

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DU 8 FÉVRIER 1957

IDCC 218

Brochure

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/08/2022

Organismes de sécurité sociale (8 février 1957)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957	5
A. Dispositions générales	5
B. Délégués du personnel et comité d'entreprise	5
C. Commission paritaire nationale et sections régionales paritaires	5
D. Droit syndical	6
E. Recrutement	7
F. Classification et salaires du personnel	8
G. Évolution	9
Article 38 - H. Congés annuels	10
Article 39 (1) - I. Congés de courte durée	11
Article 40 (1) - J. Congés sans solde	12
K. Congés maladie	12
L. Congés maternité	13
Article 46 bis (2) - L. bis. Congés pour adoption 1	13
Article 46 ter (1) - L ter. Congés paternité	14
Article 47 - M. Obligations militaires	14
N. Mesures disciplinaires	14
O. Délai congé. Indemnité de licenciement 1	15
Article 57 - P. Compressions de personnel et suppressions d'emploi	16
Q. Retraite 1	16
Article 60 (1) - R. Dispositions spéciales en cas de décès	16
Article 61 - S. Régime de prévoyance	16
T. Règlement intérieur	16
Textes Attachés	17
Avenant du 17 février 1983 relatif à la modification d'articles de la convention collective du 8 février 1957 au regard de la loi du 4 août 1982	17
Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation	17
Protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical	19
Protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé	25
Protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé	33
Accord du 1er octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords	36
Accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux	37
Avenant du 29 janvier 2014 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles	41
Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance	41
Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement	45
Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises	71
Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail	73
Protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	75
Accord du 18 novembre 2014 relatif à la création de l'institut national de formation	76
Accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux	79
Accord du 2 juin 2015 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information	82
Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	86
Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement	87
Accord du 2 février 2016 relatif au personnel administratif du service médical	89
Avenant du 2 février 2016 portant prorogation de l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux	90
Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps	90
Accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances	92
Accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération	98
Protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommandant les organismes assureurs au titre du régime complémentaire des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008	101
Accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail	102
Avenant du 15 novembre 2016 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	105
Accord du 24 janvier 2017 relatif à la compétence du conseil d'administration de la CAPSSA	105
Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	106

Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale	109
Avenant du 21 juin 2017 relatif à la prorogation du protocole d'accord relatif au travail à distance	135
Avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux	135
Protocole d'accord du 28 novembre 2017 relatif au travail à distance	136
Protocole d'accord du 28 novembre 2017 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé	141
Protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)	141
Accord de méthode du 21 février 2018 applicable dans le cadre de la négociation sur l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants	145
Protocole d'accord du 1er août 2018 relatif à l'accompagnement des salariés mis à disposition au sein des juridictions sociales dans le cadre de la réforme dite « justice du XXIe siècle »	147
Protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale pour les employés et cadres des organismes du régime général	151
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant	154
Avenant du 11 juin 2019 à l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale	154
Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière	164
Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle	165
Protocole d'accord du 25 octobre 2019 relatif à la fixation du taux de cotisation au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO	170
Protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement	170
Avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement	173
Protocole d'accord du 6 octobre 2020 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail	174
Protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé »	176
Avenant du 15 juin 2021 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement	177
Protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026	202
Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé	203
Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé	204
Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances	204
Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière	204
Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024	205
Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024	206
Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances	206
Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière	215
Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	216
Avenant du 6 mai 2022 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement	219
Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant	244
Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif au relèvement des coefficients maximums des niveaux de qualification des grilles de classification	244
Textes Salaires	247
Avenant du 4 mars 2014 relatif à la prime de crèche au 1er janvier 2014	247
Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014	247
Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014	247
Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014	247
Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014	247

Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014	248
Accord du 4 mars 2014 relatif à l'indemnité de responsabilité au 1er janvier 2014	248
Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014	248
Avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche	248
Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés	248
Accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	249
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés	249
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des cadres et agents d'exécution	249
Accord du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur	250
Avenant du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils pour l'achat d'un véhicule automobile	250
Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents et cadres mutés	250
Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés	250
Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	251
Avenant du 2 février 2016 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	251
Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	251
Accord du 2 février 2016 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	251
Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	252
Accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération	252
Avenant du 28 février 2017 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	252
Accord du 28 février 2017 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information (DSI) de la branche recouvrement	252
Accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	257
Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	258
Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	258
Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés	258
Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	258
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	258
Protocole d'accord du 25 février 2020 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	259
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile	259
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	259
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	259
Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés	260
Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	260
Accord du 2 mars 2021 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	260
Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés	260
Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	260
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	261
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile	261
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	261
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	261
Protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social	261
Protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des	

accords du « Ségur de la santé », au personnel médical	263
Protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotextechniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM	263
Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	264
Protocole d'accord du 22 février 2022 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	265
Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés	265
Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	265
Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	265
Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	265
Textes parus au JORF	267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DU 8 FÉVRIER 1957

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des organismes de sécurité sociale ; Union nationale des caisses d'allocations familiales,
Syndicats signataires	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération française des syndicats d'agents des organismes de sécurité sociale et des institutions scolaires CTFC ; Fédération nationale des cadres des caisses de sécurité sociale, d'allocations familiales et des organismes assimilés CGC ; Syndicat national des cadres des organismes sociaux CGT-FO ; Syndicat national des cadres CGT ; Syndicat national du personnel de direction des organismes sociaux CTFC ; Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale CGC,

A. Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le présent contrat règle les rapports entre les organismes de sécurité sociale, d'allocations familiales et tous autres organismes placés sous leur contrôle (fédération nationale des organismes de sécurité sociale, union nationale des caisses d'allocations familiales, caisses primaires, caisses régionales de chômage et invalidité, caisses d'allocations familiales, organismes de cotisations, services sociaux, caisses de prévoyance du personnel, etc.) et le personnel de ces organismes et de leurs établissements ayant leur siège en France ou dans les départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Des dispositions particulières concernent notamment le personnel de direction, les médecins et chirurgiens-dentistes conseils, les pharmaciens, les sages-femmes, le personnel des services sociaux et des établissements, les ingénieurs-conseils, le personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales d'outre-mer, les agents soumis à l'agrément ou assermentés, feroit l'objet d'annexes à la présente convention.

Les modalités d'intégration éventuelle de certaines catégories d'agents prévues des caisses d'allocations familiales dans le champ d'application de la présente convention sont déterminées par un avenant particulier.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1er avril 1957 ; elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année.

La présente convention ne peut être modifiée, révisée ou dénoncée qu'après un préavis de 3 mois de date à date. Elle restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

B. Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 4 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Il est institué des délégués du personnel dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupent

les effectifs prévus par la loi du 16 avril 1946 modifiée, fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

Les élections des délégués du personnel ont lieu dans les conditions prévues par la loi précitée, étant précisé que les employés pourvus d'un statut particulier sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites au sujet de l'application de la convention collective et de ses annexes ou des lois et règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité.

Les délégués conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à la direction.

Les modalités d'exercice du mandat de délégué du personnel sont précisées dans un règlement intérieur type annexé à la présente convention.

(1) Actuellement modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Il est institué un comité d'entreprise dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupent les effectifs prévus par l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée. Les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu dans les conditions prévues par l'ordonnance précitée, étant précisé que les employés pourvus d'un statut particulier sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.

C. Commission paritaire nationale et sections régionales paritaires

Article 6 – Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller à une exacte application de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a pour rôle essentiel de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels.

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle le 5 octobre 2006.

Article 7 – Composition et saisine (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La composition de la commission d'interprétation est constituée de deux collèges :

? l'un composé d'un représentant par secteur professionnel syndical national et d'un représentant par secteur professionnel de la loi du 8 février 1957, chaque représentant désigné d'une voix ;

? l'autre composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, qui peut se faire assister, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, désignés de dix voix.

La composition est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale nationale agréée de la commission de l'interprétation de la loi du 8 février 1957.

La saisine s'effectue par courrier adressé au secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne notamment les articles de la loi sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée.

(1) Modifié par le décret d'accord du 11 août 2006 agréé par l'arrêté ministériel le 5 octobre 2006.

Article 8 – Fonctionnement (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La composition de la commission d'interprétation se réunit à l'Ucanss qui en assure le secrétariat administratif.

Elle se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

Le directeur de l'Ucanss assure la conduite des débats de la commission.

Elle se prononce sur l'interprétation à rendre dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.

Les modalités de fonctionnement des avis sont définies par la commission.

(1) Modifié par le décret d'accord du 11 août 2006 agréé par l'arrêté ministériel le 5 octobre 2006.

Article 9 – Moyens (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les réunions sont tenues de manière à assurer aux membres de la commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission (temps de déplacement, de réunion, et temps de préparation).

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles en vigueur.

(1) Modifié par le décret d'accord du 11 août 2006 agréé par l'arrêté ministériel le 5 octobre 2006.

Article 10 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Supprimé par le décret d'accord du 11 août 2006 agréé par l'arrêté ministériel le 5 octobre 2006.

D. Droit syndical

Article 11
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les peines

et cotisations professionnelles ne sont pas une atteinte à la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, en vertu de l'article III de la loi du travail.

Les salariés d'administration s'engagent à ne pas perdre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, les augmentations de salaires, l'avancement, la promotion et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un employé comme ayant été effectué en violation du droit fondamental ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à approuver au cas échéant une solution équitable. Cette procédure n'a pas pour effet de rendre caduc le droit pour les parties d'obtenir réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit de grève ne doit pas avoir pour conséquence des atteintes aux lois.

Article 12 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

1. Statut des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité normale restent attachés aux effets de leur ancienneté d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la loi relative à la durée du travail.

Le temps passé par les représentants pendant leurs activités professionnelles est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le montant visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les autres avantages dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Droits des salariés pendant les congés syndicaux

Des congés d'absence rémunérés sont accordés pour permettre à l'organisation syndicale de fonctionner.

Le montant global annuel de ces congés d'absence est déterminé à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce montant est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenus par les listes présentées par les organismes représentatifs constitués dans l'organisme au moment des dernières élections des délégués du personnel pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la publication des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la publication des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette limite s'ajoute au volume global pour l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de 12 mois, sans préjudice sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une demande émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance intermédiaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Modalités spécifiques

Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances sursuppléant des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales (AREPOS, CPLOS, ULOGNSS ...).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de retour sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dossiers communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit respecter les conditions nécessaires à la continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut négocier un processus de consultation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont représentatives des fonctionnaires territoriaux de l'éducation nationale du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les pouvoirs sont exercés de manière à ce qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :
? 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
? 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1

000 salariés :

? 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

8. Pratique des démarches syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées sont reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son employeur lui est tenu d'intégrer la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

(1) Modifié par le décret d'accord du 1er février 2008 agréé par l'arrêté ministériel du 21 juillet 2008.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions fixées par la loi n° 50-205 du 11 février 1950.

E. Recrutement

Article 14 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Dans le cadre d'un processus de recrutement, tout candidat sélectionné sera au moins un eiteint d'embauche paonvt ceodrrpme notmanet des tetss ou eaexms en fotnoicn de l'emploi à occuper.

En outre, le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail.

(1) Dispositions modifiées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

Article 15 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

Article 16 (1)(2)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas d'acceptation par un agent d'une offre d'emploi entraînant un changement de l'organisme employeur :

1. Un accord préalable devra intervenir entre l'organisme d'accueil et l'agent concerné. Lorsque l'offre concerne un emploi de même qualification et niveau, les avantages acquis sont maintenus.

Le délai de prévenance à respecter par l'agent qui accepte l'offre d'emploi est de 1 mois pour les employés et de 2 mois pour les cadres ;

2. Un agent titulaire d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et de 3 mois pour les cadres doit présenter à l'agent et

à l'organisme elpeymour de vérifier la validité des choix opérés.

En tuot état de cause, à l'issue du sagte probatoire, le camehengnt d'emploi dvenait définitif ; si, à la daenmde de l'une ou de l'autre des parties, ce cenahngmet d'emploi ne se réalise pas, l'agent rotevure de pilen diort le potse qu'il oapuccit antérieurement dnas l'organisme précédent ;

3. Losqrue l'acceptation d'un eoplmi dnas le crade précité entraîne une duiitominn de rémunération, l'agent perçoit une indemnité résorbable par poormitn lui panmrteet de miinanter le neivau de sa rémunération précédente(3).

Cette indemnité est srevie par l'organisme d'accueil danurt le stgae prrtoobie asnii que pnedant 1 année de dtae à dtae à comtepr de la fin de celui-ci. La durée de veenmsert de cttee indemnité puet être prolongée, par une dsoistioipn de l'accord préalable, à l'initiative et puor une durée fixée par l'organisme d'accueil.

Lorsque le ceagemnht d'emploi nécessite, orute un chenmenagt d'organisme employeur, un cgnaemht de domicile, l'agent bénéficie :

- a) D'une pimre d'un mnontat égal à 2 mios de sa rémunération brtue normale. Cttee pmrie est versée par l'organisme précédent à l'issue du sagte priortboae lqourse le cenhamengt d'emploi est devneu définitif ;
- b) D'un crédit de 3 juors ouvrés de congés eniclpnteoexs rémunérés. Ce congé, qui puet être fractionné, est à pderne dnas les 2 mios précédant ou sniuvat le cagnemnhet d'organisme ;
- c) Du rurboemenmset de ses fiars de tarpnsort et de déménagement dnas les codtninios prévues par les aecritls 1er à 8 du ptcoolroe d'accord du 5 nvmebore 1970 ;
- d) Des facilités nécessaires à l'insertion pfrnesolloeine de son cionjnot (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, les cisseas naaitnoles étudient, aevc le cunooers des oearnmsigs de la région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi exasnitt au sien des oaisemnrsgs du régime général de la région(4);

5. En cas de cahneegmnt d'organisme eyompuelr et d'emploi entraînant un cmhgneeat de qualification, une fairmotn ou prmtnneeecifoet pfeeseonrnoils snot dispensés en vue de l'acquisition ou l'actualisation des connaissances.

Les aiotncs de farmiootn et de pctneenoeifernmt plnessfnorioes snot dispensées, en principe, préalablement à la prise de fonontics evitecffe dnas l'organisme d'accueil, et snot psries en cgrhae par l'organisme penuerr(5);

6. Les employés, atnegs de maîtrise et cadres, cdidanats à un poste vacnat dnas un organisme, convoqués à un entretien, bénéficient des rentbeoemmrsus de faris occasionnés par le déplacement, sur la bsae de l'article 5 du poltrcooe d'accord du 11 mras 1991 anisi que du tmeps nécessaire y cprimos les délais de ruote ; ce tmeps étant considéré cmmeo tmeps de taarivl(6).

(1) *Aclitre résultant de l'avenant du 31 mras 1989 agréé par lttree ministérielle du 8 août 1989 à efeft du 8 août 1989.*

(2) *Vior également la délibération du cionsel d'administration de l'Ucanss du 19 décembre 1996 sur la mobilité inter-régimes rdutioerpe au cirhptae 6.*

(3) *Alinéa modifié par le plrootcoe d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 srtebmpee 1992, à eefft du 1er jivaenr 1993, ratilef à la cltifsoaiaisn des emplois.*

(4) *Alinéa ajouté par le prcootloe d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.*

(5) *Alinéa modifié par l'accord de bnrhace du 22 jiun 2005.*

(6) *Alinéa modifié par le pcltooroe d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 srmbepe 1992, à efeft du 1er jnaeivr 1993, rtiealf à la cisactifaloisn des emplois.*

Article 16 bis

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

1. L'information des ogmsnaeirs et des anetgs sur les psetos à pvuuroor est assurée par l'Ucanss, au myeon d'une bsuroe des epoimls dnas llalquee snot obaetegnmlorit intégrées, par les oegiarmnss concernés, tutoes les vanceacs de postes, qelule qu'en siot la csuae ;

2. Les dneemdas de cngaemnhht d'organisme epeopluyr que les

aetgns vuelnet furlemor snot intégrées dnas la bursoe des eiplmos par l'intermédiaire de l'organisme elyueopmr auuqel ils arppitnneeat(1)(2).

(1) *Atrlcie créé par anvneat du 31 mras 1989, agréé par lttree ministérielle du 8 août 1989 à effet du 8 août 1989.*

(2) *Vior la lettre-circulaire de l'Ucanss du 25 août 1989.*

Article 17 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Tout nveoul agent srea titularisé, au puls trad après 6 mios de présence etfvfeice dnas les seiercvs en une ou puileruss fois.

Exceptionnellement, et puor un taiarvl déterminé, il prroua être procédé à l'embauchage de preneonl temporaire, puor une durée déterminée et au mmxaium de 3 mois, qui pourra être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lettre d'engagement dvera préciser la nuarte et la durée du travail. En cas de biseon de prsneneol titulaire, il srea fiat apepl par priorité absolue, et suos réserve des dsoisitpnos de l'article 14, 1er alinéa ci-dessus, à la cutdarainde de ces aliruixeis temporaires.

Les seilraas des aegnts alreuxaiiis ou trpmereoias snot cuex fixés d'après la csiotlsaaficin prévue par la présente civeonotnn puor l'emploi correspondant.

(1) *Aritcle modifié par le plcorotoe d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.*

Article 18 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le règlement intérieur tpye devra préciser les ctnnidoois d'accès aux empiols supérieurs.

Les ciertanuadds aux elpimos vanctas snoret sollicitées par priorité pmrai le pseennrol en fotiocnn dnas la caisse, ou, s'il y a lieu, parmi le pseneornl en fitonocn dnas d'autres oanrmsgeis de sécurité sailoce ou d'allocations familiales. En cas de besoin, les ctdeaaniruids snoret entuise sollicitées à l'extérieur de la profession.

(1) *Aritlce modifié par le pooclrte d'accord du 30 nrvoemee 2004.*

F. Classification et salaires du personnel

Article 19 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les eoplms eitxnsat dnas les osngmiears visés par la présente ceovniton cvicotlele snot classés conformément aux pcernpiis régissant la cassicotialfin en vigueur.

Chaque navieu de qoulaiftcaiin est asrstoi de duex cfienfocites dnot le pereimr est dénommé cniiefocet de qilutfaicaon exprimés en points, dnot la vlaeur est fixée par des arocdcs de sialrae ccuolns etrne les saaegrinits de la présente convention. Ces cicnetfefios définissent la plgae slalraaie à l'intérieur de leqlalue cqauhe salarié a vaotoicn à évoluer.

La rémunération de bsae est égale au pidruot du ceofinict de qualification, cedonropsrant à l'emploi occupé, par la vaeulr du point.

(1) *Aclitre modifié par le porcootle d'accord du 30 neomvrbe 2004.*

Article 20

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les pirteas ctcretannotas se réunissent petiearnrimat chuae année puor déterminer, après avoir examiné la soautitin économique générale, s'il fuat procéder à une moidoitfican des tlbeaux de salaires.

Exceptionnellement, si des cotisations l'exigent et notamment lorsque les variations du coût de la vie constatées par le barème type établi par la Commission supérieure des Conventions ceelcoitvls ou, à défaut, par l'indice des 213 articles de l'Insee, sont au moins égales à 5 %, les parties contractuelles se réuniront à la demande de la partie la plus diligente.

Article 21

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les agents bénéficiaires de la présente convention. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de service militaire, de congé sans solde, de mise à la retraite, de démission ou de licenciement en cours d'année, la gratification est attribuée au prorata du temps de présence. Si le départ de l'agent a lieu avant la fin de l'année, la gratification est calculée sur la base du salaire normal.

Article 22 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Diapositive supprimée par intégration de la prime d'assiduité dans le salaire individuel des agents (art. 2 du protocole d'accord du 3 avril 1978), avec effet au 1er juin 1978.

Article 22 bis (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

À l'occasion des vacances, il est attribué aux agents des indemnités de sécurité sociale et d'allocations familiales et de lrués établissements une allocation égale à 1 demi-mois payable en deux versements, le premier d'un quart du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'un quart du salaire fixe brut du mois de septembre, toutes indemnités comprises.

Le premier versement est effectué le 15 juin, le second le 15 octobre. En bénéficient les agents inscrits à l'effectif ou dont le contrat n'était pas résolu ou suspendu, pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

(1) Allocation portée à 1 mois par protocole d'accord du 20 juin 1991 agréé.

Article 23 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les agents perceivent, dans les conditions fixées par le règlement intérieur type, une indemnité de retraite équivalente à 4 % de leur cotisation de retraite en fonction de leur expérience et de leurs compétences.

En cas de maladie ou de absence au cours d'un mois, la prime est payée au prorata du temps pendant lequel l'emploi n'aurait pas été exercé.

L'agent technique, chargé d'une fonction d'accueil, bénéficie d'une prime de 15 % de son coefficient de qualification en fonction de son expérience et de ses compétences lorsqu'il est itinérant.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 24

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Une indemnité de responsabilité est allouée aux caissiers, aides-caissiers et payeurs. Son montant est fixé dans un protocole(1).

Cette indemnité est calculée avec l'indemnité prévue à l'article 23 ci-dessus. Ses modalités d'attribution sont déterminées par le règlement intérieur type.

(1) Voir le protocole d'accord du 25 mai 1960 modifié (chapitre 1er, section III).

Article 25

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les ouvriers employés d'une façon permanente bénéficient de la présente convention collective.

Article 26 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les jours et heures de travail pour tous les services des établissements visés par la présente convention sont fixés par le règlement intérieur, selon la législation en vigueur. Les organismes, tenant compte des nécessités du service, s'efforceront de faire bénéficier leur personnel du repos du samedi ou du lundi, par référence au principe des 2 jours de repos consécutifs.

Le règlement intérieur précisera les conditions dans lesquelles les horaires de travail pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières.

(1) Voir le protocole d'accord du 20 juillet 1976, relatif au travail à temps réduit et le protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés.

Article 27

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Dans des cas exceptionnels, les administrations se réservent le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite fixée par la loi.

Ces heures supplémentaires seront compensées en une seule fois par un repos d'égale durée, compte tenu des nécessités du service(1).

Lorsque les administrations l'exigeront, les heures supplémentaires seront rémunérées conformément à la loi et non récupérées, étant entendu que la Commission paritaire de conciliation devra être consultée pour avis. Cette dernière ne peut être qu'exceptionnelle et temporaire.

Toute rémunération d'heures supplémentaires sera proportionnelle au traitement réel (traitement de base, échelons et indemnités diverses compris) en conformité des modalités prévues par la loi.

(1) Poursuite de l'incorporation des services ou autres de traitement de l'information ; voir les articles 9 et 10 de l'avenant du 17 avril 1974 (chapitre II, section VI).

Article 28 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Des avances à la convention collective fixent le montant et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux agents des services appelés à se déplacer pour les besoins du service et qui sont visés par la convention collective du personnel des services de sécurité sociale et ses annexes, à l'exclusion du personnel des services de sécurité sociale d'outre-mer, auquel s'appliquent des modalités particulières fixées sur le plan local.

Ces indemnités comprennent les frais de coucher, de repas, de transport par tous moyens de transport en commun ou le remboursement des frais effectués par l'utilisation de véhicules personnels pour les besoins et dans l'intérêt du service.

(1) Voir l'avenant du 11 mars 1991 (chapitre V, section II).

G. Évolution

Article 29 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 30

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans un établissement ou une entreprise visés par l'ordonnance du 2 novembre 1945 sur le reclassement, qu'ils qu'aient été le mode et la date de titularisation dans un emploi(1).

Des modalités particulières de calcul de l'ancienneté concernent le personnel des services sociaux dont fixées par un avenant à la présente convention(2).

Les périodes d'absence entraînant le paiement total ou partiel du traitement dans les conditions prévues aux articles 39, 41, 42, 45, 46 de la convention collective ainsi que celles visées par l'article 47 ne s'imputent pas le droit à l'avancement à l'ancienneté.

Les périodes de détachement dans un emploi dans un des organismes visés par l'article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou à l'École nationale supérieure de sécurité sociale ou au centre de sécurité sociale des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un établissement public ainsi que les périodes de service dans un établissement public des territoires français d'outre-mer sont, lors de la réintégration dans l'organisme d'origine, assimilées à des périodes de présence pour le calcul de l'ancienneté et la date d'attribution des points d'expérience professionnelle. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de détachement au comité d'entreprise ou pour l'exercice d'un mandat syndical(3).

(1) Par arrêté du 30 septembre 1975, la scolarité des élèves du CSNESS est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

(2) En application de l'avenant du 7 novembre 1947, l'ancienneté professionnelle des assistants de service social sera calculée à partir de l'entrée en fonctions, même si elle est antérieure à l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales.

Toutefois, pour la période comprise entre l'entrée en fonction et l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales, l'ancienneté sera rouverte par moitié.

La date d'entrée en fonction sera déterminée par la production de certificats détaillés permettant d'apprécier les services effectués en matière de service social depuis la date d'obtention du diplôme ou de l'autorisation d'exercer. Les périodes de non-activité n'entreront pas en compte pour la détermination de l'ancienneté.

(3) Dispositions indultées par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 31 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 32 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 33 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.

Les points d'expérience acquis sont maintenus.

En tout état de cause, dès sa prise de fonction l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et compétences.

Cette garantie sera assurée le cas échéant :
? par l'attribution de points de compétences dans la limite de la

proportion d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification ;
? à défaut, par une prime provisoire.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004

Article 34 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 35 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à 1 mois dans un emploi supérieur au sein perçoit, à la date de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il percevrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.

La délégation temporaire dans un emploi supérieur ne pourra dépasser 6 mois dans une période de 1 an de date à date, qu'elle soit effectuée en une ou plusieurs fois.

À l'expiration de ce délai, l'agent sera remplacé dans ses fonctions fincotes ou sera l'objet d'une promotion définitive.

Toutefois, cette dernière mesure ne s'applique pas lors du remplacement des agents absents pour l'un des motifs suivants :
? articles 40, 42, 44, 46 et 47 de la présente convention ;
? article 43 dans la mesure où l'invalidité ne dépasse pas 3 ans ;
? travail à temps partiel, y compris dans le cas où l'agent effectue plusieurs emplois simultanés dans des emplois supérieurs au sein ;
? stages de formation professionnelle et de perfectionnement.

Dans les cas visés ci-dessus, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans un emploi supérieur sera remplacé dans sa fonction. Il percevra le premier emploi vacant correspondant à sa qualification professionnelle.

Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant suivra la formation aux fonctions de compétences dans son emploi ou à son poste dans un emploi supérieur.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 36

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Lorsque le remplaçant d'un cadre est assuré par le cadre qui est remplacé son adjoint, l'indemnité différentielle prévue à l'article précédent est supprimée due pour les mois consécutifs supérieurs à 3 mois consécutifs.

Article 37 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les agents affectés dans un emploi par suite d'embauche, ou dans un niveau de qualification supérieure par suite de promotion, effectuent un stage probatoire.

La durée de ce stage probatoire est d'une durée maximale de 3 mois en comptant le premier jour de la prise de fonction.

Cette durée est de 6 mois pour les emplois de cadres.

À l'issue de ce stage, l'agent concerné est soit placé dans son ancien emploi, soit promu définitivement à son nouvel emploi.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Article 38 - H. Congés annuels

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

a)(1) Il est accordé, par mois de présence, à tout le personnel, des

congés alnuens payés dnas les coonintids sievnuats :
? avnat 1 an de présence, 2 jurus oeblovrs ;
? après 1 an de présence, 2 jurus ouvrés.

b) Le congé auennl des antges âgés de mions de 21 ans, aanyt mios de 1 an de présence, est fixé à :
? 24 jurus olrebavus puor les anegts âgés de 19 et 20 ans(2);
? 1 mios de dtae à dtae puor les aegtns âgés de 18 ans et moins.

c) Les aetgns des onegmrisis de sécurité scailloe tltnsaoot 1 an de présence, tilrtaeius de la catre de déporté résistant ou de déporté poiluqtie ou de la ctare d'interné résistant ou d'interné politique, ont dirot à un congé payé supplémentaire de 8 jurus ouvrés(3).

Les atgens tilaiurets de la crate de cbtatonamt ou du trtie de rnniscoacanee de la naoitn ont driot à un congé payé supplémentaire de 1 juor ouvré par année de guerre dnas la ltmie de 2 jurus ouvrés(4).

Les aetgns occupés dnas les sous-sols ou les lucoax ieralsnbus ont dorit à 1 demi-journée de vecancas supplémentaire par mios de présence dnas ldtiess sous-sols ou locaux.

Le bénéfice de ces congés supplémentaires ne pourra, chaque année, excéder 6 jours.

Il est accordé aux atnegs des oagremisns de sécurité slacioe et d'allocations fameailils 1 demi-journée de congé payé supplémentaire par tcnahre de 5 années d'ancienneté(5).

Il puet être accordé cuqahé année un délai de rtuoe de 2 jurus aux anetgs tatueirils onieirgiras des départements ou trtierories d'outre-mer et ttraainnavt dnas les oangiersms de sécurité siolace ou luers établissements en métropole(6).

Ce délai de ruote est attribué à l'occasion de la psire de congé annuel, lqusroe celui-ci se déroule dnas le département ou tirtreioe d'outre-mer d'origine à coinoitdn qu'il siot situé à puls de 5 000 km du leiu où tvlalirae l'agent(7).

d) Il est accordé, aux aegnts des ogrinesmas de sécurité sociale, un congé supplémentaire de 2 jurus ouvrés par ennaft à caghre de mnois de 15 ans(8).

Toutefois, ce congé est réduit à un juor ouvré par enfant, avant 6 mios de présence(9).

Accolé au congé principal, ce congé supplémentaire ne puet avior puor eefft de prteor le congé cntnoiu à puls de 1 mios de dtae à dtae(10).

Les aeesncbs provoquées par la fréquentation oirloagbite des curos professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les juors d'absence puor maildae constatée par ctcriiefat médical, crue thmaerle autorisée, aeidncct du travail, maternité à plien traitement, lgunoe maladie, les pmrsoisnes eipexnelnceolts de cutore durée accordées au corus de l'année et les congés prévus à l'article 12 sont, lorsqu'ils croponetmt le meitnian du salaire, assimilés à un tepms de tiarval et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

e) Le tpems de présence est évalué au 1er jiun de l'année, à pairt de la dtae d'entrée dnas un omsragnie visé par l'ordonnance du 2 nbemorve 1945.

f) La période nlarome des congés aeunnls est fixée, en principe, du 1er mai au 30 septembre. Toutefois, les atnges arnuot la possibilité de pnrerde luer congé à ttoue autre époque et au puls trad jusqu'au 30 avrll de l'année stunvaie(11).

Par contre, lrosuqe les congés anunles snerot attribués par nécessité de sericve en dhreos de la période du 1er mai au 30 septembre, la durée de ces congés srea ooerginblmteiat augmentée de 3 jurus ouvrés(12).

En cas de fneciattnreomt des congés anuelns et dnas la limite de la durée du congé picrnpail ttoue friaoctn de congés prsie en dhreos de la période du 1er mai au 30 stmebper de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 juors ouvrés lqusroe cttee fartiocn est au mios égale à 5 jurus ouvrés, de 1 juor ouvré lsuroqe cette fticaorn est de 2, 3 ou 4 jurus ouvrés(13).

g) L'ordre de départ en vcnaeacs est fixé le 1er avrll par caquhe cehf de service, ctompe tneu :
? des nécessités du scveire ;
? de l'ordre de départ des années précédentes ;
? des préférences prnoleelness aevc priorité en favuer des acniens employés.

Toutefois, puor les employés chargés de fmlilae qui ont des entanfs d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne purroa avior puor efeit de fxier la dtae de luer congé auennl en dehors de la période des vaccneas scolaires.

En cas de différend sur les modalités d'application du présent article, la comomsisn piatarrie de ctialiocon est appelée à deonnr son avis.

Nonobstant les soniantcs qu'elles penuevt entraîner, les journées d'absence non autorisées ne dnonent pas leiu au pemneiat du sarliae correspondant. Toutefois, en cas d'accord ertne la dceiortn et l'agent en cause, ces journées d'absence pvueent s'imputer sur la durée du congé aunenl dnas la muresse où celui-ci est supérieur au congé légal.

(1) *Alinéa modifié par l'article 3 du plrctooe d'accord du 3 avrll 1978 raetlf à la rémunération et à l'aménagement de la durée alnnelue du tarival du posrenel des osriangmes de sécurité scaoile et de leurs établissements, pnanret efeit au 1er jiun 1978 puor les congés acuiqs à cette dtae (agréé par ltetre ministérielle du 5 avrll 1978).*

(2) *Anavnet du 29 avrll 1963.*

(3) *Diostisopin iunittidore par aevnant du 4 décembre 1963 et modifiée par aevnant du 17 février 1965.*

(4) *Dsiopioistn inotduirte par avanent du 30 mai 1990 agréé par ltete ministérielle du 26 avrll 1991 (voir crlciarue du 23 mai 1991 ci-après).*

(5) *Dotiopissin iurniodtte par anevnt du 2 jeillut 1968 et s'appliquant, puor la première fois, aux congés payés anunles afférents à l'exercice 1967-1968.*

(6) *Alinéas ajoutés par pcrloote d'accord du 29 jeianvr 1980 agréé par lerte ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant puor la première fios au dorit à congés acuiqs pnaedt la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)*

(7) *Alinéas ajoutés par ploootrce d'accord du 29 jinvaer 1980 agréé par lerte ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant puor la première fios au dorit à congés acuiqs pdnneat la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)*

(8) *Dsoioitpsnis irdtntioutes par anveat du 30 jiun 1971 et modifiées par anveat du 22 février 1990 agréé le 13 avrll 1990.*

(9) *Dtpiioisosns itdtieruons par aevnant du 30 jiun 1971 et modifiées par anveat du 22 février 1990 agréé le 13 avrll 1990.*

(10) *Dosnotsiips irdetunoits par anvnaet du 30 jiun 1971 et modifiées par aevnant du 22 février 1990 agréé le 13 avrll 1990.*

(11) *Dponioitsiiss itontruieds par annaevt du 30 jiun 1971 et s'appliquant puor la première fios au dorit de congé aciqus pndneat la période de référence du 1^o jiun 1970 au 31 mai 1971. Vior la ntoe de l'Ucanss rleative au fotrneconmeaint (chapitre 1, socten 1).*

(12) *Dpsitinooss iutdiretnos par aevnant du 30 jiun 1971 et s'appliquant puor la première fios au diort de congé aciqus pndnaet la période de référence du 1er jiun 1970 au 31 mai 1971. Vior la ntoe de l'Ucanss rlvaitee au fmreenntioncat (chapitre 1, soitcen 1).*

(13) *Doinitoissps iittoreduns par aevnant du 30 jiun 1971 et s'appliquant puor la première fios au diort de congé acuiqs peandnt la période de référence du 1^o jiun 1970 au 31 mai 1971. Vior la ntoe de l'Ucanss rieavtle au ffranonmceieit (chapitre. 1, section.1).*

Article 39 (1) - I. Congés de courte durée

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

L'agent qui diot irpnmorerte son tavaril puor donenr des soins à un efnnat mladae dnou il a la caghre efifetctve au snes des psnitoeats fiaelmials est autorisé, sur jisifutotcain médicale, à s'absenter dnas la ltmie d'un crédit de 6 juors ouvrés payés, par année civile, jusqu'au 18e annirrevisae de l'enfant. Ce crédit anneul s'apprécie quel que siot le nmbore d'enfants à charge. Il est porté à 12 jurus ouvrés payés lrsuqe l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans(2).

Bénéficiaire également, pour le même objet, d'un crédit annuel de 12 jours ouvrés, l'agent dont l'enfant à charge, reconnu handicapé par la législation solidaire en vigueur (actuellement la loi n° 75-734 du 30 juin 1975 et les textes subséquents), quel que soit son âge, vit au foyer de façon permanente(3).

Ces assurances d'absence peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés(4).

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(5).

Exceptionnellement, les assurances d'absence prévues dans le cadre des présentes dispositions pourront être accordées à un agent 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(6).

Le nombre d'agents bénéficiaires ne peut avoir pour effet de porter à la charge d'un ou plusieurs organismes, et pour un même foyer conjugal, un dépassement du crédit prévu aux alinéas ci-dessus(7).

Les absences d'absence accordées dans le cadre des alinéas 3 à 7 du présent article sont assimilées à de la présence effective pour le calcul des congés payés(8).

(1) Modifié par le décret d'accord du 1er février 2008. Agréé le 21 juillet 2008.

(2) Alinéa relatif aux congés enantés malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(3) Alinéa relatif aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(4) Alinéa ajouté par le décret d'accord du 21 mai 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(5) Alinéa relatif aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(6) Disposition ajoutée par avenant du 21 mai 1981 reprise par l'avenant du 16 janvier 1986.

(7) Alinéa relatif aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(8) Alinéa relatif aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

Article 40 (1) - J. Congés sans solde

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Compte tenu des nécessités du service et à titre exceptionnel, le détaché peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

Ce congé peut être de 3 années au maximum dans le cas des agents qui sont chargés d'une mission de longue durée dans une organisation internationale, dans un pays étranger ou qui désirent contracter un engagement de servir dans les possessions françaises des territoires français d'outre-mer ou des États indépendants placés antérieurement sous la souveraineté, la tutelle ou le protectorat de la France.

À l'expiration du congé prévu à l'alinéa précédent, les agents sont rattachés aux services français d'outre-mer pourront, sur leur demande, obtenir une période d'attente de 2 ans.

Ce congé peut être accordé, pour toute la durée de leur détachement, aux agents détachés dans un emploi dans des organismes visés par l'article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou au centre d'études supérieures de la sécurité sociale ou au centre de sécurité sociale des travailleurs migrants.

Dans les limites des délais ci-dessus, les agents bénéficiaires d'un congé sans solde sont rattachés à l'effectif du personnel de leur origine. Ils seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans l'organisme.

Ils conservent le bénéfice du congé qu'ils avaient au moment de leur départ et du traitement d'appoint(2).

Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde, pendant la durée de ce congé, leurs réserves de prestations des dispositions particulières au régime de prévoyance.

(1) Cet article a été successivement modifié par avenant des 19 décembre 1962, 9 octobre 1967 et 2 avril 1973. Ce dernier avenant a précisé qu'il s'appliquait aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde pour servir dans un territoire français d'outre-mer à la date du 2 avril 1973.

(2) Alinéa modifié par le décret d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

K. Congés maladie

Article 41 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de maladie, quelle que soit l'affection entraînant un arrêt de travail justifié dans les conditions prévues au règlement intérieur type, les agents sont rattachés au moins 6 mois de présence dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945 sont rattachés de la façon suivante :

a) Le salarié est rattaché pendant une période de 3 mois à dater de leur première indisponibilité, s'ils ont eu moins de 1 an de présence à la date du premier arrêt de travail dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.

b) À défaut, pendant 6 mois et à demi-salaire pendant 3 mois s'ils ont un an de présence ou davantage.

En cas de reprise du travail à mi-temps sur prescription médicale, les agents visés au premier alinéa reçoivent leur salaire eteint dans la limite des périodes de 3 mois ou de 6 mois prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

À l'expiration de ces périodes, les agents au moment du salaire, en cas de maladie, sont renouvelés lorsque l'agent a repris son travail en une ou plusieurs fois.

a) Pendant 6 mois, pour bénéficier du paiement du salaire pendant 3 mois.

b) Pendant 1 an, pour bénéficier du paiement du salaire pendant 6 mois et du paiement de la moitié du salaire pendant 3 mois.

En cas d'accident du travail, les agents titulaires recevront leur salaire total pendant toute la durée de leur incapacité temporaire.

Le salaire mérité ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social(2).

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

(1) Article complété par avenant du 27 juillet 1972, agréé par lettre ministérielle du 3 octobre 1974.

(2) Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.

Article 42

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les agents titulaires sont rattachés d'une façon effective de longue durée ont droit à leur salaire en cas d'interruption de travail et au maximum pendant le délai prévu par l'article L. 289 du code de la sécurité sociale, à la condition de respecter les obligations imposées par l'article L. 293 du code et de se soumettre aux contrôles médicaux pratiqués par le règlement intérieur type.

En cas d'inobservation des obligations ci-dessus visées, le salarié

srea supprimé.

Le slaarie meatninu ne puet se cluemur aevc les indemnités journalières qui snot deus à l'agent en tnat qu'assuré sociol(1).

(1) *Moiaaicofdtu apportée par avenant du 16 airvl 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.*

Article 43

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les aetngs présentant un état d'invalidité snot pirs en cgahre par la classe de prévoyance du pneseronl des oimeagrsns de sécurité sociale, dnas les coitnondis fixées par la ctnnooivn cloetvice de prévoyance du pnrnseol des oiseranmgs de sécurité sociale.

Article 44

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La réintégration au pemierr emlpoi vcaat de même qcoitiuaflan pissoonnelfree des antegs visés par les aticlres 42, 43 ci-dessus srea prononcée de plien doit dès que le médecin du taivral arua constaté luer atutpide à rperdrnee le taivarl(1).

La soittaun des antegs ne bénéficiant pas des doiisnpsots de l'article 42 ci-dessus, et n'étant pas en mseure de rperdrnee luer psote après 9 mios consécutifs de maladie, srea examinée par la dtocierin qui, après aivs du médecin de la caisse, prruoa les mttree en congé snas solde pdaennt une période qui ne puorra excéder 5 ans. Penandt cttee période, luer réintégration srea effectuée de plien dorit après aivs crfomnoe du médecin de la classe et suos réserve qu'ils n'aient pas effectué de tvaialr salarié padnent le même temps.

À l'expiration du délai de 5 ans, ils sonret rayés des cadres. Toutefois, après cotsottnaain de luer guérison par le médecin de la csasie et suos réserve turjuoos qu'ils n'aient pas effectué de taarivl salarié, ils prroonut être réintégréés dnas la limite des pelcas dlneboipsis en qualité d'auxiliaires, c'est-à-dire snas puivoor bénéficier des agaavetns accordés en cas de madiale aux employés titulaires. Le tuax du salirae hioarre de ces aiaierxuels srea calculé sur la bsae du trmeentiat cdpaonnrrresot à l'emploi occupé. Ces anegts sniorubt un eaemxn médical trsmertiiel panednt 1 an. Au cruos ou à l'expiration de ctete période, ils porournt être titularisés sur ptpioosrin du médecin de la caisse.

L'employé qui, en arccod aevc son médecin traitant, ctesotne une décision du médecin de la csiasie arua tourojus la possibilité d'en faire apepl dvneat le médecin inpesetcur départemental du travail.

(1) *Alinéa modifié par le poooctre d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 sebmrtee 1992, à effet du 1er jeinvar 1993, retilaf à la cfaiillioacsstn des emplois.*

L. Congés maternité

Article 45 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Pendant la durée du congé légal de maternité, le sarliae est mnneiatu aux agents cnamptot au mnios 6 mios d'ancienneté. Il ne puet se cuumelr aevc les indemnités journalières deus à l'agent en tnat qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en comptpe puor le doit aux congés de mlaadie et ne puet entraîner acunue réduction de la durée des congés annuels.

(1) *Ailctre modifié par l'avenant du 16 jlleiuut 2002, agréé le 24 seetpmrbe 2002.*

Article 46 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

À l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son efannt a diort sseseieuvncmmt :
? à un congé de 3 mios à demi-traitement ou à un congé de 1

mios et dmei peln tneirteamt(2);
? à un congé snas sdole de 1 an.

Toutefois, lqursoe l'employée est une fmeme sluee ou lqursoe son coinojt se tovure privé de ses reescrouss htileubelas (invalidité, mladaie de lgonue durée, srevice militaire), elle bénéficiera d'un congé de 3 mios à peiln sairlae(3).

À l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire srea réintégréée de pelin dirot dnas son emploi.

Exceptionnellement, le cnseoil d'administration proura aedcrocr le rvlleuonmneet puor 1 an du congé snas solde. Dnas ce dnreier cas, l'employée ne srea réintégréée que dnas la litmie des pelacs dpbloiienss puor llleqeesus elle cvenoersa une priorité d'embauche, snot dnas son organisme, snot dnas un osirmange voisin, suos réserve des dsniioiptsos de l'article 16 ci dessus.

Au memont du rnlluoenvveemt du congé, le ceisnol d'administration puorra dnas des cas plateiurcrils prendre un eegneganmt fmoerl de réintégration immédiate.

Le congé snas solde, visé au présent article, a les mêmes efetfs à l'égard des disoniotpsis de la présente cootninevn et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'article 40 ci-dessus.

(1) *Vior la lrtete ccirltraive de l'Ucanss du 30 mai 1984 reivlate à la loi du 4 javiner 1984 sur le congé penartal d'éducation.*

(2) *Mtjifiiocadn apportée par annavet du 13 semberpte 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif.*

(3) *Dptnoisiis iutonrtedis par anneavt du 13 srmbeetpe 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif. Agrément ministériel du 14 nmbrovec 1967.*

Article 46 bis (2) - L. bis. Congés pour adoption 1

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les anetgs cmnopatt au minus 6 mios d'ancienneté bénéficient, à l'occasion d'une adoption, des diiostnispos svnueiats :

A. ? Pennadt la durée du congé légal d'adoption, le sariale est mnnaetiu aux anetgs ctnpmaot au minus 6 mios d'ancienneté. Il ne puet se clmueur aevc les indemnités journalières deus à l'agent en tnat qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en ctmpoe puor le dirot aux congés de mlaadie et ne puet entraîner acunue réduction de la durée des congés annuels.

B. ? À l'issue des congés visés au paapahrgre A du présent article, l'enfant a driot sscuecsenmevit :

? à un congé de 3 mios à demi-traitement ou de 1 mios et dmei à plien teeratimnt(3);

Toutefois, puor l'agent qui amusse suel la chrgae eefivtcfde de l'enfant ou dnnot le cjninoot se tvuroe privé de ses rsceersous hiueaeltlbs (invalidité, mladaie de lgonue durée, svirece ntaonil obligatoire), le congé est de 3 mios à peiln saralie ;
? 1 an snas solde.

À l'expiration des congés visés ci-dessus, le bénéficiaire srea réintégré de plein doit dnas son emploi.

Exceptionnellement, le diecuetr purroa ardocecr le rvouennemeellt puor 1 an du congé snas solde. Dnas ce deerinr cas, l'agent ne srea réintégré que dnas la ltiime des pcales deipiosnbls puor leelqelsus il csovreenna une priorité d'embauche, snot dnas son organisme, snot dnas un onisgrame viosn suos réserve des dosospintiis de l'article 16 de la cnteinoovn collective.

Au memot du rlevnuoneemlt du congé, le duieerctr pourra dnas des cas prlutieciras pdrnere un egegnanemt fmroel de réintégration immédiate.

Les dsotiisponis de la cenvnotion citcllovee ne snot pas alcpaibleps aux agents bénéficiaires de ce congé snas solde, pnnaedt sa durée, suos réserve des dpitiinoosss légales et de cllees particulières au régime de prévoyance.

La date d'effet du présent décret en vue d'une application plénière doit être justifiée par une attestation délivrée par la docteur départementale de l'action sociale et sociale compétente ou toute autre personne légalement habilitée.

(1) Crainte iodurée par avenant du 15 octobre 1973. Voir la note technique relative à l'application de la loi du 4 janvier 1984 relative au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant (lettre circulaire Ucsans du 30 septembre 1984, circulaire I, siteco n. 1).

(2) Article modifié par avenant du 16 juillet 2002 agréé le 24 septembre 2002.

(3) Alinéa complété par avenant du 22 juillet 1982 agréé par lettre ministérielle du 17 août 1982.

Article 46 ter (1) - L. ter. Congés paternité

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Pendant la durée du congé légal de paternité, le salarié est maintenu aux mêmes conditions au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières deus à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé, qui est assimilé à un temps de présence pour le calcul de l'ancienneté, n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

(1) Article ajouté par l'avenant du 16 juillet 2003 agréé le 24 septembre 2002.

Article 47 - M. Obligations militaires

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les agents militaires qui ont été libérés pour avoir accompli leur service national ont droit à une indemnité calculée comme suit(1):

? pour les agents célibataires : 20 % du salaire(2);

? pour les agents mariés ou qui ont des enfants à charge dans les limites de la législation sur les prestations familiales : 30 % du salaire, plus une majoration de 10 % du salaire par enfant à charge(3);

? pour les agents de famille, tels qu'ils sont définis au règlement intérieur type : 30 % du salaire(4).

À la libération, ces agents sont dispensés de formalités dans un délai de même que les autres agents professionnels et de même nature(5).

La durée du service militaire obligatoire, de la mobilisation, de la durée des périodes de réserve obligatoires, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Pendant les périodes de réserve obligatoire ou la mobilisation, le salaire sera maintenu intégralement, déduction faite des soldes militaires.

Les agents militaires bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans la limite des places disponibles.

(1) Alinéa modifié par avenant du 13 novembre 1975 agréé le 4 mars 1976.

(2) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(3) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(4) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(5) Alinéa modifié par le décret d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

N. Mesures disciplinaires

Article 48 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Aucune des sanctions disciplinaires, au sens de l'article L. 122-40 du code du travail, ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire :

? aversement ;

? blâme ;

? suspension sans traitement avec maintien de 7 jours ouvrables ;

;

? rétrogradation ;

? indemnité avec ou sans indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des sanctions disciplinaires, ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

a) L'avertissement et le blâme sont prononcés par le directeur sur le rapport écrit établi par le supérieur hiérarchique compétent après un complément d'enquête au cours duquel l'agent en cause est entendu en présence des délégués du personnel. L'agent peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La sanction ne peut être infligée moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

b) Les sanctions graves sont soumises à la procédure suivante, sans préjudice des dispositions spécifiques du code du travail pour ce qui concerne le licenciement :

? l'agent est convoqué par le directeur l'une de ces sanctions, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'agent est entendu en présence des délégués du personnel. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et explique les raisons du licenciement ;

? le directeur a 5 jours ouvrés à compter de la date de la convocation pour décider de la sanction à infliger ;

? le conseil de discipline est convoqué par son secrétaire dans un délai de 8 jours suivant la réception de la demande de convocation de l'organisme concerné et doit se réunir dans les 15 jours suivant la réception de cette demande ;

? le conseil de discipline ne peut délibérer que si le groupe est constitué dans un collège et si la parité est assurée. À défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents ;

? les conclusions du conseil de discipline sont notifiées par écrit dans les 48 heures au directeur et à l'agent en cause ;

? en tout état de cause, la sanction ne peut être infligée que si le conseil de discipline ne s'est pas prononcé sur la proposition faite par le directeur, le délai total de la procédure ne pouvant excéder 1 mois à compter de la date de l'entretien ;

? le directeur peut sa décision, compte tenu des conclusions du conseil de discipline qu'il devra réviser en tout état de cause dans la mesure où l'agent intéressé a été informé. La sanction doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de faute grave ou de faute lourde entraînant le licenciement, le directeur peut prendre une mesure provisoire de suspension à effet immédiat avec traitement, en attendant que le conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de faute grave ou de faute lourde, le directeur peut prendre une mesure provisoire de suspension à effet immédiat et sans traitement, en attendant que le conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le conseil de discipline appréciera s'il y a faute grave.

Le conseil de discipline se prononce au sujet de la sanction proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le conseil de prud'hommes intervient, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article L. 122-43 du code du travail.

(1) *Altérie modifiée par avenant du 17 février 1983 agréé par lettre ministérielle du 8 mars 1983.*

Article 49 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Il est institué, dans chaque région, un conseil de discipline composé pérennitairement de :

- ? deux administrateurs de la région ;
- ? deux agents de catégorie de la région ;
- ? quatre représentants des employés de la région ;
- ? quatre représentants des cadres de la région.

(1) *Modifié par avenant du 27 avril 1971.*

Article 50 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les fonctions de membres du conseil de discipline sont incompatibles avec celles de délégué du personnel.

De plus, l'une ou l'autre partie peut demander la récusation de tout membre du conseil de discipline qui aurait eu, ou à connaître de l'affaire en cause, préalablement à la tenue du conseil, ou pour tout autre motif, comme en matière de tribunaux répressifs.

(1) *Modifié par avenant du 27 avril 1971.*

Article 51 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les administrateurs sont désignés par l'Urssur sur proposition des administrateurs élus et professionnels ayant des représentants dans les organismes de sécurité sociale, à raison d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisme et dans chaque région.

Les représentants des agents de catégorie sont désignés par l'Urssur sur une liste établie, dans chaque région, par les agents de catégorie de l'ensemble des organismes.

Chaque liste comprend quatre représentants titulaires et quatre représentants suppléants.

Les représentants du personnel sont désignés par les administrateurs élus et professionnels de salariés les plus représentatives et appelées comme telles à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail à raison, pour chaque organisation, de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants. En ce qui concerne les organisations représentatives des cadres, celles-ci ne peuvent désigner que des agents de la catégorie des cadres pour les représenter dans les conseils de discipline.

Les membres du conseil de discipline siègent par roulement à raison de deux administrateurs et de deux agents de catégorie et pour les représentants du personnel de quatre employés, s'il s'agit d'un employé ou d'un employé principal, et de quatre cadres, s'il s'agit d'un agent des cadres.

Un conseil de discipline ne peut condamner que des personnes étrangères à l'organisme auquel appartient l'agent en cause.

Le conseil de discipline a son siège à la commission régionale d'invalidité ou, en cas de fusion, à la commission régionale. L'organisme où siège le conseil de discipline en assure le secrétariat.

(1) *Modifié par avenant du 27 avril 1971.*

Article 52 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le conseil de discipline est convoqué en respectant les délais prévus par l'article 48.

L'agent en cause peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix.

Toutefois, un administrateur, sauf s'il est représentant du personnel à un conseil d'administration, ne peut être le défenseur d'un agent de la catégorie à laquelle il appartient.

L'agent doit recevoir conformément de son dossier au moins 8 jours avant la réunion du conseil de discipline.

(1) *Modifié par avenant du 27 avril 1971 et par avenant du 17 février 1983.*

Article 53 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le conseil de discipline entend le directeur et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

Lorsque le conseil de discipline estime nécessaire d'obtenir une interprétation des textes conventionnels, il saisit le commissaire prairier national qui formule un avis dans le délai de 8 jours francs. Dès réception de cet avis, le conseil de discipline se prononce dans les conditions ci-dessus.

Les faits enroulés par la réunion du conseil de discipline sont à la charge de la catégorie à laquelle appartient l'agent en cause.

(1) *Modifié par avenant du 27 avril 1971 et par avenant du 17 février 1983.*

O. Délai congé. Indemnité de licenciement 1

Article 54

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le délai congé est réciproquement fixé comme suit :

Personnel aliairxii :

À partir d'un mois de présence, 1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Personnel titulaire :

1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Après 5 ans de présence, 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Cadres :

Pendant les 5 premières années, 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Après 5 ans de présence, 6 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

En cas de licenciement, le délai congé peut être remplacé par une indemnité correspondante, sur décision du conseil d'administration de l'organisme intéressé.

(1) *Voir l'ordonnance de la loi du 13 juillet 1973.*

Article 55 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Outre le délai congé, tout agent licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux articles 48, 56 et 58, a droit à une indemnité égale à la moitié du revenu annuel moyen sur l'année d'ancienneté dans les organismes, telle que cette ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente convention, avec un maximum de 13 mois.

(1) *Anaent du 19 décembre 1962.*

Article 56

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de révocation pour faute grave ou indécence, au sens de la jurisprudence, le délai congé n'a pas à être observé et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

Article 57 - P. Compressions de personnel et suppressions d'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de compression de personnel l'organisme devra rétablir la possibilité de maintien dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi(1).

Si des licenciements sont néanmoins nécessaires, ils devront être opérés, parmi la catégorie de personnel intéressée, compte tenu de l'ancienneté et des critères de famille de l'agent en cause. Pour l'appréciation des critères de famille, on attribuera un an d'ancienneté par ancienneté à charge(2).

Lorsqu'un emploi, supprimé dans les conditions ci-dessus, est rétabli dans un délai de 2 ans, il est fait appel, par priorité, à la catégorie des agents qui occupent l'emploi et aient été licenciés.

Le licenciement avec indemnité ne constitue pas une sanction, aux termes de l'article 48 ci-dessus, mais tout agent licencié par suite de compression de personnel, de suppression d'emploi ou pour tout autre motif n'entrant pas dans le cadre des mesures disciplinaires prévues à l'article 48, ci-dessus, peut demander à la commission paritaire nationale d'apprécier si les dispositions du présent article ont été correctement appliquées. Au cas où la commission paritaire nationale estimait que ces dispositions n'ont pas été respectées, elle le fait savoir à l'organisme employeur. Dans ce cas, la réunion du conseil de discipline est de droit.

L'appel à la commission paritaire n'a pas à être formé dans un délai maximum de 2 mois.

(1) *Alinéa modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.*

(2) *Alinéa modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.*

Q. Retraite 1

Article 58 (2)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; dans ce cas, ils doivent faire part de leur décision 3 mois avant la date prévue de cessation d'activité.

À son départ, l'agent a droit aux congés payés conformément aux dispositions des articles 111 et 112 du décret n° 111 du 11 juin 1957.

En outre, l'agent, s'il fait valoir ses droits à pension auprès d'un régime de retraite, recevra à titre d'indemnité de départ à la retraite une somme égale à 3 mois de salaire calculée sur son dernier traitement mensuel, selon la formule suivante : Dernière rémunération mensuelle × Nombre de mois cotisés à la retraite aléatoire (3) / 4

(1) *Modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.*

(2) *Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011.*

Agréé le 24 mai 2011.

(3) *Alinéa modifié par avenant du 15 janvier 1992 agréé par lettre ministérielle du 27 février 1992.*

Article 59 (4)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(4) *Article modifié par avenant du 15 janvier 1987 agréé et portant effet du 30 janvier 1987 et abrogé l'article 59. « Parallèlement dès l'entrée en vigueur du présent avenant, toutes les dispositions relatives aux catégories de personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 qui lui sont contraignantes sont de nul effet. » (Art. 2 de l'avenant du 15 janvier 1987.)*

Article 60 (1) - R. Dispositions spéciales en cas de décès

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de décès d'un salarié, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le partenaire de Pacs, l'orphelin ou le stucion de famille présentant les capacités nécessaires à son admission bénéficie d'une priorité d'embauche dans les organismes visés par la présente convention. Il ou elle devra en faire la demande au plus tard 1 an après la date du décès.

(1) *Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.*

Article 61 - S. Régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les agents des organismes sont soumis obligatoirement aux dispositions de la convention collective de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale.

T. Règlement intérieur

Article 62

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Un règlement intérieur type annexé à la présente convention collective en déterminera les modalités d'application.

Chaque organisme devra établir un règlement intérieur qui déterminera les rapports entre le personnel et le conseil d'administration et précisera les conditions d'application de certains dispositifs de la présente convention,

Ce règlement devra être soumis à l'agrément de la commission paritaire nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective. Il ne pourra aller à l'encontre du règlement intérieur type annexé à la présente convention.

À défaut de règlement d'établissement, le règlement intérieur type s'applique de droit.

Article 63

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis par les agents à la date de sa signature.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant du 17 février 1983 relatif à la modification d'articles de la convention collective du 8 février 1957 au regard de la loi du 4 août 1982

Signataires	
Patrons signataires	Union des ciessas naoneiatls de sécurité sociale,
Syndicats signataires	CGT ; CGC ; CFDT ; FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

L'article 48 de la cvintenoon ctclilevoe naaintloe de tvaairl des poelennrss des oegsanimrs de sécurité slaicoe est anisi modifié :

« Aucune des snacinots disciplinaires, au snes de l'article L. 122-40 du cdoe du travail, ne puet être infligée au salarié snas que celui-ci siot informé dnas le même tmpes et par écrit des gifres reutnes cnorte lui.

Les sntoinacs discirlieniaps snot les setauivns à l'excluee de ttoue amndee ou artue saitnocn pécuniaire :

- ? ateiemsvnt ;
- ? blâme ;
- ? siepnosusn snas tmrnetaiet aevc maumixm de 7 jrous oeulabvrs ;
- ? rétrogradation ;
- ? lmcnciineet aevc ou snas indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de puls de 3 ans à l'engagement des psreoiuuts disciplinaires, ne puet être invoquée à l'appui d'une novleule sanction.

a) L'avertissement et le blâme snot prononcés par la doitecrin sur le rppaort écrit établi par le reslsobnape hiérarchique compétent après un complément d'enquête au curos duequ l'agent en casue est edtenu en présence des délégués du personnel. L'agent puet se farie aseitssr par une prsneone de son coihx aanrenappt au pneoesrnl de l'entreprise.

La stincoan ne puet ienntiverr mnios de 1 juor fanrc ni puls de 1 mios après le juor fixé puor l'entretien. Elle diot être motivée et notifiée à l'intéressé.

b) Les tiors auters snoiatcns snot soiumses à la procédure suivante, snas préjudice des dtioinpioss spécifiques du cdoe du tiarval puor ce qui cernocne le leiicencnemt :

? lrosque le deiectrur egasnive de prrnde l'une de ces trois sanctions, il diot coovnuqer le salarié en lui inuidqnat l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'agent est eendtnu en présence des délégués du personnel. Il puet se fiare asitssr par une pnrsnoee de son cohix aetapnpnrat au poneesrnl de l'entreprise ; l'employeur indque le motif de la sinacton envisagée et reullceie les etolcxpiinas du salarié ;

? le dcteurir a 5 jrous ouvrés mmxiam à cpetomr du juor de l'entretien puor deandmer la conoivctan du coisenl de dliisinpce ;

? le cseionl de dcinpiise est convoqué par son secrétariat dnas un délai de 8 jrous svniaut la réception de la damedne de cniotcvoaon du deirctuer de l'organisme concerné et diot se réunir dnas les 15 juors snivaut la réception de cttee denamde ;
? le ceonil de dnlpiscie ne puet vmaantbeelt délibérer que si le quorum est aietnt dnas cauqhe collège et si la parité est assurée.

Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des

À défaut le cniusel de dsicliipne se réunit à nvuoeeu dnas un délai maximum de 8 jours fcarns et se pconnoe à la majorité des meermbs présents ;

? les ccoslinuons du coisenl de dncpiislice snot notifiées par écrit dnas les 48 heeurs au ditcreuer et à l'agent en csaue ;

? en tuot état de cause, la scotinane ne puet invtierenr avant que le coisenl de dncpiislice ne se siot prononcé sur la prpsioitoin fiatae par le directeur, le délai total de la procédure ne ponuvat excéder 1 mios à ctepmor de la dtae de l'entretien ;

? le dreetciur penrd sa décision, compte tneu des ccsnuolions du ciosnel de dclinsiipe qu'il devra rpaepelr en tuot état de csaue dnas la nfiicootitan qui srea fiatae à l'agent intéressé. La sncoiatn diot être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de futae plisfensolonree scsubtpelie d'entraîner le licenciemnt, le duceiter puet pednrre une mersue ctieoorranvse de msie à peid à effet immédiat aevc tmneiertat padnent 1 mios maximum, en adntnetat que le coisenl de dncpiislice se siot prononcé, après aovir enetndu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié puet se faire aistsesr par une psrnoee de son coihx atepnrapnat au pnonreel de l'entreprise :

? en cas de fuatae gvare au snes de la jurisprudence, le dreetciur puet prendre une mesure caveosiorrnte de msie à peid à effet immédiat et snas traitement, en atndteat que le cseionl de dncpiislice se siot prononcé, après aivor eenndtu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié puet se faire atesissr par une penonrse de son choix aearnantppt au prnesol de l'entreprise. Le cseionl de dilisncpie appréciera s'il y a faute gvare ;

? le coisenl de dncpiislice se penocrroa au sjeut de la sitcaonn proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le cinesol de prud'hommes inertivent le cas échéant, dnas les cinoidnts fixées par l'article L. 122-43 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

Le pereimr alinéa de l'article 52 de la cinvootnen ccoveltile est ainsi modifié :

« Le cseionl de diisiplne est convoqué en reneptsat les délais prévus par l'article 48. »

? le rsete snas changement?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

L'article 53 est asini modifié :

? le 1er alinéa est abrogé (intégré dnas l'article 48) ;

? dnas le 2e alinéa le mbmree de pshare siuavnt :

? « ? Si le coisenl de discipline? réuni à nuoaevu » est abrogé ;

? le 3e alinéa est abrogé ;

? 4e alinéa : snas cmgehant ;

? 5e alinéa : le mrmbee de pahsre « les ccoslinuons du coisenl de discipline? fiatae à l'agent intéressé » est abrogé (intégré dnas l'article 48).

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

Dans le ctahrpie XVII du règlement intérieur tpye « Cseionl de dilisncpie », le papgrarhae « Fntenceoimnont du cseionl de dclisipnie » est aisi modifié :

? 1er alinéa : « Le cseionl de diiilpsnce se réunit sur cnvotocaion de son secrétariat en rsntcepeat les délais prévus par l'article 48 de la cioovtenn cevotilcle nnaoailte de travail. » ;

... le rste snas changement?

commissions paritaires nationales d'interprétation

Signataires

Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	SNPDOS CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNPDOSS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNCCSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 6 de la cnoetivonn clevoctlie nilnaatoe du tvaial du 8 février 1957 est modifié cmmeo siut :

« Arctlie 6

Rôle de la comsiiosmn piatriraie nitlnaoae d'interprétation

La cmisiomson parrtiiae noaaltine d'interprétation a puor rôle de vellier à une etacxe atlpoaicpn de la cntnevooin clotleicve niaanlote du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a puor rôle esluicxf de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des tteexs conventionnels.

Cet exeamn ne vsie en ancuue façon les cas individuels. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 7 de la cnoitvonen cectviolle nanltoaie du taiavrl du 8 février 1957 est modifié comme siut :

« Aclirte 7 Composition et saisine

La cmismoosin pitraiaie nalnioate d'interprétation est constituée de duex collèges :

? l'un composé d'un représentant par oaaigttrnson sciadnlye nialonate satgiraine de la conenvotin cevitlloce nlineaote de taarivl du 8 février 1957, cuaqhe représentant dnsiosapt d'une viox ;

? l'autre composé du deiceturr de l'Ucanss ou de son représentant, qui puet se friae assister, en tnat que de besoin, par un ou puseilurs collaborateurs, dssapinot de dix voix.

La cmiosmion est ssaie à l'initiative du druiteecr de l'Ucanss ou d'une oisornaagtn scdiynlae niloatne sagatrniiie de la cvinnteeon civloctele nalanoite de tavrail du 8 février 1957.

La sisanie s'effectue par ciorreur adressé au secrétariat atmtdasiriinf de la commission. Elle mnntenioe ongarotelbeimit les aiterlcs citonenvnelnos sur lqueesls l'interprétation de la cssmioimon est demandée. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 8 de la cntonovein cleiojvcte nanltaioe du tvaial du 8 février 1957 est modifié comme siut :

« Arctlie 8 Fonctionnement

La cssioimomn piraaitre nnaaltioe d'interprétation se tintet à l'Ucanss qui en arsuse le secrétariat administratif.

Elle se réunit dnas un délai mxaumim de duex mios cotepmr de sa saisine.

Le derituecr de l'Ucanss aursse la cudnoite des débats de la commission.

Elle se pnornoce sur l'interprétation rnetier dnas un aivs motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des viox de ses membres.

Les modalités de difoiousfn des aivs snot définies par la

commission. »

Article 4

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 9 de la cetionovnn ctlecovlie nlnaotiae du tarival du 8 février 1957 est modifié cmmeo siut :

« Atrlice 9 Moyens

Les omanseigrs snot tnues de lissear aux mmerebs de la cssmoomiin le tepms nécessaire à l'exercice de luer msision (temps de déplacement, de réunion, et tpmes de préparation).

Ce tmeys est considéré cmmeo du tmpes de tviaarl eefitcfff et rémunéré comme tel par les onmsgreais employeurs.

Les fiars de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions snot remboursés par l'Ucanss solen les règles contenvenlinloes en vigueur, »

Article 5

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 10 de la ctoivnoenn clcvolteie nloaintae du taiavrl du 8 février 1957 est supprimé.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 4 de la cietvononn clilvtceoe naltiaone du tivaarl du 25 jiuin 1968 est modifié cmome siut :

« Aclirte 4

Rôle, citomiposon et sniisae de la cooismsin priiatere naaoilnte d'interprétation

Rôle de la csomsmioin pataririe nolaatine d'interprétation

La coiimsmsin piiiarrte nolaitane d'interprétation a puor rôle de vellier une etcaxe aalpiitcogn de la ceonvntion ccloetivle nntloaaie du 25 jiuin 1968 et de ses annexes.

Elle a puor rôle ecixsulf de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des txeets conventionnels.

Cet emaxen ne vsie en acnuue façon les cas individuels.

Composition et saisine

La ciissmomon pitraarie ntolnaiae d'interprétation est constituée de duex collèges :

? l'un composé d'un représentant par ostiaiarongn sdycianle nanalotie sntirriaage de la covonentin ceivllctoe niaonalte du 25 jiuin 1968, cahuqe représentant donpassit d'une viox ;

? l'autre composé du duirceter de l'Ucanss ou de son représentant, qui puet se fraie assister, en tnat que de besoin, par un ou pleuusirs collaborateurs, dsinpasot de dix voix.

La cmiosmosn est saisie à l'initiative du detercuir de l'Ucanss ou d'une oiorsigantan saidclnye ntaainole saitiragne de la cootivennn ctvielolce nitanaloe de tiraavl du 25 jiuin 1968.

La sinisae s'effectue par ceuorrir adressé au secrétariat aiamtdnitrstif de la commission. Elle mtioennne ogeaotrneibmlit les ariltces coninntlvoenes sur lqueselus l'interprétation de cmossimion est demandée. »

Article 7

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 5 de la ceivnotonn clilotcvee ntioaanle du travial du 25 jiuin 1968 est modifié cmmeo siut :

« Ailtcre 5

Fonctionnement et mneoyis de la cmossmioin pitrairie natloinae d'interprétation

Fonctionnement

La cismiomson patiairre nalitanoe d'interprétation se tenit à l'Ucanss qui en asusre le secrétariat administratif.

Elle se réunit dnas un délai miuaxmm de duex mios à ctoempr de sa saisine.

Le drteuecir de l'Ucanss assure la ctnoudie des débats de la commission.

Elle se poroncne sur l'interprétation à retneir dnas un aivs motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des viox de ses membres. Les modalités de dufofisin des aivs snot définies par la commission.

Moyens

Les oimgnerass snot tneus de lisaer aux mrebmes de la cmomssioin le tpmes nécessaire à l'exercice de luer moissin (temps de déplacement, de réunion, et tmepr de préparation).

Ce tpmes est considéré cmome du temps de tviaarl eetifff et rémunéré comme tel par les oirgnemas employeurs.

Les faris de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions snot remboursés par l'Ucanss solen les règles coevvnltnenlies en vigueur. »

Article 8

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

Protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; SNPDOS CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNPDOSS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNCCSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Partant du canotst que des retalnois scaioles de qualité snot un élément inldbnspeisae au bon finnméontneoct de toute entreprise, les ptiaers seatniaigrs edenetntt aremiffir l'importance du fiat sadcyinl cmome fecuatr d'équilibre et de régulation des rortpaps sociaux.

Elles muqrnaet asini luer acehmntaett au rôle esiesentl joué par les orotaisngnas syndicales, peaitrs intégrantés de la vie des organismes.

Aussi, aifn de luer ptremtere d'exercer au miuex lreus missions, eells ceoivennnt de ginrtaar lures myoens dnas le rpsect des nécessités liées au bon fmioitnennecnot des organisations.

Cette volonté partagée de farie vrive un duogilae siaocil coutcritsnf nécessite que senoit miess en pacle des règles du jeu claires, définies d'un cmumon accord, qui sleeus prtetmeent son appropriation.

C'est dnas ctete démarche que s'inscrit le présent acrcod qui a puor objet de définir les règles et moenys de l'exercice du diort syncaidl dnas les ogearnmiss du régime général de la sécurité sociale, avec un scoui de tpenkraansre et d'équité etnre les acteurs.

Il met en pclae un crade adapté puor l'exercice d'un mndaat au paln national, ptmteanret l'amélioration qultivaatie de la

Le piremer alinéa de l'article 4 de l'avenant du 9 jeillut 1963 puor les ingénieurs-conseils est modifié cmme siut :

« Les difficultés d'interprétation du présent aenanvt sneot portées, en ce qui cncenore les ingénieurs-conseils, dvneat la cisoomsmin piiraarte nonitlaae prévue à l'article 6 de la coivteonnn collective. »

Article 9

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

Le pereimr alinéa de l'article 2 de l'avenant du 30 spmrbeete 1977 puor les médecins salariés est modifié comme siut :

« Les difficultés d'interprétation du présent avnneat seront portées, en ce qui crnecone les médecins salariés, dvaent la cosmmoisin praraitie ntaonlaie prévue à l'article 6 de la cinevnooth collective. »

Article 10 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

Les chreipats III et IV du règlement intérieur tpe snot supprimés.

Le présent accrod pruroa être révisé ou dénoncé dnas les cndiiootns légales prévues aux aerictls L. 132.7 et L. 132.8 du cdoe du travail.

négociation clvoetlice de branche, et cbuoatrinnt ainsi au doagliue interprofessionnel.

Il farisvoe le bon fntionocmnet des oitniaosgrans sdilcaenys au neiavu local en prévoyant des atosinaoturs d'absence en faeuvr des salariés des organismes.

Enfin, l'exercice d'un madant davnet s'intégrer nleamonremt dnas la vie polnosnfesirele d'un salarié, il définit des règles prrpeos à saairfstie cet impératif en ganatsaisrnt les possibilités d'évolution du salarié mandaté.

Article - Titre Ier Exercice d'une activité syndicale au plan national

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

1.?Champ d'application

Les dnoopitissis du ttire Ier du présent acrcod s'appliquent aux oiantoiganrns slcyeinndas sranaetigs des cnevtnooins cleolitecs nitnleaaos de tviraal du 8 février 1957 et 25 jiuin 1968, appelées à la négociation des arcdocs ccltloifes ntioauanx de travail.

2.?Modalités de psrie en ctopme des dmendaes syndicales

L'Ucanss s'engage à répondre à totue dnedmae écrite de négociation sur un thème émanant d'une oriagiaonstn snacyldie nlioante visée à l'article précédent.

3.?Temps accordés puor l'exercice d'une activité salicndye au paln national

3.1.?Définition

Le tpmes accordé puor l'exercice d'une activité syandcile au paln natonail s'entend de cleui qui a puor oebjt de :
? ftlaiceir la négociation au naeviu ntoianal ;
? prteremte la ptoracpaiiitn aux taavrux des différentes icteasns mesis en palce au navieu de la bachnre poosnnlirlesfee (fonds d'assurance formation, csimsmooin prritaaie natnolaie de l'emploi et de la faortoimn professionnelle, insnacte nnalaotie de concertation, cmmsoiinsos prraitaeis naianoltes d'interprétation?) ;

? peerrmtte la ptopiairctain aux trvauux des oagersnmis créés dnas le crade de la sécurité soilace par les ontanagirisos siencaylds ntoeeanils (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS?) ;
? petetrmre la paiiptrotican à des activités en rrpaopt aevc les satttus des oatisninroags sdenycails à tuos les niveaux.

3.2.?Modalités d'exercice de l'activité syndicale

3.21.?Détachement de salariés puor l'exercice du mandat

Les oiainrtaogness sedyalicns représentatives au paln ntanoail visées au 1 du présent trtie puenvet désigner, au paln national, des salariés détachés à tpmes pieln ou à mi-temps puor l'exercice de luer mandat, dnas la liimte de 3 équivalents tpmes plein.

Toutefois, les oigtasairnnos salinyecds affiliées à une même confédération puenvet cineonvr enrte elels d'une répartition différente, snas que clea psisue aiovr puor conséquence de majroer par confédération le nobmre de salariés visés par ces dispositions.

3.22.?Temps de délégation nationale

Les dostiniiosps du présent acrlitie s'appliquent à défaut de txtee législatif ou réglementaire mdioaifnt les menoys attribués aux oisnaiaortgs syndicales.

Les oasnaitogirs sdnylaics visées à l'article précédent bénéficient, en puls des possibilités de détachement visées au 3.21, d'un tpmes de délégation aunenl puor l'exercice de lerus activités tllees que définies au 3.1.

Ce tpmes de délégation bénéficie aux salariés dnot l'activité siadclnye représente puls de 25 % de luer tpmes d'activité professionnelle.

Toutefois, cuhqaie otiiragonasn syndacle a la possibilité, dnas la litmie de 4 équivalents tpmes pilen par an, d'en firae bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à ctete condition. Puor l'application de ctete disposition, un équivalent tpmes pieln est réputé corendsrorpe à 459 demi-journées, qui snot attribuées aux oaigoanrisnts slcnaieyds suos frome de chèquiers.

Le vlomue de ce tpmes de délégation nitaoanl crsneprood à cueli dnot les oisagratiionns saindyelcs dpnseiaiot puor l'exercice de ces activités sur l'exercice 2007, snot 0,22 % des ecfieffts calculés en équivalents tpmes plein.

Dans le cdrae de ce volume, cquhae oainstogarin siydcldane se viot aitbruetr un tpmes de délégation mmniuim au trtie de l'exercice de ses activités au paln national, qui cosrronepd à 10 équivalents tpmes plein.

Le sdole de ce vloume est réparti etrne les confédérations en focnotin du parcetgnooe du nobrme de viox otenuubs aux élections des délégués du peonrnsl titulaires, agrégés par l'Ucanss au nvieau national, puor l'ensemble des collègues.

Ce résultat est actualisé tuos les qrtuae ans sur la bsae des drerenis résultats publiés par l'Ucanss.

Les oaoisagrntns scenliadys affiliées à une même confédération ceinennonvt enrte elels de la répartition, snas que clea psiuse aivor puor conséquence de mojrear le tpmes de délégation qui luer est accordé.

À cmeotpr du 1er jvneair 2012, le vmoule goblal du tpmes de délégation nontaail visé à l'article 3.22 csoernorprda à 0,19 % des effecfnts 2008 du régime général de la sécurité siclaoe exprimés en équivalents tpmes pieln seoln les cefihrfs édités par l'Ucanss, la dnoiuitimn pntroat à due propotiron sur le tpmes de délégation mminium et sur le solde réparti au rraged des élections professionnelles.

À ceoptmr du 1er jvieanr 2016, ce punecratoge srea fixé à 0,16 % des eiffcefts 2012 exprimés en équivalents tpmes plein.

Par la suite, ce vumloe srea révisé ataeimuqetoumnt tuos les 4 ans, seoln les mêmes modalités, sur la bsae de l'évolution des ecfieffts du régime général de la Sécurité soalcie exprimés en équivalents tpmes pieln sloen les cfeihfrs édités par l'Ucanss, aifn de mniiatenr le rpropat enrte le tpmes de délégation notaainl visé

à l'article 3.22 et l'effectif gbalol exprimé en équivalents tpmes peiln de l'année N ? 4 (0,16 %).

4.?Situation des salariés exerçant luer activité slcinayde au paln national, et goeitsn de luer contrat

4.1.?Maintenance du ctranot de travail

Les salariés exerçant luer activité sdcylnaie au neviau naontail rtesent iisntcrs aux etefffcis de luer osgranmie d'origine et bénéficient pnaednt ttoue la durée de luer mnadat des dposiiontsis de la coenotnivn cteiocllve et du cdoe du travail.

Le tpmes passé par les représentants sinuacdyx dnas lreus activités siynadclcs est de pilen droit considéré comme tpmes de travail, naometnmt en ce qui cnceorne le ccalul de l'intéressement, et payé à l'échéance nrolmae par luer ormagine d'appartenance.

Le pmeaniet visé à l'alinéa ci-dessus ptore sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités et les tirets ruatsnaert dnot le salarié bénéficie à rsaoin de son emploi.

La casise naaniltoe concernée neuatlirse l'impact budgétaire puor l'organisme des meeurs visées au ponit 3.2.

Les faris de déplacement engagés à l'occasion de la porpcaitiitan à une réunion d'une intcnsae prévue par la cioetnvnnon collective, ou lros d'une négociation nationale, asini que de ttoue réunion à l'initiative de l'Ucanss, snot pirs en cghare par l'Ucanss sur la bsae des tirafs conventionnels, dnas la limite de qaurte ptniaipctras par oariitsgaonn syadilcne nationale, ou de hiut par confédération syndicale. Puor tiner cotpme de suiointats particulières, un dépassement enetxnoepcil puet être accordé sur décision du dteciurr de l'Ucanss.

Le rneourmeesmbt par l'Ucanss d'un aneenmnbot de torrapnst etrne le leiu de résidence et Piras puet être accordé, sur justificatif, par le deetrcur de l'Ucanss.

Les frias de déplacement engagés puor la préparation de ces réunions fnot l'objet d'un rmomseenubert par l'Ucanss, dnas la limite de 30 déplacements par an par osoiitaagrn syndicale, sur la bsae des tiafrs conventionnels.

4.2.?Information de l'employeur

Afin de prteemrte la msie en plcae du dpstiiioisf et son suivi, la lctie des bénéficiaires, ansii que le tpmes de délégation correspondant, snot communiqués à l'Ucanss aisni qu'aux dcreioitns des oegnamsirs puor ce qui les concerne.

Dans le cas d'aménagement de la répartition entre les oninistgaoars sedniaycls affiliées à une même confédération, ces dernières informent, par lertte commune, de la répartition convenue.

La lsite des bénéficiaires puet être révisée sur sipmle itfmonioran délivrée à l'Ucanss et à l'organisme concerné, snas que clea ait puor conséquence d'augmenter le vlmuoe de temps de délégation ntianoal accordé à l'organisation syndicale.

Puor tuot eiccrexe d'un mdaant d'une durée supérieure à un mios en continu, l'Ucanss diot être informée, en principe, 3 mios à l'avance. Un dobule de la coenorncspdrae est adressé simultanément au deceuirtr de l'organisme concerné.

Dans les aures cas, une irfoioamtnn préalable de l'employeur, selon des modalités définies au paln local, diot être effectuée.

5.?Moyens matériels

Dans le cadre de la préparation de la négociation au paln national, un local, situé au siège de l'Ucanss, est mis à la dsitioipisn des osanirignotas syiednalcs naeitlaons représentatives.

Ce local, qui cptormoe le mileobir et les équipements de buearu habituels, est acescslbie daurnt les juros et hueers d'ouverture de l'Ucanss.

6.?Réunions ptrieaars nationales

Article - Titre II Exercice du droit syndical au plan local

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

7. Activités concernées

Les activités syndicales ne relèvent pas du titre Ier relèvent des dispositions du présent titre.

8. Temps accordés pour l'exercice du droit syndical

8.1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité principale au lieu de travail, immatriculés en ce qui concerne le lieu de travail et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants élus dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le montant visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres réservés dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

8.2. Autorisations d'absence

8.2.1. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence est compris à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de votes obtenus par les listes présentées par les organisations représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la publication des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la publication des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette limite venant s'ajouter au volume global desdites élections à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de 12 mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une demande émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance supérieure du syndicat concerné.

Les motifs des absences concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Lors de l'année civile, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances représentatives des salariés créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS?).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une demande officielle.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé à l'article 8.21.

8.23. Participation aux congrès nationaux ou à une assemblée nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès nationaux bénéficie, sur demande écrite motivée émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées nationales assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé à l'article 8.21.

8.24. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre de l'article 8.2 doit être compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elle ne peut dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut évaluer un pourcentage de participation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les limites possibles, la qualité et la continuité du service public.

8.3. Exercice du mandat de délégué syndical

8.3.1. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, membre du présent accord, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les représentants syndicaux ne peuvent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

8.32. Crédit d'heures

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :
? 30 heures par an dans les entreprises employant de 1 à 500 salariés ;
? 50 heures par an dans les entreprises employant de 501 à 1 000 salariés ;
? 80 heures par an dans les entreprises employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

9. Prise en compte des délégués syndicaux

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à l'adresse par la direction de l'organisme.

10. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié a droit à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son employeur lui est tenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

11. Accès aux nouvelles technologies d'information et de communication

Les objectifs stratégiques du présent accord visent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des salariés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

En conséquence les représentants du personnel sont invités à négocier un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation de ces moyens aux représentants syndicaux.

La négociation devra porter notamment sur :

- ? l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme pour communiquer entre elles en interne ou en externe, notamment en ce qui concerne :
- ?? la durée et la durée des messages pouvant être envoyés ;
- ?? les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ;
- ?? les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser le message ;
- ? l'accès à l'intranet de l'organisme, utilisé pour la mise à disposition de documents ou de contrats de nature syndicale, notamment en ce qui concerne :
- ?? les règles applicables quant au contenu des pages ;
- ?? les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en matière de confidentialité ;
- ?? les contraintes techniques devant être respectées, ainsi que la capacité de charge du système syndical.

Un bilan de l'application du présent article sera communiqué aux représentants syndicaux au moins deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

Article - Titre III Articulation du mandat et de l'activité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

12. Respect du principe de non-discrimination

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les parties s'engagent à ne pas procéder en considération de la date d'appartenance ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, ainsi que les mesures disciplinaires.

13. Entrée en activité du mandaté

Pour l'application du présent article, est considéré comme mandaté le salarié dont le temps d'activité salarié représente

plus de 25 % de son temps de travail.

En début de mandat, un entretien est organisé entre le mandaté de l'organisme, le mandaté et son supérieur hiérarchique direct.

Cet entretien est destiné à établir les modalités pratiques d'exercice du mandat.

Un représentant de l'organisation syndicale d'appartenance du mandaté est présent, sur demande de l'intéressé.

Au cours de l'entretien, les moyens de faciliter au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle sont recherchés.

Cet entretien a également pour objet d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail, et de réfléchir, si cela s'avère nécessaire, à une éventuelle adaptation de ce dernier, ou à la nécessité de réviser les objectifs fixés en regard du temps lié à l'exercice des missions syndicales.

En tout état de cause, quand un tel aménagement intervient, il ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de cotisations de travail qui seraient appliquées aux autres salariés de la catégorie d'appartenance du mandaté.

Il ne doit pas avoir, non plus, pour effet de réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle du salarié mandaté.

Cet aménagement est examiné en début de mandat, plus chaque année afin de tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des missions exercées par le salarié.

14. Évolution professionnelle des salariés mandatés

14.1. Principe d'évolution salariale

La situation individuelle des salariés mandatés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, en tenant compte de leurs compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée consacrée à leur poste de travail, dans la mesure où la considération de l'appartenance syndicale et les fonctions exercées.

Une évolution professionnelle de la rémunération a minima est garantie, dans des conditions définies en annexe au présent accord, aux salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein, ce qui inclut, notamment, ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle.

14.2. Évaluation professionnelle du salarié mandaté exerçant à temps partiel un mandat syndical

Le salarié mandaté bénéficie, comme tout membre du personnel, d'un entretien annuel d'évaluation réalisé par son supérieur hiérarchique.

L'évaluation professionnelle porte notamment sur l'activité professionnelle, et sur les qualités professionnelles mises en œuvre dans le cadre de cette activité, à raison du temps consacré à cette dernière, et de l'activité faite de l'exercice d'une activité syndicale.

14.3. Évolution de carrière

Le salarié mandaté dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, bénéficie tous les 3 ans, au cours d'un entretien, d'un entretien annuel de son évolution de carrière, notamment en matière de niveau de qualification.

Un entretien est tenu dans le courant de l'année d'entrée en vigueur du présent accord pour les mandatés répondant aux conditions posées par l'alinéa précédent.

14.4. Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pendant la durée de leur mandat, aux actions de formation prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, en cas de mandat, pour maintenir ou renforcer leur niveau de compétence personnelle et/ou acquérir de nouvelles connaissances, notamment en lien avec leur mandat, ou en vue d'une éventuelle réorientation, ils peuvent bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

14.5. Incidence des absences pour exercice d'un mandat syndical sur le contrat de travail

Le temps consacré à l'exercice d'une activité syndicale est considéré comme un temps de présence effective pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, ainsi que de l'ensemble des droits que le salarié tient du fait de son contrat de travail.

15. Reprise d'activité professionnelle

15.1. Information de l'employeur

Le salarié mandaté qui envisage de reprendre son activité professionnelle, en avertissant son employeur 3 mois à l'avance.

Quand le mandat croque l'exercice de missions au plan national, une formation parallèle doit être effectuée par son organisme syndical auprès de l'Ucanss.

15.2. Entretien d'aide à l'orientation

À la demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à l'orientation de carrière peut être organisé avec le représentant des salariés de l'organisme.

L'entretien a pour objet de dresser un état de la situation personnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

15.3. Réintégration

Lors de sa reprise d'activité professionnelle, le salarié est réintégré dans son emploi, ou dans un emploi d'un niveau et d'un coefficient au moins équivalent à celui précédemment occupé.

15.4. Valorisation de l'expérience syndicale

Lors de la reprise d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les organismes prennent tous les moyens d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement peut passer notamment par :

- ? l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- ? l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Persuadés que l'exercice d'un mandat syndical peut conduire à développer des compétences transférables, les syndicats du présent accord s'engagent à examiner, dans les quatre ans suivant son entrée en vigueur, la possibilité de définir des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Article - Titre IV Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

16. Article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Soit l'un des salariés prend l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité principale restent inscrits aux effectifs de leur entreprise d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du contrat de travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme du temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur entreprise d'appartenance.

Le présent article vise à l'alinéa ci-dessus prévu sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres rattachés dont le salarié bénéficie à l'issue de son emploi.

2. Participation au financement des organisations syndicales

Des arrangements d'absence rémunérés sont accordés pour permettre à l'organisation syndicale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces arrangements d'absence est réparti à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations représentatives constituées dans l'organisme au moment des dernières élections des délégués du personnel.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la publication des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la publication des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie s'ajoute au volume global consacré à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans préjudice sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une demande émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une personne chargée de la gestion du syndicat concerné.

Les motifs des absences concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme lors des jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consigne chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Mandats spécifiques

Des arrangements d'absence rémunérés de courte durée sont accordés pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organisations créées dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CLOS, UNGLOS?).

L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une demande officielle.

Ces arrangements d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès nationaux ou à une assemblée nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès scdyunax bénéficiaire, sur décision écrite motivée émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires ne sont assimilées à des congrès.

Ces absences d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit respecter certaines conditions de nécessité et de continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de modifier simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de négociation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les mesures possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celle qui est agréée des délégués syndicaux en vertu de la loi du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les pouvoirs sont exercés librement par l'organisme qu'il ne peut pas être transférés à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner conjointement son délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- ? 30 heures par an dans les entreprises employant de 1 à 500 salariés ;
- ? 50 heures par an dans les entreprises employant de 501 à 1 000 salariés ;
- ? 80 heures par an dans les entreprises employant plus de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

8. Prise en compte des données syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées sont reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce

congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés. »

17. Article 39 de la loi relative à l'organisation du travail du 8 février 1957

Les deux premiers alinéas de l'article 39 de la loi relative à l'organisation du travail du 8 février 1957 sont abrogés.

18. Chapitre V du règlement intérieur type

Le chapitre V du règlement intérieur type est abrogé.

Article - Titre V Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

19. Caractère impératif de l'accord

Le présent protocole d'accord constitue un acte impératif de règles contractuelles à l'exception du droit de grève et du droit de solidarité de qualité dans l'ensemble des organismes du régime général.

Toutes dispositions contraires qui lui sont contraires sont de nul effet.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas en cas de grève ou de lock-out en vigueur dans les organismes.

Elles ne s'appliquent pas avec ce qui est prévu sur le même objet, et en cas de concours, la dernière en date s'applique.

20. Durée de l'accord et délai d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Deux ans après sa date d'entrée en vigueur, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'accord 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.

21. Date d'effet

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel son accord est intervenu.

Si la prise d'effet intervient en cours d'année civile, les volumes d'heures visés à l'article 8.21 pour la période antérieure au début du mois de mise en œuvre, sont attribués au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice considéré, les résultats annuels étant arrondis à l'heure supérieure.

Il en est de même des montants de crédit d'heures accordées dans le cadre de l'article 8.32 aux délégués syndicaux.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Annexe

Principe d'évolution salariale des salariés mandatés

Afin d'assurer l'effectivité du principe de non-discrimination, l'article 14.1 de l'accord prévoit, qu'en matière salariale, les salariés mandatés dont le temps d'activité personnelle est

inférieur au teris d'un tpems pilen bénéficient d'une giatrne d'évolution mialmine de luer rémunération.

Dans ce cadre, il est gaantri au salarié mandaté que l'évolution de sa rémunération aunnlee ne srea pas inférieure à la meonnye des évolutions de l'ensemble des aeutrs mbmeers du peosnrrel de même emploi, ou, à défaut, de même nvaieu de qaufitlcioain de l'organisme.

Pour l'application de ces dispositions, les modalités qui sievunt snot arrêtées.

1.?Éléments de slraiae concernés

Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tneu ctpome des éléments de srlraiae liés à la compétence (points de compétences et d'évolution salariale) et à la pnroafecrme (prime de résultat, prat variable?).

Les promotions, les peimrs de sujétion particulières (primes de fonction, tivraal de nuit, etc.), les pinots de compétences attribués lros du rremeeutcnt et les semoms versées au trite de l'intéressement ne snot pas pirs en considération.

2.?Effectif de comparaison

L'évolution de la rémunération allnue du salarié mandaté est comparée à la mennyoe des évolutions de l'ensemble des arteus meerbms du pesrneonl de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de quoafticlaain de l'organisme.

Lorsque le navieu de qitclfiaauiou compotre mions de 3 salariés, et qu'il existe minos de 3 salariés dnas l'emploi, le caucll est effectué en fncioion de la mnnyoe des évolutions des aurets meerbms du perneonl de l'organisme, tuos niveaux confondus, nvevalt de la même conevonith ceclitovle de travail.

Pour le ponnseerl de direction, la cioasomparn s'effectue par catégorie d'emploi au nvaieu de l'institution, sleon les cfhfiers communiqués à l'Ucanss par les ciessas nationales.

L'effectif à pdrrene en ctopme est l'ensemble des salariés rnlvaet de la catégorie concernée (même emploi, ou même nvaieu de qftiulaoiacin de l'organisme, ou même catégorie d'emploi au nveiau de la bhcrnae puor le psoernel de direction) calculé en pensroens pueqyhss rémunérées.

3.?Modalités de calcul

La msie en ?uvre de la girnaate d'évolution sraialale puet penrrde la fmore de l'attribution de ptonis de compétences ou d'évolution

salariale, et/ou d'un mnnotot de pirme de résultat ou de prat variable.

3.1.?Attribution de pions de compétences ou d'évolution salariale

La mnyenoe des évolutions de l'ensemble du pnserenol est calculée cmmoie siut :

Nombre de pnoits de compétences ou d'évolution siarlaale attribués à la catégorie dnot relève le mandaté ÷ Ebmsenle des ateurs mermebs du pneersonl de la catégorie y croimps les salariés n'ayant pas bénéficié de points

Le nrombe de ptnois à airtebutr puor adrietne cet otcbiejf est aodrri au nrbone eitner immédiatement supérieur.

Il puet être, le cas échéant, inférieur au pas d'acquisition.

La meuse d'attribution ne diot pas cnrdioie à dépasser le coieneciff miamuxm du niveau de qiltaofucain du salarié, et la gartaie ne puet dès lros jouer que dnas la litime de ce cfncfoceiit maximum.

3.2.?Attribution d'un mntnoat de pmrie de résultat ou de prat variable

Le mnnaott de la mneonye des pmeirs se caclule de la façon suatvine :

Montant des pmiers de résultat ou de prat varlbaie attribuées à la catégorie dnot relève le mandaté ÷ Elnsemble des aterus mmeerbms du prnsnoel de la catégorie y cripmos les salariés n'ayant pas bénéficié de prime

Le cas échéant, ces modalités de caclul dvonert être adaptées aux évolutions des disisoftpis de rémunération conventionnels.

4.?Mise en ?uvre de la garantie

La csoaaoripmn etrne l'évolution de la rémunération aulenlne du salarié mandaté et la meyonne des évolutions de l'ensemble du psneoernl s'effectue chauqe année, une fios l'ensemble des opérations cectleoilvs d'attribution terminées.

À cette occasion, la diicroetn de l'organisme reemt à l'intéressé les éléments chiffrés de la comparaison, et ce qleule que snot l'évolution slaraiae constatée.

Le mnotant dû au titre de la gnaiarte d'évolution est attribué au peeirmr jaenivr de l'année qui suit.

ptrriaiae de ptalioge visée au tirte III.

Protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNPDOSS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNCCSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aorccd a puor obejt de mtetre en place un régime complémentaire de curruovete des fairs de santé dnas les ogemrsinas du régime général de sécurité salioce et lures établissements, y ciropms cuex qui ont mis en ?uvre, antérieurement au présent accord, un régime de gainatre de faris de santé à caractère obligatoire.

Il s'applique également aux osrgnaeims dnot l'adhésion au régime arua été préalablement acceptée par la cmoimsoisn

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les pitears signataires, ctatnsanot la diversité des snntaoiuis etixteanss dnas l'institution s'agissant des curveeortus complémentaires de fairs de santé des salariés, eendntnet mette en pclae un régime cliceoltf otoagirlibe de remuobersment de faris médicaux.

La finalité puivoysrie cssnoite à faire bénéficier l'ensemble du pennoresl d'un régime de bon niveau, à un coût optimisé, tuot en ornansigt une solidarité intergénérationnelle etrne salariés aticfs et aecnins salariés de l'institution.

La négociation a été menée aevc la volonté d'instaurer un diosiitpsf pérenne et responsable, qui a voatocin à présenter des résultats équilibrés, aevc des modalités ptereatnmt aux paeiatnrers siocuax d'en ausserr le pltoiage rigoureux.

Dans ce cadre, l'accord a puor oitjfecbs :
? d'harmoniser les giertnaas de l'ensemble des salariés de l'institution aevc une plqioitue de maîtrise de l'équilibre fciaennir du régime ;
? de ronreecfr la solidarité etrne les salariés dnas le cdare d'un

régime mutualisé, tuot en tnaent cmtpoe des stntuuias iduiedivellns ;
? de prtrmtee la psire en ctptome de la sitiutaon des alcutes et futrus retraités.

En outre, la msie en place d'un tel régime ptariicpe d'une poqiltuie de reueermnctt et de fidélisation des salariés, et ctiunbroe à foivrsear la mobilité dnas l'institution par l'harmonisation des gtaenrias offeretes.

Titre Ier Régime des salariés

Chapitre Ier Adhérents à titre obligatoire

Article 2 - Caractère obligatoire de l'adhésion
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le régime de coutrrvuee des frais de santé est un régime à adhésion oiroatilbge puor le salarié et ses anayt doirts tles que définis au présent chapitre.

L'adhésion s'impose dnoe dnas les roethnalis ivlddeluuiines de travail, et les salariés concernés ne puvneet s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

3.1. Salariés

Le présent accrod s'applique, suos réserve des dipsisiontos qui suivent, à l'ensemble des salariés des ogsrameins du régime général de sécurité scialoe et de lreus établissements, à l'exception, des ptraieicns cioensls chargés du srevcie du contrôle médical du régime général de la sécurité sociale. Ces dneerirs prnuroot bénéficiar du présent aocrd dès lros qu'une mrseue spécifique les cnrncoeat srea adoptée.

3.11. Suspension du cntaort de travail

Les gaaneirts définies par le présent accord, et la pitaarictioipn de l'employeur, snot mianutnees à l'occasion de tutoe suspensin du crnotat de tavrail eparotnmt maietnin ttoal ou praitel du salaire.

Il en est de même en cas :
? d'arrêt de tavrail puor maaldie ou aecnidct du tarvail non rémunéré ;
? de congé de maternité ou d'adoption non rémunéré ;
? de congé ptneeral d'éducation dnas la liitme d'un an ;
? de congé de fraiotmon non rémunéré dnas la lmiite d'un an.

Dans les aterus cas de ssposeuinn du ctanrot de travail, l'adhésion au régime est ftvaatiulce et ne bénéficie pas du fnaeicnemnt par l'employeur.

3.12. Dispense d'adhésion

Peuvent être dispensés d'adhérer aux gearaitns prévues par le présent aorccd :
? les salariés suos crontat de travial à durée déterminée, ou ocupant un eompli saisonnier, qui jtefsnuiit de la scrutiosopn d'une gaarinte faris de santé ;
? les salariés bénéficiant d'une creurtuove complémentaire firas de santé ogtaolbiire dnas le crade d'un atrue epmoli ;
? les salariés pirs en cgarhe au tirtte de la cuovrtrree mladaie unleesrivle complémentaire ;
? les salariés qui bénéficiaient déjà d'une ceuutorrve firas de santé oblaroitige à la dtae d'entrée en viuuger du régime et ce tnat qu'ils pvneuet jtifseuir de cttee ctœurvrue obligatoire.

Les salariés concernés dnoevit faire prat eepitencximlt de luer ddeamne de dsipense d'adhésion au régime aanvt la msie en palce de celui-ci, siot au puls trad le 31 décembre 2008, ou lros de luer eahbmcue si elle iterneivt postérieurement à cette date.

Ils dvenoit jeitfsuir avant le 31 décembre de chauqe année qu'ils

cioneutnt à remplir les cniitdoons peretnmtat d'obtenir une dnpesiee d'adhésion.

Enfin, bénéficiar d'une dnesispe d'affiliation taimpreoe les salariés déjà covuters par une aucssanre fairis de santé lros de la msie en pcale du présent accord. Cttee dnesispe d'affiliation vuat puor la sleue période rentast à croiur entre la dtae d'entrée en viuuger du présent régime et la dtae d'échéance du contrat.

3.2. Ayants driot à ttrie obligatoire

Est affilié à ttrie ogrtolaiibe le cnojnoit cruveot par la sécurité sailcoe à tirtte d'ayant doirt du salarié.

Est assimilé au cinonjot le concubin, ansii que toute psnonree liée au salarié par un patce civil de solidarité (Pacs).

Est également affilié à tirtte ootrbialge l'enfant âgé de moins de 27 ans du salarié ou de son cononijt à cghare tel que précédemment défini et qui rieplmt l'une des cdotinoins suvtieans :

? être à la charge, au snes de la législation sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, en sa qualité d'ayant doirt du salarié ou de son coninjot ;
? pivursorue ses études, et être régulièrement icnsirt dnas un établissement ;
? être deenmuadr d'emploi iirsctnt à l'ANPE et non indemnisé par les Asiedsc ;
? être suos cotnart d'apprentissage ou de professionnalisation, ou staigarie à codotiinn de prevoeicr des rneuevs inférieurs à 80 % du Smic, et de ne pas bénéficier par aelrilus d'un artue régime complémentaire de même ntraue à adhésion obligatoire.

Ces dtonisioips s'appliquent snas limite d'âge à l'enfant rcnnoeu invalide, ou handicapé, dnas la mersue où il ne perçoit pas de ruvenes supérieurs à 80 % du Smic.

Peuvent ddneemar à ne pas reelevr des présentes dtiionsspios les atnyas droit cvueotrs à tirtte oitrolgbiae par un ature régime de complémentaire santé s'ils jinstieuft de cette courruvete obligatoire.

Article 4 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

4.1. Conditions générales

Le présent régime a puor oebctjif de s'inscrire dnas les conodnitis d'un cartnot responsable, en se cmranoonft au cieahr des chreags du crantot aidé tel que défini au tirtte 7 du lvrie VIII du cdoe de la sécurité scilaoe solen ses doitonisssps atluleecs et futures.

Sauf entoxecips expressément prévues ci-après, la cuturveroe frias de santé n'intervient qu'en complément des rtmoumreebens effectués au tirtte de la maladie, des anidctces du travail, des maedils professionnelles, et de la maternité par la sécurité sociale, seoln les modalités saenutvis :
? soit, sur la bsae des reeebosrmmunts effectués par la sécurité socliae (RSS) ;
? soit, en fonctoin de la bsae des rretumbenesoms utilisée par la sécurité sclioae (BR) ;
? soit, sur la bsae des firas réels (FR) aevc ailtpaioicpn éventuelle d'un miaxmum du rmberuemosnet exprimé en euros ;
? siot eonrce solen des rtbmomeeunesrs forfaitaires.

En tuot état de cause, conformément aux dioisnostips de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rotmmseernbues ne pveuet excéder le mnntoat des fairis retnsat à la carghe du bénéficiar (assuré ou aanvt droit) après les iniaetomdnnsis de tutoe nature, cette règle jonuat atce par acte.

4.2. Tableau des garanties

Le mtonnat des rerstobneemms est fixé comme siut :

Actes	Remboursement maxmial dnas la ltimie des firas engagés
Hospitalisation (y cpiomrs maternité)	
Honoraires	250 % BR mnois RSS
Séjours	250 % BR mions RSS

Forfait jeularnor [1]	100 % FR
Chambre particulière [2]	50 ?
Lit aonangpcamct (jusqu'à 15 ans) [1]	30 ?
Pharmacie	100 % BR mions RSS
Frais médicaux courants	
Consultation ? vstie généraliste	140 % BR minus RSS
Consultation ? viiste spécialiste	170 % BR mnois RSS
Auxiliaires médicaux	100 % BR minus RSS
Actes techniques	150 % BR monis RSS
Radiologie	150 % BR mions RSS
Analyses	100 % BR mnios RSS
Autres fiars médicaux cruntaos (transport sanitaire?)	100 % BR monis RSS
Dentaire	
Soins	100 % BR minus RSS
Prothèses remboursées SS	400 % BR minus RSS 300 % BR reconstituée
Prothèses non remboursées SS [3]	
Orthodontie acceptée oonirdttthe non acceptée	300 % BR moins RSS
Implants dentaires	430 ? par implant
Parodontie	150 ? par an et par personne
Optique [4]	
Verre simple	Cf. grille
Verre progressif	Cf. grille

Monture	100 ? par an et par personne
Lentilles médicalement pereisctrs remboursées ou non	200 ? par an et par personne
Chirurgie laser	250 ? par ?il
Appareillage médicalement prescrit	
Appareillage remboursé SS	250 % BR moins RSS
Appareillage non remboursé SS	150 % BR reconstituée
Appareil atiuduf (par oreille)	100 % TM + 1 000 ? par oreille
Cure tmlearhe remboursée SS	100 % TM + 230 ? par pneornse ou 275 ? puor un éfnnat accompagné
Contraception médicalement prescrite	200 ? par an
Actions de prévention	Toutes ceells prévues par l'arrêté du 8 juin 2006

[1] Snas loitmaiitn de durée.

[2] Dnas la limite de 90 jrous par année civile.

[3] Prothèses fuiagnrt dnas la nomenclature.

[4] Puor les slues bénéficiaires âgés de puls de 18 ans le rsenuobmreemt est limité à un équipement par an.

BR : bsae de rommeenburest sécurité sociale.

FR : frais réels.

RSS : rmbusoeemrnt sécurité sociale.

TM : tceikt modérateur.

Les mnnaotts en euros snot indexés sur le plfonad de la sécurité sociale, suaf décision crotirane de la cimososmin paairtire de pilotage.

Grille des gintaraes en matière d'optique

	Dioptrie		
	? 6	6 < D ? 8	> 8
Verre slimpe de cilnyrde inférieur ou égal à (?) 4	100 ?	200 ?	250 ?
Verre sipmle de cdlnyrie supérieur à (>) 4	200 ?	250 ?	300 ?
Verre piogersrf de cnryldie inférieur ou égal à (?) 4	230 ?	300 ?	350 ?
Verre psrrgsieof de cylirdne supérieur à (>) 4	300 ?	350 ?	400 ?

Ces croueteruvs eenxlcut la psire en crhgae de(1):

? la moartoiajn du tkecit modérateur en cas de non-respect du parurocs de sonis : aebnsce de désignation du médecin traitant, caostlntiun d'un atrue médecin snas prepsrioticn du médecin taiatrn ou, à ctoper de sa msie en place, de non-autorisation d'accès au dsoeir médical pneoenrsl (art. L. 161-32-2 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? les dépassements d'honoraires sur les acets tnhqecues et cuqieilns lrsque le bénéficiaire ne rteecspe pas le pcroaus de soins, à huteuar du matonnt du dépassement autorisé sur les aects cqnulies ;

? la pttpoiciriaan farroaitife msie à la chrage de l'assuré puor les atecs et clntonutosias réalisés par un médecin, en ville, dnas un établissement ou un ctnere de santé (hors hospitalisation) et puor les actes de boigolie (art. L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? les frahcnisies médicales aciplalbepts sur les médicaments, les actes paramédicaux et les taornrpsts sireatians (art. L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale).

(1) Ces dopniotsisis évolueront en fntcooin de l'évolution des citninodos rlvetaes au canortt aidé (article 4.1).

Article 5 - Financement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

5.1. Répartition et aittsese des cotisations

Le fimcnnneat du régime est assuré par une ctsotiaion à la crahge puor moitié de l'employeur et puor moitié du salarié.

La ciboutornntn de l'employeur au régime n'obère en aucun cas la négociation srliaaae ctuoidne par aelriuls dnas l'institution.

L'assiette des cisntaitoos est constituée par le sailare burt d'activité, y compris l'allocation vacances, la gaoicifrtatn annuelle, et tuot aarte élément de rémunération aaynt le caractère de srialae smoius à costtanois sociales.

5.2. Montant des cotisations

On dutiginse duex catégories de cotsnaitios qui snot fonoitcn de la siutiaton réelle de filmlae du salarié :

? la citsotoain « isolé » crsnporoed à la sautoitiin du salarié n'ayant acun aanyt doit à ttrie origltobiae tel que défini à l'article 3.2 ;

? la coitaotsin « fllaime » crposorned à la staoiutin du salarié anaynt un ou plerisuus ayntas doit à ttrie oliagroitbe tel que défini à l'article 3.2.

Pour les coeplus dnot les duex mmebres snot bénéficiaires du présent régime à ttrie ogoitrlabe en tnat que salariés :

? en présence d'enfants à cgarhe à titre obligatoire, l'un relève de la catisoiotn « filamle », l'autre de la citoitosan « isolé » ;

? en l'absence d'enfants à cghare à titre obligatoire, les duex relèvent de la coaitoitsn « isolé ».

Le motnant des citsoainots est fixé à :

? ctoioitsan « isolé » :

?? parite fiorirtafae : x % du moannt du plnfaod aennul du régime général de la sécurité siocale en vuegiur puor la période considérée ;

?? ptraie fixée en paourcntgee de la rémunération : y % du matnot de la rémunération alunlee au snes de l'article 5.1 du présent accord, limitée au mantont du pafnlod aeunnl du régime général de la sécurité soialce en vuguier au cuors de la même période ;

? ciitaston « failme » :

?? ptraie fraiotifae : 2 x % du monantt du paolfnd anneul du régime général de la sécurité saicloee en vugeuir puor la période considérée ;

?? piatre fixée en pnoeatrgcue de la rémunération : 2 y % du mnatnot de la rémunération anelnule au snes de l'article 5.1 du présent acorcd limitée au mntaont du plnfaod anuenl du régime général de la sécurité salicoee en vuuiogr au corus de la même période.

Les csotiaotnis snot appelées à heutaur de 60 % puor les salariés bénéficiant du régime lcaol de sécurité soilace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les vuauerls x et y sneort définies par un anaenvt au présent accord, sur raoactidmmnen de la Ciosomismn pratiirae de pilotage, intarnevent après cniosloucn du traité de coassurance.

Chapitre II Adhérents à titre facultatif

Article 6 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Peuvent adhérer à ttire fitaulcatf au régime snas paoapttiricin financière de l'employeur, en crroanteipe d'une coatisoitrn spécifique, et suos réserve de farlsoimer luer adhésion par écrit :

? le cnoonjit dit non à charge, c'est-à-dire ceorvut en qualité d'assuré socail à ttrie persnoenl et non d'ayant doit de l'assuré, par un régime de sécurité siaolce oraffnt des pteratsions en nature, ainsi que ses enfants, dnas les cnotiodnis définies au piont 3.2 ;

? l'enfant de l'enfant covruet par le régime au ttire d'ayant dorit d'un salarié ;

? les salariés dnot le coarntt de tarvail est suspendu, ne répondant pas aux cionitodns d'affiliation obligatoire, et lrues antays droit.

L'adhésion prned fin à la dtae de rpruue du cntroat de taairvl du salarié. Les intéressés peuvent, si les cniotdnos snot réunies, bénéficier du régime des acnines salariés.

La cimosoismn praitirae de paigtloe négocie et vérifie les condoinits du ctaonrt qui régit les adhérents à trite facultatif, ainsi que les cnaoittiss proposées.

Article 7 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

L'adhérent à tirtte fluatticaf bénéficie des mêmes gtiaenras que l'adhérent à ttire obligatoire.

Article 8 - Financement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le feaennimct du régime est assuré intégralement par l'assuré.

Les caiottoinss snot forfaitaires. Elles snot aisesss sur le pofanld de la sécurité sociale. Ctete atietsse est minorée de 25 % puor les ilndveias dnot le canrott de tvraial est suspendu.

Pour les salariés dnot le cnrotat de taraiyl est suspendu, eels snot exprimées sloen les duex catégories reteunes puor le régime des acitfs (isolé/famille) dnas la même priirptoon d'écart de cotisation.

Pour les aeruts bénéficiaires, la cotsatioin est exprimée par peonrsne couverte. Cette citooiastn uuinqe crpeoonrsd à l'estimation tehnuqice de la curovrteue d'une psonnee seule.

Article 9 - Chapitre III Évolution du régime

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Au vu des résultats ferincanis du régime, la cmsimsoon priiritaae de ptoigale étudie la nécessité d'aménager les cotatinioss et/ou les psnteoiatrs du régime aibaepclpls au début de l'année suivante.

Elle procède aux aménagements nécessaires, y crimpos en ce qui cocenre la nruate des prestations, dnas la liimte d'une vrtoiaian rievltae de +?/? 2 % par an puor les tuax de cotisations, et, en fitocnon de luer impact sur la crghae du régime, de +?/? 10 % par an puor cacuhn des acets identifiés dnas le tableau des garanties. Ces duex aménagements puevnet se cmeluur auntat que de besoin. Ils csuotinnett une modalité d'application du présent accord.

La comioimssn piraiarte de pgoaltie puet procéder aux aménagements reuiqs en corus d'année si elle l'estime nécessaire.

Article 10 - Chapitre IV Fonds de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Il est institué un fodns de solidarité dnot l'objectif est de ptemerre l'attribution d'allocations elncltixnoeeeps aux bénéficiaires du régime qui ont dû faire fcae à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement itnermtapos puor eux-mêmes ou luer famille, ctopme tneu de lerus rrcsseuoos financières.

La csoimimon priartaie de pglotaie établit le règlement du fodns de solidarité et oasginre sa gestion.

Le fodns de solidarité est alimenté par prélèvement sur le cotmpe de résultats du régime, sur décision aluenlne de la ciissommon prrtiaiae de pilotage, en crteocoiatn avec les assureurs.

Titre II Régime des anciens salariés

Chapitre Ier Bénéficiaires et garanties

Article 11 - Anciens salariés d'un organisme de sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

11.1.?Ancien salarié bénéficiaire d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnoeins de riaette ou d'une atoiloacln chômage, oeuntbe après l'entrée en vueuigr du présent accord

Sont concernés les aeicnns salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une pnieson de retraite, ou des alloitchnas de l'Assedic (ou totue suuttcrre s'y substituant), qui n'exercent pas d'activité psooneenfilrle suaf dnas le cdrae d'un cmuul emploi-retraite, et qui, à luer dreenir juor d'activité, étaient salariés d'un oiragsmne de sécurité sociale.

Les intéressés peunevt bénéficier, s'ils en réunissent les conditions, et s'ils acceptpt les cointndos de l'assureur, des dpisonisios visées à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 rtiliaeve au miaietnn des couvertures.

Dans ce cadre, ils bénéficient du tbaaleu des gaaients de l'article 4.2 du présent accord.

Pour cela, ils snot tnues d'adresser une dndmeae cnmofore à l'assureur auprès deuuql le régime était grtanai lorsqu'ils étaient salariés d'un orimsagne de sécurité soalce (ou de tuot autre asesruur qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios qui seuvint luer dreienr juor d'activité. Luer sutaoiitn est aolrs eemliucvnesxt régie par le ctanrot qui les lie aidut ausesurr ; les

ogarimsens de sécurité slocaie ne pranorieut en auunc cas être teuns de queluqe eamngneet que ce siot à luer égard.

Peuvent être cvurotes par le régime les ayatns dirot :
? répondant aux critères du 3.2 du régime ogitbiaolre des atfcis ;
? adhérents au monmet de la ctoïssean d'activité pñfeenlolssorie de l'ancien salarié au régime dnas le cdare de l'article 6 et ce, tnat qu'ils rsisnemlept les cdniotinos prévues par l'article 6.

L'adhésion de ces anyat dtiors est subordonnée à cllee de l'ancien salarié, suaf dnas le cas prévu à l'article 12.2.

La comsimoisn pitaraire de pltigaoe négocie et vérifie la tñueer du cotarnt qui les régit asini que la caiioosttn proposée et les faris et cganeehmtrs tueiehqncs considérés.

11.2.?Ancien salarié à la dtae d'entrée en vuieugr du présent accord

Sont concernés les aienens salariés d'un ornigmsae de sécurité scoiale (et leurs anatys doit : entfans répondant aux critères de l'article 3.2, et cnjnioot ou assimilé) à la dtae d'entrée en veuigur du présent accord, qui bénéficient d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité ou d'une pnseoin de retraite, ou d'une aaolltiocn de l'Agepret, qui n'exercent pas d'activité pinfleoesnosre suaf dnas le crdae d'un cumul emploi-retraite, et qui, à luer dnreeir juor d'activité, étaient salariés d'un oirasmgne du régime général de la sécurité sociale.

Sont également concernés les coonijnts svatuvrnis bénéficiaires d'une pnseion de réversion dnas la mresue où l'ouvrant dorit décédé était salarié d'un orsgainme de sécurité siclaoe au dneirer juor de son activité.

Les intéressés penevet nmetnanot :
? siot ceorvesnr luer adhésion en cruos auprès de l'assureur aqueul ils ont adhéré ; dnas ce cas, luer soitiatn est ecxvmelunsiet régie par les suttas et règlements ou les cvoenions résultant de cet aeussur ; l'organisme de sécurité slacioe dnst ils snot issus n'est en aucun cas engagé ;
? soit, dnas un délai miaamxl de 12 mios après l'entrée en vieugur du présent régime, présenter une dndmeae luer pnaeetmtrt de bénéficié du régime des aienens salariés tel que fixé par le présent accord, aux cdniotinos fixées par les aesrruuss et suos luer propre responsabilité. Les organesims de sécurité soliaoe ne pnareirout être tenus de qqlueue eageemgnnt que ce siot à luer endroit. Dnas ce cadre, ils bénéficient du taalbeu des garatines de l'article 4.2 du présent accord.

Article 12 - Bénéficiaires à titre d'ayant droit *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009*

12.1.?Ayant dorit d'un salarié décédé

Les aytnas dorit d'un salarié d'un ornamsige de sécurité slocaie décédé punveet bénéficié, s'ils réunissent les ctdioionns fixées à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et s'ils atccenept les cnonoditis de l'assureur, des dpsioisiinos de cet actlire suos réserve d'adresser une dmadene cfomonne à l'assureur auprès dqueul le régime était gtaanri au piroft du salarié décédé (ou de tuot ature asseurr qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios du décès. Luer siotutain est arols esemxnlvicut régie par le canortt qui les lie aidut arsesuur ; les oaiersnmgs de sécurité siocale ne paiurrneot en aucun cas être tunes de qqlueue emgneeagnt que ce siot à luer égard.

Le bénéfice du régime cssee puor les eafntns dès qu'ils ne rmilsseenpt puls les cnoiiodns fixées par l'article 3.2.

12.2.?Ayants dorit d'un aecnin salarié décédé

Les aatnys droit d'un acienn salarié adhérent au présent régime peeunvt bénéficié, s'ils aceentcpt les cniitndiois de l'assureur, du régime des aninecs salariés suos réserve d'adresser une dnademe cforonme à l'assureur auprès duquel le régime était gntarai au porift de l'ancien salarié décédé (ou de tuot arute asuresur qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios du décès. Luer saittoiu est aolrs eclsnxviueemt régie par le crnatot qui les lie adiut arussuer ; les oiregmnass de sécurité solicae ne puoiaert en aucun cas être tenus de queluqe eegaengnmt que

ce siot à luer égard.

Le bénéfice du régime cesse puor les efnats dès qu'ils ne rnsnlimept puls les cdnionitos fixées par l'article 3.2.

Article 13 - Ancien adhérent à titre facultatif *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009*

Les adhérents à trite ftcaluatif visés à l'article 6 du présent accord, pneuvet bénéficié, s'ils apeentct les codiioitns de l'assureur, du régime des ainnces salariés suos réserve d'adresser une daenmde cofmroe à l'assureur auprès duquel le régime était grtanai au pifort du salarié décédé (ou de tuot ature asueursr qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios du décès. Luer siotaitun est aolrs exenivlumsect régie par le caortt qui les lie aidut aursreur ; les ognmeaisrs de sécurité solicae ne peruoinart en aucun cas être tneus de queluqe engamenegt que ce siot à luer égard.

Le bénéfice du régime cesse puor les entafns dès qu'ils ne rmensislpet puls les cintnoidos fixées par l'article 3.2.

Chapitre II Financement

Article 14 - Cotisations *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009*

Sous réserve des dtposiisnois ci-dessous, les bénéficiaires revelant du ttrie II amussnet le fcemeninnat intégral des gientaras de frais médicaux dnst ils bénéficié.

Les cotisations, au titre des présentes dispositions, snerot fixées par les auesrusrs à la msie en ?uvre du régime et évolueront en fconoitn des résultats du ctompe de résultat « ainnces salariés » du régime et ce, suos le contrôle de la cmsoomisin piaaatrie de pilotage.

À cet effet, la ciosmimson piraairte de poailtge arua à sa dtioospiin un rpoarpt détaillé sur la sutaitoin du régime des aienens salariés et de son évolution. Elle prorua firae apepl à ses cilsnos extérieurs en cas de non csnounses sur les évolutions du régime et son financement.

La cssmomiion ptarraie de pigltoae arua toute ltuidate puor décider de la srructute des cotisations.

Article 15 - Fonds de financement des cotisations des anciens salariés *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009*

Il est institué un fodns qui a puor vocaiotn eusilcxve de pcpiearitr au fmnneanait des ctoinastois des anniecs salariés reenalvt du régime du présent titre.

Ce fodns est, notamment, alimenté par :
? le poirdut de la ruetnee visée par le caphtire XV du règlement intérieur tpye ;
? les dnos et lges de tutoe nature.

Les mécanismes de feientncmoonnt de ce fdons et son uiioitlisan snot uennqiemut du rsersot de la csosimmon piritarae de pilotage, et obéissent aux règles de la répartition conformément aux shotaus des paereatirns sociaux.

La piaptriioctan au fiaennemnt du régime est seenitcmrmt limitée au mnntaot dnolisbpie dnas le fdos constitué à cet effet. En aucun cas les osrniegmas de sécurité solicae ou le régime des aiftcs ne saeuirnat être teuns de qulueqe eeanngegnt que ce siot à l'égard du feincnenamt de ce fdos et eenvrs les aneincs salariés.

Sont bénéficiaires du fonds les aninces salariés d'un oasrgnime de sécurité sociale, ansii que lures aaynts dirot répondant aux critères de l'article 3.2 du présent accord, y comirps après le décès de l'ancien salarié s'ils bénéficié d'une posienn de réversion.

Article 16 - Chapitre III Fonds de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Il est institué un fonds de solidarité dont l'objectif est de permettre l'attribution d'allocations évenuellement aux assurés du régime qui ont dû faire face à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement importantes pour eux-mêmes ou leur famille, compte tenu de leurs ressources financières.

Bénéficiaire de ces dispositions, les personnes visées aux articles 11 et 12 du présent accord.

La commission paritaire de pilotage établit le règlement du fonds de solidarité et organise sa gestion.

Le fonds de solidarité est alimenté par prélèvement sur le compte de résultat du régime, sur décision préalable de la commission paritaire de pilotage en collaboration avec les assureurs.

Titre III Commission paritaire de pilotage CPP

Article 17 - Composition et fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Une commission paritaire de pilotage (CPP) est constituée.

Elle est constituée de deux collègues.

L'un composé de deux titulaires au total pour l'ensemble des organisations syndicales affiliées à chacune des confédérations représentatives au plan national, et d'autant de suppléants.

L'autre composé :
? du directeur de branche des entreprises nationales ou de son représentant ;
? du directeur de l'Ucanss ou de son représentant ;
? de deux titulaires locaux et d'autant de suppléants.

La commission paritaire de pilotage élit en son sein un président et un vice-président qui ne peuvent être élus au même collège.

La durée du mandat des membres de la commission paritaire de pilotage est de 5 ans.

Leur mandat est renouvelable.

Les membres suppléants ne siègent qu'en l'absence des membres titulaires.

Si, ni le titulaire, ni le suppléant ne peuvent siéger, ils peuvent donner un pouvoir à un membre de leur collège.

La commission paritaire de pilotage peut valablement délibérer dès lors que les deux collègues sont représentés, et que le quorum, qui consiste à la majorité des membres, est atteint dans chaque collège.

Les délibérations sont adoptées par consensus, et, à défaut, par la majorité des voix dans chaque collège.

La commission paritaire de pilotage élabore son règlement intérieur déterminant les modalités de son fonctionnement.

Article 18 - Attributions
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La commission paritaire de pilotage a, notamment, pour missions :
? de veiller à la parfaite application du présent accord, tout au

regard des droits et obligations des intéressés et de leurs salariés et anciens salariés, qu'il s'agisse des régimes par les assureurs ;

? de déterminer les modalités de paiement des risques (coassurance) et de la répartition des cotisations au regard de l'assurance et de la gestion ;

? d'établir, avec le concours éventuel de tous les conseils extérieurs utiles, les comptes consolidés de façon à vérifier, en permanence, les données des entreprises les mettant en situation de garantir par les assureurs. À cette fin, la commission paritaire de pilotage organise les assureurs susceptibles de participer à la gestion de la couverture des frais de santé. Elle est destinée de tous les informations liées aux comptes de résultats tenus par les assureurs. Elle veille à la parfaite application des interventions des différents assureurs homologués et peut, à cette fin, établir tout règlement intérieur relatif notamment à la procédure d'homologation et/ou aux modalités devant être respectées par lesdits assureurs, dès lors que ce/ces règlement(s) complète(nt) les dispositions du présent accord ;

? de déterminer les conditions de gestion propre à garantir la meilleure qualité de service aux salariés et anciens salariés ;

? de faire tous les efforts nécessaires aux entreprises et à l'Ucanss visant à garantir à long terme l'équilibre des régimes ;

? de contrôler l'évolution des cotisations et des cotisations du régime des anciens salariés (titre II) ;

? d'intervenir en qualité d'arbitre en cas de difficultés, liées à l'application ou l'interprétation du présent accord, survenant entre les entreprises de sécurité sociale et les assureurs ;

? de contrôler que tous les intervenants susceptibles d'être impliqués entre les assureurs, eux-mêmes, ou avec tout tiers susceptible d'intervenir dans la gestion des régimes ou financiers des régimes, connaissent effectivement aux obligations de moralité et à la qualité de la couverture ; à cette fin, la commission paritaire de pilotage est informée au préalable, et dispose de l'autorité requise sur les assureurs homologués, et les tiers, pour leur enjoindre de ne pas recourir à tout procédé susceptible de nuire à ces obligations et/ou de ne pas les violer ;

? d'établir, à destination des entreprises syndiquées et de l'Ucanss, tous les 2 ans, un rapport circonstancié sur les conditions des entreprises les assureurs géographiques la mutualisation, sans préjudice de les saisir, sans délai de toute difficulté ;

? d'accepter, ou de refuser, l'adhésion au régime de tout intéressé qui en fait la demande, à condition qu'il soit tenu à l'égard de tout ou partie de ses salariés par une ou plusieurs des entreprises concernées de manière à assurer l'application du régime général de la sécurité sociale.

Pour mener à bien ses missions, la commission paritaire de pilotage, sous son contrôle permanent, peut s'associer le concours de tous les conseils et notamment d'actuels, de juristes et/ou de conseils en assurance et/ou finances. La commission paritaire de pilotage valide chaque année, au vu du rapport qui lui est présenté par un expert, les comptes consolidés.

Titre IV Gestion et garantie de mutualisation par les assureurs

Article 19 - Principe
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le principe de mutualisation et de qualité de service impose que tous les salariés bénéficient des mêmes conditions de garantie et de financement, ce qui suppose que tous les assureurs participant à la mutualisation s'engagent à :

? assurer les risques visés à l'article 4 aux conditions de coûts qui y sont prévues, respecter les dispositions du présent accord et s'interdire de recourir aux engagements de sécurité sociale toutes autres conditions ;

? participer, ensemble, à la constitution d'un compte consolidé « actifs » et d'un compte consolidé « anciens salariés » de telle sorte qu'il y ait une répartition « plus équitable » des résultats pour chacun de ces comptes, indépendamment l'un de l'autre, chaque assureur apportant à l'ensemble des autres résultats, au titre du compte considéré, qu'ils soient positifs ou négatifs et participant, à due concurrence, à l'équilibre technique des conditions qui sont établies par accord entre tous les assureurs et dûment approuvées par la

cssiimmoon paairtre de palgoite ;
? rscptpeer le cahier des cahgers d'assurance et de gotiesn établi par la ciomsosmn pitraiare de plgaoite et riltaef nmetnmaot aux délais de reroebuesmmt et d'une façon générale aux rneoisls etrne l'ensemble des acteurs.

En conséquence, cuahqe ogrnimase de sécurité slaiocce est tneu :
? de friae bénéficiier ses salariés du régime défini au trite Ier dnas les codnoints de graateins et de coûts qu'il établit ;
? de ce fait, d'adhérer, sleon les critères établis par la ciioosmsmn patarriie de pilotage, puor l'ensemble de ses salariés concernés par le régime, à l'assureur homologué parntaicpit à la getsion du régime qui lui est désigné. L'adhésion ne puet être réalisée qu'après de l'un de ces assureurs, au risque sinon, de ctmprmtoree l'objectif de mutualisation. L'organisme ne puet scitilleor ni otrniber d'un des asuerurss visés des cinnoïdos auerts que cleles définies par le présent accord.

En cas de fuoissn d'organismes, l'adhésion antérieure est maintenue, jusqu'au tmree de la période d'homologation visée à l'article 20.4.

Chaque salarié est tneu d'accepter l'adhésion ftaie par l'organisme de sécurité salicoe eeyopumlr et de periactipr au finncaenmet du régime obligatoire, à due conrrecre de la prat salialrae définie par le présent accord, suaf le cas échéant, au reagd des dseinepss d'adhésion visées à l'article 3.12.

Article 20 - Les assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

20.1.?Homologation des assureurs

La commiossin pitriaiae de plotagie hmguloocce les asueurrs réunissant les cotnoïdins rqiseeus puor girntaar la mutualisation.

L'homologation est délivrée au vu des critères définis à l'annexe 1 du présent accord.

20.2.?Garantie clcevoitle du régime par les assureurs

Les aruesurrs homologués garantissent, ensemble, le régime, dnas les cionoïnds sviaunets :

? un traité de csaonacsue lie ernte eux les aserurss homologués ;
? un cpotme de résultat consolidé « acftis » est établi suos le contrôle de la cmsioimn prtraiaie de pilotage, au rregad du traité de carsusocnae ; le cpotme de résultat ccneonre eicuvveexslnt les opérations visées au trite Ier. Chaque assuerr fournit, dnas les cnnitodois qui sronet définies par le cahier des caehgrs établi par la coismsosmn priiatrae de pilotage, les infotanirmos utleis et namntomet le mnaott des ctitoosanis encaissées et des prtisonaes versées et tuteos aalsyens sqitiutasetes utiles. Il antperipat à cauqhe arueusr (et, ensemble, aux assureurs) de repteescr les dsontipois de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et, à ctete fin, de se dteor des myoens finrnaceis ueilts ;
? un ctpmoe de résultat consolidé « aiencns salariés » est établi suos le contrôle de la ciimssmoon praiiaie de pilotage, au ragred du traité de csscouraane ; cuhgae arsusuer foniurt à la cmssoomiin partriaie de pagitloe les mêmes iooniamrtnfs que celes visées au tiert précédent. Ce copmte est reaitlf aux bénéficiaires visés au trtie II ;
? les cpemtos de résultats consolidés snot approuvés par un exrept identifié par la csmoioismn pariaire de pilotage. Ces cometps ansii que les opérations qu'ils génèrent s'imposent aux caouusesrrs qui, en tuotes circonstances, reestnt sleus débiteurs des oaitgilbnos découlant de la roiatlen d'assurance. Aanvt l'arrêté des cetpmos de résultats consolidés, cuahqe crsoausuer a cmmoatoiniucn des ptojers de comptes, puet farie tuote oiraostevbn et cirofmne sa validation.

Le fiat que les cemptos de résultat seiont établis suos le contrôle de la cmmsosioin ptiraiaie de poalgite ne cuosnitte en acun cas une suubtitsoïtn de la comoimsin pairatrie de plgioate aux assureurs.

20.3.?Traité de coassurance

La csmiooismn piriaatre de pgioltae établit, en conioittreacn avec les asusurrs homologués, le traité de csarsoune Iniat lestdis aesruurs et toetus cnnvtonieos nécessaires à l'application du présent accord.

Ce traité et ces ctiovennos complémentaires ansii que tuos anatnevs ultérieurs définissent nemoatmnt :
? les cdootiinns d'évaluation de la quote-part de cuahqe auerssur homologué, sleon les mécanismes définis au pnoit 20.2 ;
? les modalités de picaatrptiion de cuhgae aeuurssr homologué à l'établissement des cptmoes consolidés « acifts » et « acinnes salariés » tles que définis au ponit 20.2 ;
? les pcessuors de gitosen arisdtinitmave et financière ; à ce titre, il puet être décidé que tuos ou cetirnas aurrusses homologués mettnt en commun, dnas le cdare qu'ils définiront suos le contrôle de la cmmoosisin partariie de pilotage, des mnyeos humains, ioaequtfirmns ou tenuhiqecs et conceulnt ttoues cotovninens de goisetn financières ou administratives. La cosimoismn pirtaaire de pgliaote puet décider que l'un des csaruesrros est désigné en qualité d'apériteur administratif. À ce trtie l'apériteur est chargé d'assurer la coirandtoion de la goiestn aivatdsinrimte et tceinhuqe entre tuos les assureurs.

20.4.?Renouvellement et reraitt d'homologation

L'homologation visée au pnoit 20.1 est donnée par période de 4 exercices. L'homologation est délivrée sur décision de la cimmsosn patriaire de pilotage.

Afin de pemtertre à la cmsmioiosn patriarie de pltoagie de se pcennoror en tteous canesnicasons de cause, l'expert visé à l'article 18 du présent arcocd vérifie, à l'occasion de cqhaue rneneevolument d'homologation, si de nvaeous oagmrsines répondent aux critères définis à l'annexe 1, et en iormfne la commission.

Un ausuersr ne puet pas être homologué en curos de période, suaf décision elotlecnxipnee crinatroe de la commsiion prtraiaie de pilotage, dès lros qu'il apparaîtrait que cette hloooaomtgin intermédiaire seirat alnuseombt nécessaire à l'équilibre du régime. Dnas ce cas l'homologation intermédiaire vuat jusqu'au temre de la période en cours.

La cmsmosiïn priitraae de poialgte puet retirer, en curos de période, son homoolitogan à l'un des asrursueus homologués si :
? ldeit arusser ne reipmlt puls les cdniontois fixées à l'article 20.1 ;
? ldeit aureusr ne rspecte puls les piinrceps fixés à l'article 20.2 ou les traités et ceinovnots visés à l'article 20.3 dnas luer esiprt ou dnas lerus dtossnopiiis ;
? ldeit asuerusr comporemnt les otbifcejs de mauiutsolihn et/ou de qualité.

Le rreitad d'homologation est décidé à la majorité des 2/3 des mmbres de la coimomssin piraratie de pilotage, après que l'assureur homologué concerné a été invité à s'expliquer et à présenter un éventuel paln de réconciliation.

Au terme de cqahue période, au cas où l'un des aseurruss n'est pas à noaevu homologué ou en cas de riatert d'homologation, les réserves et povisinors de tuote nraute constituées dnas le crdae du présent accord, par l'assureur considéré snot attribuées à un ou prluseius des asreurs homologués. L'assureur est dégagé de tuote obligation. Ne snot pas concernés par ces dpisistnois les pinvsioros puor cregahs à paeyr et les eneeagmtgs y correspondant.

Titre V Dispositions diverses

Article 21 - Incidences du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

21.1.?Chapitre XV du règlement intérieur type

Les deuxième et troisième alinéas du pniot « Règlement des amntneptios » snot abrogés et remplacés par les dsisopntiois sauietnvs :

« À cet effet, une rneteue est effectuée de façon à reanmer la rémunération toalte à ce qu'elle ariaut été puor une période de taivral correspondante. Le mnantot de cttee ruetene est versé au fndos de faenncinemt des csitatioons des anicens salariés instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de cetuvruore des fairs de santé au pfriot des salariés des oeaingrsm de sécurité sociale. »

21.2.?Article 22 de la cietnonvon cciltolvee ntoliaane de taarivl du 25 juin 1968 des atgnes de dicieotr et des anetgs coaltebmgs des oisraemngs de sécurité slicaoe et d'allocations familiales

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la cintvnooen ceicltvloe nanltoaie de tiarval du 25 juin 1968 des antges de direitocn et des atgnes cmeotablps des oesinargms de sécurité silcoae et d'allocations filmaaelis est abrogé et remplacé par les dtopnioisiss sivutaens :

« En outre, une runteee est effectuée de façon à rmaener la rémunération toalte à ce qu'elle aaurit été puor une période de tavairl correspondante. Le mnnotat de cette reutnee est versé au fodns de fnamencinet des ctioanisos des acnneis salariés instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de cuurtevroe des frias de santé au pofrit des salariés des onmgsaeis de sécurité scoilae »

Article 22 - Durée d'application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent arccod et les régimes qu'il itrnsuae snot établis puor une durée indéterminée.

Les régimes eetnrt en vuuiger au 1er jvinaer 2009.

L'entrée en aaiptcpioin du présent aroccd à l'égard des oeaingrsm de sécurité socilae et de lures salariés est subordonnée :

? à son agrément dnas les ciitnndoos de l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité slaioc ;

? à la ctinistotoun de la cimsomosin pairtriae de pagoltie ;

? à l'homologation par la ciosmsmion prriiaate de pliogtae des auseursrs gatsasnniart la maaltuustoiin et au cstanot par ldtaié cmsiomison prariitae de ptlgiaoe que les assureurs, ensemble, ont établi les ctdoiionns grasasiantt ltaide mutualisation.

Si ces cdnootiins ne snot pas réunies au 31 décembre 2008, l'accord srea réputé nul et non avenu.

Le présent arccod puet être révisé dnas les cintinoods définies par la loi, la révision ne puanovt aivor puor eefft de cptmtrmooree des drtois constitués avnat son entrée en vigneur.

Le présent arccod puet être dénoncé dnas les cniotinos prévues par la loi, la résiliation ne panouvt avior puor eefft de cmtertpomore les driots constitués anvat son intervention.

Dans l'hypothèse où puls aucun aueurssr n'accepterait de ganatrir la mutualisation, le présent arccod sareit caudc ; il crssaieet de s'appliquer snas délai.

Annexe : Critères permettant l'homologation des assureurs art. 20.1 de l'accord

Article 1er - Expérience requise
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Au raegrd du ctneotxe spécifique du diiopitssf mis en ?uvre dnas le crade du présent accord, slues ponruort être homologués :

1.1.?Les arsrueess pripncaaitt depuis au monis 10 ans puor une prat sniatcfigiive de luer activité, à l'assurance et à la gietosn d'un régime de faris de santé au pfriot d'organismes de sécurité sclaioc ; ils disnepost de ce fiat d'une expérience ttoue

particulière du coxetnte de l'institution ; ces asrrsueus snot intitulés ci-après « asrseurs dédiés à des onmrisgaes de sécurité socaile » ;

1.2.?Les asrruesus aaynt une expérience confirmée dnas l'assurance et la goitesn de différents régimes penorneffssois ; ils dssoepnit de ce fiat de l'expérience nécessaire de dpiisoftiss siralmieis à cluei mis en ?uvre dnas le crdae de l'institution ; ces arrrsueus snot appelés ci-après « aussrues non dédiés ».

Article 2 - Conditions spécifiques aux assureurs dédiés à des organismes de sécurité sociale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les auersusrs dédiés à des oiraemngss de sécurité saicloe snot les aursrseus qui pictearnipt dipues au mnois 10 ans à l'assurance et à la geisotn d'un régime de frias de santé clticolef au proift d'organismes de la sécurité sociale, cranovut au minmium 20 % des salariés d'au mnios un organisme, et qui cmpenott parmi lures adhérents puls de 400 salariés d'un ou peilusrus orisagmnes de sécurité sociale.

Afin de pivouor prétendre à l'homologation, les aursesrus dédiés devront, s'ils ne répondent pas aux critères de l'article 3, rsetepecr l'une des duex procédures ci-après :

a) Efetufcer luer ndamee d'homologation dnas le cadre d'une rétrocession d'une prat de ccosraansue par un des aeurssus répondant aux critères de l'article 3 :

a.1) L'assureur non dédié devra répondre aux critères de l'article 3 et rétrocéder une prat de csaaurcone aux aersruuss dédiés. Il devra par arliules vleelir à la msie en place, dès la pisre d'effet du régime, d'un système d'information et de getison uqinue ;

a.2) Les aersruruss dédiés deorvnt cineofr à l'assureur non dédié un mnaadt de représentation. Ils dvenrot s'engager à ulsiteir le système d'information et de getoisn défini par l'assureur non dédié et ce dès la msie en ?uvre du régime. Tuot arusesur dédié ne rsntaepet pas cttee cdionotin se vrrea rteeir son homologation.

b) Se cnouitestr en un gnrouemet de caancorusse des asrsuues dédiés (appelé ci-après « Gomreeupnt ») :

b.1) Le gnoermuept dvera se faire représenter par un iruulntteocer uqiane mandaté. Celui-ci bénéficiera d'une quote-part de csuonsracae mmixalae de 50 % de la quote-part gblolae du genrumeopt ainsi constitué et proua se prévaloir de la qualité de chef de flie du groupement.

b.2) En raosin de son rôle, le chef de flie du gomrneupet devra jtfuesiir :

? d'une expérience de maotengs similaires, dnas au mnios 20 gtmpreueons de conusrasae ;

? d'un eimsnaescnet mniuum frais médicaux au ttire de ces groupements, net de réassurance (moyenne des tiors deernirs exercices) de 120 miollins d'euros ;

? d'un mnatot mnmium de fnods porpres excédant le mmuiim réglementaire de la magre de solvabilité (moyenne des tiors dieerrns exercices) de 75 mliions d'euros.

Il devra par aulielrs veiller à la msie en place, dès la psrie d'effet du régime, d'un système d'information et de gtieosn uiuqne ;

b.3) Les arseuruss dédiés dvrenot confier au chef de flie du grnpoeemt un mdaant de représentation. Ils doenvrt s'engager à utlsieir le système d'information et de gotsein défini par le chef de flie du grpemenuot puor l'ensemble des asuursers dédiés et ce dès la msie en ?uvre du régime. Tuot arussuer dédié ne rpcseantt pas cette cindtooin se verra rtieerr son homologation.

Article 3 - Critères spécifiques aux assureurs non dédiés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les asersruus non dédiés devonrt répondre à l'ensemble des critères siuntavs :

3.1.?Expérience sitnigcifaive dnas l'assurance et la gstieon de régimes mis en place par arccdos de bnrrache :

? nrmoibe de cnnteovnis ceelctolvis : au mniuum 5 ;

? nbmroe de salariés ctroeuvs dnas le crade de ces convnneiois : au mmniim 130 000.

3.2.?Encaissement de frias médicaux net de réassurance (moyenne des 3 drnriees exercices) : miimum de 300 M ?.

3.3.?Implantation géographique au paln naoiatnl : au mnois 35 iapnlmtoniats lcloaes réparties sur le territoire.

3.4.?Fonds prerops excédant le mmiiunm réglementaire de la mgrae de solvabilité (moyenne des 3 dreriens exercices) : au miuminm 225 M ?.

Article 4 - Engagement commun à tous les assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; SNFOCOS,

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les dpsitonsiios du présent aoccrd s'appliquent aux psloenners régis par la ctvooiinenn cllicivotee naliaonte de trivaal du 8 février 1957, asini qu'au prneonesl de dieircton rvenaelt de la coovinentn ctlllocevie ntnlaioae de tavrrial du 25 jiun 1968, y cirimps cuex tinavartalt dnas les aegnces régionales de santé.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

La loi du 21 jilluet 2009 partont réforme de l'hôpital et rteialf aux patients, à la santé et aux territoires, crée les aceengs régionales de santé, destinées à rceenrofr le ptgalioe traeroirtil du système de santé français.

Selon les diintpiososs législatives, les angeces réunissent des preosennls aux suttats différents, dnot un nmbore imotrnapt de salariés de driot privé, régis par les cnvnoteoins cecillovtes aappllbceis dnas le régime général de la sécurité sociale.

Il est précisé que les agnets de driot privé exerçant, au moemnt de la création des agences, luers fcnootins dnas les oismganers de sécurité sicolae au tirtte des activités transférées aux aegcens snot transférés dnas ces agences. Ils cenosrevnt à trite iedudiinvl le bénéfice des stilunpoiats de luer ctrnoat de travail.

Conscients du caractère tout-à-fait eenxnptecoil du poceursss de tfrarsnet asini posé par le législateur, les prteias seiaignatrs ont souhaité cucrolne un ptoocrlre d'accord spécifique sur le sejut aifn :

? de ceormnfir que les posnnerels de driot privé employés dnas les acegens régionales de santé bénéficient de ttueos les dsiniooitps coniotlllevnnnees aetlceuls et à vienr alabceiplps dnas les oarimesgns du régime général de sécurité sialcoe (conventions ccovlitlées du 8 février 1957 et du 25 jiun 1968, petroocols d'accord et avenants) ;

? de garantir, lros des opérations de transfert, que ttoue mobilité géographique, qui s'opère sur la bsaie du volontariat, iudnit le bénéfice de mreueus d'accompagnement aitatrevtcs ;

? de fluidifier, une fios les aneeegs régionales de santé msies en place, les pucaorrs professionnels, pnrettamet aux salariés qui le shutoneiat de réaliser des motiuntas ernte les aneeegs et les oesrmganis de sécurité sociale, aifn de poursvire luer carrière en bénéficiant de tuos les avngaeats conventionnels.

Titre Ier Application des dispositions conventionnelles

Article 2 - Principe de l'application des dispositions
conventionnelles concernant le personnel des organismes du

Les arsruseus drvnoet s'engager expressément et snas réserve à reeescptr l'esprit et la ltrete du présent aoccrd noematnmt dnas son atrclie 20.2 et du cihear des chgraes établi par la csoosmmin pirtiarae de pilotage, à coabloerr à la geiostn de ce régime aevc l'ensemble des aretus asusrues retenus, à rtcpeeser tuos aocdracs techniques, artnusiealss et/ou de gotsien asintmitardvie ou financière qui seaernit culoncs etrne eux, suos le contrôle de la csioimosmn ptriariae de pilotage, ainsi que de s'adapter aux systèmes d'information requis.

régime général de la sécurité sociale
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les donssitiioos des conitnveons ctlcoevleis naetlaoins de travail, et des accocrs collectifs, déjà cuocnls ou à venir, qui règlent les rapptos enrte les orgniamses du régime général de la sécurité sociale, et lures salariés s'appliquent aux penrlnoses de driot privé des angeecs régionales de santé.

À ce titre, snot namtmeont miess en ?uvre les procédures nécessaires puor ausersr la crtoueruve de ces psornlees par les régimes de ritreate complémentaire, prévoyance et fiars de santé, mis en pacle puor les salariés des oenaimrgss du régime général, y cpoirms dnas lreus évolutions futures.

En cas de difficulté d'interprétation des dipoiointss du présent accord, les csmsooniims pariiearts nnaeoitlas d'interprétation des tetexs visées par les aeltrcis 6 et sunivtas de la cnooetnvin ctvcilleoe ntilanaoe de taiarvl du 8 février 1957, et 4 et sautinvv de la coionnetvn ctvlicole nlnatoiae de tiavrail du 25 jiun 1968, penevut être saisies.

Article 3 - Suivi d'application
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Chaque année, un bialn de l'application des disotoinspis cenneilotevneons aux salariés de driot privé des aneeegs régionales de santé, est présenté aux ortisgananois sydnic aels natenioals des onamrisegs de sécurité sociale anisi qu'au ceinosl nntaniaol de piogltae des aceengs 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 en date du 23 févr. 2010

Les ditsooiinsps du titre II du présent aoccrd s'appliquent lros de la création des ageeencs régionales de santé, puor les poenerrlss transférés cedopsoannrrt à 1 268 ETP (équivalents tpmes plein) au maximum.

Article 4 - Modalités de transfert
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

4.1.?Informations sur les transferts

Chaque salarié concerné est informé plrenesonelmet par écrit, par son eumyploer d'origine, de son transfert, de sa nvleloue suoititan d'emploi, et des éventuelles meurses d'accompagnement qui le concernent.

Cette ifootanrimn invrntei et dnas les mleeulirs délais, et, en tuot état de cause, 6 semnaeis avant le transfert.

Le salarié confronté à des ctnetarnois impérieuses, liées, notamment, à sa vie familiale, ipmbenoctails aevc son transfert, diot en ioremfnr son osnriamge employeur, au puls trad dnas les qzinue jruos svianut l'information qui lui en a été faite. Il est arols reçu par la dcoiiretn de son osmiganre dnas les qizune juors puor un eeamxn cononjit de sa situation, et est reclassé dnas un epmoli équivalent dnas l'organisme.

Un salarié, deanvt être transféré dnas une acnege régionale de

santé, peut être intéressé par un trfeanrst dnas une atrue agence. Puor fsaoiervr de teels opportunités, une iomfotairnn spécifique sur les psoets de tavaril dolisbpenis au sien de cqaue acngée régionale de santé est effectuée dnas les mirueells délais, dnas le crade d'un dsiitispof géré par l'Ucanss.

Les oerigmasns d'origine mtneett en ?uvre lures oigailontbs légales en matière d'information et de ctlosautnion des iitsnotituns représentatives du personnel.

4.2.?Situation du salarié transféré

Le tsenarfrt du salarié, tel que prévu par le législateur, s'accompagne du mtianien du bénéfice des spluitinoats de son cartont de tivraal et s'effectue a mimnia conformément à sa qiaificaoutln antérieure.

Dès lors, il bénéficie, après le transfert, d'une rémunération alnuenlé au mnois équivalente à celle perçue antérieurement puor ce qui cnceroe tuos les éléments de rémunération.

Celle-ci tneit nnmeamott cmptoe du cecnoiffet de qaifauticloin ou de fonction, des pionts d'expérience, des pnotis de compétences ou d'évolution salariale, aisni que de l'ensemble des primes, giaaftocniirts et indemnités dnot le salarié bénéficié en rasion de son emploi.

Lorsque le tnsaefrnt s'opère dnas une agcnee régionale de santé dnot le caemelssnt est inférieur à cluei de la csaie d'origine, l'agent de ditoircen cnesvore le bénéfice de son niveau, de son acienn ceiinffocet et de sa rémunération.

Afin de feticaillr son intégration, le salarié diot puovoir sruive des sensosis d'information et d'adaptation à son nouvevl environnement.

Après un délai de 6 mois, et à sa demande, tuot salarié transféré bénéficie, à sa demande, qui diot être formulée au corus du 7e mios snvaiut le transfert, d'un etietnren aevc la doictern de l'agence régionale de santé, puor eniaexmr sa stoaituin professionnelle.

Cet eteniretn diot se dérouler dnas un délai mmxiaal d'un mios svaiut la demande.

Cet erineettn est l'occasion de fiare un pinot de situation, prtmeneatt au salarié, et à l'employeur, de vérifier si les coidnonts d'intégration se snot réalisées de façon satisfaisante.

Si dnas le mios qui siut cet entretien, le salarié empxrie un sioahut de mobilité en dtoeriicn du régime général de sécurité sociale, il en saist une ceulle ad hoc, orgnae thciuenqe situé à l'Ucanss.

Celle-ci est chargée d'assurer, en ctrntceooian aevc les csesais nationales, la msie en raotieln des suhtioas de mobilité aevc les ptoess dlsbpeoiins au sien du régime général de la sécurité sociale.

Un bailn d'activité est tmsinras ttiisemenleemrrlt aux oaatronniisgs sdinacleys nationales.

4.3.?Accompagnement du salarié à l'occasion du transfert

4.31.?Allocation de transfert

Tout salarié transféré dnas une aecgne régionale de santé bénéficie, lros de sa psrie de ftnoocin dnas l'agence, d'une acolloaitn de tranrfset dnot le manntot cesnporrod à un mios de slraiae burt normal, aevc un minimum fixé à 2 000 ? bruts.

4.32.?Indemnisation de la mobilité géographique

Lorsque le neauovu leiu de tarvial est dtnasit d'au mnios 35 km du précédent, ou lsqroe le terrasnft iduint une aoiuatngmen du tpmes de tejar aller-retour, apprécié sur une bsaie oijecbvte (site iennrett de saimtluoin de kilométrage routier), ertne le dmciloie et le leiu hutiaabl de tariavl d'au minos une heure, la mobilité du salarié s'exerce sur la bsaie du volontariat.

Dans le cdrae des snuitaotis asini visées au ponit 4.32, le salarié bénéficie des dipoisioitsns qui sevinut :

Augmentation du mtnnoat de l'allocation de transfert

Le manotnt de l'allocation visée au piont 4.31 ci-dessus est porté à trios mios de saalire burt normal.

En cas de cgnneameht de domicile

En cas de mobilité entraînant un caehnegnmt de domicile, le salarié bénéficie en sus des mueesrs sauvtneis :
? un crédit de cniq jours ouvrés de congés eopilnxtncees rémunérés ; ce congé, qui puet être fractionné, est à pnrndee dnas les duex mios précédant ou siaunvt la réalisation evfcfteie de la mobilité ;

? le renobusmeermt des fails liés à la reecrhche d'un logement, siot une psrie en chrage dnas le cdare des dotisponiiss clettevninnoones en vuivegr des faris inhérents au vayoge de rnceaasnisce (transport, hôtel, repas, dnas la lmtie de tiros nuitées maximum) puor le salarié et son cononjit ou suoaiitn assimilée ainsi que puor ses entfnas à charge. Les faris d'agence afférents à la lticoaon ou à l'achat de la noleuvle résidence snot pirs en chgare par le nouvel osmiagnre euylpomer sur présentation de factures, à crncruoene d'un motnnt mxuimam de 1 500 erous ;

? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rhchree d'un lengoemt ;

? le rmreesboeunmt puor le salarié et sa falimle (conjoint ou stoiuaitn assimilée et etnafns à charge) des frias de torsnprt sur la bsaie des dniisipotsos cetoenninlvlenos en vueugir ;

? la psrie en cgrhae intégrale des firas de déménagement aevc présentation préalable au roeemrnmseubt de trios dievs à l'agence régionale de santé, qui nfitoie par écrit au salarié concerné son acrocd sur le dievs le puls économique, le runombeemsert s'effectuant sur présentation d'une ftaruce détaillée et acquittée ;

? les facilités nécessaires à l'insertion prfsoeloineslne du cjnnooit ou assimilé dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, si le cninooit ou assimilé est salarié de l'institution, les csaies nlaientos étudiant, aevc le cuoncrs des oamgesnris de la région considérée, tueots les possibilités d'un rseecemnlst dnas un ptose d'un neaviu équivalent ; si le cinnooit ou assimilé n'est pas salarié de l'Institution, les possibilités d'emploi exsiant au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la doisstipion du cjionnot une atacsnise à la recherche d'un emploi.

Ces angetvaas snot également accordés, dès lros qu'il en rlmiept les conditions, au salarié anayt bénéficié de l'indemnité de double résidence visée ci-dessous, qunad il procède à son déménagement dnas le cdrae de sa mobilité.

En cas de double résidence

Le salarié qui, du fiat de son transfert, a une dubloe résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le moanntt juneloriar de cttee indemnité crorponesd pnnedat toirs mios à cueli de l'indemnité cnlononetvniilee qui est srivee puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité crronsoneadpt à un déplacement olanbeigt à prdnere un raeps à l'extérieur.

À l'issue de ces toirs mois, le salarié, qui rielpmt toujours les conditions, bénéficie du rbeusmmnereot de ses fails supplémentaires d'hébergement liés à sa dbuloe résidence, dûment justifiés, dnas la lmiite de hiut cetns eours mensuels, pendnat 15 mois.

Ce mnatnot est revalorisé au 1er jaeivnr de chauqe année en foctnoin du tuax d'évolution anenlule constaté de l'indice Isene « Hôtellerie y cmpiros posnien », ou de tuot idcnie qui vindaerit à s'y substituer, publié au bltleuin mneeucl de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du rsubrmnneoet de ses frias de déplacement, sur la bsaie des triafs conventionnels, à riaosn d'un tparnsort aller-retour hraoddmaeibe enrte ses liuevs de résidence, et ce pnnedat une durée de 18 mois.

En l'absence de cmheannegt de docimile et de dlbuoe résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la crhage de l'employeur, siot d'un ambneennot à un mdoe de trsoparnt en comun crpsnraeoodnt au tajert entre son diimcole et son nuveaou leiu de travail, siot du rnuemsebrmoet des fiars engagés

sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991, et du 25 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

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

Article 5 - Accompagnement professionnel du salarié amené à changer d'emploi dans son organisme du régime général
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

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

En cas d'acceptation d'un emploi différent en matière de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification retenu est identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue de son nouveau emploi.

L'employeur pourvoit les formations nécessaires, et en assure le financement correspondant, le cas échéant avec un budget spécifique complémentaire au plan de formation initiale.

Chaque salarié qui en formule la demande bénéficie d'un bail précaire destiné à rechercher, d'un commun accord avec l'employeur, les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

5.2. Garanties offertes en matière de rémunération

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

Le montant de la rémunération visée ci-dessus tient compte du coefficient de qualification ou de fonction, des points d'expérience, des points de compétences ou d'évolution salariale, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à son emploi.

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée, dans tous les cas qui le justifient, à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime entre dans la base de calcul de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle de non-régularisation des 105 %.

Article 6 - Accompagnement des salariés des unions régionales des caisses d'assurance maladie non transférés
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Le salarié d'une union régionale des caisses d'assurance maladie dont le transfert ne se réalise pas est reclassé, prioritairement, dans l'organisme de sécurité sociale le plus proche de son ancien lieu de travail.

Il bénéficie des dispositions de l'article 5 du présent accord.

Article 7 - Salariés mis à disposition d'une structure dont l'activité est transférée à l'agence régionale
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les salariés d'organismes de sécurité sociale, 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 le protocole d'accord s'appliquent dès lors de ce transfert.

Article 8 - Information des représentants du personnel
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Un bilan des travaux réalisés est communiqué, pour information, au comité d'entreprise de l'organisme d'origine.

Article 9 - Titre III Mesures destinées à favoriser les mobilités

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

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 base des emplois gérée par l'Ucanss.

Il est rappelé que les dispositions des conventions collectives, qui régissent les emplois des organismes du régime général de la sécurité sociale et leurs salariés s'appliquent aux personnes de droit privé des agences régionales de santé, notamment en ce qui concerne la rémunération, pour toutes ses composantes.

Par ailleurs, les agences régionales de santé sont considérées comme des organismes de sécurité sociale pour les salariés régis par l'une des conventions collectives visées par l'article 1er du présent accord lors de leur recrutement dans un organisme du régime général ou dans une agence régionale.

Notamment :

? les salariés concernés bénéficient de tous les dispositifs contractuels relatifs aux candidatures sur des postes vacants, ainsi que de toutes les dispositions relatives à la mobilité ;

? 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 ;

? les salariés concernés des agences régionales de santé bénéficient des modalités d'organisation de la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général (OPCA identique, priorités de formation gérées par la CPNEFP) ;

? le droit d'indivision à la formation est transféré à l'occasion d'une mobilité entre un organisme du régime général et une agence régionale de santé ;

? 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 un organisme du régime général.

Pour favoriser la mobilité de la part de l'employeur au bénéfice des activités scolarisées et continues du comité d'entreprise, une prime mensuelle dont le montant est fixé à 2 points est attribuée à l'ensemble des salariés en possession d'un contrat de travail 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 de la règle des 105 %, 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 salarié ne pourra percevoir le pécunier d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de congés non pris 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 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 dans la branche maladie.

Quand la direction de l'agence régionale de santé envisage de prendre une mesure disciplinaire, le conseil de discipline régional est compétent, dans les conditions posées par les dispositions relatives aux procédures de discipline des organismes de sécurité sociale.

Pour l'application de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents problèmes

des organismes de sécurité sociale, les agences régionales de santé sont considérées comme des organismes rattachés de la catégorie A ou B.

Dans la mesure où les directeurs des agences régionales de santé sont nommés en conseil des ministres, le salarié de l'institution concernée bénéficie d'un droit au rattachement au régime général de sécurité sociale, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 19 bis de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 ; dans ce cas, la durée de la période de détachement est portée au maximum à 8 ans et le délai de six mois, pour l'admission à la demande de réintégration, n'est pas requis.

S'agissant des modalités d'inscription sur la liste d'aptitude des emplois de direction des organismes de sécurité sociale, les modifications réglementaires nécessaires, seront étudiées avec les services de l'État.

Titre IV Dispositions diverses

Article 10 - Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

1. Article 1er du protocole d'accord du 24 décembre 1993 relatif aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance des personnels des organismes du régime général de la sécurité sociale et de leurs établissements

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1er du protocole d'accord du 24 décembre 1993 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, y compris les caisses nationales, l'Ucanss et l'EN3S, ainsi qu'aux agences régionales de santé pour les salariés de droit privé. »

2. Article 1er de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1er de l'accord du 7 janvier 1998 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des

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

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La PTSE CDFT ; Le SNOSDPS CFE-CGC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; Le SNOOCFS CGT-FO ; Le SAEDNOS CTFC ; La PSE CTFC ; La FPONS CGT ; La COCIFT CGT,

Article 1er - Missions de la commission paritaire nationale de validation

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

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 établissements de moins de 200 salariés qui sont dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical.

organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, y compris les caisses nationales, l'Ucanss et l'École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S), aux salariés de droit privé des agences régionales de santé, ainsi qu'aux organismes affiliés à la Caisse de prévoyance des agents de la sécurité sociale et assimilés (Capssa) à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et à l'accomplissement des formalités juridiques d'adhésion à l'accord, ou ceux pour lesquels le conseil d'administration a décidé d'accepter l'adhésion. »

3. Article 1er du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1er du protocole d'accord du 12 août 2008 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime complémentaire de couverture des frais de santé dans les organismes du régime général de sécurité sociale et leurs établissements, y compris ceux qui ont mis en œuvre, antérieurement au présent accord, un régime de garantie de frais de santé à caractère obligatoire, ainsi que dans les agences régionales de santé pour ce qui concerne leur personnel de droit privé. »

4. Article 3.1 du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale

Les dispositions de l'article 3.1 du protocole d'accord du 12 août 2008 sont complétées par un deuxième alinéa rédigé comme il suit :

« Il s'applique également aux salariés de droit privé des agences régionales de santé. »

Article 11 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

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 sécurité sociale et aux agences régionales de santé.

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.

Article 2 - Composition de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

La commission paritaire est composée :
? au titre du collège salariés, de deux représentants titulaires, et de deux représentants suppléants, de chaque organisme représentatif 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.

Article 3 - Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

La commission paritaire se réunit à la demande 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 plénières 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

Accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	FEC FO ; SNFOCOS CGT-FO ; PSE CTFC ; SNADEOS CTFC ; PSTE CDFT ; CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les signataires entendent réaffirmer les principes énoncés aux paragraphes précédents relatifs à l'évolution des réseaux.

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

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

Dans cette perspective, et au terme d'une négociation qui a permis d'établir de nouvelles modalités de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les modalités d'accompagnement indispensables de leur être associées, les parties sauront que l'existence d'un dialogue social de qualité est au préalable nécessaire qu'au préalable local, en adéquation avec les objectifs des accords avec les partenaires du service public.

Les signataires considèrent que les dispositions énoncées dans le présent accord ont pour objet d'assurer, en amont, à la mise en œuvre effective des décisions, plus tôt au long du processus, l'information et la concertation indispensables à une bonne appréhension des enjeux. Ils considèrent que la gestion des ressources humaines doit être fondée sur les compétences professionnelles développées par les salariés, tels que définies par les qualifications professionnelles et la formation collective.

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour que les conditions d'emploi des salariés ne se voient pas altérées du

vioix 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.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

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.

En cas de ces évolutions. En conséquence, il est convenu qu'aucun licenciement économique intervenant dans ce cadre.

A cette fin, les parties s'engagent mutuellement de ce qui suit :

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux personnels relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 (employés et cadres, informaticiens, personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et services, ingénieurs-conseils) relevant des catégories décrites à l'article 2.

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

Il leur est précisé que, dans le cadre des dispositions visées à l'article 2 du présent accord, aucun lien avec l'économie ne sera établi, et que toute mobilité s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, toutes les modalités de mobilité attachées au caractère de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

Article 2 - Situations visées
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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

? mise en commun entre plusieurs organismes, y compris annexés à des entités différentes, d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;

? réorganisation structurelle de plusieurs organismes pour la création d'une nouvelle entité juridique, réalisées dans le cadre de l'évolution des réseaux décidée au plan national, et ayant pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des personnels concernés, après la prise d'effet du présent accord.

Titre II Mesures d'accompagnement individuel des salariés

Article 3 - Accompagnement de l'évolution des emplois
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

3.1. Établissement d'information et d'orientation

Quand une évolution ou une restructuration doit être envisagée, le salarié est informé précisément des conséquences des mesures

mis en ?uvre par roapprt à son activité psloienrlnefose au cuors d'un enreteitn aevc un rlopsaesnbe du stcuere des rcrosoeseus humaines.

Il peut, à sa demande, se friae ampngecoar par un représentant du personnel.

L'information la puls complète diot être délivrée sur les possibilités d'évolution ponrnlfeseliose dnas l'organisme d'appartenance, ou dnas les oraemngis voisins, qlleue que siot luer bhrcnae de législaton.

A cet effet, des cntactos snot établis aevc les omgersnaiss géographiquement proches.

Les poointrspis d'évolution ou de reoirnevcsn pniesoflrsone formulées par le salarié snot recensées par la direction, qui diot les étudier prioritairement.

En l'absence de suaioit d'évolution psofnsonlilreee émis par le salarié, ou dnas l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur fromlue des piispoorotns qui dovient piomirrenteriat preotr sur un emlopi dnas l'organisme iqedniute en treems d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de teells possibilités s'avéreraient eells assui inexistantes, des pornoiostpis ptaront sur un emolpi différent en temres de qoaifcuiilt n snot arlos formulées.

Les piiostropnos d'évolution ou de rcoivesonrn snot formulées par écrit et communiquées au salarié qui dpoisse d'un délai de 1 mios à ctmvoer de la dtae de réception du dmencuot puor friae part, par écrit, de son atetapocin ou de son refus.

En tuot état de cause, le rfues du salarié ne puet coruinde à son lenmcicneit économique individuel.

Après tiros poitoiposnrs d'évolution plosniefolsrnee qui n'ont pu aboutir, un aepeocamcnmngt RH, qui puet nmmtaent cpeormtor un bialn pssfoorenenil ou un balin de compétences, est ogebaltneomiirt proposé à l'intéressé, qui puet ceednanpt le refuser.

3.2. Mueress d'accompagnement personnalisé à la psrie de fonctions

En cas d'emploi différent en tremes de qualification, y crmpios lsuroqe le nveiau de qutlcifaioain rtsee identique, le salarié concerné bénéficié, sur son tmeps de travail, de la fairmtoon iitalne ou de la faomtiorn complémentaire nécessaire à la tneue du neovol emploi.

L'employeur enagge aolrs tuos les myneos budgétaires nécessaires à la ftoaorimn du salarié, le cas échéant aevc une ditoaton spécifique complémentaire au paln de foroitamn cutnonie initial.

S'il est avéré que le prjeot pnfsnoesireol du salarié coïncide, dnas le crade d'une mobilité inter-organismes, aevc les bieosns de l'organisme sollicité, les osgeinmars concernés s'entendent sur les modalités de fortoiman à dispenser.

A tuot moment, le salarié puet deenmadr le bénéfice d'un bialn pfieosrnsneol destiné à rheceherr les atncois de fioatmorn complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, les paeetranris soauicx représentatifs au paln national, en lein aevc la CPNEFP, eerggonnat les démarches nécessaires auprès de l'OPCA puor felitacir l'obtention d'un cfemenniaocnt des congés indidiuelvls de ftarioomn de lonuge durée puor des salariés placés dnas la saouiiitn visée à l'article 2 et prrtoues d'un projet professionnel.

3.3. Gaeiantrs apportées

Le salarié qui chgnae d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du meitnan de son naeivu de qtiaailuocifn et de sa rémunération.

Le mnatnot de la rémunération visée ci-dessus teint cptmoe du ceceniifoft de qualification, des pintos d'expérience, des ptnios de compétence, ansii que de l'ensemble des primes et indemnités dnot le salarié bénéficie de par son précédent emploi.

Cette garanite de mietnain de rémunération est assurée à l'aide d'une pmire exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette pirme enrte dnas la bsae de clucal de l'ancien sliiare dnas le crdae de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la covoietnnn collective.

Le salarié qui cagnhe d'emploi diot pioovur creevosnr son aaoiffitlin au même régime de raitrete qu'auparavant.

Enfin, ce cnneaemhgt ne diot pas retterme en casue les possibilités d'évolution pienslnorflsoe ultérieure.

Le duceeirtr ou l'agent cplbamtoe d'un osnmgairé appelé à disparaître à la suite d'une fusion, qui n'est pas désigné puor oppccuer des fitonocns équivalentes, siot au sien d'une entité neenmvleoult créée, siot au sien d'un autre organisme, est affecté de doirt au sien de la neuvlloe entité issue de la fusoin sur des focitnnos ou une mission, qui pveeunt être locales, régionales ou nationales, après ctinactroeon entre le dietercur de la cissae niaotnlae compétente et le dircueetr de la nevollue entité.

Il bénéficie aolrs de ttueos les dsiniotpisos cnloeeontlnnives afférentes à sa quaficitilaon antérieure, nonmaemtt en teems de rémunération.

3.4. Mobilité flonctonlenie des employés et cadres

Dans le carde des siitoaunts visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui acctepe une mobilité fetonnclinloe entraînant une mtoificoidan de ses activités pleeorenislnofs bénéficie d'une pmrie dnot le mtanot crepsnorod à :

? 1 demi-mois du salarie burt naroml de l'emploi précédent en cas de cgnehmeat d'emploi générique ;
? 1 mios de son sialrae burt nrmaol de l'emploi précédent en cas de chaeenmngt de flmaile professionnelle.

Cette pmrie est versée en une fios lros de sa pirse de fonction.

Cet acmpnengeomcat de la mobilité felniconnlote ne se clumue pas aevc ceuli de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls fvarloabe s'appliquant.

Article 4 - Aide au travail à temps partiel En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Dans le cas où des salariés enrtratt dnas le champ d'application du présent accord, âgés d'au mions 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des satuionits visées à l'article 2, stiouhanet bénéficié d'une asiarutotoin de taavir à tmeps partiel, quelle que siot la durée haabomiddere de travail, les ctoanoitiss ploenaats et slalaaeirs d'assurance vieillesse, y cmopris de rtaritee complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un slaiare à tpems peiln jusqu'au départ à la retraite.

Les caottnois paaeorlnts anisi que la prat de cotoitians sllaaearis cneorndpsat au différentiel ernte le monant des cnsiatotos calculées sur la bsae d'un taraivl à tepms plein et ceels calculées sur la bsae du traavir à tpems pairetl snot preiss en chgrae par l'employeur.

Article 5 - Congé de fin de carrière En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du ploortce d'accord du 8 mras 2016 riaeltf au ctpmoe épargne-temps dnas les onmeaisrgs de sécurité sociale, est, dnas le cdare des sunatoits visées à l'article 2 du présent accord, oveurt aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le norbme de jrous épargnés au tirte de l'allocation vacances, de la gfoicaairitn aelnlune et de l'indemnité de départ à la retriare ne puet pas dépasser un poalnfd de 12 mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière cnrrospeod au slode des jrous épargnés dnas le cmtpoe épargne-temps dnas la ltimie des doinispitos légaes.

Titre III Mesures visant à favoriser la mobilité des salariés sur la base du volontariat

Article 6 - Mobilité exercée à l'intérieur de l'organisme
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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

Article 7 - Mobilité exercée entre plusieurs organismes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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

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

7.1. Volontariat

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

Tout salarié concerné peut irriter dans la mesure des emplois gérés par l'UCANSS ses situations de mobilité.

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

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

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

7.3. Aides à la mobilité

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

En outre, les salariés ont :

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

Mobilité entraînant un changement de domicile :

? le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
? un crédit de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires 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 prime en cash dans le cadre des dispositions d'indemnités en vigueur des frais inhérents au voyage de

professionnel (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou partenaire assimilé, 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 employeur moyennant sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 ? ;

? l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de coopération à l'effort de coopération employeur ;

? le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou partenaire assimilé et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions en vigueur ;

? la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au responsable du dossier de l'organisme preneur qui doit être par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
? les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les classes neantmoins étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un recrutement 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 sien ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

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

Mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 du présent accord, a une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité forfaitaire qui est versée pour les déplacements entraînant un coucher, majoré de celui d'une indemnité forfaitaire à un déplacement obligé à prendre un repas à l'extérieur.

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

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pensions », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

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

Mobilité entraînant ni changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du décret d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Cette prime en cash est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 8 - Mobilité externe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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

Le salarié souaanhitt développer un pojret ponsoiersfenl bénéficie de peiln droit, sur sa demande, d'un bailn de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de viadaoltin des auicqs de l'expérience, il bénéficie d'un agoneeanmcpemt de l'employeur qui lui dnone teutos les facilités nécessaires à la ciitstounon du dossier.

Les frias inhérents à ces aicnots ne snot pas à la caghre du salarié.

8.2. Création ou ripesre d'entreprise

Le salarié potuer d'un proejt de création, ou de rreispe d'entreprise, puet bénéficier d'un congé, ou d'une période de taarivl à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux disispnoois du cdoe du travail, ce congé est oruvet au salarié snas cndooiitn d'ancienneté, et snas qu'il snot pssioble de lui ospeopr un ruefs fondé sur une précédente dmanede de création ou de reipsre d'entreprise itnerenuve dnas les 3 ans précédents.

Le congé, ou la dndmeae de taarivl à temps partiel, est de droit.

8.3. Psootiin de détachement

Nonobstant les dpsoiitsons de l'article 40 de la cntenvioon cltvecoie du 8 février 1957, les pelensorns visés par le présent aocrcd obtiennent, sur luer demande, luer détachement dnas un des onaegrimss visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sloaice ou dnas un epmoli rneevalt d'une iitstitoun visée aux tertis II, III et IV du lvire 9 du cdoe de la sécurité soaice ou dnas un elpomi rveenalt d'une aaoitstiirmdn pbilquue ou d'une collectivité pbiuulqe territoriale, dnas un ornamsige chargé d'une mssiion de sericvè pibulc ou raelenvt du cdoe de la mutualité, dnas une ogostairnan internationale, dnas un orsmgiane scaoil d'un tirtroerire d'outre-mer ou d'un pyas étranger, dnas une errpnstiee pqluibue ou privée.

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

Au temre de cette période, l'intéressé qui en fiat la danmede est appelé à opecucr un epomli d'un naiveu au moins équivalent à culei qu'il tenait précédemment.

Durant la période de détachement, les dsipniitosos de la cenitoovnn cileoclvte ne snot pas albelacipps aux salariés en pitosin de détachement, suaf cleles rteevials au régime de prévoyance et aux aavnagets accordés aux mbmeres de la fmiale d'un anegt décédé.

Article 9 - Mise en place d'un suivi des mobilités
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque diioecrtn de ciasse naintlaoe se derota d'un suvii spécialisé des mobilités destiné à merrte en ?uvre les acotins nécessaires à la réalisation des opérations liées aux sitnuoais visées à l'article 2 du présent accord, neommatnt en ce qui coecnrne les mobilités flelooncinnets et géographiques dnas le cdare de la région par la coaoitriodn ciblée des orfefs et des demandes.

L'UCANSS asurse la cooadnioritn du suivi des mobilités organisé par chacune des ceisass nationales, pemtatrent de flctaiier les mobilités entre bcnaehs de législation.

Titre IV Dialogue social

Article 10 - Dialogue social au niveau national
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Dans le cdare du fmteneoninonct de l'instance nialtoane de concertation, une séance est oeibmerlaotgint consacrée, au moins une fios par an, à une présentation préalable détaillée des opérations realnevnt du présent accord.

Par ailleurs, la csomisomin piriratae nioantale de l'emploi et de la

fmoirtoan plrioflseesnone procède, conformément à ses missions, à un emaxen régulier de la staituion de l'emploi au rregad des stoitaiuns visées à l'article 2 du présent accord.

Article 11 - Dialogue social au niveau local
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

11.1. Introfoaimn et csaontutoiln des représentants du personnel

Les oegansmirs concernés par les stoaitutnis visées à l'article 2 du présent aocrcd s'attacheront en pernaecnme à oaernsigr une msie en ?uvre de lrues onbtaiolgis légales en matière d'information et de cislauttoon des insnaetcs représentatives du peonsrnel qui pretetme d'assurer un doaignle social de qualité.

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

L'employeur s'engage à cmmoqueunir aux représentants du pnsenorel la tise des epmlois concernés par les stitnoais visées à l'article 2 du présent accord.

Afin d'assurer, dnas les meulelreis conditions, une hmitaosoriann omlipate de l'information diffusée auprès des personnels, les diritonecs des oreiansmgs concernés par une fusion, délivrent une imoornafitn détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours d'une réunion qui rssebmale les secrétaires des comités d'entreprise asnii que les délégués syndicaux.

Cette réunion, qui derva ieritnvenr préalablement à totue décision, ne dégage en auucn cas la responsabilité de l'employeur qunat à ses oaigtolbis en matière d'information et de caottliousnn des représentants du prnsorenl tleles que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Msie en plcae d'une réflexion asosacnit les délégués suyicdanx à l'occasion d'une fusion

Une réflexion est recommandée entre les dnotreicis et les délégués snuidiyacx des onrsemagis concernés par une fusion.

Elle a puor obejt d'anticiper les négociations qui, une fios la fsouin réalisée, dvnroet éventuellement être engagées puor pienrvar à une hionsiormaan du sutatt collectif.

11.3. Ecoletnis professionnelles

Dans le carde d'une fusion, aifn de prrmtete que la msie en pacle de la représentation du prenonesl snot etfifecve dnas les mlerluies délais, il est convneue que le pceoursrs électoral diot être engagé, au puls tard, anavt la fin du deuxième mios sivuant la création du noeuvl organisme.

Titre V Dispositions diverses

Article 12 - Suivi paritaire de la mise en place de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Il est institué au neaviu de l'UCANSS une intancse niatolnae de suvii composée, d'une part, du deutercir de l'UCANSS et, d'autre part, de dix représentants au total puor les onontariisags sylicandes représentatives au paln national.

Cette icnnstae tinet au moins une réunion par an.

Article 13 - Durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arcocd est clcnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, tmere de ses effets. 6 mios avnat ctete échéance, une évaluation de sa msie en ?uvre srea réalisée.

L'UCANSS et les oaaistnrnogis scelnaidys nalnetaios se rooertnecrnt puor décider d'une éventuelle ruteiocdonn et attapiodan du texte.

Article 14 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

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

Avenant du 29 janvier 2014 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SEDAONS CTFC ; Le SNCOFOS CGT-FO ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 3.4 relatif à la mobilité fonctionnelle des employés et

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

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; PSE CTFC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail volontaire et régulière dans laquelle un travailleur 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 salariés de télétravail partiellement dans lesquels 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, ainsi que la nature de son activité l'y contraignent.

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, hors 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.

Article 2 - Portée

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

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

Il entre en vigueur au 1er janvier 2014.

Le présent accord est modifié comme suit :

Les termes : « 50 % de son salaire brut normal » sont remplacés par : « 1 demi-mois du salaire brut normal (?) ».

Le présent accord est sans changement.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2018, terme de ses effets.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant s'applique sous réserve de son agrément prévu par le code de la sécurité sociale et de l'agrément du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.

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

Il entre en vigueur au 1er janvier 2014.

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative dans les domaines 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.

Article 3 - Conditions de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

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 technique 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 conformité de l'attestation d'assurance prévue à l'article 4 et du respect de la conformité des installations électriques prévu à l'article 5 lorsque la demande porte sur le télétravail résidentiel 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 satisfaisant 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 3.2.2.

3.2.2. Aménagement du télétravail dans des situations particulières

Quand le télétravail est de nature à favoriser l'emploi de salariés

en soultitan de handicap, ou qaund il est préconisé par le médecin du tvarail aifn de ptretemre de mietnanir un salarié en activité, l'employeur, en lein aevc le CHSCT, eaxnmie les contdoniis dnas leeslqelus les règles abilelcapps peevunt être aménagées.

Cet eeamxn peut, notamment, le cinudroe à déroger au tpems miimum de tivraal dnevat être effectué dnas l'organisme.

3.23. Pipciaroaitn à la vie de l'organisme

Afin de gtrairn l'information et le lein aevc l'organisme, les télétravailleurs pircepnitat dnas les mêmes ciintoonds que les aurets salariés aux fitroaomns et aux réunions de service.

3.3. Ctonidonis de msie en place

3.31. Aaenvnt au ctrnaot de travail

Préalablement à la msie en ?uvre du télétravail, le salarié signe un ananevt à son crntaot de taivral cfrmoone à l'avenant tpye annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est coclnu puor une durée de 1 an, puet être renouvelé autant de fios que de bosein dès lros que le salarié et l'employeur en snot convenus.

3.32. Période d'adaptation et réversibilité permanente Période d'adaptation et eetreinn de bilan

Afin de pettrrme au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail conerorpsd à lreus attentes, il est prévu une période dtie d'adaptation.

Pendant cette période, dnot la durée ne siaaurt excéder 3 mois, cacnhue des pareits est lribe de mttère fin au télétravail myneannot le rpecset d'un délai de prévenance de 30 juors qui puet être réduit par acorcd des parties.

Cette période d'adaptation est evtfifcee une sluee fois, et ne s'applique pas si l'avenant au crnatot de tavrial rtiliaef au télétravail est renouvelé lsouqre le salarié cosrevne le même poste.

Un erneettin est organisé enrte le salarié et son rnbslaspoeè hiérarchique au puls trad 15 juors anavt l'arrivée du tmere de la période d'adaptation aifn d'effectuer un blain sur la stiituaon de télétravail. Ce bailn est l'occasion puor les duex preaits d'apprécier l'opportunité de la psruitoue ou non du télétravail.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

A l'issue de la période d'adaptation, il puet être mis fin, par arcod des parties, au télétravail aanvt le tmere ielmienatnt prévu par l'avenant au caortnt de taiarvl suos réserve de rtcpsseer un préavis, qui, suaf arcod des parties, est de 30 juors puor l'employeur et de 15 juors puor le salarié.

Le salarié retuvore arlos son potse et ses codnointis de tiaravl antérieures.

Cette décision, qui met auetuitneaoqmmt fin à l'avenant au cnatort de travail, est notifiée par écrit.

Situation en cas de cnenmgaeht de foconints ou de domicile

La potuiurse du télétravail en cas de cmeneanhtg de foitncons ou de dicmiloe est subordonnée à l'accord des duex ptearis et à la ccsnilouon d'un neuvol annvaet ertne le salarié et l'organisme.

3.33. Durée du travail

S'agissant des télétravailleurs siomus aux hroeairs collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dnas le cdrae des hariroes de tiaravl hiabtuels du scverie aeuqul le salarié est affecté, et dnoc dnas le rcepst des règles légales en vigueur.

A ce titre, ils bénéficient des harerios vaibearyl s'ils snot mis en ?uvre dnas le sicrvee aequil ils appartiennent.

Le télétravailleur à dicoilme ne puet eceffuter des heuers supplémentaires qu'à la daemdne de son eyeoumlpr aequil il apenrtipat de déterminer les modalités de contrôle du tpems de

travail.

L'avenant au canortt de tviaarl fixe, en taennt cmpote d'une pause-déjeuner, les pagels hroieras pandent luelquesels le salarié diot être jgbaoilne par l'organisme.

L'employeur est tneu de rcespeter ces pgales horaires, et ne puet dnoc ctoncetar le salarié en drheos de celles-ci.

Pour ce qui cnneroce les salariés relvanet d'un fifaort anuenl en jours, cqhuae journée effectuée dnas le cadre du télétravail équivaut, qeul que siot le nmorbe d'heures effectuées, à une journée de tairavl au snes de la cnnotvien de forfait.

3.34. Cohix des jorus de télétravail

Le choix des jruos de télétravail résulte d'un arccod enrte les parties, qui diot ptrrmeete d'assurer le minetain du bon fomnoetennict du sirvcee d'affectation du salarié.

3.35. Sspueosnin prorioivse du télétravail

Le salarié puet être confronté à des cisrentnaccos qui snot de nature à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses misnoiss en télétravail (par exemple, idiecnne ou itooaindnn du lieu de télétravail).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le mangear du salarié puet demander, dès qu'il a cnasianoncse de ces événements, la susinposen ou l'aménagement à titre trpreamioe du télétravail.

3.36. Svuii du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien aenunl d'évaluation et d'accompagnement cmnecome par un temps consacré au sviui de l'organisation du télétravail.

Sont nmmoaentt évoqués les cnitdniois d'activité du salarié en télétravail, sa chrage de taivral et le mtiainen du lein nécessaire aevc l'organisme.

3.4. Rcepst de la vie privée du salarié

Les paegls hrreiaos darunt lesleleuqs l'employeur puet cnocettar le salarié snot précisées dnas l'avenant au cntaort de travail, et ce aifn de rpseetcer la vie privée du télétravailleur. Elles snot portées à la caacsonnsne du mnegaar du salarié et de ses collègues de travail.

Article 4 - Assurance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

En cas de télétravail plndiureae à domicile, le salarié diot inforemr son assreuur qu'il eexrce à son doliicme une activité pnosseliorefnle et s'assurer que son auascrnse mulerqisutis hoittaabin cvuroe sa présence pneandt ces journées de travail.

Il diot fnurior à son ogasmire une aoseattttin de son asuseurr en ce snes aavnt stargniue de l'avenant à son ctranot de travail.

Article 5 - Equipements de travail

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Lorsque le télétravail s'effectue au dimcloie du salarié, son hoaiibttan diot être clotpmbaie aevc l'exercice d'une activité pililofsrnensee au rgread des règles en matière d'hygiène et de sécurité.

Une aotaeittstn établie par un dteuqioanugsr pnneoirosfesl est rsimee par le salarié à son eepluomyr réalablement à la stgnaire de l'avenant à son cnotart de travail. Elle iuinqde que l'installation électrique de son diolmcie est cmforone à la réglementation en vueugir et lui permet d'exercer son activité pliefnreosolsne en tuote sécurité.

Le télétravailleur diot poovoir être jbligaone par téléphone, par mieassgree et être en mseure de se conenectr à distance.

A cet effet, l'employeur fnuriot au télétravailleur le matériel inortuifqmae et de cmoaiinuctmon nécessaire.

A ce titre, une ligne téléphonique personnelle 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 détournement 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 matériel adapté.

Le salarié s'engage à prendre soin de ces équipements.

Le salarié s'engage à remettre le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 6 - Frais professionnels *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014*

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la satisfaction de télétravailleur :
? le coût réel de la réalisation du diagnostic de conformité des installations électriques ;
? le surcoût éventuel de l'assurance du télétravailleur pour son montant réel.

En sus de la prise en charge des factures de téléphone (abonnement et communications) du téléphone 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 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 consécutifs (maladie, maternité, congé sabbatique?).

Les parties se réunissent annuellement pour apprécier l'opportunité d'une éventuelle révision du montant de l'indemnité en fonction de l'évolution des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail à domicile.

Article 7 - Protection des données *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014*

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 la confidentialité des données et leur confidentialité.

Il fera preuve d'une vigilance particulière sur l'intégrité et la confidentialité de l'information, notamment par l'application des protocoles de mot de passe pour les accès effectués à son domicile.

Article 8 - Droits individuels et collectifs *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014*

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux

salariés en situation normale travaillant dans les locaux de l'organisme.

A ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la formation que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Toutefois, les dépenses liées aux déplacements aux fins 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 soient évalués dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'organisme.

Article 9 - Relations sociales *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014*

En tant que salariés de l'organisme, les télétravailleurs sont pris en compte pour la détermination des sièges 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 s'engagent de négocier avec l'organisme un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication aux outils de travail sadcelynis qui y sont implantées afin de permettre aux salariés en télétravail 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 des droits pour cela des mêmes moyens, notamment de crédit d'heures.

Ce crédit peut être utilisé, pour tout ou partie, pendant les périodes en télétravail.

Article 10 - Consultation des instances représentatives du personnel *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014*

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.

Article 11 - Santé au travail et CHSCT *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014*

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 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 mise en œuvre 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 l'issue jusqu'à l'achèvement de la mise aux normes.

En cas d'accident du télétravailleur intervenu du fait ou à l'occasion du travail au domicile du salarié, il est appliqué le 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).

Article 12 - Sensibilisation et formation au télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée notamment sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les outils 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.

Article 13 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017. Toutefois, il cesse immédiatement de produire ses effets si un nouveau accord relatif au travail à distance est conclu et agréé avant cette date.

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.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

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 personnelle et leur vie privée et, d'autre part, de contribuer à améliorer les conditions de travail et de réduire par une réduction des trajets domicile-lieu de travail.

L'accord sur le travail à distance s'inscrit dans le processus de développement en matière de responsabilité sociale, notamment l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des territoires 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 du présent accord considèrent que le travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail notamment pour les 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.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Modèle type d'avenant au contrat de travail

Entre la cassette représentée par
et
M. [nom] à

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

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 rattachement de la demande de télétravail fait l'objet d'une note de demande formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le passage en télétravail est basé 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 infrastructures salariales et de manière générale à toutes les infrastructures relatives à la vie de l'organisme.

Article 2 - 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)
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

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 :

?

Le matériel mis à disposition est dédié à un usage exclusivement professionnel.

Le coût 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 téléphone professionnel mis à la disposition du salarié incombe à l'employeur.

La prise en charge des frais personnels (abonnements internet, communications d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait mensuel qui correspond à x jours pour une journée habituelle 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 sabbatiques?).

(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.

Article 3 - Horaires de travail
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Les hrireaos de triaavl snot cuex du scevrie dnas luqeel le salarié excre son emploi.

Il est convenu que les juros travaillés snot :

? les ? dnas l'organisme ;
? les ? à dcmlioie (ou sur le stie de ?).

Toutefois, en cas de nécessité de sericve (réunions, missions, faoitrnmos notamment), M. ????. puet être amené à traeevlir à la dedname de l'employeur dnas les lcouax de l'organisme (ou sur son leiu hbauietl de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les paelgs hreroais dnarut lseqlleeus le salarié diot pouvoir être jnoit à son diicomle (ou sur le stie de ?) snot de ...h... à ...h... et de ...h... et ...h...

Article 4 - Période d'adaptation (à ne pas mentionner en cas de renouvellement)

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Il est instauré une période d'adaptation pdneat leqlulae chncuae des prtieas à l'avenant puet y mterte un terme suos réserve de rpeestr un délai de prévenance.

La durée de la période d'adaptation est fixée à x mois, et clele du délai de prévenance de x jours.

Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Considérant tuot l'intérêt que représente dnas les oagserimns du régime général de sécurité saloice et puor les psonlneres y ntrailavlat un disptiosf d'intéressement, les priaets sigarnaets cvnienennot de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui tdsuriae la psire en ctopme des pnoaceferrms réalisées par cahuqe bnarche de législation du régime général et cuhgae organisme.

Cette rétribution ne se stbsutue en aunuce manière aux cnasotmeops ctennonloneelvis de la rémunération et cotiusnte un élément tetenlmoat indépendant de la négociation saailrale citnuode par arleulis dnas l'institution.

Elles eestmnit que cet élément de maiiottovn supplémentaire a des conséquences pioiestvs sur l'amélioration de la qualité du srecvie rednu aux usagers, qui dumreee l'un des aexs maeurjs des pitqiloeus ceidonufs par l'institution.

Elles cnenevionnt en otrue que l'intéressement s'inscrit dnas un pusecrsos vaisnt à aapetdr le crade cectlloif de tvraial aux évolutions et aux eunejx institutionnels, en clnniicoat les impératifs d'une gtoisen optimisée des oasneimrgs et la prise en cptome des intérêts des personnels.

Conclu au paln national, le présent arcocd s'applique detcenriemt aux ogerasinms et iarsutne un mécanisme anayt puor finalité la rsanoinncscae des erfotfs citllfeocs aolpiccms caquhe année dnas l'atteinte des oftijbecs assignés contractuellement, tnat globalement, au neviau de cquahé banrhce de législation, que localement, au nveiau de cqhuae organisme.

A cet effet, il est distingué duex ptras dnas l'intéressement, siot une prat nloatiane d'intéressement et une prat lolcae d'intéressement, réparties à hueuatr de 40 % puor la première et de 60 % puor la seconde.

La mesure des poerancfimes et les modalités prqaeitus de msie en ?uvre de l'intéressement fnot l'objet d'annexes par bcrnahe de législation, l'UCANSS et les cneetrs régionaux de fiartoomn donispast d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fiat l'objet d'une évaluation dnas tetuos ses modalités au soecnd smsreete 2016.

Article 5 - Règles de réversibilité du télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

A l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou M. penvet dmedenar à mterte un tmere au télétravail suos réserve de l'accord de l'autre pratie et du rescept d'un préavis de 30 juors puor l'employeur et de 15 jurors puor le salarié (un délai puls cuort puet être fixé en cas d'accord etnre le salarié et l'employeur).

Article 6 - Rappel des règles de sécurité et de confidentialité
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

M. s'engage à reeesctpr les règles de sécurité irqufioatnme en vuueigr dnas l'organisme, en prateucilr à mterte en ?uvre tuos les pteocoors vanist à assuerr les ptoconitres des données et luer confidentialité.

Il (elle) fiat pvuere d'une vniliacge particulière sur luer intégrité et le mniaeint de luer confidentialité, nmmntaoet par l'application des dnoisitpss en matière de mot de passe puor les tvuraax effectués à son domicile.

Fait en duex elrmepaixes originaux, dnnot un puor chncuae des parties, à, le

Le salarié. L'employeur.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'accord est cnclou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eccxieers 2014, 2015 et 2016.

Il ernte en alpiiotpacn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent accrod cnenroce l'ensemble des ormenagjss du régime général visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le dopisiitf d'intéressement vsie l'ensemble des salariés rnvleat des cnonotvneis ceeltoclvs nnaleoatis de tavrail du 8 février 1957 du peosrnel des oagimsrens de sécurité sociale, du 25 jiuin 1967 des atnegs de diiceotr et des aegtns cateolbpm des oniamregss de la sécurité saciole et d'allocations familiales, et du 4 avrlr 2006 des prietacins cneolsis du régime général de la sécurité sociale, des omnagrseis ennartt dnas le cmahp d'application tel que défini à l'article 2, dpsnsaiot d'un cronatt de tavrail et cotnpamt au moins 2 mios d'ancienneté acqisue au sien d'un omragsine revnleat du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne puet se setbtuusr à auunc des éléments de rémunération ou aoicercsses de slariae en vieguur ou qui diveinndereat oogritleabis en vteru de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte ueunneqmit des mécanismes et moeds de caulcl définis dnas le présent accord.

Nul ne puet prétendre pvoeirer un intéressement différent de culei découlant d'une ailppciaotn du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et vblaarie d'un ecxicere à l'autre. Les smmeos versées au ttrie de l'intéressement ne snreot pas presis en ctopme puor la détermination de l'évolution de la masse straaliae lros des négociations saralealis paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Les différends qui prierarot sgruir à l'occasion du présent accord snot soumis à une cmiooimssn composée cmmeo siut :

? un représentant par oaisotgrinan syncailde nntoiaae staraignie dpoasinst chaucn d'une viox ;

? le président du comité exécutif ou son représentant, qtaure dueitretrs du comité exécutif, dnot duex représentant les osigmernas régionaux et locaux, et le dctiureer de l'UCANSS, dssanpiot au ttaol du même nbmroe de viox que l'ensemble des représentants des onrgtnaaiioss sinldyaecs ntaiaenols signataires.

Si, au corus de la réunion de la commission, auucne stuoolin n'est apportée au différend, les ptearis striaagneis du présent aocrcd désignent duex tries qualifiés chsiois l'un par la délégation employeur, l'autre par les otosganriians syndicales.

Les duex pennrsoes désignées, teeuns au srceet professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rropapt à la cossimimon sur la slutooin arrêtee par elles.

Pendant tuote la durée du différend, l'application de l'accord se puuisrot conformément aux règles qu'il contient.

Article 6 - Renouvellement. – Révision. – Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'accord purroa être renouvelé dnas les mêmes foerms que lros de sa conclusion, dnas les mêmes teemrs ou aevc des aménagements.

Un bilan d'application srea en tuot état de casue réalisé aavnt le treme de l'accord.

Si le rrneomueveellt est décidé, le nveuol arcoed devra être cnlcou aavnt la fin du sixième mios suivant l'année 2016.

L'accord porura être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du cdoe du travail, pannedt sa durée d'application, par accrod de l'ensemble des signataires.

Un aevannt srea alors cnlcou etnre les paietrs snatgaires avant la fin du peirmer sseretme puor être appllabipe dnas l'année de sa signature.

Il srea smuios à l'agrément ministériel.

Cette révision purora coernren les objietfcs fixés par cauqhe branche, nomnamt et lrsuque les itunrciedas concernés snot renouvelés annuellement.

Elle idtrnirenvea systématiquement lorsqu'une nloeluve civtonoen d'objectifs et de goestin srea ccolnue par une cssiae nntaltiae aevc les seivrces de l'Etat, aifn de tienr cpmtoe notamment, au niaevu des objectifs, de la tutordiacn csopderanonrt aux egenmgtiens ntuoanix retenus. En atettne de la stinargue de cette nvuelloe ceovnniotn d'objectifs et de gestion, les itdrcaeneis en vgueuir snoert maintenus.

L'accord ne puet être dénoncé que par l'ensemble des ptraies sangeratiis de l'accord initial. La dénonciation diot être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au dciueertr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taivarl et de l'emploi.

Article 7 - Suivi

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Il est institué une cmosiiosmn spécialisée dtie « csmmosiion de l'intéressement ».

Cette csmisoiomn est composée, d'une part, d'un représentant de cchunae des otsigrinaaons scayneidls nloiensaats et, d'autre part, du président du comité exécutif, assisté du drtuecier de l'UCANSS et d'un représentant de ccnuahé des caisses nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS teouts les inanoimtrfos rtvleais aux résultats et aux drevis éléments de ntraue à ecxreer une idnecicne sur le dstpiisof d'intéressement.

La cisosmiomn se réunit une fios par an à l'occasion de la piaoiqbultn des résultats.

Article 8 - Information des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent aocrcd et une ntoe d'information sonret reims à cqauhe salarié asnii qu'à tuot nveuol embauché.

Il est rmeis par cqauhe dicieotr n d'organisme aux iennascts représentatives du personnel.

Lors du vsrenemet de la pmire d'intéressement, tuot salarié concerné reçoit une fhcie dictniste du btuillen de saalrie iuniaqndt :

? le mnontat glboal de l'intéressement puor l'exercice écoulé ;

? le mntoant meyon perçu par les bénéficiaires ;

? les modalités scenituccs de cclaul et de répartition de

l'intéressement ;

? le monnatt des dtiors qui lui snot attribués ;

? les prélèvements appliqués au ttrre de la ciutobiotrnn sclaoie généralisée et de la cobttiouinrn au reuesrmnbeomt de la dette sociale.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

La msase nltinoaae d'intéressement mamaxlie est fixée à 2,5 % de la msae silraaale hros crgehas parenoalts puor chnuace des branches.

En curus de période, ce mnnotot pourra, éventuellement, être majoré par vioe d'avenant.

Il est distingué duex ptras dnas l'intéressement, la première iaftdneiint l'atteinte d'objectifs définis par brhcane de législation et dénommée « prat nnoalatie d'intéressement », la snceode caractérisant l'atteinte des obejctfs régionaux ou luocax par les oaigemrns de bsae asnii que les otcfbeijs fixés par les csesias nleatioans puor elles-mêmes et dénommée « prat lcaloe d'intéressement ».

Ces maesss niaetnaols d'intéressement snot réparties à htueear de 40 % au ttrre de la prat niloatne et de 60 % au trite de la prat locale.

Les dstoosniips riealevts au culcal de l'intéressement snot définies dnas des aennexs séparées par cuqhae casise nationale, puor cauqhe barhnce de législation et puor l'UCANSS et les cneetr régionaux de formation.

Les idcieratuns de peocmnrfae snot renteus à partir des cnetnenvos d'objectifs et de gestion.

Des siules de déclenchement snot déterminés par bnrcache de législation, tnat puor la prat ntloanaie que puor la prat locale.

Les mnonatts attribués évoluent en fntioocn des résultats.

Article 10 - Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le mntnaot de la pmire d'intéressement est réparti dnas cuqhae ogimsnare de manière non hiérarchisée, etnre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à tmeps partiel, le mtntnaot iidniedvul de l'intéressement est potoiernnorpl à la durée cuelnoctarte de luer tpmes de travail.

Le mnanott iieunddvl de la pmire d'intéressement est calculé en fcootnin du tmeps de présence pndanet l'exercice au ttrre deuqul l'intéressement est attribué.

Conformément au cdoe du travail, snot assimilées à des périodes de présence :

? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui icnult les congés ceetnoinovlnns rémunérés visés aux aciertls 45,46 et 46 bis de la cevtionion citoelclve nalinoate de taarivl du 8 février 1957,25 de la cevnitoonn cecvtillloe ntialaone de tarvial du 25 jiuin 1968 et 22 et 23 de la ceioonvtinn ctelivcoe nntoaaie de triavvl du 4 arvil 2006 ;

? les périodes de souspseinn du coatrnt de taavrill consécutives à un aideccnt du tiaavrill ou à une miaadle professionnelle.

Pour le reste, les asenbces assimilées à du tmeps de présence snot ietinequds à cleels résultant de l'application des règles, établies au paln national, puor le cucall des jurus de rpeos liés à la réduction du tmeps de travail.

Les anscees pénalisantes ne réduisent pas le matnot de la masse siaalrae gllaboe distribuée.

La prime d'intéressement diot être payée au puls trad aavnt la fin du seocnd temsirte de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié stpusecible de bénéficiier de l'intéressement qittue l'organisme snas que celui-ci ait été en msereue de cluelacr les diotrs dnot il était titulaire, l'organisme lui dmendae l'adresse à lueqlae il porrua être avisé de ses dtiors et de l'informer de ses cnamntgeehs d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne puet être antteit à la dernière asedrse

indiquée par lui, les smmoes aulqelxues il puet prétendre snot tunees à sa dsitioosipn par l'organisme paenndt une durée de 1 an canruot à cemotpr du pmrieer juor du huitième mios snvaut la clôture de l'exercice au trite duquel ces smmoes snot attribuées. Passé ce délai, ces smmeos snot rmeseis à la Csaie des dépôts et consignations, où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Titre IV Dispositions diverses

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Cet aorccd est d'application impérative à l'ensemble des ogeirnmsas du régime général de la sécurité sociale.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent acrocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les cooinitnds posées par le Cdoe du travail.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe technique. ? eircxece 2014 Intéressement de l'assurance maladie

1. Cahmp d'application

Les oegnrasims visés par la présente annexe snot :
? les cesisas permirais d'assurance mldiaae (CPAM) et lures

?uvres ;

? les dteocniirs régionales du screive médical (DRSM), pnnroesel airttnaidmsf et praticiens-conseils, y cmoiprs les DSRM DOM ;
? la cassie nitanaole de l'assurance mlaaide des treliuavrlas salariés (CNAMTS) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les CSRAAT et lreus ?uvres et la CIMRAF ;
? les CSGS ;
? les UAGECM et lures établissements ;
? les uinnos immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer getison à l'un des osaergmins visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse cmomnue de sécurité saicloee de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mytoate ;
? les ARS, s'agissant des plenoenrss de dorit privé qu'elles emploient.

2. Mesrue de la performance

Conformément aux piicrneps de l'accord, les iraeintcuds de la prenomafrce citclovee de bnchræe snot natommet issus de la msie en ?uvre coonjtnie :
? de la loi du 13 août 2004 revitlae à l'assurance miladae ;
? de la cvooenttin nioatnlae des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 jnvaier 2005 et de ses avetanns ;
? des onotiirents de la cevootnnn d'objectifs et de gisteon en dociuissn etrne la CANTMS et l'Etat puor la période 2014-2017 ;
? de la coovtiennn d'objectifs et de gtosein de la bnhræe adctcneis du tairval et maeliads peoiefloseslnnrs AT/MP puor la période 2014-2017, du 30 décembre 2013.

2.1. Iitnaruecds nationaux

Les itceanudris snreavt à clcaluer la prat nalniaote de l'intéressement snot cmomnus aux brhencas milaade et AT/MP et à tuos les oermangiss les composant.
Ils snot structurés en toris pôles : la qualité de service, la maîtrise des ruiqqs et la pmonrrcafee économique et sociale.
La pfrnoaemre ctcivilleo de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à piatrr de duzoe indicateurs, répartis enrte les toris pôles et valorisée à hauuter de 1 000 points, cmome suit.

Indicateur	Objectif naitoanl 2014	Socle naotanil 2014	Poids
Développement du ctopme assuré	Nombre d'adhérents au comtpe assuré (15,5 M) et tuax de dématérialisation (50 % attoeiasstn de droits, 60 % relevé indemnité journalière, 61,75 % CEAM)	Nombre d'adhérents au cotmpe assuré (14,5 M) et tuax de dématérialisation (42 % attstoetian de droits, 50,27 % relevé indemnité journalière, 52,49 % CEAM)	100
Taux de sisfatitcoan des assurés	85 %, dnout 23 % très satisfaits	75 %	50
Taux de sattiiucaosn des pirelseonofsns de santé	85 %	75 %	50
Evolution du normbe 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 pomarrmge PRADO orthopédie	10 000	0	100
Nombre de ctntoas avec les oreruffs de snios (composite 70 % PS et 30 % établissements)	500 000 cttncoas avec les peirososlnefnis de santé (PS) et 10 000 ctcaonts avec les établissements (Ets)	340 000 ctoatncs PS	100
Montant des économies de maîtrise médicalisée ville et hôpital	600 000 000 ?	300 000 000 ?	100
Diminution du tuax de dépassement puor les bénéficiaires de l'ACS	Moins 5 ptnios (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 svciree de bsae (composite : anelmiaos loiqdauitn PN, PE et ailanmeos BDO)	? à 0,5 % (1/3 PN, 1/3 PE, 1/3 BDO)	?	80
Evolution du nrombe de pils traités via Cloé	20 000 000	12 650 000	60
Lutte ctontre la fdarue : tuax de préjudice subi	0,11 %	0,095 %	80
Taux d'infirmité des décisions des ciesass par les TCI	? 50 %	? 55 %	80
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3		300
	Total prat nationale		1 000

Calcul de la pmoacnrrfee ceillvotce de branche

Le poids rpestcief de cahcun des pôles est le sanviut :

? 40 % pour la qualité de sicrvee ;
 ? 30 % pour la maîtrise des rquisues ;
 ? 30 % pour la ppreomncfae économique et sociale.
 La prfnmoacree clvecloite de barhcne se clucale soeln la foulrme snvaiute :
 Taux de réussite au niveau naioatnl = (taux de réussite qualité de seircve × 40) + (taux de réussite gtieosn du rqsuie × 30) + (taux de réussite peonramfcre économique et socliae × 30)
 Le sieul de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les ofctjebis de preforamnce colctievle noltinaae à 50 %.
 Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtnaont de la prat noaitane est nul.
 Passé ce seuil de 50 %, le tuax de réussite ntianoal est appliqué à la prat nlnaatioe d'intéressement.

2.2. Idracutneis locaux

Sont concernés par les itireadcnus luaocx les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Matoyte et la CCSS.
 Les salariés des ?uvres et des unnios immobilières des oineasrms de sécurité siaolce snot rattachés pour le cluaci de

l'intéressement à l'organisme qui les gère.
 Les idtecurnias sranvet à cacluer la prat loalce de l'intéressement snot structurés auotr des toris mêmes pôles que cuex reentus pour les iarnieudtcs notaniuax :

? la qualité de srcveje (intégrant la dématérialisation) ;
 ? la maîtrise des rueisqs (intégrant la ltute ctorne les fraudes) ;
 ? la pmrnreafoce économique et saccoile (intégrant le développement durable).
 Pour chaucn de ces pôles, des pntois snot attribués en fotncoïn des pferncamros de chuqae catégorie d'organisme.
 Le système d'intéressement rposee anisi sur un score attribué à cauchn des onariemss en fctnoïon des résultats onuetbs pour cuhcan des indicateurs.
 La pfaeronrcme laocle s'exprime par le rpopart :

Taux de réussite lcoale = Mtnnaot des pntios aqicus au trite des ojcebtifs réalisés / Mtonant des ptions théoriques à atteindre

Si un orngsaime laocl ne dépasse pas 50 % des pitnos totalisables, le mnnoatt de son intéressement pour la piatre lcoale srea nul.
 Passé ce seuil de 50 %, le tuax de réussite llcoae est appliqué à la prat lcoale d'intéressement.

2.2.1. Iaudetrncis CPAM

Thème	Indicateur	Objectif noatanil 2014	Socle naoniatl 2014	Poids
Accompagnement des piublcs fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation de l'autodiagnostic et du paln d'action au 30 jiuin 2014	Réalisation de l'autodiagnostic et du paln d'action au 30 jiuin 2014	100
Service de base	Performance du srcieve de bsae (composite : délai de règlement première indemnité journalière non subrogée, délai moeyn de délivrance de la ctare vitale, tuax de décroché PFS téléphonique)	(Délai IJ : 30 juors calendaires) (Délai CV : 19 jorus calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai IJ : 37 jorus calendaires) (Délai CV : 22 jorus 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 SOCR ctmoipose (70 % ofefinics et 30 % aliuiareixs médicaux)	70 % pmchareias et 30 % auxiliaires	50 % pharmacies et 15 % auxiliaires	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Arrêts de travail	Evolution des mtntanos d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	? 2 %	? 4 %	100
Améliorations des piuqaters médicales	ROSP. ? Eutvoloin du tuax myeon d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au pmarromge Pdrao maternité	210 000	138 000	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Efficiencie	Productivité gaollbe des CPAM	1,75 %	?	100
Lutte cntore la fraude	Efficacité des anotics de lutte crnote la fraude. ? Nobrme de faderus aevc seitus contentieuses	3 625	1 200	50
Maîtrise de l'activité	Validation snas rtitsoceïn des comptes	100 %	?	75
Développement durable	Rédaction et sainrtgue d'une cthare RSO rtnpeseact les dix eeantmggnés nnotiuuax aanvt le 31 décembre 2014	Signature pour le 31 décembre 2014	?	75
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3	?	300
		Total prat locale		1 000

2.2.2. Iudtreaicns DRSM

Thème	Indicateur	Objectif ntanaoïl 2014	Socle nintaoal 2014	Poids
Accompagnement des pilcubs fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un aousgidatniotc et d'un paln d'action au 30 jiuin 2014	Réalisation d'un aisounadottigc et d'un paln d'action au 30 jiuin 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 mntnoats d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	? 2 %	? 4 %	100
Arrêts de travail	Taux d'arrêts de puls de 45 jruos contrôlés avant le 120e jour	95 %	85 %	100
Améliorations des ptquaires médicales	ROSP. ? Eotluvoïn du tuax myoen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	50
Accompagnement des assurés	Evolution du nmrobe d'adhérents Sohipa diabète en écart aux soins	50 000	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au pgrormame Pdrao orthopédie	10 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		450
Lutte cnrote 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 pseruocs métiers	Audit de procédure invalidité	85 % de dsirseos conformes	75 %	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat locale		1 000

2.2.3. Intriauceds CNAMTS

Thème	Indicateur	Objectif ntnoaial 2014	Socle naoitnal 2014	Poids
Accompagnement des plibcus fragilisés	Mettre en ?uvre le teris paynat puor les bénéficiaires de l'ACS	Proposition d'un schéma de msie en ?uvre à la mntirsie en jienvar et msie en ?uvre puor la fin 2014	?	100
Téléservices	Téléservices destinés aux PS Biologistes pejort ADR	Utilisation des dritos en ligne Expérimentation btsigloeois (30 jiuin 2014)	Dates. ? Broens ascendantes 100 % jusqu'au 1er jlleuit 2014 80 % jusqu'au 1er sempterbe 2014 60 % jusqu'au 1er oobtre 2014 40 % jusqu'au 1er nobmvree 2014	100
Service de base	Déployer les BMS dnas tteuos les caisses	Déploiement finalisé (31 décembre 2014)	?	100
Offre de téléservices	Enrichir le copmte assuré Suivi des IJ maladies	Suivi des IJ maladies (31 jlieult 2014)	Dates. ? Brneos ascendantes 100 % jusqu'au 31 jleulit 2014 80 % jusqu'au 31 août 2014 60 % jusqu'au 1er ooctbre 2014 40 % jusqu'au 31 orctobe 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 pclae le nvuaeou tset iqmlougniomue puor le dépistage du CCR	Mise à dssiotiopin des ktis de dépistage via l'Espace Pro du médecin trntaiat au 30 nbverome 2014 (test ilnqgmuiouoe puor le dépistage du CCR)	Dates. ? Brneos ascendantes 100 % jusqu'au 30 neormvbe 2014 80 % jusqu'au 30 décembre 2014	100
Accompagnement des assurés	Déploiement de Shpioa asthme	30 000 adhésions au 31 décembre 2014	0	100
Accompagnement des assurés	Extension du Pdaro iufnfnsiacse cardiaque	1 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300

Maîtrise de l'activité	Elaborer le SSDI 2014-2017 soeln le même calendrier que celui de la COG	Diffusion du SSDI approuvé au 31 décembre 2014	?	100
Maîtrise de l'activité	Déployer le système de memaenangt 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 prat locale		1 000

2.2.4. Indicateurs CRSAAT et CRAMIF

Thème	Indicateur	Objectif national 2014	Socle national 2014	Poids
Accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un auto-diagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un auto-diagnostic 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 l'acte 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 situation 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 identification 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 fournisseurs établissements	Concordance des fournisseurs établissements des CASRAT et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 %	100
Maîtrise de l'activité	Réalisation d'un auto-diagnostic SMI	Autodiagnostic pour le 31 décembre 2014	?	100
Maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	?	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat 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 auto-diagnostic et d'un plan d'action au 30 juin 2014	Réalisation d'un auto-diagnostic 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 vue 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 rectification des comptes	100 %	?	100
Tarifification	Concordance des tarifs établissements des CAARST et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 % de divergence	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat locale		1 000

2.2.6. Indicateurs CTI

Axe	Indicateur	Poids				
		CRIP	CICOA	NNPP BPL	GE SUD PCAAC RAA	CESTIF
Qualité de service	Sous-total axe 1	600	600	600	600	600
	Accessibilité et continuité 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 de base	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
	Efficacité	75	75	75	75	75
	Respect du budget	50	50	50	50	50
	Charte RSO	75	75	75	75	75
	Total prat 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 service du courrier à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de traitement du bon de livraison et du bon de transport	10
	Gestion des taux d'indisponibilité des équipements	30
	Respect des spécifications du matériel sécurisé de La Poste	100
	Respect de la limite du nombre de papiers factés non imprimés au CEIR	100

	Enquête de satisfaction	30
Gestion des risques	Sous-total axe 2	150 points
	Qualité d'impression et de mise au 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 de base	20
	Total prat locale	1 000

2.2.8. Indicateurs UGECAM

Thème	Indicateur	Objectif naotnial 2014	Socle nnaotoail 2014	Poids
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Le tuax de réalisation des évaluations exetnres des établissements médico-sociaux	100 % de réalisation	100 % de réalisation, en prenant en ctmope la date d'ouverture de l'établissement	100
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Conformité : Le tuax d'établissement SSR conromfe sur le nmobre d'établissements visités	100 % d'établissements conformes	100 % d'établissements conformes	100
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Le tuax d'établissements SSR certifiés sur le nobrme d'établissements visités	Diminution des établissements en cassle C (avec réserves) et D (sursis à certification)	Diminution des établissements en calsse C (avec réserves) et D (sursis à certification)	50
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Réalisation de la démarche qualité (PAQGR) dnas l'ensemble des établissements UGECAM	100 % de réalisation	100 % de réalisation	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		300
Gestion des riesuqs des systèmes d'information	Dans le crdae de cprraiaightoe du contrôle interne, réalisation d'un atdigaosinotuc sur la sécurité des systèmes d'information (PSSI), à pitrar de la grlile d'analyse nationale	Oui/non	Oui/non	50
Préparer la ctiofrciraein des comptes	Actualisation de la cgaoriaphtre des rsuques fiaiecnrns et des pnlas d'action (incluant le suivi des réalisations)	Oui/non au 30 ortocbe 2014	Oui/non au 30 oorbcte 2014	50
Préparer la croiatctfiein des comptes	Réalisation des pnals 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 pfslorssiniaoaoneiton des pernolsnes des UGECAM	Masse silralaae consacrée à la friomoatn professionnelle	Atteindre 3,5 % de la mssae salariale	Atteindre 2,5 % de la masse salariale	75
Accompagner la paoteirsssoinnlian des pelnoesnrns des UGECAM	Favoriser l'insertion des salariés handicapés	Contribution versée à l'AGEFIPH de ?	?	75
Assurer l'équilibre économique de cuahqe UGECAM	Activité sanitaire. ? Ationetgmaun du nmbore de journées en hitaoaslitpsion complète	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cpmtoe le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de cqhuae UGECAM	Activité sanitaire. ? Aunetimotagn du nborme de journées en hioaiptlitsoan de jour	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cmtope le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de cahque UGECAM	Activité sanitaire. ? Atogamntiuen du tuax d'occupation en hsaosiaoipttin complète	?	Taux d'atteinte établi en prenant en ctpome le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de cqhuae UGECAM	Activité sanitaire. ? Aamuietogntn du tuax d'occupation en hisilttaoipsoan de jour	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cmopte le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de cqhae UGECAM	Activité médico-sociale. ? Ainuogtematn du nrnrobe de journées	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cpotme le tuax N ? 1 et le contexte	50
Assurer l'équilibre économique de chuaqe UGECAM	Activité médico-sociale. ? Aumonetagitn de l'activité des médico-sociaux : tuax d'occupation	Taux d'atteinte établi en prenant en ctmope le tuax N ? 1 et le contexte	?	50
Performance économique	Conception d'un paln d'action puor gintaarr l'équilibre économique pérenne de l'UGECAM	Oui/non au 30 jliuelt 2014	Oui/non au 30 jliluet 2014	50
Performance économique	Marge brute	Objectif fixé dnas 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 prat locale		1 000

2.2.9. Indicateurs Mayotte

Thème	Indicateur	Objectif initial 2014	Socle initial 2014	Poids
Délai de remboursement des participants en nature	Réduire le délai de remboursement des feuillets de soins papier hors teris payant	21 jours	25 jours	250
Offre de télé-services	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 IIRS sur les flux internes	?	?	250
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		250
Taux de certification	Augmenter le taux de coté-critique des assurés et des ayants droit	80 %	75 %	250
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		250
		Total prat locale		1 000

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = prat 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 unifié 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 cotisations :

? un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé prat individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;
? un montant par ETP, pour la partie locale, appelé prat 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 relative 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 :

$$MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$$

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. Dispositifs particuliers applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositifs particuliers les catégories d'organismes suivants :

? d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CSGS et la CSS de Mayotte ;
? d'autre part, la CSCS ;
? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT, CSGS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme, des

dispositifs particuliers sont prévues pour les organismes ayant purement des salariés de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux atges des caisses régionales (hors CARM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche rattachée 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 rattachée 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 proportionnelle au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de cotisation sera organisé entre les 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. CSGS

Le MIND des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MIND de la branche rattachée et du MIND des branches maladie et accident du travail et du MIND de la branche recouvrement.

Le MILD des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche rattachée et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSGS une enveloppe proportionnelle au MITD multiplié par le nombre d'équivalents temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de cotisation sera organisé entre les 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 CSGS relevant de la branche des emplois à temps partiel reçoivent une prime équivalente à celles des autres agents de la CSGS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des

bahnrces (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au protraa de lrues eifcteffs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MIND des aetgns de la CSS est égal à la meynnoe pondérée du MIND de la banchre rareitte et du MIND des bhacnes mdliaae et andcciet du tiaarvl et du MIND de la brhance recouvrement.

Le MILD des atgens de la CSS est égal à la mnoenye pondérée du MILD de la bhcanre rrtteiae et du MILD des bcnerhas maliade et adccieint du triaavl et du MILD de la brahnce recouvrement.

Le mnaotnt taotl d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque ormignsnae natonail veesrra à la CSS une evpeplone cersdropannot au MITD multiplié par le nbrmoe d'équivalents tpmes pilen (ETP) reelvat de sa branche.

Un mécanisme de cstanpmeoion srea organisé entre osganrimes nioautnax aifn d'assurer la neutralité de ce diipstsoif puor cchaun des ognmerisats nationaux.

Ainsi, l'éventuelle aoeaugttmmin de la charge, puor l'un ou l'autre des oaensrimgs nationaux, itidiune par le mécanisme de péréquation organisé au naievu de l'organisme srea compensée par une ctoorbiitunn d'un ou des autres omeiagrns nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MILD des anegts de la csaise cmoumne de sécurité soailce de la Lozère (CCSS) tednira comptpe des oitbfejcs des bnhrnces famille, revecrmueont et mialdae et srea égal à la monenye pondérée du MILD de la bhcanre falimle et du MILD des brhencas maliade et aecndict du tariavl et du MILD de la brachne rnvreemeucot et maladie.

Le mntnoat tatol d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PIND + PLID.

La CANTMS vreersa à la CSCS une elvoneppe crpsdronoeat au MITD multiplié par le nbrmoe d'équivalents tpems pilen (ETP).

3.3.3. ARS puor lerus plnnseroes de dorit privé

Les salariés de driot privé employés dnas les angcees régionales de santé (ARS) bénéficient de la dipistioson svutiane de l'article 9 du pootloce d'accord du 26 jneavr 2010, agrée le 15 février, retliaf à la msie en plcae des ARS.

Si la msie en place, dnas les agenecs régionales de santé d'un dsipoisif d'intéressement au prfoit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne porura peevoicrr le piurdot d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pmire de cspnotieoamn dnot le montant, exprimé en net, corpeonsrd à celui de l'intéressement meyn srevi dnas la bcahnre maladie. Ctete prime, dnot le mnonatt est proratisé en fncitoon de l'horaire creocuttnal de traiaavl et du tpmes de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au mnios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un diotsispif d'intéressement ait été mis en pcale au naievu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son matonnt étant arlos actualisé en fotcinon de l'évolution de l'intéressement meoyrn servi dnas la bhcnare maladie.

Abréviations

AAT : aivs d'arrêt de traival en ligne.

Permet au pnsfineroseol de santé de ssiar en linge le voelt 1 et le volet 2 de l'AAT maladie-maternité et de les tamrstrene suos frmoe dématérialisée à la casise d'assurance maladie.

ACS : adie complémentaire santé.

L'aide complémentaire santé, itamenlieint dénommée crédit d'impôt, csnostie en une adie financière puor l'acquisition d'un croatnt d'assurance madalie complémentaire de santé individuel. Cttee adie s'adresse aux pnonreess dnot les rnevues se steuint entre le plnofad de la CMU complémentaire et ce même pnflaad majoré de 20 %.

ADR : alatciloon de remaemlepnt de revenu.

Prévus puor les médecons dnas le cdare du mécanisme d'incitation à la ctaoeissn anticipée puor les médecons.

AGEFIPH : aostosaicn de goeitsn du fonds puor l'insertion polssifnerelone des prsnnoes handicapées.

ARS : aencge régionale de santé.

AT/MP : acndcteis du taavrl et maeadils professionnelles.

BDO : bsaee de données opérante.

BMS : benros multiservices.

Remplacent les gchuites amuetoiqitqs de l'assurance maladie.

BTP : bâtiment et tavruax publics.

Regroupe teotus les activités de encopotien et de cictturoosnn des bâtiments pulbics et privés, isturindes ou non, et des iuacustrfetrnrs tleels que les reotus ou les canalisations. Il est l'un des primeers setreucs d'activité économique.

CCR : cacenr colorectal.

CEAM : crate européenne d'assurance maladie.

CLOE : cuerroir lcaol orienté éditique.

Application pentaermtt d'orienter les crirroues générés par les ongrsimaes laocux sur un périmètre défini vres la soitulon éditique itliersdnue ESOPÉ.

CMU : cvuuoerrte malaide universelle.

Créée par la loi n° 99-641 du 27 jullelt 1999, elle pemret dpueis le 1er jiaivner 2000 l'accès à tuos les sinus médicaux puor les prennoes en difficulté, suos cntinooids de résidence.

CMU-C : courtreuve maïdale uilvleesrne complémentaire.

CV : crate vitale.

Carte électronique de l'assuré social, supaprnott son iftinaitcdoien ariiitasmvnde et la gosietn de ses droits.

ETM : exonération du ticket modérateur.

ETP : équivalent tmeps plein.

HAS : Hutae Autorité de santé.

IJ : indemnité journalière.

IRIS : ircftneae réseau iatfirmonon service.

OPPBTB : orsaimgne pifrnoseensl de prévention du bâtiment et des travuax publics.

Ses trois msnsiois : conseiller, froemr et informer.

PAQGR : paln d'action qualité et gosietn des risques.

Puor les établissements sanitaires, oiutl ogriolbaite dnas le cdare de la certification.

PE : pioestatrn en espèces.

PEPS : pmoagrme d'évolution de la ptooudcirn et des services.

Retenu dnas le cdare du SSDI 2010-2013, ce pmraormge ipiqulme l'ensemble des cetens de pdorcuotin (CTI et nationaux) et la drtoeicin des opérations imnqtioefruas et technologiques.

PFS : plate-forme de services.

PLANIR : paln loacl d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures.

Dans le cadre des acnoits vsniat à firesovar l'accès aux dtrois et aux soins.

PN : piotetnsras en nature.

PRADO : pamrmgroe d'accompagnement du ruetor à diimcloe après hospitalisation.

PS : pifnenorsolses de santé.

PSSI : puioiqilte de sécurité des systèmes d'information.

A puor oebtcjif de pialler les picunrpax rquies inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.

ROSP : rémunération sur ocfeijtbs de santé publique.

RSO : responsabilité scoaile des organisations.

Dans le cadre du développement durable.

SCOR : scannérisation des ordonnances.

Projet basé sur la scannérisation et la télétransmission des pièces jtieuuiacvsfts par les oifecinfvres les CPAM.

SDSI : schémas derriteucs des systèmes d'information.

SMI : système de meameangnt intégré.

Projet vnasit à pimouovorr la porcfnmraee de l'assurance maladie, au screvie de ses différents publics, en s'appuyant sur le dstipoisif de maîtrise des processus, en développant une démarche nlelvuoe d'optimisation et en créant les cdoioiotsn du développement de la qualité de scviere et de navouuex svreecis à la population.

Sophia : scervie d'accompagnement de l'assurance mladiae puor les peorsnens anttietes de mildaees chroniques.

L'assurance madilae a lancé, à trtie expérimental, à ptrair de mras 2008, un scrveie à la poesnrne destiné à acemcaognpr les pitanets diabétiques. Son ojtbecif : améliorer la qualité de vie des maeadls cnhoequis en aftieocfn de lgnoue durée et rcferoenr la prévention des ctlonpicimaos grâce à un anpeemgcnacmot dnas luer vie quotidienne.

SSR : sriveve de sonis de suite et réadaptation.

T2A : tifaioiatcrn à l'activité.

Cette tcioatiarifr cceonnre la pitrae des activités de médecine, chguriire et obstétrique (MCO) des hôpitaux pbciuls comme des cqiliunes privées. Elle va s'appliquer à tuos les mdeos de pirse en chagre (hospitalisations et alternatives, HAD et cnottlnoauiss externes).

TCI : traunibl du cenntouietx de l'incapacité.

Juridiction csninnoasat en première iannstce des cnsintaoottes reiatlevs à l'état ou au degré d'invalidité, à l'état d'incapacité ptreanmene de tairavl et aux tuax de cette incapacité.

TMS : tloubre musculo-squelettique.

TMS Pors est un pamgrmroe d'accompagnement iduveiindl en ligne, conçu sur 4 ans. Il pmreet aux epresnretis de teuots

tiales et de tuos seuertcs d'activité d'entreprendre une démarche de prévention des TMS, grâce aux otuils dolspbniies sur le stie tmspros.fr.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe thiueqnce des Ceetrns régionaux puor la ftomiaon et le pfcmoetnerient pisolerenfonss

(Exercices 2014 et 2015)

1. Cmhap d'application

Les omseiganrs visés par la présente aexnne snot les crnetes régionaux puor la ftomiaon et le pcefentnenoimet plirosnefsoes (CRFP).
Compte tneu du pjeort de création de l'Institut nnotiaal de formation, la présente axenne ne ncenroe que les eixrcecs 2014 et 2015.

2. Modalités de caucll de l'intéressement

Le mtanot de la mssae naolnaite d'intéressement (MNI) est établi à partir de la mssae sllairaae butre de l'année de référence, calculée sur l'ensemble des maesss seaalialrs des CRFP.

Le mnnotat maixmum théorique de la pimre d'intéressement par ETP, puor la prat nliotoanae et puor la prat locale, srea déterminé par le ropprat erte la masse d'intéressement tllee qu'elle est définie au précédent alinéa et le nmbore d'ETP des CFRP éligibles sleon le potorloce d'accord. Il est umroifne puor

l'ensemble des salariés des CRFP.

Le mtaonnt réel de la pimre distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nnatlaioe et puor la prat locale, en mtlnauipiit le maonnt mimaxum théorique défini au précédent alinéa par le cifoeefnct de pofecmnrare résultant des pondérations et réalisations des ieutnirdacs décrits au pniot 3.

3. Mseure de la performance

Considérant que les msoinsis dévolues aux CFRP cornnecout à la réalisation des oeijbcfts des bacehrns et des orimsgneas du régime général ; qu'elles ceecnrrnot les salariés de l'institution ; Considérant que le réseau inintoutestnil de fimoaotr est un acuetr eneessitl dnas la msie en ?uvre des onrtiotenais stratégiques naealinots et leclas en matière de puqioltie de fmaotiron ;

Considérant que les CFRP doevnit cvoclitlmeenet arseur une ofrfe de srievce de qualité répondant aux besions des baecnrhs et des oginmresas tuot en gniaansatsrt une eieficcne de la gosetin de luers sutceurrts ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gesotin aitisvmdnaire assurée par les cnteers dnas le cdrae de lrues moisnss ipcamte les rnaoilets erte les oamrsigens et l'OPCA ; Considérant que les données financières et pédagogiques raelietvs à l'activité des CFRP snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses misoinss en matière de puqitoails de formation,

la pcnfermaore ctevlolice et iidullidvnee des CFRP diot se msreer au rgreed d'indicateurs patonrt sur l'activité, la gstoien et la qualité de srceive mesurée par la sttiaiofsacn des utilisateurs.

3.1. Synthèse des iincerudtas et de luer pondération

N°	Indicateur	Cible 2014	Seuil de déclenchement 2014	Cible 2015	Seuil de déclenchement 2015	Pondération
Part ntaniaioe (40 %)						
1	Note de siaotcfastin attribuée par les ciasses nenotliais mrsnuaet la qualité de service	7,80	7,20	7,80	7,20	20 %
2	Note de sticaoafstin attribuée par les omaresnigs mneraust la qualité de l'offre nationale	7,60	7,00	7,60	7,00	20 %
3	Augmentation du nbomre d'actions d'orientation pnoeisofrlsnee réalisées dnas le réseau (par rporpat à l'année de référence 2013)	+ 4 %	+ 2 %	+ 6 %	+ 3 %	15 %
4	Augmentation du norbme de saageiitrs formés par le dioptssiif atchas gnad cpotme (par rpaorpt à l'année de référence 2013)	+ 5 %	?	+ 8 %	?	10 %
5	Nombre de diptoisisfs conçus dnas l'année ilncuant de la fmoatiron ouvetre et à dnciatse (FOAD)	3	1	6	4	10 %
6	Résultat cumulé des cmeptos d'exploitation des toris dernières années du réseau	? 0	?	? 0	?	25 %
Part lolace (60 %)						
7	Note de satitcofiasn attribuée par les oigmesnars msanruet la qualité de l'offre de scrveie du CRFP	7,70	7,10	7,70	7,10	35 %
8	Note de soticfasitan attribuée par les oemnsiargs mrseuant la qualité de la goseitn administrative	7,70	7,10	7,70	7,10	30 %
9	Note de stiosiaactfn attribuée par l'évaluation des siaaeitgrs sur l'ensemble de l'offre	8,20	7,20	8,20	7,20	10 %
10	Respect de la dtae de tnrmoaissis de la synthèse financière et pédagogique complète	14 avril	?	31 mars	?	15 %
11	Evolution du coût myeon d'une journée de pasteitorn (par raopprt à l'année précédente N ? 1)	? 0	?	? 0	?	10 %

3.2. Iudntcaires nationaux

3.2.1. Qualité de service. ? Nievan de satscftoiaan des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de satictaofsin attribuée par les cesiass nalinteos mrsenuat la qualité de service

La cbile et le suiel de déclenchement snot les mêmes en 2014 et 2015. Si la cbile est aettntie (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de

déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui coesnroprd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est csrompie erte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en perntgaucoe se clclae dnas une lqogie de proportionnalité sleon la frmoule stanuvie :

$$R = (n ? 7,20) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 2 : ntoe de sttfiaisoacn attribuée par les oesgimarns msueant 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 dnas une formule 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 : nombre d'actions ontoriaires réalisées dnas le réseau

Cette année se caractérise par un objectif de 4 % en 2014 et le seuil de déclenchement, fixé à 2 %, correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. En 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 (TANA) est compris entre le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur (R) en pourcentage se calcule dnas une formule de proportionnalité selon la formule suivante :

$$\text{En 2014 : } R = (\text{TANA} - \text{SD}) \times 25 + 50$$

$$\text{En 2015 : } R = (\text{TANA} - \text{SD}) \times 50 / 3 + 50$$

Indicateur n° 4 : nombre de salariés formés par le dispositif d'achat groupé

Cette année se caractérise par un objectif de 100 % après la mise en œuvre de 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 dnas l'année incluse de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs conçus dnas l'année d'exercice et inclus de la FOAD. Il prend en compte les dispositifs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y intégrer 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 CFRP (avant affectation du résultat) des 3 derniers exercices 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 membres de 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 dnas une formule de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,10) \times 65 / 0,6 + 35$$

Indicateur n° 8 : note de satisfaction attribuée par les membres de 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 7,20, 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 dnas une formule de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 / 0,6 + 35$$

Indicateur n° 9 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des salariés 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 dnas une formule de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = (n - 7,20) \times 65 + 35$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 10 : résultat de la dette de financement de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète doit être terminée 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, par 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 pourcentage du CRFP.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

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 cotisations encaissées par l'ACOSS pour le compte du régime général et transférée par tirage entre la CNAMTS, la CANF et la CNAV. Cette dotation est inscrite au budget de l'UCANSS.

3. Mesure de la performance

Pour la part non laite : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dnas son ensemble et concernent les stagiaires et les salariés qu'elle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS contribue dnas 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 ici adossée de celle effectuée au niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminée par référence à la mesure des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en faveur 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 part nationale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la mesure pondérée par les effectifs des différents départements de la part nationale de la branche

(maladie et actindces du travail, recouvrement, famille, retraite)
 seon la flmroue stuviane :
 Coefficient de pmcfernoare de la prmie nlatoinae
 d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de pmfcreaorne de
 la prat natlinaoe de la bhcanre rirteate × nbrome d'agents de la
 bhncrae retiarte + cinofecifet de pfnmacreroe de la prat
 noainatle de la bchnrae mdailae et adccneit du tvraail × nrbome
 d'agents de la brnhace maailde et ainedcct du tarvial +
 cifeocenift de pfarrcomene de la prat ntlianoe de la bhacne
 falimre × nrbmoe d'agents de la bnharce fmlliae + cioefniefct de
 paermnfocce de la prat ntalainoe de la barhcne ruerevcmot ×
 nrbmoe d'agents de la bachnre recouvrement)/nombre taotl
 d'agents des branches.
 La prime laocle d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI)
 résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés sleon les qunze
 iucadentirs sauvnits :
 Qualité de service. ? Nievau de sfitaiotsca de l'offre de svriece
 de l'UCANSS :
 ? tuax de sstcaitiofan glbaole issu de la nulvoele enquête auprès
 des detriuercs d'organisme ;
 ? tuax de décroché téléphonique (01 et 09) ;
 ? tuax de réponses, suos une sanieme calendaire, aux
 dedmanes écrites ;
 Performance économique et siolcae :
 ? maîtrise du coût de la cntsmooamoin des frutrineuos de
 baueru et du peapir ;

? prat des cragehs à peyar soldées au 31 mras N + 1 (en
 pourcentage) ;
 ? prat des freautcs payées en mnios de 30 jrous (en
 pourcentage) ;
 ? tuax des cuesals solcaies ou enemereolnviatns iunselcs dnas
 les marchés ;
 ? ganis engendrés par la cralente d'achat ;
 ? tuax de mnaaergs et salariés du srevcie des ruoseecrs
 hmnieuas formés aux eeuinx de la prtomoin de la diversité et à
 la non-discrimination à l'embauche ;
 Maîtrise des resiugs et lttue ctnore la fradue :
 ? tuax de réalisation du paln de contrôle ienrnte (scindé en duex
 sous-indicateurs) ;
 ? prat des drsioess tsimrnas au COR dnas les délais (en
 pourcentage) ;
 ? tuax de décisions de recevabilité des dirsoes de cudadatrnice
 aux poetss de direcuters et d'agents cbpaoeltms dnas un délai
 muamxim de 3 jorus ;
 ? tuax de réponses adressées aux osmeagnris suos 8 juros à
 cmotepr de la nitcitaiofon de non-présentation des dosreiss en
 séance CCOSMS ;
 ? tuax d'anomalies d'inscription sur la litse d'aptitude ;
 ? nrbmoe de piatanciptrs à l'opération de cucoamoitminn du
 régime général.
 Objectifs :

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de stfoiastacn gabolle issu de l'enquête auprès des diutecrres d'organisme (indicateur COG)	90 %	80 %	15 %	Si le tuax de stfaiaostcin est égal à 80 % : 50 % de 15 % Si le tuax de sftasatoicin est égal à 90 % : 100 % de 15 % Exemple : si le tuax de sitciaotasfn est égal à 85 % : 75 % de 15 %
2	Taux de décroché téléphonique (01 et 09)	85 %	70 %	10 %	Si le tuax de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 10 % Si le tuax de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 10 % Exemple : si le tuax de décrochés est égal à 77,5 % : 75 % de 10 %
3	Taux de réponses suos une sneiame crdaienale aux demnaeds écrites	90 %	75 %	10 %	Si le tuax de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le tuax de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 % Exemple : si le tuax de réponse est égal à 82,5 % : 75 % de 10 %
4	Maîtrise de la cnimotmaoson des feiurorntus de breauu et du papier	21 000 ?	24 000 ?	6 %	Si la bssaie du coût est égale à 24 000 ? : 50 % de 6 % Si la bsaise du coût est égale à 21 000 ? : 100 % de 6 % Exemple : si la bsisae du coût est égale à 22 500 ? : 75 % de 6 %
5	Part des cahegrs à peyar soldées au 31 mras N + 1 (en pourcentage)	95 %	92 %	6 %	Si la prat des crgeahs à peyar non soldées est égale à 8 % : 50 % de 6 % Si la prat des chgreas à peyar non soldées est égale à 5 % : 100 % de 6 % Exemple : si la prat des crahegs à payer non soldées est égale à 6,5 % : 75 % de 6 %
6	Part des faecruts payées en mnios de 30 jruos (en pourcentage)	94 %	90 %	6 %	Si la prat des ftcaures est égale à 10 % : 50 % de 6 % Si la prat des ftacures est égale à 6 % : 100 % de 6 % Exemple : si la prat des ftrauecs est égale à 8 % : 75 % de 6 %
7	Taux des csuaels saocelis et eionrmatnnnleaves ilnsceus dnas les marchés	60 %	50 %	6 %	Si le tuax est égal à 50 % : 50 % de 6 % Si le tuax est égal à 60 % : 100 % de 6 % Exemple : si le tuax est égal à 55 % : 75 % de 6 %

8	Gains engendrés par la contenance d'achat (indicateur COG)	8 000 000 ?	5 800 000 ?	3 %	Si le gain est égal à 5 800 000 ? : % 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 mandats et de salariés du service rural socles humains 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 $100 \times (\text{taux global de réalisation du plan de contrôle interne} - 70) / 30$
			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 $100 \times (\text{nombre de processus vérifiés} - 5) / 8$
11	Part des dossiers terminés 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 candidatures aux postes de duetries et d'agents opérationnels 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 candidats 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 candidature 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 en date du 1 déc. 2014

Annexe technique branche filiales (Exercice 2014)

Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- ? les sociétés d'allocations familiales ;
- ? les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une
casie d'allocations familiales ;

- ? les fédérations et unions de sociétés d'allocations familiales ;
- ? les sociétés cummunes et mutualisées de CAF sans personnalité
juridique ;
- ? les CRETI ;
- ? les CENDI ;
- ? les centres de ressources ;
- ? la Casie nationale des atchouais familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de
performance de la branche filiales déterminant le calcul de
l'intéressement découlent notamment des objectifs fixés par la

cveitonnn d'objectifs et de gietosn 2013-2017.

Indicateurs ruenets puor le caclul de la prat llcoae de l'intéressement des CAF, des unnios immobilières et des fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Quatre iruidnetcas snot associés à l'atteinte des obfijctes d'engagement de secirve :
 ? le tuax de pièces rlteaeivs aux potstaenirs légaes et d'action soacile traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 juuos dnas au mions 85 % des cas.
 La ntoe affectée au cclaul de la pmie est dépendante du naievu atnetit sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 85 %	4
? 85 %	5

? la prat de l'antériorité aulnnlee mynonee du sldoe mneusel de pièces à trieatr supérieure à 15 jours.
 La ntoe affectée au cluacul de la pime est dépendante du neiavu aetint sur cet indicateur.

Taux	Note
> 25 %	0
? 25 % > 20 %	2
? 20 % > 15 %	4
? 15 %	5

? le tuax d'appels téléphoniques traités par les agents, shcnaat que les résultats snot établis par paealtu et affectés de façon égale à ccuhnae des CAF de celui-ci lorsqu'il aussre la réponse téléphonique puor plusiures organismes.
 La ntoe affectée au clcul de la pmie est dépendante du niaveu atneitt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

? le tuax de dématérialisation des daeemdns de cgmeennhat de suoiattn réalisées à ptiarr d'une téléprocédure qui drvea être supérieur à 54 % en 2014.
 La ntoe affectée au culcal de la pime est dépendante du nviaeu atientt sur cet itdnueicar ou de son évolution ertne 2013 et 2014 :
 ? un tuax supérieur ou égal à 54 % se tidarut par la ntoe 5 ;
 ? une évolution du tuax enrte 2013 et 2014 de 8 potnis se tdurait par la ntoe 3 ;
 ? une évolution du tuax ertne 2013 et 2014 de 4 pintos se tdaiurt par la ntoe 2.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Cinq iniceuratds snot associés à l'objectif d'une miureelle maîtrise des rsiequs et à la lttue cnotre la fdarue :
 ? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à prtair de la méthode du dtaa minnig qui a été fixé à cqhuae csaise en fotncion de son niaevu de ruqise puor l'année 2014.
 La ntoe affectée au caucul de la pime est dépendante du navievu aintnett sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la liauiqtiodn à 6 mios (IQL6) qui a été fixé à cqhuae casise puor l'année 2014.
 La ntoe affectée au clacul de la pime est dépendante du neiavu atietnt sur cet indicateur.

écart aevc l'objectif	Note
> 0,5 point	0
? 0,3 pinot ? 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif atnteit ou dépassé	5

? la msie en ?uvre du paln de contrôle inenrte ;
 ? l'atteinte de l'objectif du tuax de rmueneevcort réel des idnus qui a été fixé à chuqae cissae puor l'année 2014.
 La ntoe affectée au cucall de la pmire est dépendante du naeviu aniettt sur cet indicateur.

Ecart aevc l'objectif	Note
> 0,5 point	0
? 0,3 piont ? 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif aittnet ou dépassé	5

? la voailitadn des cetomps laucox par l'agent coptmable national. Solen le normbe et l'importance des osbatvieorns dnot la gidataroun est coipsmre ertne 1 et 4, un srcoe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation murenie ne poavunt pas à elle selue rmeette en cuase la voiaiadtltn des comptes	1
B	Observation stvginaicfiie ne poavunt pas à elle selue rrtmetee en cusae la viadaoitln des comptes	2
C	Observation très sgificvntiaie ne puvanot pas à elle sluee rteertme en csauae la vadiolitan des comptes	3
D	Observation très stiancviigfie pnauovt à elle sluee rerttme en cuase la vilidataon des comptes	4

Score	Note
? 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 poaerrcfme économique et au vleot sicaol du développement durable

Quatre itduraencis snot associés à l'objectif d'une pcrreaonfme économique accure :
 ? la msie en ?uvre du paln vnisat à l'amélioration de la qualité de vie au tiavral ;
 ? la qualité de la prévision budgétaire en gieston armavtidsnitie calculée, puor ccanhue des maesss lettiamivis des faris de psoennerl et de fonctionnement, à prtair du rpparot de prévisions d'affection des measss trnsimseas dnas le qiaiosenurnte des prévisions budgétaires du mios de jueillit 2014 et la clôture budgétaire aevc un oebctjif d'un écart inférieur ou égal à 2 % et dnas le quitarseinne des prévisions budgétaires du mios d'octobre 2014 et la clôture budgétaire aevc un oeciitbf d'un écart inférieur à 1 % ;
 La ntoe affectée au ccaull de la pime est dépendante du nviaeu aenittt 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 relative coproduite à la mesure des deux notes ;
? la qualité de la prévision budgétaire des prestations de services annuelles 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 écarté 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 mesurer 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 reélivrées aux pinortseas légales et d'action sliacoe 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 démarches 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 litigiosité à 6 mois (IQL6)	20 %
		Mise en œuvre du plan de contrôle interne supervision	20 %
		Taux de recouvrement réel des indus	25 %
		Validation des cotisations locales	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 services annuelles 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 globale des CAF de la région CETRI et le volet social du développement durable ;
? la qualité du service rendu aux CAF ;
? la maîtrise des risques inhérents à l'exploitation informatique.

Indicateurs associés à la performance des Caf de la région CETRI et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des caractéristiques essentielles de la part des CERTI est l'appui à la réalisation des objectifs sociaux des CAF de leur région, cet indicateur est proposé à la mesure 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 traitement des demandes : 85 % des cas réglés pour les bords blancs 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 part 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 part 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 de gestion par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des opérations d'ordre de gestion 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 mniere ne pvnoaut pas à elle sulee rteemrte en cusae la voatiidlan des comptes	1
B	Observation siafvicinitge ne pvounat pas à elle sluee rtremtee en csuae la vldaitaion des comptes	2
C	Observation très snicitgiavfie ne pnvouat pas à elle sulee rremttee en csuae la valditoian des comptes	3
D	Observation très sciaftivniige pvanot à elle seule rmeterte en cause la voidtaalin des comptes	4

Score	Note
? et < 5	5
> 5 et ? 15	4

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Performance économique et sociale	20 %	Moyenne des pfmonreercas des CAF de la région CERTI	90 %
		Emploi de psnoneres en siitotuan de handicap	10 %
Qualité de service	30 %	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	30 %
		Disponibilité du système informatique	40 %
		Respect des egegamttnes puor les titrementas des anomalies	30 %
Maîtrise des risques	20 %	Atteinte de l'ensemble des objtefics de cuvorutere des sécurités informatiques	60 %
		Validation des cepmots locaux	40 %
Conduite de projets	30 %	Respect des délais	50 %
		Respect de l'estimation initiale	50 %

Indicateurs retenus pour le clual de la prat laloce d'intéressement des cetnres de ressources

Le rôle des cnetres de rscoeruess étant de pnrdee en cahrgé des ficonntos assurées par les caisses, les critères de pecfronmae les cnrnnceaot pnevuet être assimilés à cuex des oogsemirns eux-mêmes.

Le clual de la prat laloce d'intéressement s'effectue en ce qui les cnoecnr sur la bsae de la menyone des ptars lecloas versées aux csiesas de luer périmètre d'action.

Indicateurs reetnus puor le ccaull de la prat llaoce d'intéressement de la CANF et des CNEDI

Le cclaul de la prat lcaloe de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- ? la pcrnmorafée monnyee du réseau des CAF et le vleot saicol du développement dabrulé ;
- ? la capacité de la CANF à réaliser les grdans ptoeys mjauers définis dnas la COG ;
- ? la maîtrise des reusiqs inhérents à l'établissement public.

Indicateurs associés à la prcrnmeoafe du réseau des caf et au vleot saicol du développement durable

Dans la mersue où l'une des cioottninrubs aeutdnets de la prat de la cassie nlianoate et des CDNEI est l'appui à la réalisation des oejtbifcs lcaoux des CAF, cet inditceaur croorenpd à la mnyonee des pferamerons du réseau des caisses.

Un iieadnctur est associé au volet saicol du développement dalrube : le respect par l'établissement pulbic du tuax légal de 6 % d'emploi de pornnsees en siuottain de hcanidap ou au miunmm une dmiionuitn alnenlue de 5 % de la cbtriotounn financière compensatoire.

Indicateur associé à la capacité de la csiase noiainlae de meenr à bein les grnads pjretos muajres définis dnas la COG

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des pamnrefocres des CAF	90 %
		Emploi de poeenrsns en sutaotiin de handicap	10 %

>15 et ? 20	3
> 20 et ? 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Gestion de projets

Le rcsept des délais et des craehgs sur les pretjos muajres : l'écart diot être inférieur de 5 % par roprapr à l'estimation initiale.

Pondération des indicateurs

Afin de moeudlr le pidos des différents critères en foioctnn de luer iopmacntre dnas l'amélioration de la performance, le résultat ontebu puor cunahce des dnnsimieos de la pfaonrmcere et puor cqhuae indtcutiaer fiat l'objet d'une pondération.

La capacité du réseau des ciessas à antitdree les oftbciejs de service, de maîtrise des riuessq et de pmrrceaofne économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la cssiae nnaaitole et des CDENI de mener à bein les garnds pojrtes majeurs.

Chaque année, le dciurteer général de la CANF fxie la litse des ptrejos mjaeurs de l'exercice à venir. Puor cacuhn d'entre eux, l'objectif est aetintt si le projet est mené à bein dnas les délais fixés et aevc la potcuodrin des lilevbars prévus initialement.

Si la ciondtue des pjreots rceetpse ces deux critères, une ntoe de 5 est affectée à ccahun d'entre eux. La ntoe fanlie creroponsd à la mnenoye des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des rsequis est l'atteinte des otfbcjies de cvurteroue des sécurités informatiques, qui diot être d'au mnois 96 %.

La ntoe affectée au clual de la pirme est dépendante du nveiau aietntt sur cet iianteucdr qui diot être d'au monis 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
? 96 % < 99,5 %	3
? 99,5 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de meodulr le pdois des différents critères en fictonon de luer iprocmtnae dnas l'amélioration de la performance, le résultat otbenu puor ccuanhe des diomnsenis de la pfcamnrroe et puor cuhaqe iitdnaceur fiat l'objet d'une pondération.

Pilotage des pjeorts majeurs	40 %	Capacité à mener à bein les pjerots majeurs	100 %
Maîtrise des risques	20 %	Couverture du référentiel de maîtrise des rqsusies ifoemqjuntars (TACITE)	100 %

Indicateurs reeutns puor le cuacl de la prat natnlaioe de l'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Cinq icnuedrtias snot associés à l'amélioration du sivecre à l'allocataire :

? le ttimreent des pièces rleaveits aux mmiina sucoiax traitées dnas un délai inférieur à 10 juors ouvrés dnas au minos 90 % des cas.

La ntoe affectée au ccaull de la pmrie est dépendante du neiavu anteitt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

? l'indice qualité de l'accueil psyquhie (prestations légales et aotcin sociale) cnimobnat à la fios un obcetiif d'amplitude d'ouverture d'au mnios 35 hreus par semaine en mynenoe sur l'année et l'objectif d'un tpems d'attente inférieur à 20 mtenuis dnas au mnios 85 % des cas.

La ntoe affectée au cluac de la pmrie est dépendante du nvaieu anittet sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 85 %	4
? 85 %	5

? le tuax de dématérialisation des déclarations tseltrilereims de rouerssecs RSA, qui drvea être supérieur à 53 % en 2014.

La ntoe affectée au cacull de la pmrie est dépendante du niveau aentitt sur cet idetnuciar :

? un tuax supérieur ou égal à 52 % se tudairt par la ntoe 5 ;

? une évolution du tuax etnre 2013 et 2014 de 10 ptnois se turiadt par la ntoe 3 ;

? une évolution du tuax enrte 2013 et 2014 de 6 potnis se tariudt par la ntoe 2 ;

? le tuax de dématérialisation des dmeednas AL et ALE, qui devra être supérieur à 29 % en 2014.

La ntoe affectée au cualcl de la pmrie est dépendante du niveau aentitt sur cet iucantder :

? un tuax supérieur ou égal à 27 % se tirudat par la ntoe 5 ;

? une évolution du tuax etnre 2013 et 2014 de 4 ptnois se tuadrit par la ntoe 3 ;

? une évolution du tuax ertne 2013 et 2014 de 2 ptnois se turadit par la ntoe 2 ;

? la réduction des écarts ertne CAF sur l'antériorité du sodle ; l'écart enrte le résultat de la CAF aynat le tuax le puls élevé et clele aanyt le tuax le puls flbaie devra être inférieur ou égal à 40 potnis en 2014.

Indicateurs associés à la maîtrise des rsiques et à la lttue cotrne la fraude

Quatre ieduntacris snot associés aux oijtcebfs de maîtrise des rqsieus et de lttue ctnroe la fdurae :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à priatr de la

méthode du dtaa miing qui a été fixé à caquhe ciasse en fionotcn de son neivau de rsuiqe puor l'année 2014.

La ntoe affectée au ccaull de la pmrie est dépendante du naeviu atniett au paln nanotail sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? le vmolue fceiianr des fuadres détectées.

La ntoe affectée au claucl de la prime est dépendante du neivau aentitt au paln ntoianal sur cet indicateur.

Taux	Note
< 116 M?	0
? 116 M? < 118 M?	2
? 118 M? < 120 M?	4
120 M?	5

? le tuax de rvercemnuot réel des indus aevc un obtiecjf 2014 fixé à :

? si le tuax de rermcueevnot réel 2013 est inférieur à 60 % : amélioration du tuax d'au mions 1,5 piont ;

? si le tuax de reecunovemrt réel 2013 est coprims etnre 60 % et 62 % : amélioration du tuax d'au monis 0,5 pnoit ;

? si le tuax de reocrvueemnt réel 2013 est supérieur à 62 % : mneiitan au-dessus de 62 % ;

? la pdrtciuoon et le déploiement de la crptairhgoae des risques.

Indicateurs associés à la pcoaemfnrre économique et au volet scaoil du développement durable

Trois iticrudanes snot associés à l'objectif d'une pemrcnrofae économique accrue :

? la définition des schémas régionaux de motasuultiiian ;

? le déploiement de la méthode de comptabilité aylutaique Abc/m dnas les ceissas rnetuees sur l'année 2014 ;

? 90 % des CAF deonvit aovir au mions un bilaluer adhérent au dsiiioptisf d'Idéal.

Un iuctinader est associé à la prise en cotpme du volet enoeinvnamnetri du développement dluabre :

? le tuax de réduction des vuomels consommés en matière d'énergie aevc un octbeijf de diitnumion de 3 % par an aifn de rescpteer la cilbe de 12 % du plan-cadre développement durblae 2011-2014 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Deux ituairdnecs snot associés à l'objectif métier :

? la création de plaecs de crèches aevc un oejticbf de 15 000 pcaels de crèches créées en EJAIE puor 2014 (seuil de déclenchement à 9 000 places) ;

? la msie en ?uvre du rendez-vous des dirots aevc un ocbjeitf de 100 000 rendez-vous en 2014 (seuil de déclenchement à 90 000 rendez-vous des droits).

Pondération des indicateurs

Afin de mlouder le poids des différents critères en foictonn de l'importance différenciée des objectifs, le résultat obnetu puor cacnhue des dinonsiems et puor cqahue iaiecudtnr fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateurs	Pondération
Qualité de service	30 %	Délai de trntmieaet des pièces rtvaieles aux minima sicauox dnas un délai inférieur à 10 jours ouvrés	20 %
		Indice qualité aicecul 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 %
		Idéal	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 individuelle 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 montant de la part locale d'intéressement des CERTI est attribué 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 montant de la part locale d'intéressement des centres de services est attribué dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon la méthode des parts de parts versées aux caisses du périmètre du CDR concerné.

Pour la CANF et les CNEDI

Le montant de la part locale d'intéressement de la CANF et des CNEDI est attribué 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 finale selon la formule suivante :

PNI = Masse financière affectée à la PNI / Total des ETP éligibles de la branche

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe technique de la branche recouvrement

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- ? aux unions de professionnels de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- ? aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- ? à la caisse de sécurité sociale de Mayenne (CSS) ;
- ? à la caisse régionale d'allocations familiales (CMAF) ;
- ? à la caisse nationale de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- ? aux centres régionaux de traitement inoprimaire (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 notés en fonction des objectifs et de la période 2014-2017 et des indicateurs principaux 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 grandes 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 les engagements hors crédits reçus par anticipation.

Taux d'intégration des débits à 10 jours.

Intensité de la poignante alambre RG/PL.

Taux de couverture RG.

Montant des remboursements LCTI.

Taux de non-conformité de la répartition.

Taux de couverture des différents postes de maîtrise des risques.

Thème « performance économique et sociale ».

Taux de féminisation des ADD.

Nombre de postes actifs pondérés par ETP.

2.2. Icanutdeirs de la prat laloce d'intéressement : Urssaf, CMAF, CSCS et CGSS

Le clacul s'effectue au vu des résultats obtenus sur dzoue irnductias représentant les priorités de la coivtneon d'objectifs et de geostin et des ctnotras priuneulals de gitosen de cchaun des organismes.

Thème « qualité de sevcire »

Taux de décroché.

Taux de rpsceet du délai de réponse aux coielrrs (2 jruos ouvrés).

Qualité de la réponse.

Taux de pmíneeat dématérialisé des TI en nrmobe de comptes.

Thème « maîtrise des riesqs et ltute cnotre la faurde »

Taux de conformité SEIRT et APE.

Taux de récupération des créances à 100 juors en nombre.

Taux de rnsensreemetds des ciisttnooas contrôlées (redressements positifs).

Fréquence des reentsreemdss LCTI.

Nombre de juors de raertd des remontées de balance.

Qualité de vagdie des comptes.

Taux de rcsepet de la ptaicnafiion statistique.

Thème « promfracnee économique et saoilce »

Réduction du nrombe de kilomètres parcourus.

2.3. Intardecius de la prat lcolae d'intéressement : cneetrs nitanouax (CNCESU, crntee Pajemploi, ctreens TSEE et CEA)

L'ensemble des irauetndcis des cetnres nauaintox de tratmeinet ceonrnce le thème « qualité de srvicee ».

CNCESU (URSSAF Rhône-Alpes)

La mrusee de la pcrnrfemaee s'établit à l'aide de quate itcunieards :

? prat des vltoes soiacux CSEU dématérialisés ;

? tuax de décroché ;

? tuax de reecsp du délai de réponse aux ceiuolrrs (2 juors ouvrés) ;

? qualité de la réponse.

Centre Poeaplmi (URSSAF Auvergne)

La mrseue de la pafmeocrnre s'établit à l'aide de tiors iidnutraces :

? tuax de décroché ;

? tuax de rpecset du délai de réponse aux crllieous (2 jruos ouvrés) ;

? qualité de la réponse.

Centres ntaauoinx TSEE et CEA (URSSAF Aquitaine, UASRSF Ile-de-France, URSASF Rhône-Alpes et URSASF Nrod - Pas-de-Calais)

La mserue de la pcrmonafe s'établit à l'aide de trios irdetucnias :

? tuax de décroché ;

? tuax de rcpsceet du délai de réponse aux ciuolerrs (2 jorus ouvrés) ;

? qualité de la réponse.

2.4. Iuacretidns de la prat lcloae d'intéressement : CSS Mayotte

Le clacul s'effectue au vu des résultats obtenus sur spet indicateurs.

Thème « qualité de sericve »

Taux de décroché.

Taux de rpecset du délai de réponse aux curoriles (2 jrous ouvrés).

Taux de déclarations (BRC) dématérialisées en nborne puor les epnrietses de 1 à 19 salariés.

Taux de peemtnias dématérialisés en mnanott puor les enteserirps de mnios de 20 salariés.

Thème « maîtrise des ruiqss et lttue ctonre la fruade »

Taux d'intégration des débits.

Taux de RAR à 15 mois.

Montant des rnerseedtmses LCTI.

2.5. Inrecludtais de la prat llaoce d'intéressement : CERTI

La prat laloe d'intéressement CTREI cnceorne les CTREI et la dicrtoein des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP).

La msreue de la prremconfae s'établit à l'aide de six iuntceaidrs pipiaunrcx complétés par des iertcaudnis spécifiques à des miosnss persis en chgare par un nmobre limité de cnteers informatiques.

Thème « qualité de scirvee »

Qualité des développements.

Taux du rpsceet du délai de psrie en crhage des dmeednas utilisateurs.

Part des demenads priiatierros résolues.

Indicateur cmtoospie de performance.

Thème « maîtrise des riquess et lutte ctonre la faurde »

Note du référentiel informatique.

Thème « pncerrfamaee économique et slacoie »

Réduction du norbme de kilomètres parcourus.

Certains cnretes iaemfntuqrios se snot vu cfoienr des msnosiiis spécifiques. La prat loalce de l'intéressement de ces CTREI intègre en conséquence les iueidarctns complémentaires suivants.

Pour le CETRI de Lille

Taux de disponibilité de la plate-forme noailatne TELEDEP.

Pour la DISP (Ile-de-France)

Taux de pirse en chgare des incnietds de puioTRODcn de l'infrastructure téléphonique nliatnoe AMRAIS dnas le délai de 10 minutes.

2.6. Itarediucns de la prat llcaoe d'intéressement : ACOSS

La mursee de la prncromfaee s'établit à l'aide de cniq inciuurdates :

? cfeiiocfent de pmnoearcfre meyon des onsegirams ;

? tuax d'avancement des pjerots mruejas ;

? délai de nfticiaootin ctpbmaole mulelesne ;

? tuax d'optimalité de geiston de la trésorerie ;

? réduction du nobrme de kilomètres parcourus.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Modalités de clacul de la pmrie ivdildinelue naotialne d'intéressement

Calcul du mtaonnt nnatoial distribué

Le maontnt nnataiol distribué au tirt de l'intéressement est ontebu en apupniqlat à la prat nnloataie de la msase naltinoae d'intéressement le cieoneicfft nnaiatol de performance.

Montant ntiaaonl distribué = cfineieocft ntonaial de peoarcfnrme × prat nanlatoie de la mssae nainltaoe d'intéressement.

Calcul du cfofeneiict nnatoail de performance

Pour cahuqe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en ftoconin de la cbile et du siuel de déclenchement, seoln la fomulre svatunie :

? en duseoss du siuel : % ;

? ertne la cbile et le siuel : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;

? au-dessus de la clibe : 100 %.

Chaque idcaueitnr est doté d'une pondération ; le cocenieiffit nnoiaatl de pmconfraree est égal à la mnyeone pondérée des tuax d'atteinte.

Le chieeffiofct ntaianol de prcoernafme ne dnone diort au vereemsnt de la pimre indiuvdlelie naanilote d'intéressement qu'au-delà d'un sorce de 50 %.

Calcul de la pimre ildelnivuide nationale

Le mnotnat niaontal distribué est réparti uniformément etnre l'ensemble des salariés éligibles de la brcnhae recouvrement.

Prime iuidievldnle nialatnoe = mntanot nanoaitl distribué/nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de clacul de la pmrie iilldunevide llcaoe d'intéressement

Calcul du matnnot lcaol distribué

La msase lcaole d'intéressement d'un onmsiagre est potlnnoplreroie à ses effetcfis éligibles.

Masse lcloae d'intéressement = prat loclae de la mssae niotnaale d'intéressement × [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 × 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 : % ;

? entre la cible et le seuil : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;

? au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de répartir les crédits inscrits dans les budgets par les unités de gestion des organismes (cibles CPG), dès lors que les CPG sont signés et que ces crédits CPG demeurent disponibles que ceux prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les crédits prévus dans la présente annexe technique seront appliqués 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. Caisse générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSS)

Prime individuelle d'intéressement

La prime individuelle 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) = [Prime nationale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/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) = [Prime locale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS).

Chaque organisme versé aux CGSS et à la CSS une enveloppe consacrée 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 établissements agricoles reçoivent une prime individuelle 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 mixte d'allocations familiales (CMAF)

Prime individuelle d'intéressement

La prime individuelle des agents de la CAMF 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) = [Prime nationale famille × nombre d'agents (famille) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CMAF).

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CAMF 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) = [Prime locale famille × nombre d'agents (famille) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CMAF).

Chaque organisme versé à la CAMF une enveloppe consacrée 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 nationale de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime individuelle d'intéressement

La prime individuelle 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) × nombre d'agents (famille) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × 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) × nombre d'agents (famille) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CCSS).

Chaque organisme versé à la CCSS une enveloppe consacrée 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 assureur de la gestion d'un contrat nuptial 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 croisé annuel de l'URSSAF selue 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) × effectifs (URSSAF)/effectifs (organisme)] + [Coefficient de performance (centre) × effectifs (centre)/effectifs (organisme)].

3.5.5. Urssaf Ile-de-France

Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatiques confiées à la direction des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP), il est introduit un coefficient 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 selue et du coefficient de performance de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que pour les centres informatiques (cf. page 2.2.3).

Coefficient de performance = coefficient de performance (URSSAF) × effectifs (URSSAF) / effectifs (organisme) + coefficient de performance (DSI) × effectifs (DSI)/effectifs (organisme).

4. Taux des indicateurs et des objectifs

4.1. Tableau des indicateurs de la pratique nationale (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO conjointe collective)

4.2. Tableau des indicateurs de la pratique : URSSAF, CGSS, CMAF, CCSS (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO collective)

L'ensemble des indicateurs est applicable à l'ensemble des organismes, mis à part :

? l'indicateur de conformité des communes agrées RG, non applicable à la CAMF ;
? l'indicateur de fréquence des accidents LCTI, non applicable à la CAMF ;
? les itinéraires de réduction du nombre de kilomètres parcourus, non applicables aux CGSS, CSCS et CMAF.

4.3. Tableau des indicateurs de la pratique : centres nationaux (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO collective)

4.4. Tableau des indicateurs de la pratique : CSS de Mayotte (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO collective)

4.5. Tableau des indicateurs de la pratique : Certi (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO collective)

4.6. Tableau des indicateurs de la pratique locale : ACOSS (Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO collective)

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe technique de la brochure Intéressement 2014-2016

1. Champ d'application

L'accord d'intéressement de la branche rattachée concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du régime « vésilisé » du régime général :

1.1. Les caisses d'assurance maladie et de la santé au travail (CARSAT).

1.2. Les caisses générales de sécurité sociale.

1.3. La caisse nationale d'assurance maladie pour sa partie régionale Ile-de-France.

1.4. La caisse nationale d'assurance maladie pour sa partie nationale et les organismes rattachés à des CSARAT (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 objectifs visés aux points 1.1, 1.2 et 1.3

La mesure de la performance de la branche rattachée 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 cotations préinululades 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 maintenance 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. Promouvoir l'amélioration de la relation de service : développer les services dématérialisés du point de vue de la branche.
7. Assurer la continuité des services pour les clients propres.
8. Assurer la continuité des services pour les clients dérivés.
9. Améliorer la gestion des stocks des services propres.
10. Taux de satisfaction globale des retraités.
11. Outils de l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal

: taux d'appels aboutis.

12. Outils de l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal : points de rendez-vous.

13. Développer les actions ciblées de prévention pour bien vieillir.

14. Gagner 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. Promouvoir le déploiement de la numérisation des flux entrants.

Thème « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (quatre indicateurs)

18. Améliorer la qualité des services mis en œuvre (IQV).

19. Cerner les actions de lutte contre la fraude.

20. Améliorer le taux de recouvrement des indus d'indivisibles constatés.

21. Assurer un paiement à bon droit : prévenir les indus et les rappels.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CANV pour sa partie nationale

La mesure de performance de la CANV 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. Promouvoir 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. Réduire le coût du SI régional.

8. Montée en charge de la maintenance des achats.

9. Assurer un taux minimum de 40 % du genre le moins représenté parmi les destinataires et agents comptables.

10. Assurer l'ensemble des agnes de la branche dans leur parcours professionnel, notamment en matière de carrière.

2.3. Suivi de déclenchement du versement des primes d'intéressement

Le suivi 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 CANV 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 agnes des organismes ayant des services sociaux nationaux de référence (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des intéressés est doté d'un coefficient prévu dans les cotations pluriannuelles 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 = moyenne 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 mesure d'intéressement réservée aux organismes de la branche rattachée 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 partie 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 délégués régionaux/nombre de points théorique maximum).

3.2.2. Pour la CANV pour sa prime 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 CANV pour sa part nationale × (nombre de points obtenus par la CANV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

3.3. Différences particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme, des dispositions particulières sont prévues pour les casiers ayant pris en compte :

- ? casiers d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- ? casiers générales de sécurité sociale ;
- ? Casier national d'assurance vieillesse ;
- ? casier de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Casiers d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CRASAT 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 CARAST = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) / nombre d'agents de l'organisme.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions particulières s'appliquent à la prime nationale d'intéressement dans le cas où 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 × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) / nombre d'agents de l'organisme.

Chaque organisme national versera à la CAASRT une enveloppe coproductrice au prorata 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. Casiers générales

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents des casiers 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 CSGS = (prime nationale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSGS.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions particulières s'appliquent à la prime nationale d'intéressement dans le cas où 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 CSGS = (prime locale d'intéressement de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSGS.

Chaque organisme national versera à la CSGS une enveloppe coproductrice au prorata 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 CSGS recevront de la branche des exécutifs accésibles une prime individuelle à ce titre des agents de la CSGS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Casier 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 × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSSM.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions particulières s'appliquent à la prime nationale d'intéressement dans le cas où 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 × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail × nombre d'agents des branches maladie et accident du travail) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe coproductrice au prorata 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 CANV sera calculée conformément aux dispositions du présent article 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 × (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 CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV pour ses activités nationales × (nombre de points obtenus par la CANV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CANV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs noaintaux 2014		Objectifs natnouaix 2015		Objectifs ntanoaux 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : « pcnrofrmeae économique et scliaoe »	300	30						
Développer l'effcience des activités de la branche								
Charges de gestion/total UO pondérées (hors fcntoinos nationales)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Total des unités d'uvre pondérées/nombre d'ETP de la bhanrce rertitae (pourcentage d'évolution de la productivité par rroapt à l'année de référence 2013 ? hros fintncoos nationales)	60	6	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Optimiser le ptiagloe et l'organisation des fcitonons stuprops au sien du réseau de la barnche retraite								
Pourcentage de montée en crhage de la mtauuasiotlin des aacths : ? en vaelur sur le segenmt « déplacements » (ferroviaires et aériens)	40	4	2 %	5 %	15 %	20 %	37 %	50 %
Améliorer la pcamnerofe sociale								
Indicateur cootisme de preacnfrmoie 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 efekt de srree (GES)	50	5	? 1 %	? 2 %	? 2 %	? 4 %	? 4 %	? 6 %
Thème : « qualité de sreicve »	450	45						
Poursuivre l'amélioration de la rlaoiety de service								
Pourcentage d'évolution du nobrme d'utilisations des sverices dématérialisés du prtaiol uunqie de branche, tuos sreicves confondus, par ropapt au nmorbe 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 deossirs de dtrois proeprs payés dnas le mios siaunvt l'échéance puor les assurés résidant en Fnrrace et hros cioonventn internationale	40	4	93,5 %	95,5 %	94 %	96 %	94 %	96 %
Pourcentage des drssoies de diorts dérivés payés dnas le mios snauvt l'échéance due	40	4	85,5 %	87,5 %	87 %	89 %	87 %	89 %
Pourcentage de dssieors ditros perrops en scotk dnot la dtae d'effet est dépassée deuips puls de 3 mios puor les assurés résidant en France	20	2 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %
Garantir un neiavu élevé de satacsoitfn des retraités								
Taux de sstcoataiifn glbolae des retraités	60	6	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur cqahue canal								
Taux d'appels aboutis	50	5	80 %	82 %	80 %	85 %	80 %	85 %
Pourcentage de veisits sur rendez-vous	30	3	32 %	37 %	37 %	42 %	42 %	47 %
Développer les aoiatns covceitels de prévention puor bein vieillir								
Suivi du développement des areetlis de prévention. ? Nmorbte de bénéficiaires	30	3	25 000	32 000	32 000	40 000	40 000	50 000
Garantir la rapidité d'instruction des danmeeds d'aides ivnleeliuddis des retraités								
Délai de ttnrmaeiety d'une ddaneme d'aide idluuildeve (pourcentage de drsiesos dnot le délai est supérieur ou égal à 40 jours)	40	4	73 %	78 %	75 %	80 %	80 %	85 %
Garantir l'adaptation du seicrve 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 fragilité 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 contrat 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 l'occasion 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 feuilluads constatés recouverts au terme de 18 mois (faits générateurs des indus feuilluads 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 en date du 1 déc. 2014

Annexe II
Intéressement 2014-2016
Indicateurs des services nitaonnux de la CANV (part locale)

Description de l'indicateur			2014		2015		2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la qualité 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 immissions des assurés nés à l'étranger	50	10	28 jours	25 jours	23 jours	20 jours	21 jours	18 jours
Développer l'efficacité 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'efficacité des activités de la branche Total des unités d'œuvre pondérées/nombre d'agents (ETP) de la branche retraite. Poursuite 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'efficacité des activités de la branche Pourcentage de réduction de l'écart entre la moyenne des huit années les plus productives et la moyenne des huit années les moins productives	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctionnaires support 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 fonctionnaires support au sein du réseau de la branche retraite Pourcentage de montée en charge de la mutualisation des agents : ? 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 métiers et métiers 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 s'ouvrant à la carrière Pourcentage d'agents de carrière ayant bénéficié d'un événement de carrière	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
	500	100						

Annexe III

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

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 catégorie 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 AIGPEFH 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 foatromin 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	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un patrimoine de valeurs mobilières et de bénéficiaire, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties contractantes 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 a pour objet de faciliter auprès des salariés des entreprises 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 entreprise du régime général de la tenue de registre des comptes individuels des épargnants.

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des salariés du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque entreprise du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommée « l'organisme employeur ».

Article 2 - Bénéficiaires du plan
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des cotisations cotisées nielanaots de travail du 8 février 1957 du posenent des cotisations de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des cotisations de cotisation et des cotisations cotisées de sécurité sociale, de chaque entreprise employeur, compris au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il souscrit son adhésion au plan.

Les salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite ponctuel ou continu à l'issue de des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement au 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, hors de la cotisation de leur contrat de travail.

En outre de ce cas, aucun versement volontaire ne peut être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant a cessé de faire partie du personnel du régime général.

La date de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Article 3 - Alimentation du plan
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

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 lors de la cessation de leur activité professionnelle après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont imposables 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 revenus annuels bruts, 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 hors 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 salariés ne sont pas pires en ce qui concerne le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Article 4 - Modalités relatives aux versements des épargnants
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Le fait d'effectuer un versement dans le plan implique l'acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds cotisés de participation d'entreprise (FCPE), compris 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.

Article 5 - Epargnants ayant quitté le régime général
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

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 verser deiecernmt les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;

? soit transférés vers le plan d'épargne du nouveau 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 l'organisme Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouveau employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du contrat de

l'épargnant au trite du présent plan.

Article 6 - Aide des organismes employeurs
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

En atopiaplcin de l'article L. 3333-3 du cdoe du travail, l'aide de l'organisme eeulpmoyr cnstostie en la prsie en cghare :
? des faris de tuene de cmopte des épargnants et des fairs de tune des conilses de sarlcnilueve des FPCE conpsmoat le peourtlliefe ;
? de la comossiion de scipsoioturn sur les smmoes versées mentionnée à l'article « Pirx d'émission et de racah » du règlement de ccauhn des FPCE proposés dnas le plan.
Toutefois, les firas de tenue de comptes, iviuledins des épargnants qui ont quitté le régime général, y ciorpms de cuex ptaris en retraite, csseent d'être à la cgrah de l'organisme eolypeumr à l'expiration d'un délai de 1 an après le déblocage des dneirers dtoirs acqius par les épargnants.
Dés lros que l'organisme emlepyuor en a informé Ntaiixs Interépargne, ces frias ineobmct aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvement sur lerus avoirs.

Article 7 - Gestion et comptabilisation des versements
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Natixis Asest Management, dnnot le siège saicol est 21, qau d'Austerlitz, 75634 Prias Ceedx 13, est l'organisme ginansotiere des FCPE.
Natixis, dnnot le siège sicoal est à Prais (13e), 30, auneve Pierre-Mendès-France, est l'établissement dépositaire des FPCE cnamosopt le portefeuille.
Natixis Interépargne, dnnot le siège soacil est à Piars (13e), 30, auevne Pierre-Mendès-France, est le tuener du cmotpe covaeusertrn de ptras des FCPE.

Article 8 - Affectation et gestion des sommes
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

La totalité des smeoms versées dnas le paln snot investies, sleon le chiox iievnuidld de cauqhe épargnant, en parts ou dix millièmes de prat des FPCE suavnits labellisés par le comité iircnaneydtsl de l'épargne salariale.
? « FRUCTI ISR Sécurité », et/ou ;
? « FURCTI ISR Rmeendnet sdoiirlae », et/ou ;
? « FURCTI ISR Eqirlubie », et/ou ;
? « FRUCTI ISR Csrosanice ».
L'orientation de la gsoietn et la cpiosmotoin du polulirteefe de cahucn des FPCE snot précisées à l'article « Oireointatn de la gsoietn » de son règlement.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mdoifier l'affectation de tuot ou patire de ses avoirs ertne les FPCE précités.
La mtofaiiicodn du choix de pcaemnel est effectuée en liquidités et est snas iieccdnne sur la durée d'indisponibilité rtsnaet éventuellement à courir.

Article 9 - Délai d'emploi des fonds
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Le dépositaire s'engage à eomelpyr les semoms versées dnas un délai miamxum de 15 juro à ceomtrp de luer versement.

Article 10 - Indisponibilité. – Disponibilité anticipée
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Les soemms cnndaropseort aux ptars et ftoainrcs de prtas des FPCE aqesiucs puor le compte de l'épargnant snot exilèbgis ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à copetmr du denierr juor du sixième mios de l'année d'acquisition de ces parts.
Au-delà de ce délai, l'épargnant puet cneoservr les somems et les vaeulrs iesrtcins à son cpotme ou onbier délivrance de tuot ou pairte de ses avoirs.
Les dotirs constitués au piorft des épargnants peuvent, sur luer demande, être exieponcleemlnntet liquidés du fiat de la scueanvre de l'un des événements suntaivs :
? margaiie de l'intéressé ou ccosnuolin d'un pctae cviil de solidarité par l'intéressé ;
? ncasansie ou arrivée au foeyr d'un efnnat en vue de son apooitdn dès lros que le fyeor cotmpe déjà au mnios duex entanfs à sa crhgae ;

? divorce, séparation ou dsiioulotn d'un pctae ciivil de solidarité lorsqu'ils snot arotssis d'un jneegmt prévoyant la résidence hbitaelule uiuqne ou partagée d'au mnois un enafnt au dolcmiie de l'intéressé ;

? invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son cnojoint ou de la pnsnere qui lui est liée par un pcate ciivil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sioacle ou diot être reunnoce par décision de la coimsmosin des doirts et de l'autonomie des prsnoeens handicapées, à ctdoiinon que le tuax d'incapacité agtitee au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce aucnue activité plrileoneofsnse ;

? décès de l'épargnant, de son cijnnoit ou de la pnsrneoe liée à l'épargnant par un pctae civil de solidarité ;

? coseiastn du crtaont de tirvaal ;
? atefffaicon des smmeos épargnées à la création ou à la reprise, par l'épargnant, ses enfants, son cijnnoit ou la penornse liée au bénéficiaire par un patce civil de solidarité, d'une enesprite industrielle, commerciale, aaisarnlte ou agricole, snot à ttire individuel, snot suos la fomre d'une société, à coioitdn d'en excerex evfmetifeecnt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une atrue poferisson non salariée ou à l'acquisition de patrs secoilas d'une société coopérative de pductioorn ;

? aiacefoetfn des smmeos épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence priilnpace eanpotmrt création de scrafue htablaie nvllouee tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctioicounstn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeris de crouintsue ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmiese en état de la résidence pipairclne endommagée à la stiuie d'une ctsahaoptre nluelarte rucoenne par arrêté ministériel ;

? saotiiutn de senettremnuet de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dneadme adressée à l'organisme gstienaonrie des fdnos ou à l'employeur snot par le président de la ciomssmion de sduetnetemrnt des particuliers, snot par le jgue lourqse le déblocage des dortis paraît nécessaire à l'apurement du paissf de l'intéressé.

Il en srea de même puor tuot artue cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La dmanee diot être présentée dnas un délai de 6 mios à ctomper de la snenucavre du fiat générateur.

Toutefois, la ddanmee puet iitnenvr à tuot mmenot en cas de cetissaon du cnoratt de travail, de décès du conjoit ou de la posnrene liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité iverintnet suos forme d'un veemnsret uuiqne qui porte, au ciohx de l'épargnant, sur tuot ou ptarie des drotis scteuulpbsies d'être déblocués.

Lorsque l'épargnant dendmae la délivrance de tuot ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence etrne le mtonat de ce raacht et le mnnot des sommes conotpdsraerens iaenttemint versées dnas le paln est sousmie à la CSG et à la CDRS au ttire des renveus du capital, asini qu'au prélèvement saccoil effectué dnas le crade de la réglementation en viuguer à la dtae de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses atnays dirot divonet deademnr la litoiquaidun de ses aivros dnas un délai de 6 mios siuavnt le décès. Au-delà, les plus-values constatées lros de la litaoduiiqn csnsset de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le rneveu prévu au III de l'article 150.0 A du cdoe général des impôts.

Article 11 - Revenus
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Les rvueens des pfoeuillietrs constitués en aptlpoaicin du présent arcoed snot onimortablgeiet réemployés dnas le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi sernot aicolmpps par le dépositaire, qui se crgrahea ntmomeant de dmndear à l'administration fsiacl le venmreest des smomes crnodnrspaeot aux avoirs fscauix et crédit d'impôt attachés aux rvueens réemployés.

Les smemos peavrnt de ctete restitioun seornt elles-mêmes réemployées.

Article 12 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Le ponenesrl de chuqae osrmnaige emleopyur est informé du présent aoccrd par vioe d'affichage et par une ntoe d'information individuelle.

Toute miticidofaon du présent aoccrd frea l'objet d'un avenant,

communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

L'établissement chargé pour le compte des établissements adhérents de la tenue du registre des comptes annuels et de la tenue de la comptabilité épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre compte pour chaque épargnant la vocation des intérêts et des dividendes réalisés, le relevé des acomptes ou des parts rapatriées à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité relatifs 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 imputer de ses cotisations 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 convocation 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.

Article 13 - Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Les droits et les obligations des épargnants de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chaque 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 représentants de l'accord, pour une durée des fonctions communes de cinq ans que définis à l'article 8 supra, à raison de deux membres salariés pour les parts représentant les porteurs de

Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; PSE CTFC ; PSTE CFDT.

Article 1er - Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés et des caractéristiques 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 cas suivants :

- ? établissements gérés par les UGEACM ;
 - ? centres d'examen de santé ;
 - ? centres de vacances ;
 - ? crèches ;
 - ? centres de vacances ;
 - ? centres sociaux gérés par les CAF ;
 - ? unions immobilières d'organismes de sécurité sociale.
- Hormis les cas cités ci-dessus, les recrutements effectués sur la base de la durée légale du travail.

Article 2 - Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

2.1. Augmentation de la durée du travail par le recours à un

partiel salariés et salariés du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les organisations syndicales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée du plan
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Le présent accord est institué pour une durée déterminée le plus tôt possible de l'entrée en vigueur des accords 2014, 2015 et 2016. Il entre en vigueur à la date de la signature ministérielle prévue 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 renouvellement par le reconducteur.

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 prévues 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 NAIIXTS Interépargne.

Les modalités 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 dans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Article 15 - Formalités de dépôt de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 16 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 24 juin 2014

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

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 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 cas cités 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 dans la limite de la durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un tel avenant ne constitue pas une faute et ne peut, dès lors, entraîner une 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 servir une formation au-delà des heures de travail prévues 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 habituel correspondants 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. Aménagement de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chaque des heures complémentaires alimentera dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail d'un salarié à un maximum 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 %.

Article 3 - Garanties accordées au salarié En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

3.1. Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribue à une meilleure santé et à la vie personnelle et familiale et à la 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 horaires, établissements et services visés à l'article 1er ne peuvent 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, motiver des interruptions d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

Le salarié qui ne peut pour des raisons de santé s'opposer à une répartition de son travail de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dès lors que cette dernière n'est pas incompatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

3.2. Priorité pour occuper un emploi à temps partiel 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, rattaché 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 candidats externes à la branche professionnelle.

Le salarié qui plus tôt à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne peut pas de sa catégorie professionnelle ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe bénéficie automatiquement d'un droit de recrutement.

Afin de permettre ces mobilités fonctionnelles, les procédures de recrutement des salariés des métiers peuvent être mis en œuvre afin de faciliter ces démarches, dans le cadre de la négociation à mener 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. Accès à la retraite 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 procédures avec les entreprises n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans

des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces procédures visent à permettre aux salariés une meilleure insertion dans les circuits des entreprises de postes émanant de ces structures.

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Durant leurs périodes d'activité à temps partiel, les salariés 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 dispositions conventionnelles expresse.

Article 5 - Evolution professionnelle du salarié En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'agent exerçant des fonctions à temps partiel croissant à l'attribution des années d'expérience professionnelle, des points de compétences et au prorata des années de service 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.

Article 6 - Bilan du travail à temps partiel au plan local En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

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 accomplies ;
- ? 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.

Article 7 - Bilan national du travail à temps partiel En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

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.

Article 8 - Dispositions diverses En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

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 organisations du régime général de la sécurité sociale.

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque salarié nouvellement recruté.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

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

tvairal à tmeprs piertal sur une durée inférieure à la durée légale du tvriaal ne puet procéder que de daednmes émanant de salariés soitnauhat mieux cnilleocr luer vie privée et luer vie professionnelle.

Ces ddenemas n'entrent dnoc pas dnas le champ du présent aocrd et rneest régies par l'accord du 20 jleult 1976 rtilaef au tvaiarl à tmpes réduit dnas les onemarsigs de sécurité sociale.

Les ptaeris snigtraaies enetenndt se dtoer d'un elbemsne de dossniotips pmrateent :

? de trnedre vres la réduction prisvoegrse du nrombe de caottrs de tiraval culoncs à temps pteiarl dnas le cdare de la dérogation, en renhcahct toute sloouitn pmnettaert d'augmenter la durée du trvaail des salariés concernés et en iurnatnast une priorité de rctmuerent sur des cntoras prévoyant un vmloue d'heures de travail puls ipaortmnt ;

? de recnrfeor les gitaanres dnoc desnoipt ces salariés, nmntaoemt en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prise en cmpte des compléments d'heures et hreues complémentaires.

C'est dnas ces psecivtreps qu'ont été arrêtées les dspoiitons qui suivent.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Avenant tpye prévoyant une antaotugmin troiremape de la durée de travail

Protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; PSE CFTC.

Article 1er - Recours au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les pterais saegtiainrs rpplenealt luer atmeehcatnt au crontat de professionnalisation, dnas le carde de l'insertion peilsnsfoonree par l'alternance, et à la période de professionnalisation, dnas le cadre de l'évolution plnsnosefrieolee des salariés en poste.

Il est rappelé que ces dispositifs, en aoactpiilpn des dinoissiptos légales, pemtrneett l'accès aux qintoaluiifacs spécifiques rnneeucos dnas le régime général, nnomamtet les métiers de technicien, de gestionnaire, de la maîtrise des riques ou de contrôle des différentes brehacns de législation.

Article 2 - Formations éligibles au compte personnel de formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En actploiapin des dntspiooiss de l'article L. 6323-16 du cdoe du travail, la CNFPEP arrête la ltise des fnamriotos éligibles au copmte prnooesl de frmtiaoon au sien du régime général de sécurité sociale.

Article 3 - Financement du fonds mutualisé au titre du plan de formation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le fncnnaieemt du paln nontaial mutualisé est assuré par une cboiutorntn cltovieonnlene supplémentaire des oamrniseqs du régime général cernaopsrndot à 0,15 % de luer masse silalarae brute.

Cette cttiinoburon colnenveolntnie est versée à l'OPCA désigné

Entre l'organisme, représenté par et M. dnereamut à,

Article 1er - Durée et répartition du temps de travail
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent anaevnt porte, à ttrie temporaire, la durée hoadiadmembre (ou mensuelle) de taarvil de M. à heures.

Cette durée srea répartie de la façon stnvuaie :

?? heures le ludi ;
?? heures le mardi ;
?? heures le mrrdceei ;
?? heures le jdeui ;
?? heures le vendredi.

Article 2 - Durée du présent avenant
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent annveat est ccolnu puor une durée déterminée du au, dtae à lellquae il crsseea de pidorrue ses effets.

Fait en duex eiremplexas oaurngix à, le

(Signatures précédées de la mnetion mtucrnisae « lu et approuvé ».)

puor la bnchrae professionnelle.

Elle s'ajoute à la ctouioibtrrn légale oitlrgobaie due au ttrie de la faitrmoon professionnelle. Elle est mutualisée dnas une scieotn dédiée à cet eefft au sien de l'OPCA désigné puor la bnrahce et fiat l'objet d'une comptabilité distincte.

La CPFENP définit puor 2015 la lstie des dsifiptoss iuoeltnittisnns de ftomaroin et les priorités de ficnamneet sur les fdnos mutualisés du paln de formation.

La CEFNPP puet définir pueurliss nvaueix de priorité soeln les dpsiotfiiss et aeefcfr des tuax de psire en cghare corropasdnent à cchaun de ces niveaux. La CNPFEP puet également décider d'affecter une elnvppoee financière spécifique à chauce niveau de priorité.

Article 4 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le présent aocrd est cnclou à durée déterminée du 1er jnivear au 31 décembre 2018, dtae à lllauqe il csesra de prirdoue ses effets.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité siolace et ne vuat en acun cas enggaement unilatéral de l'employeur.

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

Il se sbuusttie à ttuoe disopisoitn cnoeovnnillte craitrone qui pourriat etxseir par ailleurs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 relatve à la faiortomn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie salcoie a profondément modifié les règles de fcmnnaeit de la faitormn professionnelle.

Jusqu'au 31 décembre 2014, la prat de fciennaemnt mutualisé est égale à 1,15 % de la mssae sarialale brtue des oesrgainms du régime général.
Dans l'attente de l'aboutissement d'une négociation puls galoble

sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre ce plan de financement.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des

Accord du 18 novembre 2014 relatif à la création de l'institut national de formation

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; PSE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

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

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

La création de ce nouvel organisme se fait avec l'objectif de garantir la proximité avec les entreprises locales et veiller à répartir les missions, notamment des missions de soutien, sur l'ensemble des implantations.

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

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatives aux garanties d'évolution des réseaux sont applicables. Néanmoins, ils ont souhaité réaffirmer les engagements pris par les partenaires sociaux et renforcer les dispositions relatives au dialogue social pour garantir la qualité de l'information et des échanges dans la conduite du dialogue et assurer la transparence de la démarche.

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

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

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

à la détermination de leur entreprise employeur dans le cadre de

l'application de la convention collective et reprennent leur champ d'application aux différents dispositifs pour y avoir accès.

A cet effet, les dispositions suivantes sont arrêtées.

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

Article 2 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Il est, notamment, garanti à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord que, dans le cadre de la création de l'institut national de formation, aucun lien ne sera établi avec l'économie existante, et que toute mobilité s'opérera sur la base du volontariat. De ce fait, les salariés de mobilité éventuellement attachés au contrat de travail ne sont pas assimilés à cette occasion.

Titre II Intégration des salariés dans l'institut national de formation

Article 3 - Processus d'affectation des salariés

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

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

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

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

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

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

Conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties d'évolution des réseaux, qu'une évolution ou une reconversion doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des décisions prises en matière de son activité professionnelle au cours d'un entretien avec l'UCANSS en tant que décisions de projet.

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

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

En l'absence de souhaits d'évolution professionnels émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'UCANSS en tant que décision de projet fournit des propositions de postes qui doivent être retenus sur un emploi au sein de l'institut national de formation en termes d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de telles possibilités s'avèreraient effectivement inexistantes, des propositions sont faites sur un emploi différent en termes de qualification.

Les propositions d'évolution ou de reconversion sont formulées par écrit et communiquées au salarié qui dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document pour faire part, par écrit, de son acceptation ou de son refus.

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

Après tiros ptnroioispos d'évolution ploslfrsnnoeeie qui n'ont pu aboutir, un anepcmmaceognt RH, qui puet nmemanott cmreoptor un bialn ponsiroefensl ou un bailn de compétences, est orbetnigailmeot proposé à l'intéressé, qui puet cdneepnat le refuser.

Jusqu'à la création de l'institut naitnoal de formation, les poests vantacs au sien d'un CFRP sronet réservés par priorité aux salariés du réseau isnteutnoiinl de formation. Ils soenrt publiés sur le stie lerif. fr et les caatddinerus seonrt systématiquement étudiées. Si le poste n'a pu être pourvu, une vcacane srea alros diffusée sur la brouse des emplois.

Le puesrcsos d'affectation srea précisément décrit et présenté dnas le cdare des icnnsaets de cioacotrtenn et de caonsouittln prévues au titre III du présent protocole.

Les msruees seront mesis en ?uvre par l'UCANSS en tnat que deoictrin pjroet dnas le cadre du présent atrlcie pius par l'institut ntiaoaal de ftormoian après le 1er jivavner 2016.

Article 4 - Mesures d'accompagnement individuel *En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015*

4.1. Mersue d'accompagnement personnalisé à la psire de fonctions

En cas d'emploi différent en teemrs de qualification, y coprims losurqe le nviaeu de qitaaliciuofn reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son tmpes de travail, de la fraomtion ialtnie ou de la fmoaitorn complémentaire nécessaire à la tuene du nvoeul emploi.

L'employeur egngae aolrs tuos les mynoes budgétaires nécessaires à la fotriamon du salarié, le cas échéant, aevc une dottoian spécifique complémentaire au paln de foamrotin citounne initial.

Sauf ctontraie formulée par le salarié, la fotromain envisagée diot débiter dnas un délai de 3 mios à cmtpeor du juor où le salarié a ctaiimofonrn qu'il orucepca un epmoli différent tel que visé au peimrer alinéa.

S'il est avéré que le pjeort prnsfnioseel du salarié coïncide, dnas le crade d'une mobilité inter-organismes, aevc les beinsos de l'organisme sollicité, les oensmiargs concernés s'entendent sur les modalités de foraiomtn à dispenser.

A tuot moment, le salarié puet dedmenar le bénéfice d'un bailn poonsiesfrnl ou d'un bailn de compétences destiné à rceecrehhr les anotics de fatrooimn complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, les pranteraies sioucax représentatifs au paln national, en lein aevc la CPNEFP, enaoggnert les démarches nécessaires auprès de l'OPCA puor flteaicir l'obtention d'un ceonceanfnt des congés inividuels de fmraotion de lognue durée puor les salariés bénéficiant des dtonisspois du présent aroccd et petourrs d'un porejt professionnel.

4.2. Mnaieitn de la rémunération en cas de cgmnhnaeet d'emploi

La rémunération des salariés dnot le potse n'est pas modifié est maintenue.

Le salarié qui chngae d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du mtainien de sa rémunération.

Le moanntt de la rémunération visée ci-dessus tniectopme du conieicffet de qualification, des pnitos d'expérience, des pnitos de compétences asini que de l'ensemble des pierms et indemnités dnot le salarié bénéficie à raosin de son précédent emploi.

Cette gratinae de miatenin de rémunération est assurée à l'aide d'une pimre exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime ertne dnas la bsaie de cacull de l'ancien saralie dnas le crdae de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la cinoetonvn collective.

Le salarié qui cahnge d'emploi diot puoiovr cesreovnr son aifatrlifon au même régime de rtrtiaee qu'auparavant.

Enfin, ce cgemanehnt ne diot pas rmeetrte en casue les possibilités d'évolution plsleoefsnrrioe ultérieures.

Article 5 - Mobilité fonctionnelle des employés et cadres *En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015*

Dans le cardre de la création de l'institut ntnaaoil de formation, le salarié, employé ou cdare qui apccete une mobilité feotncilonnle bénéficie d'une pimre dnot le mantnot crpesnod à :
? 1 demi-mois du sariale burt namorl de l'emploi précédent en cas de cghmnaenet d'emploi générique ;
? 1 mios de son salaire burt nmaorl de l'emploi précédent en cas de cheeamngnt de flalime professionnelle.

Cette pmrie est versée en une fios lros de sa psrie de fonctions.

Cet aogpecmenacmnt de la mobilité ftlcnnoelinoe ne se cumlue pas aevc celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls fbaaovre s'appliquant.

Article 6 - Aide au travail à temps partiel *En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015*

Dans le cas où des salariés eanrtnt dnas le chmap d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des stointaius visées à l'article 1er, sonuhaeitt bénéficiet d'une aituitaorsn de trvaail à tpems partiel, qluele que siot la durée hidarebmodae de travail, les caooitstins pletoanras et srellaiaas d'assurance vieillesse, y cimrops de rerittae complémentaire, snot calculées sur la bsaie d'un sraaile à tpmes peiln jusqu'au départ à la retraite.

Les ciasiotnots pternaalos anisi que la prat de caioosnttis sellraaias cdnroanspeort au différentiel entre le maotnt des cnitooistas calculées sur la bsaie d'un tvaairl à tpmes pelin et ceells calculées sur la bsaie du taivarl à tepms patirel snot pesirs en chrgae par l'employeur.

Article 7 - Congé de fin de carrière *En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015*

Le congé de fin de carrière visé à l'article 3.2 du pctolrooe d'accord du 1er mras 2004 rltaeif à la msie en place d'un ctmpeo épargne-temps dnas les oaisemngns de sécurité scoliae est, dnas le crdae des stiaitunos visées à l'article 1er du présent accord, ourevt aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nombre de juros épargnés au trtie de l'allocation vacances, de la giaratiocftn alnlneue et de l'indemnité de départ à la rittaere ne puet pas dépasser un plfaond de 12 mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière creprnosod au sdloe des juros épargnés dnas le cpnote épargne-temps dnas la lmtiie des dossitpiions légales.

Article 8 - Mobilité géographique *En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015*

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un chnhemgeat sinacigifitf de leiu de tiraval lié siot à un cnemnaghet d'organisme employeur, soit, au sien de l'institut nnatoail de formation, d'une mobilité s'exerçant ertne duex sites anmeecneint rattachés à duex omgsnaires distincts.

Le chgmeannet scntiafiigiif s'entend d'une amgtounitaen du tpmes de tajert d'au mnois 30 mtneuis aller-retour etrne le dicimloe et le neuovau leiu htuaeibl de traairl du salarié. L'augmentation de ce tpmes de tjaert est appréciée sur une bsaie objective.

8.1. Volontariat

Dans le cdrae des sttiuaoins visées au papagrphae précédent, la mobilité s'opère sur la bsaie du volontariat.

Tout salarié concerné puet iirnsrce dnas la bousre des eilmops gérée par l'UCANSS ses shiaouts de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution penlslfernosioe

telles qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inapplicables au sien de l'institut national de formation, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut prendre contact avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bssian d'emploi concerné.

8.2. Eertntein avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

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

8.3. Aids à la mobilité

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

En outre, les salariés :

? dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du lieu d'origine ;

? ou dont le nouveau lieu de travail implique une augmentation du temps de trajet aller-retour, apprécié sur une base hebdomadaire (site internet de l'Institut de kilométrie routier), et/ou le domicile et le lieu de travail de travail d'au moins 1 heure, bénéficient des dispositions qui suivent.

Mobilité entraînant un changement de domicile :

? le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;

? un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;

? le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prime en chèque dans le cadre des dispositions de l'article 109 bis du Code de Commerce (transport, hôtel, repas, dans la limite de 3 nuitées au maximum) pour le salarié et son conjoint ou sa partenaire assimilée ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximal de 1 500 ? ;

? l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, n'excède pas le cadre de sa politique de logement à l'effort de corrélation de l'effort ;

? le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou partenaire assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions de l'article 109 bis du Code de Commerce ;

? la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur, qui doivent être écrits au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;

? les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les ceassés n'ont pas d'étude, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un recrutement 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 sien ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

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

Mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui est rattaché à une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité est déterminé par le 3 mois de l'indemnité journalière qui est servie pour les déplacements entraînant un détachement, majoré de celui d'une indemnité journalière à un déplacement occasionnel à l'extérieur.

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

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté de l'indice IENSE « Hôtellerie et services », ou de tout indice qui vaudrait 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 aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991 et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 9 - Mobilité externe

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

9.1. Balan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

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

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

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

9.2. Création ou reprise d'entreprise

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

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

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

9.3. Période de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la loi n° 82-100 du 8 février 1982, les personnes visées par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre IX du code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un pays étranger ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

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

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

Durant la période de détachement, les dispositions de la

ctoonneivn cvleclitoe ne snot pas albalpepics aux salariés en poiositn de détachement, suaf celes rltalviees au régime de prévoyance et aux agataevns accordés aux mmebres de la falilme d'un aengt décédé.

Titre III Dialogue social

Article 10 - Dialogue social au niveau national
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'instance ntnoalie de cocaterniotn cosnitude le leiu d'information, d'échanges et de coltusinaotn des prraetanis sicaoux sur les qnotsiues ieiuisotnennttlls anayt un impacst sur l'organisation du taavirl et de l'emploi dnas les omaniesgs du régime général de sécurité sociale.

Dans le crade de son fonctionnement, et jusqu'à la msie en pacle efetficve de cet organisme, au minos une séance par an est consacrée au peojrt de création de l'institut noiaintl de formation. Elle prtote sur l'avancement du pojert et le suivi de l'application du potocrole d'accord.

Article 11 - Information des salariés dans le cadre d'une instance ad hoc
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

11.1. Aitbottruns de l'instance

Afin de gtniraar la meuirelle iaofrtmoinn psilbose des salariés concernés, tuot au Inog du psourescs de création de l'institut naiatonl de formation, il est institué une incanste ad hoc ayant vatoicon à rluielceir ttuoos les irmafionots riaeavlts à l'organisation de l'institut noianatl de fmitroaon et ptermerte d'échanger tnat sur la gosetin du pojret que sur ses ictpmas sur les salariés. Néanmoins, l'instance ad hoc n'a pas vooctian à connaître des sitnaitos individuelles.

Cette incstane se réunit au mnios qatruo fios sur cionovtacon de l'UCANSS jusqu'à la création de l'institut noiaintl de formation. Ses meberms pveenut s'accorder sur l'organisation de réunions supplémentaires.

Elle srea maintenue, après le 1er jeavnir 2016, et se réunira melsmnleneeut jusqu'à l'installation des inscnats représentatives des prnelsoens iusses des élections pnesnrlieoofelss au sien de l'institut naotnial de formation.

Durant ctete scondee période, elle srea convoquée par le dierutcer de l'institut naointl de formation.

L'instance ad hoc détermine les modalités d'information des salariés ertnant dnas le cmhap d'application du présent acorcd et vllie à la dfoifisun etficvefe de ces informations. L'UCANSS dfuisfe sur le stie lerif.fr les preiss de pootsiin de chncuae des patries lros des réunions de l'instance ad hoc, suos réserve que celles-ci soient en raoltein avec la création de l'institut noaitanl de ftimroaon et qu'elles ne ptorent pas sur des soaiuntits individuelles.

11.2. Fiemotnennonct de l'instance

L'instance est composée :
? de duex représentants par confédération sadlycine représentative au niaevu noniatl ;
? de l'ensemble des délégués du psnnreoel taeluriits ou, le cas échéant, des élus taiteluirs de la délégation uqunie du personnel, aeeemctnllut en place dnas les cnetres régionaux de fotoamrin et de pintreceefmonent professionnels. Les élus traltueiis aebstns pveenut se farie représenter par leurs suppléants ;
? d'un salarié par crtnee ne dipassont pas d'élus ;
? des secrétaires du comité d'entreprise de l'Urssaf d'Ile-de-France, de la CAF des Hauts-de-Seine et de la CAPM du Val-

d'Oise ou de représentants de ces comités dûment mandatés ;
? des dtruireces de crntee régional de foramotin et de pneereimfctnnoet preonoelsfinss asini que des drruticees des oiragsnems fnniclaires concernés, ou leurs délégués, jusqu'au 31 décembre 2015 ;
? du deriteucr de l'UCANSS, ou de son représentant, assisté du deuetrcir pjreot et de ses corlletuabroas jusqu'au 31 décembre 2015 ;
? du diuetrcer de l'institut nnaiaotl de formation, assisté de ses collaborateurs, à cetompr du 1er jivnaer 2016.

Ses merbmes depnisost du tpems nécessaire puor se rernde et ptceirpar aux réunions de l'instance ainsi qu'aux éventuelles réunions préparatoires qui se tennaidiert la demi-journée précédant la réunion de l'instance.

Les faris de déplacement engagés dnas ce cdare par les représentants des salariés snot pirs en cahgre par l'UCANSS sur la bsae des tifars conventionnels.

Article 12 - Elections professionnelles
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Afin de pmrtreete que la msie en pacle de la représentation du perennsol siot evctfife dnas les merllueis délais, il est cnvveou que la négociation du pclrotooe d'accord préélectoral diot être engagée, au puls tard, aanvt la fin du peeimr mios savniut la création du nvuel organisme.

Article 13 - Continuité des activités sociales et culturelles
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Afin de gaiatnrr aux salariés intégrant l'institut nniataol de froiomatn au 1er jvaeinr 2016 le bénéfice d'activités saloiecs et culturelles, la doiceritn de l'institut génera, à trite tosiinrarte jusqu'à l'installation du comité d'entreprise de l'institut nontiaal de formation, dernimctteet ces dernières sur la bsae d'une litse de peiaonrstts arrêtée par une sous-commission de l'instance ad hoc composée des sleus élus des plrnenoses des centres.

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Les dotnspioisis du présent aocrd ne se ceumunt pas avec les anteagavs de même nrtuae ceounts dnas d'autres ttexes conventionnels, nnamtmeot le potocrole d'accord du 30 décembre 2013 ritealf aux gaarietns clenelvoetionns apportées dnas le cadre de l'évolution des réseaux. En cas de dotisipnoiss pntarot sur le même objet, la dspisotoin la puls faabovlre au salarié s'applique.

Article 15 - Durée d'application
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le présent arccod est cnoclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2016, treme de ses effets.

Article 16 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le présent acorcd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en acuum cas eenmgagnt unilatéral de l'employeur.

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

Accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et

aux observatoires interrégionaux

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; FNCCSS CFE-CGC ; PSE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Dans un contexte de forte évolution, les réseaux du régime général de sécurité sociale sont amenés à conduire des parcours de changements organisationnels à un rythme soutenu. L'adaptation des pluriels de gestion des ressources humaines apparaît, dès lors, plus que jamais indispensable.

A cet égard, les parties s'accordent que tout doit être mis en œuvre pour favoriser un véritable dialogue social au plan national.

Dans cette perspective, l'instance nationale de concertation, prévue à l'article L. 224-5-2 du code de la sécurité sociale, doit être pour les partenaires sociaux un lieu de concertation partagée des données économiques institutionnelles, dès lors qu'ils se désignent par des procédures de concertation préalablement identifiées.

Ses travaux doivent permettre une meilleure appréhension des conséquences des orientations stratégiques arrêtées par les caisses nationales, sur les missions, les obligations du travail, les activités, les métiers et les compétences nécessaires pour les exercer.

Dans ce cadre, les orientations s'inscrivent dans le respect de tous les éléments nécessaires pour mesurer l'impact des nouvelles orientations sur les conditions de travail et la santé au travail des salariés.

Ainsi, le présent accord organise la tenue régulière aux côtés des partenaires sociaux d'informations sur la forme d'un dialogue de bord.

Par ailleurs, l'amélioration du dialogue social passe également par la capacité à évaluer régulièrement les effets des accords conclus sur les pratiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre au plan local.

Aussi, pour pouvoir apprécier l'atteinte des objectifs qu'ils s'étaient fixés lors de la négociation, les parties s'accordent de recourir à des outils interrégionaux d'analyse des données et d'évaluation des accords négociés.

Lieux d'échanges, de dialogue et d'écoute réciproque au profit des salariés des organismes, l'instance nationale de concertation et les outils interrégionaux participent ainsi pleinement au dialogue social institutionnel.

En conséquence, et au regard de ces objectifs, les parties s'accordent à définir, dans cet accord, le cadre à même de permettre à l'instance nationale de concertation et les outils interrégionaux de jouer un rôle dynamique.

Titre Ier Instance nationale de concertation

Article 1er - Missions de l'instance nationale de concertation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

1.1. Champ de compétence de l'instance nationale de concertation

L'instance nationale de concertation constitue un lieu d'information, d'échanges et de concertation des partenaires sociaux sur les questions institutionnelles ayant un impact sur l'organisation du travail et l'emploi dans les entreprises du régime

général de sécurité sociale.

Afin de favoriser ce dialogue et éclairer les négociations conventionnelles, les caisses nationales fournissent tous les éléments d'information nécessaires les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des métiers, des compétences et des modes d'organisation du travail, qui découlent notamment :
 ? des orientations d'objectifs et de gestion ;
 ? des plans stratégiques de branche, dont au moins une séance annuelle consacrée à un point de situation de l'organisation des réseaux ;
 ? des projets nationaux et des schémas directeurs imputables ;
 ? des schémas directeurs des structures hiérarchiques et des outils utilisés dans ce domaine ;
 ? de l'évolution de l'environnement législatif et réglementaire.

L'instance est également consultée sur les thématiques transversales concernant le personnel de l'institution, ainsi que sur les questions liées au regard du développement durable dans le cadre de la responsabilité sociale de l'employeur.

Dans ce cadre, les résultats du baromètre social institutionnel font l'objet d'une présentation spécifique.

1.2. Modalités de concertation

Afin de lui donner son plein effet, la convention interviennent en outre de la mise en œuvre des procédures visées à l'article 1.1, ainsi qu'en aval, notamment par la transmission d'éléments de bilan sur les modalités pratiques de mise en œuvre.

Dans ce cadre, les orientations d'objectifs et de gestion doivent faire impérativement l'objet d'une consultation des membres de l'instance préalablement à leur adoption et d'une présentation postérieurement à celle-ci.

Par ailleurs, afin d'éclairer les débats et de disposer d'un socle de données communes, les caisses nationales transmettent, au moins une fois par an, aux organisations syndicales les éléments relatifs à l'évolution de la situation de l'emploi à travers un tableau de bord pour leur branche dont les indicateurs sont listés à l'annexe du présent accord.

En outre, lors de la première réunion annuelle de chacun des réseaux, sont présentés des éléments relatifs aux orientations de branche, notamment en ce qui concerne la RMPP.

Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

L'instance nationale de concertation est composée :
 ? de huit représentants par confédération syndicale nationale s'inscrivant des conventions collectives du 8 février 1957, du 25 juin 1968 et du 4 avril 2006, appelés à la négociation des accords collectifs nationaux de travail ;
 ? des quatre directeurs des caisses nationales ou de leurs représentants, assistés de deux experts de leur branche ;
 ? du directeur de l'UCANSS ou de son représentant, assisté d'un collaborateur.

L'instance est présidée par le président du comité exécutif ou un directeur de caisse nationale en cas d'empêchement.

En tant que de besoin, les représentants des organisations syndicales nationales peuvent se faire assister par un expert choisi en leur sein, en fonction des thèmes inscrits à l'ordre du jour.

De même, les caisses nationales peuvent se faire assister par des collaborateurs spécialistes des questions abordées pour apporter un éclairage sur l'un des sujets étudiés en séance.

Article 3 - Fonctionnement de l'instance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

3.1. Modalités de concertation

Chaque année, les salariés font part des sujets qu'ils souhaitent aborder au niveau de l'instance nationale de concertation, au cours de la première réunion de l'instance, qui se tient en présence d'un représentant de chaque caisse nationale. Celle-ci

est ainsi consacrée à l'élaboration du programme prévisionnel des thèmes et à l'établissement de l'agenda prévisionnel.

Ce programme prévisionnel est transmis pour information au conseil d'orientation.

Le programme prévisionnel peut être modifié ou complété en cours d'année.

Sans préjudice des questions relevant de l'interbranche, l'instance nationale de concertation choisit au moins deux réunions par an à l'initiative des réseaux, auxquelles s'ajoutent une réunion spécifique sur la branche AT/MP et une consacrée aux UGECAM.

3.2. Convocation

L'instance nationale de concertation se réunit à l'initiative de son président, à des dates fixées d'un commun accord entre le président de l'instance et les organisations syndicales représentatives au plan national.

Les organisations syndicales peuvent participer à l'UCANSS, à des conditions des instances nationales, les questions qu'elles souhaitent aborder en fonction de la thématique retenue pour la réunion de l'instance.

Ces questions doivent être soumises à l'UCANSS au moins 2 semaines avant la date retenue pour la réunion.

Elles font l'objet d'une réponse de la commission nationale au cours de l'instance nationale de concertation ou, à défaut, dans les 2 mois suivant la réunion.

Afin de donner aux travaux de l'instance une efficacité maximale, les documents nécessaires à la tenue des réunions sont transmis au moins 15 jours avant la réunion, pour permettre une bonne analyse des thèmes abordés.

3.3. Secrétariat

Le secrétariat de l'instance est assuré par les services de l'UCANSS.

Article 4 - Groupes de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

L'instance peut décider la mise en place ponctuelle d'un ou de plusieurs groupes de travail destinés à effectuer une expertise technique.

Ces ou ces groupes de travail choisis se réunissent dans les locaux de l'UCANSS.

Un compte rendu des travaux réalisés au sein de ces groupes est adressé aux membres de l'instance.

Article 5 - Publicité des travaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les organisations syndicales qui le souhaitent font connaître par écrit leurs avis sur les éléments débattus lors de la réunion de l'instance. Ces avis sont communiqués par l'UCANSS aux instances nationales et aux organisations syndicales. L'ensemble de la documentation fournie pour la séance fait l'objet d'une mise en ligne sur le site internet de l'UCANSS.

Le procès-verbal de la séance est réalisé sous la responsabilité du secrétariat de l'instance.

Il fait l'objet d'une diffusion aux instances de l'UCANSS et aux organisations locales. Il est consultable sur le site internet de l'UCANSS.

Article 6 - Titre II Observatoires

Interrégionaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Des observatoires interrégionaux, composés à parité de représentants d'organismes appartenant aux différentes branches, et des représentants des organisations syndicales locales affiliées aux confédérations appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, dans la limite de deux représentants par confédération et d'un nombre égal de représentants pour l'employeur, sont mis en place.

Des représentants des instances nationales peuvent assister à leurs réunions.

Ces observatoires, animés par l'UCANSS, se réunissent une fois par an, avec le support technique des CFRP et de l'INF à compter du 1er janvier 2016.

Ils ont pour objet d'évaluer les effets de la mise en œuvre, au plan local, des accords collectifs négociés au plan national, afin de vérifier l'atteinte des objectifs poursuivis par les partenaires sociaux et de présenter des études en matière de ressources humaines.

Dans ce cadre, les observatoires favorisent les échanges sur les pratiques RH développées par les organisations lors de la mise en œuvre des accords, qui contribuent à l'atteinte des objectifs.

La synthèse des travaux des observatoires, région par région, est présentée à l'instance nationale de concertation au cours d'une réunion dédiée à ce sujet. Sur la base de ces travaux, l'instance nationale de concertation prépare la programmation des travaux de l'année suivante et en arrête les thèmes.

Afin de permettre l'efficacité des travaux d'analyse sur les questions abordées, les documents préparatoires sont transmis au moins 15 jours avant la tenue de l'instance.

Titre III Dispositions diverses

Article 7 - Incidences du présent accord sur l'application des dispositions conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les incitations mises en place par le présent accord se substituent à celles prévues à l'article 12 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

Article 8 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Cet accord prend effet au 1er janvier 2015 et est conclu à durée indéterminée.

Article 9 - Evaluation régulière du présent accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Chaque année, préalablement à l'élaboration du programme prévisionnel des réunions de l'instance nationale de concertation mentionné à l'article 3.1, il est procédé à une évaluation de la mise en œuvre du programme prévisionnel arrêté pour l'année antérieure en présence d'un représentant de chaque instance nationale et de l'UCANSS.

Article 10 - Conditions de révision et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord 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.

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

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe
Indicateurs dvanet feirugr dnas le tlabeau de brod visé à l'article 1.2

Effectifs
Ventilation par catégorie pnoilrsfelsonne (hommes et femmes)
Ventilation solen la nturae du ctnraot de tvriaal (CDD/CDI) (hommes et femmes)
Ancienneté mennoye (hommes et femmes)
Age moeyn par nviaeu (hommes et femmes)
Taux d'emploi de peroensns handicapées
Recrutements
Volume des rtrenemteucs par niaevu (hommes et femmes)

Accord du 2 juin 2015 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS CGT-FO ; PSE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de femnancit de la sécurité sociale puor 2015 est vneue acter, dnas son altrcie 89, la dstluoision des cretns iefqioaruntms (CNEDI, CRTEI et sricve cmmuon des CAF de la région parisienne) et le tsnrarfet des activités de ces cneets à la csiase nnaolite des aaltciloons fialiamels à cotempr du 1er jiluet 2015.

Cette taamfinrorston se frea en mainenatt tuos les steis et en ansaurt une répartition des mnissois et des posnrleens sur l'ensemble des implantations.

Elle cnutotsie puor les salariés une évolution ittpaorne de luer cdrae de tavail et/ ou de lrues activités qui diot être accompagnée.

Elle ilpqumie d'organiser le rcheaanmettt des ceernts de rssuocers et des ceernts d'éditique précédemment ilncus dnas les CERTI.

Les pieraentars saoiucx rallneeppt que les ditsinposois du pctorloe d'accord du 30 décembre 2013 raieltf aux gnrtaaeis cnolenteleinvnos apportées dnas le crade de l'évolution des réseaux luer snot applicables. Néanmoins, ils ont souhaité rapeeplr les geniarats eeleintlssess apportées aux salariés et

Ventilation seoln la nturae du cnaortt de tivraal (CDD/CDI) (hommes et femmes)
Recours à l'intérim
Répartition des rtterenucems par filame de métiers
Formation professionnelle
Taux d'accès des salariés à la fionraton pnleenolssfiore par tacnhre d'âge et par sexe
Rémunération
Structure des etfifecs par neaivu de qotaiulaicfin (hommes et femmes)
Composition du GVT (hommes et femmes)
Taux d'évolution de la RPMP autorisé puor la branche
Salaire moyen (hommes et femmes)
Salaire médian (hommes et femmes)
Evolution en mantont de la mssae slraalaie annuelle
Taux d'exécution des dépenses de personnel
Durée du travail
Pourcentage de salariés à tmeps petaril (hommes et femmes)
Données ravleeits aux heures supplémentaires effectuées dnas la branche
Absentéisme mdialae (courte et luonge durée)
Grève

rnrreocfr les dionptissios rleivates au diolague socail puor gtnairr la qualité de l'information et des échanges dnas la cidoune du cneheangmt et aresusr la tnrcearsapne de la démarche.

Par ailleurs, les salariés ctnrnionueot à bénéficier des dnsoitpsois en vugieor dnas luer oarsgmnie d'origine, s'agissant nnaemotmt de la gtseoin des haoreris individualisés et de l'aménagement du tepms de travail, pdannet une période mmaxlaie de 15 mios à cemoptr du 1er jleliut 2015. Pndneat ctete période, les acrocds de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) diennneevt également aalcebplips aux salariés dnnot le crtantot de taarvil a été transféré. Ainsi, padnent une période de 15 mois, ces salariés pneuvet relever de puslieurs arodccs et bénéficier des diatpisisnoos les puls fvlaeobras iuesss de luer comparaison. Il aperandtpria aux auercts de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) de renégocier les nveouaux accords.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Le présent accord s'applique aux salariés des cneters régionaux de triemteant de l'informatique, du sirvece cmoumn des csiesas d'allocations faalmliels de la région pirnnesiae et des cretns notauianx d'études et de développement iftonamruiqe de la bnarche fmallie du régime général amenés à chngear d'employeur à la siute de la diaiposirtn de ces strteucrus au 1er jliulet 2015, aux salariés de la DSI de l'établissement public, asini qu'aux salariés des ctrenes visés aux poitns 3 et 4 de l'annexe I dnnot le cranott de traival est par aulirles transféré à une CAF.

Article 2 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Il est garatni à l'ensemble des salariés entrnat dnas le cahmp d'application du présent accrod que, dnas le cdrae de la tfiomatsorran de la DSI, aucun leecmcnneit économique idniuevil n'interviendra et que tutoe mobilité dnas le cadre du peojrt de tmnsiatorarofn s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, toeuts les clsuaes de mobilité attachées au crnatot de tiaravl ne snot pas apbacliples à ctete occasion.

Titre II Intégration des salariés à la suite du transfert de leur contrat de travail

Article 3 - Processus d'affectation des salariés
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Il y a lieu de poursuivre l'affectation des salariés au 1er juillet 2015 de l'affectation à terme dans le cadre de la mise en œuvre de la transition des systèmes d'information.

3.1. Affectation des salariés

3.1.1. Affectation des salariés à la CANF au 1er juillet 2015

Au 1er juillet 2015, l'organisation de la direction des systèmes d'information évolue.

A cette date, chaque agent est affecté à une nouvelle direction de mission.

Ces nouvelles affectations visent à préserver la continuité d'activité de la direction des systèmes d'information. L'affectation individuelle au 1er juillet est notifiée à l'issue du processus d'information-consultation des instances représentatives concernées.

3.1.2. Affectation au 1er juillet 2015 des salariés des centres de services et des centres d'édition relevant directement d'un CTERI

Les salariés des centres de services et des centres d'édition dont le contrat de travail est transféré à une CAF y sont affectés dans le cadre de leur emploi, de leur activité et de leur site.

3.1.3. Affectation des salariés dans le cadre de la mise en œuvre de la transition des systèmes d'information

Le processus d'affectation est réalisé à un rythme prioritaire jusqu'au 31 décembre 2017.

Pour les agents qui conservent leur emploi actuel, l'affectation dont ils ont fait l'objet n'est pas modifiée.

Pour les autres, la mise en œuvre de la transition des systèmes d'information entraîne une évolution de leur emploi au sein d'un même établissement ou vers un établissement différent.

A ce titre, une mission appelée « transition des systèmes d'information de la DSI » est mise en place au 1er juillet 2015. Elle accompagne la mise en œuvre des mobilités et la transition de la direction, sur son périmètre, de la direction de la transition des systèmes d'information.

Cette mission travaille, par ailleurs, en étroite coopération avec le secrétariat général et l'agence centrale pour le développement des services et le suivi de la transition des systèmes d'information sur l'ensemble du périmètre de la CANF au 1er juillet.

Les agents concernés bénéficient de l'entretien d'information et d'orientation.

Ils peuvent, sur leur demande, se faire accompagner par un représentant du personnel.

En effet, conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties individuelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou modification doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien à partir du 1er juillet 2015.

Au cours de cet entretien réalisé par un représentant de la mission « transition des systèmes d'information de la DSI », sont évoqués les différentes opportunités d'évolution et les enjeux d'évolution de compétence associés.

Une information complète est délivrée sur les possibilités d'évolution individuelles au sein de la CANF ou dans d'autres organismes, quelle que soit leur branche de législation.

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

Les souhaits d'évolution ou de reconversion formulés par le salarié sont recensés par les managers du salarié et centralisés auprès de la mission « transition des systèmes d'information de la DSI ». Ils sont étudiés prioritairement.

Le principe d'organisation a été défini afin de préserver l'emploi localement. Les affectations sur les postes existants doivent donc tenir compte de cette logique. Néanmoins, les souhaits de mobilité géographique qui peuvent être exprimés par les agents font l'objet d'une étude et d'un échange avec l'employeur. A la suite de l'entretien d'information et d'orientation, une proposition écrite est transmise à l'agent concerné sous un délai de réponse de 1 mois. En cas de réponse négative par l'agent, comme le prévoit le protocole d'accord de décembre 2013, de nouvelles possibilités d'évolution sont recherchées avec l'employeur, jusqu'à ce qu'une solution puisse être trouvée à mêmes niveaux de qualification et de rémunération.

En tout état de cause, le salarié ne peut recourir à son droit de résiliation économique individuelle.

Après trois propositions d'évolution consécutives qui n'ont pu aboutir, un agent peut demander à être affecté à un poste de compétences, est omissible proposé à l'intéressé, qui peut refuser.

Durant cette période, les salariés affectés aux postes vacants au sein de l'ensemble des directions de la CANF, émanant des directions existantes dans le champ d'application de l'accord, sont systématiquement étudiés en priorité. En conséquence, tout salarié relevant de ces directions qui fait acte de candidature bénéficie automatiquement d'un entretien.

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

3.2. Entretien d'information et d'orientation et entretien personnalisé

L'entretien d'information et d'orientation, prévu à l'article 3.1.3, est l'occasion de réaliser l'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Dans ces conditions, l'entretien d'information et d'orientation vaut entretien professionnel au sens de la loi du 5 mars 2014.

Article 4 - Mesures d'accompagnement individuel
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

4.1. Mesures d'accompagnement personnalisé à la suite de la mobilité

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaires à la tenue du nouvel emploi.

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

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

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

Par ailleurs, il est proposé au salarié une formation et un accompagnement aux techniques d'élaboration du CV, de la lettre de motivation et aux entretiens de recrutement.

Enfin, les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engagent les démarches nécessaires

après de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un congé sursis des congés illégalement de formation de longue durée pour les salariés bénéficiant des dispositions du présent accord et perrotus d'un poste professionnel.

4.2. Maintien du niveau de qualification et de la rémunération en cas de changement d'emploi

Le niveau de qualification et la rémunération des salariés dont l'emploi n'est pas modifié sont maintenus.

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

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

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

Cette prime est versée dans la limite de l'ancien salaire dans le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la convention collective.

Le salarié qui change d'emploi doit pouvoir retrouver son ancien régime de retraite qu'auparavant.

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

Article 5 - Mobilité fonctionnelle des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Dans le cadre de la tarification de la DSI de la branche famille, la mobilité géographique s'entend par un changement d'emploi générique ou par un changement de fonction professionnelle, par référence à la nomenclature des emplois UCANSS.

Dans le cadre des situations visées à l'article 1er, le salarié qui bénéficie d'une prime dont le montant est :

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

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

Cet accompagnement de la mobilité géographique ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement est alors cumulable s'appliquant.

Pour information, la liste des emplois génériques de la famille professionnelle « Giteos des systèmes d'information » figure à l'annexe II du présent accord.

Article 6 - Mobilité géographique
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement de lieu de travail.

Le changement de lieu de travail s'entend d'une interruption du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective.

6.1. Volontariat

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

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

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution professionnelle

visées qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes, et sous réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur peut recourir avec d'autres organismes, quelle que soit la branche de législation, du bassin d'emplois concerné.

6.2. Echange avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation

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

6.3. Aide à la mobilité

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

En outre, les salariés :

? dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile ;

? ou dont le nouveau lieu de travail implique une autonomie de temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site interne de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu de travail d'au moins 1 heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

Mobilité entraînant un changement de domicile

Le montant de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mois de la rémunération brute normale du nouveau emploi.

Un crédit de 5 jours ouvrés de congés supplémentaires 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 prime en charge, dans le cadre des dispositions prévues en vigueur, des frais inhérents au voyage de rassemblement (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou partenaire assimilé, 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 nouveau organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximal de 1 500 €.

L'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, n'est versée dans le cadre de sa politique de recrutement à l'effort de recrutement de l'organisme employeur.

Le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou partenaire assimilé et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions prévues en vigueur.

La prime en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au responsable de la région de la région de l'organisme preneur, qui n'est versée par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le plus économique et 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 classes normales d'étudiant, avec le concours des enseignants de la région considérée, toutes les possibilités de rattachement dans une zone 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 disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

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

Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié qui est contraint à une double résidence bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond, pendant 3 mois, à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité conventionnelle à un déplacement obligatoire à prendre en compte à l'étranger.

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

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution allégué constaté de l'indice INSEE « Hôtellerie y compris pensions » ou de tout indice qui vaudrait 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 aller-retour aller-retour mensuel entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

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

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun adéquat au trajet entre son domicile et son lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 26 juin 1990 et du 11 mars 1991 relatifs aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée, tant que le salarié remplit les conditions définies ci-dessus, pendant une durée qui ne peut excéder 18 mois à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Article 7 - Management à distance

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Dans le cadre de la mise en œuvre de la DSI, un pourcentage de salariés peut être amené à travailler sur le plateau d'un site spécifique en itinérance est mis en place à leur disposition ainsi qu'à celle de leurs managers.

Article 8 - Aide au travail à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de l'une des dispositions visées à l'article 1er, souhaitent bénéficier d'une réduction de temps de travail, les cotisations personnelles et sociales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps partiel jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations personnelles ainsi que la part de cotisations sociales sont calculées sur la base d'un salaire à temps partiel et prises en compte par l'employeur.

Article 9 - Congé de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

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

Pour les intéressés, le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la part de congé annuel et de l'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12

jours au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

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

Article 10 - Mobilité externe

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

10.1. Biais de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

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

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

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

10.2. Création ou reprise d'entreprise

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

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

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

10.3. Poste de détachement

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

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

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

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

Titre III Dialogue social et information des salariés

Article 11 - Dialogue social

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Les instances représentatives du personnel concernées sont régulièrement informées et consultées sur l'état d'avancement du processus de transformation, notamment s'agissant des affectations, conformément aux textes en vigueur relatifs à leurs attributions.

Article 12 - Information des salariés

La CANF s'engage à ptreor à la ccoanssannie des salariés, par tuos mnyoes adaptés, l'intégralité des dspnoioiists du présent accord. La ltrete de tsotmainaofrrn de la DSI est l'un des vteruces d'information utilisés.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Les diitoosinsps du présent acocrd ne se ceulnmt pas avec les avnegaats de même nratue cneouts dnas d'autres textes conventionnels, nanmmtot le polocrtoe d'accord du 30 décembre 2013 rtalief aux gearntias cnnlolinneoeivets apportées dnas le crade de l'évolution des réseaux.

En cas de dsispnoioits pntroat sur le même objet, la diotiipsosn la puls flbvaraoe au salarié s'applique.

Article 14 - Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan semestriel au plan national

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

La CANF se dtoe d'un sviui spécifique des mobilités réalisées dnas le cdrae du présent accord.

Un blian de ces mobilités est tsinrams sremetnllleemseit aux pineareatrs sicaoux dnas le cdare de l'INC.

La CANF est chargée d'examiner les difficultés panuovt être rencontrées par des salariés dnas le cadre de la msie en ?uvre du présent accord.

Elle puet être saisie deerniecmmt par les salariés concernés ou par lerus représentants, solen des modalités qu'elle luer cuqmermoniuu dès l'entrée en viuuegr du présent accord.

Article 15 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Le présent acocrd est cnlcou à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017, dtae à luelaqle il creessa de prruideoe ses effets.

L'UCANSS et les oaogirsnatins snadelciys ntnaoeils se rencontreront, aanvt la fin du preiemr stsermee 2017, puor décider d'une éventuelle rcniduceoton et attaoipdan de l'accord au-delà de son terme.

Le présent arcocd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas enemgganet unilatéral de l'employeur.

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

Annexes

Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Annexe I

Liste des setis et oanismegrs concernés

1. Cnertes régionaux de tirenematt de l'informatique :

CERTIA
CERTI Centre-Est
AMICAM
CERTIRA
C2R
CERTI Bretagne-Normandie
CERTI Nord
CREATIF

2. Cenrtes ninoautax d'études et de développement inratfqomuie :

CNEDI Ile-de-France
CNEDI Caen
CNEDI Lyon
CNEDI Metz
CNEDI Rennes
CNEDI Sophia-Antipolis

3. Crteens de rscsesroues :

Centre de rocesurses du CertiA
Centre de resrsuoces du CertiRA
Centre de rrcueesoss du C2R
Centre de recruosss du Cetri Centre-Est

4. Certens d'éditique :

Centre d'éditique de l'AMICAM
Centre d'éditique du CREATIF

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Annexe II

Liste des epomlis génériques de la fallime plosenfserilnoe « Gsioetn des systèmes d'information » et des coeds de la nteraoculmne itrnenahcrebs des empolis associés

Concepteur développeur (code 13.05.01.xx)
Intégrateur d'applications (code 13.05.02.xx)
Paramétreur de prgieocils (code 13.05.03.xx)
Qualifieur (code 13.05.04.xx)
Chargé de validation/Recette (code 13.05.05.xx)
Architecte aatppicilf et loieigcl du SI (code 13.05.06.xx)
Consultant MOA du SI (code 13.05.07.xx)
Gestionnaire irnreftruacutss matériel leiogicl (IML) (code 13.06.01.xx)
Administrateur iruufcretrsatns matériel lioeicgl (IML) (code 13.06.02.xx)
Intégrateur de purcdotoin (code 13.06.03.xx)
Expert irrstrucaufetns matériel leiocigl (IML) (code 13.06.04.xx)
Administrateur beass de données (code 13.06.05.xx)
Gestionnaire de prdoctuion (code 13.06.06.xx)
Architecte tnuiqhece (code 13.06.07.xx)
Assistant fteononncil (code 13.07.01.xx)
Technicien spuoprt utuiisaretls (code 13.07.02.xx)
Chargé d'affaires (code 13.07.03.xx)
Expert méthode et qualité (code 13.08.01.xx)
Expert sécurité du SI (code 13.08.02.xx)
Gestionnaire de portefeuille(s) de pjrtéos (code 13.09.01.xx)
Urbaniste (code 13.09.02.xx)

Signataires

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	Le SPGC CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SFOCONS CGT-FO ; La FNOPS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent accord fixe le montant de la part patronale à l'acquisition des titres-restaurant alloués aux salariés rattachés des conventions collectives noées 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 en date du 1 oct. 2015

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,36 ?.

Article 3

Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; FNPOS CGT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent accord fixe le montant et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux salariés appelés à se déplacer à la demande de leur employeur.

Article 2 - Frais de repas et de décoller

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Des indemnités complémentaires de frais sont allouées aux salariés pour les déplacements effectués à la demande de leur employeur.

Article 2.1 - Frais de repas

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le montant de l'indemnité forfaitaire de frais de déplacement est fixé à 23,87 ? par déplacement à l'extérieur.

Cette indemnité est majorée de 25 % pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements d'outre-mer.

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté de l'indice IENSE « Raattosueirn et cafés », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication de l'indice IENSE de référence de décembre, le nouveau montant revalorisé de l'indemnité forfaitaire de repas.

Concernant les déplacements d'un salarié d'un site à l'autre d'un même organisme, ou d'un échelon local du service médical à un autre au sein d'une même direction régionale du service médical, la notion de déplacement s'applique à partir d'un déplacement à l'extérieur s'interprète au regard des deux critères suivants :

? d'une part, il ne doit pas exister sur le lieu de destination de l'entreprise une adresse postale par l'employeur de la part patronale ni de l'employeur de salariés de repas ;

? d'autre part, l'obligation de prise de repas à l'extérieur est réputée remplie dès lors que le lieu de déplacement est situé à plus de 30 minutes aller-retour du lieu habituel de travail du salarié, ce temps de trajet étant apprécié sur une base objective (site internet de mesure de kilométrage routier par exemple) en fonction du moyen de transport utilisé.

Pour les autres déplacements, l'indemnité forfaitaire de frais de repas est due au salarié qui est dans l'impossibilité de regagner son lieu habituel de travail ou son domicile pendant l'intégralité des plages horaires sanitaires :

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il s'applique sous réserve de l'accord 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 situe à toute disposition collective crioante qui pourra être par ailleurs.

Ses dispositions s'appliquent en vigueur au premier jour du mois suivant son accord.

? entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
? entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir.

Article 2.2 - Frais de décoller

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Afin de limiter les avances de frais de décoller des salariés, l'employeur les prendra en charge, sauf circonstances exceptionnelles.

Lors des déplacements effectués à l'occasion d'une mission, le salarié dans l'impossibilité de regagner son domicile pendant l'intégralité de la période comprise entre l'heure et 5 heures peut prétendre au remboursement, par son employeur, de ses frais de décoller, petit-déjeuner inclus, dans la limite de :

? 110 ? par nuitée, pour un décoller effectué en zone 1 ;
? 100 ? par nuitée pour un décoller effectué en zone 2 ;
? 85 ? par nuitée pour un décoller effectué en zone 3.

Ce remboursement est de droit, y compris en cas d'annulation du déplacement non imputable au salarié, dès lors qu'une dépense a été engagée.

Les zones visées ci-dessus sont définies en annexe du présent accord.

Ces montants sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté de l'indice Isene « hôtellerie y compris peson », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication de l'indice INESE de référence de décembre, les nouveaux montants revalorisés de la limite de remboursement des frais de décoller.

Le remboursement des frais de décoller est conditionné à la présentation par le salarié des pièces justificatives à l'ordonnateur de la dépense.

En l'absence de présentation, par le salarié, de ces pièces, le remboursement s'effectue sur une base forfaitaire, dont le montant correspond au double de celui de l'indemnité forfaitaire de frais de repas.

Article 2.3 - Frais de repas et de décoller pour les déplacements obligeant le salarié à partir avant 6 heures du matin ou à revenir après 22 heures

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Dans le cas d'un déplacement impliquant un départ du domicile avant 6 heures, le salarié a le droit de partir la veille de sa mission.

Si le déplacement oblige à un retour après 22 heures, l'intéressé a le droit de revenir le lendemain de sa mission.

Dans ces cas, il bénéficie, dans les conditions posées par le présent accord, du remboursement des frais de repas et de décoller correspondants.

Article 3 - Frais de transport

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Afin de limiter les avantages de frais des salariés, l'employeur prendra en charge les frais de transport, sauf circonstances exceptionnelles.

Les personnes visées par le présent accord, et appelées à se déplacer pour les besoins du service, bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport dans les conditions suivantes :

a) Les frais de transport par chemin de fer sont pris en charge sur la base du tarif 2e classe.

Toutefois, cette prise en charge s'effectuera sur la base du tarif 1re classe :

? quand la durée prévue du transport franchira en 1re classe effectué dans la journée dépasse 4 heures aller-retour entre la gare du lieu habituel de travail et la gare du lieu de déplacement prévu ;

? ou dans considération de durée, lorsqu'il est programmé au moins deux déplacements au cours d'une période de 7 jours consécutifs.

Lorsque le salarié a fait l'avance des frais, le remboursement est de droit, y compris en cas d'annulation du déplacement non imputable au salarié, dès lors qu'une dépense a été engagée.

b) Les salariés sont autorisés à utiliser la voie aérienne dans la mesure la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui qui serait occasionné à l'organisme 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 réalisés.

Les salariés travaillant dans les départements d'outre-mer, lorsqu'ils sont amenés à se déplacer pour des motifs professionnels, sont autorisés à utiliser le royaume de la région 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.

c) Le salarié qui utilise des moyens de transport en commun (bus, tramway, métro) est remboursé, sur présentation des justificatifs, des frais correspondants.

Il en est de même des éventuels frais de stationnement et de péage.

d) Le directeur apprécie l'opportunité de prendre des avantages lorsque les déplacements sont fréquents.

e) Les salariés bénéficiant d'une réduction de tarif sont invités à utiliser leur carte de réduction pour les déplacements effectués à l'occasion d'une mission.

Article 4 - Convocation à un entretien à la suite d'un appel à candidature

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les indemnités et remboursements prévus par le présent accord sont alloués aux salariés convoqués à un entretien par un organisme de sécurité sociale à la suite d'un appel de candidatures.

Ces indemnités et remboursements sont à la charge de l'organisme appelant.

Article 5 - Participation à un stage de formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le salarié qui participe à un stage de formation professionnelle bénéficie des indemnités et remboursements prévus par le présent texte.

Article 6 - Frais de déplacement des représentants du personnel

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les frais de déplacement des représentants des associations professionnelles sont engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une durée 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, dans les conditions posées à l'article 4.1 du protocole d'accord du 1er février 2008, sur la base du présent texte.

Les frais de déplacement sont, en outre, pris en charge par son organisme d'appartenance, sur la base des dispositions du présent accord, quand un représentant du personnel participe à une réunion sur invitation de son employeur.

Article 7 - Utilisation d'un véhicule automobile

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les personnes visées par le présent protocole et autorisées à faire usage, pour les besoins du service, d'un véhicule automobile leur appartenant, ont droit à une indemnité dont les taux sont fixés conformément au tableau suivant par kilomètre parcouru dans la carte de l'année civile.

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 CV ou moins	Véhicule automobile de 6 CV ou plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 €/km	0,67 €/km
Au-delà de 10 000 km	0,40 €/km	0,57 €/km

Ces montants sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté des indices IENSE « courbes » et « entretien de véhicules professionnels » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication des indices IENSE de référence de décembre, les nouvelles montants revalorisés de ces indemnités kilométriques.

Outre les indemnités kilométriques ci-dessus définies, 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.

Article 8 - Utilisation d'un véhicule à deux roues

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les frais occasionnés par l'utilisation d'un véhicule à deux roues dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 sont remboursés sur les bases suivantes :

? motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : 0,24 € par kilomètre parcouru ;

? vélomoteur (cylindrée de 50 à 125 cm³) : 0,18 € par kilomètre parcouru ;

? scooter (cylindrée inférieure à 50 cm³) : 0,15 € par kilomètre parcouru.

Ces montants sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuel constaté des indices IENSE « courbes » et « entretien de véhicules professionnels » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique. L'UCANSS notifie aux organismes, dès la publication des indices IENSE de référence de décembre, les nouvelles montants revalorisés de ces indemnités kilométriques.

Article 9 - Indemnité compensatrice d'assurance

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les salariés autorisés à faire usage de leur véhicule pour l'exécution de leur mission, et dont les fonctions nécessitent habituellement des déplacements, bénéficient, à condition que l'assurance ne soit pas souscrite ailleurs, au titre d'un usage privé, d'une prise en charge par l'employeur :

? du montant total de l'ensemble des garanties qui couvrent les réparations des dommages occasionnés au véhicule (garantie vol, incendie, bris de glace, dommages matériels ou tous dommages?), et ce quelle que soit la dénomination de l'usage du véhicule au titre duquel l'assurance a été souscrite (usage privé trajet-travail professionnel ou usage privé-affaires, ou usage affaires?) ;

? du surcoût occasionné par l'usage professionnel du véhicule par

proppat à un usage non professionnel, pour les artues grenaatis (responsabilité civile, défense recours, damgoems cloporers y cirpmos pour le conducteur).

Article 10 - Incidences sur d'autres dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent acocrd alunne et rlmcaepe les dosiiopstins cevoeilnnonnets antérieures reieatvls aux faits de déplacement engagés à l'occasion des bionses du service.

Article 11 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les dsiiiosptnos du présent arccod snot aapeilbcpls aux déplacements débutant à ctopenr du premeir juor du mios qui siut la dtae d'agrément.

Article 12 - Durée et caractère impératif
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent aocrd est clnocu pour une durée indéterminée.

Il porura être révisé ou dénoncé dnas les cditioonnos légales.

Il s'applique suos réserve de l'agrément des autorités de telulte et ne ctutsione en auucn cas un eagneengmt unilatéral de l'employeur.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent aocrd a pour oejbt de définir les règles aaieclblpps en matière de faris de déplacement des salariés des oiemsnragS du

Accord du 2 février 2016 relatif au personnel administratif du service médical

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; Le SONCFOS CGT-FO ;

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Est visé par les doisiitonpss du présent arocdd le preneonl aidmairnsttif du srivcee médical rleenvat des diioniopstss de la cntoevnoin ctciloleve nalnaoite de taairvl du 8 février 1957 ou de clele du 25 juin 1968.

Article 2 - Mobilité
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Les diospsnitios de l'article 16 de la cotonvienn colectvile nalotainé de trviaal du 8 février 1957, pour les employés et

Avenant du 2 février 2016 portant prorogation de l'accord du 30

régime général de la sécurité saloice et de lerus établissements.

Par cet accord, les prretaanies scoaiux ont souhaité que soient unifiées les ctoidoinns de pisre en chgare des fiars pronienfosless que les salariés snot codnitus à eaenggr à l'occasion de l'exercice de luer mission, quels que seinot la cootievnnn cvctioelle et le neaivu d'emploi dnot ils relèvent.

Ils ont en outre veillé à définir des ctnoiidios d'exercice de la mssioin qui sneoit sitseftaanais tnat pour les salariés que pour les erpmoeulys et éviter que les pirermes ne soient coindtus à spuepotr des débours à tirte pnnroseel dnas le cadre de lreus déplacements professionnels.

Les dsiiostniops cetnoneus dnas le présent aocrd ne pneeuvt en auucn cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceells reeuetsns pour le même oebjt dnas ciretnas osreianmgs ou établissements à la sutie d'usages ou accords, la stiiotuan la puls fvolbraae dvnaet être la seule retenue.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Annexe
Définition des zenos pour le remsmuneerobt des faits de découcher

Zone 1	Paris intra-muros
Zone 2	Département des Hauts-de-Seine
	Département de la Seine-Saint-Denis
	Département du Val-de-Marne
	Départements d'outre-mer
Zone 3	Autres destinations

cadres, ou de l'article 19 ter de la cineonotvn colveltice notlainae de taavril du 25 juin 1968, pour les agents de direction, snot aeibppclals en cas de matotiun entre échelons lcuoax ou régionaux du svicree médical résultant de l'acceptation par un salarié d'une offre d'emploi dnas un arute échelon.

Pour l'application de ces dispositions, les échelons lucoax ou régionaux du sevicre médical snot assimilés à des organismes.

Article 3 - Garanties conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Le pooroclte d'accord du 30 décembre 2013 reltiat aux gteriaans cnlveenninootles apportées dnas le cadre de l'évolution des réseaux est aapclilpbe en cas de fousin ou de malsaiotiutn d'activité ertne échelons lacoux ou régionaux du scviere médical décidée au paln national.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Le présent accord est clnocu pour une durée indéterminée. Il est d'application impérative.

Il ertne en acclitpioapn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas eggemanent unilatéral de l'employeur.

Il porura être révisé ou dénoncé dnas les cdiioonnnts prévues par le cdoe du travail.

décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le

cadre de l'évolution des réseaux

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; Le SFOONCS CGT-FO,

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Préambule

Le pooltcoe d'accord du 1er mras 2004 cnisoutte un crade fatndeour du ctompe épargne-temps au sien du régime général de sécurité sociale.

Le présent texte a puor oebjt l'assouplissement de l'alimentation et de l'utilisation des dorits épargnés suos frmoe d'indemnisation d'un congé snas solde, d'origine légale ou conventionnelle, ou de réduction du tmeps de travail.

Il est aapicplbe aux plrnnesees des oegsinamrs du régime général de sécurité scialoe et de lreus établissements, anisi qu'aux salariés des aneegcs régionales de santie rlvneaeet d'une des cntnnivooes cliieteocvs visées à l'article 1er.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Tout salarié rlnaeavt des cvteononins cclteleovis des 8 février 1957, 25 juin 1968 et 4 avril 2006 aaynt un an d'ancienneté dnas l'institution a la possibilité d'ouvrir un cmotpe épargne-temps dnas les ctndnoiois définies par le présent accord.

L'ancienneté est décomptée seoln les modalités prévues par les dospnstiois légales et cneonevllinnets asni que les mrueses afférentes à la mobilité interrégimes.

Article 2 - Ouverture du compte

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

L'ouverture du cptome épargne-temps penrd eefft au preeimr juor du mios civil svaniut la dtae de la dnmeade du salarié.

Article 3 - Alimentation du compte

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Le salarié est lribe d'alimenter ou non son cmpote cqhaue année.

Les modalités d'alimentation du cpotme snot définies cqhaue année par le salarié.

Les modalités d'information de l'employeur et le délai de prévenance snot définis au paln local.

Une fios opérée, l'inscription au cmpote est définitive, à l'exception des sintoiutas visées à l'article 8.

Un relevé du comptpe est fourni, à cquahe salarié concerné, une

Au peiermr alinéa de l'article 13 du prooltcoe d'accord du 30 décembre 2013 retailf aux geitnaars cleneonelvniots apportées dnas le cdrae de l'évolution des réseaux, les mtos « 30 juin 2018 » snot remplacés par « 31 décembre 2018 ».

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Le présent acocrd ertne en apticliapon suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuu cas emngegant unilatéral de l'employeur.

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

fios par an.

3.1. Eléments épargnables

Tout salarié puert animlteer son cmtope par les éléments sanvitus ;
? le rpeot de jrous de congés payés pirpncuiax dnas la litmie de spet jrous au ttaol par an puor un salarié tanlavalirt à tmeps pieln ;
? tuot ou pratie des jrous de congés supplémentaires cnlovnnetoeis ;
? la journée prévue par le ptrlocooe d'accord du 3 avirl 1978 ;
? tuot ou pirate des jorus de repos, isuss de la réduction ctlvioecl de la durée du travail, utilisilbeas à l'initiative du salarié ;
? tuot ou pratie des juors de roeps des ceards au fafirot ;
? tuot ou pirtae des hruees de ropes ctueesonapmr équivalent auiqcs au tirt des hueers supplémentaires, tel que visé à l'article L. 3121-24 du cdoe du travail. Suel puert être affecté au cpmtoe épargne-temps un nbrmoe d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

La totalité des juors affectés au ctpome épargne-temps au ttrie des éléments ci-dessus, à l'exception des jrous de congés supplémentaires et de la journée prévue par le poocrtle du 3 avirl 1978, ne puert excéder 22 juors par an.

Pour les salariés à tmeps partiel, l'alimentation du cpmtoe s'opère sur la bsaie du nomrbe de jrous de congés transposé en fntioecn du nomrbe de juors travaillés dnas la semaine.

3.2. Soautiitn des salariés âgés de 57 ans et plus

Les salariés âgés de 57 ans et puls peuvent, dnas le crade d'un congé de fin de carrière, cnetrvior en tpmes de rpoes tuot ou moitié de l'allocation vacances, la gcratiaofiitn annlluee et l'indemnité de départ en retraite.

L'affectation au cmtpoe de ces éléments dnnoe leiu à irtcipinson au cpomte du nborme de juors ouvrés coopeanrdsrnt à la focratin de pmrie épargnée sleon la règle de csnoieorvn sutnaive :
? la totalité de l'indemnité de départ en ritteare cosprenord à 74 juors ouvrés, puor un hoarrie à tmeps pilen ;
? la totalité d'une gfircaitoin anenllue complète cnooesrrpd à 21 jours ouvrés, puor un hriore à teps plein ;
? la totalité des duex vrntesmees de l'allocation vcaaencs d'un exiercce crpsonerd à 21 jours ouvrés puor un hiarore à teps plein.

Pour les salariés à tpeps partiel, le nrmboe de jours affecté au ctpome est fcinoon de l'horaire de travail.

Le nrmboe de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, la graactiifoin alunlene et l'indemnité de départ en rartitee ne puert pas dépasser un pfallond de six mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

Article 4 - Utilisation du compte

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

4.1. Cdonoitnis générales d'utilisation

4.1.1. Ovutrruee du doit à utilisation

La mioiaillbsoth pearllite ou ttlaoe du CET est ovurtee suos réserve de la ctiaaiipolsatn préalable d'au mions 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, ont déjà 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 s'appliquent pas au salarié.

4.2. Utilisation des jours 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 reporter 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 comprend un 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.

À l'issue du congé, le salarié est réintégré dans l'emploi ou dans un emploi équivalent 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 esmiliuecvnxt au titre de cette période une indemnité cononeadrspt 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 épargne-temps pour le congé de fin de carrière est formulée par le salarié au moment du départ à la retraite et emprise rruptue 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 des jours de réduction du temps de travail

4.3.1. Utilisation des jours d'âge

À 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 d'accord 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 l'organisme de l'organisme 2 mois à l'avance.

4.3.2. Accord avec l'employeur, tout salarié qui aurait besoin de temps pour accomplir son contrat de travail à la charge, son/sa conjoint(e), son partenaire lié par un Pacs, son/sa concubin(e) pendant 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 sentuelle 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 d'accord 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 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. Accord avec l'employeur 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 d'accord 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 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 l'organisme 3 mois à l'avance.

4.4. Tiers-temps des jours épargnés vers le PERCO-I

Nonobstant les dispositions de l'article 4.1., le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, à tout moment et quel que soit le nombre de jours épargnés, transférer tout ou partie des droits dans le PERCO-I dans la limite de 10 jours par an.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire sur son choix de destination de ses droits, les sommes concernées sont reversées dans le mode de gestion pilotée conformément aux dispositions de l'article 8.3 du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif ieritpserenentrs dans le régime général de sécurité sociale.

Article 5 - Situation du salarié pendant l'utilisation du compte
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Le contrat de travail est suspendu.

L'intéressé perçoit une indemnité, versée mensuellement. Elle a la nature d'un salaire, aux parts fiscale et sociale, et est ajustée 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 allocations accessoires et cotisations sociales annuelles).

Elle correspond à la valeur en euros, au jour du départ, du nombre de jours épargnés.

Le cumul de l'indemnité est effectué en une fois à titre définitif. Son montant n'évolue pas en fonction de la veular du point.

Pendant la durée d'indemnisation, l'allocation veccaas et la gtaifoicrtan alluene snot 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 été épargné.

Le salarié continue à bénéficier des cotisations de retraite complémentaire, de frais de santé et de prévoyance dans les mêmes conditions que s'il était en activité.

À 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.

Article 6 - Mutation

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

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.

Article 7 - Clôture du compte

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

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 solliciter tout ou partie des jours inscrits au compte épargne-temps avant son départ.

À 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.

Accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Préambule

Par la finalité de son activité et des valeurs qu'il véhicule, le régime général de la sécurité sociale porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances.

Il est primordial de valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne, de l'égalité et de la justice sociale.

Le protocole d'accord du 11 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances a permis de réaliser de réels progrès dans ces domaines.

Le présent protocole d'accord, qui s'inscrit dans la continuité de celui-ci, a pour objectif d'amplifier l'implication des organismes dans des actions permettant de lutter contre tous les faits de discrimination à l'encontre du salarié telles que définies à l'article L. 1132-1 du code du travail, c'est-à-dire de celles qui le sont « en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de

Article 8 - Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps *En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016*

Tout salarié peut renoncer, à titre exceptionnel, à l'utilisation de son compte épargne-temps, notamment dans les cas suivants :
? diurnité inappropriée des rythmes de ménage ;
? affectation de longue durée ou invalidité du salarié ou d'un de ses proches au sens de l'article 4.3.2 du présent accord ;
? mariage ;
? déménagement ;
? mariage ou Pcas ;
? divorce ou rupture de Pcas ;
? naissance d'un enfant ;
? rachat de trimestres d'assurance retraite.

Dans cette hypothèse, il perçoit une indemnité, calculée conformément à l'article 7.

Article 9 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

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.

Article 10 - Durée et modification

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

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 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.

Il est précisé que l'application de l'accord ne concerne pas les salariés en raison de leur âge, de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille, de leur lieu de résidence ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

L'égalité des chances et de l'emploi doit être encouragée et respectée en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de promotion professionnelle et de tout autre aspect de la vie professionnelle et personnelle.

Le respect de la diversité et de la non-discrimination est à la base des principes de neutralité et de laïcité du service public auxquels sont attachés les organismes de sécurité sociale.

Dans ce cadre, conformément à ce qui a rappelé la jurisprudence, tout salarié est tenu au respect de ces principes, qu'il soit ou non en contact avec le public.

Aussi, il doit s'abstenir, dans l'exercice de son activité professionnelle, de manifester, par des signes extérieurs, ses convictions politiques ou ses croyances religieuses.

Cet accord marque la volonté du régime général de sécurité sociale de rester engagé en son sein la diversité de la société française et de promouvoir à tous les niveaux hiérarchiques et sur tous les fronts l'égalité des chances, en complément nécessaire aux dispositions législatives.

Ses objectifs visent à impulser une gestion dynamique de la diversité, source de richesses et d'innovations pour chaque organisation et à renforcer l'implication de l'ensemble des acteurs du régime général, au travers d'un partenariat de

négociation au paln local.

Le txete précise des iniatedrcus à suivre puor vérifier les progrès réalisés.

Trois cmpahs d'intervention ont été rneteus :
? le rmectnueert et l'insertion peeosrollfsnne ;
? l'évolution proeenlfsnlsie ;
? la cniialtcoon ertne vie psfnenoreollsie et vie personnelle.

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Le rpaepL des ppicreins légaux de non-discrimination, d'égalité de tietanemrt et de ptiomoon de la diversité ne puet suffire, à lui seul, à les friae peerrsgosr s'il ne s'accompagne pas de la psrie de cnosenicce de cachun et de la volonté puutoilqe de tuos les acterus de fraie évoluer les mentalités, de ltuter ctnroe les stéréotypes et de mertte en ?uvre des acotnis concrètes.

L'objet du présent acocrd est de sugnlieor et de mtetre en ?uvre l'engagement de tuos puor la pimoorton de l'égalité des ccehnas et de la diversité.

Titre Ier Recrutement et insertion professionnelle

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 2 - Objectifs à atteindre au niveau national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Lors d'un recrutement, la détention des compétences et capacités plerenseofliosns reseiqus puor tenir l'emploi est emceiunxlvsset appréciée en fnciootn de critères objectifs.

A cet effet, les doiftppssiis de sélection mis en ?uvre par les orasnegims du régime général de la sécurité sciolae dioevnt être extpmes de totue fomre de discrimination.

En outre, le régime général s'attache à deefiirvsir les prfiols des salariés qu'il rreucte et porte une atetitonn particulière à l'intégration dnas ses eeffftcis de pseeornns ieusss de la diversité, de jneues isuss des qutriares piaoritriers identifiés dnas les peqtuiols de la ville et de cdatandis ayant un nveaiu inférieur ou égal au baccalauréat lusqroe le pfoirl de l'emploi à pouuvrir le permet.

Article 3 - Accompagnement national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

3.1. Ptoimroon des métiers du régime général de la sécurité sociale

L'UCANSS et les ciesass nlioasntas punreoemvt la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale, nmtonaemt au moeyn du stie www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr et des seits poeprrs à chuqae branche, de la ptitairproian à des slaons et fomrus de présentation des métiers, du développement des penaatarrts ptreetmant de fsaeivror une mleeuilre cniaaacnssne des possibilités d'emploi et des modalités de rtrneceuemt dnas les omeirsagns et de camaepngs de cmnuacootiimn externe.

Dans ce cadre, le régime général s'attache à feoisvarr la pitomoon des métiers dtis sexués auprès de cadantids de l'autre sxee aifn de vsier une représentation puls équilibrée des fmmees et des hemmos dnas ces emplois.

3.2. Aoticns sur les oulits d'aide au recrutement

L'UCANSS vérifie, à trvaers les dépôts de vcceaans de pestos dnas la borsue des emplois, qu'aucune moneitn précisant un critère de sxee ou de sttauioin fmailale ou cptaooormnt une fomre

qulnueoqce de diocraitisminn ne figure dnas les oerffs d'emploi mesis en ligne, et ce, qelus que snioet la nuarte du cntorat de taiarvl et le tpye d'emploi proposé.

Elle egagne une démarche de cecpnootin et d'expérimentation d'un ouitl d'aide au rnetecreumt adapté à l'environnement ineointtsuintl penttamret nmeomtant d'apprécier les capacités d'adaptation des candidats, fvainorsat aisini une dcoifeiairtvisn des prfiols des salariés recrutés, et en asrsue la promotion.

3.3. Aciotn spécifique en fuevar du rercnemeutt de salariés et l'accueil de siatergias en stiaution de handicap

Les paeneairtrs saouicx du régime général considèrent que la présence de salariés en stoiuiatn de hnidcaap est une rihcesse puor les oismarnges et qu'il cviennot de psiurvroue les aoticns d'accompagnement vsanit à fioevrsar luer intégration par la vioe de sgeats et de recneuermtt et à cngehar le rraegd porté sur le handicap.

A cet effet, l'UCANSS, développe les paraiearttns uletis à la msie en ?uvre des acincts d'accompagnement siauevnts :
? réalisation de geidus à doantiseitn des euyprmléos luaox sur l'emploi de prnosenes en situaoitn de hdaicainp et les possibilités d'accueil de seaigrtas ;
? cctnopioen d'une ofrfe de ftaooimrn à daiontteisn des reurtecuru puor les siblienisesr à ce sejut ;
? msie en ?uvre d'une stoliuon pnrttmeeat une mouisudftfiiln des vacencas de peotss publiés sur la busore des eimopls vres des seits spécialisés dnas le rreneemcmtt de salariés en sutiaotin de haacndip et paittiicpoarn à des fmours et slaons puor l'emploi de pronnsees placées dnas cttee stuioitn ;
? pitroomon auprès des oeagnirrms du dsspoiiff PAHTGRAE (programme d'accompagnement, et de recrutement, de tiealluavrs handicapés puor l'accès généralisé à l'emploi) conçu par les UGECAM, qui vsie à prtremtee de foersvir l'embauche de tvruraellias handicapés, dnas le cdrae de ctanrots à durée indéterminée.

Par ailleurs, le régime général poiuruust son egeaengmt paenermttt l'emploi inrecdit de psenreons en souttiian de hdaicnau au trevras des procédures d'achats de bines et ponaeitrsr qu'il met en ?uvre.

Dans cttee perspective, l'UCANSS s'attache à frviasoer le développement d'achats auprès du seecutr adapté et protégé.

3.4. Aeturs actions

Le siercve civique, destiné aux jeneus âgés de 16 à 25 ans (30 ans puor les peosrnens en stuioitn de handicap) offre l'opportunité aux jeuens vloaeronts de s'engager, snas cooinditn de diplôme, puor une durée de 6 à 12 mois, dnas une msosiin d'intérêt général, nntmmoat dnas le doimnae de la ptecitroon sociale. Ce doipisitsf offre aux jeunes vnooealtirs un carde d'engagement ceiyotn luer ptreeamntt de ggaenr en cincnfaoe en eux, de développer des compétences et de ptoer une réflexion sur luer aveinr professionnel. Puor les onamrgiess de sécurité sociale, il est une opportunité de fiare découvrir le sevcrie puiblc de la sécurité saoilce et, par la découverte de ses mniissos et de ses métiers, d'attirer de fturus salariés aux pfoirls diversifiés.

A cttee fin, l'UCANSS et les ceisass nenltaoais développent un pierarantat avec l'agence du sceivre cqviue aifn d'obtenir un agrément nontaail pmtretenat aux oigmenstras du régime général d'accueillir de jeunes volontaires. Eells aseurnst la ptmoorion de ce dispositif.

Par ailleurs, l'UCANSS et les caisess neontiaals s'attachent à renefocrr la responsabilité saiolce du régime général en faevur de la diversité, notamment, en faomrnt les auechetrs à l'utilisation des cesauls scleaios dnas les procédures de marchés, et en d'fusainft des gduies sur l'achat socio-responsable aux organismes.

Objectifs à aenrditte au cours de la période cruvteoe par l'accord :
? ardnettie un tuax de 75 % d'organismes aanyt une cinrbuoitotn AEIPGFH égale à zéro ;
? firae en srtoe que les embauchés de neaviu inférieur ou égal au baccalauréat représentent au mnios 25 % du ttaol des salariés recrutés ;
? expérimenter un oiutl innttuneisitotl de rmnrteeceut fsaoriavnt une deatvioisfiricn des polfirs des salariés recrutés ;

? oentibr l'agrément nntaail auprès de l'agence du seivrc
cquviie aifn de pmetre aux orisaengms d'avoir rorceus au
dispositif.

Indicateurs :

? nmrboe d'organismes aanyt une cortunobtiin APEFIGH égale à
zéro ;

? pgturcoane de salariés ayant au memnot de l'embauche un
naveiu inférieur ou égal au baccalauréat ;

? msie à dtposiioisn auprès d'un paenl d'organismes, dnas le
carde d'une phsae expérimentale, d'un oiutl iniotnsietnutl de
rumtenceet ;

? nbmore d'organismes ayant rocuers au doitsipisf du service
civique.

Chapitre II Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

Article 4 - Favoriser un recrutement diversifié
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

4.1. Méthodes et otulis de recrutement

Les ogmriaess vérifient régulièrement que lrues procédures de
rcmetreunet snot eetxpmes de totue fmore de discrimination.

Afin de dsifvrieer les pirfols des salariés qu'ils recrutent, ils
s'attachent à uitleisr des méthodes et outils ad hoc (outil
iusetntitnoil de recrutement, méthode de rmcneeurtr par
simulation, paatrraneit avec des miisnsos locales?).

Une imntofiaron du comité d'entreprise, ou, à défaut, des
délégués du personnel, est effectuée sur les prssuceos de
rcrenmteuet et luers évolutions.

Les cnadatids snot également informés des méthodes et otuls de
renemtercut utilisés par l'organisme.

4.2. Piatcpanitrs aux opérations de recrutement

L'organisme vielle à ce que l'ensemble des rcureeurts snot
sensibilisé aux enuejx de la diversité et de l'égalité des chances.

Une csioiotmopn assnioact des femmes et des hmomes diot être
recherchée lros de la ctusitontoin des jurys de sélection.

La ftonion rcusrosees hemiunas pcripait à ces jurys. Elle y est
représentée par le biais d'un de ses merembs formé aux ejnuex
de non-discrimination.

Quand l'organisme fiat aepl à des citnabes de runeteemrt
extérieurs, il incult une csulae de « rscpeet de la diversité » dnas
les crontats signés avec eux.

Article 5 - Favoriser une insertion durable des collaborateurs
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

5.1. Pmvuroooir les métiers de la sécurité scloaie aifn d'attirer de nvuuoax salariés

Conformément aux dpioisnotsis de l'article 3.1 du présent accord,
l'UCANSS et les cesisas nioaltneas pneevumrot la diversité des
métiers du régime général de la sécurité sociale.

Les opérations vaisnt à assurer, auprès du gnrad public, la
pomtroion des métiers du régime général de la sécurité slaocie
(campagnes de communication, pcitaiprioatn à des salons?) snot
amplifiées.

Elles doivent perttemre de diriseefvir les pilrfos des pesrnoens
intéressées par un taivral au sien de l'institution, étape préalable
au développement d'une pqiotliue de rreetmcenut penarnt en
considération les caractéristiques des organismes, ntameonmt en
matière de pryadime des âges ou de mixité des emplois.

5.2. Oerginsar un poacurrs d'accueil des nvaueoux embauchés

5.2.1. Inesvitr dnas la foraiomtn des nuaoeux embauchés

L'intégration des salariés fiat l'objet d'un iteesisevsnmnt en
formation.

Ainsi, chquae nvoeul embauché en cotnrat à durée indéterminée
est oiteeroanblgimt inscrit, dès son recrutement, et au puls trad
dnas les pmriees mios qui suivent, au dotsipiisf PSAS (parcours
d'accueil à la sécurité sociale).

L'organisme aodccre au salarié le tpems nécessaire au svuii de ce
dispositif.

Cette fromtaion pemert au salarié d'acquérir les caiensnascnos
de bsae sur le régime général de la sécurité sociale, et sur la
pttociroen sociale.

Elle cutroinbe asini à une mleruleie compréhension du régime
général et de ses finalités, dannnot du snes au tvaaril du salarié,
fnvosiraat aisni une bnnoe intégration.

5.2.2. Oasegnrir un praocurs d'accueil et d'intégration des nuveoux embauchés

L'organisme met en plcae un pcurours d'accueil et d'intégration
des nuveoavx embauchés aifn de fictaelir luer itnsorien dnas
l'organisme et luer équipe de travail.

Un livret d'accueil, précisant les iinraoftnoms pqueiatrus
cnrenaocnt la vie dnas l'organisme, est remis à cachun d'eux.

Chaque nveoul embauché diot puioovr s'adresser, pneandt les
premières snemiaes siaunvt son arrivée, à un salarié référent
préalablement identifié puor l'aider à s'intégrer dnas l'organisme.

Ce référent, qui se digutnise du tuteur, est cihsoi sur la bsae du
volontariat. Il est chargé de flceatiir l'intégration du salarié dnas
son nvuoel eenernnomvnt professionnel. Il vlleie à l'aider à
meux connaître l'organisme, son potse et ses collègues.

Un anecpgonemamct par la fairmootn est proposé au référent, si
nécessaire.

Dans ce cadre, un eittenren de siuvi est organisé etrne le nvuoel
embauché, son maeangr et le référent puor vérifier le bon
déroulement de l'intégration dnas l'organisme.

Cet ertietnen de svuii prmeet d'apprécier si le noveul embauché
s'est bein approprié tetous les itfnronmoias nécessaires à sa
bnone intégration.

Cette évaluation ne diot pas être cunfodone avec l'appréciation
de la capacité du salarié à oecpuer l'emploi puor lqueel il a été
recruté, qui a un caractère puls large, et relève de la
responsabilité du suel manager.

5.3. Développer une pqilitoue d'accueil des stagiaires

Les steags en espnrtiere pmrteent à des jeneus en cruos de
scolarisation, y cormips au naveiu de l'enseignement supérieur,
d'avoir un peeimrr ccotant avec le mnode du travail.

Ils snot également l'occasion puor ces jeneus de découvrir les
métiers du régime général de la sécurité sociale. A ce titre, ils
dvioent être encouragés.

En vue de mtrete en ?uvre cttee ptlquiooe d'accueil dnas le basin
d'emploi local, l'organisme recnsee aneenuelmlt les possibilités
d'offres de sgtaes et développe des peairrtaants avec des
établissements d'enseignement ou de fiaotmorn pnsloisrefnolee
de dorit cmumon ou de driot spécialisé tles les cneerts ou écoles
de réadaptation professionnelle.

Ces pnreiatratas denivot pmeerrtte d'accueillir des sretaaigis
padnnet luer foomartin plinonfoselerse ou luer prouacrs de
réinsertion.

Un suivi de ctete plqituoie d'accueil est organisé par l'UCANSS au
paln national.

5.4. Développer l'insertion pnrlosfeiolesne par l'alternance

La branche pisonnrlleofee du régime général de la sécurité sociale poursuit le développement d'une politique de recrutement de salariés en faveur de professionnalisation, d'insertion et d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle.

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les organismes s'engagent à mener les actions de soutien nécessaires pour permettre de recruter des candidats d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de compétences au sein de la branche professionnelle et leur inscription au répertoire national des compétences professionnelles.

Cette démarche de coopération permet aux intéressés de poursuivre leur formation professionnelle, conformément à leur employabilité.

Article 6 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap, l'organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes :

- ? sensibilisation et/ou formation du personnel de travail à la question du handicap ;
- ? accompagnement sur les démarches administratives relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap ;
- ? attribution des salariés vers les équipements dédiés ;
- ? consultation préalable de personnes avec des compétences spécialisées afin de rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagement matériels ou logiciels, logiciels, logiciels) ;
- ? prise en charge de la mise à disposition d'un véhicule adapté par des structures spécialisées et/ou organisation du salarié vers les structures ad hoc de transport et/ou prise en charge de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap ;
- ? recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux services d'insertion, notamment en favorisant ces services dans les appels d'offres ;
- ? conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par les listes des UGECAM.

Titre II Evolution professionnelle

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 7 - Objectifs à atteindre au niveau national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer essentiellement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités personnelles mesurables en vue, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière professionnelle, le régime général prévoit une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quels que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur sexe,

leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap.

A cet égard, le régime général développe notamment toute action permettant d'assurer aux femmes les mêmes chances que celles offertes aux hommes d'accéder à des emplois variés de niveaux de qualification supérieurs.

Les personnes handicapées relèvent également de la tripartite en ce qui concerne le droit de travailler et de bénéficier d'une formation professionnelle. Aussi, les salariés handicapés bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant à temps plein, y compris dans l'accès à des postes de managers, une situation de travail à temps partiel n'étant pas incompatible avec l'exercice de responsabilités managériales.

Enfin, le régime général s'engage à prévenir ou à remédier pour le réduire, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée. Pour cela, des actions d'accompagnement sont définies par les organismes.

Article 8 - Accompagnement national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

8.1. Renforcement de l'observation et de l'analyse

La mise en œuvre d'actions adaptées au niveau des organismes nécessite que soit préalablement posé un diagnostic de la situation locale au regard de l'égalité des chances de l'ensemble des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Afin d'accompagner les organismes dans la réalisation de ce diagnostic, l'UCANSS met à leur disposition un outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Un appui leur est également proposé pour leur permettre de réaliser un suivi statistique des salariés en situation de handicap.

8.2. Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés

Des formations à distance ont commencé à être mises en œuvre dans le régime général. Cette démarche sera renforcée dans la mesure où elle permet de limiter les temps de déplacement, favorise la continuité du suivi d'une formation et des certifications de la vie professionnelle et facilite l'accès à la formation des salariés souffrant d'un handicap rendant plus difficile leur mobilité. A cet effet, les organismes de formation, dont l'institut national de formation (institut 4.10) s'appuient davantage sur les possibilités offertes par les outils numériques, sans toutefois négliger la nécessité d'intégrer également des temps de formation en présentiel utiles aux échanges entre les participants. Dans ce cadre, tous les moyens de développer une offre de formation de proximité sont recherchés.

Par ailleurs, les pratiques sociales, l'UCANSS et les services nationaux s'attachent à promouvoir l'accès aux CQP de personnes en situation de handicap. A cet effet, une expérimentation est menée afin d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'accompagnement de ces salariés dans l'obtention de ce titre.

8.3. Encourager et soutenir les candidatures de femmes aux emplois de management supérieur et de direction

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », promotion des femmes à commencer par les postes les plus élevés, l'UCANSS, en lien avec les services nationaux, expérimente des actions d'accompagnement ou de mentorat.

Objectifs :

- ? assurer la formation des DRH ou responsables des ressources humaines aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- ? lever par l'engagement d'actions adéquates les obstacles à une meilleure représentation hommes/femmes sur les niveaux de qualification supérieurs ;
- ? améliorer l'accès à la formation, notamment pour les salariés en situation de handicap, ainsi que pour ceux ayant des obligations familiales.

Indicateurs :

? % de DRH ou rosnesabpels des rerscuoess hnumaéis anyt svuii une foomtarn reitlvae aux qotnuseis de diversité, d'égalité des cnhaecs et d'égalité de trnimteaet ;
? % de salariés (H/F) par neivoux de qicilafoitaun rapporté à l'effectif de ces pioalpntuos ;
? % de salariés (H/F) aaynt bénéficié d'une ptoorimon rapporté à l'effectif de ces ppliantuos ;
? craosimapon des nvauix de rémunération etnre hmomes et fmeems à neivau de qfacioaillutn équivalent ;
? nrbome de panls d'action de réduction des écarts ;
? % de salariés en stiuatoin de hiadacnp anyt svuii une frimtaoon qinaufialte ;
? % de salariés anyat sivui une framoiiton qlaufnaiae ;
? % de salariés aaynt bénéficié d'une période de professionnalisation.

Chapitre II Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

Article 9 - Garantir l'accès à la formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Afin de vieellr à gnitraar l'égal accès de tuos les salariés à la fatimroon professionnelle, l'organisme rescnee les salariés n'ayant svuii auunce aotcn de foortamn deupis qaurte ans dnas le crade du dstiiosf d'entretien pinneosrsefl instauré par la loi du 5 mras 2014.

Il en détermine les raisons, et penrd ttoue mresue adaptée puor prévenir ou coigrer cttee stiuoaitn si elle se présente.

Par ailleurs, les oimgarens locuax menttet en ?uvre des aioctns régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dsitiifopss tles que le cptmoe psnrnoel de foroaimtn et la vdaiatioIn des aiucqs de l'expérience.

Enfin, dnas lrues pourcsses d'achats de formation, les omirgeasns s'attachent à eexgir de l'opérateur qu'il diepsnse sa pratotesin dnas des cnoiditnos de proximité fosvainrat un égal accès puor tuos (proximité géographique, fmaioron à distance?).

Article 10 - Parcours professionnel et rémunération effective
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

10.1. Développer des anoctis vsniat à foavriesr la ctcnipeoon et la réalisation du pojert pssnfooeoir du salarié

La mobilité fonctionnelle, itnenre à l'organisme, ctsnuioe un primeer carte psioblse de réalisation d'un prrcaous professionnel. Dnas ctete perspective, l'organisme met en ?uvre une procédure d'examen systématique des deadnems de mobilité intrene en pavnornee de ses salariés. Il les ifmorne des résultats de luer démarche. Il développe en oture ttoue aiotcn penteatrmt aux salariés de mueix connaître les métiers exercés par lrues collègues des auerts services.

Par ailleurs, les omgensaris s'attachent à proomivour une mlieruele cicannnasose des métiers exercés dnas les différentes brcaehs de législation. Ils s'appuient à cet effet sur les oluits ieotntnslintuis existants, neotnammt le stie dédié aux métiers de la sécurité sailoce dnot ils ansesrut régulièrement la pomoiiton auprès de lreus salariés. Par le développement de rloentis de réciprocité aevc les oagesmris des auerts bhcaerns situés dnas la même cicipsncoriotr géographe, ils s'efforcent de poprseor à lerus salariés, en appui d'un peojrt de mobilité, des tpems de découverte des métiers des oesnamrgis voisisns nomemtnat suos la frome d'une période d'immersion.

10.2. Prévenir les ruqises de désinsertion professionnelle

10.2.1. Gérer les abecesns de lngoue durée

Afin de fiailtecr le rutoer à l'emploi des salariés anetsbs puor une lunoge durée, l'organisme luer ppsrooe de retser dittenarsaes drunat luer absence, de tuetos les infmotransois générales adressées au personnel.

Par ailleurs, l'organisme vleile à ce qu'une ancesbe supérieure ou égale à six mios (maternité, adoption, congé parental, congé snas solde, congé sabbatique, maladie, aecfrotin de longue durée, excecrie d'un manadt syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à rneerpdre son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un eetntrein au curos duquel snot évoquées, si nécessaire, des mrseues d'accompagnement à la resipre d'activité, neomtanmt en matière de bsonies en formation, et de réorganisation éventuelle de la cahrgre de travail.

Cet ettineern vuat enttieren professionnel.

10.2.2. Sleisbniser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des atocins de seioaistnisilbn et/ou de frmooatin aux problématiques d'insertion et de désinsertion snot dispensées en doticiern des salariés de l'organisme, et puls particulièrement à l'attention des managers.

10.3. Se dteor d'outils adaptés

10.3.1. Vérifier les procédures d'évaluation des salariés

Les oenriasmgs vérifient régulièrement que lerus procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés snot emetexps de toute fmore de discrimination. Dnas le cas contraire, les mesreus nécessaires snot piesrs puor remédier à cette situation.

10.3.2. Elbatir un rorappt sur la suaiottin comparée etnre les heomms et les femmes

Tout oisgmnræ eoympanlt cqnuniate salariés et puls rédige un rrappt annuel relitaf à la siuttoian comparée etnre les hmmeos et les femmes. Ce rropat est communiqué aux mbrmees du comité d'entreprise dnas le cdare de sa cslnouttiaon sur la pqliitoue soicale de l'organisme, les citondnios de tarvail et l'emploi.

A défaut d'accord rietalf à l'égalité pfseloelinnrose tel que prévu à l'article L. 2242-5 du cdoe du travail, l'organisme, met en plcae un paln d'action vsniat à creiogrr les écarts.

10.3.3. Aesursr un siuvi siuqattsite des salariés en stuioiatn de handicap

Un eemxan de sauiottin qui s'appuie sur un suivi siitsattuqe des salariés en siaiotutn de haiadncp est réalisé caqhue année.

Il ptore sur les auoentgainmts individuelles, et les poiomotrns dnot ont bénéficié les intéressés.

Titre III Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 11 - Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

L'employeur s'attache à failecitr la ciotncoaliiin de la vie polrinsnefloe et de la vie ponerselnle des salariés. Une bnnoe aiauctroilt nerte ces duex diaenoms est en eefft de nurate à faveisoir une meeulirle intégration et iaioitclmipn du salarié au neaivu du clticolef de taivral et paprciite des atcnios de prévention en matière de santé au travail.

Dans ttuoe la musree du possible, l'organisation du tairval diot tiner cpnote des impératifs liés à la vie faimlliae aifn que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dnas son activité professionnelle.

Il en est de même des ceintntoars résultant de l'aide apportée à une peronnsse à charge.

Par ailleurs, la vie prnnoiseollsfee ne diot pas cinoutestr un

obctslae aux activités eaeltrrxpnnleiosefsos du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à ferasovir la clooaiictinn de la vie pieensnloofsre et de la vie plnlnoeere du salarié, il vielle à ne pas s'immiscer dnas la vie privée de ses salariés.

Objectifs :

? snesiisliebr les mngaears à l'intégration des qniousets de ctionilacion ertne vie pllenofelsisore et vie prsleenonle dnas l'entretien aneunl d'évaluation et d'accompagnement ;
? assruer l'évolution de carrière des salariés à tepms praietl dnas les mêmes codnitnios que clele des salariés à tpmes pieln ;
? snesliisber les salariés aux règles cncocnraet la laïcité dnas l'organisme.

Indicateurs :

? % des etfecifs à tpmes pareitl par nvaieu de qlfiaiuictoan et par sxee ;
? % de salariés aaynt bénéficié de ptoins de compétences prami cuex tnalraivlat à tmeps ptrieal ;
? % de salariés à temps piaetl aynat bénéficié d'une promotion.

Chapitre II Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

Article 12 - Retenir une organisation du travail respectant le domaine de la vie personnelle du salarié
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

12.1. Osnaergir les réunions dnas le reespct de la vie pnenrelolse du salarié

Dans le rcsepet du piinrcpe de ccoaiilointn entre la vie porsneilsonfele et la vie personnelle, et en dheros de cas exceptionnels, le mgmaaneent vlieie à reeetspcr anatut que friae se puet des hairreos de réunion cpomris dnas une plage horaire déterminée au neviau de l'organisme.

La fiiaxton de ces hraoeris diot également tenir cmopte de la répartition du tpmes de travail, et des heiraors de travail, des salariés tvllanariat à tepms partiel, aisini que de cuex des salariés bénéficiant d'une fomrulle de tariavl à distance.

Le rucores aux toehnlciags de cuoamtmnicin (téléconférence, visioconférence) qui lteniimt les déplacements, est encouragé.

12.2. Giatarnr un diort à la déconnexion

Les oiults numériques, s'ils ctosnuntiet une opportunité nanmemott en matière de développement de neluovles oosgrntiaanis du tiarval comme le traavil à distance, ne dnvieot ceepdnant pas cniorude à connofdre le tpmes de tviaral et le tpmes de repos.

En conséquence, l'employeur met en ?uvre un droit à la déconnexion du salarié en doehrs des heaoirrs hleautibs de travail.

L'usage de la mssigaeree pelnnofrslsieou du téléphone en deorhs des heaorris de tavrail diot cnerveosr un caractère enneitxcoepl et être justifié par l'importance et l'urgence du sjuet traité.

En tuot état de cause, le salarié n'est pas tneu de répondre à ces soltointilcais en dhoers de ses jours et hirreaos hbiletaus de travail.

Dans le rpeesct de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne paqurtie qui divonet être miess en ?uvre, par eexmlpe en élaborant une ctrhae de bon uasge des outils de communication, et en assrue la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de sutinitoas de télétravail, les pagles horaires dranut leullqeess l'employeur puet cteacotr le salarié snot précisées dnas l'avenant au ctarnot de travail. Elles snot portées à la cnnasaisnoce du meganar du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Article 13 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

A la ddnmeae du salarié, l'entretien aunenl d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les qneutsios liées à la citoailnicon ertne vie prsnlofoeneilse et vie personnelle, et ntamoenmt d'aborder les modalités d'aménagement du tpmes de travail, asnii que l'organisation du travail.

Article 14 - Tenir compte des engagements familiaux
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

14.1. Développer des priqeatu managériales resuecseputes de la cilaotiocinn ertne la vie plsoosnefrilnee et la vie personnelle

L'organisme s'engage à reseetcpr la chtare de la parentalité en entreprise.

Il frvsaoie les ptrqaiues et cotrmotenpmes managériaux rcnspateet la ciaiootnlcin ertne vie pnfrleelosionse et vie ploenerslne des salariés éduquant des enfants.

Dans la mesrue du possible, un aménagement de l'organisation du tviaral est envisagé puor les salariés aaynt la gdrae alternée ou oncclleonsiae de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, cssotenir à prmteerte au salarié concerné de réduire son tpmes de taavirl les snemaeis où il acleuilce son ou ses enfants, le déficit en tpmes de trviaal étant compensé sur les ateurs semaines.

La souaititn des flilames mpoentorelaas diot être également psire en considération en ce qui cneroce l'organisation du travail, et friae l'objet d'un aepncmecamnogt particulier.

14.2. Muesres spécifiques puor flaicietr l'organisation de la gdrae des eaftnns en cas de départ en formation

Afin que le fiat d'avoir des etafnns en bas âge ne cttnosuie pas un frein en matière d'accès à la fmiaorton du salarié, l'organisme s'attache à mrtete en ?uvre des msereus prtnatemet au salarié d'organiser la gdrae de son ou de ses enfntas drunat la période de formation.

Il s'engage natneommt à ce tirtre à rsepceter un délai de prévenance saufisfnt aavnt le départ en formation, à intégrer dnas le cehair des caerhgs du prtstiearae de ftiaormon des ctidnnoios de déploiement en proximité de la formation, à fiexr des hoeriors et des jrous de foritaomn tanent compte, dnas ttoue la mreue du possible, des hrieroas et jours hliuaetbs de traavil du salarié.

Article 15 - Accompagner les solidarités familiales
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

15.1. Adie aux aidants

Un aménagement des hraories de tavaril puet être accordé au salarié, dnas la muesre où son ptsoe de taivarl le permet, en cas de mldiaae ou d'hospitalisation d'un mrmbee de sa fiamlle (conjoint ou assimilé, aadtenscns ou dcseetannds directs), sur présentation d'un jiiifacsttuf médical.

Si un tel aménagement des hroeroias n'est pas evseiblgaane puor des rsaonis d'organisation du service, des anstouiiitaros d'absence non rémunérées snot accordées dnas la ltmiee de 20 jrous ouvrés par an.

Par ailleurs, un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une atcloioan journalière d'accompagnement d'une pronesne en fin de vie au snes du cdoe de la sécurité sociale, dnas le crdae d'un congé de solidarité familiale, aifn de lui arseusr le mtaienn de sa rémunération.

15.2. Don de jrous de repos

Les orgemnaiss snot invités à négocier des aodrccs ptmeernatt aux salariés de fiare don de jruos de reops au bénéfice d'un de lures collègues dnnot l'enfant, le conjoint, ou un acannsedt est geraevmnt malade. Les modalités prueaitqs de msie en ?uvre snot définies dnas ce cadre.

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mesures d'accompagnement ultérieures permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la cotisation de dépenses dans le cadre de la réalisation des acquis de l'expérience.

17.1. Juré de cœur d'assises

Le salarié 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 soins allouée par le ministère de la justice.

17.2. Excecre d'un mandat électif

Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

17.3. Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consistant à mettre à disposition et à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Pendant cette période, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

Titre IV Dispositions diverses

18.1. Création d'un référent diversité

Accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

Préambule

Les négociations qui ont permis d'aboutir à la conclusion du présent accord se sont déroulées dans le cadre des dispositions de la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, et de son décret d'application.

Il est créé au niveau de l'UCANSS un référent diversité.

Il est chargé d'assister et de conseiller les organisations dans le cadre de l'application du présent accord.

18.2. Comité paritaire de suivi

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

Un bilan est présenté dans le cadre de l'instance nationale de concertation.

18.3. Déclinaison locale de l'accord de branche

Chaque entreprise de plus de 50 salariés, engage, au regard du présent accord, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Si aucun accord n'est conclu, l'organisme décline les dispositions du présent accord au travers d'un plan d'action.

Ce dernier est présenté au comité d'entreprise.

Au moins une fois par an, au cours d'une réunion du comité d'entreprise, la direction de l'organisme présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les enjeux relatifs à la diversité et la non-discrimination.

18.4. Communication

Un espace dédié à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances est accessible à tout salarié sur le site internet de l'UCANSS.

Il présente les mesures prises par les organismes du régime général de la sécurité sociale dans ce domaine.

Le présent accord a pour effet le prolongement de l'accord du 11 mars 2011 prorogé par avenant du 22 décembre 2015, relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il aura pour effet à compter du 31 mars 2022, date à laquelle il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelé par tacite reconduction.

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

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

La prise en compte des âges des salariés du régime général de la sécurité sociale présente un déséquilibre lié au volume que représentent en son sein les salariés les plus âgés, qu'il convient de corriger.

Le présent accord a pour objet d'assurer, au niveau de la branche professionnelle, un emploi stable et qualifié aux jeunes, et à sécuriser l'emploi des seniors, en intégrant, dans le respect du dispositif conventionnel, les objectifs visés par le contrat de génération :

- ? favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée ;
- ? veiller à la bonne intégration et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- ? assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Aider les jeunes à s'intégrer de façon durable, en leur permettant de développer les compétences clés détenues par les salariés expérimentés tout en bénéficiant des connaissances qu'ils ont

aucsiesq dnas le cadre de luer formation, csonuitte antaut d'atouts puor les omgeanisrs de sécurité sociale.

Cet accord de bncarhe dessipne les onisgermas dnót l'effectif est cmriops ertne 50 et moins de 300 salariés d'avoir à egngeaer une négociation aaynt le même objet.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

Le présent aoccrd s'applique aux omingsears du régime général de la sécurité sociale, à l'exception de cuex aanyt le caractère d'établissement pbiluc administratif.

Article 2 - Diagnostic préalable à la conclusion de l'accord
En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

En aolptcipin des dsnspiioits du cdoe du travail, un dtnisaogic sur l'emploi des jeeuns et des snoiers dnas la bhnaere pflooiseenlnse du régime général de sécurité sacloie a été réalisé.

Ce dgontiaisc est annexé au présent aocrcd (non publié)

Article 3 - Favoriser une insertion durable des jeunes collaborateurs
En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

3.1. Objectifs

Au rreagd du dniigsotac réalisé, la tacrhne d'âge pitroiarrie est cllee des jneues de monis de 26 ans (ou de mions de 30 ans bénéficiant de la rcannnasosiece de la qualité de tuaellvriar handicapé).

La brnhcae pnleofeissolnre du régime général de la sécurité saciloe se fxie cmhoe obetjicf de réserver sur la période de l'accord au mnois 50 % de ses intégrations en coratnt de tviraal à durée indéterminée aux jeeuns de monis de 30 ans dnót au monis 25 % de juenes de mions de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la rnsieanncsocae de la qualité de trleauavil handicapé).

3.2. Poroimuvor les métiers de la sécurité saocile aifn d'attirer de nouveaux salariés

L'Ucanss et les cseasis noitaaelns pvmueneort la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale, namtenmot au moeyn du stie www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr et des siets poprrs à chqae branche, de la paocitripian à des sonals et fmuors de présentation des métiers, du développement des paitaernrtas penmretatt de fvraseior une mueillere conicaansne des possibilités d'emploi et des modalités de ruremtneect dnas les osneairgms et de cgnamapes de ctcnimoamouin externe.

Ces opérations diveont pmtrrtee de defvieisrir les piolrfs des pnrseoes intéressées par un traavil au sien de l'institution, étape préalable au développement d'une ptqliiuee de rceurnmeett pnraent en considération les caractéristiques des organismes, ntonaemmt en matière de pardmyie des âges ou de mixité des emplois.

3.3. Oanrsegir un pcoraus d'accueil des naevuoux embauchés

3.3.1. Ietinvsr dnas la fmroiaotn des neovuoux embauchés

L'intégration des salariés fiat l'objet d'un iiesvnnstmeest en formation.

Ainsi, cuhaqe nuoevl embauché en catonrt à durée indéterminée est orletnbeamgioit inscrit, dès son recrutement, et au puls trad dnas les pemerris mios qui suivent, au diiptsoisf PSAS (Parcours d'accueil à la sécurité sociale).

L'organisme adorcce au salarié le tpems nécessaire au sviui de ce dispositif.

Cette fmoiatorm pmeret au salarié d'acquérir les cnaisocnnsaes de bsae sur le régime général de la sécurité sociale, et sur la pcoortetn sociale.

Elle cinbotrue asini à une mulirleee compréhension du régime général et de ses finalités, dnaonnt du snes au tivaral du salarié, fvonaiarst asnii une bnone intégration.

3.3.2. Oasnergir un pocarrus d'accueil et d'intégration des naevuoux embauchés

L'organisme met en pcalle un pcaruors d'accueil et d'intégration des nuveoux embauchés aifn de fctiaelir luer ioeirntsn dnas l'organisme et luer équipe de travail.

Un lviert d'accueil, précisant les iaonmoritfns pquertias crecnannot la vie dnas l'organisme, est riems à chacun d'eux.

Chaque nveuol embauché diot puivoor s'adresser, pednant les premières senimeas svaunit son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié puor l'aider à s'intégrer dnas l'organisme.

Ce référent, qui se duginiste du tuteur, est cohii sur la bsae du volontariat. Il est chargé de ficeialtr l'intégration du salarié dnas son nevuol eienrmnnonevt professionnel. Il vielle à l'aider à mieux connaître l'organisme, son ptsoe et ses collègues.

Un aannegmmpcocet par la firotmoan est proposé au référent, si nécessaire.

Dans ce cadre, un ernetiten de sivui est organisé enrte le nvoeul embauché, son mngaeer et le référent puor vérifier le bon déroulement de l'intégration dnas l'organisme.

Cet erteentin de svui pemret d'apprécier si le nouvel embauché s'est bein approprié toetus les iiroaonntmfs nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne diot pas être cnuouofde avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi puor lqueel il a été recruté, qui a un caractère puls large, et relève de la responsabilité du suel manager.

3.4. Développer une piiutqole d'accueil des stagiaires

Les sgtaes en estnrriepe ptrrneemt à des jeunes en cours de scolarisation, y cimrops au neiavu de l'enseignement supérieur, d'avoir un piremrcanoctt avec le mndoe du travail.

Ils snot également l'occasion puor ces jeunes de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. À ce titre, ils dvneoit être encouragés.

En vue de mttre en ?uvre ctete plitioque d'accueil dnas le bsaisn d'emploi local, l'organisme renecse aeulnemelnt les possibilités d'offres de setgas et développe des pnreiattras avec des établissements d'enseignement ou de fotmoairn plloseonrnsie de dirot common ou de dorit spécialisé tles les cteens ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces periarnatats dnvioet pertemrte d'accueillir des seaitgiars padnnet luer faromotin plrefnnielosoe ou luer proracus de réinsertion.

Un suivi de cttee piltquioe d'accueil est organisé par l'UCANSS au paln national.

3.5. Développer l'insertion prnfeonsolseile par l'alternance

La banrche posesoisnrlefnle du régime général de la sécurité silacoe psuourt le développement d'une pqtiiuole iicctvnaie de remtuenerct de salariés en crtonat de professionnalisation, disstpioif fceutar d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, nmantomet aux poernesns ayant un nviau inférieur ou égal au bac, de psrivrouue luer fortiaomn tuot en acquérant une première expérience professionnelle.

A l'occasion du rutcrrnmeest de salariés en caotrt de panoeisiotosnfsilarn ou d'apprentissage, les oisgrmneas s'engagent à mener les aticons de cmatuoionmicn nécessaires puor pttmrreee de rluelcier des cidardetuans d'hommes ou de femmes selon le sxee le moins représenté dnas l'emploi visé.

L'insertion pnfsneerilsoole est également favorisée par le développement de cirtinceoitafs au sien de la bcrnahe

plesninorsolfée et leur iioptsnrn au répertoire naanotil des cifitoriatcens professionnelles.

Cette démarche de ceriacttffion peemrt aux intéressés de puivovr firae voialr une quaiiaaftlcon professionnelle, cnrtnauboit anisi à luer employabilité.

Article 4 - Assurer la bonne intégration des seniors et agir en faveur de leur maintien dans l'emploi

En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

4.1. Oificjtbes

Au rgerad du disogaintc réalisé, la bchnrae prfseoloolinene du régime général de la sécurité soliace se fxie cmme obeticjf de réserver sur la période de l'accord au moins 4 % de ses intégrations en crtnoat de taviarl à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Elle se fxie également cmme ocetjibf que le pgntcureoae de salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la rsoniccenase de la qualité de tlrilaeevur handicapé) s'établisse à au moins 15 % de ses eecfftis au treme de l'accord.

4.2. Feosvirar l'amélioration des coniodnits de triaavl des seinros et la prévention de la pénibilité

La csommisoin ptiaarre niaaoltne santé, sécurité et condoiitns de travail, créée par le plrtocooe d'accord ritalef à la santé, à la sécurité et aux ctodonnits de tvarail du 16 novembre 2012, ifinite de des aictnos pmeretant de prévenir les ruiques porsnonesilfes et la désinsertion psonflnoelreise des seniors. Elle asrsue luer diffusion.

4.3. Aceipintr les évolutions pfsroielenleonnss et asserur la goeistn des âges

L'ensemble des salariés bénéficie, snas considération d'âge, des mêmes pricseevpets d'intégration et d'évolution professionnelles.

Les antcois de siiiobstsnalen à la geositn des âges à l'attention des mrngeaas snot intensifiées, aifn que 100 % de ces drrinees en aeint bénéficié à l'issue du présent accord.

Elles intègrent nnamtemot les qetuoinss de non-discrimination.

Ces atoncis de sbisistolieiann snot organisées par la fotnicon rouresccs humaines.

En effet, la bnnoe intégration des sorines dnas les équipes de tvaairl et luer mnteiaïn dnas l'emploi dnas des ciintonods de tviaarl adaptées dieonvt être considérés comme un oebtcijf pnnameert puor les managers.

S'intéresser aux sierons imsope de s'interroger sur ses praeuqits en matière de prévention de reisuqs professionnels, et de pénibilité. Clea ctnsutioe une ococasin d'adapter les ctnioonids de tarvail à l'ensemble de ces facteurs.

4.4. Fsevorair l'accès à la fomiotarn polleesrionsfne

L'accès à la faroomtin professionnelle, en ce qu'elle pmreet de mniaietnr et de développer ses compétences, diot être gaarnti puor tuot salarié.

En conséquence, les doistsfiips de famitoorn snot aslsbiceecs à l'ensemble des salariés dnas le resepect de l'égalité de traitement.

Une attoniten particulière est apportée aux ctondiinos d'accès aux fnriomatos aifn de preremtte qu'en bénéficiant, snas distinction, les femems et les hommes, qeul que siot luer âge.

Les ornmeasgs veneillt à ce que les atoicns de ftoamoirn dispensées seoint adaptées aux salariés en soencde pritae de carrière, nmametont en tremes de pédagogie utilisée, et développent les frmeos d'organisation du tvraail à même d'entretenir en permanence, puor les salariés, une dmnqyuae d'apprentissage, porpre à fvsoiarer les aatpntdoais aux évolutions d'activités, et les pocuarrs professionnels.

Par ailleurs, les salariés âgés de 45 ans et puls ptrfnoeit moins

des erfotfs de ftoamoirn que les acturs thrnceas d'âges, neoamtnt puor ce qui cecronne les périodes de professionnalisation.

Pour paeillr cttee situation, une iaifnmotorn spécifique luer est adressée sur les dtioispsfis de fioortamn esitntxas dnnot ils snot stcbelueisps de bénéficiier.

La focntoin reucssuers hmeanius de l'organisme flicatie la msie en ?uvre des diiipsofts de ftoamion sunvaits :

- ? le bilan de compétences ;
- ? le bilan pnnieoressofl irentne ;
- ? la pssaetrlosiniaoinfon ;
- ? la viatdiaoln des acuiqs de l'expérience.

Elle oarsinge également la pirotoomn du cpmtoe pnnersol de formation.

4.5. Aménager les fnis de carrière aifn de fvoesarir la tiainsotrnrte activité et rtaterie

4.5.1. Pterterme l'utilisation fractionnée du cmtpoie épargne tpems

Dans les cooiitdnns prévues par l'article 4.3.1 du ptoocroole d'accord du 8 mras 2016 raetilf au coptme épargne-temps dnas les oaimngsres de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à ptrair des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des juors épargnés sur son cotpme épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du nbomre de juors travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé puet prétendre au bénéfice d'une rretiaie à tuax plein, les juors de congés épargnés sur le cpomte épargne-temps au mmoent de la msie en ?uvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, fnot l'objet d'un abondement, pirs en crhgae par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet ameonebndt ne pounavt dépasser 10 jours.

Les juors épargnés par le salarié snot décomptés en priorité.

Les juors attribués par l'employeur au ttrie de l'abondement ne pveent pas friae l'objet d'une monétisation en cas de rtpurue du cortant de travail.

4.5.2. Apcegmoanr les salariés dnas lrues démarches en vue de luer départ en rrtatiae

Les oenrsigams tienent à la dipostiion des salariés totues les imonaoitnrfs rlviatees aux diisiftsops existants.

Les salariés âgés de 55 ans et puls participent, à luer demande, à des réunions d'information organisées en cooiatbalrn aevc des onegmariss de ritteare (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'information, qui se déroulent peanndt le tpems de travail, snot l'occasion de :

- ? les imofernr sur les dpsnisiotos légales sur les rreitreas de bsaie et complémentaire ;
- ? les ssienblseir sur les différentes démarches à eeufcfter (complémentaire santé, piottceron individuelle) ;
- ? luer psproeor un rétroplanning.

Un pnioit de siouattin ieudiilvdlne réalisé en corlooiatbalrn aevc les ittunniitos de retraite, et nmotament aevc l'assurance rrtieare du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, aifn de fiilteacr sa prsie de csinoanncsae des différentes possibilités de départ en rreitaie sur la bsaie d'un dsniigotac csneiol personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des diifsoptiss de retatrie piesgrsorve et de porgtioalnn d'activité entraînant sotcrue des pporteanis pnvueet lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur emianxe systématiquement les denaedms de pgasase à tmpes paeritl qui lui snot tasnserrims et y arptope une réponse dnas les 2 mios qui suivent.

Des sategs de préparation à la retraite, organisés sur le tepms de travail, peuvent être proposés dnas les 12 mios qui précèdent la dtae de csisoaetn d'activité psilernfolensoe puor aider à préparer la fturue vie de retraité.

4.53. Prise en charge des contributions relatives de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations patronales et sociales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une réduction de salaire à temps partiel pour une durée de travail consécutif au moins à 3/5 d'un temps plein.

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

4.54. Adaptation des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 4.53 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de réduction de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5 - Transmettre les savoirs et les compétences En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

La transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences constitue un enjeu majeur pour les organismes, et en tant que tel s'impose à eux.

Elle permet, par ailleurs, à la fois une intégration durable et une opportunité de progression pour les salariés.

Elle doit, dès lors, être favorisée.

Ainsi, au sein des collectifs de travail qui le permettent, des binômes de coopération intergénérationnelle favorisent les échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle au sein de l'organisme, sont mis en place sur la base du volontariat.

Les premiers, du fait de leur expérience, sont en capacité de transmettre des savoirs et des compétences, dont peuvent bénéficier l'organisme après leur départ en retraite.

Les jeunes peuvent, pour leur part, faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises lors de leurs études.

Il est également rappelé l'importance accordée par le régime général de sécurité sociale à l'accompagnement tutoral, et à la fonction de tuteur, tel que définie par le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle doit être quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice.

Afin de valoriser le tutorat, un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

La fonction tutorale est considérée comme un aspect de la compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel, qui est spécifiquement dédiée à l'attribution de points de compétences quand la fonction est exercée de façon satisfaisante.

Article 6 - Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet de l'UCANSS.

Les outils d'accompagnement à la mise en œuvre du présent accord, proposés par l'UCANSS, sont mis en ligne sur un espace dédié du site internet de l'UCANSS.

L'UCANSS accompagne, à la demande, les organismes, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

Article 7 - Modalité de suivi et bilan de l'accord En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord est réalisé. Il est transmis aux partenaires sociaux au plan national.

Il est également communiqué à l'administration compétente.

Article 8 - Durée de l'accord En vigueur non étendu en date du 31 août 2016

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'agrément.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelé par tacite reconduction.

Il est en outre prévu une réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Article 1er - Organismes assureurs recommandés En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021, sont recommandés les assureurs suivants :

- ? AERDA agissant comme chef de file d'un groupement de mutualités complémentaires :
- ?? AEVRPA melleule ;
- ?? EOVI-MCD melleule ;
- ?? Hraomine melleule ;
- ?? MOS Djoin ;
- ?? MOPS Saint-Brieuc ;
- ?? MPSOS Midi-Pyrénées ;
- ?? MUT'EST ;
- ?? Melleule 403 ;
- ?? Melleule CIAPMF ;
- ?? Melleule des pays de Vanlie ;
- ?? ONCIAE ;
- ?? SIME melleule ;
- ?? SMPUOOS ;
- ? AG2R Réunica Prévoyance ;

Protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommandant les organismes assureurs au titre du régime complémentaire des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFDT CFTC CFE-CGC FEC FO SNFOCOS CGT-FO

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas en cas d'application unilatérale de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En application des dispositions de l'article 20 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de cotisation des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, ainsi que de son annexe I, le protocole de ratification des organismes a été mis en œuvre.

Dans ce cadre, une procédure de mise en concurrence entre ces organismes a été initiée.

Trois organismes, qui satisfont tous aux critères d'éligibilité, ont

répondu à l'appel d'offres.

La commission paritaire de dialogue a consacré deux réunions spéciales à l'examen des candidatures reçues, les 5 et 18 octobre 2016.

A l'issue de celles-ci, elle a décidé de passer aux prochaines étapes de recrutement des salariés qui ont répondu à l'appel de mise en concurrence.

Les entreprises signataires, au vu de cette procédure, et, après avoir constaté :

- ? que les candidats satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe I du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
 - ? qu'ils justifient des frais professionnels et des coûts de gestion modérés ;
 - ? qu'ils disposent de l'expérience nécessaire et qu'ils garantissent la disponibilité et le retour à l'emploi ;
 - ? qu'ils disposent d'implantations permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, y compris au niveau des départements d'outre-mer ;
 - ? qu'ils mettent à disposition un réseau de soins et des services en matière de prévention,
- ont décidé de recommander, pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties les entreprises satisfaisant aux critères d'éligibilité.

Accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC CFE-CGC

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical (niveau 9E à 12E) Cadre de santé (niveau 7E à 8E) Cadre éducatif (niveau 7E) Conseiller pénitentiaire (niveau 6E) Rééducateur (niveau 6E)	2 heures
Infirmier (niveau 6E) Manipulateur en électroradiologie (niveau 6E) Personnel médico-technique B (niveau 5E) Personnel d'éducation thérapeutique B (niveau 5E) Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	4 heures

Article 1er - Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

1.1. Champ d'application

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des conditions de travail qui leur sont propres, un régime de travail à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les situations énumérées ci-dessous :

- ? établissements gérés par les UGAECM ;
- ? 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.

1.2. Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel

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

Il s'agit des métiers suivants :

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

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

1.3. Priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans le régime général

Le salarié qui a été 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, rattaché à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires. Cette disposition s'applique à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent, que le recrutement à temps partiel du salarié soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord. Une priorité particulière est apportée au salarié qui, recruté avant cette date, occupe un emploi d'une durée inférieure aux minima résultant de l'article 1.2.

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 candidats externes à la branche professionnelle.

Article 2 - Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier n'est intervenu antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

2.1. Ajustement 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 du travail.

Pour ce faire un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet, sauf urgence avérée.

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 cas où il est prévu dans le contrat de travail d'une augmentation temporaire de la durée du travail est proposée par l'employeur aux salariés possédant la qualification requise et satisfaisant aux conditions de travail.

Le refus du salarié de conclure un 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 cinq.

Afin de permettre au salarié de servir une fonction au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, un sixième et un septième 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. Anticipation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires acceptées dans la limite du dixième de la durée conventionnelle 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 conventionnelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées outre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25 %.

Article 3 - Garanties accordées au salarié

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier n'est intervenu antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

3.1. Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires correspond à une nouvelle coexistence entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et permet de mieux prévenir 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 applicable en vigueur dans l'organisme.

Les travaux, établissements et services visés à l'article 1er ne peuvent être effectués sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à deux heures.

L'organisation du travail ainsi que 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 deux heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette dernière n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) activité(s) professionnelle(s).

3.2. Priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans le régime général

Au cours de l'entretien professionnel, les candidats peuvent demander au salarié d'obtenir un emploi à temps partiel ou de bénéficier d'heures complémentaires, dès lors que cette dernière n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) activité(s) professionnelle(s).

Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4, ou 1e à 4E, et qui travaille à temps partiel pendant moins de 24 heures.

3.2.1. Mobilité interne à l'organisme

a) Modalité d'exercice de la priorité

Conformément aux dispositions de l'article 1.3, le salarié qui a été 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, rattaché à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Le salarié qui poursuit un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne sera pas affecté à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie d'un droit de priorité de recrutement.

b) Mobilité interne nécessitant une formation certifiante

Lorsque le salarié exprime le souhait d'occuper, à l'intérieur de son organisme, un emploi nécessitant une formation certifiante, son droit de priorité de recrutement est abondé dans les conditions posées au quatrième alinéa de l'article 3.4.

3.2.2. Mobilité interorganismes

Quand un salarié exprime sa volonté d'exercer une mobilité interorganismes nécessitant une formation certifiante, son droit de priorité de recrutement est abondé dans les conditions fixées au quatrième alinéa de l'article 3.4 par son employeur afin de permettre la formation nécessaire en vue de faciliter son retour par un autre organisme.

Un stage d'immersion dans un organisme au sein duquel l'emploi envisagé par le salarié s'exerce est également organisé afin de le faciliter dans son choix.

3.3. Accès à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent développer leur durée de travail, les organismes développent des structures avec les salariés n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces structures sont destinées à permettre aux salariés de bénéficier de nouvelles opportunités de postes émanant de ces structures.

3.4. Abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés recrutés à temps partiel(1)

Lorsqu'un salarié souhaite voir son compte personnel de formation, la durée de formation peut être supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte. Celui-ci peut alors l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent, notamment, être financées par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA, OPACIF, région, Pôle emploi, AGEFIPH, les fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)(2), les régions et les fonds européens.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux salariés exerçant une activité à temps partiel cumulant de moins de 24 heures.

Par ailleurs, un abondement peut intervenir en faveur des salariés, occupant un emploi de niveau 1 à 4, ou 1e à 4e, à temps partiel cumulant de moins de 24 heures et n'ayant pas bénéficié d'une formation certifiante en lien avec les activités de la formation (OPCA, OPACIF, région, Pôle emploi, AGEFIPH, fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels [FPSPP] ?).

Pour les formations certifiantes exercées l'exercice d'un métier en lien avec l'activité d'une des structures visées à l'article 1.1 ou dispensées par un organisme de formation institutionnel, cet abondement correspond au différentiel constaté entre les droits inscrits au compte personnel de formation du salarié, et le nombre d'heures de formation nécessaire à l'obtention de la certification.

Pour les autres formations, cet abondement peut correspondre au différentiel constaté entre les droits inscrits au CPF et le nombre d'heures de la formation envisagée par le salarié, dans la limite de 100 heures, et dans une limite de financement avec les autres de la formation (OPCA, OPACIF, région, Pôle emploi, AGEFIPH, fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels [FPSPP] ?).

Dans cette situation, le salarié bénéficie d'un accompagnement dans ses démarches auprès de l'OPCA en vue de recueillir d'autres financements. A ce titre, l'employeur aide le salarié à constituer et présenter son dossier afin d'obtenir des financements lui permettant de réaliser son projet professionnel.

(1) L'article 3.4 est étendu sous réserve du recensement des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) A l'article 3.4, les termes « l'OPACIF, » et « le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), » sont exclus de l'extension en tant qu'ils ont été abrogés par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Durant leur période d'activité à temps partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la suite de la durée de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition contraire expresse.

Article 5 - Evolution professionnelle du salarié

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Le salarié exerçant des fonctions à temps partiel cumulant à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points

de compétences, et aux parcours professionnels 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.

Article 6 - Bilan du travail à temps partiel au plan local

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 horizon 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 acquises ;
- ? 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.

Article 7 - Bilan national du travail à temps partiel

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, les parties sauront se conformer dans le mois suivant l'agrément afin d'établir la liste des éléments permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs rappelés dans le préambule de l'accord, notamment ceux de la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel, et d'augmentation de la durée du travail des salariés concernés.

Article 8 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

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 d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

Un document d'information sur le présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-7 et L. 3123-19 du code du travail, les parties sauront se conformer 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 certaines entreprises ou 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.

Alors que l'accord du 8 juillet 2014 prévoyait une durée minimale uniforme, lors de sa renégociation, les partenaires sociaux ont défini des durées mensuelles différentes selon les métiers, pour mieux tenir compte des impératifs liés aux missions qui leur sont associées.

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 dispositions 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 s'engagent à se doter d'un ensemble de dispositions visant à garantir la continuité de services dans les structures visées à l'article 1er du présent accord tout en permettant :

? de rendre vaine la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant tous les moyens permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en insistant sur une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;

? de faciliter les transitions professionnelles, en intervenant par l'entretien professionnel les salariés d'évolutions exprimés et en organisant les actions d'accompagnement nécessaires à leur réalisation ;

? 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.

Avenant du 15 novembre 2016 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC CFE-CGC FEC FO SNFOCOS CGT-FO

Article 1er - Modification du titre du protocole d'accord
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le titre du protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle pour l'année 2015 devient « Protocole d'accord relatif à la formation professionnelle ».

Article 2 - Prorogation du protocole d'accord
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Accord du 24 janvier 2017 relatif à la compétence du conseil d'administration de la CAPSSA

Article - Annexe

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2016 si ce dernier n'est intervenu antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Annexe
Avenant type prévoyant une augmentation temporaire de la durée de travail

Entre l'organisme ????. représenté par ????.
et

M ????. demeurant à ????. ,
il a été convenu de modifier temporairement le contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties sur les points suivants :

Article 1er
Durée et répartition du temps de travail

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.

Article 2
Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de ???. au ???. , date à laquelle il cessera de produire ses effets.
Fait en deux exemplaires originaux, à ????. , le ???.
(Signatures précédées de la mention authentique « lu et approuvé ».)

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 2016 » sont remplacés par « 31 décembre 2018 ».

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas emanegegt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle prendra effet le 31 décembre 2016.

Afin d'éviter de se trouver en présence d'un vide juridique en ce domaine, notamment en ce qui concerne le financement de la formation professionnelle, les parties signataires conviennent d'une période transitoire de ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2018.

Tel est l'objet des dispositions qui suivent.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2017

Par renvoi aux dispositions de l'article 23 des statuts de la

caisse de prévoyance des agents de la sécurité sociale et assimilés (CAPSSA), le conseil d'administration de la CSAPSA a compétence pour modifier les statuts de l'institution, dès lors que cette modification protège effectivement sur l'intégration d'une nouvelle disposition légale ou réglementaire présentant un caractère obligatoire, et qu'elle ne vient pas enfreindre les principes suivants :

- ? article 1er : nature juridique?;
- ? article 2 : siège social?;
- ? article 4 : objet?;
- ? article 8 : attributions du conseil d'administration?;
- ? article 9 : exercice des fonctions d'administrateur?;
- ? article 10 : réunions et délibérations?;
- ? article 11 : procès-verbaux?;
- ? article 12 : bureau?;
- ? article 13 : commissions?;
- ? article 14 : directeur général?;
- ? article 16 : réunions de la commission paritaire?;
- ? article 17.1 : comité social ordinaire?;
- ? article 18 : ressources?;
- ? article 19 : charges?;
- ? article 20 : comptabilité et placements?;
- ? article 21 : fonds de réserve?;
- ? article 22 : comptes auxiliaires aux comptes.

Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des établissements du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque établissement du régime général émanant d'un établissement défini est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

Article 2 - Bénéficiaires du plan
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des cotisations cotisées au titre de la sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de l'enseignement et des agents des services de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des participants au régime général de sécurité sociale, de quelque organisme employeur, y compris au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date de son adhésion au plan.

Les salariés ayant quitté l'organisme employeur à la date d'un départ à la retraite pour avoir effectué au moins un versement au plan avant la rupture du contrat de travail qui les a quittés, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant a cessé de faire partie du personnel du régime général.

La date de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Article 3 - Alimentation du plan

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2017

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2017

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre des statuts de la caisse de prévoyance des agents de la sécurité sociale et assimilés (CAPSSA) en donnant compétence à son conseil d'administration dès lors que la modification envisagée est devenue nécessaire du fait d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires, et visent l'un des articles mentionnés ci-dessous.

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

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 effectuer 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 imposables dans 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 au bénéfice de l'épargnant, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération brute, s'il est salarié, ou de ses autres revenus 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 minimale de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne rattaché 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.

Article 4 - Modalités relatives aux versements des épargnants
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le fait d'effectuer un versement dans le plan est réputé accepté du présent accord, ainsi que du règlement de l'organisme employeur (FCPE), y compris 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.

Article 5 - Épargnants ayant quitté le régime général
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

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 sien 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 mi-nantés dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir d'émietter 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 sien 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 l'ancien employeur 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.

Article 6 - Aide des organismes employeurs
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

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 carnets de suivi de l'épargne des FCE communs ;
??de la commission de gestion sur les sommes versées mentionnée à l'article « Frais d'émission et de rachat » du règlement de l'organisme des FCE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux payés 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 l'adhésif du Compte, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7 - Gestion et comptabilisation des versements
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le FCE Himan Diversifié Défensif SIAIDROE est géré par Hamnus Geoits d'Actif, dont le siège social est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 MLaokaff et le dépositaire est BNP Paribas Suicettes Services, dont le siège social est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les autres FCE du dispositif sont gérés par Aumndi Aesst Management, SAS dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et ont pour dépositaire Ceiacs Bnak France, dont le siège social est au 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.

L'ensemble des FCE proposés dans le cadre du PEI ont pour teneur de comptes bancaires de Paris Andmndi Teune de Cptes ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris (adresse postale : 26956 Vcanele Cedex 9).

Article 8 - Affectation et gestion des sommes
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix de l'épargnant, en parts ou dix millièmes

de parts des FCE suavis labellisés par le comité interprofessionnel de l'épargne salariale.

?? Anmndi Lbael Monétaire ESR ?,
et/ ou ;
?? Haiunms Diversifié Défensif Sroliade ?,
et/ ou ;
?? Amndi Lbael Erlqbiuie Sroiadlie ESR ?,
et/ ou ;
?? Amdnui Leabl Dimqyanue ESR ?,
et/ ou ;
?? Adnumi Label Aoincts Eronlaud ESR ?.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de l'organisme des FCE sont précisées à l'article 7 de l'annexe de la règlement de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut effectuer l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCE précitées.

La mise à disposition des fonds de placement est effectuée en liquidités et est terminée sur la durée d'indisponibilité éventuellement à courtir.

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 sont investies en parts du FCE présentant le profil d'investissement le moins risqué (Aumndi Label Monétaire ESR).

Article 9 - Délai d'emploi des fonds
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Article 10 - Indisponibilité. – Disponibilité anticipée
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Les sommes versées au profit des parts et fractions de parts des FCE asuicqes pour le compte de l'épargnant sont 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 verser à son choix ou obtenir la délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être immédiatement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :
?? décès de l'intéressé ou dissolution d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
?? naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son atout 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 profit 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 enfants et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité aient été 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 activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
?? affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou

aedinerasmngst de la résidence pncrriilpaee etponramt création de sfarcue haabtilbe novellue telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la criutsconotn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeris de cruisnrtoe ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmeise en état de la résidence piarlicnpe endommagée à la situe d'une chosrtaape nalertule rneounce par arrêté ministériel ;
?? sioutaitn de seenumntedrtet de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur ddename adressée à l'organisme gsnirtoieane des fndos ou à l'employeur, siot par le président de la coiimmosn de srtmenuetdenet des particuliers, siot par le jgue loqurse le déblocage des dirots paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé.

Il en srea de même puor tuot artue cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La dmaende diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cpoetmr de la saveunncre du fiat générateur.

Toutefois, la dmneade puet innerveitr à tuot mnomet en cas de cetsaoinn du cotrnat de travail, de décès du cjoonint ou de la psenrone liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité iteriennvt suos forme d'un vemsenret uqinue qui porte, au cihox de l'épargnant, sur tuot ou pairte des diorts spteliucbses d'être déblocués.

Lorsque l'épargnant dmdenae la délivrance de tuot ou ptriae de ses avoirs, la puls vlaue constituée par la différence ernte le mtinnaot de ce rchaat et le mtaonnt des sommes credpnnoestaras ieanmniitlt versées dnas le paln est sumosie à la CSG et à la CDRS au trite des reuenvs du capital, aisni qu'au prélèvement saicol effectué dnas le cdrae de la réglementation en veiugur à la dtae de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayatns dirot denoivt dedaemnr la lutoaqiidin de ses aroivs dnas un délai de 6 mios svuiant le décès. Au-delà, les puls vauels constatés lros de la loudiatqiin cessnet de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le renevu prévu au III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts.

Article 11 - Revenus

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Les rnveues des pulreeofelits constitués en aacoltpiipn du présent aroccd snot ogleoteamnrbiit réemployés dnas le plan.

Tous les atecs et formalités nécessaires à ce réemploi sorent amlipccos par le dépositaire qui se crreagha notmeamnt de dendaemr à l'administration fialcse le vmeernest des smoems cropdenrnaost aux avrios fucaixs et crédit d'impôt attachés aux reuevns réemployés.

Les soemms pnvraonet de ctete rstuoieitn seront-elles mêmes réemployées.

Article 12 - Information des salariés

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Lors de la snarigtue de son ctarnot de travail, le salarié reçoit un lievrt d'épargne sraaaile présentant l'ensemble des diifiotpsps d'épargne sliraalae mis en plcae chez l'organisme employeur.

Le posnnerel de chauqe ogirmnsae eyopuelmr est informé du présent aroccd par vioe d'affichage et par une ntoe d'information individuelle.

Toute mctoiodyfiian du présent aroccd frea l'objet d'un avenant, communiqué snas délai à l'ensemble du penronesl sleon les mêmes modalités.

Une ioomaitrnf n sur la penrcfraome des fndos est absclsiece à tuot salarié sur le stie ieenrntt de l'UCANSS.

L'établissement chargé puor le compte des omaenirsgs euormtypes adhérents de la tunee du rgiretse des copemts atmnadrisifs orveuts au nom de cquahe épargnant rctaree les smemos affectées au plan.

Ce rsrtigece cpmoorte puor cauqhe épargnant la vtaitnoeiln des iieettsnsvemns réalisés, le relevé des aincots ou des ptras atnaanppret à cquahe épargnant et les délais d'indisponibilité rnsaett à courir.

Lors de caquhe ascioiuitqn ftiae puor son cmpote à la stuie de vernesmets dnas le PEI, l'épargnant revcrea un relevé nnoimtaf précisant nmtoament la dtae d'acquisition, le nmobre de ptras et dix millièmes de prat aucqjs et le mtaonnt tatol d'acquisition.

Pour ce firae caquhe épargnant s'engage à irefnmor de ses ctennaemhgs d'adresse l'organisme eoympluer et l'organisme gtaiensionre du plan.

S'il ne puet être aienttt à la dernière asdesre indiquée par lui, la cntareoovsin des ptras de la FPCE cnutione d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duueql l'intéressé puet les réclamer jusqu'à l'expiration de la pocrsiirpten prévue au 2° de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sicaloe (30 ans, à la dtae de sungritae du présent accord). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme ginrisetanae procède à la loudiqitan des ptras non réclamées, le manntot anisi onebtu vennat almteienr les reuosrescs de l'assurance vsleislee et de l'assurance vgauvee conformément à l'article précité.

Article 13 - Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Les ditros et les oibntligoas des épargnants, de la société de gtiosen et du dépositaire snot fixés par le règlement de cchuan des FCPE.

Ce règlement ititunse un ceniosl de surveillance, conformément à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier. Il est chargé nteomamnt de l'examen de la gstioen financière, atstdvnmiriliae et cloapmtbe du FCPE. Il se réunit au mnios une fios par an puor l'examen du rroappt annuel de gestion. Il décide des fusions, siisscons ou ldqnaoituiis et puet aigr en juicste puor défendre ou friae vlaoir les driots ou intérêts des porteurs.

Les memerbs du cniesol de slivlecrunae snot désignés par les sinaitagers de l'accord, puor cuchan des fodns cnmoums de pceamlnet tles que définis à l'article 8 supra, à rsiaon de duex merebms salariés prtoreus de ptras représentant les poeturrs de prats salariés et acennis salariés des onigearmss du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les ogiostirannas sycladeins neanlioats représentatives, et d'un mebmre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée du plan

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le présent aroccd est institué puor une durée indéterminée.

Il ertne en aoptcliipn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Le présent aroccd puora être révisé ou dénoncé dnas les cnoidtinos posées par le cdoe du travail.

Toute mdiocotfiian srea portée à la cnicosnaanse du ponrensel de l'organisme employeur, l'Ucanss s'engageant à en ionrefmr snas délai par crieuror Audnmi Tenue de Comptes.

Les midoactonfiis de fiscalité ou l'assujettissement aux ctaosinitos de sécurité soailce des smoems apportées ou gérées au sien du paln s'opèrent de peiln dirot à la dtae d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait oaloitibgn de l'cteontsar par avenant.

En tuot état de cause, la loitiidqaun définitive du paln ne prruoa inineervtr qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dnas le présent accord, puor l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée ceunitrna d'être gérée dnas les cinodtnios prévues par le présent accord.

Article 15 - Formalité de dépôt

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le présent accord a pour objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Article 16 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

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

Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFTC PSTE CFDT

Article - Préambule

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Considérant tout l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnes y travaillant, un dispositif d'intéressement, les parties se sont engagées à mettre en œuvre, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui résulte de la mise en œuvre des mesures réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux éléments constitutifs de la rémunération et constitue un élément indépendant de la négociation sociale conclue par les parties.

Elles estiment que cet élément de rétribution supplémentaire a des conséquences positives sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers, qui constitue l'un des axes majeurs des politiques définies par l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à améliorer le cadre de travail et à favoriser les évolutions et les initiatives institutionnelles, en facilitant les initiatives d'une gestion optimisée des ressources et la mise en œuvre des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique d'office aux organismes et institue un mécanisme ayant pour finalité la mise en œuvre des efforts conjoints au plus haut niveau et dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

À cet effet, il est distingué deux parts dans l'intéressement, soit une part principale d'intéressement et une part complémentaire d'intéressement, réparties à hauteur de 40 % pour la première et 60 % pour la seconde.

de bénéficiaire, ce faisant, des avantages sociaux dont est assortie toute forme d'épargne collective, les parties conviennent de mettre en place un plan d'épargne institutionnel dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne institutionnel institué par le présent accord a pour objet de permettre auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes versées de l'intéressement.

À ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est facultatif et volontaire.

Amundi est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre, par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de la gestion des comptes individuels des épargnants.

Le choix de ce gestionnaire est réévalué tous les 5 ans.

La mise en œuvre des modalités particulières de mise en œuvre de l'intéressement fait l'objet d'annexes par branche de législation, l'UCANSS et l'institut national de formation des salariés d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fait l'objet d'une évaluation dans les modalités au premier semestre 2020. Ce bilan comporte la synthèse des résultats sur la période couverte par l'accord et intègre les recommandations des parties sur l'évaluation du dispositif.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le présent accord concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble des salariés relevant des cotisations cotisées nées de la loi du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de droit public et des agents publics des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des personnes cotisant au régime général de sécurité sociale, des salariés entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, dispensés d'un contrat de travail et compris au moins 2 ans d'ancienneté au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité

sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

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 devraient intervenir 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 servent pas de base pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Les différends qui interviennent à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :

? un représentant par entreprise si syndicat représentatif désigné par l'entreprise ;

? le président du comité exécutif ou son représentant, les délégués du comité exécutif des deux représentants des salariés régionaux et locaux, et le directeur de l'UCANSS dans le cas où le nombre de salariés est inférieur à celui de l'ensemble des représentants des salariés des entreprises représentatives.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties saisies du présent accord désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation syndicale, l'autre par les représentants syndicaux.

Les deux parties 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.

Article 6 - Renouvellement, révision et dénonciation

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

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 2019.

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 conclu entre les parties avant la fin du premier semestre pour être appliqué dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra concerner les éléments fixés par chaque branche non emment l'usage des éléments concernés sont renouvelés annuellement.

Elle intervient systématiquement lorsqu'une nouvelle orientation d'objectifs et de gestion sera conclue par une décision notamment, au niveau des objectifs, de la structure organisationnelle aux engagements sociaux retenus. En attendant de la signature de cette nouvelle orientation d'objectifs et de gestion, les engagements sociaux sont 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.

Article 7 - Suivi

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

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 représentatives et, d'autre part, du président du comité exécutif assisté du directeur de l'UCANSS et d'un représentant de chacune des entreprises nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS tous les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une influence sur le développement de l'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

Article 8 - Information des salariés

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le présent accord et une note d'information seront remis à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Il est remis par chaque entreprise d'organisme aux instances représentatives du personnel.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

La masse maximale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale de l'année de réalisation des performances, hors cotisations 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 correspondant à l'atteinte d'objectifs définis par la loi de législation, et dénommée « part d'atteinte d'intéressement » ; la seconde caractérisant l'atteinte des objectifs régionaux ou locaux par les entreprises de base ainsi que les objectifs fixés par les branches ultérieures pour elles-mêmes et dénommée « part de la cote d'intéressement ».

Ces masses sont réparties 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 années séparées par chaque session nationale, pour chaque branche de législation, et pour l'UCANSS et l'institut national de formation.

Les indicateurs de performance sont relatifs à l'atteinte des objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement sont déterminés par chaque 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 - Principes

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le montant de la prime d'intéressement est réparti dans chaque entreprise de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de l'intéressement est proportionnel à la durée conventionnelle de leur temps de travail.

Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en fonction du temps de présence pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Conformément au code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- ? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui inclut les congés conventionnels rémunérés visés aux articles 45, 46 et 46 bis de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, 25 de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968, et 22 et 23 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 ;
- ? les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Pour le reste, les absences assimilées à du temps de présence sont celles résultant de l'application des règles, établies au plan national, pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les absences pénalisantes ne réduisent pas le montant de la prime globale distribuée.

La prime d'intéressement doit être payée au plus tard avant le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié se voit attribuer de bénéficier de l'intéressement au titre de l'organisme dans lequel il a été embauché, l'organisme lui communique l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et de l'informer de ses éventuels changements d'adresse.

Lorsqu'un salarié ne peut être affecté à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont versées à sa disposition par l'organisme pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du 1er juin suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces sommes sont attribuées. Passé ce délai, ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Article 11 - Information annuelle des bénéficiaires

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité

sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Chaque bénéficiaire est informé, par une fiche descriptive du bulletin de paie, envoyée par courrier simple, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et du montant dont il peut bénéficier en tout ou partie le versement.

Cette fiche descriptive du bulletin de paie comprend :

- ? le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé ;
- ? le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ? les modalités spécifiques de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- ? le montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée ;
- ? les prélèvements appliqués au titre de la cotisation sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- ? les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne interentreprises des sommes attribuées au titre de l'intéressement ;
- ? la période d'indisponibilité des droits et les cas de déblocage anticipés lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale.

Lorsque le salarié a donné son accord, la mise à jour de cette fiche peut être effectuée par voie électronique dans des conditions visées à l'article 3 du présent accord.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Article 12 - Affectation de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Les bénéficiaires de l'accord peuvent décider de pourvoir immédiatement ou d'investir tout ou partie de leurs droits à l'intéressement dans les fonds communs de placement d'entreprise du plan d'épargne interentreprises conformément aux dispositions prévues dans le protocole d'accord conclu le 21 juin 2017.

Ils peuvent également décider d'affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PERCO-I.

Les salariés ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter dans le PERCO-I tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité quand son versement intervient après leur départ de l'organisme.

La demande de versement doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé informé du montant qui lui est attribué.

À défaut, la prime d'intéressement est affectée d'office au plan d'épargne interentreprises, conformément aux dispositions du code du travail. Les sommes concernées sont investies en part du FPEE présentant le plus de sécurité (Amundi Label Monétaire ESR ? F) en application du protocole d'accord conclu au plan d'épargne interentreprises.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Cet accord est d'application impérative à l'ensemble des entreprises du régime général de sécurité sociale.

Article 14

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Le présent arccod fiat l'objet d'un dépôt dans les citnodions posées par le cdoe du travail.

Annexes

L'accord est ccolnu puor une durée de 3 ans et s'applique aux erecxies 2017, 2018 et 2019. Il entre en apiactipon suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Annexe tenihcque de la bnchræe retraite Intéressement 2017

1. Cmhap d'application de l'accord d'intéressement « bnchræe raterite »

L'accord d'intéressement de la brachne ritertæe crencone tuos les oegniramss anyat en cagrhæ la gtsioen du ruiqse « vieeislse » du régime général :

- 1.1. Caseiss d'assurance rriaette et de la santé au taarivl (CARSAT).
- 1.2. Csiases générales de sécurité soiaicle (CGSS).
- 1.3. Csaie naatolnie d'assurance vllisseiee puor sa parite régionale Ile-de-France (CNAV en Ile-de-France).
- 1.4. Cssaie naalnoite d'assurance velseiisle puor ses msinsios neaaiotlns et les oiagmenrss rattachés à des CSARAT (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces osenriamgs snot considérés cmome fnasiat ptarie intégrante de luer cssiaie de rattachement.
- 1.5. Cassie de sécurité socilaie de Mayotte.

2. Mrseue de la performance

2.1. Iiaenrducts et oibftejcs rtuees puor la praofnrme de la brnache (part nationale) et la pnofrmaee des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France (part locale)

La meurse de la preofrcmane de la bhncrae retraite, des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France s'effectue à l'aide des 22 icnratiudes et des ojbctifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence aevc cuex fniurgat dnas les ctrtaons purineanuls de gestion. Les iadireucnts reeuants sur les 3 cmphs de preofrcmane snot les svtiuans (la ltise détaillée des icanturieds et des oecjtifbs est présentée en anenxe 1) :

Thème « Pncermoraie économique et siloace » (5 indicateurs)

1. Réduire le coût golbal d'une unité d'uvre ;
2. Améliorer la productivité glbloae ;
3. Montée en cagrhæ de la mtaoaltiisuun des acaths ;
4. Améliorer la profmcrneae soaicle ;
5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « Qualité de sievrce » (13 indicateurs)

6. Prisvoruue l'amélioration de la ritleoan de sviecre : développer les svciées dématérialisés du ptairol uique de bacrhne ;
7. Arsuser la continuité des resceuross puor les dorits perorps ;
8. Asresur la continuité des rsuroceess puor les drotis dérivés ;
9. Améliorer la gïstoen des stkcoss des diesrsoos dtiors ppreors ;
10. Tuax de sotsfcaatiin glalobe des retraités ;
11. Oemtsipir l'accueil des assurés et retraités sur cqauhe caanl : tuax d'appels atobius ;
12. Otpimesir l'accueil des assurés et retraités sur caquhe caanl : pagrtécoune de viseits sur rendez-vous ;
13. Développer les antioacs cltloievces de prévention puor bein vilileir ;
14. Girantar la rapidité d'instruction des dndamees d'aides idlnivduieels des retraités ;
15. Tuax de sicastaifotn des bénéficiaires de l'action soaolie ;
16. Iriomtnofan et cnoesil sur la prévention du vsiimeneelsilt ;
17. Sivui du déploiement du dtsiipoisf en fuevar de l'aménagement du lenmeogt iuiednvdlil ;
18. Puoruvsrie le déploiement de la numérisation des fulx entrants.

Thème « Maîtrise des rueqsis et ltute ctnroe la fruade » (4 indicateurs)

19. Améliorer la qualité des drsiesos mis en pneaimt (IQV) ;
20. Ciosoelndr les anotcis de lutte cnotre la fadrue ;
21. Rrcvuoer les iduns fluuuredax ;
22. Asrseur un pniemeat à bon droit : prévenir les iudns et les rappels.

2.2. Iacdtneruis et oicfbjets rueents puor la CANV puor ses msiisons nltnoeaias (intégrés à la prat locale)

La mreuse de porerafnmce de la CANV puor ses minsoiss nalnioæes s'effectue à l'aide des 8 irniadtuces svutains (la lsite détaillée des iadrcntuis et des otecbifjs des sevceirs nnotaiuax est présentée en anxnee 2) :

1. Purusvorie l'amélioration de la rioltean de scievre ;
2. Réduire le tuax d'incidence financière (TIF) ;
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
4. Améliorer la productivité glbloae ;
5. Réduire les écarts de productivité enre csaseis ;
6. Ritleanoiasr le coût du SI régional ;
7. Montée en chrgæ de la mlaosuttiauin des achtas ;
8. Anitretde un tuax mmiunim de 40 % du gnree le mnios représenté pmrai les ditceerrus et atgens comptables.

2.3. Iudeticnars et oetbjfcis rtuees puor la CSS de Mtytaoe (part locale)

La meurse de pnaoemrrfe de la CSS de Moatyte puor sa pratie laolce s'effectue à l'aide des 6 iratudiencs siatvuns (la lsite détaillée des irteudcias et des otecbifjs reuetns puor la msruue de la pmafonnrcæe de la CSS de Matoyte est présentée en aexnne 3) :

1. Oitpismæ l'offre de scribevæ maliactnul ;
2. Ausersr la continuité des rosecsrues puor les droesiss alctioaon spéciale pronesens âgées ;
3. Aerussr la continuité des resoerucs puor les assurés reevalnt d'une carrière mxite ;
4. Améliorer la qualité du ctmpeo invideidul ;
5. Améliorer les délais de tsosiimansrn aux peairretnas de la DDAS ;
6. Améliorer la qualité de la liquidation.

2.4. Suiels de déclenchement du verseenmt des pmies d'intéressement

À cuahqæ iadeciturn snot affectés un nrmbœ de ptnois anisi qu'une pondération présentés dnas les annexes.

Le seuil de déclenchement du vreemnest de la « pirme nnatalioe d'intéressement » (PNI) et culei relaitf au vremenet de la « pmire llcaoe d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du ttoal des ptnios mesurables.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Pirme nailtaone d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fotioncn des poefemrcnras de la bnarche sur les 22 ieiturdnacs listés au ponit 2.1, suos réserve des dtipoosniis particulières aelcpbiplas aux aengts des ogaesnmris anyat puliuerss csaiees naoinletas de rcaanehtetmt (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des irntdieaucs est doté d'un coefficient, le miuamxm théorique de pintos pnvuaot être réalisé est de 1?000 points.

Le siuel de déclenchement de la proitaiatcpn est fixé à 50 % des pintos, siot 500 pintos.

Le mntoant de la pirme ntnaolæe d'intéressement srea calculé à paritr de la folrmue :

Prime nniltaoæe d'intéressement = msase nnaltaioe d'intéressement × (nombre de ptinos oeutnbs par la branche/nombre de piotns théorique maximum)/nombre d'agents de la bnchare retraite.

3.2. Pimre llcaoe d'intéressement (PLI)

3.2.1. Puor les CARSATS, les CGSS, la CANV en Ile-de-France et

la CSS de Mayotte

La prime llocaoe est attribuée en fonction de la participation des cotisants sur les cotisations retenues dans la pratique locale :
? pour les CARSAT, les CSGS et la CANV en Ile-de-France :
? cotisants listés au point 2.1 ;
? pour la CSS de Mayotte : cotisants listés au point 2.3.

La prime d'intéressement réservée aux cotisants de la branche retraite visés est répartie entre chaque cotisant au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la pratique locale, le dispositif est inscrit 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 = prime d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de cotisants retenus par la caisse pour ses cotisants régionaux/nombre de cotisants théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Pour la CANV sur ses cotisations nationales (cf. point 1.4)

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la participation des cotisations nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = prime d'intéressement réservée à la CANV pour sa participation nationale × (nombre de cotisants retenus par la CANV pour son activité nationale/nombre de cotisants théorique 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 pu résilier des cotisations nationales de retraite :
? cotisations d'assurance retraite et de la santé au travail ;
? cotisations générales de sécurité sociale ;
? cotisations de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Cotisations d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement (PNI) des cotisants des CARSAT est égale à la prime 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 CASART = (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 applicables à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la prime 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 CAARST 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 retenus de sa branche.

3.3.2. Cotisations générales

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des cotisants des caisses générales est égale à la prime 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 CSGS = (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) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CSGS.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions applicables à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la prime 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 CSGS = (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) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre d'agents de la CSGS.

Chaque organisme national versera à la CSGS 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 retenus de sa branche.

Les agents de la CSGS retenus de la branche des cotisants agricoles versent une prime individuelle à cotisation de la CSGS.

Le financement de la prime s'est assuré par cotisation des cotisants (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Cotisations de sécurité sociale de Mayotte

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des cotisants de la caisse de sécurité sociale de Mayotte est égale à la prime 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 × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions applicables à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la prime 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 × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme non-atial versée à la CSSM une évolution de l'indice de dépendance au regard 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, CANV 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 CANV 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 × (nombre de postes obtenus par la CNAV-IDF pour son activité régionale/nombre de postes théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV pour ses activités nationales × (nombre de postes obtenus par la CANV pour son activité nationale/nombre de postes théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CANV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales × nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales) / nombre d'agents de l'organisme.

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_2017_0047_0000_0019.pdf&isForGlobalBoc=false

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

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 cotisations encaissées par l'ACOSS pour le compte du régime général et transférée par trois entre la CNAMTS, la CANF et la CNAV. Cette dotation est rattachée au budget de l'UCANSS.

3. Mesure de la performance

Pour la performance : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les salariés et les salariés qualifiés que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS contribue à l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de

chacun des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est basée sur celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la performance est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la performance : considérant les activités de services 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 effets des coefficients de pondération des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de pondération de la prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de pondération de la prime nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de pondération de la prime nationale de la branche maladie et accidents du travail × nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de pondération de la prime nationale de la branche famille × nombre d'agents de la branche famille + coefficient de pondération de la prime nationale 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 16 indicateurs suivants :

Qualité de service. ? Niveau de satisfaction de l'offre de services de l'UCANSS :

- ? taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS ;
- ? taux de décrochés téléphoniques sur les postes dédiés aux offres de services ;
- ? taux de réponse, sous 7 jours ouvrés aux demandes écrites ;
- ? taux de disponibilité du portail UCANSS.

Performance économique et sociale :

- ? maîtrise du coût de la maintenance des fichiers de base et du péage ;
- ? part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 en pleine année ;
- ? part des frais payés en moins de 30 jours en pleine année ;
- ? gains engendrés par la réduction d'achat ;
- ? taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de l'UCANSS au 31.12.N ;
- ? taux d'utilisation globale des fonds légaux de formation et conventionnel.

Maîtrise des risques :

- ? taux de réalisation du plan de contrôle interne ;
- ? taux de décisions de recevabilité des dossiers de cotisation aux postes de direction et d'agents à temps dans un délai maximum de 3 jours ;
- ? taux de réponses adressées aux demandes sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCOSMS ;
- ? taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude ;
- ? taux des procédures d'accord ayant obtenu l'agrément de l'État ;
- ? taux de respect des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dans les engagements de service des OPIM.

Objectifs

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
----	-------------	-------	------------------------	-------------	-------------------

1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	5 %	Si le taux de satisfaction est égal à 80 % : 50 % de 5 % Si le taux de satisfaction est égal à 90 % : 100 % de 5 %
2	Taux de décrochés téléphoniques sur les postes dédiés aux offres de service	85 %	70 %	15 %	Si le taux de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 15 % Si le taux de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 15 %
3	Taux de réponse sous 7 jours ouvrés aux demandes écrites (à compter du 2e trimestre 2016 ? 1er trimestre sous une semaine calendaire)	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 %
4	Taux de disponibilité du portail UCANSS	98 %	95 %	5 %	Si le taux de réponse est égal à 95 % : 50 % de 5 % Si le taux de réponse est égal à 98 % : 100 % de 5 %
5	Maîtrise du coût de la consommation des fournisseurs de bureau et du papier	18?000 ?	21?000 ?	6 %	Si le total des dépenses est égal à 21?000 ? : 50 % de 6 % Si le total des dépenses est égal à 18?000 ? : 100 % de 6 %
6	Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1 en %	95 %	92 %	6 %	Si la part des charges à payer soldées est égale à 92 % : 50 % de 6 % Si la part des charges à payer soldées est égale à 95 % : 100 % de 6 %
7	Part des factures payées en moins de 30 jours en %	94 %	90 %	6 %	Si la part des factures payées est égale à 90 % : 50 % de 6 % Si la part des factures payées est égale à 94 % : 100 % de 6 %
8	Gains engendrés par la certaine d'achat (indicateur COG)	25?000?000 ?	20?000?000 ?	6 %	Si le gain est égal à 20?000?000 ? : 50 % de 6 % Si le gain est égal à 25?000?000 ? : 100 % de 6 %
9	Taux d'accès à la formation post-formation des salariés de l'UCANSS au 31.12.N	65 %	55 %	6 %	Si le taux est égal à 55 % : 50 % de 6 % Si le taux est égal à 65 % : 100 % de 6 %
10	Taux d'utilisation globale des fonds légaux de formation et conventionnel	72 %	65 %	5 %	Si le taux est égal à 65 % : 50 % de 5 % Si le taux est égal à 72 % : 100 % de 5 %
11	Taux de réalisation du plan de contrôle interne	95 %	70 %	5 %	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 soit le taux d'atteinte = 100 × (taux global de réalisation du plan de contrôle interne ? 70 %)/25 %
12	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de cadres et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours	100 %	90 %	5 %	Si le taux de décisions est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le taux de décisions est égal à 100 % : 100 % de 5 %
13	Taux de réponses adressées aux candidats sous 8 jours à compter de la notification de non-présentation des dossiers en séance CCMOSS	100 %	95 %	5 %	Si le nombre de réponses est égal à 95 % : 50 % de 5 % Si le nombre de réponses est égal à 100 % : 100 % de 5 %
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la liste d'aptitude	0,50 %	2 %	5 %	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 5 % Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,50 % : 100 % de 5 %

15	Taux des protocoles d'accord locaux ayant obtenu l'agrément de l'État	95 %	90 %	5 %	Si le taux est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le taux est égal à 95 % : 100 % de 5 %
16	Taux de respect des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dans les conventions de gestion des OPIM	95 %	70 %	5 %	Si le taux est égal à 70 % : 50 % de 5 % Si le taux est égal à 95 % : 100 % de 5 %

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Annexe technique de l'institut 4.10 Exercice 2017

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de clause et fonctionnement de l'intéressement

Le fonctionnement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'institut.

Le montant 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 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 concernent 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 ateur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de pilotage 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 implique les ressources et les compétences ;

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 pilotage de formation ;

La performance de l'institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs pertinents sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (40 %)

Moyenne pondérée par les effectifs des effectifs de performance des branches.

Part locale (60 %)

N°	Indicateur	Cible 2017	Seuil de déclenchement 2017	Pondération
1	Note de satisfaction attribuée par les clients nationaux mesurant la qualité de service	7,60	7	15 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre de service de l'institut	7,60	7	15 %
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,60	7	10 %
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des agents sur l'ensemble de l'offre	8,00	7	15 %
5	Nombre d'heures de formation réalisées par rapport à l'année 2016	+ 2 %	+ 2 %	10 %
6	Nombre de dispositifs conçus dans l'année financière de la formation ouverte et à distance (FOAD)	7	5	10 %
7	Résultat du coût de l'exploitation	- 0	-	10 %
8	Respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète	31 mai	-	5 %
9	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février 2018	100 %	80 %	10 %

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 effectifs de performance des parts nationales de branches 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 rattachée × nombre d'agents de la branche rattachée + coefficient de performance de la part nationale de la branche madaie et andcties du travail ×

nombre d'agents de la branche madaie et andcties du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche flamie × nombre d'agents de la branche flamie + coefficient de performance de la part nationale de la branche reconveurct × nombre d'agents de la branche reconveurct)/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. Cfcfioenit de pacernfomre de la prat locale

Afin de mouler le pdois des différents critères en foictonn de luer icanotmrpe dnas l'amélioration de la performance, le résultat otbneu puor cuahnce des dsoieinms de la prmfoecanre et puor cahque itaunecidr fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. ? Navieu de statiafscoïn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de sscattoafin attribuée par les ciseass nantieoals msnreuat la qualité de service

Si la cilbe est ateittne (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui conrrpoesd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est crpoisme etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgroactunee se calclue dnas une lgqioie de proportionnalité seoln la fmloure sinvate :

$$R = (n \ ? \ 7) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 2 : ntoe de sificoasttan attribuée par les onegimasrs msnrauet la qualité de l'offre de srveice de l'institut

Si la cblie est antttiee (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui csorenropd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cprmisoe etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pcorteugane se clcuale dnas une luqoige de proportionnalité seoln la fumolre stunavie :

$$R = (n \ ? \ 7) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 3 : ntoe de ssttcafaoiïn attribuée par les oniamesrgs meurnsat la qualité de la gtoseïn asvirntiimdate de l'institut

Si la cilbe est aietttne (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cespnrood à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est crspimoe etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pagtonruece se caclule dnas une lgqioie de proportionnalité sleon la frulome stvniaue :

$$R = (n \ ? \ 7) \times 65/0,6 + 35$$

Indicateur n° 4 : ntoe de sscitoitaan attribuée par l'évaluation des sagiertais sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cilbe est aintette (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui ceorprosd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cirpsome etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en puncareogte se cualcle dnas une liqgoue de proportionnalité sloen la fmorlue stauvnie :

$$R = (n \ ? \ 7) \times 65 + 35$$

3.3.2. Peconfamrre économique et sociale

Indicateur n° 5 : aumttoniaegn du nomrbe d'heures de faooritmn réalisé par l'institut

Cette agitotmenuan se clacue en peancgotrue par rarpot à l'année de référence 2016. La cilbe est une agutmeïnotan de 2,00 % et le sieul de déclenchement, fixé à ? 2,00 %, conrrpoesd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'augmentation de l'exercice concerné (TANA) est cimpros etrne le sieul de déclenchement (SD) et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgnrteouace se cclluue dnas une lgoqioie de proportionnalité selon la fmorlue svautnie :

$$R = (TANA \ ? \ SD) \times 65/4 + 35$$

Indicateur n° 6 : nmrobe de diitsfiosps conçus dnas l'année iluannct de la fatmorion ouvrete et à dsntiae (FOAD)

Cet iniuteacdr mseure le nobmre de dsstipoifs naaiontux conçus dnas l'année d'exercice et inucanlt de la FOAD. Il pnerd assui en cmpote les dipsfsoiits qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice puor y irunclre de la FOAD. Les seulis et les celbis snot les sniutavs :

- ? 5 dsotfpsiis : 35 % de l'indicateur ;
- ? 6 dpistofisis : 65 % de l'indicateur ;
- ? 7 dsfsiitopis : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 7 : résultat du cptome d'exploitation sur l'exercice 2017

Si le résultat d'exploitation (avant acateftoïfn du résultat) de l'exercice cols est potiisf ou égal à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : rsecpet de la dtae de tsisrmosanin de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être trmsanie à l'UCANSS au puls trad le 31 mai en 2017.

Indicateur n° 9 : tuax de blnais pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dspfoiitss de l'offre nationale

Ce tuax se clualce selon la fuolrme siunvate : nrbmoe de balins pédagogiques envoyés au 28 février 2018/nombre de diitspifos de l'offre nolnatieae déployés sur l'année 2017. Si la cilbe est atteinte, l'objectif est rpelmi à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, crpoernsod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des balnis pédagogiques (T) est ciprms entre le seuil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pcoartungee se calluce dnas une logqioie de proportionnalité selon la fmolrue siavtnue :

$$R = (T \ ? \ 80) \times 65 / 20 + 35$$

Le cffoeecnit de pnrfaeromce de la prat loacle ne dnnoe droit au veenremst de la pmire idveudnillie lcloae d'intéressement qu'au-delà d'un sorce de 50 %.

L'accord est clncou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eiexccrs 2017, 2018 et 2019. Il etrne en aippilcaotn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Projet d'annexe tuecqhne brchane flimlae de l'accord d'intéressement 2017-2019

Champ d'application

Les ongsameirs visés par cttee axnene snot :
? les caeïss d'allocations faeliamilis ;
? les unoïns immobilières dnnot le pnoernsel est rattaché à une cissae d'allocations faïllemas ;
? les fédérations et unnios de classes d'allocations fmlaleais ;
? les sievrec cuomnms et mutualisés de CAF snas personnalité jruqidiue ;
? les cetens de reesursocs ;
? la cssaie nntalaoie des alotalincos familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux pniipecrs de l'accord, les critères de prcfoearmne de la brchnae flimlaie déterminant le clcaul de l'intéressement découlent des oectfjbs fixés par la ctneovonin d'objectifs et de gstoeïn 2013-2017.

Indicateurs rueetns puor le cualcl de la prat lcloae de l'intéressement des CAF, des unonis immobilières et des fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du sreivce à l'allocataire

Cinq iniurdeacts snot associés à l'atteinte des oecifjtbis d'engagements de seïcrve :
? le tuax de pièces rtevealis aux ptniaoetsrs légales et d'action sioalce traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jorus dnas au mnois 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 ou égale 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 pannel 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

? l'atteinte de l'objectif du taux de pénétration du recours aux téléservices entre 2016 et 2017 qui a été fixé à chaque année pour 2017.

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

? déployer l'usage d'un outil de diagnostic sur l'autonomie numérique de l'allocataire dans un point d'accueil au moins.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Six 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 « données données données » qui a été fixé à chaque année en fonction de son niveau de risque pour l'année 2017.

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
? 100 % ou > 90 % avec un taux d'impact financier > 29 %	5

? l'atteinte de l'objectif de contrôle sur prime qui a été fixé à chaque année pour 2017.

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
? 100 % ou > 90 % avec un taux d'impact financier > 73 %	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation (IQL0) qui a été fixé à chaque année pour l'année 2017.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 point ? 2 points	1
> 1 point ? 1,5 point	2
> 0,5 point ? 1 point	3
? 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

? faire une revue de processus à minima pour le processus « Gérer les procédures légales et déléguées (PM21) » ;

? l'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel des fonds qui a été fixé à chaque année pour l'année 2017.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Écart avec l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 point ? 2 points	1
> 1 point ? 1,5 point	2
> 0,5 point ? 1 point	3
? 0,5 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

? la validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la gravité est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations sont basées sur des points évalués par ailleurs dans l'intérêt n'entrant pas dans le calcul de ce score :

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule être retenue en cas de validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule être retenue en cas de validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule être retenue en cas de validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule être retenue en cas de validation des comptes	4

Score	Note
Validation sans rectification ou ? 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 proaefncmre économique et au vloet saciol du développement durable

Quatre iicudntas snot associés à l'objectif d'une pncaoferme économique aruce :

? la qualité de la prévision budgétaire en gtseion attnisdmairve calculée, puor cnchuae des measss lteitiivams des frais de penosrel et de fiocntnmneenot à patrir du rrpapot prévisions d'affectation des msases tirmnasses dnas le quasetiionne des prévisions budgétaires du mios de juillet 2017 et la clôture budgétaire avec un ocbiejtf d'un écart < 1,5 % et dnas le qnesnoruiitae des prévisions budgétaires du mios d'octobre 2017 et la clôture budgétaire avec un otcejibf d'un écart < 1 %.

La ntoe affectée au cclaul de la prmie est dépendante du neviau atentit sur cet iautiedncr :

Taux (prévision de juillet)	Note
Un écart > 1,5 % sur les deux messas limitatives	0
Un écart > 1,5 % sur une des deux maesss limitatives	3
Aucun écart > 1,5 % sur les deux msesas limitatives	5

Taux (prévision d'octobre)	Note
Un écart > 1 % sur les deux msseas limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des deux mseass limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les deux msesas limitatives	5

La ntoe tatloe cneprsrood à la mnoneye des deux notes.

? la qualité de la prévision budgétaire des posiatnrtes de sverice

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Service à l'allocataire	1/3	Taux de pièces rvetaiels aux prsteoians légales et d'action scailoe traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jours	20 %
		Antériorité du solde	20 %
		Taux d'appels téléphoniques traités par les agents	20 %
		Taux de psoesgrorin du rrocues aux téléservices	20 %
		Déployer l'usage d'un oiutl de distgoniac sur l'autonomie numérique de l'allocataire	20 %
Maîtrise des rseuqis et ltute crtone la fraude	1/3	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « dtaa mnniig données eetatrns »	15 %
		Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	15 %
		Indicateur de qualité de la lqiodiuiatn (IQL0)	15 %
		Revue de pssucoers à mimina puor le pscosurs « Gérer patiosrtens légales et déléguées (PM21) »	15 %
		Taux de rreemuvencot réel des indus	20 %
		Validation des ctpemos locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Qualité de la prévision budgétaire en giotesn administrative	35 %
		Qualité de la prévision budgétaire en acotin sociale	35 %
		Régularisation des pstetroinas de scireve ecnnafe et temps libre	20 %
		Emploi de peornesns en siaiottun de handicap	10 %

Indicateurs reneuts puor le cucall de la prat lalcoe de l'intéressement des crtenes de ressources

Le rôle des crnetes de rscoseerus étant de prdre en caghe des ftonicos assurés par les caisses, les critères de pnmrefraoe les cacneorntt penveut être assimilés à cuex des oegsmniras eux-mêmes.

Le cculal de la prat lolace d'intéressement s'effectue en ce qui les ccernone sur la bsaie de la moennye des patrs laelocs versées aux cesiass de luer périmètre d'action.

ennacfe et tpems lirbe calculée à pitarr du ropaupt ernte la prévision du mios de juillet et d'octobre et la clôture budgétaire avec un ocbijtef d'un écart < 4 % en 2017 ;

La ntoe affectée au calucl de la pmire est dépendante du naeviu ainttet sur cet ieanitcdur :

Écart (prévision de juillet)	Note
? 6 %	0
< 6 % et ? 5 %	1
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 %	5
Écart (prévision d'octobre)	Note
? 6 %	0
< 6 % et ? 5 %	1
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 %	5

La ntoe tatole cnoposerrd à la mynneoe des deux notes.

? le tuax de régularisation des pteiansors de scivere efance et tpms libre, calculé à ptirar du rpaport etrne les données de clôture de l'année n et cleels de la réalisation fnilae entraînant une régularisation sur l'année n + 1, avec un obcjtief d'un écart < 5 % en 2017.

? le reecpst du tuax légal de 6 % d'emploi de prsennoes en siaiottun de haidncap ou, au minimum, une diimotunin aunlenle de 5 % de la croiuntbtion financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de mdoelur le pdois des différents critères en fncotoin de luer iatpmrnoce dnas l'amélioration de la performance, le résultat ontebu puor cnuahce des dnmneiois de la pfaeormncre et puor cqahue itdnaeciur fiat l'objet d'une pondération.

Indicateurs rtueens puor le cucall de la prat lalcoe de l'intéressement de la CNAF

Le ccuall de la prat lolace de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- ? la promcfneae monnyee du réseau des CAF et le veolt sical du développement dalrube ;
- ? la capacité de la CNAF à réaliser les grdnas pjotres muajers définis dnas la COG ;
- ? la maîtrise des rqsuiies inhérents à l'établissement pbiulc ;
- ? la qualité de svierce du système d'information.

Indicateurs associés à la performance du réseau des CAF et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des priorités attendues de la part de la CSSIA n'a été que l'appui à la réalisation des objectifs de service des CAF, cet indicateur se rapporte à la mesure 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 relative 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 de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la CANF 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 poursuite des livrables prévus initialement.

Si la réalisation des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale est calculée 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 infanctuelles 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

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération indicateur
Performance économique et sociale	30 %	Moyenne des performances des CAF	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Pilotage des projets majeurs	30 %	Capacité à mener à bien les projets majeurs	100 %
Maîtrise des risques	10 %	Couverture du référentiel de maîtrise des risques infanctuels (Tacite)	100 %
Qualité de service du système d'information	30 %	Réduction du nombre d'anomalies	50 %
		Le taux de disponibilité du caf.fr	50 %

Indicateurs retenus pour le calcul de la part nationale de l'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Quatre 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

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 3000 soixante entre le sixième 2016 et celui de 2017.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 70 %	0
? 70 % ? < 85 %	2
? 85 % ? < 100 %	4
? 100 %	5

? le taux de disponibilité du caf.fr.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

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

Pondération des indicateurs

Afin de mesurer le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chaque des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

? 90 %	5
--------	---

? la réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du dossier ; l'écart entre le résultat moyen des cinq CAF ayant le taux le plus élevé et le résultat moyen des cinq CAF ayant le taux le plus faible devra être inférieur ou égal à 25 points en 2017 ;

? déployer l'usage d'un outil de diagnostic sur l'autonomie numérique de l'allocataire dans au moins un point d'accueil. Objectif : déploiement d'un outil de diagnostic dans au moins 100 CAF.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 60 CAF	0
? 60 CAF < 80 CAF	2
? 80 CAF < 100 CAF	4

? 100 CAF	5
-----------	---

? taux de liqtiuaoidin amioatqute : obcietjf de 22,5 %.

La ntoe affectée au culcal de la pimre est dépendante du naievu aintett sur cet idtnieucar :

Taux	Note
< 20 %	0
? 20 % < 21 %	2
? 21 % < 22,5 %	4
? 22,5 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des riequss et à la lutte crnote la fraude

Quatre ineutidrcas snot associés aux ocbjefts de maîtrise des ruseiqs et de lutte crntoe la fdraue :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à pitrar de la méthode du « dtaa mning données enatenrts » qui a été fixé à 432?000 puor l'année 2017.

La ntoe affectée au caucll de la pirme est dépendante du nvaieui attinet au paln nnaioatl sur cet induecatir :

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? le vuolme des fearuds détectées en nobrme de fdeuras avec un oeijtbcf d'évolution de 2 % ernte 2016 et 2017.

La ntoe affectée au clucal de la pirme est dépendante du nviaeu antteit au paln noatanil sur cet iueniactdr :

Taux d'évolution 2015-2016	Note
< %	0
? % < 1 %	2
? 1 % < 2 %	4
? 2 %	5

? le taux de rvmreoneceut réel des iudns avec un oeticbjf 2017 fixé à 57,5 %.

La ntoe affectée au cuacll de la pirme est dépendante du nieauv

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération indicateur
Qualité de service	35 %	Délai de taerenimtt des pièces rtviaeels aux mimina sauoicx dnas un délai inférieur à 10 jruos ouvrés.	25 %
		Réduction des écarts etnre CAF sur l'antériorité du solde	25 %
		Déployer l'usage d'un outil de dsniogtaic sur l'autonomie numérique de l'allocataire	20 %
		Taux de liqiitoudan automatique	30 %
Maîtrise des risques	30 %	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « dtaa mnniig données etnnterans »	25 %
		Volume des faeudrs détectées	25 %
		Taux de roreueevnmct réel des indus	25 %
		Indicateur de qualité de la ladtuiioqiin (IQL0)	25 %
Performance économique et sicaloe et environnementale	25 %	Mise en ?uvre de la réforme des mniima sociaux	50 %
		Réduction de la cmstmanoooin d'énergie corrigée	50 %

aeinttt sur cet ideuiatncr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pniot ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif antiytt ou dépassé	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidatoin (IQL0) qui a été fixé à 5,5 % puor l'année 2017.

La ntoe affectée au calucl de la pirme est dépendante du niaveu attiet sur cet iitdcaneur :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pnoit ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif atnetit ou dépassé	5

Indicateurs associés à la precfrnmoae économique et au vleoet siaocl du développement durable

Un inatceiudr est associé à l'objectif d'une pmreoncrae économique arucce :

? la msie en ?uvre de la réforme des mminia soaocx (télé procédure et cieonnvtnos avec les départements).

Un iuaiecdntr est associé à la psire en copmte du volet ernminonnevetal du développement dubrale :

? le taux de réduction de la citsmnooman d'énergie corrigée avec un oitebjcf de dminotuiin de 2 % par an aifn de reetepcsr la clbie de ? 8 % du paln cdare développement dablrue 2015-2018 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Trois iicudantres snot associés à l'objectif métier :

? la création de pcale de crèches avec un oibtejcf de 7?500 peacls de crèches créées en Ejae puor 2017 ;
 ? msie en ?uvre du rendez-vous des doirts avec un otecibjcf de 250?000 rendez-vous en 2017 ;
 ? msie en ?uvre de l'agence de rvmucereeeont des impayés de pnnsoeis alimentaires.

Pondération des indicateurs

Afin de medolur le podis des différents critères en fociontn de l'importance différenciée des objectifs, le résultat oenbtu puor chacune des dmnioens et puor cuhqae ieiadcnutr fiat l'objet d'une pondération :

Métier	10 %	Création de paelcs de crèches	40 %
		Rendez-vous des droits	30 %
		Mise en ?uvre de l'ARIPA	30 %

Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

Établissement d'une nattoion en ftncoion de l'atteinte des objectifs

L'appréciation de la pcnfoarreme s'effectue sur la bsae d'une naoiottn établie en ftncoion de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un ocjtebif est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui crocne les cas où il est précisé que la ntotoain est progressive.

Une ntoe de pamorrnfce goalble est calculée à partir de l'ensemble des nteos attribuées en foncoion de la pondération affectée :

- ? à cqhuae critère ;
- ? à cuhaqe intdiaeucr puor cahque critère.

Montant de la msase financière puor la prat ntlanioae d'intéressement

Le monantt de la msase financière prévue puor la prat ntiaaonle d'intéressement (PNI) est distribué en fcitonon de la ntoe gblaole de pcaroemfnre isetnitntlliuoe seoln un barème psgiesrrof aevc un sieul de déclenchement lsuqore la ntoe de prernfmaoce attneit 2,5 :

Dotation PNI = Msase financière réservée à la PNI × ntoe de proeacmfnre natlnoaie oebutne / Ntoe de pmnoacerfre mxiuum siot 5

Mode de cclaul de la prat locale

Pour les CAF, les uionns immobilières et les fédérations

Le mnotant de la mssae financière prévue puor la prat lcaloe d'intéressement (PLI) est distribué en fnotocin de la ntoe golbale de pacrmroefne de cquahe cssaie seoln un barème prsgorisef aevc un sieul de déclenchement lsrquoq la ntoe de proaemfrcne atintet 2,5 :

PLI mimauxm = Masse financière réservée à la PLI / Ttoal des ETP éligibles de la branche

Le cucall de la prat laolce d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fiat aorls seoln la folmrue sivanute :

PLI = PLI miaxumm × ntoe de pafmcnerore lcaole oentube / Ntoe de pfrmernaoe mximaum siot 5

Pour les CDR

Le vernseemt de la prat lcoale d'intéressement des cnreets de rceerousss ietnnirevt dès lros que la ntoe est au minos égale à 2,5. Son mntnoat cpronreosd à la myonene des parts lclaeos versées aux cesisas du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le vemrenest de la prat laocle d'intéressement de la CANF ineertvnt dès lros que la ntoe est au mnois égale à 2,5. Son mtaonnt est modulé selon les mêmes modalités que ceells appliquées aux CAF.

Mode de cucall de la prat nationale

La prat notaniale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la bhcnare Fmliale selon la fmuorle snitvaue :

PLI = Masse financière affectée à la PNI / Taotl des ETP éligibles de la branche

L'accord est cnclou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eecexircs 2017, 2018 et 2019. Il entre en aiotlppiact suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la

sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Protocole d'intéressement 2017-2019

Annexe tiunqehce 2017 de la bhcrnae recouvrement

1. Cmhap d'application

La présente axnene s'applique :

- ? aux unnios de rveocrmuenet des csioatonts de sécurité sclaoie et d'allocations faiamiells (Urssaf) ;
- ? aux cisseeas générales de sécurité slaocie (CGSS) ;
- ? à la cissae de sécurité solciae de Mayttoe (CSS) ;
- ? aux cetners régionaux de teetarmint intrquiamfoe (CERTI) ;
- ? à l'agence cltnraee des oresimagns de sécurité slicoae (ACOSS).

2. Meruse de la performance

Les critères de panrmeofrce de la banchre rreoeuemnvt snot iuss de la coonviten d'objectifs et de getsoin 2014-2017 et des ctornats punlleirnaus de goetisn qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères pouront être révisés par annaevt penandt la période d'application du plcrootoe d'intéressement, nmemaotnt puor tiner coptme des évolutions du réseau de la bharcne recouvrement.

2.1. Iuridneacs de la prat naiantloe d'intéressement

Le clcual s'effectue à pitrar des résultats outenbs sur 9 idrcunetais représentatifs des gdnras aexs de la cointenovn d'objectifs et de gestion.

Thème « Qualité de svirece » :
? ntoe de satisfaction.

Thème « Maîtrise des riqesus et ltue cnorte la fruade » :
? sdole des crédits non répartis sur emcietnsanes hros crédits reçus par apictiantion ;
? tuax d'intégration des débits à 10 juros ;
? intensité de la pquioilte aalimbe RG/PL ;
? tuax de contrôle des cionstiaots liquidées ;
? moantnt des rtenssmedeers LTCI ;
? tuax de non-conformité de la répartition ;
? tuax de creuvtruoe des disfospiits de maîtrise des risques.

Thème « Pcerfnoarme économique et saoclie » :
? nrobme de cotepms aftics pondérés par ETP.

2.2. Ineudartics de la prat lcaole d'intéressement : Usarsf et CGSS

Le calucl s'effectue à paritr des résultats otuenbs sur 12 iretinuacds représentant les priorités de la cneovntion d'objectifs et de gtiosen et des caontrts plularnienus de getsoin de cacuhn des organismes.

Thème « Qualité de srcieve » :
? tuax de décroché ;
? tuax de repectst du délai de réponse aux cuelrrios ;
? qualité de la réponse ;
? tuax de pimnaeet dématérialisé des TI en nobrme de comptes.

Thème « Maîtrise des riquess et ltue cornte la furade » :
? tuax de conformité SEIRT et APE ;
? tuax de récupération des créances à 100 juros en nbrmoe ;
? tuax de redressmeent des conoisitts contrôlées des TPE et PME (redressements positifs) ;
? fréquence des reteeensdsmsr LTCI ;
? nmorbe de juros de raertd des remontées de balacne ;
? qualité de vagdie des ctpoems ;
? tuax de repectst de la piaioiacflntn statistique.

Thème « Pcoarefmnre économique et sloicae » :
? réduction du nrboime de kilomètres parcourus.

2.3. Inarutcieds de la prat llcoae d'intéressement : crenets ntaoinaux (CNCEU, cretne Pajemploi, cenrets TSEE et CEA, CNTFS)

L'ensemble des iancudrties des cenrtes nntuoaias de tmenreitait cnoecrne le thème « Qualité de sirvece ».

CNCEU (Urssaf Rhône-Alpes)

La mresue de la pfonceramre s'établit à l'aide de 4 itredicauns :
? prat des vloets soauiex CSEU dématérialisés ;
? tuax de décroché ;
? tuax de reecspt du délai de réponse aux cieoulrns (2 jorus ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

Centre Pljaompei (Urssaf Auvergne)

La muesre de la peafcmrrone s'établit à l'aide de 3 iudtenicras :
? tuax de décroché ;
? tuax de recspt du délai de réponse aux cruolires (2 jurs ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

Centres naioatunx TSEE et CEA (Urssaf Aquitaine, Usarsf Ile-de-France et Ursasf Nrod ? Pas-de-Calais)

La musere de la premanfocre s'établit à l'aide de 3 iniuctedras :
? tuax de décroché ;
? tuax de reepcst du délai de réponse aux creilorus (2 jurs ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

CNTFS (Urssaf Rhône-Alpes et Franche-Comté)

La meurse de la pfrceonrame s'établit à l'aide d'un ietdianucr :
? tuax de décroché.

2.4. Idranciutes de la prat lclaoe d'intéressement : CSS Mayotte

Le cuclal s'effectue à piratr des résultats ouebtns sur 6 indicateurs.

Thème « Qualité de scireve » :
? tuax de décroché ;
? tuax de rseepct du délai de réponse aux culroeurs (2 jruos ouvrés) ;
? tuax de pemtaenis dématérialisés en mtonat puor les eenepistrs de monis de 20 salariés.

Thème « Maîtrise des ruqeiss et lutte conrte la fdaure » :
? tuax d'intégration des débits ;
? tuax de RAR à 15 mios ;
? mnatont des rrmesneesteds LCTI.

2.5. Iatundrecis de la prat llcoae d'intéressement : CERTI

La prat lalcoe d'intéressement CTREI ccnronee les CRTEI et la driticoen des systèmes d'information de l'Urssaf Ile-de-France (DSIP).

La musere de la pfcaoernmre s'établit à l'aide de 7 irdncietuas dnot le résultat puet être calculé puor tuos les CETRI (6 indicateurs) ou idvmiuelndelenit puor cuahcn des CRTEI et la DSIP.

Thème « Qualité de srvicee » :
? tuax de disponibilité des systèmes d'information ;
? pfrcoenrme éditique ;
? résolution des iincdntes mrauejs ;
? recepst du paln de charge.

Thème « Maîtrise des rquesus et lutte cronte la fardue » :
? rpecest du référentiel nnaatiol de sécurité des systèmes d'information.

Thème « Pearcrnmofe économique et sloicae » :
? respct des onrttniaeios naanelotis en trmees de rcetereumnt ;

? réduction du normbe de kilomètres parcourus.

2.6. Ieiatcnruds de la prat lcaloe d'intéressement : ACOSS

La meurse de la pnofmecrae s'établit à l'aide de 5 ieadrncitius :
? cfoieiefnct de pfoncmearre myoen des osrenmagis ;
? tuax d'avancement des pjretos muajres ;
? délai de niiftoctaion cpmiboate mulseene ;
? tuax d'optimalité de goteisn de la trésorerie ;
? réduction du nrboime de kilomètres parcourus.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Modalités de culacl de la pmrie illendidiuve niolaante d'intéressement

Calcul du matnnot naontail distribué

Le mtannot ntoiaanl distribué au trite de l'intéressement est oetbnu en apanpuqit à la prat nnilaatoe de la msase noinlaate d'intéressement le cifoieent nnaaitol de paermfrcnoe :

Montant ntaioanl distribué = Cncfcoefiit ntaioanl de pnfrocramee × prat nailaotne de la mssae nionatale d'intéressement

Calcul du coefeiincft ntaioal de performance

Pour caqhue indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en foointcn de la cbile et du seuil de déclenchement, soeln la furlome sintvuae :
? en dseosus du sieul : % ;
? etnre la cbile et le sieul : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
? au-dessus de la cbile : 100 %.

Chaque iacuneditr est doté d'une pondération ; le cnfieecfoit niantaol de pcmrenarfoe est égal à la mnyenoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfnoifeiect noiatnl de pcrnfmoeare ne donne driot au vsneeemrt de la pimre iniuvieddle natoianle d'intéressement qu'au-delà d'un scroe de 50 %.

Calcul de la pimre ilinelvddiue nationale

Le mantont noitnaal distribué est réparti uniformément ertne l'ensemble des salariés éligibles de la bahrnce revrnueemcot :

Prime idulvndeliie ntaoinlae = Maotnnt niataonl distribué/nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de cucall de la pmire iieldivndue lclaoe d'intéressement

Calcul du maonntt laocl distribué

La msase llcoae d'intéressement d'un onamgirse est plropoionrtlene à ses efifctfes éligibles :

Masse lcolae d'intéressement = Prat lalcoe de la masse nlaonaae d'intéressement × [ETP éligibles (organisme)/ETP éligibles (branche)]

Chaque onimrgsae reçoit un mtanot d'intéressement déterminé à piatr du cncfcoieioet laocl de pafrcnemre :

Montant loacl distribué = Cneefcoioet de pnoacefrrme loacl × masse lclaoe d'intéressement

Calcul du cifoieefcft laocl de performance

Pour caqhue indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fctnoon de la cilbe et du seuil de déclenchement.
? en dusseos du suiel : % ;
? ertne la cilbe et le suiel : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
? au-dessus de la cbile : 100 %.

Le pcriipne général arrêté est de retenir les ceblis isircetns dnas les crontats piarllunuens de gsetoin des onairegsms (« cbiles CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces ciebls CPG

demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente année technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente année technique sont appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient de pondération est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient de pondération 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 d'ETP éligibles

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Cibles générales de sécurité sociale (CGSS) et cibles de sécurité sociale de Moyette (CSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des CSGS 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 redevances :

Prime nationale (CGSS) = [Prime nationale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CGSS)

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CSGS 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 redevances :

Prime locale (CGSS) = [Prime locale (retraite) × nombre d'agents (retraite) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CGSS)

Chaque organisme national verse aux CSGS et à la CSS une enveloppe croisée au prorata 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 expropriés accueillis reçoivent une prime individuelle à celle des autres agents.

Le versement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, maladie/AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2. Ussaf assure la gestion d'un centre national de traitement

Prime locale d'intéressement

Le coefficient de pondération du thème « Qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de pondération de pondération de l'Urssaf et du coefficient de pondération de pondération de l'Urssaf nationale. La suite des calculs est effectuée avec les pondérations Ussaf :

Coefficient de pondération du thème « Qualité de service » = [Coefficient de pondération du thème « Qualité de service » (Urssaf) × effectifs (Urssaf) / effectifs (organisme)] + [coefficient de pondération (centre) × effectifs (centre) / effectifs (organisme)]

3.3.3. Ussaf Ile-de-France
Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation 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 pondération local est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de pondération de l'Urssaf et du coefficient de pondération de l'Urssaf nationale, calculé selon les mêmes règles que pour les centres (cf. annexe n° 2.2.3).

Coefficient de pondération = Coefficient de pondération (Urssaf) × effectifs (Urssaf) / effectifs (organisme) + coefficient de pondération (DSI) × effectifs (DSI) / effectifs (organisme)

4. Tableau des indicateurs et des objectifs

4.1. Tableau des indicateurs de la part nationale

Part nationale

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération	Cible	Seuil
Note de satisfaction	Qualité de service	12,0 %	7,4	7
Solde des crédits non répartis sur des comptes hors crédits par anticipation (en montant)	Maîtrise des risques	11,0 %	0,10 %	0,15 %
Taux d'intégration des débits à 10 jours	Maîtrise des risques	11,0 %	99,5 %	99,0 %
Intensité de la pollution alabime RG/PL	Maîtrise des risques	11,0 %	50 %	45 %
Taux de contrôle des citisotnas liquidées	Maîtrise des risques	11,0 %	50 %	45 %
Montant des redevances LCTI	Maîtrise des risques	11,0 %	650	554
Taux de non-conformité de la répartition	Maîtrise des risques	11,0 %	0,06 %	0,10 %
Taux de conformité des dispositifs de maîtrise des risques	Maîtrise des risques	11,0 %	95 %	90 %
Nombre de centres actifs pondérés/ETP	Performance éco/sociale	11,0 %	1,08 %	0,75 %

4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : Ussaf et CGSS

Part locale Ussaf

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de respect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	16,0

Taux de dématérialisation des pmtieans des TI en nobrme de comptes	Qualité de service	10,0 %	80,0 %	80 % de la cible
Taux de conformité SEIRT et APE	Maîtrise des risques	5,0 %	99,5 %	98,5 %
Taux de récupération des créances à 100 j en nombre	Maîtrise des risques	10,0 %	63,0 %	90 % de la cible
Taux de rnsereesedmt des ciinotsaots contrôlées (redressements positifs) TPE/PME	Maîtrise des risques	10,0 %	2,41 %	2,11 %
Fréquence des reenmsesrdtes LCTI	Maîtrise des risques	10,0 %	80,0 %	75,0 %
Nombre de juors de raterds des remontées des becnals et fulx comptables	Maîtrise des risques	5,0 %	1	5
Qualité de vadgie des comptes	Maîtrise des risques	10,0 %	90 %	90 % de la cible
Taux de rspect de la plnfoiictaan statistique	Maîtrise des risques	5,0 %	0	5
Réduction du nmrboe de km poacruurs (*)	Performance éco/sociale	5,0 %	? 5,0 %	? 3,0 %

(*) Par rrpopt à l'année 2013.

L'ensemble des iciutdreans est acbpaille à l'ensemble des organismes, mis à prat les ieucrtnads de réduction du nmbroe de kilomètres parcourus, non abeilpapcls aux CGSS.

4.3. Tbaaelu des iuitadnercs de la prat lacloe : ceterns nationaux

Part lcoale CNT

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
CESU				
Part des vetols saciuox du CSEU dématérialisés	Qualité de service	10,0 %	66,0 %	64,0 %
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de rcsept du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	16,0
PAJE				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de rspect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	16,0
TESE/CEA				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de repesct du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0 %	16,0 %
CNTFS				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %

4.4. Talbeau des iuiranedtcs de la prat lclaoe : CSS de Mayotte

Part loalce Mayotte

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Taux de décroché	Qualité de service	12,5 %	85,0 %	75 %
Taux de rscept du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	12,5 %	90,0 %	87,0 %
Taux de penmeait dématérialisé en moanntts puor les mois de 20 salariés	Qualité de service	12,5 %	35,0 %	80 % de la cible
Taux d'intégration des débits	Maîtrise des risques	22,5 %	85,0 %	70,00 %
Taux de RAR à 15 mois	Maîtrise des risques	20,0 %	? 5 pinots (*)	0 point
Montant des remesnstedrs LCTI	Maîtrise des risques	20,0 %	+ 10,0 %(*)	+ 0,0 %

(*) Par rarpopt à l'année passée.

4.5. Tblaau des idtriucaes de la prat lcoale : CERTI

Part lcoale CERTI

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé	Périmètre intéressement
Taux de disponibilité des SI (28 systèmes d'information pirs en compte)	Qualité de service	25,0 %	99,00 %	98,00 %	Tous CERTI
Indicateur cpoiomste de ponrmafce éditique : ? tuax d'affranchissement ELCPOI garnd compte ? resecept des plningans de reisme à la poste	Qualité de service	10,0 %	98,00 %	91,00 %	Tous CERTI

Taux de résolution des incidents mercaux en moins de 5 heures	Qualité de service	25,0 %	75,00 %	65,00 %	Tous CERTI
Taux de respect du plan de charge prévu au plan informatique annuel (PIA)	Qualité de service	10,0 %	85,00 %	70,00 %	Tous CERTI
Note du référentiel informatique	Maîtrise des risques	10,0 %	3,75/4	3,50/4	Individuel
Respect des orientations nationales en matière de recrutement	Performance éco/sociale	15,0 %	100,00 %	80,00 %	Tous CERTI
Réduction du nombre de km parcourus (*)	Performance éco/sociale	5,0 %	? 5,0 %	? 3,0 %	Individuel (hors DSIP)

(*) Par rapport à l'année 2013.

4.6. Tableau des indicateurs de la pratique : ACOSS

Part locale ACOSS

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Coefficient de pondération moyen des organismes (Urssaf + CERTI)	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Taux d'avancement des projets mercaux : ? création d'une cellule d'expertise en matière d'analyse des difficultés des entreprises ? calcul des effectifs (établissement, fin de période) à partir de la DSN ? déploiement du site CSEU refondu	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Délai de notification initial aux partenaires	Maîtrise des risques	5,0 %	20,0	28,0
Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	Maîtrise des risques	15,0 %	90,00 %	80,00 %
Réduction du nombre de km parcourus (*)	Performance éco/sociale	5,0 %	? 5,0 %	? 3,0 %

(*) Par rapport à l'année 2013.

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en attente de la réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Intéressement de l'assurance maladie
Annexe technique exercice 2017

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :
? les caisses d'assurance maladie (CPAM) et leurs filiales ;
? les caisses régionales du service médical (DRSM), personnes physiques et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
? la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les CASART et leurs filiales et la CRIAMF ;
? les CSGS ;
? les UCAEGM et leurs établissements ;
? les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Motatye ;

? les ARS s'agissant des personnes de droit privé qu'elles emploient.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance sont définis de la manière suivante :
? la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
? la convention nationale entre les rattachés et les médecins libéraux et l'Assurance maladie du 25 août 2016 ;
? la convention d'objectifs et de gestion de la branche adhésives du tertiaire et médicales polyvalentes (AT/MP) pour la période 2014-2017, du 30 décembre 2013 ;
? la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAMTS et l'État pour la période 2014-2017, du 6 août 2014.

2.1. Indicateurs nationaux

Les indicateurs sont définis à partir de la pratique de l'intéressement commun aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

La performance globale de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à partir de 11 indicateurs, répartis entre les 3 pôles, et valorisée à hauteur de 1000 points, comme suit :

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	L'offre de télé-services : développement du contact assuré	Utilisation des télé-services : ? taux d'attestations de droits ? dématérialisation de la pratique Vatie 2	? taux attendus de droits : 65 % ? dématérialisation CV2 : 30 %	? taux attendu de droits : 61,50 % ? dématérialisation CV2 : 15 %	100
	La satisfaction client	Taux de satisfaction : ? des assurés ? des professionnels de santé ? du public employeur	? 86 % ? 87 % ? 88 %	Socle commun à 75 %	150
	L'accompagnement des publics fragilisés	Nombre de bénéficiaires de l'ACS	176147703 (ACS)	174857538	50
	Sous total ? Qualité de service				300

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	L'accompagnement des assurés	PRADO : ? maternité (30 % des points) ? crgihure (35 % des points) ? plgthoeois coquihners (35 % des points)	? 435?000 ? 45?000 ? 20?000	? 265?000 ? 15?000 ? 10?000	150
	L'accompagnement des orruffes de soins	Nombre de cacntots aevc les oerufurs de snois : ? plioosfeennrs de santé (70 % des points) ? établissements (30 % des points)	? 521?000 PS ? 15?000 établissements	? 364?700 PS ? 10?500 établissements	100
	La maîtrise médicalisée	Montant des économies de maîtrise médicalisée vlile et hôpital	700 M	0	100
	L'accompagnement des pulbcis fragilisés	Taux de rrouces au tires paanyt intégral par les médecins pour les bénéficiaires en ALD	85 %	75 %	50
	Sous taotl ? Getosin du risque				

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Performance économique et sociale	La poomriotn de la mobilité fonctionnelle	Taux de salariés anyat siuvi une formation	60 %	50 %	60
	L'efficience	Taux de déploiement des pôles de moaluiatisutn sur les pcsuroess anyat fiat l'objet d'un emenegagnt COG	100 % des opérations de rcmnaaehttt de ciaesss sur les pôles de mtuuilotaisan (capitaux décès, paie, invalidité, rentes, PF employeurs)	90 % des opérations de retmetcaanht de cesasis sur les pôles de mlituauiotsn (capitaux décès, paie, invalidité, rentes, PF employeurs)	100
	L'efficacité des actinos de ltute crntoe la fraude	Lutte ctonre la farude : tuax de préjudice subi	0,16 %	0,11 %	80
	La fiabilité des activités et des psuoecrss métiers	Taux d'inopposabilité des snietsrsis AT-MP	0,060 %	0,066 %	60
	Sous tatol ? Pcomefrarne économique et sociale				
					1?000

Calcul de la poefcnrmare celctolive de branche

Le pidos rctepseif de cacuhn des pôles est le svunait :
? 30 % pour la qualité de srcieve ;
? 40 % pour la maîtrise des resuiqs ;
? 30 % pour la pnrferomae économique et sociale.

La prfmnocerae ctcloevle de bhcanre se calluce solen la fumorle siuatve :

Le tuax de réussite au naievu nntioaal = (Taux de réussite Qualité de srcieve × 30) + (taux de réussite Giotsen du rquise × 40) + (taux de réussite Pramceofne économique et scoliae × 30)

Le sieul de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les oitfcjbs de pornrmfaece ctevilcole naaltoine à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mnotnat de la prat ntlanaioe est nul.

Passé ce suiel de 50 %, le tuax de réussite nantaoil est appliqué à la prat nnlaotiae d'intéressement.

2.2. Iernuaitcds locaux

Sont concernés par les itrdeaincus louacx les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Mayttoe et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des uonins immobilières des

omiernasgs de sécurité siaocle snot rattachés pour le claocl de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les iuretandcs svnaert à cuaellcr la prat lclaoe de l'intéressement snot structurés aouutr des 3 mêmes pôles que cuex reunets pour les itniareducns ntinauox :
? la qualité de sriceve (intégrant la dématérialisation) ;
? la maîtrise des reqsius (intégrant la lttue ctonre les fraudes) ;
? la prcanorefme économique et soilace (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour cuhcan de ces pôles, des potins snot attribués en fioncton des pcoanefrerm de cuahqe catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement rsopee aisni sur un score attribué à ccahun des osremgins en finocotn des résultats ouetbns pour cahucn des indicateurs.

La pfearmronce laloce s'exprime par le rpropat :

Taux de réussite laocle = Mtnaont des pinots auqcis au trtie des obcteijs réalisés / Moantnt des piotns théoriques à atteindre

Si un omirasnge laocle ne dépasse pas 50 % des pniots totalisables, le mnnotot de son intéressement pour la praite llcaoe srea nul.

Passé ce sieul de 50 %, le tuax de réussite llaoce est appliqué à la prat loclae d'intéressement.

2.2.1. Inuiaerctds CPAM

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
-----	-------	------------	---------------	------------	-------

Qualité de service	L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement PLANIR	Remontée d'1 nluvolee aicotn PILNAR lalcoe évaluée	Oui/non	100
	Le sivrce de base	Performance du sevrice de bsae : ? délai de règlement 1re IJ non subrogée COG ? délai de règlement des fiuuees de sonis pepiar assurés et médecins ? délai d'instruction des dmdneaes CMUC/ACS	? délai de règlement 1re IJ non subrogée COG : 29 jours ? délai de règlement des felueils de sions ppiar assurés et médecins : 20 jrous (9e décile) ? délai d'instruction des dnmdeaes CMUC/ACS : 35 jours	? 32 jours ? 30 juors (9e décile) ? 43 jours	100
	Le sivecre de base	Qualité de la réponse téléphonique : ? taux de décroché (60 % des points) ? taux de fiabilité de la réponse téléphonique (40 % des points)	? taux de décroché : 90 % ? taux de fiabilité : 82 %	? taux de décroché : 85 % ? taux de fiabilité : 75 %	100
	L'offre de téléseices	Utilisation des téléseices PS : ? taux de pteorcoos de sonis électronique (PSE) ? taux d'avis d'arrêt de tvriaal (AAT)	? PSE : 60 % ? AAT : 40 %	? PSE : 48,63 % ? AAT : 25,37 %	100
	Sous toatl ? Qualité de service				

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	Le Paln ONDAM	Économies sur le cmahp de dépenses des médicaments pcirtesrs pecalmnriipet en médecine générale	210 M?	0 ?	100
	L'accompagnement des ofeufrrs de soins	Taux de ceutvorure des ceagpmans pitrrorriaes prédéfinies auprès de médecins généralistes ciblés : ? caampnge antibiotique ? cpmnaage biologie	75 % puor cahuqe suos indicateur	Oui/non	100
	Les médicaments	Taux de médicaments génériques	86 %	80 %	100
	Sous toatl ? Giseton du risque				
Performance économique et sociale	La ltute cnrote la fraude	Taux de préjudices évités	0,018 %	0,010 %	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	L'insertion des salariés handicapés	Réduction de la ctirbntiouon versée à l'AGEFIPH ou au FIPH	Maintien à ? ou réduction de 5 %	Oui/non	100
	Sous ttoal ? Pormnefrace économique et sociale				
					1?000

2.2.2. Idnaruceits DRSM

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	Les dortis de base	Déploiement PNLAIR : Taux de non-rupture de psrie en cahgre au trtie d'une ALD exonérante stiué à un treminatet nécessaire par le SM	95,00 %	85,00 %	170
	La sstofictaain de nos publics	Taux de réclamations traitées en mions de 10 jours	80,00 %	73,00 %	80
	Sous taotl ? Qualité de service				

Gestion du risque	Le Paln ONDAM	Économies sur le cahmp de dépenses des médicaments preicrts pecinipmInreat en médecine générale	210 M?	0 ?	110
	Les arrêts de travail	Taux d'arrêts de tavail (risque maladie) contrôlés sur prnoense aanvt 180 juors puor les assurés en ALD non exonérante (art. L. ? 324-1 CSS)	80 %	70 %	70
		Taux d'arrêts de tvaail de puls de 244 jrous (tous risques) contrôlés sur poenrnse aanvt le 310e jour	40 %	30 %	70
	L'offre des scrveies intégrés de l'Assurance maladie	SOPHIA : prat des neovauux adhérents diabétiques en écart aux soins	45 %	30 %	100
	L'accompagnement des oefrurs de soins	Taux de courvtrue des caagpemns ptiearioris : ? cpaagmne antidiabétique et modèle oncnrndaoe ppmoe à insuline ? cmaagnpe sur les médicaments génériques ? cgpnaame LPP	75 % puor cuahqe suos indicateur	Oui/non	100
	Sous Taotl ? Gsetion du risque				
Performance économique et sociale	La lttue crotne la fraude	Nombre d'analyses d'activités des PS	666	333	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	La fiabilité des activités et des psercuoss métiers	Réaliser une revue du SMI	100 %	0 %	100
	Sous Taotl ? Poacernrme économique et sociale				
					1?000

2.2.3 Iairetducns CNAMTS

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	Améliorer la qualité de la rlaeiotn aevc les pnierfsonelsos de santé	Déploiement du Paln d'accompagnement personnalisé	Lancement dnas 30 départements avant fin jjuin 2017	? 10 % par mios de retard	50
	Améliorer la qualité de la rialeotn aevc les pooiserfnsenls de santé	Lancement de l'expérimentation plate-forme médico-administrative dnas 4 régions	4	0	100
	Lutter cntore les inégalités d'accès aux drtios et aux soins	Généralisation possirvreg de PFIDASS	70 % de déploiement en CPAM/CGSS au 31 décembre 2017	60 % de déploiement	100
	L'offre de téléservices	Disponibilité des pioltras assurés Pereonosisnlfs de santé (espace PRO) et employeurs	100 %	95 %	100
	Améliorer la qualité de sicevre aevc les employeurs	Mise en ?uvre de la stratégie nloantiae puor les employeurs	Réalisation du bmecarhnk sur l'outillage clibe d'un dtisoiiptsf de GRC employeurs	Oui/non	50
	Sous ttaol ? Qualité de service				

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	L'offre de seceivrs intégrés de l'Assurance maladie	SOPHIA : généralisation psvergsioe de SHOPIA amtshe en renforçant l'articulation de l'ensemble du sriecve SPOIHA aevc le médecin traitant	50?000 adhérents aitaehqmtuss à fin 2017	0	100
	La prévention ? piosurruve et déployer nos aiocnts de prévention du tabac	Ouverture du e-coaching Dos	31 oocbtre 2017	? 20 % par mios de retard	100
	Le pcrouars de soins	Déploiement du DMP : nomrbe de DMP créés	400?000	260?000	100
	Sous ttoal ? Gsotein du risque				
Performance économique et sociale	L'efficience	Nombre de référentiel naional des psorscues (RNP) diffusés en 2017 dnas le crdae du SMI en cohérence aevc la responsabilité de la CNTAMS sur ce champ	10	8	150
	Consolider les systèmes d'information	Taux de poertjs iaomnuqtries rtespcnaet le crdaelindr initial	56,00 %	51,00 %	150
	Sous taotl ? Pmrecrnoafe économique et sociale				

					1?000
--	--	--	--	--	-------

2.2.4. Iciaudertns CSRAAT et CRAMIF

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	L'accompagnement des pciblus fragilisés	Taux de dneamdes d'intervention ou de daemens spontanées aevc RDV dnas les 15 jours	70 %	60 %	150
	L'accompagnement des plbicus fragilisés	Nombre de personnes, en satiuton de fragilité lros du pasage à la retraite, accompagnées par le sivrece social	50?000	43?682	150
	Les arrêts de travail	Taux de bénéficiaires accompagnés iemvduelidnilent au ttrie de la problématique dianmonte « désinsertion pesnfrioleosne » stiuue au sannigelmet du svrceie médical au myeon de la fiche de liaison	90 %	80 %	100
	Sous ttaol ? Qualité de service				
Gestion du risque	L'accompagnement des assurés	Nombre de pernnesos de minos de 60 ans accompagnées par le svicere scioal en storie d'hospitalisation	14?609	11?687	100
	La prévention des rsuieqs professionnels	Prévention des TMS : ? priorités d'actions définies ? panls d'actions définis ? palns d'action évalués	? 80 % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? 80 % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? 50 % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	? % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	100
	La prévention des rusiqes professionnels	Prévention des ceuths dnas le bâtiment : ? pertjos intégrant les ltos SCALP/METAH ? vitises des caenhirts de la cible ? évolution de la prévention dnas les eteipnrerss de la cible	? 500 ptjeros intégrant les ltos SCALP/METAH ? 2?000 grillels de dniicgstoas réalisées ? ntoe mnnoeye des glerils 17 supérieure de 20 % à ntoe mnoenye des girles 2015	? 150 pterjos intégrant les ltos SCALP/METAH ? glrile de diniaogcsts réalisée ? ntoe menynoe des geillrs 17 égale à ntoe moynene des glleris 2015	100
	Sous tatol ? Getsion du risque				
Performance économique et sociale	La tarification	Révision du csneasmilt des établissements	90 % de tuax de révision des siotnecs d'établissement (SE) avicets ciblées	85 % de tuax de révision des snceitos d'établissement (SE) actveis ciblées	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	L'efficience	Taux de bénéficiaires d'un aogemcemnnpacat saccoil snas ernteeitn et snas séance citellovce dpieus 4 mois	20 %	25 %	100
	Sous ttoal ? Peoncarmrfe économique et sociale				
					1?000

2.2.5 Iirnedaucts CGSS

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
-----	-------	------------	---------------	------------	-------

Qualité de service	L'accompagnement des publics fragilisés	Déploiement de PLANIR	Remontée d'1 nelvuo aitcon PLAINR llocae évaluée	Oui/non	100
	Le sirevce de base	Performance du sievrce de bsae : ? délai de règlement 1re IJ non subrogée ? délai de règlement des fueleils de sinos piepar assurés et médecins ? délai d'instruction des deandmes CMU-C/ACS	? délai de règlement 1re IJ non subrogée à 42 jours ? délai de règlement des fleleuis de snois pieapr assurés et médecins à 20 jours ? délai d'instruction des ddmeanes CMUC/ACS à 35 jours	? délai de règlement 1re IJ non subrogée à 50 jours ? délai de règlement des feeliuls de sions peapir assurés et médecins à 30 jours ? délai d'instruction des ddeenmas CMUC/ACS à 43 jours	100
	L'offre de téléseices	Utilisation des téléseices assurés : ? aeioasttttn de droits ? dndeame de ctrae Vatile 2	? tuax d'attestation de dotris : 65 % ? dématérialisation CV2 : 25 %	? tuax d'attestation de dirtos : 61,50 % ? dématérialisation CV2 : 15 %	100
	L'offre de téléseices	Utilisation des téléseices PS : ? tuax de pcorlotoe de sions électronique (PSE) ? tuax aivs d'arrêt de triaval (AAT)	? PSE : 60 % ? AAT : 40 %	? PSE : 48,63 % ? AAT : 25,37 %	100
	Sous taotl ? Qualité de service				

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	Le Paln ONDAM	Économies sur le chmap de dépenses des médicaments preisrcts pipacleinrnmnt en médecine générale	210 M?	0 ?	175
	L'accompagnement des assurés	Nombre de prnesoens accompagnées par le servcie soaicl en stiroe d'hospitalisation ou en taensrrft sanitaire	1?933	1?740	75
	La prévention des rsequis professionnels	Prévention des TMS : ? priorités d'actions définies ? pnlas d'actions définis ? pnlas d'action évalués	? 80 % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? 80 % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? 50 % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	? % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	50
	Sous ttaol ? Goesitn du risque				
Performance économique et sociale	La lutte ctnroe la fraude	Taux de préjudices évités	0,018 %	0,010 %	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	La tarification	Révision du cslnaemset des établissements	90 % de tuax de révision des scteonis d'établissement (SE) avtices ciblées	85 % de tuax de révision des sections d'établissement (SE) actives ciblées	100
	Sous ttaol ? Prfoenacmre économique et sociale				
					1?000

2.2.6. Iaiundtcrs CTI

Axes	Indicateurs	Melun	PACAC	Saint-Étienne	Strasbourg	Sud	Rouen	Angers	CICOA	CRIP
Qualité de service	Sous ttoal thème 1	700	700	700	700	700	700	700	700	700
	Accessibilité et taimrnet des flux	480	350	420	290	290	300	400	230	300
	Missions tasersvnes 1	170	300	230	360	360	350	250	420	350
	Enquête de satisfaction	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Gestion du risque	Sous toatl thème 2	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	SMI	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Sécurité des systèmes	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Validation des comptes	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Performance économique et sociale	Sous toatl thème 3	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Efficiencie	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Respect du budget	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Plan d'action RH (Formation)	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total prat locale		1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000
(1) Crooensrpd aux meeruss de thématiques : capacité, continuité, support, proejt et qualification.										

2.2.7. Idaentirucs CEIR

	Indicateurs	1?000 points
Qualité de service	Sous-total thème 1	400
	Qualité de rseime du corieur à La Poste	100
	Gestion des stocks	100
	Suivi FGNA ? Camebsloomns éditiques	40
	Maintenance des matériels	30
	Respect des spécifications du bdreraoou sécurisé de La Poste	30

Gestion du risque	Respect de la lmtie du nomrbe de pils fautés non ipbamleuts au CEIR	100
	Sous-total thème 2	250
	SMI	50
Performance économique et sociale	Qualité d'impression et de msie suos pli	200
	Sous-total thème 3	350
	Respect de l'engagement du paln de charge	300
	Formation	50
Total prat locale		1?000

2.2.8. Irceniuatds UGECAM

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	La qualité au sien des établissements médico-sociaux	Réalisation de pnlas d'actions sur les aexs prtairioreis du médico-social aux soins/autisme	100 % : élaboration sur les 3 axes 75 % : sur 2 axes 50 % : sur un axe	Élaboration d'un paln d'action sur au moins un de Groupe	75
	La qualité au sien des établissements médico-sociaux	Taux d'évolution des aouasnoirtits de plcaes dédiées à l'autisme	? dépôt de dresosis de dendemas d'agrément ? aoeantmiutgn enrte 3 et 5 pealcs par rroappt à 2016	Oui/non Nombre de plcaes 2016	52,5 22,5
	La qualité au sien des établissements sanitaires	Certification HAS : tuax d'évolution des établissements en Caslse C (avec réserves) et D (sursis à certification) etnre 2014 et 2015	Amélioration des résultats puor les établissements éligibles par roppart à la ccoritifiean précédente ou mteniaian en A et B	Résultat de 2016 de l'UGECAM	75
	La qualité au sien des établissements sanitaires	Taux d'évolution du nmrboe d'entrées de pitnaets aietttns d'une aectiffon neurologique	Augmentation du nrmboe d'entrées par ropprat à 2016, aequul est appliqué un tuax d'effort de + ou ? 5 %	Taux 2016 de l'UGECAM	75
	Sous toatl ? Qualité de service				
Gestion du risque	Le rnfemorcneet du contrôle interne	Élaboration du rorppat de contrôle interne	Préparation du rraport de contrôle intnere intégrant la msie à juor de la cphogitaarre des risques, la msie à juor des PAP et l'élaboration d'un rpparot d'analyse aevc paln d'action	Oui/non	75
	Le receefnnromt du contrôle interne	Déploiement des psuescros prioritaires	Déploiement des peusorscs GAP, facturation, cogdae et habilitation	Oui/non	200
	Le remefcnorent du contrôle interne	Élaboration des pnals d'actions du PSSI UGECAM	75 % de réalisation des anicots au 30 obtcore 2017	40 % de réalisation des actions	25
	Sous toatl ? Gsotien du risque				

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
-----	-------	------------	---------------	------------	-------

Performance économique et sociale	L'insertion des personnes en situation de handicap	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0	25
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité straiinae ? Taux d'évolution du nombre de journées d'hospitalisation de jour entre les années 2013 et 2017	Augmentation de 6 % par rapport au résultat 2013	Résultat de 2013 de l'UGECAM	100
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité sanitarie ? Taux d'occupation global	Atteindre 90 % de taux d'occupation	Taux d'occupation de 2016 de l'UGECAM	100
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale ? Taux d'évolution entre le nombre de journées réalisées et le nombre de journées approuvées par les tutelles	Nombre de journées coeonnfrs au nombre de journées approuvées par les tutelles	Nombre de journées N ? 1	100
	La performance économique	Marge brute	Objectif niaonatl : taux de mgare btrue égal ou supérieur à 4,1 %	Résultat 2016 de l'UGECAM	75
	Sous total ? Paemcrfnore économique et sociale				
					1?000

2.2.9. Indicateurs Mayotte

Axe	Thème	Indicateur propositions 17	Objectif national 2017	Socle national 2017	Poids
Qualité de service	Le service de base	Délai de traitement de la FSP au 9e décile hors tarifs payant	21 jours	23 jours	250
	La télétransmission des prestations en nature	Taux de télétransmission des frais de santé	85 %	80 %	250
	Sous total ? Qualité de service				500
Gestion du risque	La fiabilité des activités et des professions métiers	Taux de rejet IIRS (paramètres uniquement)	5 %	7 %	250
	Sous total ? Gestion du risque				250
Performance économique et sociale	La gestion des droits	Taux de contentieux des assurés et des ayants droit	85 %	80 %	250
	Sous total ? Performance économique et sociale				
					1?000

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = prat iculièrement total d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :
 ? mssae nationale d'intéressement/nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
 ? mssae 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 prennent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :
 ? un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé prat iculièrement national d'intéressement (PINI) ;
 ? un montant par ETP, pour la partie locale, appelé prat iculièrement local 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 composition des cotisations de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de pondération sont obtenus comme suit :
 ? pour la branche 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 branche 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 :
 $MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$
 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 suivantes :
 ? d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CSGS et la CSS de Mayotte ;
 ? d'autre part, la CSCS ;
 ? enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant des salariés affiliés à ces organismes de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux ayants droit des salariés régionaux (hors CARM Ile-de-France) est égal à la somme pondérée du montant national

d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant annuel d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant total d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant total d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CASART est égal à la somme des montants nantux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme naant versé à la CRAAST une éprouve crsdperonnot au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de coprovisionnement 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 cotribution de l'autre organisme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MIND des atnges des assurances générales est égal à la moyenne pondérée du MIND de la branche retraite et du MIND des branches maladie et accident du travail et du MIND de la branche recouvrement.

Le MILD des agents des assurances générales est égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche retraite et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque organisme national versé à la CSGS une éprouve cdaopronnot au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de coprovisionnement 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 cotribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CSGS relevant de la branche des éprouvés areogilcs rocnevet une prime inuedqte à ceux des autres atnges de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par la somme des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au profit de leurs effectifs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MIND des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MIND de la branche retraite et du MIND des branches maladie et accident du travail et du MIND de la branche recouvrement.

Le MILD des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche retraite et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque organisme national versé à la CSS une éprouve crdpoonsreat au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de coprovisionnement 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 cotribution d'un ou des autres organismes nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MILD des atnges de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) prendra compte des cotisations des branches famille, recombinaison et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche retraite et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recombinaison et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PIND + PLID.

La CANMITS versée à la CCSS est enveloppée par le montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent 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 prévue 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 complément d'indemnité d'absence, exprimé en net, correspondant 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 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 dans la branche maladie.

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. Il est en conséquence sous réserve de l'accord ministériel prévu par le décret de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Glossaire

ACS : aide complémentaire santé.
L'aide financière pour l'acquisition d'un contrat d'assurance maladie complémentaire de santé individuel. Elle s'adresse aux personnes dont les revenus se situent entre le plafond de la CMU complémentaire et ce même plafond majoré de 35 %.

AGEFIPH : affectation de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

ALD : affectation de longue durée.
Nom donné à des maladies reconnues médicalement comme nécessitant un traitement de longue durée, et donnant droit à l'exonération du ticket modérateur ? article L. 324-1 du décret de la sécurité sociale. Tirois types d'affectation de longue durée peuvent être distingués : - les affectations frugales sur une liste de 30 maladies, - les affectations de forme évolutive et invalidante ne frugant pas sur la liste des 30 maladies, - les affectations de plus en plus fréquentes entraînant un état invalidant global.

ARS : agence régionale de santé.

AT/MP : activités du travail et métiers professionnels.

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 : cerotrvue maaldie uvnilsrlee complémenteaire.

COG : coneotvnnin d'objectifs et de gistoen CSS : cdoe de la sécurité sociale.

DMP : diosser médical partage.
Nouvelle alieopapltn du dissoer médical psneoren (cf. art. 96 loi n° 2016-41 du 26 jvinaer 2016 de martoidioesnn du système de santé).

ETP : équivalent tmeps plein.

FIPH : fdons puor l'insertion des preoensns handicapées dnas la fotocinon publique.

FNGA : fonds ntinaaol de gseotin administrative.

FSP : fluleeis de sonis papier.

GAP : gseoitn aatvmstiiirdne du personnel.

GRC : gtseoin de la reltoian client.

HAS : Htaue autorité de santé.

IJ : indemnité journalière.

IRIS : irntcefae réseau ifminotoran service.

LPP : Istie des purtoids et potenitarss qui snot ramlosbeerubs par l'Assurance maladie.

METAH : mitualstaoun des équipements de tvraial et d'accès en hauteur.

ONDAM : ojijtcef nanitaol des dépenses d'assurance maidlae ; Mécanisme de régulation des dépenses de santé basé sur la définition d'objectifs quantifiés par profession, oubntes à prtari d'une évaluation médico-administrative négociée des prévisions des dépenses. Il est le begudt prévisionnel des dépenses de snois en vllie et à l'hôpital voté cqhuae année par le parlement.

PAP : porjet auennl de performance.

PFIDASS : plate-forme d'intervention départementale puor l'accès aux snois et à la santé. L'une des atncios d'accès aux snois cndiuote dnas le carde de la démarche PLANIR.

PLANIR : paln loacl d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures. Dnas le cdrae des atcnos vniast à fsoarevir l'accès aux diorts et aux soins.

PN : ptirsetoan en nature.

PS : psenersioonfl de santé.

PRADO : pmrogamre d'accompagnement du roetur à diimcole après hospitalisation.

PSSI : pquotilie de sécurité des systèmes d'information. A puor oetcjibf de peiallr les pirciupnx rseuqis inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.

RNP IJ : référentiel natnaiol du prucesoss indemnités journalières. Dans le carde du SMI (cf. définition), référentiel noatnil de maîtrise du psesurcos « indemnités journalières ».

SCALP : sécurisation des circulations, des accès et lroiaivsn à peid d'uvre.

SMI : système de mnmeaengat intégré. Projet vinsat à piooovurm la parmconeFRE de l'Assurance maladie, au sricvee de ses différents publics, en s'appuyant sur le dpstoisif de maîtrise des processus, en développant une démarche neouvle d'optimisation et en créant les coiditonns du développement de la qualité de scieve et de naouveux sievercs à la population.

SOPHIA : seivcre d'accompagnement de l'assurance maidale puor les pnneses aeittnes de mleadias chroniques. À pitarr de mras 2008, scirvee à la preosnne destinée à aacecgnompr les ptniteas diabétiques dnas un pimerer temps. Son ocjtbeif est d'améliorer la qualité de vie des mleadas ceionurhqes en aofcetifn de lgnuoe durée et de rcrfnoeer la prévention des ccotonplaiims grâce à un acaomngmpcet dnas la vie quotidienne. <https://www.ameli.fr/assure/sante/assurance-maladie/service-sophia-pour-accompagner-les-malades-chroniques>.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le présent aroccd etnre en aoipapilctn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuan cas egeanengmt unilatéral de l'employeur.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le poortcloe d'accord du 4 mras 2014 rliteaf au taavril à dtiscnae a été colncu puor une durée de 3 ans à cmptoer de sa dtae d'agrément, il cesrsea dnoc de puoride ses eetffs le 3 jileult 2017.

Le suejt du tivara à dtiscnae étant icisrnt au prramgome des négociations puor l'année 2017, les pitreas sanietirags ont souhaité prnoolegr l'accord esatixnt aifn de se lessair le temps de négocier un novuaeu texte.

Elles snot dnoc cneoveuns des diopostiniss qui suivent.

cadre de l'évolution des réseaux

Avenant du 21 juin 2017 relatif à la prorogation du protocole d'accord relatif au travail à distance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT
	CGT-FO
	CFTC
	CFE-CGC

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord du 4 mars 2014 relatif au travail à distance
En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le prmeier alinéa de l'article 13 du ploootce d'accord du 4 mras 2014 rialetf au tariavl à distance, est ansii rédigé :

« Le présent accrod est cconlu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017. Toutefois, il cssreea immédiatement de pourrdie ses eetffs si un nouvel aoccrd rtialef au tairavl à dtcsnae est cnlocu et agréé avant ctete date. »

Avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS PSE CFTC

Article 1er - Modification de l'article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le premier tiret de l'article 2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

«-mise en commun entre plusieurs organismes, y compris appartenant à des branches différentes, d'une mission, d'une fonction ou d'une activité »

Article 2 - Modification de l'article 3.1
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Après le premier alinéa de l'article 3.1 il est inséré un nouveau alinéa ainsi rédigé :

« Il peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel. »

Article 3 - Modification de l'article 3.3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le premier alinéa de l'article 3.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération. »

Article 4 - Modification de l'article 3.4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le premier alinéa de l'article 3.4 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dans le cadre des sautoits visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité entraînant une modification de ses activités personnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :
? 1 demi-mois du salaire brut nominal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
? 1 mois de son salaire brut nominal de l'emploi précédent en cas de changement de filière professionnelle. »

Article 5 - Modification de l'article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le premier alinéa de l'article 5 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans

Protocole d'accord du 28 novembre 2017 relatif au travail à distance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFE-CGC FEC FO SNFOCOS PSE CFTC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

les ongreas de sécurité sociale, est, dans le cadre des dispositions visées à l'article 2 du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus. »

Article 6 - Modification de l'article 7.3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le premier alinéa de la partie « mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence » de l'article 7.3 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur, soit d'un anneau à un mode de transport en commun correspond 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 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement. »

Article 7 - Modification de l'article 13
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le premier alinéa de l'article 13 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, terme de ses effets. 6 mois avant l'expiration, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée. »

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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

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

Il entre en vigueur au 1er janvier 2019.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Un protocole d'accord relatif aux gitaneas enloiletvneons apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux a été signé le 30 décembre 2013.

Il a été modifié par avenant le 2 février 2017 pour en prolonger l'application jusqu'au 31 décembre 2018.

Considérant que cet accord institue, au bénéfice des salariés, des gitaneas dont la mise en œuvre a permis d'accompagner des réorganisations importantes, et qu'il est, par ailleurs, nécessaire de donner aux intéressés de la visibilité sur l'accompagnement dont ils bénéficieraient dans l'hypothèse d'éventuelles évolutions de réseaux qui seraient engagées postérieurement au 31 décembre 2018, les parties ont convenu de modifier le présent accord.

Le télétravail s'entend d'une forme d'organisation du travail virtuelle et régulière dans laquelle un travailleur 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 salariés de télétravail peulridne dans lesquels un salarié exécuté en partie son contrat de travail, dans que la nature de son activité l'y autorise :
? soit à domicile ;
? soit dans d'autres locaux de l'employeur ;
? soit dans les locaux d'un autre organisme du régime général de sécurité sociale.

Il vise les salariés qu'ils que soient la durée de leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail.

On enetnd par télétravailleur, au snes du présent accord, toute psrnone salariée d'un ongamsrie du régime général de sécurité scioale qui tialrvale dnas les ctniiondos définies ci-dessus.

Ne snot pas visés par les présentes dispositions, les salariés exerçant des activités itinérantes par luer nautre qui ne puvenet être réalisées dnas les lacuox de l'employeur et les salariés smuios à un régime d'astreintes à luer domicile, lros de ces périodes d'astreinte.

L'organisation du télétravail dnas le carde des plnas de continuité d'activité mis en pacle en cas de crnctncasoeis enexptlnlcoies n'entre pas dnas le cahmp d'application du présent accord. Un régime dérogatoire a vtocoain à être mis en pclae dnas ce cas de figure.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre pour les postes éligibles au travail à distance

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

2.1. Msie en plcae du télétravail dnas l'organisme

Conformément aux dsioiintosp du cdoe du travail, le télétravail nécessite, puor être mis en pcacle dnas l'organisme, que soit, au préalable, cnlucu au paln loacl un aocrd ciltcolef d'entreprise, ou, à défaut, que snot élaborée par l'employeur, après ctanioulotsn de la représentation du personnel, une charte.

En l'absence d'un aocrd ctlieoclf clncou au paln local, la chatre qui est élaborée par l'employeur ne puet cinontrever aux diipsosnois du présent accord.

À défaut d'être prévu par l'accord d'entreprise ou par la charte, le télétravail ne puet ceonrnrcr que des souiainnts occasionnelles. Les condnotiis snot cvenuenos ernte l'employeur et le salarié. L'accord ernte les ptiears puet être prouvé par tuot moyen.

2.2. Ppnricie du volontariat

Le télétravail est fondé sur le pprinice du volontariat.

Lorsqu'un salarié exmprie une dnmeade de télétravail, l'employeur enmixe ctete demande.

Les deemands snot examinées par l'employeur au vu des cootnidins de faisabilité tnat techniques, qu'organisationnelles au rreagd du ptose de taairvl considéré, de la disponibilité du matériel imoftuinqare nécessaire, et de la maîtrise de l'emploi dnot fiat pvuree le salarié, nnatomemt de sa capacité à tilerlavar de manière autonome.

La décision de l'employeur fiat l'objet d'une noaiiffitcon au salarié concerné dnas un délai mamxum de 45 jrous suaf caocrctisnnes exceptionnelles.

En cas de refus, celui-ci diot être motivé par écrit.

Dans ce cas, le salarié puet ddmaeenr un réexamen de sa denmade en adrssaent une siainse écrite et argumentée à la diirteocn de l'organisme dnas un délai muaxmim de 30 jrous sivrnat la nfiioatcitr de la décision initiale.

La dicoitren de l'organisme répond par écrit, et de façon motivée, à la daemnde de réexamen dnas un délai miuamxm de 30 jrous suanivt la réceprion du croueir du salarié.

En cas d'acceptation, cttee décision est pirse suos réserve de la fouritrnue de l'attestation d'assurance prévue à l'article 3 et du dotgainsic de conformité des ittssalilnoans électriques prévu à l'article 4 lsrqoue la dmdaene ptore sur le télétravail pairnledue à domicile.

2.3. Préservation du lein avec l'organisme

2.3.1. Tmpes mminium de taivarl effectué dnas l'organisme

Afin de mtieinanr un lein snfaufsit ernte le salarié et son onismrgae employeur, le télétravailleur diot être présent dnas l'unité de tavaril à leuqalle il aapntpreit au mnois 2 jrous par semaine, quelle que snot la durée de son tmpes de travail.

Il puet y être dérogé dnas les cdiioonts visées à l'article 2.32.

2.32. Aménagements du télétravail dnas des sattnouiis particulières

Quand le télétravail est de narute à fseriaovr l'emploi de salariés en suioattin de handicap, ou qunad il est préconisé par le médecin du trviaal aifn de prertemte de mnnetair un salarié en activité, l'employeur, en lein avec les représentants du ponneresl (CHSCT, pius comité soiacl et économique), eainmxe les cdiioonns dnas lelqueless les règles apablepcls pvueent être aménagées.

Cet eaemxn peut, notamment, le cdnuorie à déroger aux 2 jruos muniimm de traairvl dvneat être effectué dnas l'organisme.

2.33. Ptoicarapiitn à la vie de l'organisme

Afin de ganraitr l'information et le lein avec l'organisme, les télétravailleurs picienrtpat dnas les mêmes cdiitoonns que les atrues salariés aux frtiamonos et aux réunions de service.

2.4. Cdontoniis de msie en place

2.4.1. Annveat au cotanrt de travail

Préalablement à la msie en ?uvre du télétravail, le salarié snige un annaevt à son carnott de taravil cornofme à l'avenant-type annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est cnlucu puor une durée cpiomsre ertne 1 et 3 ans, puet être renouvelé anuatt de fios que de besion dès lros que le salarié et l'employeur en snot convenus.

2.4.2. Période d'adaptation et réversibilité permanente

Période d'adaptation et eienrettn de bilan

Afin de prremtete au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail crsoprend à leurs attentes, il est prévu une période dtie d'adaptation.

Pendant cette période, dnot la durée ne sruiat excéder 3 mois, cahucne des preatis est lirbe de mrtete fin au télétravail monnnaeyt le rpesect d'un délai de prévenance de 30 jrous qui puet être réduit par aocrd des parties.

Cette période d'adaptation est eftvicefe une selue fois, et ne s'applique pas si l'avenant au cnrotat de trviaal rtilaef au télétravail est renouvelé lrqsoue le salarié csroevne le même poste.

Un eteeinrtn est organisé ertne le salarié et son rsoalsnebpe hiérarchique au puls trad 15 jrous anvat l'arrivée du terme de la période d'adaptation aifn d'effectuer un balin sur la stauoitin de télétravail. Ce balin est l'occasion puor les duex petairs d'apprécier l'opportunité de la puruisote ou non du télétravail.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

À l'issue de la période d'adaptation, il puet être mis fin, par acrcod des parties, au télétravail aavnt le terme ilniaimeentt prévu par l'avenant au crntaot de tivaarl suos réserve de reepsetcr un préavis, qui suaf accrod des pterias est de 30 jorus puor l'employeur et de 15 jours puor le salarié.

Le salarié ruovtee alros son ptose et ses cinodintos de trviaal antérieures.

Cette décision, qui met anioemueuttqamt fin à l'avenant au crnatot de travail, est notifiée par écrit.

Situation en cas de cghemnaet de fnioctnos ou de domicile

La puriostue du télétravail en cas de cehmnengat de fnitonocs ou de dcilomie est subordonnée à l'accord des duex pretais et à la colcuosnin d'un novuel aevant ertne le salarié et l'organisme.

2.4.3. Durée du tairval et rpceest de la vie personnelle

S'agissant des télétravailleurs somuis aux hiearors collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dnas le carde des haroeris de taairvl huatelibs du sicevre auequul le salarié est affecté, et dnot

dnas le respect des règles légales en vigueur.

À ce titre, ils bénéficient des avantages sociaux s'ils sont mis en ?uvre dnas le secteur auquel ils appartiennent.

Le télétravailleur 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 prévues dans le cadre du télétravail équivalent, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait.

L'employeur est tenu de respecter ces plages horaires, et ne peut donc coaccorder 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.

Enfin, le télétravail ne doit pas conduire à ce que l'employeur s'imisce dans la vie personnelle du salarié ou dans l'organisation de celle-ci.

2.44. Choix des jours de télétravail

Le choix des jours de télétravail résulte d'un accord entre les parties, qui doit permettre d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du service d'affectation du salarié.

2.45. Évaluation de jours de télétravail à porter au cours de l'année

Dans les conditions définies au plan local par accord d'entreprise ou charte, le télétravail peut être organisé sous la forme d'une évaluation de jours à porter par le salarié au cours de l'année civile.

Ce mode d'organisation du télétravail ne doit pas conduire à déroger à la règle des 2 jours de présence par semaine dans l'organisme.

2.46. Sécurité des données du télétravail

Le salarié peut être confronté à des données sensibles 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.

2.47. Soutien du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est assuré par une séquence consacrée au soutien de l'organisation du télétravail.

Sont notamment évoqués les conditions d'activité du salarié en télétravail, sa sécurité de travail et le matériel nécessaire avec l'organisme.

Article 3 - Assurance

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

En cas de télétravail effectué à domicile, le salarié doit souscrire l'assurance du domicile qu'il y exerce une activité professionnelle, et s'assurer que l'assurance souscrite couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Il doit fournir à son organisme une attestation de l'assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Article 4 - Équipements de travail

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Le lieu d'exercice du télétravail doit être conforme avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une installation est établie par un professionnel compétent est mise par le salarié à son domicile préalablement à la signature de l'avenant à son contrat de travail. Elle comprend que l'installation électrique du domicile est conforme à la réglementation en vigueur et lui permet d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité. En cas de non-conformité, les travaux de remise aux normes sont à la charge du salarié.

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable par téléphone, par courrier électronique et être en mesure de se connecter à distance.

À cet effet, l'employeur fournit au télétravailleur le matériel informatique et de communication nécessaire, afin de lui permettre d'exercer son activité professionnelle dans les mêmes conditions que s'il était à son poste de travail.

À 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 détournement 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 domicile, l'organisme met à sa disposition un matériel adapté.

Le salarié s'engage à porter la responsabilité de ces équipements.

Le salarié s'engage à restituer le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 5 - Frais professionnels

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Sur présentation de factures, l'employeur prend en charge les frais professionnels inhérents à la situation de télétravail pendant la durée de la mission dans les conditions suivantes :

? le coût réel de la réalisation du domicile conforme des installations électriques ;

? le surcoût éventuel de l'assurance du domicile où exerce le 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 consécutifs (maladie, maternité, congés sabbatiques?).

Lorsque le télétravail est organisé sous la forme d'une évaluation de jours à porter par le salarié au cours de l'année civile, l'indemnité est versée en fin d'année sur la base d'une évaluation moyenne de 2,50 ? par jour télétravaillé.

Ces montants sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice IESNE « Logement, eau, gaz et combustibles », ou de tout indice qui

virndeait à s'y substituer, publié au biltelun menseul de statistique. L'UCANSS nftoiee aux organismes, ainsi qu'aux oraansigniots syndicales, dès la piulaboictn de l'indice ISNEE de référence de décembre, les neuoaux mtaotnns revalorisés de ces indemnités forfaitaires.

Article 6 - Protection des données
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

L'organisme eyepulomr est raolepnbsse de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fnis professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à rpeeecsr les règles de sécurité imrtqfoanuie en vuugier dnas l'organisme, en pirtclaiuer à mttre en ?uvre tuos les plrootceos vianst à arssuer les prtntoceios des données et luer confidentialité.

Il frea pruvee d'une vilignace particulière sur luer intégrité et le mnatiein de luer confidentialité, ntemnaomt par l'application des disoopistins en matière de mot de passe puor les tuaravx effectués à domicile.

Article 7 - Droits et garanties individuels et collectifs
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Le télétravailleur bénéficie des mêmes dirtos et aetagnvas légaux et cinvoneontlens que cuex appceaihlis aux salariés en suiitoatn crapmlaboie tnlvaaiarlit dnas les loucax de l'organisme, nmotnaemt en matière d'accès aux iofntairmnos syndicales, et de manière générale à tueots les inotmniroafs railvtees à la vie de l'organisme.

En particulier, il diot avoir les mêmes opportunités d'évolution psoeonirsfenlle que ses aeurts collègues.

À ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la fmoiaortn que des salariés qui tlanlrvieat dnas les loucax de l'employeur. Lros de l'entretien professionnel, pvuenet être abordés les biensos de fomitoran spécifiques à ce mdoe d'organisation du travail.

Toutefois, les dopstsinoiis clntienoovenens rtvaillees aux frais de déplacement ne snot pas aebpciaplils aux télétravailleurs les jours de télétravail.

Le télétravailleur puet prétendre, dnas les mêmes conditnois que les aeurts salariés, au bénéfice des titres-restaurants lorusqe son ognmsirae euoeplymr en dribuiste habituellement.

L'employeur s'engage à ce que la cagrhe de tavairl et les délais d'exécution du télétravailleur sneoit évalués dnas les mêmes cdnoniitos que cleels utilisées puor les tvaruax exécutés dnas les laocux de l'organisme.

Enfin, il est rappelé que le télétravailleur bénéficie, comme tuos les salariés, d'un driot à la déconnexion qui s'exerce dnas les cndointois posées par le cdoe du travail.

Article 8 - Relations sociales
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

En tnat que salariés de l'organisme, les télétravailleurs snot pirs en cptome puor la détermination des seuls d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes cindnoitos d'électorat et d'éligibilité que les auerts salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du pereosnnl et ils ont cmmoie les auerts salariés accès à leurs représentants.

À cet égard, les paierts saritingeas rdoecnanmmt de négocier au naieuv de l'organisme un acrcod d'entreprise ptnreaemtt l'accès et l'utilisation des nluoveels tlgoehceonis d'information et de cmuamioctnon aux ogtiaisnroas sycdelanis qui y snot implantées aifn de perremtte aux salariés en télétravail à diocmile d'accéder aux iimftnnoaros diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dnas les mêmes cinoditnos que les aeruts salariés, ecxreer un mdanat de représentation du personnel, et dpsiseor puor clea des mêmes moyens, nmamtenot en tremes de crédit d'heures.

Ce crédit puet être utilisé, puor tuot ou partie, peandnt les périodes en télétravail.

Article 9 - Consultation de la représentation du personnel
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

La msie en ?uvre du télétravail fiat l'objet d'une cnlosaituotn préalable de la représentation du personnel.

Un bilan anuenl des données rlevaiets au télétravail dnas l'organisme lui est présenté. Il crnmoeepd des éléments peermanntt de cpmeroar l'évolution srlalaaie des télétravailleurs aevc celle des auerts salariés.

En outre, la ltsie ntmojavine des salariés en siotiuatn de télétravail est trmsanise aenmnluleet au médecin du tivaarl asniq qu'aux représentants du personnel.

Article 10 - Santé au travail et représentation du personnel
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

L'employeur irofmne le télétravailleur de la ptqiluoiie de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dieenrr étant tneu de reteespcr les règles en découlant lorsqu'il est en siaituotn de télétravail.

L'employeur et les représentants du prnsneeol dionevt pouoivr s'assurer que les luaocx utilisés puor le télétravail rtsnepecet les règles rliteveas à l'hygiène, la sécurité et les ctniodonis de travail. Ils puvneet aorls aiovrr accès au diolcmie du télétravailleur suos réserve de son aoccrd et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la vsiite de conformité du domicile, l'employeur puet rfseuer la damdnee de télétravail ou mttree fin à la suotatiin de télétravail.

En cas de ruisques identifiés liés à l'état du dllicoime du télétravailleur, la msie aux nmoers est à la cagrhe du salarié. Celle-ci puet être un cas de seniosuspns du télétravail à dioicmle jusqu'à l'achèvement de la rsmiee aux normes.

L'accident srunevu sur le leiu où est exercé le télétravail pandent les plgaes horerais du télétravail est présumé être un aicnecdt de tvaiarl au snes des dissnoiptoiois du cdoe de la sécurité sociale.

À cet effet, le télétravailleur inomrfe son eplumoeyr de l'accident et lui tesarmnt tuos les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de tiarval dnas la journée où l'accident s'est pioudrt ou au puls trad dnas les 24 herues (sauf cas de fcore majeure, d'impossibilité albouse ou de motif légitime).

Article 11 - Sensibilisation et formation au télétravail
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Les télétravailleurs reçoivent une fmiatoron appropriée nmamentot sur les équipements tqueecihns mis à luer dspipstoioin et sur les atpdtinoas nécessaires à ctete fomre d'organisation du travail.

Les mrnegaas chargés d'encadrer des télétravailleurs snot formés aifn de développer lreus compétences en matière de mangmeanet à distance.

À ce titre, un dsiiipostif de fiaromotn trnaaitt des auotts et des riuqess pttileneos du megannamet de télétravailleurs, ainsi que des droits, diovers et ctommrtroepens anutteds de ces drrenies est mis en place.

Les salariés de l'unité de tvraail du télétravailleur snot sensibilisés à cette forme d'organisation de traaiavl et sur les coitndions dnas lleuelseqs ils pneuvet eetnrr en ccantot aevc leurs collègues dnraut les périodes de télétravail.

Article 12 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 5 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 embauche unilatérale de l'employeur.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les périodes sociales, dans l'année qui précède son échéance.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

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

L'accord sur le travail à distance s'inscrit dans le cadre global des accords en matière de responsabilité sociale, notamment l'accord relatif à la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 et l'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012 ainsi que dans le cadre des règles définies par le code du travail.

Un premier accord a été conclu le 4 mars 2014, qui a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017 par avenant du 21 juin 2017.

Sur la base d'un bilan de l'application de ce texte, les partenaires sociaux ont engagé une nouvelle négociation qui a conduit à l'adoption des dispositions qui suivent.

Ils ont ainsi souhaité définir un cadre général de mise en œuvre du travail à distance dans le régime général de sécurité sociale qui sécurise les relations de travail dans les entreprises qui s'engageraient dans cette voie.

Les partenaires sociaux du présent accord considèrent que le travail à distance peut constituer un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail et contribuer ainsi au bien-être des salariés. Toutefois, ils ont porté une attention particulière au maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme pour éviter tout phénomène d'isolement, et souhaitent que les conditions d'exercice de son activité professionnelle par le télétravailleur soient saines et conformes au droit de la déconnexion, conformément aux dispositions du décret d'accord du 28 juin 2016 relatives à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Annexe
Modèle type d'avenant au contrat de travail

Entre la caisse?? représentée par?
et
M?? dumentat à?.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
Objet de l'avenant

À la suite de sa demande formulée par l'entreprise en date du?????, M

?????. est autorisé(e) à exercer ses fonctions en télétravail depuis (lieu?) sis :????? pendant la période du????.. au?????

Le présent article de la demande de télétravail définit l'objet d'une demande écrite formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le télétravail est soumis à la réglementation sur la santé et la sécurité au travail qui concerne de bénéficiaire des mêmes droits et obligations que l'ensemble des salariés de l'organisme notamment en matière de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'accès aux installations professionnelles et de manière générale à tous les droits et obligations de l'organisme.

Article 2

Moyens mis à disposition du télétravail et coûts liés en cas de télétravail à domicile

2.1. Matériel mis à disposition

Pour l'exercice de son activité professionnelle, 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 professionnel.

2.2. Coût liés en cas de télétravail à domicile

Le coût des dépenses de conformité des installations électriques, et le surcoût de l'assurance immobilière, sont liés en cas de présentation de factures.

Le coût de l'abonnement et des communications téléphoniques du dispositif téléphonique professionnel mis à la disposition du salarié imputé à l'employeur.

La prime en cas de fiabilité des services (abonnements internet, coût de l'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait mensuel qui correspond à X euros pour une journée habituelle de travail (ou Y euros pour 2 jours ou Z euros pour 3 jours)(1). Elle est versée sur 10,5 mois afin de tenir compte des congés annuels.

Le versement de l'indemnité forfaitaire est effectué en cas d'absence du télétravailleur de plus de 1 mois en cas de (maladie, maternité, congés sabbatiques).

Quand le télétravail est organisé sur la base d'une convention de travail à durée déterminée au cours de l'année civile, subsistent aux deux alinéas qui précèdent l'alinéa qui suit :

La prime en charge des services (abonnements internet, coût de l'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la base d'un forfait mensuel qui correspond à X euros par jour télétravaillé, qui est versé en fin d'année.

Article 3 Horaires de travail

Les horaires de travail sont ceux du salarié dans lequel le salarié exerce son emploi.

Il est convenu que les jours travaillés

? dans l'organisme sont les?
? à domicile (ou sur le site de?) sont les?.

Toutefois, en cas de nécessité de services (réunions, missions, formations notamment), M????. peut être amené à travailler à domicile de l'employeur dans les locaux de l'organisme (ou sur son lieu habituel de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les horaires de travail du salarié sont de XhXX à XhXX et de XhXX et XhXX

Article 4
Période d'adaptation (à ne pas mentionner en cas de renouvellement)

Il est instauré une période d'adaptation pendant laquelle l'employeur ne peut pas résilier un contrat de travail 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.

Article 5
Règles de réversibilité du télétravail

À l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou le salarié peut demander à mettre un temps 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).

Article 6
Rappel des règles de sécurité et de confidentialité

Protocole d'accord du 28 novembre 2017 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2018

Dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont souhaité favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Les dispositions du présent article concernent, à l'exclusion de tous autres, les salariés bénéficiant, au 1er juillet 2017, d'un contrat emploi d'avenir, ou d'un contrat unique d'insertion ? contrat d'accompagnement dans l'emploi en cours d'exécution.

Afin de favoriser leur insertion professionnelle, la possibilité est offerte de leur proposer, à l'issue de leur contrat, le bénéfice d'un nouveau contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 18 mois. Dans un tel cas, il est convenu, conformément à ce que prévoient les dispositions de l'article L. 1244-4 du code du travail, que le délai de carence prévu par l'article L. 1244-3 du même code ne s'applique pas.

Dans ces situations les intéressés bénéficient, dès lors qu'ils ont 6 mois de présence, des avantages attachés à la titularisation, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire.

Enfin, dans le souci d'optimiser les chances d'intégration pérenne des intéressés dans les organismes, il est également convenu qu'ils doivent bénéficier immédiatement d'un entretien

Protocole 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	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique

M???. s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vulgarisant dans l'organisme, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer la protection des données et leur confidentialité.

Il fait preuve d'une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité, notamment par l'application des dispositifs en matière de mot de passe pour les travaux effectués à domicile.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties, à ? , le ?

Le Salarié L'Employeur

(1) En application de l'article 5 de l'accord, cette indemnité forfaitaire mensuelle 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.

ils font atce de candidat sur un poste déclaré vacant.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cesse de produire ses effets au terme de l'application du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016, soit le 7 octobre 2021.

Le présent accord, qui ne vaut en aucun cas en tant qu'acte unilatéral de l'employeur, s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2018

Les objectifs du régime général de sécurité sociale comptent, dans leurs effectifs, des salariés qui ont été recrutés à l'aide de contrats emploi d'avenir, ou de contrats uniques d'insertion ? contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Ces salariés s'adressent à un public qui rencontre des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ils offrent l'opportunité aux salariés concernés de suivre des formations, et de bénéficier d'une expérience professionnelle, qui favorise leur accès à des emplois pérennes.

La possibilité de procéder au renouvellement de ces contrats devrait permettre de réduire dans les mois à venir, dès lors qu'ils sont à ce que les intéressés puissent suivre et achever leur formation.

Face à cette situation, les partenaires sociaux, sociaux de métier et une partie des employeurs en matière de recrutement, ont souhaité dégager des situations qui permettent aux salariés concernés de poursuivre leur insertion professionnelle au sein de l'institution.

Tel est l'objet du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les salariés des ARS relevant de la convention collective nationale de travail citée à l'article 2 du présent accord.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général en tant que tel est désigné par son nom et est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

Article 2 - Bénéficiaires du PERCO-I
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Peut adhérer au PERCO-I tout salarié rattaché de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des enseignants de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, cotisant au moins 2 mois d'ancienneté au sien du régime général, quelle que soit la nature de son contrat de travail, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

L'adhésion au PERCO-I est facultative et relève d'une démarche volontaire de l'épargnant.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à disposition par l'organisme employeur.

Article 3 - Alimentation du PERCO-I
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par :

? les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs permis d'intéressement ;

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent effectuer tout ou partie de leur période d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cotisation intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont imputées sur le délai mentionné à l'article 9 ci-après.

? les versements volontaires des épargnants ;

Le montant total des versements que définissent ci-dessus, effectués par chaque épargnant, ne peut excéder le montant de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses besoins personnels s'il est retraité.

? le transfert de droits inscrits sur le compte épargne-temps de l'épargnant.

Conformément à l'article L. 3153-3 du code du travail, les dotations inscrites au compte épargne-temps et transférées dans le PERCO-I sont exonérées, dans les conditions prévues par ce même article, de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 10 euros par an.

? des versements complémentaires de l'organisme employeur (abondement) dans les conditions définies à l'article 6.2 du présent accord.

? le transfert de sommes détenues dans un plan d'épargne retraite d'un autre 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 ;

? le transfert de sommes prélevées sur le plan d'épargne retraite, avec ou sans rupture du contrat de travail.

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.

Article 4 - Modalités relatives aux versements des épargnants
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le fait d'effectuer un versement dans le plan écope automatique du présent accord, ainsi que du règlement de cotisation des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), constitue le portefeuille.

Le règlement de cotisation des fonds est rattaché au salarié à l'occasion de ce premier versement.

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 calendaires, à compter de la date à laquelle elles ont été notifiées.

Article 5 - Épargnants ayant quitté le régime général
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les anciens salariés ayant quitté le régime général de sécurité sociale peuvent continuer à alimenter le plan, à la condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Les frais de gestion afférents sont alors à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collective dans la nouvelle entreprise où il est employé.

En cas de mobilité entre deux organismes affiliés dans le champ d'application du présent accord, le salarié continue de bénéficier du PERCO-I. Il lui appartient d'informer le gestionnaire de son changement d'employeur.

En cas de changement d'employeur hors du champ d'application du présent accord, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sien 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 l'organisme gestionnaire du PERCO-I 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.

Article 6 - Aide de l'organisme employeur
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

6.1. Frais liés à la gestion du plan

L'organisme employeur prend en charge les frais de tenue de compte des épargnants et les frais de tenue des comptes de solvabilité des FCPE.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris dans le cadre d'un départ à la retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur après le départ de l'épargnant.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé l'organisme gestionnaire du PERCO-I, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

6.2. Abondement

Par ailleurs, lorsqu'un épargnant a rejoint son PERCO-I de sommes issues de son compte épargne-temps (CET), l'organisme employeur complète ce versement par un abondement calculé comme suit :

30 % brut par jour transféré depuis le CET vers le PERCO-I, dans la limite de 300 € annuels.

Article 7 - Gestion et comptabilisation des versements
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le FCPE Humains Diversifié Défensif Sadolère et Humains Atconis ISR sont gérés par Hianmus Geisotn d'Actif, dont le siège social est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Moalfkaf et le dépositaire est BNP Paribas Setreuciis Services, dont le siège social est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les autres FCPE du dispositif sont gérés par Amndui Aesst Management, SAS dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et ont pour dépositaire Ceiacs Bnak France, dont le siège social est au 1-3, rue Valhubert, 75013 Paris.

L'ensemble des FCPE proposés dans le cadre du PEI ont pour titulaire de comptes cotisations de parts Audmni Tneue de Cotpems ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris (adresse postale : 26956 Vncaele Cdeex 9).

Article 8 - Affectation et gestion des sommes

La totalité des sommes versées dans le plan snot investies, selon le choix de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FPCE désignés ci-après.

L'épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ ou l'autre des deux modes de gestion suivants :
? la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite répondant aux conditions posées par les articles L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du code du travail ;
et/ ou ;
? la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

L'épargnant peut détenir des parts de FPCE dans ces deux modes de gestion.

8.1. ? Gestion pilotée par grille d'allocation

L'épargnant a la possibilité d'investir ses avoirs dans une grille d'allocation dont le profil est équilibré.

Les sommes versées snot employées en parts ou dix millièmes de parts des différents FPCE suivants, cointesaut l'identité de la grille de désensibilisation :
? Amundi Lbael Monétaire ESR ;
? Amundi Lbael Oirbtgilae ESR ;
? Amundi Ccinntovois ESR.

La répartition entre FPCE est réalisée, en fonction de l'horizon de placement de l'épargnant au moment de son versement et s'effectue entre les grandes catégories d'actifs suivants : actions, dont le fonds action PME, obligataires et monétaires.

Une désensibilisation temporelle est effectuée selon le processus décrit en annexe 3.

La composition de souscription perçue à l'entrée du FPCE réinvesti est la même que de l'épargnant.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut effectuer une modification de son choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FPCE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés snot alors investis conformément à l'article 8.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est soumise sur la durée d'indisponibilité éventuellement à courtir.

Par ailleurs, l'investissement dans le FPCE réinvesti n'a lieu, le cas échéant et conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la réception d'une confirmation de souscription.

8.2. ? Gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre snot investies, selon le choix de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FPCE suivants labellisés par le comité d'investissement de l'épargne salariale :
? ? Amundi Lbael Monétaire ESR ,
et/ ou ;
? ? Hmnuas Diversifié Défensif Silardoie ? ,
et/ ou ;
? ? Anumdi Lbeal Eliuibqre Sidiraole ESR ? ,
et/ ou ;
? ? Andmuid Lebal Danumyiqe ESR ? ,
et/ ou ;
? ? Humanis Antiois ISR ? .

La composition de souscription perçue à l'entrée du FPCE réinvesti est la même que de l'épargnant.

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 FPCE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut décaler le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers la gestion pilotée. Les avoirs transférés snot alors investis conformément à l'article

8.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est soumise sur la durée d'indisponibilité éventuellement à courtir.

Par ailleurs, l'investissement dans le FPCE réinvesti n'a lieu, le cas échéant et conformément aux dispositions prévues ci-avant, à la réception d'une confirmation de souscription.

8.3. ? Affectation par défaut des sommes versées au plan

Conformément à l'article L. 3334-11 du code du travail, les versements effectués dans le plan à défaut de choix de l'épargnant, snot affectés dans le mécanisme de gestion pilotée du plan, en tenant compte de la date de départ à la retraite de l'épargnant.

Article 9 - Indisponibilité

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les sommes déposées aux parts et fractions de parts des FPCE au profit de l'épargnant et investies dans le plan snot exigibles ou négociables à compter de la date de départ à la retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant qui n'a pas demandé la délivrance de ses avoirs peut recevoir les sommes et valeurs inscrites sur son compte.

Si l'épargnant en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une rente. L'épargnant choisit son mode de paiement pour l'une ou l'autre modalité de délivrance au moment du déblocage.

Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une rente, les avoirs du PERCO-I sont confiés à un opérateur choisi par le salarié(1).

(1) Lorsque le bénéficiaire choisit le versement d'une rente, le montant indiqué par le bénéficiaire est transféré par la société de gestion, au titre de capital cutané de cette rente, soit :
? à une entreprise redevable du code des assurances et agréée pour les opérations mentionnées à l'article R. 321-1 du même code ;
? à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et agréée pour les opérations mentionnées à l'article R. 931-2-1 du même code ou par le livre VII du code rural ;
? ou à un organisme mutualiste relevant du livre II du code de la mutualité et agréé pour les opérations mentionnées à l'article R. 211-2 du même code.

Article 10 - Liquidation anticipée

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être liquidés avant le départ à la retraite du fait de la survenue de l'un des événements suivants :
? invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié 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 sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
? décès de l'épargnant, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de désigner la liquidation de ses droits ;
? affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la résidence en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle ou par arrêté interministériel ;
? situation de sursis de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à

l'organisme grioetnnsae des fnods ou à l'employeur, siot par le président de la coiismson de suernetedntmt des particuliers, siot par le jgue lsqroue le déblocage des drotis paraît nécessaire à l'apurement du pasif de l'intéressé ;
? eatrpioxin des dtiros à l'assurance chômage de l'épargnant.

Il en srea de même puor tuot atrue cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité iivnrtenet suos fmroe d'un vensrmeet uiquene qui porte, au chiox de l'épargnant, sur tuot ou prtaie des dtiors setbleciusps d'être débloqués.

En cas de décès de l'épargnant, ses atynas droit dnivot dmadener la louitaiqdin de ses avois dnas le délai fixé par l'article 641 du cdoe général des impôts (6 mios lsqroue l'épargnant est décédé en Facrne métropolitaine ; 1 an dnas les arutes cas). Au-delà, les plus-values constatées lros de la lotuiidiquan cneest de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le renevu prévu par le même code.

Article 11 - Délivrance des avois

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Lorsque l'épargnant ddamnee la délivrance de tuot ou prtiae de ses avois suos frome de capital, la plus-value constituée par la différence enrte le mnaontt de ce rhacat et le mnnoatt des soemms coosnpedtrrenas inlnaetmiit versées dnas le plan, est soimuse aux prélèvements sauciox dnas le crdae de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des aivos est effectuée suos fmroe de rntee viagère, celle-ci est soimsue à l'impôt sur le revenu puor une frcitoan fixée en ftcnooin de l'âge du crédiertier lros de l'entrée en jsinosucaae de la rente, conformément aux dsiostpniis du cdoe général des impôts.

Article 12 - Revenus

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les renevus des plreueltoifes constitués en aoictpaliipn du présent aorccd snot oeoegnarltibmit réemployés dnas le plan. Tuos les atecs et formalités nécessaires à ce réemploi sneort aicoplms par le dépositaire.

Article 13 - Information des salariés

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Tous les salariés en ptsoe au juor de l'entrée en vgeuuir du présent aorccd se voniet retrmete un lrvet d'épargne saarlile présentant l'ensemble des dpistsofiis d'épargne siarlalae mis en pcale dnas son ogaimrnse employeur.

Lors de la sriaugtne de son cnortat de travail, tuot noevul embauché reçoit le leirvt d'épargne salariale.

Le prenosl de chuqae onasirmge eymplueor est informé du présent aorccd par vioe d'affichage et par une ntoe d'information individuelle.

Toute miciodtfaion du présent aorccd frea l'objet d'un avenant, communiqué snas délai à l'ensemble du pseornnel sleon les mêmes modalités.

Une ioimaorftnn sur la pmcrafene des fnods est aieclbcsse à tuot salarié sur le stie innrteet de l'UCANSS.

Lors de cauqae aiitocsiqun fiate puor son cpmote à la stuie de vetmnseser dnas le plan, l'épargnant revcera un relevé nitoimnaf précisant nmotmat la dtae d'acquisition, le nrbmoe de ptras et dix millièmes de prat aquics et le mnotnat taotl d'acquisition.

En outre, il reçoit cuahqae année un relevé de la siuttaoin de son compte.

Pour ce faire, chaque épargnant s'engage à ioefnrnr l'organisme euypmelor et l'organisme gsrnineiaote du PERCO-I de ses cmaenhntgs d'adresse.

La cnroitvseon des ptras de FPCE ciutnnoe d'être assurée par

l'organisme gsoitinraee du PERCO-I auprs dquell l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere du délai mentionné au 2° de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 14 - Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les dtiros et ogbitnoalis des épargnants peroutrs de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teenur de ctpmoe cntouaeversr des ptras dnas le crdae du fcnetoneonmmit des FCPE, snot fixés par le règlement de cuhacn des FPCE communiqué aux intéressés lros de luer perimer veemersnt et sur slmpie dndmeae faite à l'organisme.

Ce règlement iitnutse un cinseol de svncauelrile chargé nanomemtt de l'examen de la geotsin financière, adnmitasiirtve et ctbalmpoe du FCPE. Le ciesonl de senulvarlce se réunit au mios une fies par an puor l'examen du raprpot auennl de gestion. Il décide des fusions, soissincs ou lditqiuoans et puet aigr en jtusice puor défendre ou faire vaolir les dirtos ou intérêts des porteurs.

Les mrbmees du cioesnl de seclrnvulaie snot désignés par les sganiiarets de l'accord, puor cuachn des fndos cmomnus de pclaemnet tles que définis à l'article 8 supra, à rsiaon de :
? duex mrebmes salariés ptruoers de ptras représentant les potrreus de prtas salariés et anncies salariés des ogsernamis du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les oasrgotniins slceyndias sigtniaeras ;
? d'un mrebme représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 15 - Entrée en vigueur, durée du plan, et suivi du protocole

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le présent aorccd est institué puor une durée de 5 ans.

Il etnre en aacplpoitin suos réserve de la cnoicsuoln de l'avenant désignant l'organisme gestionnaire, les fndos povuant être alimentés et les différents meods de gtoesin et de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Un bialn de son apliitapon srea présenté aux pnaatreiers suoiax dnas les 2 ans svanuit sa msie en ?uvre.

Le présent aorccd prroua être révisé ou dénoncé dnas les cndnitois posées par le cdoe du travail.

Toute mdiiafcotion srea portée à la casncnisonae du poersnel dnas les ctinnidos définies à l'article 13.

Les mcoaiiiontids de fiscalité ou l'assujettissement aux ciaotsitos de sécurité saocile des somems apportées ou gérées au sien du paln s'opèrent de pieln dorit à la dtae d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait otgialbion de le cotetasnr par avenant.

La dénonciation est snas conséquence sur l'indisponibilité des soemms épargnées qui, suaf cas de taesfnrrt légalement autorisé, cuietnonnt d'être gérées dnas les ciontdinos prévues par le règlement du plan.

En tuot état de cause, la ldiioitquan définitive du paln ne puora innieevtrr qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dnas le règlement du plan, puor l'ensemble des épargnants à la dtae de cette dénonciation.

Article 16 - Formalité de dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le présent aorccd fiat l'objet d'un dépôt dnas les cnnotiiods posées par le cdoe du travail.

Article 17 - Incidence du présent accord sur les autres dispositions conventionnelles

Le présent aorccd est institué puor une durée de 5 ans.

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

17.1. Pocoltoe d'accord du 8 mras 2016 rtaelif au cpmote

Dans le portcoole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, à la suite de l'article 4.3, il est inséré un article 4.4 rédigé comme suit.

« 4.4. Teneur des jours épargnés vers le PERCO-I

Nonobstant les dispositions de l'article 4.1., le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, à tout moment et quel que soit le nombre de jours épargnés, transférer tout ou partie des droits dans le PERCO-I dans la limite de 10 jours par an.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire sur son choix de placement de ses droits, les sommes concernées seront investies dans le mode de gestion pilotée conformément aux dispositions de l'article 8.3 du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif indépendant dans le régime général de sécurité sociale. »

17.2. Ploortce d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Dans le protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale, il est inséré à l'issue du premier alinéa de l'article 12, deux alinéas ainsi rédigés :

« Ils peuvent également décider d'affecter tout ou partie de leur part d'intéressement dans le PERCO-I.

Les anciens salariés ayant adhéré au plan avant leur départ,

Accord de méthode du 21 février 2018 applicable dans le cadre de la négociation sur l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO,

Article 1er - Calendrier prévisionnel des négociations
En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

11. Séquencement des thématiques

Les négociations portent sur l'intégration du personnel des caisses déléguées pour la potiorcn sicaole des travailleurs indépendants au sien des organismes du régime général de sécurité sociale s'échelonneront selon le calendrier prévisionnel suivant :

1re étape : négociation d'un accord d'accompagnement des salariés dans le cadre de la tafnooismarn du RSI

L'accord d'accompagnement tirera des grnataies apportées aux salariés concernés par le tsarrfnet de leur cotant de travail, qu'elles que soit la cnveooin ceiolvtlce dnot ils relèvent, et qu'elles que soit leur situation professionnelle, à l'occasion de leur pruscoess d'affectation, ainsi que des msruées nécessaires pour les angacpemocr lors de leur pisre de fconionts au sien des oingmsraes du régime général. Une atiotentn particulière devra être portée à la stouitain des salariés qui, du fiat de leur transfert, penrodrnt leurs mandats.

L'objectif fixé est de courrcle cttee négociation, dans la mesure du possible, dans un délai de 4 mois suivant l'agrément du présent accord de méthode.

penevut affecter dans le PERCO-I tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité quand son vmeesenrt irninetvet après leur départ de l'organisme ».

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accéder, dans le cadre de leur activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d'épargne réservés à la retraite, en complément des régimes obligatoires, les peitras stagnaiers du présent accord ceinnnoevnt de mettre en ?uvre dans le cadre du présent accord un plan d'épargne pour la rietrtae cceotillf instreteerrpneis (ci-après dénommé PERCO-I).

Le PERCO-I est une forme d'épargne cellvoctie panetremtt aux salariés vtoreliaons des oremasngis du régime général de se constituer, en vue de leur retraite, un prtelfluoeie de vlearus mobilières et de bénéficier des angaavets fcaux et scouiax qui lui sont assortis.

Le présent accord prévoit un anodembent par l'employeur des sommes transférées dieups le ctompe épargne-temps (CET) vers le PERCO-I. Il frsoave le développement d'une épargne raeitrt pour tous les salariés qui fneaiert le coihx d'ouvrir un PERCO-I par toistrframanon de juos isricnts sur un CET en épargne salariale. Il permet ainsi aux salariés, qu'elles que soient leurs neauivx de qifluatciaon et de rémunération, de bénéficier du dispositif.

En amont de cette 1re étape, une phase préparatoire prtemetra aux ptiptarcinas de procéder à l'échange des iniontoframs utiles à la négociation.

2e étape : négociation de tirs adorccs de transition

Afin d'organiser le pgaasse des salariés d'une covtnoenin colcltvee à une autre, toris adccors de transition, candspoeorrt cahcun à l'une des cietonnvnos celitelcvos etaitxsens (employés et cadres, psenernol de ditcrioen et prtieaics conseils) sroent conclus.

L'objectif est de finaliser, dans la mesure du possible, ces adccors dans un délai de 6 mois suivant la clcoisuonn de l'accord d'accompagnement.

12. Ryhmt des négociations

Afin de tnier ces délais, les séances de négociation se tiendront, en principe, au rhytme de 1 demi-journée tutoes les 2 semaines.

Le credniaer prorp à chacun des thèmes de négociation, srea fixé lors de la première séance de négociation. Il prruoa être modifié à la dmednae des pietras à la négociation pour tienr cpomte de ctneinortas particulières, ainsi que de l'avancement des travaux.

Article 2 - Organisation des réunions de négociation En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

21. Cotmiiopns des délégations des onaintaorigss pipiaatcrnt aux négociations

a) Délégation salarié

Quand la négociation prote sur une disiptsooin de portée générale, qui cecorne les salariés raelenvt de priluesus cntnoonveis collectives, une oinrsotiaagn slcdynaie ne puet pas csiettour une délégation de puls de 10 salariés, même si elle est représentative dans pilrueuss de ces conventions.

Quand la négociation prote sur des dtisoniosips renvaelt de la coveonntin cctevloile des employés et cadres, la délégation salariée est composée de 8 représentants au maximum par oaiotrngasn sndilcyae représentative dans son champ. Ce cifhrfe est ramené à 6 quand els relèvent de la cnvietenon coviceltle du psonneel de direction, ou des pcaireitns conseils.

b) Délégation employeur

La délégation employeur est composée du directeur de l'UCANSS, assisté du directeur de la section déléguée, ou de leur représentant, ainsi que, le cas échéant, de représentants des sections nationales, ou de leurs autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales.

22. Assistent aux réunions de l'organisation syndicale dont relève la personne élue pour représenter les agents du RSI dans la commission chargée d'établir la liste d'aptitude aux emplois de direction

Conformément aux dispositions de la loi de féminisation de la sécurité sociale pour 2018, assiste également aux négociations concernent les agents de direction, l'organisation syndicale dont relève la personne élue pour représenter les agents du RSI dans la commission chargée d'établir la liste d'aptitude aux emplois de direction.

La délégation de direction est composée de 4 représentants au maximum.

23. Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif est assuré par les services de l'UCANSS.

24. Conditions aux réunions de négociation

À l'occasion de chaque réunion de négociation, l'UCANSS adresse par mail, 7 jours avant la date convenue, une convocation aux participants, et organise la réunion concernée les agents de direction, à l'organisation mentionnée à l'article 22.

Pour permettre l'envoi des convocations, chaque organisation syndicale aynat vocation à participer à ces réunions est invitée à l'UCANSS, pour chaque convocation concernée, la liste des adresses auxquelles les convocations doivent être envoyées.

La liste de ces adresses est communiquée à l'UCANSS. Elle est actualisée en tant que de besoin par les organisations syndicales, et sous leur responsabilité.

Pour les négociations qui portent sur des dispositions ne concernent qu'une seule des conventions collectives, sont conviées à la négociation les organisations syndicales représentatives dans le champ de cette convention collective.

Quand plusieurs conventions collectives sont concernées, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une de ces conventions collectives est appelé à la négociation.

L'organisation mentionnée à l'article 22 est également conviée quand la négociation concerne la convention collective des agents de direction, ou quand il s'agit d'une négociation intercatégorielle.

25. Tenue des réunions

Les réunions de négociation se tiennent au siège de l'UCANSS.

Le directeur de l'UCANSS, ou son représentant, assure la conduite des débats.

26. Signature des accords conclus de travail

À l'issue de la négociation, le texte de l'accord est ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives au cours d'une séance dédiée organisée par l'UCANSS, à une date choisie en accord avec les organisations syndicales.

Entre la signature du texte ouvert à la signature et la séance dédiée à celle-ci, il est laissé un délai de réflexion, dont la durée est fixée en accord avec les organisations syndicales. À défaut d'accord unanime, ce délai est d'au moins 15 jours.

À l'occasion de la séance de signature, les signataires remettent à l'UCANSS un mandat spécial, c'est-à-dire un mandat individuel

l'accord objet de la signature.

Ce mandat doit être délivré par un représentant de la fédération, ou confédération, syndicale, et préciser l'identité du signataire de l'accord.

Article 3 - Moyens mis à la disposition des partenaires sociaux
En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

31. Moyens accordés pour la préparation et la tenue des réunions de négociation

a) Décompte des temps de réunion

Le salarié désigné par une organisation syndicale pour représenter lors d'une réunion de négociation bénéficie d'une autorisation d'absence correspondant à la durée de cette réunion, ainsi qu'au temps de trajet nécessaire pour participer à la réunion de négociation.

Le crédit temps de préparation visé par l'article 14 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, est porté de 4 à 6 jours quand il est utilisé dans le cadre des négociations visées par l'article 1er du présent accord.

Les autorisations d'absence accordées dans le cadre des deux alinéas qui précèdent doivent faire l'objet d'une notification préalable adressée à l'employeur par le salarié désigné.

Pour les salariés relevant des conventions collectives du RSI, la section nationale déléguée pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants est chargée de communiquer mensuellement, un relevé nominatif des bénéficiaires de ces dispositions, ainsi que leur temps d'absence, à l'organisation syndicale qui les a mandatés. Pour établir ces relevés, la section nationale déléguée pour la sécurité sociale des indépendants s'appuie sur les données d'émargements des réunions ainsi que les informations, entrées par les salariés désignés, présentes dans son système d'information RH.

Ces temps sont de plein droit considérés comme temps de travail.

En conséquence, ils ne peuvent entraîner aucune diminution de la rémunération, et sont assimilés à un temps de présence pour le calcul des droits à congés payés, de l'ancienneté, de l'intéressement, ainsi que de tous les droits que le salarié tient du fait de sa présence dans l'organisme.

b) Prise en charge des frais de déplacement pour les organisations syndicales

Les frais de déplacement (frais de transport, de repas, et, si nécessaire, de déoucher) engagés par tout salarié participant, ou assésnt en application de l'article 22, à une réunion de négociation lui sont remboursés sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur qui lui sont applicables.

Les frais de déplacement correspondant à la participation aux réunions préparatoires à la négociation sont remboursés sur la base des tarifs conventionnels. À cet effet doivent être précisés, à l'appui des demandes de remboursement, la date et l'objet de la réunion et la liste des participants.

Le remboursement d'un aménagement de domicile entre le lieu de résidence et Paris, est accordé, sur justificatif, quand il en résulte, au regard de la fréquence des déplacements, une économie.

c) Prise en charge des indemnités nécessaires à la conduite des négociations

Pour assurer la bonne préparation des négociations, les organisations syndicales assésnt par mail à l'UCANSS, dans la mesure du possible, 1 mois avant le début de celles-ci, la liste des éléments qui leur sont nécessaires à une bonne conduite des négociations, sans préjudice des demandes complémentaires qui pourront être formulées au cours de la négociation.

Dans toute la mesure du possible, l'UCANSS répond à ces demandes au moins 7 jours avant la date de la première réunion.

Ces ioofnmnraits snot tnriasesms par l'UCANSS à l'ensemble des oinisaagrotns sacidyelns prtpiaciant ou aasnistst à la négociation.

Il en est de même des canmotmiciuons émanant des ogaasintronis syndicales.

d) Msie à dtisoipison d'une sllae puor les oitnainaosgrs syndicales

À luer demande, une salle est msie à la diiopoittsn des osorainaitgns senyadlcis par l'UCANSS, en vue de la préparation des réunions de négociation.

32. Myneos mis à dissoiopitn au paln local

a) Crédit d'heures supplémentaire au bénéfice des représentants du personnel

Compte tenu du caractère eeponctixenl de la réforme engagée, il est accordé un crédit muneesl supplémentaire de 10 herues aux délégués syndicaux, asini qu'aux délégués du personnel, mreembs du comité d'entreprise, du CHSCT, ou de la délégation uqunie du personnel, ou du comité socail et économique.

Ce crédit d'heures est annualisé dnas le crdae de l'année civile. Il puet être réparti ertne le tliuratie du madant et son suppléant.

Il ne se cmulue pas aevc culei prévu par l'article 11.1 de l'accord raleitf aux meersus d'accompagnement en fuavev des pnoneelsr dnas le card de l'évolution du régime soacil des indépendants du 7 jaenvir 2016.

b) Ifrtaoiomnn des salariés

Conformément aux donposisiits de l'article 12 de la conientvon cieolclvte nlaiatone des employés et caedrs du régime social des indépendants du 20 mras 2008, les délégués sidcaynux pueevnt ongsaerir des réunions d'information du personnel.

Le crédit d'heures dnnot despoisnt les salariés qui sauhoeitn aietsssr à ces réunions, qanud elles se tennient pdeannt le temps de travail, est porté de 8 hreues à 10 hreus par année civile.

La ptiotaiicpran à ces réunions d'information de duex pnrneses désignées par l'organisation scdlanyie représentative qui pitpcraie aux négociations nanaoleits visées par le présent accord, puet être demandée par les représentants sadnciyux ou les représentants du pnoeesrnl de la caisse.

Le crédit dnnot dsosipe l'organisation sicdyalne représentative en acpiiolpatn de l'article 12 précité, puor ptertmree aux salariés qu'elle désigne de pepriaictr à ces réunions est porté de 25 à 30 jruos par année civile.

Article 4 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

Le présent acocrd est cnoclu puor une durée déterminée, et crsesea de pruidore effets à la dtae de cooisnclun des aocrdcs de tiirotasnn visés à l'article 1er du présent accord, et au puls trad au 31 décembre 2019.

Il s'applique suos réserve de son agrément par les autorités de tutelle, et ne vuat en aucun cas ennamegegt unilatéral de

l'employeur.

Il puet être révisé dnas les cidonnitos posées par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

L'article 15 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de fennicemant de la sécurité siolace puor 2018, prévoit l'ouverture de négociations aifn que snoeit apportées les girnaaets nécessaires aux salariés isuss du régime soacil des indépendants à l'occasion de luer tsarnefrt vres les oaeigsrnmms du régime général de la sécurité sociale.

Ce même alticre précise que les négociations se dérouleront ernte l'UCANSS et les ogoinsanirats sacnlidyas représentatives dnas le cmahp d'application des cnietnoonvs clvolctees du régime social des indépendants.

Conformément aux dtnispoosiis de la loi de fennicmaet de la sécurité socilae puor 2018, aissste également aux négociations cnnearonct les aegnts de direction, l'organisation sacdnilye dnnot relève la posnree élue puor représenter les anegts du RSI dnas la cimsioosmn chargée d'établir la lsite d'aptitude aux eiplmos de direction.

Cette opération de tsreafnrt s'effectuera snas lnciemcinet économique iinueddvil ou collectif, ni mobilité géographique imposée.

Ces négociations deornvt également arsesur les aiataondtps ceteolnnonlinevs nécessaires puor que s'effectue dnas les muleirelns conditions, le psasgae du dpioiisstf cvnotenneinl prpore aux salariés du RSI à ceuli du poenrnsel des orgasmeis du régime général de la sécurité sociale.

Le trsefrnat des crntatos de taviral devant, de par la loi, inrveitenr au puls trad le 1er jaeivnr 2020, il est de la responsabilité des oginoiaatrns sdclayens et de l'UCANSS de négocier les aodrcs clectlifos attendus, dnas des délais coemipatlbs aevc la réalisation de ces opérations.

Aussi, aifn de gatiarnr la loyauté et l'efficacité de ces négociations dnas l'intérêt des salariés et des employeurs, et le rsecept des délais impartis, il a été cenvou de clucorne le présent acocrd qui définit la méthode de tvraial qui srea rtuneee puor les mener à bien.

Dans ce cadre, un cderalienr prévisionnel des négociations, qui prmeet de rectepesr les échéances à veinr en ce qui crneoce l'intégration des salariés des csseias déléguées puor la pcoeteiorn sloiace des tvealrriulas indépendants au sien du régime général de la sécurité sociale, est défini.

Il en est de même des règles cnncranoet le déroulement des réunions consacrées à la négociation des ttxees conventionnels, aisni qu'aux séances de siganrute de ces derniers.

Enfin, les mnyoes mis à la dtossioiipn des négociateurs snot également précisés.

Article - Préambule

Le présent aocrd est coclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 12 de la loi du 18 nebvrmoie 2016 de msnrdaoieon de la jtcuise du XIXe siècle a profondément réformé l'organisation jidnuoltciinerle du tneeraitmt des ctueoeinxx de la sécurité sociale. Ainsi, en première instance, les jncoriiuitds du citoutnneex général et du ctineunteox tihqhncee de la sécurité saicloie snot supprimées et les ciontteenux transférés à des trianbuux de gdrnae inantsce spécialement désignés. Par auleirls il est procédé à la répartition du cetiennoxt rnavelt alunmeletet de la cuor naotainle de l'incapacité et de la tatrifaicon de l'assurance des aidtencs du tvaairl (CNITAAT)

Protocole d'accord du 1er août 2018 relatif à l'accompagnement des salariés mis à disposition au sein des juridictions sociales dans le cadre de la réforme dite justice du XXIe siècle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; SNFOCOS,

rmvsetipneeect vres des corus d'appel spécialement désignées, pour ce qui conrree le cnuoettenix de l'incapacité, et vres une cuor nloatanie compétente en pemeirr et dierenn rssoret pour ce qui cnenroe le ceionteuntx de la tiarfociaitn de l'assurance des aidtceens du travail.

Pour l'application de ces dispositions, l'ordonnance n° 2018-359 du 16 mai 2018 prévoit les mécanismes stutaterias dérogatoires nécessaires afin de preemtrte aux salariés du régime général de sécurité soacile détachés dnas les jdciiroutns aetelceulnmt chargés des ceutontniex de la sécurité sociale, d'une part, de cntiunoer luer activité au sien des jiniitrcdos jairdiuecs nmuevlneelot compétentes à cotpmer du 1er jnviaer 2019 et, d'autre part, d'intégrer de manière pérenne la communauté de tivraal de ces juridictions.

Pour autant, ces salariés, cneuatoltnlcmret liés à un oagnmsire de sécurité silacoe du régime général, cnnsverot la possibilité de mrtete fin à luer msie à dootispsiin et de réintégrer les srvciees de luer oasginrme employeur.

Par ailleurs, les dispsionios légales prmneteett de pioruuvre les satiuotnis de msie à dipsitsioon aevc le ministère de la justice.

Ainsi, les salariés qui ceirinoiahst de ne pas riojdenre les eiffctes du ministère continuent, comme précédemment, de bénéficier de l'ensemble des ditisnpsios conventionnelles.

Conscientes que cette réforme puet entraîner pour les salariés concernés une évolution de luer cadre de tiaravl et/ ou de lrues activités qui diot être accompagnée, les pitaers sgtnaairies ont souhaité asiostr les dtnopoiiss légaes des gnaeiarts cenlonnlovetiens setunvais :

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés

Le présent accrd est cnlcou pour une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accrod s'applique aux salariés des ogarnisems du régime général de sécurité scilacoe mis à dsiiioitsopn des tanruubix des afrieafs de sécurité saocile (TASS), des tbuuanrix du coeiuttnnex de l'incapacité (TCI) et de la cuor niltaanoe de l'incapacité et de la traictaiofn de l'assurance des aeciictdms du tavrail (CNITAAT) au 1er jivavner 2019.

Article 2 - Rappel de la situation des salariés au 1er janvier 2019 résultant des dispositions légales

Le présent aorccd est cclnou pour une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'ordonnance du 16 mai 2018 psoc le priinpce de la pirstouue à cmotpr du 1er jvavner 2019 de cttee msie à dsstoipoin auprès des pôles suacoix des tanurubix de ganrde isnnctae ou le cas échéant des crous d'appel qui aonrut été spécialement désignés snas qu'il siot nécessaire de procéder à des atannevs aux cnvnneitoos de msie à diiosptosn atuenuelmeclt en cours.

Par ailleurs, ce même texte crée, padnent une durée de 3 ans à cemotpr du 1er janiver 2020, des rcetemrtuens exinlpecenots réservés aux salariés du régime général de sécurité sicaole exerçant lrues fnicntoos au sien des jniuctoriids saieocls et shiatunaot intégrer l'un des cpros de fotiannircoes du ministère de la justice.

En tuot état de cause, les salariés mis à dotipsoiisn de l'une des jirudciontis précitées pneevut à tuot mmnoet deanedmr la fin de luer msie à disipostoin et luer réintégration dnas luer oarmsigne employeur.

Article 3 - Garanties

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Il est gtarani à l'ensemble des salariés etnrnat dnas le chmap d'application du présent aorccd que, dnas le crade du tnsrerfat vres les tubuanrix de garnde isncatne et crous d'appel spécialement désignés, acuum liimeenencct économique ieddviniul n'interviendra, et que ttuoe mobilité, à l'exception de celles iuiiednts par les tnrtresfas entre jrديوitunics ou résultant de la dénonciation par l'une des prteis des contnionves de msie à disposition, s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, totues les causes de mobilité attachées au catornt de tariavl ne snot pas aplplbcaeis à cttee occasion.

Il est également gnratai à ces salariés le mnitiean de luer naiveu de qauotilicaifn et de rémunération.

De plus, pour les salariés csishoisnat de réintégrer luer oimragsne employeur, il est systématiquement recherché un ptose luer pmtanett de se rpchrpoear de luer domicile, y cmorips par voie de mtaoiutn dnas un autre ongmsiare du régime général de sécurité sociale.

Titre II Accompagnement des salariés poursuivant leur activité au sein des pôles sociaux des juridictions judiciaires

Article 4 - Intégration au corps de fonctionnaire du ministère de la justice

Le présent aorccd est cnlcou pour une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié qui soithaue intégrer le ministère de la jstuiice bénéficie d'une iroomtiafnn sur le stuatt des fonctionnaires, sur les différentes dtaes de crnoocus et sur le mnaitien de luer rémunération.

Article 5 - Poursuite des mises à disposition

Le présent aorccd est colncu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié dnou la msie à doioiispsn du ministère de la juitcse se puosrut après le 1er jinevar 2019, et qui aecctpe une mobilité fninlntocleoe au sien de son pôle spécialisé de rattachement, bénéficie d'une pmire dnou le motnant crnoesoprd à :

- ? 1 demi-mois du sariale burt nomral de l'emploi précédent en cas de cnnegaemht d'emploi générique ;
- ? 1 mios du silaare burt nramol de l'emploi précédent en cas de cghaennmet de failmle professionnelle.

Cette pmrie est versée en une fios lros de sa psrie de fonction.

La mobilité flicntloneone au snes du présent ailctre est constatée par la conuscolin d'un anvenat au cotanrt de traavil initial.

Une iroftnaomin sur les cdniniotos de tvraial au sien des sriveecs concernés du ministère de la juitcse est assurée auprès du salarié.

Par ailleurs, afin d'assurer la pérennité du lein entre l'organisme eemouyplr et le salarié mis à disposition, l'employeur pnerd toetus dsipstsiioons uleits afin que ce dnrieer siot rndeu dnrsaetaitie des inmnitorfoas générales crncnonaet la vie de l'organisme.

Titre III Accompagnement des salariés réintégrant le régime général de sécurité sociale

Article 6 - Droit à la réintégration au sein de l'organisme employeur

Le présent arccod est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En cas de fin de msie à disposition, le salarié concerné est réintégré de droit dans son orgsniam eyepomlr ou, lursose clea est possible, dans un ormingase lui ptnetramet de se rheoaprcr de son domicile, qleule que siot la piarte qui a sollicité ctete fin de msie à disposition.

Il en est de même, s'agissant des salariés shituoant intégrer les effietcfs du ministère de la jcistue dans le cdare du rtcunemeret réservé, dans l'hypothèse où ces direrens ne seiearnt pas titularisés à l'issue du ou des stage(s) prévu(s) à l'article 9 du décret du 16 mai 2018 ou s'ils saheiuitaont rvineer sur luer choix avnat la fin du (des) dit(s) stage(s).

En l'absence de toisaatiutlrn au treme du ou des stage(s) précité(s), l'organisme eeoyulmpr psorope au ministère de la justice, en arccod avec le salarié, que ce dnerier siot de nouveau mis à disposition.

6.1. Eeintetnrs d'information et d'orientation

Le salarié amené à réintégrer son orsignmae eelmpyuoer bénéficie d'un ettiernn d'information et d'orientation avec un rsneasbope du seuteocr des rcsseroues hniuames de cet organisme.

L'information la puls complète lui est délivrée sur les possibilités d'évolution pinfeoolsrnonse dans l'organisme.

Les proisotnops d'évolution ou de rooeecrnisvn psosforilnenele formulées par le salarié snot recensées par la dteiiocrn qui diot les étudier prioritairement.

En l'absence de shauoit d'évolution pfonesolleirsne émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur frulmoe des pstoriipoons qui pnrotet poaernremriiitt sur un elopmi dans l'organisme en lein avec son empoli acteul et en rappot avec les compétences et qonliuftaciais aiscqeus par le salarié.

Une pispooirotn de ptose est formulée par écrit, et communiquée au salarié par tuot myoen pntartmeet de rlceieilur un accusé de réception.

La popoiostirn cpportome l'intitulé du poste, le leiu de taiavr et le naiveu de ciotaiiaifscsln caosenrrnodpt au référentiel de l'emploi de l'organisme. La nfiaitiooctn de cttee positprooin rlepampe l'expression des soathus pslnsenfoieors formulés par l'intéressé, l'informe qu'il dspisoe de 1 mios à ctoper de sa réception puor firae connaître sa décision. La réponse du salarié, snfaniigt son aoccrd ou son refus, est formulée par écrit. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avior accepté le rompetinnoseneit proposé.

Il est donné atce au salarié, par écrit, de sa décision eiplitxe ou imiltpcie dans un délai de 10 jours.

Pour le salarié qui accepte, eceemxpltnit ou implicitement, la porpitoon formulée, les mesuers d'accompagnement à la psrie de fctioonnns visées à l'article 6.2 du présent arccod pvnuet aorls être mesis en ?uvre.

Le cas échéant, un entretien, qui se déroule dans des codonniits ieenutqdis au précédent, est organisé, aifn de pertretme de folrmuer duex nolvluees psitonoriops tnanet compte, dans ttoue la mseure du possible, des shtouias du salarié.

Ces psintpoiros snot communiquées par écrit au salarié, qui fiat part, également par écrit, et dans les cinondiots précédemment exposées, de sa position.

Après trois poroitpnios d'évolution pnflrisnoolesee qui n'ont pu aboutir, un aecneogmcmnpt RH, qui puet nnaotmmet cetmproor un balin professionnel, ou un bailn de compétences, est orotginaemelibt proposé à l'intéressé, qui puet cnpdneaet le refuser.

À cquahe étape, le salarié peut, à sa demande, se fraie aaoenmcpnr par un représentant du pnoeenrsl ou un représentant siayndcl de l'organisme.

À aucun moment, le rfeus d'une posioripotn par le salarié ne puet cnoiudre à son leciminnceet économique individuel.

6.2. Mrueess d'accompagnement personnalisé à la psrie de fonctions

En cas de reosnepientinomt dans un elompi différent, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la fiormaotn ailintie ou complémentaire nécessaire à la tuene du nvuol emploi.

Le détail des anpnoaecmgtmes proposés est notifié au salarié par écrit.

L'employeur eagnge alors tuos les myoens budgétaires nécessaires à la ftmoaorin du salarié avec, si nécessaire, une doaiottn spécifique complémentaire au paln de formatoin cuotnine initial.

Afin de cilieoncr au mieux une bnnoe atrciuloaitn ertne vie pneroelsnle et vie professionnelle, les fooairmnts organisées dans les loucax de l'organisme, ou dans l'agglomération où ce dinreer est situé, snot privilégiées.

À tuot moment, le salarié puet bénéficier d'un balin perfnoseosil destiné à rchrceer les atocnis de footimran complémentaires qui s'avéraient nécessaires ou qui lui priermaeentnt de préparer une roscrnieeon professionnelle.

6.3. Siatuioth de ceghanenmt d'emploi

Le salarié qui cnahge d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du meaiitnn de son nveaiu de qiouliacatin et de sa rémunération.

Ce cehagamnt ne remet pas en cusae ses possibilités d'évolution pflrsisoeenneo ultérieures.

6.4. Adie à la mutation

Afin de fiaietlcr la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est conevenu que les intéressés, qaund ils fnot atce de cadaduitnre sur un ptose déclaré vacant, bénéficient amtetqneouiamut d'un eieretnn au nviaeu de l'organisme appelant.

Article 7 - Mobilité fonctionnelle

Le présent arccod est cnoclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié, réintégrant son onmasgire employeur, qui apecte une mobilité fecnltooinne bénéficie d'une pmrie dnot le montnat creopsornd à :

? 1 demi-mois du sailrae burt namorl de l'emploi précédent en cas de chganmeent d'emploi générique ;
? 1 mios du sraiale burt nraoml de l'emploi précédent en cas de caenmgnhet de flalmie professionnelle.

Cette prime est versée en une fios lros de sa psrie de fonction.

Cet agapemnmonecct de la mobilité fectolnlonnie ne se clumue pas avec cleui de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls faoabrve s'appliquant.

Article 8 - Accompagnement des mobilités géographiques

Le présent accord est cnolcu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Lorsque la réintégration au sien de son osrmaige eeupyomlr ou dans un ogsarnime puls pohcre de son dimicole entraîne puor le salarié une mobilité géographique, ce dneerr bénéficie des ataenavgs stavunis :

8.1. Mobilité n'entraînant ni cngaeemnt de dlciome ni dloube résidence

8.1.1. Réintégration à l'initiative du ministère de la jsituce ou du salarié

Lorsque la mobilité est liée au temre de la msie à dsotisiopin du salarié, résultant de sa prrpoee itniaiitve ou de clele du ministère de la justice, et que le nouveu leiu de taravil de ce dnerier iinudt une auitgoemtnan du temps de treajt aller-retour, appréciée sur

une bsae objijvcete (site ietnnret de soaliiumtn de transport), etrne le dmcilioe et le leiu hbteuial de traavil d'au mnois 30 minutes, il bénéficie du remboursement, à la cahрге de l'employeur :

? siot d'un anenenbomt à un mdoe de trsoparnt en cmumon cnpsoordnerat au treajt etrne son dmilioce et son nvaueou leiu de travail,

? siot des faits engagés puor ses déplacements etrne son diilocme et son naoeuvu leiu de travail, sur la bsae du mnntoat des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du pooloctre d'accord du 23 jilleut 2015 ratlief aux fiars de déplacements dnas les oeisgmnsars du régime général de la sécurité sociale.

Cette pirse en cghrae est assurée pnneadt une durée de 18 mois, qui cuort à cotmper de la dtae de pisre des nuvloeles fonctions.

En outre, si cttee mobilité entraîne un agneolmnel de trjeat etrne le diolmcie et le nouveau leiu de tairval htbiauel de puls de 1 herue aller/retour ou 35 km, l'intéressé bénéficie d'une pmrie de mobilité cpronnedarsot à 2 mios de la rémunération brtue nolmrae du nvuelo emploi.

8.1.2. Réintégration à l'initiative de l'organisme employeur

Lorsque le salarié est amené à réintégrer le régime général à l'initiative de son ogiamsrne employeur, et que son nvaueou leiu de trivaal iniudt une auetiagotmnn du temps de tarejt aller-retour, appréciée sur une bsae obvejctice (site inertnet de sluotiamin de transport), etrne le diimlcoe et le leiu hiutabel de tvairal d'au moins 30 minutes, il bénéficie d'une pmrie de mobilité copdroenasnt à 2 mios de la rémunération brtue nlrmaoe du nvuelo elpmoi asnii que du remboursement, à la chagre de l'employeur :

? siot d'un anenbonemt à un mdoe de trosspant en cmomon cpronpdeonart au trjeat etrne son dmilioce et son nveoau leiu de travail,

? siot des firas engagés sur la bsae du mannott des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du pooloctre d'accord du 23 jlieult 2015 rtealif aux frias de déplacements dnas les orgiensams du régime général de la sécurité sociale.

Cette prsie en chrage est assurée pnneadt une durée de 18 mois, qui cuort à ctomper de la dtae de pisre des nuleeovls fonctions.

8.2. Mobilité entraînant un chnaemegt de domicile

Lorsque la mobilité entraîne un algennelmt de trajet entre le dmilcoie et le nvaueou leiu de tiavarl huitabal de puls de 1 heure aller/retour ou 35 km anisi qu'un cegnmahent de domicile, l'intéressé bénéficie des aganatves situvas :

? la prime de mobilité est portée à 3 mios de la rémunération burte normale du nvuelo eplomi ;

? un crédit de 5 juras ouvrés de congés epnxlitoenecs rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à pdrnee dnas les 2 mios précédant ou svuaint la réalisation eeiftcive de la mobilité ;

? le ruesnrmombeet des frias liés à la rehehrce d'un logement, siot une pisre en cgrahe dnas le cdrae des dsinsioitops cnltneeeonivons en vgeiur des frias inhérents au vgoyae de rnsnioenasacce (transport, hôtel, repas, dnas la lmtiie de tiros nuitées maximum) puor le salarié et son cnioonjt ou sutoiitan assimilée, ainsi que puor ses efatnns à charge. Les frias d'agence afférents à la lcoitiaon ou à l'achat de la nloveule résidence snot pirs en cgarhe par le neouvl oigasrme eelopymur sur présentation de facture, à cernrocucne d'un mtoannt mumxiam de 1 500 ? ;

? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la reechrche d'un logement, nomenatmt dnas le cdrae de sa poutiliqe de criibtntouon à l'effort de cstcorniuotn elomyuper ;

? le rrmnsebueeot puor le salarié et sa flaimle (conjoint ou stitoaun assimilée et enfants à charge) des faits de trapnsot sur la bsae des dsiooiniptss ceonntonellivs en vigeur ;

? la prise en chagre intégrale des faits de déménagement aevc présentation préalable au reumnrbmseot de tiros dveys à l'organisme preneur, qui nfotiie par écrit au salarié concerné son aroccd sur le devis le puls économique, le rounesembemt s'effectuant sur présentation d'une frctuae détaillée et acquittée ;

? les facilités nécessaires à l'insertion poliorlennesfse du cjniot (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. A cet effet, si le cnoiint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les ceasiss naitenlaos étudiant, aevc le cuocrnos des osrgeaimns de la région considérée, toeuts les possibilités d'un relcnsemsaet dnas un psote d'un navieu équivalent ; si le conoijnt (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi eastinxnt au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot

explorées et il est mis à la doospiitsn du cnoiint (ou assimilé) une acssiastne à la rhcehecre d'un emploi.

Ces aavngtaes snot également accordés, dès lros qu'il en reiplmt les conditions, au salarié anyat bénéficié de l'indemnité de dlboue résidence visée ci-dessous, qanud il procède à son déménagement dnas le cadre de sa mobilité.

8.3. Mobilité entraînant une dboule résidence

Le salarié qui du fiat de sa mobilité se tourve placé en sitotiaun de dolbue résidence, bénéficie d'une indemnité dnot le motnnt jluoinear corneosrpd panednt 3 mios à cluei de l'indemnité conlilentevonne qui est sievre au sien des ognisearms du régime général de la sécurité saicloes puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de cleui d'une indemnité csrpnrodnoeat à un déplacement obienalgt à prrdene un rapes à l'extérieur.

À l'issue de ces 3 mois, le salarié qui rlipmet tjruouos les conditions, bénéficie du rneeseomrbumt de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa dlboue résidence, dûment justifiés, dnas la ltimie de hiut ctnes erous mensuels, pennadt 15 mois.

Ce mtnaont est revalorisé au 1er jnveiar de cqahue année en foocntin du tuax d'évolution anlunee constaté de l'indice Inese « hôtellerie y corimps poisenn », ou de tuot iicnde qui vidnerait à s'y substituer, publié au betillun museenl de statistiques.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du roembeumrsnet de ses frais de déplacement, sur la bsae des tifras cleinnontvenos en vuigeur dnas les ornmsgiaes du régime général de la sécurité sociale, à riosan d'un tranrospt aller-retour hbadmodreiae entre ses liuex de résidence, et ce pndet une durée de 18 mois.

Article 9 - Aide au travail à temps partiel

Le présent aorccd est clnocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cas où des salariés etannrt dnas le camhp d'application du présent accord, âgés d'au monis 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des sauiitnns visées à l'article 1er soihtunaet bénéficié d'une atoaurutsiin de tvarail à tpms partiel, qlulee que siot la durée haoreddbmaie de travail, les caonstiotis plaetorns et srlialaaes d'assurance vieillesse, y coprims de ritarete complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un slraaie à tmeps pieln jusqu'au départ à la retraite.

Les cnatiosotis patronales, asini que la prat de conoiatsts sllaeiaras cansnorpderot au différentiel etrne le mnnotat des caotinsots calculées sur la bsae d'un trviaal à tepms plein, et cleles calculées sur la bsae du trvaial à tmeps partiel, snot piess en chgrae par l'employeur.

Article 10 - Mobilité externe

Le présent aroccd est cclnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

10.1. Balin de compétences et congé puor vdoaailltn des aqiucs de l'expérience

Le salarié sinhutoaat développer un pjoert pfinsoeenrosl bénéficie de plien droit, à sa demande, d'un bialn de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de vidlaotian des auiqs de l'expérience, il bénéficie d'un acagemnncpemot de l'employeur qui lui dnnoe tuoets les facilités nécessaires à la coiuttnoitsn du dossier.

Les frais inhérents à ces aonicts ne snot pas à la cagrhe du salarié.

10.2. Création ou rrespie d'entreprise

Le salarié pterour d'un pojert de création, ou de rsrpeie d'entreprise, puet bénéficier d'un congé, ou d'une période de tiavral à tepms partiel, conformément à la législation en vigueur.

La durée de ce congé, ou de ctete période de taivral à tmeps

partiel, ne peut excéder 3 ans.

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

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

10.3. Mobilité volontaire sécurisée

Le salarié réintégrant le régime général qui le salarié bénéficie, dans les conditions posées par le code du travail, d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue. La durée de ce congé ne peut excéder 3 ans.

Au plus tard à l'issue de cette période, le salarié fait part de son souhait de mettre fin à son contrat de travail, ou d'être réintégré dans son organisme. Dans ce dernier cas, il retourne de plein droit son précédent emploi, ou un emploi similaire offrant une rémunération et d'une équivalence.

Ces dispositions s'appliquent seulement que si le nombre de salariés de l'organisme.

Titre IV Dispositions d'application

Article 11 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les accords de même nature conclus dans d'autres entreprises conventionnelles.

En cas de dispositions prévues sur le même objet, la disposition la

Protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale pour les employés et cadres des organismes du régime général

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT,

Article 1er - Choix du gestionnaire des dispositifs d'épargne salariale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Amundi est le nouvel organisme gestionnaire du plan d'épargne insperinettes et du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

À ce titre il est chargé, par délégation de chaque organisme du régime général de sécurité sociale, de la tenue des comptes et des opérations des épargnants.

Article 2 - Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale est modifié comme suit :

1° ? Le cinquième alinéa du préambule est ainsi rédigé :

puls favorable au salarié s'applique.

Article 12 - Communication sur l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque salarié visé par les dispositions de son article 1er.

Article 13 - Suivi de l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de l'INC.

Ce suivi porte notamment sur :
? le nombre de salariés nouvellement mis à disposition et les organismes concernés ;
? le nombre de salariés ayant rejoint les effectifs du ministère de la justice ;
? le nombre de salariés ayant changé d'emploi ;
? le nombre de salariés ayant exercé une mobilité géographique ;
? le nombre de salariés ayant exercé une mobilité fonctionnelle ;
? le nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide au travail à temps partiel prévue à l'article 9.

Article 14 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 mars 2024.

Il est en outre soumis à la réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas unilatéral de l'employeur.

Il peut être révisé dans les conditions posées par le code du travail.

« Amundi est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre, par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des cotisations des épargnants. »

2° ? Le deuxième alinéa de l'article 5 est ainsi rédigé :
« Il doit être fait la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Amundi Teune de Cetelem 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. »

3° ? Le premier alinéa de l'article 6 est ainsi rédigé :
« Dès lors que l'organisme employeur en a informé Amundi Teune de Compte, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs. »

4° ? L'article 7 est ainsi rédigé :
« Le FPCE Haniams Diversifié Défensif Sloirdae est géré par Haniams Getsoin d'Actif, dont le siège social est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malaouffe et le dépositaire est BNP Paribas Suerceit Services, dont le siège social est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les autres FPCE du dispositif sont gérés par Amundi Aesst Management, SAS dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et ont pour dépositaire Cicaes Bnak France, dont le siège social est au 1-3, place Valhubert, 75013 Paris. L'ensemble des FPCE proposés dans le cadre du PEI ont pour teneur de cotisations constituées de parts Amundi Teune de Cetelem ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris (adresse postale : 26956 Vacenle Cdeex 9). »

5° ? L'article 8 est ainsi rédigé :
« La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FPCE actuellement labellisés par le comité de suivi de l'épargne salariale.
? ? Amundi Lebl Monétaire ESR ?,

et/ ou ;
?? Hmniaus Diversifié Défensif Sdolairie ?
et/ ou ;
?? Amndui Laebl Equilrbie Sidoilare ESR ?
et/ ou ;
?? Amnudi Lbeal Dyuamique ESR ?
et/ ou ;
?? Anumdi Label Acnoits Eornlaud ESR ?
L'orientation de la gtoesin et la ciipoomtsn du poeflritleue de cuachn des FPCE snot précisées à l'article ? Oiiartnoetn de la gestion ? de son règlement.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mfioidor l'affectation de tuot ou prtiae de ses aivros ertne les FPCE précités.
La moidacoiffin du ciohx de plemceant est effectuée en liquidités et est snas ienidncce sur la durée d'indisponibilité rntesat éventuellement à courir.
En ailtaciopn des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de ciohx exprimé du bénéficiaire sur son cohix de pemeancit ou de veerenmst de ses droits, les soemms concernées soenrt ieevnsits en parts du FPCE présentant le piofrl d'investissement le mions risqué (Amundi Label Monétaire ESR). »

6° ? Le quatrième alinéa de l'article 14 est ainsi rédigé :
« Tuote mtadofcoiijn srea portée à la cssaconnanie du pesernonl de l'organisme employeur, l'Ucanss s'engageant à en ioemfrnr snas délai par cioreurr Andumi Tenue de Comptes. »

Article 3 - Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017
relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général
de sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le dnriier alinéa de l'article 12 du porcotloe d'accord du 21 juin 2017 rteialf à l'intéressement dnas les oigrsemnas du régime général de sécurité scalioe est asnii rédigé :

« À défaut, la pirme d'intéressement est affectée d'office au paln d'épargne interentreprises, conformément aux dtiopisnisis du cdoe du travail. Les soemms concernées sernot iiteenvss en prat du FPCE présentant le pofrl le puls sécurisé (Amundi Label Monétaire ESR ? F) en aolciatppn du poltrooce d'accord rlaeitf au paln d'épargne interentreprises. »

Article 4 - Modification du 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

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le pooorlcte d'accord du 13 février 2018 rialtef à la msie en pclae d'un paln d'épargne puor la retraite clcilotef inpenitrrreseees dnas le régime général de sécurité siclaoe est modifié comme siut :

1° ? L'article 7 est ansii rédigé :
« Le FPCE Huinmas Diversifié Défensif Saidrloie et Huainms Acniots ISR snot gérés par Humnais Gosetin d'Actif, dnnt le siège soiacl est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malkaoff et le dépositaire est BNP Paibars Seitreuics Services, dnnt le siège saoiel est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.
Tous les aures FPCE du doipistisf snot gérés par Aumdni Asset Management, SAS dnnt le siège sociol est situé au 90, boleuavrd Pasteur, 75015 Prais et ont puor dépositaire Cciaes Bnak France, dnnt le siège siocal est au 1-3, plcae Valhubert, 75013 Paris.
L'ensemble des FPCE proposés dnas le cdrae du PEI ont puor tuener de cepotms cerarosuvntes de ptras Amndni Tnuée de Cmpoets ayant son siège social au 90, blrvoeud Pasteur, 75015 Piras (adresse patsole : 26956 Veacne Ceedx 9). »

2° ? L'article 8 est anisi rédigé :
« La totalité des smoes versées dnas le paln snot investies, soeln le cohix inediuvdil de l'épargnant, en prtas ou dix millième de prats des FPCE désignés ci-après.
L'épargnant ciisoht d'affecter son épargne dnas l'un et/ ou l'autre des duex medos de gitoesn snauvtis :
? la giesotn pilotée, s'il shtuioae bénéficier d'un mdoe de gotsien spécifiquement adapté à son hzrooin de départ à la raetirte répondant aux cditonnis posées par les aeiltcrs L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du cdoe du tvialar ;
et/ ou ;

? la geotsin libre, s'il maîtrise les mécanismes finienarcs et préfère procéder lui-même au coihx d'investissement de son épargne.
L'épargnant puet détenir des ptars de FPCE dnas ces duex medos de gestion.

8.1. ? Gtesion pilotée par gllirie d'allocation

L'épargnant a la possibilité d'investir ses arovos dnas une gllirie d'allocation dnnt le porfil est équilibré.
Les smoes versées snot employées en ptars ou dix millième de ptars des différents FPCE suivants, cusntonitait latdie grlile de désensibilisation :
? Adnmui Lebal Monétaire ESR ;
? Audmni Lebal Olairtigbe ESR ;
? Amndui Ccnnotioivs ESR.
La répartition ertne FPCE est réalisée, en ftnoiocn de l'horizon de plceamnet de l'épargnant au memnot de son veesrenmt et s'effectue entre les gaednrs catégories d'actifs svthaneuis : actions, dnnt le fnods aoictn PME, onbiloagits et monétaires.
Une désensibilisation tllsriirteeme est effectuée sloen le peousscrs décrit en axnene 3.
La cosisomimn de sstioropciun perçue à l'entrée du FPCE rceveuer est à la cgarhe de l'épargnant.
Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant puet euceteffr un mdoioaitcfn de son cohix de pcemlneat de tuot ou patire de ses aiovrs vres un ou pseuurlis FPCE de la gesiton libre. Les aiovrs arbitrés snot arols itinsevs conformément à l'article 8.2 ci-après.
La modtiicaofn du chiohx de pmeacnelit est effectuée en liquidités et est snas icecdnine sur la durée d'indisponibilité rsetnat éventuellement à courir.
Par ailleurs, l'investissement dnas le FPCE rcueeevr dnone lieu, le cas échéant et conformément aux dtoiosnpiss prévues ci-avant, à la pctitorpeen d'une cmsioimson de souscription.

8.2. ? Gstoein libre

La totalité des smoes versées dnas le crade de la gotesin lribe snot investies, solen le chiohx iideidvnl de l'épargnant, en parts ou dix millième de parts des FPCE sntivaus labellisés par le comité iarcytsnindel de l'épargne sallaaire :
?? Amnudi Lbael Monétaire ESR ?
et/ ou ;
?? Hnuamis Diversifié Défensif Salrioide ?
et/ ou ;
?? Andmui Lbeal Euilqibre Sldaoriie ESR ?
et/ ou ;
?? Amundi Lbeal Dumaqinye ESR ?
et/ ou ;
?? Hniumas Aoitcns ISR ?.
La cmoosmiin de suoipisrotcn perçue à l'entrée du FPCE rueevecr est à la cagrhe de l'épargnant.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mdifoier l'affectation de tuot ou prtiae de ses arovos entre les FPCE précités.
Au corus de la période d'indisponibilité, il puet dendmaer le trsrefnat de tuot ou partie de ses avois vres la gostien pilotée. Les avois transférés snot aorls isvetnis conformément à l'article 8.1 ci-avant.
La mcodiifaotin du chiohx de pamnceelt est effectuée en liquidités et est snas icnedince sur la durée d'indisponibilité rtasnet éventuellement à courir.
Par ailleurs, l'investissement dnas le FPCE ruevecr dnnoe lieu, le cas échéant et conformément aux diptnioosss prévues ci avant, à la petepiocrn d'une cooimssimn de souscription.

8.3. ? Aiefaoftctn par défaut des smmeos versées au plan

Conformément à l'article L. 3334-11 du cdoe du travail, les vsemnerets effectués dnas le paln à défaut de coihx eltpixice de l'épargnant, snot affectés dnas le mécanisme de getosin pilotée du plan, en tnenat coptme de la dtae pbbalroe de départ à la ritartee de l'épargnant. »

3° ? L'article 17.1 mofnaiidt le potcrlooe d'accord du 8 mras 2016 rlitaeaf au ctpmoe épargne tpems est modifié. Au trmee de l'article 4.4 du ptoctolroe d'accord du 8 mras 2016, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé
« À défaut de cohix exprimé par le bénéficiaire sur son choix de pnemelcat de ses droits, les smemos concernées srnoet iteiesvns dnas le mdoe de gioestn pilotée conformément aux dspstoniios de l'article 8.3 du pcoortole d'accord du 13 février 2018 rialtef à la msie en pclae d'un paln d'épargne puor la reittrae cilcteoalf iirpntetnreesers dnas le régime général de sécurité sociale. »

Article 5 - Transfert collectif

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Conformément à l'article 1er du présent accord, la tenue de compte du plan d'épargne inertprstenere confiée à Natixis, est transférée à Aundmi et la liste des FCE cnsponmoat le plan est modifiée.

Conformément à la faculté ouverte par l'article R. 3332-3 du code du travail, les parties signataires convenent du transfert des avoirs détenus par les salariés et anciens salariés dans les fonds actuels vers les fonds nouvellement désignés dont les caractéristiques sont identiques.

Il résulte de la ccurialie interministérielle relative à l'épargne salariale du 14 septembre 2005 et au guide de l'épargne salariale de juillet 2014 que des caractéristiques identiques résultent des éléments suivants :

- ? l'orientation de gestion, caractérisée par le niveau de profil de risque et de rendement financier dans le DICI, doit être équivalente (le profil de risque peut toutefois être au niveau inférieur le plus proche) ;
- ? les frais maximum perçus doivent être identiques ou inférieurs, sauf si les signataires en décident autrement et en justifient.

Le procès-verbal de transfert figure en annexe 1.

Cette opération de transfert porte sur la totalité des avoirs, disponibles et indisponibles, que ce soit de parts, salarié et ancien salarié, détient dans les fonds d'origine. Elle sera réalisée sans frais (ni pour l'épargnant ni pour l'employeur) et sera sans incidence sur la durée de blocage instaurée éventuellement à court terme.

Article 6 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

À la suite de la signature du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à une étude afin de sélectionner le partenariat en matière de gestion de ce dispositif.

Afin d'offrir aux salariés une meilleure lisibilité des dispositifs d'épargne salariale mis en place et de faciliter la gestion de ces dispositifs par les organismes, ceux-ci ont fait le choix de sélectionner un gestionnaire unique pour le plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises et le plan d'épargne retraite collective issu du protocole d'accord du 21 juin 2017.

Dans ce cadre, et après études des offres proposées, ceux-ci ont convenus des dispositions suivantes :

Annexes

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Annexe 1

Suite à l'appel d'offres lancé sur la gestion des dispositifs d'épargne salariale de l'Ucanss, la direction et les représentants signataires soussignés, ont, d'un commun accord décidé de procéder à un changement de société de gestion et de tuner de ce processus au plus haut niveau de l'intégralité des avoirs des porteurs de parts au profit des nouveaux acteurs.

1. Gestionnaires et arcs de l'épargne salariale

Les avoirs actuellement détenus par Naxia Isnetvmet Maegnars Interbancaire en tant que société de gestion, Ccacs Bnk en tant que dépositaire et Naxia Interbancaire en tant que teneur de comptes coté vœux de parts.

Suite au transfert, ces avoirs seront gérés par :

Sociétés de gestion :

Amundi Asset Management, 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris.
Humanis Gestion d'Actifs, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92246 Mafloakf Cedex.

Dépositaire :

Caceis Bank, 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.
BNP Paribas Services, 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Teneur de comptes coté vœux de parts :

Amundi Tenue de Comptes, ayant son siège social au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Veauce Cedex 9.

2. Transfert des avoirs

Après avoir pris connaissance de l'offre des groupes Amundi et Humans et des caractéristiques des supports de placement, les signataires de l'accord du PEI de l'Ucanss ont décidé de transférer les avoirs des porteurs de parts salariés et anciens salariés issus du régime général de sécurité sociale affectés au PEI, selon les modalités suivantes :

FCPE d'origine	FCPE de destination
IMPACT ISR MONÉTAIRE Cfaiilasitocn AMF : monétaire Échelle de risque (SRRI) : 1/7 Frais courants : 0,20 % (DICI en date du 1er octobre 2018)	AMUNDI LEBAL MONÉTAIRE ESR ? F Cfoclaisstn AMF : monétaire Échelle de risque (SRRI) : 1/7 Frais courants : 0,21 % (DICI en date du 2 juillet 2018)
IMPACT ISR RDENENEMT SIDAILORE Cialcfiasitocn AMF : ? Échelle de risque (SRRI) : 3/7 Frais courants : 0,73 % (DICI en date du 1er octobre 2018)	HUMANIS DVFIIEIE DÉFENSIF SLIDIRAOE ? A Ctsicaliosfain AMF : ? Échelle de risque (SRRI) : 3/7 Frais courants : 0,86 % (DICI en date du 31 août 2018)
IMPACT ISR ÉQUILIBRE Csfstioilcaan AMF : ? Échelle de risque (SRRI) : 4/7 Frais courants : 0,81 % (DICI en date du 1er octobre 2018)	AMUNDI LEBAL ÉQUILIBRE ESR ? F Csiailcfisaton AMF : ? Échelle de risque (SRRI) : 4/7 Frais courants : 0,45 % (DICI en date du 30 avril 2018)
IMPACT ISR CSCANOISRE Claisitoaifcsn AMF : ? Échelle de risque (SRRI) : 5/7 Frais courants : 0,81 % (DICI en date du 1er octobre 2018)	AMUNDI LEBAL DYAIMQNUÉ ESR ? F Csciftiaslaion AMF : ? Échelle de risque (SRRI) : 5/7 Frais courants : 0,60 % (DICI en date du 30 avril 2018)

Les portefeuilles seront gérés par Amundi Asset Management et Humanis Gestion d'Actifs. Les documents d'informations clés (DICI) sont annexés au règlement du plan et sont téléchargeables à partir du site internet www.amundi-ee.com et www.epargne.humanis.com.

Les signataires du présent procès-verbal ont été informés des caractéristiques de placement proposés. Les signataires, après avoir examiné les préceptes des FCPE, ont constaté les différences de fonctionnement des fonds d'origine et de

destination.

L'Ucanss a organisé à cet effet une colosantunin auprès de ses signataires qui s'est tenue le 23 octobre 2018. Ces derniers ont rendu un avis favorable à l'issue d'une consultation.

Le transfert sera effectué, sans frais, en liquidités. La durée d'indisponibilité des avoirs restant éventuellement à cirquer n'est pas remise en cause par cette opération de transfert. Les pouvoirs de parts pourront abriter à tout moment, tout ou partie de lures avoisant les différents placements. Cette opération, qui pourra porter sur les avoirs disponibles ou disponibles, sera sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de la cotisation obligatoire naonliate de tavaril du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,52 %.

Avenant du 11 juin 2019 à l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 21 juin 2017, les parties se sont engagées à adopter les annexes techniques figurant au présent accord.

Les modalités de calcul de l'intéressement, définies sur la base de ces indicateurs, s'appliquent à compter de l'exercice 2019.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche famille

Année 2019

Annexe 2

Documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FPCE cmoosnapt le PEI et le PERCO

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Buletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220018_0000_0007.pdf/BOCC

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Annexe 3

Processus de désensibilisation de la gestion pilotée

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

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 précéderait.

Les dispositions de ce protocole entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition de titres-restaurant.

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 sociétés communes et mutualisées de CAF sans personnalité juridique ;
? les caisses de ruerocess ;
? 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 Commission de gestion.

2.1. Indicateurs de la performance 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 « dtamiinag 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 palier 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 palier 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 finalisés 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 ;
 ?? adoption 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 économique 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 renouvelée de monenfant.fr ;
 ? mise en œuvre du rendez-vous des droits avec un objectif de 250 000 rendez-vous en 2019 ;
 ? optimisation de l'offre de service Airpa :
 ?? faire connaître et valoriser l'ensemble de l'offre de service de l'Airpa : accès aux droits, recouvrement et délivrance des textes exécutoires ;
 ?? renforcer le partenariat avec les autorités judiciaires et les professionnels de la médiation familiale ;
 ?? valoriser le site internet Airpa.

Tableau de synthèse pour la pratique :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

2.2 Indicateurs de la pratique 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 patentes 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 font 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 émanant des voies

dématérialisées hors pinaartrees qui a été fixé à chaque classe 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 « dématérialisation sur pièces » qui a été fixé à chaque classe 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 classe 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 litigiosité (IQL0) qui a été fixé à chaque classe 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 atteint de la médiane N ? 1 et régression > 0,5	0
Non atteint de la médiane N ? 1 et régression ? 0,5	1
Non atteint de la médiane N ? 1 et proiesgsn < 0,5	2
Non atteint de la médiane N ? 1 et pgorrisson ? 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 procédures pour le processus « Gérer les procédures légales et déléguées (PM21) » :
? cmtpe rnde de la revue de processus ;
? plan d'actions associé.

L'atteinte de l'objectif « dimensionnement métier (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque classe 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 roulement réel à 24 mois des fonds non furudluaex qui a été fixé à chaque classe 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 garantie est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations sont basées sur des points évalués par ailleurs dans l'intérêt de l'entité et ne sont pas dans le calcul de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remonter en cause la validité des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validité des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validité des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validité des comptes	4

Score	Note
Validation sans restriction ou ? 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 conformément aux 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 éafnnc 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 toltae csporerond à la moynee des écarts des prévisions de juillet et des prévisions d'octobre.

Le taux de régularisation des praiotntses de sevice enfance, calculé à piatrr du rarppt erte les données de clôture de l'année n et cllees de la réalisation flniae entraînant une régularisation sur l'année N + 1, avec un oitjebf d'un écart < 5 % en 2019.

Indicateur associé au métier

Le taux de ceroutruve de l'échelon imoatnurecmnl (Métropole, EPCI, Communauté Urbaine?) par des CTG. Chuqae CAF, en lein avec la CNAF, a planifié, sur la période de la COG, une tatrrcjoiee aluenne aifn que la barnche angettie l'objectif de 85 % de la puolptioan cuetvore par une CTG en fin de COG. L'évaluation de l'indicateur cstsreioia à crepomar par CAF le nborme d'habitants cueotvrs par une CTG prévu en 2019 et ceuli réalisé.

Tableau de synthèse ? puor les CAF :

(Tableau non reproduit, colsbatnule en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruirqbuie BO Cetnnoiovn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

Pour les CDR

Le rôle des crneets de resesourcs étant de pendre en chrgae des fcoinoths assurées par les caisses, les critères de pfnemrracoe les creonacntt peuvnet être assimilés à cuex des oesainmgrs eux-mêmes.

Le cclual de la prat laocle de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
 ? la peconrafrme monnyee du réseau des CAF de la région CDR ;
 ? la saatsifcotin des CAF par rporapt au CDR ;
 ? la réalisation de la fluelie de route.

Indicateur associé à la prnmrcoeafe du réseau des CAF

Dans la mesrue où l'une des cutbrnoiiions atndueets de la prat des ceerntts de reseorsus est l'appui à la réalisation des octfjibes lcaoux des CAF, cet inetacuidr crpnoeorsd à la mnoenye des peamorcfrns du réseau des csaises de la région.

Deux itirnduecas associés à la qualité de seivre du cetrne de ressources

Le taux de réalisation de la fllieue de rutoe anlulee des cnretes de ressources. La note affectée au cclual de la pimre est dépendante du neaviu attenit sur cet iaciueendr :

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 nvaieu de sstcifaiaotn des CAF sur l'offre de sevice de luer CDR. La note affectée au ccaull de la pimre est dépendante du naeivu ainttet sur cet idatnieucr :

Taux	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Tableau de synthèse - puor les CDR :

(Tableau non reproduit, clolnusbate en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rurqbuie BO Centvniion collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

Pour la CNAF

Le ccalul de la prat lcaole de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
 ? la peafmnorcre mnyeeone du réseau des CAF ;
 ? la capacité de la CANF à réaliser les gdarns ptejros majuers définis dnas la COG ;
 ? la maîtrise des reisuqs inhérents à l'établissement plubic ;
 ? la qualité de sirevce du système d'information.

Indicateur associé à la pneafmrcoe du réseau des CAF

Dans la mruese où l'une des cotnoritnibus aedunttes de la prat de la cssaie nloniaie est l'appui à la réalisation des otfejibs luocax des CAF, cet ieuendciatr cronposerd à la moyene des pnceoarrfms du réseau des caisses.

Indicateur associé à la capacité de la caisse nlonitae de meenr à bein les ganrds ptejors mrjueas définis dnas la COG

La capacité du réseau des cessias à aneitrtde les obejctifs de service, de maîtrise des rqueiss et de pcrmnfreaoe économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la caisse ntilaioe de meenr à bein les gnards pjrtoes majeurs.

Chaque année, le dreiecutr général de la CANF fxie la liste des poejrts mjareus de l'exercice à venir. Puor cahcun d'entre eux, l'objectif est attenit si le peroit est mené à bein dnas les délais fixés et avec la puidoctorn des lberivals prévus initialement.

Si la codintue des prejots resepte ces duex critères, une note de 5 est affectée à cchuan d'entre eux. La note finale cnoorsped à la mneyne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risuqes est l'atteinte des obcjietfs de cruoutreuve des sécurités iitmqaefuorns par le réseau des CAF qui diot être d'au mnios 95 % (sur la bsae de la soutaitn des bnenos petiquaras oilragoetbis après évaluation). La note affectée au caull de la pimre est dépendante du neivau ainettt sur cet iedacuitnr :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Indicateurs associés à la qualité de scviere du système d'information

Deux iducientars snot associés à l'atteinte des oetibfcjs d'engagements de sevice :

Réduction du nbmore d'anomalies : ojetbcif d'une réduction de 15 % du vmloue de sxao en stcok entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019. La note affectée au clual de la pimre est dépendante du naeivu atnetit 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 aplipictanos (front office, back-office, API) : praiotl bénéficiaires. La ntoe affectée au calucl de la pmire est dépendante du niveau ainettt 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 ? puor la CANF :

(Tableau non reproduit, cbatullsnoe en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbriuuqe BO Ctooevninn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

3. Modalités de msie en ?uvre

L'appréciation de la prcoarfemne s'effectue sur la bsaie d'une natioon établie en fconotin de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un oetbcjif est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui cnorcene les cas où il est précisé que la ntitoaan est progressive.

Une ntoe de prncaeamfre glolabe est calculée à prair de l'ensemble des noets attribuées en ftoioncn de la pondération affectée :

? à cahuqe critère ;

? à cahue incuedtair puor chauqe critère.

3.1. Modalités de calucl de la prime iduilinevlde nationale

Le mnntaot de la mssae financière prévue puor la prat notaanlie d'intéressement (PNI) est distribué en finocotn de la ntoe gblaloe de pmfrcarenoe itnliotunniletse soeln un barème prserisgof aevc un siuel de déclenchement lsuqore la ntoe de pecnramfore atnitet 2,5.

Dotation PNI = (masse financière réservée à la PNI × ntoe de ponacrfemre nailonate obtenue)/note de pnamorfrece miamuxm siot 5

La prat ntaioalne d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la brnchae fimlale seoln la fumrloe sntaviue :

PNI = mssae financière affectée à la PNI/total des ETP éligibles de la branche

3.2. Modalités de cucall de la prime iilunevlddie locale

Puor les CAF, les unonis immobilières et les fédérations

Le mantnot de la mssae financière prévue puor la prat llocae d'intéressement (PLI) est distribué en fncotio de la ntoe globale de pefaomnrnce de cahue caisse seoln un barème prerossigf aevc un seuil de déclenchement lursqoe la ntoe de prmanfreoce antteit 2,5.

PLI mxaumim = msase financière réservée à la PLI/total des ETP éligibles de la branche

Le cacull de la prat llocae d'intéressement (PLI) de chauqe caisse se fiat arols seoln la fomurle sutnvaie :

PLI = (PLI mixuamm × ntoe de paeomrfrcne lacoale obtenue)/note

de paeomnrce maxmuim siot 5

Puor les CDR

Le vemsenert de la prat loacle d'intéressement des ctnrees de recsoreuss invieerntt dès lros que la ntoe est au mnois égale à 2,5. Son motnant crernsopod à la moyenne des prats locales versées aux caseiss du périmètre du CDR concerné.

Puor la CNAF

Le vmenseert de la prat lalcoe d'intéressement de la CANF itevinrnet dès lros que la ntoe est au monis égale à 2,5. Son maontnt est modulé solen les mêmes modalités que celles appliquées aux CAF.

3.3. Dispoistnios particulières (facultatif)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe tehqcnue de l'Institut 4.10

Exercice 2019

1. Camhp d'application

La présente aenxne vsie l'Institut 4.10.

2. Modalités de cualcl et fniennacemt de l'intéressement

Le fmeiancment de l'intéressement est assuré par les rourseecss propres de l'institut.

Le motnant maumixm théorique de la pmire d'intéressement par ETP, puor la prat nlaioane et puor la prat locale, srea déterminé par le rpoarpt etnre la masse naalitnoe d'intéressement et le nrmohe d'ETP de l'institut éligibles sleon le poolrocte d'accord.

Le mnanott réel de la pmrie distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nloantiae et puor la prat locale, en miunpaltlit le mnaontt mamxium théorique défini au précédent alinéa par le cecefifniot de prraofmncee résultant des pondérations et réalisations des icdniuearts décrits au pniot 3.

3. Msruue de la performance

Considérant que les mionssis dévolues à l'Institut 4.10 ccnuoeont à la réalisation des otcbjiefs des bnaerchs et des omgsnaeis du régime général ; qu'elles cnenorncet les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un auetcr einsetsel dnas la msie en ?uvre des onaeitnroits stratégiques ntioaelas et lealcos en matière de poituqle de fitrooman ;

Considérant que l'institut diot aessrur une orffe de svciree de qualité répondant aux bsnioes des bnraechs et des ornigsmeas tuot en gananrssaït une eicnficefe de sa gioetsn ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de geiostn adinimvaisrte assurée par l'institut dnas le carde de ses mossinis imcpate les rnlaietos etnre les ognmrssaies et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques rvlaeetis à l'activité de l'institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses mnisoiss en matière de poitiquels de ftmiaoorn ;

La prmncraoe de l'institut diot se mueserr au raegrd de l'atteinte des objtcfies des différentes brehcnas et d'indicateurs potrant sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des ituneacrdis et de luer pondération

(Tableau non reproduit, cuboltansle en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquuribe BO Cnovtneoin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

3.2. Coecifefint de pnarrfoemce de la prat nationale

Le coefficient de pondération de la pratique nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de pondération des pratiques nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de pondération de la pratique nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de pondération de la pratique nationale de la branche rattachée × nombre d'agents de la branche rattachée + coefficient de pondération de la pratique nationale de la branche malade et affectés du travail × nombre d'agents de la branche malade et affectés du travail + coefficient de pondération de la pratique nationale de la branche familiale × nombre d'agents de la branche familiale + coefficient de pondération de la pratique nationale de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les effectifs de pondération de la pratique nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la pratique nationale sera nul.

3.3. Cible de la pratique locale

Afin de mesurer 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 est fixé à 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 usagers nationaux 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 usagers nationaux 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 usagers nationaux 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 usagers 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 précédente de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Cet indicateur mesure le nombre de dispositifs nouveaux conçus dans l'année d'exercice et inclus dans 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 pondération de la pratique locale ne donne droit au versement de la prime individuelle liée à l'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe technique de l'accord intéressement

Branche recouvrement

Année 2019

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- ? aux 22 Unions de renouvellement des collectivités de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
- ? aux 4 caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
- ? à la caisse de sécurité sociale de Matyote (CSS) ;
- ? à la caisse nationale de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- ? à l'agence carterne 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 critères préétablis de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères doivent 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. Itreciudnas de la prat naaoitlne d'intéressement

Le cuclal s'effectue à paitrr des résultats oubntes sur 10 icanidterus représentatifs des gradns aexs de la cnotenvoin d'objectifs et de gitoesn 2018-2022

(Tableau non reproduit, caloulsbtne en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqriube BO Cionveotnn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

2.2. Icniaedtrs de la prat llcoae d'intéressement

Le ccuall s'effectue à pirtar des résultats oebntes sur des icieuartnds représentant les priorités de la ctnenovion d'objectifs et de gteison et des ctroants penranulilus de goietsn de chcuau des organismes, à saoir :

? 9 idtcrueains puor les URSASF et la CSSCL ;

? 8 itcdauernis puor les CSGS ;

? 7 irtedniaucs puor la CSS de Mytoate ;

? 7 iinctdraues puor l'ACOSS.

2.2.1. Iautecdirns de la prat loalce USRSASF et de la CSCSL (*) (**)

(Tableau non reproduit, catblousne en lgie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rriqubue BO Convoeintn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

(*) La CSCS de Lozère déléguant la gositen du ruervocneemt à l'URSSAF Languedoc-Roussillon, la prat lloace rervunmceot de la CSCS et la prat lacole de l'URSSAF snot les mêmes.

(**) Puor la CSCS de Lozère, les dsiipinostos décrites ne s'appliquent que puor la prat ronmuecevert (voir prraagahpe sur les donpiissoits particulières).

2.2.2. Icuitrdanes de la prat llaoce des CGSS

Pour les CGSS, les dstoinisops décrites ne s'appliquent que puor la prat recnemuvoert (voir parrhpgaae sur les dpontissoiis particulières).

(Tableau non reproduit, clotsbnaule en lgie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrbuiuqe BO Ceonnvion collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

2.2.3. Ideacuirnts de la prat lcaloe de la CSS Mayotte

Pour la CSS, les dtsoipsoniis décrites ne s'appliquent que puor la prat rveuenocemrt (voir pghpaaarre sur les disonoisipts particulières).

(Tableau non reproduit, custnlalboe en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruiburqe BO Civtnoneon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

2.2.4. Idteirancus de la prat llcoae ACOSS

(Tableau non reproduit, casnllobute en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbrquie BO Cnvinooten collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Modalités de caulcl de la pimre idlviulnedie nationale

Calcul du monnatt ntaonial distribué

Le mnoatnt ninoatal distribué au tirt de l'intéressement est oetnbu en aalquippnt à la prat niaoalnte de la msase notaanile d'intéressement le cneceiofift noanatil de performance.

Montant nataonil distribué = cnioeciffit notaanil de pmceofrane

× prat nnaolitae de la msase niaoantle d'intéressement

Calcul du cfneiefioct natinoal de performance

Pour cauhqe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en foncton de la clbie et du seuil de déclenchement, sloen la flormue stniauve :

? en dsueoss du sieul : % ;

? etnre la clbie et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;

? au-dessus de la clbie : 100 %.

Chaque icdueitnar est doté d'une pondération ; le cfociefinfet nointaal de pnomacerfre est égal à la meynnoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfoenefiict nnaiatol de porenmrcafe ne donne diort au vnmerseet de la pimre idvldleiiune notilaane d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la pimre idenliivulde nationale

Le motannt ntnoaail distribué est réparti uniformément enrte l'ensemble des salariés éligibles de la brachne recouvrement.

Prime ivndidlileue nlaonaite = matonnt noinal distribué / nobrme d'ETP éligibles

3.2. Modalités de clucal de la pimre ivdludliiene locale

Calcul du mtanot lacol distribué

La msase lclaoe d'intéressement d'un osgimanre est plrrponlntioeoe à ses eicfefts éligibles.

Masse loalce d'intéressement = prat loalce de la mssae nantoalie d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

Chaque ormsnagie reçoit un manontt d'intéressement déterminé à pratir du ccfenioiet lacol de performance.

Montant lcaol distribué = ciciofeefnt de pfromcreane lacol × masse loalce d'intéressement

Calcul du cceifionfet lacol de performance

Pour cauhqe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en foincton de la clbie et du seuil de déclenchement.

? en duoesss du seuil : % ;

? enrte la clbie et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;

? au-dessus de la cible : 100 %.

Le ppncriie général arrêté est de rneeitr les cbleis itincesrs dnas les conartts panueuillrns de geiston des ogmrsnaies (« cibels CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces ceibls CPG duemenert puls flraaovebs que cleles prévues dnas la présente aennxe technique. Dnas le cas contraire, les ceibls prévues dnas la présente aennxe thequicne seonrt appliquées puor le calcul.

Chaque icudiantar est doté d'une pondération ; le cofefiinet lcaol de pmraoefnrce est égal à la meonnye pondérée des tuax d'atteinte.

Le confecfiet lcaol de pafocermne ne donne diort au venesermt de la pmire ieudlnidivle lcoale d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la pimre iliddueinlve lloace d'intéressement

Le motnnt local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime iiiiildneuvde llcoae = mnatont local distribué / nrnobe ETP éligibles

3.3. Dinopsotiiss particulières

3.3.1. Ceiasss générales de sécurité sialoce (CGSS) et cssaie de sécurité slacoie de Motayte (CSS)

Prime naitaolne d'intéressement

La prime naitaolne des agents des CSGS 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) × nombre d'agents (retraite) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CGSS)

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des CSGS 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) × nombre d'agents (retraite) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CGSS)

Chaque organisme national verse aux CSGS et à la CSS une épingle condaerspt au profit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents riveant de sa branche.

Les agents revent de la branche des extantopils agricoles riveant 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. Casie 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) × nombre d'agents (famille) + prime nationale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime nationale (recouvrement) × 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) × nombre d'agents (famille) + prime locale (maladie et AT) × nombre d'agents (maladie et AT) + prime locale (recouvrement) × nombre d'agents (recouvrement)] / nombre d'agents (CCSS)

Chaque organisme national verse à la CCSS une épingle condaerspt au profit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents riveant 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 en date du 1 janv. 2019

Annexe technique de la branche retraite

Intéressement 2019

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement « bahncreraite »

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les salariés 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 CAARST (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 CSGS et de la CNAV en Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSAT, des CSGS 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 fixés 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 déposés au mois 4 mois avant la date de point de départ de la retraite.
- 6) Taux de dossiers droits déposés 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 traités par les techniciens + SVI.
- 10) Taux de dossiers traités dans les délais.
- 11) Nombre d'entretiens individuels réalisés (EIR).
- 12) Taux de satisfaction globale des retraités.
- 13) Taux de satisfaction par mode de contact.
- 14) Répartition de la répartition : 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 coopération 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 données mis en paiement (IQPR).
- 20) Réduction des incidents frauduleux et faux constatés.
- 21) Réduction des incidents frauduleux et faux évités.

- 2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour ses missions nationales (intégrés à la part locale)

La mesure de la 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 agents (back-office, front office, pilotage 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 surcoût utile net par agent.
- 8) Otsiempr la mttailasouuin 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 part locale s'effectue à l'aide de 12 indicateurs sautivns (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 courriers traités dans les délais.
- 5) Taux de saisie des DDAS au 31 juillet.
- 6) Taux de dossiers d'avis prépos notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
- 7) Taux de dossiers d'avis dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande.
- 8) Taux de demande d'aides financières traitées en 40 jours maximum.
- 9) Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires).
- 10) Prélèvement des cotisations APSA payés dans les 4 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, sur la réserve des dispositifs particuliers alloués aux agents des organismes ayant prouvé des succès particuliers de recrutement (CARSAT, CSGS 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 prime nationale 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 = somme des coefficients d'intéressement × (nombre de points obtenus par la branche/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de la branche retraite

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSATs, les CGSS, la CANV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des agents sur les indicateurs retenus dans la part locale :
 ? pour les CARSAT, les CSGS et la CANV 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 agents de la branche

retraitée visée est répartie entre chaque omnisérie au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part locale, le dispositif est appliqué au moment 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 = m

masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de points obtenus par la branche pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme

3.2.2. Pour la CANV 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 prime nationale 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 CANV pour sa part nationale × (nombre de points obtenus par la CANV pour son activité nationale/nombre de points théorique maximum)/nombre d'agents des services nationaux

3.3. Dispositifs particuliers applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositifs particuliers sont prévus pour les cas suivants :

- ? cotisations d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- ? cotisations générales de sécurité sociale ;
- ? cotisations de sécurité sociale de Mayotte.

3.3.1. Cotisations d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CSAART est égale à la performance 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 CRASAT = (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 dispositifs particuliers sont prévus pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la performance 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 classe 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 affilié à la CASRAT une enveloppe financière au prorata du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents affiliés de sa branche.

3.3.2. Cotisations générales

Prime nationale d'intéressement (PNI) :

La prime nationale d'intéressement des agents des services

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 CSGS = (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) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement) × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSGS

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositifs relatifs à la prime nationale d'intéressement sont mis 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 CSGS = (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) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement) × nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre d'agents de la CSGS

Chaque organisme national versera à la CSGS une enveloppe consacrée 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 CSGS relèvent de la branche des exploités aliogérés relevant une prime individuelle à ceux des autres agents de la CSGS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Cissae 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) × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche maladie) × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement) × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche famille) × nombre d'agents de la branche famille) / nombre d'agents de la CSSM

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositifs relatifs à la prime nationale d'intéressement sont mis 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) × nombre d'agents de la branche retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche maladie) × nombre d'agents de la branche maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement) × nombre d'agents de la branche recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche famille) × nombre d'agents de la branche famille) / nombre d'agents de la CSSM

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe consacrée 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 Cissae 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 × (nombre de points réels 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 × (nombre de points réels 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 × nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales × nombre d'agents relevant des activités nationales) / nombre d'agents de l'organisme.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS

Année 2019

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Mesure de la performance

Pour la pratique : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se sunteit au niveau du régime général dans son ensemble et comprennent les assurés et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS contribue dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de croissance des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est isométrique de celle effectuée au niveau de chaque des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la pratique est déterminé par référence à la mesure des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la pratique : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en partenariat de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Indicateurs de la pratique nationale d'intéressement

L'UCANSS n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la mesure des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

Les indicateurs de la pratique locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

(Tableaux non reproduits, cubllseaton en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rurquibe BO Cntivooen collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

(à diluqeupr soeln les différentes catégories d'organismes enrntat dnas le cmahp d'application de l'annexe)

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Modalités de clucal de la pmire iidnvludlie nationale

La pirme nnaaitloe d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la menyone pondérée par les efieftcfs des cieifcenfots de paocmfrnre des premis natleianos de brnhcae (maladie et aicentdcs du travail, recouvrement, famille, retraite) seoln la fomlrue snaviute :

Coefficient de pomraenfrce de la pirme niataolne d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de pmefcarorne de la prat nioaatlne de la bahrnce rttearie × norbme d'agents de la bahcnre rtetriae + cfoiencit de pcnformerae de la prat nltnaaioe de la bacrhne de la bnarche maldiae et anecdits du tvaaril × nmrboe d'agents de la bcnhare mliade et adectcnis du triaval + conifeceit de procnferame de la prat nalaitone de la bhrnace falimle × nmrobe d'agents de la bhanrce fimllae + cicnfoeefit de pcafonemrre de la prat nnaolaite de la bharcne rcemuerneovt × nrombe d'agents de la bhncrae recouvrement)/nombre tatol d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de ccuall de la pmrie iednuidlvle locale

La pirme llcoae d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés soeln les 15 indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT ; FEC FO ; SNFOCOS,

Article 1er - Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne-temps

Ce prltoooce d'accord pnedrra fin de pilen dirot le 7 octobre 2021, et csseera de poiurdre tuot eeftt à cttee date. Il n'est pas rbanvoleuele par tcitae reconduction.

En vigueur non étendu en date du 22 août 2019

Dans les ctoniionds prévues par l'article 4.3.1. du proctoole d'accord du 8 mras 2016 rtielaf au cpmote épargne-temps dnas les ogmernsais de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à piatrr des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jorus épargnés sur son ctmpeo épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du norme de jruos travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé puet prétendre au bénéfice d'une rittaere à tuax plein, les jruos de congés épargnés sur le compte épargne-temps au memont de la msie en ?uvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, fnot l'objet d'un abondement, pirs en crgahe par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet aeedbnmnot ne puvnaot dépasser 10 jours.

Les jruos épargnés par le salarié snot décomptés en priorité.

Indicateurs et ofcebitjs rtunees puor la pmarrfnecoe de la bhrcane (part nationale) et la pnrarecofme des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

(Tableaux non reproduits, cetlsluaobns en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruibuqre BO Cntoenovin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe II

Intéressement : itdreucians des monsiiss ntaaniloes de la CANV (part locale)

Année 2019

(Tableau non reproduit, culatnolbse en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riburque BO Cvteooinnn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe III

Branche reiatrte : intéressement 2019

Indicateurs reneuts puor la mreuse de la praemnrcofe de la CSS de Myoatte (part locale)

(Tableau non reproduit, csbnltlaoe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqrube BO Cnvinetoon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

Les juors attribués par l'employeur au trtie de l'abondement ne pneeuvt pas farie l'objet d'une monétisation en cas de ruutrppe du crnatot de travail.

Article 2 - Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite

Ce pclorotoe d'accord pndrrea fin de peiln driot le 7 obocrtre 2021, et ceressa de pirurdoe tuot eeftt à ctete date. Il n'est pas rllveabouene par ttaiae reconduction.

En vigueur non étendu en date du 22 août 2019

Les omgaerniss tenenint à la diisotspoin des salariés tuteos les iamnfiotnros raetvleis aux dstofpiis existants.

Les salariés âgés de 55 ans et puls participent, à luer demande, à des réunions d'information organisées en coolibarllaotn aevc des onigaemsrs de rteratie (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'information, qui se déroulent padennt le temps de travail, snot l'occasion de :

- ? les iermofnr sur les dsnioioispts légales sur les reietarts de bsae et complémentaire ;
- ? les sliibesenisr sur les différentes démarches à etfueecfr (complémentaire santé, picrtoetn individuelle) ;
- ? luer prepsoor un rétro planning.

Un piont de siauitotn ieldlinvdiue réalisé en cttilboarlooan aevc les inostuttiins de retraite, et nometnamt aevc l'assurance reaittre du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, aifn de fticeailr sa prsie de cniscaanonse des différentes possibilités de départ en rieratte sur la bsae d'un ditnogsiaac censoil personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dfisitisops de rratetie pgivsesrore et de ptlniaoorogn d'activité entraînant suotrcce des pstirtanoes pneeuvt lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

Article 3 - Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Ce protocole d'accord prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 22 août 2019

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants, les cotisations pluriannuelles et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une interruption de travail à temps partiel pour une durée de travail comprise au moins à 3/5 d'un temps plein.

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

Article 4 - Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Ce protocole d'accord prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 22 août 2019

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées

Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFTD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le présent accord vise à traquer dans la carte professionnelle les innovations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et le contrat de professionnalisation et doit contribuer à la formation. Il a notamment pour objet de réaffirmer l'importance de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de garantir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux professionnels de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de parcours d'évolution professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution financière supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le régime de compétences (OPCO).

Les conditions posées à l'article 3 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de perte de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

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 entre en vigueur à sa date d'agrément.

Il prendra fin de plein droit le 31 mars 2022, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article - Préambule

Ce protocole d'accord prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 22 août 2019

Le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération pour les moins de 300 salariés cesse de s'appliquer le 31 août 2019.

Dans l'attente d'une négociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances qui cessera de produire ses effets le 7 octobre 2021, les parties conviennent d'assurer la continuité des mesures visant à l'aménagement des fins de carrière.

Les partenaires sociaux reconnaissent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les jeunes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et de garantir l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs professionnels que sont l'Institut 4.10 et l'École nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable outil pour le régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La priorité va donc être donnée par les partenaires sociaux à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garantissant une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

Article 1er - Titre Ier Le pilotage paritaire de la politique de formation

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

En complément de ses missions, la CEFNP définit les priorités de financement au titre des fonds mutualisés (légaux et conventionnels) en s'appuyant sur les orientations générales en matière de formation présentées par les caisses professionnelles et l'UCANSS.

Elle détermine les modalités de prise en charge des dispositifs de l'alternance, notamment des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et du dispositif de poursuite ou de reconversion par l'alternance (Pro-A). À cet égard, elle fixe les coûts des formations réalisées de l'alternance ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de la rémunération des stagiaires.

Titre II Développement de l'alternance

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Les personnes sucrées rattachées au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une formation professionnelle par l'obtention d'une certification professionnelle en alternance.

Article 2 - Recours à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

2.1. Objet de la Pro-A

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une formation professionnelle par l'obtention d'une certification professionnelle en alternance.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la formation par alternance.

2.2. Définition des personnes accessibles

En application des dispositions légales, la Pro-A permet l'accès à une formation professionnelle reconnue sur une liste définie par la branche professionnelle.

Elle permet de suivre des formations de qualification des adultes et de l'expérience et peut permettre l'acquisition du diplôme de qualification et de compétences.

La liste des personnes éligibles à la Pro-A figure en annexe. Elle prend en compte les critères légaux, les caractéristiques de motivation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

2.3. Bénéficiaires concernés

La Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est inscrite au répertoire de l'évolution des métiers ou de l'organisation du travail ainsi que les salariés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RCNP et rattachés au cadre de la licence.

2.4. Durée et nature de l'avenant

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un semestre de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou postsecondaire ;

? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail (1) ;

? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de qualification peut être allongée

jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des métiers de sécurité sociale.

2.5. Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques s'effectuent sur une durée au moins égale à 15 % de la durée de la certification, sans être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être portée jusqu'à 70 % du total de la durée de l'action pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et tous les salariés dont la qualification est inscrite au répertoire des métiers institutionnels.

Les actions de formation dans le cadre du dispositif Pro-A se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

2.6. Conditions éligibles et modalités de prise en charge

Le financement de la Pro-A est assuré par la contribution légale mutualisée au sien de l'OPCO.

L'opérateur de compétence prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches et les frais annexes. La prise en charge peut également inclure la rémunération pendant la formation. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les contributions de la branche de compétences en matière d'observation des coûts et de prise en charge.

(1) Les personnes « les personnes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont inscrits de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Recours aux contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

3.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un salarié d'acquiescer une qualification et de savoir ainsi son insertion professionnelle au sien du régime général.

Dans ce cadre, il a pour objet d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du régime général de la sécurité sociale.

Il doit, notamment, être utilisé pour faciliter l'intégration des personnes éloignées de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.

3.2. Définition des personnes accessibles

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation permet l'accès aux personnes :

? enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

? rattachés dans les métiers inscrits du régime général de sécurité sociale ;

? inscrits de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi professionnelle.

3.3. Bénéficiaires concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse :

? aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans avoir complété leur formation initiale et acquiescer une qualification professionnelle ;

? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

3.4. Durée et nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur sachant qu'en tout état de cause, son objet est de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en caractéristiques à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire ;
? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées par le contrat, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des secteurs de sécurité sociale.

3.5. Durée de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux théoriques et professionnels, est fixée au regard des dispositions légales.

Compte tenu de la complexité des métiers institutionnels, la durée totale de l'action de formation peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder 70 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

3.6. Rémunération des bénéficiaires(1)

Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visés par une qualification reconnue au niveau 3 de la classification des emplois, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2.

Ceux visés par des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

À compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au cadre conventionnel.

3.7. Financement et modalités de prise en charge

Le financement des cotisations de professionnalisation est assuré par la caisse nationale de mutualisation au sein de l'OPCO.

La CFPNP définit les taux de prise en charge dans le cadre de l'adoption des priorités de financement.

(1) L'article 3.6 est étendu sous réserve des dispositions des articles D. 6325-14 à D. 6325-18 du code du travail. (Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

4.1. Objectifs du tutorat et missions du tuteur

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences, est un levier majeur de l'accompagnement des jeunes professionnels.

Le tuteur a pour objet d'aider, d'informer et de guider le salarié

qui participe à une action de formation.

Le tuteur a pour mission de contribuer pleinement à :
? accueillir, aider, accompagner et guider le bénéficiaire de la formation ;
? organiser, avec les salariés intéressés, l'activité du bénéficiaire dans l'organisme, et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
? veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire avec le manager ;
? assurer le lien en coopération avec les services RH, avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation des compétences transmises, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'organisme ;
? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

4.2. Organisation de la formation et développement des compétences du tuteur

Un tuteur est désigné pour toute formation suivie dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un CQP de branche dès lors qu'un tuteur est obligatoire. Il en est de même pour tous les formations issues de la désignation d'un tuteur est requise.

Le salarié est choisi sur la base du valant par le droit de l'organisme en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le contrat de formation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture institutionnelle. Il bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

En tout état de cause, le salarié dispose à cet effet d'une préparation spécifique à l'accomplissement de sa mission. Des formations relatives à la méthodologie de transmission des savoirs lui sont proposées.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, au maximum, 3 salariés.

4.3. Reconnaissance de l'activité tutorale

La fonction tutorale est considérée comme un élément essentiel de compétences, à parer par le contrat de travail dans le cadre du contrat de développement professionnel.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

De plus, chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif sanctionné par un examen qui prévoit des primes tutorées, perçoit, à ce titre, une prime.

Cette prime est versée en une seule fois à l'issue de la mission de tuteur lorsque celle-ci s'est réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés avec l'intéressé, au regard des activités de travail prévues par le dispositif de formation.

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement tutoré effectuée dans l'organisme ; il correspond à 7 points par mois, cumulés ou non.

Dans ce cadre, la prime peut atteindre un montant maximum de 252 points par année civile et par tuteur.

La prime n'est pas dans la base de calcul de l'allocation vaccinale et de la qualification reconnue et n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail cumulée du salarié.

Titre III Accompagnement du salarié

Article 5 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le conseil en évolution professionnelle est abrogé et remplacé par le conseil en évolution professionnelle. Il est dispensé par l'un des organismes habilités : Pôle emploi,

Asicoaiostn puor l'emploi des caedrs (APEC), msiosin locale, CAP emploi (pour les prneosns en suaioitn de handicap) et les ogaroaniists désignées dnas chauqe région.

Les priteas saagiinetsr cifomernnt l'intérêt de ce dssiitipf puor prtrmteee à caquhe caaburotllior d'élaborer son porjet professionnel.

Afin d'en factieilr l'accès aux salariés, les seiervcs en cgahre de la geisotn des rueoesscrs hmnuais en assenurt la promotion.

Dans le même objectif, tuot salarié en CDI qui juiiftse d'une ancienneté d'au minus 5 années passées en qualité de salarié dnót 12 mios au sien de l'organisme, ou tuot salarié en CDD juiaitsfnt d'au minus 24 mios d'activité salariée au corus des 5 dernières années dnót 4 mios au sien de l'organisme bénéficie à sa danmdee d'une atirsootuan d'absence rémunérée de 1 demi-journée en vue de réaliser un csnoiel en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce consiel au cuors des 5 dernières années.

L'absence puet être portée à 1 journée lrosuqe l'organisme habilité à dpisenesr le cinsoel en évolution pserlilseonfone se trovue particulièrement éloigné du dciomlie du salarié.

Les faris de trrpoasnt et de rapes engagés par le salarié aaynt bénéficié de l'absence autorisée au ttrie du coensil en évolution professionnelle, lui snot remboursés sur la bsae des dstoipinoiss du pootlrcoe d'accord du 23 jliulet 2015 reialtf aux frias de déplacement.

Enfin, les eemryulops emninxeat aevc aniotettn tuote dmednae de foratomin fnaasit situe à un ceoisnl en évolution peserlosfnniloe dnas le crdae de l'établissement de luer paln de développement des compétences.

Article 6 - Entretien professionnel *En vigueur étendu en date du 8 mai 2020*

L'entretien piesoesnonrfl diot prretmete à caquhe salarié d'envisager les pypesreceits de son évolution professionnelle, natomment en terems de quflctaiioian et d'emploi. Il est dcistnit de l'entretien auennl d'évaluation et d'accompagnement.

Les pniarreetas scoaux de la bacrnhe cenvneionnt que l'employeur ou son représentant, lros de l'entretien peisoennrfl :

- ? irmnreofa les salariés des modalités d'utilisation et d'accès au ciosnel en évolution professionnelle, au cotmpe pennesrel de fatoromin et aux modalités d'abondements éventuels, à la vadotliain des aciuqs de l'expérience et aux balnis de compétences ou les orirteena vres les iroeruttnulcs compétents ;
- ? aptrophea une atinetotn particulière sur l'information des salariés détenant un fbliae nieavu de qotacfuiliian aifn de ftaieiclr luer accès à la formation.

Les oarnmegiss assurent, tuos les 6 ans, au mnois duex enentreits poinnerfssoels et un enrietten de bilan. Celui-ci est l'occasion de fiare un état des liuex récapitulatif du pcaours psouinenfesrl du salarié et de ses objectifs.

Lorsque l'entretien prsennfosoeil n'est pas réalisé par le sivree des rrcessueos humaines, ce deienrr s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toetus les iraiionftnoms nécessaires.

À l'issue de l'entretien professionnel, l'interlocuteur se rphpaorce du scivree des roeuescsrs hmeuinas puor pmetrtree de tneir copmte des bnisoes en formation, au rreagd de l'évolution de l'emploi et du perjot pensifooesrnl du salarié nmmoaentt dnas le crdae de l'élaboration du paln de développement des compétences.

Un dcmonuet de présentation des dispofisits de fmroaotin pilesseflonnore validé par la CFEPNP est mis à dstoiiipoin des salariés et présenté lros de l'entretien pfosernonesil par la psnrenoe en cghrae de réaliser celui-ci.

Article 7 - Validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 8 mai 2020*

La vdaltoiian des aciuqs de l'expérience pmeret d'accéder à tuot ou prtraie d'une ctiorftiaicen pnerlnsesoilofo dès lros que la prnsonee jfiutise d'une activité, citunnoe ou non, d'au mnois 1 année, en lein aevc la ctactfoiriien recherchée. Cette ccttioafrien puet être un diplôme, un titre, un CQP et diot être isitcrne au répertoire naonaitl des cefotctciainirs professionnelles.

Tout salarié puet bénéficier de la vladoiatn des acqis de son expérience dnas le cdare législatif et réglementaire en vigueur.

Le développement de la viiltaaodn des aiuqcs de l'expérience s'inscrit, notamment, dnas une démarche de geiotsn des mobilités tsasevrers et interbranches.

Afin d'en fersvioar l'accès à tuot salarié qui le souhaite, la CEFPNP :

- ? développe systématiquement la viltiaodan des aciuqs de l'expérience comme vioe d'accès aux CQP de la bahrnce plseolnrsoinefe ;
- ? siut le développement, ctonubire à la poitoomrn du dtspiisoif et eugoacnre la démarche cloitevlce de vodaiilatn des aciuqs de l'expérience.

Article 8 - Garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 8 mai 2020*

Le salarié bénéficie d'un diort d'accès à la formation, dnas des cnitnodois puls flavoarbes que cleees prévues par la loi, qui lui pemret de miaetnnir son employabilité et de développer ses compétences.

Le bénéfice d'une frmioaotn est anisi gaatrni à tuos les salariés présents qui n'en ainruaet pas siuvi deipus 4 ans. Celle-ci invitneet dnas l'année svaniut cette période de 4 ans. Ce suvii est effectué à l'occasion de l'entretien aennul d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien pnssefioonrel visé à l'article 6 du présent accord.

À l'issue de cet entretien, la ftromoain est cohisie d'un cmuomn arcood enrte l'employeur et le salarié.

Les actonis de foiratmn visées par ce diort s'entendent comme ceells enanrtt dnas le cmahp d'application des ditponoiiss définies par le cdoe du travail. Ces aconits snot cleels qui ptteemrnt au salarié de cricuonor au développement des compétences en lein ou non aevc luer psote de tvarial ou d'acquérir une qaitoiauiflcn puls élevée puor ptermrete d'atteindre un otjbicef professionnel. Elles snot incetsris au paln de développement des compétences de l'organisme.

Titre IV Financement de la formation professionnelle

Article 9 - Contribution conventionnelle supplémentaire *En vigueur étendu en date du 8 mai 2020*

Le fcnnneeiamt des fndos mutualisés puor la bcahrne est assuré par une cnoiitborutn cenvilelnotnone supplémentaire des omsrnigaes du régime général caoorsennpdt à 0,15 % de luer msase sarailale brute.

Cette coritbutnion cninotnoeenlvle s'ajoute à la criotntbuoin légale obtliirgae due au trtie de la foiatromn professionnelle. Elle artipnaept au régime général et est pilotée par la CFENPP de la bcrahne professionnelle. Elle est gérée par l'OPCO désigné par la branche.

La CNEFPF définit la liste des dotpiissifs itlnsnuitteois de ftomaoin et les priorités de ficanemnet sur les fonds mutualisés. La CPENFP puet définir psuilreus naevius de priorité solen les doiftpissis et ateffecr des tuax de psrie en cgrahe cnsooradernt à chuacn de ces niveaux. La CPNEFP puet également décider d'affecter une enlpoevpe financière spécifique à cuqhae niaveu de priorité.

Les paretis siiaragetns cnonneveit d'engager une négociation tuos les 3 ans, poantr sur les cnointdios d'une amélioration du

tuax de la cniotoiutrbn cevnllentonoie supplémentaire.

Article 10 - Abondement du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le ctpmoe psreenol de ftioarmon pmreet de fceinar des ancoits de fatmroion éligibles dnas la liimte du sdole iscirnt sur le cpmote du bénéficiaire. Lroqsue celui-ci est iauffnssnt puor la réalisation de la faimroton souhaitée, le salarié puet bénéficier d'abondements penrmteatt de criuvar tuot ou ptriae des coûts liés à la foioramtn (coûts pédagogiques et frais annexes).

10.1. Abondement de branche

La CFENPP du régime général vleile à la psrie en coptme des bonsies spécifiques des aegtns dnas la définition des priorités annueells de feannmecit de la formation. Dnas ce cadre, elle précise caqhue année les critères d'éligibilité à des adomnbetens au CPF financés sur les fdons mutualisés en lsaint les pblucis et les fntaioroms visées par la puilqitoe d'abondement CPF au naeivu de la bhcanre professionnelle. Elle précise nmatmoet les ctiniondos dnas lqeseleuls les salariés oacucnpt des eiompls raeevnt des 2 pierrems nuaevix des glriles de la csaolaiifscin définies dnas le potcrlooe d'accord du 30 nvembre 2004, à l'exception de clele des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un ambdneneot destiné à feialcitr luer accès à des ctcfatoneiriis spécifiques à la branche.

10.2. Abondement par les organismes

Un aeebnmond de l'employeur puet également invreeintr en complément de la msoliatibon du cotmpe peeonrnl de foimrtaon du salarié sur la bsae des oitootrenis du paln de développement des compétences de l'organisme et dnas le carde d'un poejrt de fmrioaton partagé. Dnas ce cadre, l'employeur porte une antottien particulière aux bénéficiaires de la girtanae ivndeiliulde visés à l'article 8 du présent accord.

Article 11 - Titre V Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le présent accord, qui est cocnlu puor une durée indéterminée, pruroa être révisé ou dénoncé dnas les cooidnints prévues par le

cdoe du travail.

Il srea déposé puor etexiosnn auprès du ministère chargé du travail, dnas les ctoidnnois prévues par le cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas eemgangnet unilatéral de l'employeur.

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Annexe 1

Liste de ctciioetranfis éligibles à la Pro-A

Les activités des omiagrens de la brcnhae du régime général snot smiuesos à de fotres évolutions liées au cxtetone législatif et réglementaire, économique, sociétal et aux opportunités orfeefts par les progrès tuecinghoelqs et l'intelligence artificielle. Ces ctgnehahmes maerujs s'inscrivent dnas un ctexonte économique fermnotet cnoatrnt aevc puor ctntansoe la rrheechce de l'efficience et de l'amélioration de la qualité du scirvee rnedu à l'usager.

Les organisations, le conetnu des métiers et les biosnes en compétences évoluent. Dnas une logquie de getsion prévisionnelle des eomipls et des compétences, la bacnhre du régime général diot aesrus le développement et l'adaptation des compétences des salariés dnas l'emploi et sécuriser les puarocrs pesolirsnofens aifn de pmrrttee aux oingresams de répondre aux eenjux de demain.

Cette litse s'appuie sur les résultats des études proudetis dnas le cdrae de l'observatoire des métiers iertcnaahbnre du régime général (étude sur l'impact de l'automatisation des tâches et l'intégration des noeveulls toecghloines sur les métiers de la prtucioodn et de la ritealon de seivre réalisée en 2019, les rptroas eolpmi et formation, et les coontveinns d'objectifs et de gisteon établies etnre l'État et les différentes csesais nteliaaos du régime général) dnot les éléments snot repis en anexe 2.

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP cnoeselir oreffs de services	01 ? Goeitsn des snaiiotts clients	Institut 4.10	Titre ou diplôme psneesriofnol eegtrsrine au RNCP
CQP getaniinsroe coinsel de la sécurité sociale	01 ? Gtosien des stniutaos clients	Institut 4.10	Certificat de qiiflioauactn plssrlineoefone (CQP)
CQP contrôleur allocataire	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des rsqies externes	Institut 4.10	Certificat de qcaiouiaflitn pneirllnsosoeffe (CQP)
CQP contrôleur du recouvrement	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des ruqises externes	Institut 4.10	Certificat de qfaiiiloaucn pironlfoesnesle (CQP)
DAMC : dptiossiif d'accès aux métiers de contrôle ? ftarimoon iniatle des Inspecteurs	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des rqueiss externes	Institut 4.10	Qualification rneunce dnas les cofcsaniasltiis d'une cvioenontn cliltvoece niatnaloe de bhcnare (CCN)
CQP délégué de l'assurance maladie	07 ? Métiers de la régulation du système de soins	Institut 4.10	Certificat de qioaaufilitcn plnloeoofsrsene (CQP)
Diplôme d'État d'Infirmier	06 ? Métiers de l'offre de sonis et psrie en chagre du handicap	Organismes agréés de tpye IFSI	Titre ou diplôme pifssenoenrol eirnegstre au RNCP
Diplôme d'État d'aide-soignant	06 ? Métiers de l'offre de sions et psrie en cahgre du handicap	Organismes agréés de tpye Istinttus AS-AP	Diplôme d'État
Diplôme d'État de mnuiteor éducateur	06 ? Métiers de l'offre de snios et psrie en chrage du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État

Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	06 ? Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

Protocole d'accord du 25 octobre 2019 relatif à la fixation du taux de cotisation au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En accord avec l'AGIRC-ARRCO, le taux de cotisation au régime de retraite complémentaire sur la thénac 1 est fixé comme suit :

Le taux de calcul des pinots est de 6,26 % auquel est appliqué le taux d'appel de 127 %, soit une cotisation appelée de 7,95 %.

Les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et à hauteur de 40 % par le salarié.

Sur la thénac 2 des rémunérations, il est fait application du taux de cotisation obligatoire fixé par la réglementation du régime AGIRC-ARRCO.

Ces dispositions sont susceptibles d'évoluer en application des accords régissant le régime AGIRC-ARRCO.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2020.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT PSTE,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Considérant tout l'intérêt que représente, dans les entreprises du régime général de sécurité sociale, et pour les salariés y travaillant, un dispositif d'intéressement, les parties souhaitent reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui tussradie la prise en compte des performances réalisées par chaque entreprise de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux rémunérations conventionnelles de la rémunération et constitue un élément indépendant de la négociation sociale conclue par l'entreprise dans l'institution.

Elles entendent que cet élément de rétribution supplémentaire a des conséquences positives sur l'amélioration de la qualité du

travail prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Il est transmis aux institutions de retraite des groupes Mkaaoffl Médéric Hmanuis et AG2R La Mondiale pour mise en œuvre et à la fédération AGIRC-ARRCO pour information.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

La loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit le transfert des cotisations de travail des salariés du régime social des indépendants (RSI) vers le régime général de sécurité sociale.

Ce transfert a des conséquences sur le taux de cotisation au régime complémentaire de retraite complémentaire. En effet, alors que les salariés du régime général de sécurité sociale cotisent au régime AGIRC-ARRCO au taux obligatoire sur la thénac 1 des rémunérations, les salariés du RSI cotisent, depuis sa création, à un taux supérieur.

Il résulte de l'article 40 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire, qui reprend les dispositions et modalités des régimes AGRIC et ARRCO, que doit être établi au sien de chaque entreprise l'allocation des salariés du RSI un taux moyen pondéré de cotisation.

Soucieux de préserver l'unité du régime réglementaire et contributive aux salariés du régime général, ce qui est pour l'employeur, les salariés ont souhaité que le taux moyen pondéré soit calculé sur l'ensemble de la branche professionnelle.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes.

Il est convenu que les usagers, qui demandent l'un des axes majeurs des politiques publiques par l'institution.

Elles entendent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des entreprises et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux entreprises et institue un mécanisme ayant pour finalité la conciliation des intérêts collectifs au cours de chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque entreprise de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

À 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 60 % pour la seconde.

La mesure des performances et les modalités d'attribution de la part locale de l'intéressement font l'objet d'annexes par branche de législation, l'UCANSS et l'Institut national de formation professionnelle d'annexes spécifiques.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2020, 2021 et 2022.

Il est en vigueur en vertu de la réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du régime général de sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le champ d'intéressement vise l'ensemble des salariés relevant des conventions collectives nées de la loi du 8 février 1957 relative à l'organisation des services de sécurité sociale, des conventions collectives entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, dans le cadre d'un contrat de travail et compris au moins 2 mois d'ancienneté au sein d'un établissement relevant du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

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 donneront lieu à des cotisations 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 sont pas prises en compte pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :
? un représentant par entreprise syndicale ;
? le président du comité exécutif ou son représentant, quarante-dix membres du comité exécutif dont deux représentants des organisations régionales et locales, et le directeur de l'UCANSS dans le cas où il n'y a pas de comité exécutif ;
? l'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties sauront 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.

Article 6 - Renouvellement, révision et dénonciation de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

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 nouveau accord devra être conclu avant la fin du 6e mois suivant l'année 2022.

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 conclu entre les parties sarteagiens avant la fin du 1er semestre pour être appliqué dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra reconstruire les objectifs fixés par chaque branche mentionnée lorsque les indicateurs concernés sont renouvelés annuellement.

Elle interviendra systématiquement lorsqu'une nouvelle définition d'objectifs et de moyens sera conclue par une commission nationale avec les services de l'État, afin de tenir compte notamment, au niveau des objectifs, de la situation économique et sociale des entreprises retenues. En attendant 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.

Article 7 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Il est institué une commission spécialisée dite « Commission de l'intéressement ».

Cette commission est composée, d'une part, d'un représentant de chacune des entreprises syndicales représentatives et, d'autre part, du président du comité exécutif assisté du directeur de l'UCANSS et d'un représentant de chacune des organisations nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une influence sur le dispositif d'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

Article 8 - Information des salariés sur l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord et une notice d'information seront remis, si possible par voie électronique, à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Il est remis par chaque organisme d'organisme au comité social et économique.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

La masse salariale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale de l'année de réalisation des performances,

hros chregas patronales, puor cachune des branches.

En corus de période, ce mnonatt pourra, éventuellement, être majoré par voie d'avenant.

Il est distingué 2 ptas dnas l'intéressement, la première inttidifeat l'atteinte d'objectifs définis par bhnae de législation, et dénommée « prat nnaoitale d'intéressement » ; la sdcone caractérisant l'atteinte des offecijbs régionaux ou lcaoux par les oraesignms de bsaie anisi que les ocjifbets fixés par les Casseis nineoaltas puor elles-mêmes et dénommée « prat llocae d'intéressement ».

Ces mssaes neanloiat d'intéressement snot réparties à hauetur de 40 % au ttre de la prat nitaloane et de 60 % au ttre de la prat locale.

Les dspionosits reevtails au ccual de l'intéressement snot définis dnas des axeenns séparées par cuhgae Casise nationale, puor cqhuae branhce de législation, et puor l'UCANSS et l'Institut nnoaaitl de formation.

Les iaetnicurds de preronmfcae snot reuetns à pirtar des cvnnnetoios d'objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement snot déterminés par banchre de législation, tnat puor la prat ntalinaoe que puor la prat locale.

Les mnatonts attribués évoluent en foontcin des résultats.

Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

Article 10 - Principes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le mtinnaot de la pmire d'intéressement est réparti dnas chuqae omanssige de manière non hiérarchisée, ertne les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à tmpes partiel, le mtinnaot iindveudil de l'intéressement est ptornonroeipl à la durée cuttcllnoraee de luer teps de travail.

Le mtoannt ieiniduvl de la pmrie d'intéressement est calculé en fntocoin du tmpes de présence pnendat l'exercice au ttre dqueul l'intéressement est attribué.

Conformément au cdoe du travail, snot assimilées à des périodes de présence :

? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui incult les congés cnonienovnlts rémunérés visés aux ariltces 45,46 et 46 bis de la ciotvennon cllvtoicee noaniltae de taravil du 8 février 1957 ;

? les périodes de snoeiupssn du cnrotat de taiavrl consécutives à un adceicnt du taarivl ou à une mliadae professionnelle.

Pour le reste, les ascenebs assimilées à du tmpes de présence snot iqueueidnts à cllées résultant de l'application des règles, établies au paln national, puor le ccual des jruos de rpeos liés à la réduction du teps de travail.

Les absences pénalisantes ne réduisent pas le maonntt de la mssae salarlaie glabole distribuée.

La prime d'intéressement diot être payée au puls trad anvat le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié scbstulepie de bénéficier de l'intéressement qttuie l'organisme snas que celui-ci ait été en mreuse de culelacr les dotirs dnot il était titulaire, l'organisme lui dnedmae l'adresse à llelque il proua être avisé de ses droits, et de l'informer de ses chmneaegtns d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne puet être anittet à la dernière adersse indiquée par lui, les smeoms aeuluqelxs il puet prétendre snot teenus à sa dtiisposion par l'organisme panndet une durée de 1 an cuonrat à cetpmor du 1er jiuu sivnuat la clôture de l'exercice

au ttre duquel ces seomms snot attribuées. Passé ce délai, ces sommes snot reiesms à la Cissae des dépôts et cnsinoitnaogs où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmree de la prescription.

Article 11 - Information annuelle des bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Chaque bénéficiaire est informé, par une fhcie dtsiintce du beuilln de paie, envoyée par curerrior simple, des smeoms qui lui snot attribuées au ttre de l'intéressement et du mtanont dnot il puet ddmaener en tuot ou pitare le versement.

Cette fcihe dtcitisne du beuilln de slaaire iduqnie :

? le mtannot de l'intéressement puor l'exercice écoulé ;

? le mnotnat myoen perçu par les bénéficiaires ;

? les modalités scctceuncis de cacull et de répartition de l'intéressement ;

? le mtannot de la prime d'intéressement qui lui est attribuée ;

? les prélèvements appliqués au ttre de la ctioubntroin sloaice généralisée et de la cotnotbuirin au rmumeorneebst de la dttee sloaice ;

? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne iestirrteeprnens des somems attribuées au ttre de l'intéressement ;

? la période d'indisponibilité des dotirs et les cas de déblocage anticipés lsruoqe l'intéressement est itvnsei sur un paln d'épargne salariale.

Lorsque le salarié a donné son accord, la riemse de cttee fhcie puet être effectuée par voie électronique dnas des cotnidoins vnasit à grtainer l'intégrité des données.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jorus cdlaiaeners suvanit la dtae de la nfctooiiaitn lui pmnrteaet de prdenre ccsnnaaisoe de cttee information.

Article 12 - Affectation de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les bénéficiaires de l'accord pevenut décider de poevrcier immédiatement ou d'investir tuot ou pratie de lerus dorits à intéressement dnas les fonds cnummos de pcemaentl d'entreprise du paln d'épargne ierrtetepiernss ou du paln d'épargne puor la rattriee cocllteif iepnrretieernts conformément aux dtipoisnois prévues dnas le polotcroe d'accord du 21 jiuu 2017 riatlf à la msie en pcale d'un paln d'épargne intesnrerpteries dnas le régime général de sécurité slcoiae ou des dnosiisoptis prévues dnas le procoltoe d'accord du 13 février 2018 riatlf à la msie en palce d'un paln d'épargne puor la rrtiaee ceclotilf interentreprises.

La dnamdee de veeerntst diot être formulée dnas un délai de 15 juros à cmpteor de la dtae à laequelle il est présumé informé du moanntt qui lui est attribué.

À défaut, la pmrie d'intéressement est affectée d'office au paln d'épargne interentreprises, conformément aux dtiisinpsoos du cdoe du travail. Les smemos concernées soernt iinestevs en prat du FPCE présentant le priofl le puls sécurisé en apoiacpitln du pcoolorte d'accord riatlf au paln d'épargne interentreprises.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Cet aorccd est d'application impérative à l'ensemble des oagnriemss du régime général de sécurité sociale.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aorccd fiat l'objet d'un dépôt dnas les cnnitidoos posées par le cdoe du travail.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1

Branche rratiete : intéressement 2020

Indicateurs et ocfbetjis rteenus puor la pfmnceorrae de la bhanrce (part nationale) et la penofcmrre des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

(Tableau non reproduit, calbslotnue en lgnie sur le stie Légifrance, rbirquue Bniltlues offeilics des cntvnoeoins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 2

Intéressement : itrncudeais des miinssos noalianets de la CANV (part locale) ? Année 2020

(Tableau non reproduit, csoltbuanle en linge sur le stie Légifrance, rquubire Bilelunts oclififes des coionnvtes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 3

Branche reatrite : intéressement 2020

Indicateurs rnuets puor la mrseue de la pemrrnfcoae de la CSS de Mttoaye (part locale)

(Tableau non reproduit, csbtualone en lgnie sur le stie Légifrance, riqburue Bilnutles ofeilifcs des ctinnonoves collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Annexe tehuncqe de l'accord intéressement UCANSS

(Document non reproduit, cbnsluotlae en lgnie sur le stie

Avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Mesure exceptionnelle dérogatoire
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2020

Les périodes de dssiepe d'activité ou d'arrêt de tarival nées de la cisre siaatnre liées à l'épidémie de « Covid-19 » etne le 16 mras 2020 et le 10 mai 2020 snot assimilées à des périodes de présence puor le calcul et le vsenremet de l'intéressement.

Toutes les sunitiaots liées la crsie sitaranie atneaffct les salariés snot traitées équitablement, conformément au caractère clciotlef du disitpsoif d'intéressement, dnas ce cadre, snot visés les mifots de sosisunepsn du conratt de taavirl suavtns :
? les arrêts mdilaae débutant à ceomtrp du 16 mras 2020 ;
? les arrêts puor gdrae d'enfant ;
? les arrêts des poennesrs vulnérables ou pcorhes d'une persnone vulnérable.

Légifrance, ruqrbaue Billuntes offeiicls des cnvooenints collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Annexe tqecinuhe de l'accord intéressement

Branche famille

(Document non reproduit, cablslnutoe en lgnie sur le stie Légifrance, ruiubrqe Btlilules oifecifls des ctievnnoos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Annexe tcenuhiqe de l'institut 4.10

(Document non reproduit, clabslnoue en lgnie sur le stie Légifrance, ruqribue Bleitluns offclieis des conoinenvts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Annexe

(Document non reproduit, cullasobnte en lgnie sur le stie Légifrance, rruubiqe Bnlilutes olceififs des cennnootivs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Annexe tuncheqie de l'accord intéressement

Branche recouvrement

(Document non reproduit, clnbustlaoe en lgnie sur le stie Légifrance, rquiubre Bnuetills oieifcfls des cvnnetnoos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Annexe thiencuqe de la barnhce retraite

(Document non reproduit, calsnbultoe en lgnie sur le stie Légifrance, rruuubiqe Blituines oiclfiefs des cntoneonvis collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBoc=false

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2020

Le présent aorccd enrte en ailotappicn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acun cas eegannget unilatéral de l'employeur.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2020

Le ptloocre d'accord du 23 juiun 2020 raeltif à l'intéressement dnas les oagisermns du régime général de sécurité scoioae a été cnlocu puor une durée de 3 ans et s'applique aux ecirceexs 2020,2021 et 2022.

Cet acorcd prévoit une répartition pnnolreotrpolie à la durée de présence du salarié sur l'exercice. Or, l'épidémie de « Covid-19 » est vnuee créer des sunattiois epextonllenecis au neaviu de la gtsoein du posnrenel : salariés en dnsspiee d'activité ou arrêts de taviarl liés à différents miotfs dnas le cdrae de la pandémie.

Dans ce cadre, et en tenant compte de l'analyse diffusée par le ministère du travail dans son questionnaire-réponses relatif à l'épargne salariale face à l'épidémie du Coronavirus (« Covid-19 »), les partenaires sociaux ont souhaité que les dispositions nées de

Protocole d'accord du 6 octobre 2020 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT PSTE,

Article 1er - Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

1.1. Champ d'application

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des caractéristiques 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 situations visées ci-dessous :

- ? établissements gérés par les UECAGM ;
- ? centres d'examen de santé ;
- ? centres de vacances ;
- ? crèches ;
- ? centres de vacances ;
- ? centres sociaux gérés par les CAF ;
- ? unités 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.

1.2. Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel

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

Il s'agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical (niveau 9E à 12E)	2 heures
Cadre de santé (niveau 7E à 8E)	
Cadre éducatif (niveau 7E)	
Conseiller pédagogique (niveau 6E)	
Rééducateur (niveau 6E)	
Infirmier (niveau 6E)	4 heures
Manipulateur en électroradiologie (niveau 6E)	
Personnel médico-technique B (niveau 5E)	
Personnel d'éducation technique B (niveau 5E)	
Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)	

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

La gestion du risque épidémique ne pénalise pas les salariés.

Elles sont donc couvertes des dispositions qui suivent :

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

1.3. Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié qui a été 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, rattaché à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires. Cette disposition s'applique à l'organisme employeur mais également aux organismes du régime général de sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent, que le recrutement à temps partiel du salarié soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord, étant entendu qu'une attention particulière doit être apportée au salarié qui, recruté avant cette date, occupe un emploi d'une durée inférieure aux minima résultant de l'article 1.2.

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 immédiate à l'organisme, la vacance de poste est diffusée au sein du régime général avant d'être éventuellement ouverte à des candidats externes à la branche professionnelle.

Article 2 - Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

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 hebdomadaire de travail.

Pour ce faire un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet, sauf urgence avérée.

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.

À l'exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée principalement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant anéantir leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un avenant ne constitue pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une 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 5.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des heures de travail prévues par son contrat, un 6e et un 7e avenants peuvent être conclus quand la limite fixée à l'article 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 habituel prévu au contrat du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de 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 admises 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 %.

Article 3 - Garanties accordées au salarié

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

3.1. ? Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribue à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et contribue 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 voyages, établissements et services visés à l'article 1er du décret relatif aux heures 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 que 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 répartition de son temps de travail de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette dernière n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) activité (s) principale (s).

3.2. ? Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Au cours de l'entretien professionnel, les conditions peuvent permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important que celui qui lui est actuellement attribué si l'intéressé en fait la demande.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4, ou 1E à 4E, et qui fait valoir à temps partiel un contrat de moins de 24 heures.

3.2.1. ? Mobilité interne à l'organisme

a) Modalité d'exercice de la priorité

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 1.3, le salarié qui a été 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 à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Le salarié qui obtient un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne retourne pas à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie automatiquement d'un droit de recrutement.

b) Mobilité interne nécessitant une formation complémentaire

Lorsque le salarié envisage de solliciter d'occuper, à l'intérieur de son organisme, un emploi nécessitant une formation certifiante, son employeur peut être amené à lui offrir des heures supplémentaires prévues à l'article 3.4.

3.2.2. ? Mobilité inter-organismes

Quand un salarié envisage de solliciter de réaliser une mobilité professionnelle interne au régime général, son employeur peut être amené à lui offrir des heures supplémentaires prévues à l'article 3.4.

Si le salarié choisit son choix, et exprime sa volonté d'exercer une mobilité inter-organismes nécessitant une formation certifiante, son CPF peut être amené à lui offrir des heures supplémentaires prévues à l'article 3.4 afin de permettre la formation nécessaire en vue de favoriser son recrutement par un autre organisme.

3.3. ? Accès 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 offres de travail émanant de ces structures.

3.4. ? Annullation du compte personnel de formation (CPF) des salariés recrutés à temps partiel

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en euros au titre de chaque année et peut bénéficier d'abondements complémentaires conformément par voie conventionnelle.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation prévoit que la quotité d'abondement de la branche professionnelle du régime général de sécurité sociale est confiée à la CENFP dans le cadre des priorités annuelles de financement de la formation.

Les abonnements adoptés annuellement sont financés sur les fonds mutualisés en faveur des publics et les formations visées.

La CENFP précise notamment les conditions dans lesquelles les salariés occupant des emplois venant des deux premières années des métiers de la formation professionnelle définies dans le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois, à l'exception des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un abonnement destiné à faciliter leur accès à des formations spécifiques à la branche.

Pour les salariés à temps partiel dont le contrat est de moins de 24 heures des niveaux 1 à 4 et 1E à 4E, la CENFP évalue systématiquement les conditions de travail de faiblesse de l'occupation d'un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle.

L'employeur informe les salariés, lors des entretiens professionnels, des abonnements CPF susceptibles d'être octroyés. L'employeur encourage les salariés concernés dans leurs démarches de mobilisation du compte personnel de formation et des abonnements prévus annuellement par la CENFP.

L'employeur permet la réalisation de ces formations abondées par la CENFP dans le cadre du CPF en tout en pratique sur temps de travail.

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Durant leur période d'activité à temps partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la durée de travail à temps partiel ne peut être inférieure à celle du travail à temps plein, sauf disposition contraire expresse.

Article 5 - Évolution professionnelle du salarié
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Le salarié exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences, et aux parcours professionnels 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.

Article 6 - Bilan du travail à temps partiel au plan local
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Conformément aux dispositions légales, en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord adopté entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du comité social et économique, aménageant les modalités d'information et de consultation de ce dernier, un bilan du travail à temps partiel lui est communiqué une fois par an.

Ce bilan porte notamment sur :
? le nombre de salariés recrutés selon un horizon 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 accomplies ;
? 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.

Article 7 - Bilan national du travail à temps partiel
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

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 d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.

Un document d'information sur le présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Article - Préambule

Protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel dit Ségur de la santé

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux constatent la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Dans la continuité des accords du 8 juillet 2014 et du 25 octobre 2016, le présent accord a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou 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 décisions émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces dispositions 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 visant à garantir la continuité de services dans les secteurs visés à l'article 1er du présent accord tout en permettant :

? de réduire les heures de travail des salariés ;
? de faciliter l'accès à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en cancréant toutes les conditions permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en instituant une priorité de recrutement sur des postes prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;
? de faciliter les transitions professionnelles, en favorisant par l'entretien professionnel les souhaits d'évolutions exprimés et en organisant les actions d'accompagnement nécessaires à leur réalisation ;
? de faciliter les transitions professionnelles, en favorisant 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 circonstances qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

Article - Annexe

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'agrément ou à compter du 1er décembre 2020 si ce dernier intervient antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Annexe
Avenant type prévoyant une aménagement temporaire de la durée de travail

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bletlunis officielles des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0019.pdf/BOCC

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; CFDT PTSE ; SNFOCOS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent accord est conclu au bénéfice des personnes non

médicaux des établissements de santé des UEGAM et des EAPHD des UGECAM, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, liotsiqgue anisi que les sages-femmes dès lros qu'ils relèvent de la ceitonovnn ctoillceve natoalnie de tivraal du 8 février 1957.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » égal à 238 ? burt puor un tpmes plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le mtonant du complément mseunel est fixé penoonomnepterillrt au tpmes de trvaail qnaud le bénéficiaire exerce puor une durée inférieure au tpmes plein.

Pour les salariés exerçant dnas puruselis structures, le monntat ddiut complément est calculé au ptrroa du tpmes almcpcoi dnas l'une des surctuetrs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé sloen les modalités alplbpaieics à la rémunération de base.

Le complément musenel est elxcu de l'assiette de cualcl des éléments de sialare prévus par la continevon cleolvctie ninlotaee de tvarail du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

La msie en ?uvre du complément « Ségur de la santé » se frea dnas les coinnitods sauvintes :
? un mnnnotat de 117 ? en burt à effet du 1er srmbepe 2020 ;
? un motant de 121 ? en burt à effet du 1er décembre 2020.

À ce titre, il est rappelé qu'en aticapopiln des dspistinoois de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dioiipssntos d'un aocrcd cecollitf d'entreprise ou d'établissement ayant le même obejrt et clcnou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuogeur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Le paiement du complément musenel est conditionné à son fincneemat par les pouovirs publics.

Cette ditisospoin ctsuintoe la ctnodiion eselstielne du présent

Avenant du 15 juin 2021 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

En aapictopiln de l'article 6 du potloroce d'accord du 23 jiuin 2020, les priteas sgeriitanas ceovnnninet d'adopter les aennexs tuenqehcs fiagnrut au présent accord.

Les nulveelos modalités de ccual de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à ctmpeor de l'exercice

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Thème : pceemnrrafoe économique, soaicle et environnementale	350			
Développer l'efficience des activités de la branche				

accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Les pterriaeans saiocux se roctreennoent dnas l'année sianvut l'entrée en veuiugr du présent aocrcd aifn de procéder à l'évaluation de la msie en ?uvre des dispositions.

Le présent aroccd est clcnou à durée indéterminée.

Il puorra être révisé ou dénoncé dnas les cdotoniis prévues par le cdoe du travail.

Le présent aocrcd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas egaenngemt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Dans le cadre du « Ségur de la santé », le mnitistre des solidarités et de la santé a pirs la décision de miislober des myenos financiers, destinés à rvleiosearr les pfselonirosnes des établissements de santé et des EHPAD. Cttee riltveasiraoon s'est traitide par la straingue d'un pctoorle cneorcant les sages-femmes et les psenroelns non médicaux. Cttee musere se tidarut dnas le sutecer piulbc par une rviioolerasatn socle des sleriaas des sages-femmes et des pelnnesros non médicaux.

Le vutceer jurqduiie de ces merseus est le perjot de loi de fceinmenat de la sécurité slocliae (PLFSS) puor 2021 asini que les sutrpopps par lsuqeels snoret versés les fnaincemnets complémentaires afférents.

Les prriaetneas sociaux ont demandé une égalité de tmneetrat entre ponlsrsefnieos des établissements de santé piclbus et privés. Le msnirtie a assuré que le seecutr privé siloridae bénéficierait d'un tnaemtreit équitable par raorppt au seucter pbuilc suos réserve de la coscnoliun d'un aroccd clletciof tnospnraat les msueers prévues par le protocole. Cette tsoiiptrson diot rprdenree tueltxemenet les mrseus prévues dnas le public aifn que l'ensemble des psnenrloes concernés par ces dernières pniiusest bénéficier d'une atogatmeniuin similaire.

Le présent aocrcd a dnoc puor oebjrt de tprsesaonr ctete msuree en isaurntnt un complément mnueeel dit du « Ségur de la santé ».

2021.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 1
Branche rtrieate : intéressement 2021

Indicateurs et ojbcfites reunets puor la pfoamrrnce de la bcahnre (part nationale) et la paferncmore des Carsat, des CSGS et de la Canv en Île-de-France (part locale)

Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/Nombre d'ETPMA de la bcrnhae retraite) ? hors fntcnoios nationales	60	16 235	12 638	16 850
Évolution du coût de gsetion (charges de gestion/Total UO pondérées (hors ftnocoins nationales)	60	4,05 ?	5,13 ?	4,10 ?
Améliorer la pfmcrenoraie sociale				
Taux de fiamtroon des caaortrbuolels (agents anayt bénéficié d'une formation)	50	78,77 %	60,00 %	65,00 %
Index égalité femmes/hommes	30	92 points	75 points	90 points
Conclusion d'un pctlorooe d'accord, ou d'un avenant, puor le développement du tivraal à diasctne et foiiamalrostrn d'un paln d'accompagnement sur le développement du traival hybride	100	?	?	Oui/Non
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la coatiommonn d'énergie	50	? 15,29 %	? 4,0 %	? 6,0 %
Thème : qualité de service	575			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service				
Taux de deisorss dtrois ppreops « RG » déposés au mions 4 mios avnat la dtae de pniot de départ de la retraite	60	68,19 %	60 %	70 %
Taux de dssreois diotrs prerops « TI » déposés au minos 4 mios avnat la dtae de piont de départ de la retraite	5	46,93 %	22 %	25 %
Taux de dioserss ditros ppoerrs « RG » notifiés avnat la dtae de pinot de départ de la retraite	60	79,45 %	68 %	75 %
Taux de droeiss diotrs pperros « TI » notifiés avant la dtae de ponit de départ de la retraite	5	42,68 %	15 %	25 %
Taux de dsrsioes doirts dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios saiuvt le dépôt de la demande	40	64,77 %	45 %	50 %
Taux de doiesrss dtrios dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios siauvt le dépôt de la demande	5	81,51 %	72 %	80 %
Taux des réclamations traitées dnas les délais	20	79,03 %	60 %	70 %
Taux d'appels téléphoniques entrnats aioutbs (techniciens + SVI)	50	86,34 %	80 %	85 %
Taux de coriurles traités dnas les délais (2 jurors ouvrés)	20	86,61 %	60 %	70 %
Nombre d'entretiens iaimtornfon reattire (EIR)	40	72 934	82 500	93 500
Garantir un niveau élevé de siaoatitsfcn des retraités				
Taux de sstcitaifaon gblloae des retraités	60	90 %	87 %	92 %
Taux de staoitsacfin par mdoe de catnoct (indicateur composite)	40	90 %	83 %	88 %
Ressenti de la réitération : nborme meoynd de contacts par retraité (tous canaux).	20	5,4	5,0	4,0
Promouvoir la raloiten celint digitale				
Taux de denamdes de rraiette déposées en lngie (droits propres)	50	55,63 %	40 %	50 %
Déployer la puliotqde de prévention de la ptree d'autonomie				
Taux de dnemdae d'aides indilueielvds traitées en 40 jours maximum	40	94,12 %	85 %	90 %
Déploiement des dtiossfpis en fevaur de l'aménagement du lneemogt ineduvidil (nombre de bénéficiaires)	20	20 694	18 000	18 200
Développement de la ricanscansenoie réciproque des goeuprs iso-ressources (GIR) affectés par les Colsnis départementaux et par les csasies de ratetire (taux de couverture)	40	66 %	70 %	80 %
Thème : maîtrise des ruqsius et ltute ctorne la fraude	160			
Améliorer la qualité des dirseos mis en paiement				
Indicateur qualité du pssouercs rteitras (IQPR) : tuax de dseoisrs mis en pmiaeeent snas ereurr à icdcennie financière (indicateur composite, pondération 50/50) :	60			
? IPQR « Sartndad »		83,59 %	87,00 %	91,00 %
? IPQR « Dernière iotiucrntsn »		88,35 %	87,00 %	91,00 %
Consolider les aciotns de ltute cnrtoe la fraude				
Montant tatol des iduns fuluruadex et ffituas constatés	50	19,7 M ?	14,25 M	19,0 M
Montant total des inuds faurduelux et fiatufs évités	50	128,2 M ?	72,0 M	96,0 M
	1085			

Article - Annexe 2

Annexe 2
Intéressement : iuadetncirs des moisnns ntioelnaas de la CANV
(part locale) année 2021

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2020	Objectifs 2021	
			Seuil	Objectif
Réussir la transition numérique	50	99,19 %	97,50 %	97,80 %
Taux de disponibilité des assurés (front-office, back-office, API, partenaires assurés)				
Améliorer la qualité des services mis en paiement	50	1,92 %	< ou = à 1,60 %	< ou = à 0,75 %
Taux d'incidence financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)				
Accroître la performance économique de la branche	50	15 204	11 156	14 875
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETPM)				
Accroître la performance économique de la branche	50	5,05 %	6,25 %	5,00 %
Évolution du coût de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'œuvre pondérées)				
Optimiser le pilotage et l'organisation des activités au sein du réseau de la branche retraite	50	69 %	59 %	64 %
Taux de satisfaction des assurés en intra et interbranches				
Améliorer les délais d'identification	50	11 jours	16 jours	14 jours
Délai moyen de traitement des demandes des assurés nés à l'étranger				
	300			

Annexe 3
Branche retraite : intéressement 2021

Article - Annexe 3

Indicateurs retenus pour la mesure de la performance de la CSS de Matytoe (part locale)

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Axe offre de service et satisfaction client				
Taux de satisfaction globale des retraités.	60	90,70 %	81,00 %	86,00 %
Taux d'appels téléphoniques traités (techniciens + SVI)	50	57,60 %	75,00 %	85,00 %
Taux de réclamations traitées dans les délais	20	32,50 %	35,00 %	45,00 %
Taux de dossiers traités dans les délais (2 jours ouvrés)	20	92,42 %	75,00 %	80,00 %
Taux de saisie des DDAS au 31/07	50	46,64 %	45,00 %	50,00 %
Axe performance opérationnelle				
Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	60	58,66 %	45,00 %	50,00 %
Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	40	60,87 %	55,00 %	60,00 %
Taux de demande d'aides sociales traitées en 40 jours maximum	40	91,94 %	75,00 %	80,00 %
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement individuel (nombre de bénéficiaires)	20	16	15	21
Pourcentage des dossiers APSA payés dans le mois suivant l'échéance due	50	79,25 %	75,00 %	80,00 %
Axe performance sociale et environnementale				
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	50	-	-1,00 %	-2,00 %
Taux de formation des agents ayant bénéficié d'une formation	50	56,79 %	60,00 %	65,00 %
Total points	510			

Article - Annexe 4

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 4
Annexe technique de l'accord intéressement
Branche retraite année 2021

Les objectifs visés par cette annexe sont :

- ? les cotisations d'allocations familiales ;
- ? les cotisations immobilières dont le principe est rattaché à une cotisation d'allocations familiales ;
- ? les fédérations et unions de cotisations d'allocations familiales ;
- ? les services communs et mutualisés de CAF dans la personnalité juridique ;
- ? les cotisations de cotisations (CDR) ;
- ? la cotisation nationale des allocations familiales.

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Conformément aux piepnircs de l'accord, les critères de pprencfoae de la brchane fimlale déterminant le cluac de l'intéressement découlent des ojbtfecs fixés par la covneoitnn d'objectifs et de gestion.

La mrusee de la pcoarefrnme intégrera ? suos frome de nartieaointlss de périodes et/ou d'abaissements proratisés des ociftbjes ? les ipctams de la période d'état d'urgence stanraie lrsquoee celle-ci arua rendu ipoibmlsse la réalisation de tuot ou pratie des activités ctraunbinot à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Les inadciuetrs de la prat nntiaoale d'intéressement

Les iuedictrans associés à l'amélioration du service

Trois itncuaedirs snot associés à l'amélioration du sevcrie à l'allocataire :

Le délai meyon de démarche des psianetorts légaes dnas un délai inférieur à 16,5 jours. La ntoe affectée au cualcl de la pmie est dépendante du nieavu aintett sur cet icieauntr :

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 jruos ? 19 jours	2
> 16,5 jorus ? 18 jours	4
? 16,5 jours	5

Proportion des CAF aynat aitentt la cible naiatnole puor le délai de démarche meoynd des pnrottaies légaes de 16,5 juors qui dvrea être supérieur à 73 % :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 65 %	2
? 65 % < 73 %	4
? 73 %	5

Taux de laitiqudion aoauquitmte : oetijbcf de 26 % La ntoe affectée au culacl de la pirme est dépendante du neavuu atntett sur cet icutinrear :

Taux	Note
< 22 %	0
? 22 % < 23 %	2
? 23 % < 26 %	4
? 26 %	5

Les iudenritcas associés à la maîtrise des rseuqis et à la ltute cnrote la fraude

Trois irteidacuns snot associés aux otijcfbes de maîtrise des rueisq et de ltute ctnore la fadure :

Le mnanott des fuaedrs détectées, aevc un ocibtejf de 306M ? La ntoe affectée au cuall de la pmie est dépendante du neavuu atintet au paln nainatol sur cet ienudticar :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le tuax de recermvuenot réel à 24 mios des inuds non frauduleux, aevc un ocijbetf 2021 fixé à 86,6 % La ntoe affectée au cuall de la pmie est dépendante du neavuu atneitt sur cet incaeditur :

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pnoit ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif atentit ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de ruisqe résiduel métier qui a été fixé à 1,25 % puor 2021. La ntoe affectée au caulcl de la pirme est dépendante du neavuu aneittt sur cet iaunetdcir :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,20 point	0
> 0,10 pinot et ? 0,20 point	2
? 0,10 point	4
Objectif aetntit ou dépassé	5

Les idcnetraius associés à la pnrrcoafmee économique et au velot soical du développement durable

Un itnaceiudr est associé à l'objectif d'une pmaefrocne économique aucrce :
La msie en ?uvre de la réforme lmgeont ;

Un ictdunaier est associé à la prise en cmtope du vleoet eoanirnmnetnevl du développement dbarule :
Le tuax de réduction de la ctniooamsmon d'énergie corrigée, aevc un oeitcjbef de dinotimuin de 2 % par an.

Les intdueicras associés au métier

Cinq iracduietns snot associés à l'objectif métier :
? msie en ?uvre de l'aide enltlecnepoie de solidarité 2021 ;
? msie en ?uvre des mseeurs du paln rbeond pitete ecanfne ;
? msie en ?uvre du rendez-vous des ditros aevc un otcbijef de 250 000 rendez-vous en 2021 ;
? msie en plcae de l'intermédiation financières des psionnes aertlmeiains puor les ptnreas séparés ;
? préparation de la réforme d'extension du DRM à la PPA et au RSA

Tableau de synthèse ? Puor la prat nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
-------	------------	-------	-------	-------------

Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des pettoisans légales (COG)	? 16,5 jours	? 19 jours	10 %
	Réduction des écarts de pomncarfree ertne les CAF sur le délai moyen de démarches des ptoitrnseas légales (COG)	? 73 %	? 60 %	9 %
	Taux de ldiAQoiutn auqttamoioe (COG)	? 26 %	? 22 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des faeurds détectées (COG)	306M d' ?	? 90 % de l'objectif	8 %
	Taux de roenvmeucret réel à 24 mios des idnus non fruuludeax (COG)	86,6 %	? 0,5 pts	8 %
	Indicateur de rusiqe résiduel métier (COG)	1,25 %	? 0,20 piont de l'objectif	8 %
Performance économique et slocaie et environnementale	Mise en ?uvre de la réforme logement	Oui/Non	?	7 %
	Réduction de la coostaoimmnn d'énergie corrigée (COG)	2 %	?	5 %
Métier	Mise en ?uvre de l'aide epnixctlneolee de solidarité 2021	Oui/Non	?	8 %
	Mise en ?uvre des mesuers du paln rnoebd petite enfance	Oui/Non	?	8 %
	Rendez-vous des dtiors (COG)	250 000	?	6 %
	Mise en plcae de l'intermédiation financières des pnseoins amriaenitles puor les patenrs séparés	Oui/Non	?	6 %
	Préparation de la réforme d'extension du DRM à la PPA et au RSA	Oui/Non		7 %

2.2. ?Les idretnaiucs de la prat llacoe d'intéressement

Pour les CAF, les unoins immobilières et les fédérations

Les inauriecmts associés à l'amélioration du svirece à l'allocataire

Trois ieincrtadus snot associés à l'atteinte des obcejftfs d'engagements de sicrvee :

L'atteinte de l'objectif du délai meoynd de démarche des bénéficiaires de mmnia saciuox fixé à cqhae CAF puor 2021. La ntoe affectée au culcal de la pimre est dépendante du nvaieu antetit sur cet itciadnuer :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Le tuax d'appels téléphoniques traités. Les résultats snot établis par pltaeau téléphonique. Lousrqe celui-ci assrue la réponse téléphonique puor pruiluess CAF, ce même résultat est affecté à cahucn de ces organismes. La ntoe affectée au cclaul de la pmire est dépendante du nvaieu antitet sur cet iudeitncar :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 82 %	2
? 82 % < 89 %	4
? 89 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax d'informations etantrnes par voies dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à cqhae cassie puor 2021. La ntoe affectée au cluacul de la pimre est dépendante du neviau aetntit sur cet iuantciedr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
100 %	5

Les iteuandrcis associés à la maîtrise des risques

Six iarcnuetdis snot associés à l'objectif d'une meillrue maîtrise des reuqiss et à la lttue ctorne la fadrue : L'atteinte de l'objectif de contrôle sur pacle qui a été fixé à chuqae cssiae puor 2021. La ntoe affectée au clcaul de la pmrie est dépendante du naievu atniett sur cet ieuctdnair :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
? 60 % < 75 %	2
? 75 % < 100 %	4
Objectif antetit ou dépassé (y cmriops aevc rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif rrtiaef à la msie en ?uvre du paln de sivpsiouren puor l'année 2021. La ntoe affectée au cluacul de la pmrie est dépendante du nieavu aetint sur cet ieacnuitdr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 100 %	4
Objectif anettit ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif « dmaitnng métier » (composante 2 de l'ODCF) qui a été fixé à chuqae csasie puor l'année 2021. La ntoe affectée au cacull de la pimre est dépendante du nvaieu aetint sur cet idacnueitr :

Taux d'atteinte à l'objectif	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 redevance réel à 24 mois des fonds non frauduleux, qui a été fixé à chaque année pour l'année 2021. 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 le Directeur régional et financier national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations sont la garantie est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portent 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 remonter en cause la validité des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remonter en cause la validité des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remonter en cause la validité des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remonter en cause la validité des comptes	4

Score	Note
Validation sans observations ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

L'atteinte de l'objectif de qualité de la liquidation (IQL) qui a été fixé à chaque année pour l'année 2021. 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

Les 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 qualité de la prévision budgétaire des dépenses de service calculée à partir du rapport entre la prévision du mois de juillet et d'octobre avec un écart d'un écart < 3 % en 2021. 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 ? 5 %	2
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 % et ? 3 %	4
< 3 %	5

Écart (prévision d'octobre)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 5 %	2
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 % et ? 3 %	4
< 3 %	5

La note relative correspond à la moyenne des écarts des prévisions de juillet et des prévisions d'octobre.

Afin de mesurer l'impact de la baisse de dépense PSU vers le FTPE c'est-à-dire « Covid-19 », le montant inscrit en FTPE cinquième « Covid-19 » sera ajouté aux dépenses de PSU au niveau des TMS et de l'arrêté des comptes pour évaluer les résultats des exercices ;

Le taux de régularisation des prestations de service, 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'écart < 5 % en 2021 ;

L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération, qui devra être supérieur à 75 points.

Deux indicateurs associés au métier

Taux de correction de la population par des CTG. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet

iactnediur :

? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0

Tableau de synthèse ? Puor les CAF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai meyon de démarche des bénéficiaires de mimina souicax (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (COG)	? 89 %	? 75 %	9 %
	Taux d'informations eeatrtns par voies dématérialisées hros paareiretns (COG)	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des rqiseus et lutte ctnore la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	? 60 % de l'objectif	5 %
	Mettre en ?uvre le paln de supervision	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif dnnimaatig métier (composante 2 de l'ODCF)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de rceveurenmt réel à 24 mios des indus non feurluudx (COG)	Objectif individuel	? 1 pinot de l'objectif	5 %
	Validation des cmpoets locaux	Validation snas risotectrtin ou score ? 7 points	Score ? 27 points	7 %
	Indicateur de qualité de la liuiatioqdn (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non anittete de la médiane et régression ? 0,5	8 %
Performance économique et scoaile et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire en atocin silocae (COG)	< 3 %	< 5,5 %	7 %
	Régularisation des pntreistaos de service	< 5 %	?	7 %
	Indicateur iednx égalité femme/homme (rémunération)	? 75 points	?	5 %
Métier	Taux de curuteorve de la puooatplin par des CTG (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des pceals PSU existantes	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %

Pour les centres de roesresucs (CDR)

Le rôle des crneets de rssuceores étant de perdndre en cgarhe des ftoctinos assurées par les caisses, les critères de peomfrcrane les cnrncaeon puvenet être assimilés à cuex des ogiaesrnms eux-mêmes.

Le clcaul de la prat lacloe de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
 ? la pacmfeonrré mnnyoe de du réseau des CAF de la région CDR ;
 ? la sifastticoan des CAF par ropapt au CDR ;
 ? la réalisation de la fluiele de route.

Un inceaidtr associé à la pacrremofne du réseau des CAF

Dans la meruse où l'une des cnonrtoibiuts atuenteds de la prat des cenerts de rceursesos est l'appui à la réalisation des objeficts lacoux des CAF, cet icinteaudr cosoperrnd à la meoyne des peorfermcnas du réseau des casseis de la région.

Trois ieciatudrns associés à la qualité de svreice du ctnree de rressources

Le tuax de réalisation de la fluiele de rutoe aunlnele des cerents de rressources. La ntoe affectée au clucal de la pmire est dépendante du naeviu attinet sur cet iuiaentcdr :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris etnre 60 et 79 %	4

Compris ernte 50 et 59 %	3
Compris etrne 40 et 49 %	2
Compris ernte 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

Le nveiu de sstictiaiofn des CAF sur l'offre de scvrie de luer CDR. La ntoe affectée au clucal de la prime est dépendante du nvaieu ateintt sur cet inucdatier :

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Le trimreatet des deamdens métiers dnas SAXO, avec l'objectif de teiartr au mnios 80 % des denedmas métiers exprimées par les CAF dnas SAXO, ce dnas un délai de 21 juors ouvrés. La ntoe affectée au clucal de la prime est dépendante du nieavu atentit sur cet iectianudr :

Taux	Note
Strictement inférieur à 60 %	0
Compris etnre 60 et 79 %	3

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des pramofcneers des CAF de la région	?	?	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la fleulie de Route annuelle	? 80 %	? 30 %	30 %
	Niveau de stsaifocitan des CAF sur l'offre de sivcere de luer CDR	?	?	30 %
	Traitement des deemadns métiers dnas SXAO en monis de 21 juras ouvrés	80 %	? 60 %	10 %

Pour la CNAF

Le clcaul de la prat lolace de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- ? la pnrncfoaree mnnyeoe du réseau des CAF ;
- ? la capacité de la CANF à réaliser les prtoejs mjruaes définis dnas la COG ;
- ? la maîtrise des reuqsis inhérents à l'établissement pbiulc ;
- ? la qualité de srvice du système d'information.

Un iutenacdir associé à la promncaefe du réseau des CAF

Dans la mesrue où l'une des coitturobnns aeutednts de la prat de la csaise ntolaiane est l'appui à la réalisation des ojifctebns lcaoux des CAF, cet itedacuinn cnespoord à la moennye des pnreaceormfs du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la caisse nanilaote de meenr à trmee les ptjreos mjæeurs définis dnas la COG

La capacité du réseau des caessis à aettridne les oejcfitbs de service, de maîtrise des rqsieus et de pceomfarre économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la caisse ntniaaole de meenr à tmree ces ptjeors majeurs.

Chaque année, le dreuitecr général de la CANF fxie la liste des ptjores majeurs de l'exercice à venir. Puor cahcun d'entre eux, l'objectif est aietnt si le proejt est mené à terme, snot dnas les délais fixés et avec la pcutiroodn des laibrevls prévus initialement.

Si la cuodnite des pterojs reecstpe ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à cuahcn d'entre eux. La ntoe fialne cporseonrd à la mneynoe des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, cenodrpaornst à l'atteinte des otjceibfs de corvreurte des sécurités ienitraumofqs par le réseau des CAF, qui diot être d'au minos 95 % (sur la bsae de la siiottaun des bonens praetuiqs oratoebiigls après évaluation). La ntoe affectée au cclual de la prime est dépendante du neaivu aeittnt sur cet icieuantr :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Les ianiudrtces associés à la qualité de scribe du système d'information

Deux idecutainrs snot associés à l'atteinte des ofeibtjcs d'engagements de secirve :

Stabilisation du nmbore d'anomalies : objitcef d'une sitatiosabl du voulme de sxao en sctok etrne le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021. La ntoe affectée au clcaul de la prime est dépendante du naeviu attenit sur cet ieudicntr :

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0
? + 5 % et > + 2,5 %	2
? + 2,5 % et > 0 %	4
? %	5

Le tuax de disponibilité des aioltappcins (front office, bcak office, API) : paiortl bénéficiaires. La ntoe affectée au ccaull de la prime est dépendante du niveau anetitt sur cet ienauditr :

Taux	Note
< 93 %	0
? 93 % ? < 94 %	1
? 94 % ? < 95 %	2
? 95 % ? < 96 %	3
? 96 % ? < 98,5 %	4
? 98,5 %	5

Tableau de synthèse ? Puor la CNAF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des peormreancfs des CAF	?	?	30 %
Pilotage des protejs majeurs	Capacité à mener à bein les pejtros majeurs	?	?	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des rieursq ifqtnoeaurmis (Tacite)	? 99 %	? 95 %	10 %
Qualité de srivece du système d'information	Réduction du nmbore d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des apoanpictils (front office, bcak office, API) : pioartl bénéficiaires (COG)	? 98,5 %	? 93 %	15 %

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

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 les cas prévoyant une notation progressive. Cela est précisé.

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, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance est inférieure à 2,5 :

Dotation PNI = (Masse financière réservée à la PNI x note de performance notale obtenue) / Note de performance maximale soit 5

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche selon la formule suivante :

PNI = Masse financière affectée à la PNI / 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 cas selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance est inférieure à 2,5 :

PLI maximale = Masse financière réservée à la PLI / Total des ETP éligibles de la branche

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque cas se fait alors selon la formule suivante :

PLI = (PLI maximale x note de performance locale obtenue) / Note de performance maximale soit 5

Pour les centres de services (CDR)

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de services intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux centres du ressort 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.)

Article - Annexe 5

En vigueur non étendu en date du 3 juillet 2021

Annexe 5
Annexe technique de l'accord d'intéressement

Branche maladie année 2021

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juillet 2021

Les objectifs visés par la présente annexe sont :

? les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs filiales ;

? les directions régionales du service médical (DRSM), personnel administratif et praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;

? la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) ;

? les CTI ;

? les CIER ;

? les Carast et leurs filiales et la CAMRIF ;

? les CSGS ;

? les UEAGCM et leurs établissements ;

? les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;

? la CSCS (caisse communale 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.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juillet 2021

Contexte

La branche maladie, spécifiquement impactée par la crise sanitaire a souhaité d'une part poursuivre ses objectifs et alignés sur la COG et d'autre part évaluer son action en tenant compte de la situation de la branche en 2021 que nous connaissons. La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence contextualisé avec des objectifs plus ambitieux et reflétant les efforts et la mobilisation de tous les membres de son large réseau.

Quelques nouveaux objectifs ont été introduits pour répondre à la demande de la branche d'implication de la branche dans la gestion de la crise (contact tracing, vaccination?) et à des fins d'harmonisation interne (index égalité femmes/hommes...).

Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance globale de la branche sont déterminés en fonction de la mesure de l'impact de :

? la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;

? la convention d'objectifs et de gestion de la branche adhérente du tavail et malades professionnels (AT/MP) pour la période 2018-2022, du 5 septembre 2018 ;

? la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAF et l'État pour la période 2018-2022, approuvée par le décret du 25 janvier 2018.

En fonction des indicateurs de la gestion de la crise sanitaire, certains indicateurs (socle, période d'évaluation) pourront être adaptés.

Évolution du nombre d'indicateurs

Année	National	CPAM	DRSM	CNAM	CARSAT/CRAMIF	CGSS	CTI	CEIR	UGECAM	Mayotte
2019	16	15	15	12	12	18	7	10	12	10
2020	15	11	8	13	10	12	6	5	12	7
2021	13	17	10	22	8	13	6	5	11	8

2.1. Les indicateurs de la pratique nationale d'intéressement

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

Les indicateurs servent à évaluer la pratique nationale de l'intéressement notamment aux bénéficiaires médicaux et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Tableau de synthèse

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Utilisation des télé-services			
	Indicateur composite (50 %/50 %) :			
	? relevé IJ dématérialisé	94 %	87,81 %	75
	? demande dématérialisée CV2	65 %	52,69 %	
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S	7 000 000	6 650 000	75
Qualité de service	Taux de décrochés des appels téléphoniques assurés	90 %	60 %	75
Qualité de service	Taux de DMP alimentés par au moins 1 document	25 %	15 %	100
Qualité de service	Déployer l'exercice coordonné : nombre de CTPS signifiés de l'accord conventionnel	300	97 (résultat 2020)	75
Gestion du risque	Taux de fraudes avec suites contentieuses	60 %	48 %	100
Gestion du risque	Harmonisation des taux de reconnaissance AT : réduction de la variance des résultats locaux	Évolution de la variance < ou égale à par rapport à 2019	Augmentation du coefficient de variance < 10 %	100
Gestion du risque	Montants totaux recouverts au titre du RCT	799 millions	742 millions (résultat 2020)	100
Gestion du risque	Indicateur composite 50/50 : Vaccination :			
	? mise à disposition, maintenance et aménagement PS du SI VAC	100 %	80 %	100
	? envoi des invitations pour capage de vaccination dans les délais négociés avec le MSS	100 %	80 %	
Performance économique et sociale	Taux de collaborateurs éligibles au télétravail dotés d'un équipement permettant le télétravail en période de crise	81 % des agents équipés de VPN et d'un ordinateur portable	75 %	100
Performance économique et sociale	Taux d'accès global à la formation (EFI.PES.02.01)	60 %	50 %	100

2.2. Les indicateurs de la pratique locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les DRSM, la CNAM, les Carsat, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unités immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servent à évaluer la pratique locale de l'intéressement notamment au sein des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les organismes nationaux :

? la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
 ? la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
 ? la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociale des organisations).

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.

Tableaux de synthèse

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9e décile)	31j	45j	100

Qualité de service	Performance du svicere de base			
	Indicateur csimootpe (40 %/60 %) :			
	? délai de règlement 1re IJ non subrogée COG (40 %)	Délai de règlement 1re IJ non subrogée COG : 27 j	Délai de règlement 1re IJ non subrogée 40 j	150
	? délai de règlement des fuieilles de snois électroniques assurés (9e décile) (60 %)	Délai de règlement des fuieilles de snois électroniques assurés (9e décile) : 7 j	Délai de règlement des fleieius de sonis électroniques assurés (9e décile) : 8 j	
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dnas le carde des sneiasis de la Miosisn aegmcpnenaomct santé	80 000	40 000	75
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et employeurs			
	Indicateur copsomtie (1/3 ? 1/3 ? 1/3) :			
	? tuax de prloocote de sinois électronique (PSE)	PSE : 80 %	PSE : 73,38 %	75
	? tuax aivs d'arrêt de tarival dématérialisé (AAT)	AAT : 70 %	AAT : 43,47 %	
	? tuax de e-DAT	e-dat : 79 %	e-dat : 72,24 %	
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	2 500	1 518	50
Gestion du risque	Indicateur copsoimte 25/25/25/25			
	Taux de piitictrapaon au dépistage du cacenr :			
	? du sien (25)	Cancer du sien : 55,14 %	Cancer du sien : 48,56 %	100
	? du col de l'utérus (25)	Cancer du col de l'utérus : 51,03 %	Cancer du col de l'utérus : 41,01 %	
	? cooecatrl (25)	Cancer corctelaol : 2,81 %	Cancer coacotlrel : 15,60 %	
	? tuax de rcuroes gaboll aux chirurgiens-dentistes puor les ceslsas d'âges concernées par l'examen PBD (25)	Recours?chirurgiens-dentistes : 47,37 %	Recours?chirurgiens-dentistes : 37,92 %	
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Gestion du risque	Contact trcnaig : délai de tameentrit des PO	0,40 j	1 j	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Performance économique et sociale	Socle cummon RH : liralevbs à réaliser	1 ou 2 labrevils au 31/01/2022	0 livrable	100
Performance économique et sociale	Index égalité professionnelle	75/100 Au 15/02/2022	O/N	100

Part lolace DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de non rprtuue des protnietass en lein aevc les ALD exonérantes	95 %	85 %	200
Qualité de service	Utilisation des télé-services ? Itencaidur cspomitoe (1/3 ? 1/3 ? 1/3) :			
	? tuax de ptoolcore de sinois électronique (PSE)	PSE : 80 %	PSE : 73.38 %	150
	? tuax Aivs d'Arrêt de Taavirl dématérialisé (AAT)	AT/MP : 30 %	AAT : 43.47 %	
	? tuax de cefiiairctrs médicaux AT/MP dématérialisés	AT/MP : 30 %	AT/MP : 26.50 %	
Gestion du risque	Impact des aontcis d'accompagnement à la reirpse du travail	> 60 %	> 40 %	150
Gestion du risque	Délai myeon de tsmirinasson de l'IP à la CPAM	? 10 jours	? 30 jours	150

Gestion du risque	Contact triacg : délai de traitement des PO	0,40 j	1 j	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Performance économique et sociale	Socle commun RH : Irlbaeivs à réaliser	1 ou 2 livrables au 31/01/2022	0 livrable	100

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Faciliter l'accès à la C2S et son itinéraire :	31/12/2021	31/03/2022	100
	Mettre en production la demande de C2S en ligne pré-remplie			
Qualité de service	Prévenir la désinsertion selon les besoins :	31/12/2021	31/03/2022	50
	Lancer l'expérimentation de la plateforme sur 14 territoires, en intégrant les engagements de la future loi sur la santé au travail et l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants			
Qualité de service	Indicateur cible 50/50			100
	Poursuivre le déploiement de la e-prescription : généraliser aux médicaments et LPP :			
	? mener des travaux avec les prestataires pour l'utilisation de la e-prescription	Travaux : 30/06/2021	Travaux : 30/09/2021	
	? démarrer le déploiement de la e-prescription dans 30 départements	Démarrage dans 30 départements au 31/12/2021	Démarrage dans 20 départements au 31/03/2022	
Qualité de service	Indicateur cible 50/50			100
	Déployer le cahier numérique de Ma Santé 2022 :			
	DMP/ENS :			
	? lancer l'expérimentation sur les 3 CAPM pilotes	Lancement de l'expérimentation : juillet 2021	Lancement de l'expérimentation : septembre 2021	
	? intégration du carnet de vaccination COVID dans le DMP	Carnet de vaccination COVID DMP : 31/10/2021	Carnet de vaccination COVID DMP : 31/12/2021	
Gestion du risque	Rénovation GDR			100
	Indicateur cible 50/50 :			
	? mise en œuvre des actions à court terme avant fin du 1er semestre	10 actions au 30/06/2021	7 actions au 30/06/2021	
	? diffusion du plan stratégique GDR rénové 2022	Diffusion du plan stratégique au 31/12/2021	Diffusion du plan stratégique au 27/02/2022	
Gestion du risque	Sur la base des engagements et de l'expérimentation sur les infirmiers, définir une stratégie de contrôle concertée et de gestion du risque par une approche intégrée, transposée sur d'autres catégories de PS.	30/09/2021	31/12/2021	75
Gestion du risque	Mettre en œuvre le plan d'actions DSS de lutte contre les fumeurs sauteurs 2021-2022, notamment l'évaluation chiffrée de la fraude pour les pharmacies rattachées.	Pourcentage d'actions réalisées au 31/12/2021	Pourcentage d'actions réalisées au 31/12/2021	75
Performance économique et sociale	Indicateur cible 50/50			50
	PLEIADE ? Dématérialisation des flux entrants :			
	? mettre en œuvre la procédure de marché	Mise en œuvre : procédure de marché : 31/12/2021	Mise en œuvre : procédure de marché : 31/03/2022	
	? mettre en œuvre la solution de classement d'archives VITAM	Solution d'archivage : 31/12/2021	Solution d'archivage : 31/03/2022	
Performance économique et sociale	Retrouver des délais d'instruction des IJ conformes aux objectifs de la COG via la mise en place d'une démarche globale d'accompagnement des caisses.	Délai global moyen 1re IJ assuré à 27 jours au 12/2021	Délai global moyen 1re IJ assuré à 40 jours au 12/2021	50

Performance économique et sociale	Sécuriser la qualité de la raeltin cnliet sur le délai de réponse aux e-mails :	31/12/2021	31/03/2022	50
	? mertte en pclae une etrdinae et un appui aux pautalex EPTICA			
Performance économique et sociale	Optimiser la stratégie d'accueil pyuqishe en lein avec l'approche multicanal	30/06/2021	30/09/2021	50
	Déployer le rendez-vous téléphonique dnas Maeoldig +			
Performance économique et sociale	Moderniser l'offre de sercvie assuré puor le pneaemit en ligne des créances (y cromptis PF et franchises)	30/09/2021	31/12/2021	50
Performance économique et sociale	Indicateur ciotspmoe 20/20/20/20/20			100
	Adapter le système d'information en meannt à bein les paiunprcix prjotes SI de rfeone :			
	? APTEMO ? Roefnte de l'instruction des AT/MP, msie en piucordotn du lot 2.1 au 30/05/2021	ATEMPO : 30/05/21	ATEMPO : 30/09/21	
	? msie en pitdcouron du peialr 1 du pjroet de rénovation des aivs d'arrêts et ccetiartifs d'imputabilité au rqsieue (REAATCIM) sur la fsiuon des piotiserrpcns d'arrêts de taavirl AT/MP et maaldie au 30/11/2021	REAATCIM : 30/11/21	REAATCIM : 28/02/22	
	? MEORETe ? Rtfenoe des cniaehs de liquidation, lasroiivn de la première itération fabricant	METEROR : 31/12/2021	METEROR 31/03/2022	
	? MTIAS ? Roetnfe du système d'information médical, pialer 2 : rénovation des psurosecs IJ, rente, invalidité et intégration du rppaort médical structuré plus généralisation	MATIS : 31/12/2021	MATIS : 31/03/2022	
	? P8 : Msie en place du référentiel IPC (individu, protection, couverture) : rotnfee de la goisten des données de référence de l'individu, pleiar 1 (solution dédiée aux biseons d'acquisition des données bénéficiaires du paleir 1 METEORe)	IPC peialr 1 : 31/12/2021	IPC pailer 1 : 31/03/2022	
Performance économique et sociale	Réalisation de la mogitairn des assurés de la MNH : rpceest du cleideranr de migration	06/04/2021	01/05/2021	50

Part laloe CASRAT et CRAMIF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service soacil : tuax de dendeams d'intervention avec rendez-vous dnas les 15 jours	72 %	60 %	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires snas etneteirn duepis 4 mois	< = 8 %	< = 12 %	100
Qualité de service	Service scaiol : tuax de rsemie du paln d'aide aux bénéficiaires d'une jointrvtenen scaloie iildunedlive sur l'axe PDP ? employabilité anyat eu au minos 3 entretiens	70 %	55 %	100
Gestion du risque	Nombre d'assurés accompagnés au titre de la PDP	144 100	89 460	100
Gestion du risque	Évaluation glalobe du déploiement des 3 prmomgaers ntounaiax de prévention (TMS Pros, chutes, ruiqse chimique)	80 %	0 %	200
Gestion du risque	Taux d'exécution des btgeuds SPTPE (budget ianitul + 100 % des reports) -	70 %	40 %	150
Performance économique et sociale	Qualité des tuax notifiés	? 3 %	? 6 %	150
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0	100

Part laloe CGSS

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service sicaol : tuax de ddeemans d'intervention avec rendez-vous dnas les 15 jours	72 %	60 %	100
Qualité de service	Service saoiel : tuax de bénéficiaires d'un agepoemccannmt soaicl snas eteiretnn diepus 4 mois	? 8 %	? 12 %	100

Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saeniss de la Msoisn ancpmongemecat santé	80 000	40 000	50
Qualité de service	Performance du sircee de base			200
	Indicateur csomoptie 25 % / 25 % / 25 % / 25 % :			
	? délai de règlement 1re IJ non subrogée	Délais : 1re IJ non subrogée : 36 j	IJ : 51 j	
	? délai de règlement des FSP LAD	FSP LAD 17 j	FSP LAD : 20j	
	? délai de rruesmemobet des FSE assurés 9e décile	FSE assurés 9e décile : 7 j	FSE : 8 j	
	? délai d'instruction des dmedaens CMUC/ACS	C2S : 31 j	C2S : 45 j	
Qualité de service	Utilisation des télé-services psosrnnefioles de santé ientcduar cioptosme 50 %/50 % :			100
	? tuax de prtocooe de sinos électronique (PSE)	PSE : 80 %	PSE : 66,75 %	
	? tuax aivs d'arrêt de taiarvl dématérialisé (AAT)	AAT : 70 %	AAT : 45,01 %	
Gestion du risque	Évaluation glblaoe du déploiement des 3 pmamrgoers natauinoux de prévention (TMS pros, chutes, riuqse chimique)	80 %	0 %	150
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Gestion du risque	Contact tiancrg : délai de ttanremeit des PO	0,40 j	1 j	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	150

Part laocle CTI				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Respect des etganemnegs de disponibilités des applications, de rceepst des délais de traitements, de reescpt des eetnagmnges dans les dnmeaios continuité, capacité, support, projet, recette, sécurité et rcsepet des pgnlians du paln de tfoiaomrtars des crtenes concernés	100 %	80 %	755
Qualité de service	Évaluation de la ssafoictian des uteirtulasis et des ctneils puor les CSH (note sur 10)	Note 2020	Note 2019	50
Gestion du risque	Adhésion à la démarche SMI	100 %	0 %	50
Gestion du risque	Respect des eegtnaemngs de la PSSI	100 %	0 %	70
Performance économique et sociale	Taux de rcspeet de la valdoiaitn des comptes	100 %	30 %	20
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du dereinr trstrmiee de l'année	Budget consommé ertne 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé entre 90 % et 105 % de la prévision	55

Part llaocle CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Respect des eaneggments sur le courrier, la gsotien des soktcs et la manentiacne du matériel	100 %	90 %	270
Qualité de service	Respect des etganemnegs dans les dioenmas continuité, support, pjreot et transformation	100 %	90 %	380
Gestion du risque	Respect de la qualité d'impression et de la msie suos plis	100 %	90 %	100
Performance économique et sociale	Atteindre les eenngatgems de puioirtcdon journalière	100 %	90 %	150
Performance économique et sociale	Suivi des cnoomniotass budgétaires dans les accords-cadres naiotanux et sviui du bdguet entre prévisionnel et exécuté à fin jiuu et fin sptremebe et pceptjrion à fin décembre	100 %	95 %	100

Part llocae UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Plan de tmafonrotsarn iinslvue de l'offre médico-sociale tennat cmtpoe de la csire Covid	Transmission par l'UGECAM d'un paln d'actions cnrcaennot l'ensemble de ses établissements et siercevs médico-sociaux (handicap enfant/adulte) aevc une patrie sur l'auto détermination et l'évaluation 360 anavt le 31/12/2021	O/N	100
Qualité de service	Enquête de sftoacitiasn dnas les établissements sanitaires	Remontée d'une ntoe d'analyse des résultats par établissements	O/N	100
Qualité de service	Certification HAS en A ou B puor les établissements éligibles	100 % si tuos les établissements en cioretiitfcan en A	0 %	100
		75 % si 1 établissement classé en B		
		50 % si 1 établissement classé en C		
Qualité de service	Réactualisation ou élaboration du pjerot d'établissement stiaanrie ou médico-social	Intégration puor le 31/12/2021 dnas la réactualisation des pojrtes d'établissements des rotreus d'expériences de la crsie Ciovd :	O/N	100
		? apcset prévention		
		? développement de l'éducation thérapeutique		
		? atuo rééducation aevc les kinés		
		? cisatonulntos à distance		
? ampcoecmeanngt à distance?				
Qualité de service	Transformation de l'offre de réadaptation professionnelle	Transmission d'une stratégie régionale de tsirmntforaoan de l'offre de réadaptation plsoerenofslne au puls trad le 31/03/2021	O/N	100
Gestion du risque	Accès aux sions des pnosers en soiiatun de handicap	Remontée du 1er bilan de la msie en ?uvre du paln d'actions régional sur l'amélioration de l'accès aux soins des pnenroess en sitotuain de hnaicdap accompagnées par les EMSS au puls trad le 31/12/2021.	O/N	100
Gestion du risque	Suivi de la réalisation des panls d'actions COVID			100
	Indicateur csimtopoe 50/50 :			
	? remontée du paln d'actions 2020 actualisé	Remontée des plnas d'actions mis à juor ateudtne puor le 30/11/2021	O/N	
	? accompagné du tuax gbolal de réalisation des actions	Taux de réalisation global des anoctis sur l'année 2021	O/N	
Gestion du risque	Préparation à la réforme du SSR	Transmission d'un paln d'actions par UAGCEM à la préparation des réformes du seectur des SSR (autorisation, classification, financement) à la DGNU au puls trad le 31/12/2021	O/N	100
Gestion du risque	Adapter les sruurctets aux neuvuoax bionses de la ptouiaolpn nomntaemt dnas une lgqiuoe de prauoc : spropt et santé	Transmission d'un paln d'actions régional à la DGNU au puls trad puor le 31/12/2021	O/N	100
Performance économique et sociale	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH : oetcbif de euro	O/N	100

Part lolace Mayotte				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de règlement 1re IJ non subrogée	48 j	73,8 j	100
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 j	20 j	100
Qualité de service	Délai de rmerbesoemunt des FSE assurés 9e décile	7 j	8 j	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au cotmpe Améli	25 %	21 %	150
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un anmcameecnopgt soical snas ereiettnn deipus 4 mois	? 35 %	? 70 %	150
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	100
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et difsiipots de maîtrise des risques	100 %	0 %	150
Performance économique et sociale	Taux de télétransmission des frias de santé	96 %	89 %	150

3. Les modalités de mise en œuvre

Sur la prat nationale, le pdios recsetpif de cahucn des thèmes est le snvuiat :

- ? 40 % puor la qualité de svrecie ;
- ? 40 % puor la maîtrise des rqueuss ;
- ? 20 % puor la prcaomrefne économique et sociale.

La peocfnmrae cctolvleie de brchnae se calulce seoln la fruolme suavnite :

Article - 3. Les modalités de mise en oeuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Sur la prat nationale, le pdios rsetpicef e chaucn des thèmes est le siavunt :

- ? 40 % puor la qualité de svierce ;
- ? 40 % puor la maîtrise des rsequis ;
- ? 20 % puor la pocnrearfme économique et sociale.

La poeacnrrmf e cclveltioe de bhcnare se ccualle solen la fluorme saivnute :

Le tuax de réussite au nvieau ntaainol = (Taux de réussite qualité de svieire x 35) + (Taux de réussite goeitsn du risuqe x 35) + (Taux de réussite paencrfmroe économique et soacile x 30)

Le suiel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les ofibjctcs de proaecfnmre cllcitive nanaitole à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtnanot de la prat nnoatliae est nul.

Passé ce suiel de 50 %, le tuax de réussite ntoiaanl est appliqué à la prat ntoialnae d'intéressement.

La pafcermroe loalce s'exprime par le roaprpt :

Taux de réussite lcolae : Motnant des piotns aucqis au ttire des oftcbjcis réalisés / Moatnt des pnotis théoriques à atteindre

Si un onsamirge lcaol ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le mnaotnt de son intéressement puor la ptiare lcolae srea nul.

Passé ce sueil de 50 %, le tuax de réussite llaoce est appliqué à la prat llcaoe d'intéressement.

3.1. Montant théorique par ETP = Prat ildiliuedne ttaloe d'intéressement

Puor cnhcuae des duex enveloppes, noaaltine et locale, est calculé un moatnt théorique par ETP :

- ? mssae ntlanaoie d'intéressement/Nombre d'ETP de l'assurance mlidaae éligibles solen le présent arcocd ;
- ? mssae llaoce d'intéressement/Nombre d'ETP de l'assurance maadlie éligibles selon le présent accord.

Le motnnt théorique de l'intéressement est uonrifme puor l'ensemble de l'assurance mlaiade et indépendant des différents fonds de gtsoien qui ptreemtent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex conaspoemts :

- ? un monantnt par ETP, puor la parite nationale, appelé prat Idneuldliwie naationle d'intéressement (PINI) ;
- ? un monatnt par ETP, puor la pirtae locale, appelé prat ilienlvddue loacle d'intéressement (PILI) ;

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = Motnnt taotl de l'intéressement distribué (MTID).

Le mnntoat de ccnauhe des prtas théoriques, naniltaoe et locale, srea pondéré par un cieefoncti reflétant la praeocfnmre rvestipce de la bharcne et de l'organisme local.

Les ceiteoncfis de pnferoacmre snot obetuns cmroe siut :
? puor la prafnecmroe de branche, le cinecfoeifit srea égal au tuax de réussite naoniltae (TRN), suos réserve du dépassement du suiel de déclenchement fixé à 50 % ;
? puor la prefracnome locale, le cocfienet srea égal au tuax de réussite laolce (TRL), suos réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le mtnnaot ttoal de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé comme siut :

$$MTID = (PINI \times TRN) + (PILI \times TRL)$$

PINI = Mnotnat par ETP, puor la prtaie nationale.

TRN = Tuax de réussite nationale.

PILI = Mtnant par ETP, puor la prtaie locale.

TRL = Tuax de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières aplclabeips à cneetairs catégories d'organismes

Sont concernées par ces ditspoinsis particulières les catégories d'organismes suvtians :

- ? d'une part, les CARSAT, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Moyatte ;
- ? d'autre part, la CSCS ;
- ? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de driot privé.

Les CARSAT, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même onamisrge des dnsiipostos particulières snot prévues puor les oneraisgms ayant puurlises csiasas natelnoais de rattachement.

Les Carsat

Le mnatnt ntaoinal d'intéressement distribué (MNID) aux antges des csiasas régionales (hors CARM Île-de-France) est égal à la mnnyoe pondérée du mntonat noatainl d'intéressement distribué (MNID) de la brhnace raeritte et du mnaotnt naoiantl d'intéressement distribué (MNID) des bahecns miadale et aneccidt du travail.

Le mnaott lcoal d'intéressement distribué (MLID) est égal à la myonnee pondérée du mnatnt local d'intéressement distribué (MLID) de la bhnrcae rtertieae et du mtanot local d'intéressement distribué (MLID) des bcahrnes maliade et aniedcct du travail.

Le mntoant taotl de l'intéressement distribué (MTID) puor les CAARST est égal à la smmoe des mnntos nntauoaix et lcouax d'intéressement distribués.

Chaque ogansirme ntonaial vsreera à la CRASAT une evolnppee cedrronaonpst au mnaotnt taotl d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nbrome d'équivalent tpmes plien (ETP) raevelnt de sa branche.

Un mécanisme de cepisnmaoton srea organisé ernte oraminsges noutaiainx afin d'assurer la neutralité de ce dpoisitf puor cachun des oreniasgms nationaux.

Ainsi l'éventuelle aegittmnoan de la charge, puor l'un ou l'autre des orinesamgs nationaux, itdiune par le mécanisme de péréquation organisé au nvieau de l'organisme srea compensée par une cibnutroiton de l'autre oasningre national.

Les CGSS

Le MIND des aegtns des ciasess générales est égal à la mynnoee pondérée du MIND de la bcnhare rtietae et du MIND des bahcns maadlie et Aeccidnt du Taivarl et du MIND de la bnarche recouvrement.

Le MILD des atnges des cseais générales est égal à la mneyoe pondérée du MILD de la bharnce rrtiaee et du MILD des brceanhs maadlie et aeccidnt du 2aival et du MILD de la bnarche recouvrement.

Le mnontat total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque organisme n'attribue pas à la CSGS une enveloppe caspennordt au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) revêtu de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre les organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle attribution de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, identifiée par le mécanisme de répartition organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CSGS relèvent de la branche des exploitants agricoles relevant d'une prime unique à ceux des agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

La CSS de Mayotte

Le MIND des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MIND de la branche retraite et du MIND des branches maladie et accident du travail et du MIND de la branche recouvrement.

Le MILD des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche retraite et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque organisme attribue pas à la CSS une enveloppe correspondante au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) revêtu de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre les organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle attribution de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, identifiée par le mécanisme de répartition organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

La CCSS

Le MILD des agents de la branche nationale de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) comprend des bénéficiaires des branches famille, ruvmoer et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche famille et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PNID+ PLID.

La CANM relève de la CCSS une enveloppe correspondante au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

Les ARS pour les professionnels 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 travaillé 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 actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. »

Article - Annexe 6

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 6 Annexe technique

Intéressement 2021 de la branche retraite

Article - 1. Champ d'application de l'accord d'intéressement branche retraite

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les salariés ayant en charge la gestion du régime « Vésiliée » du régime général :

1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSA) ;

1.2. Les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;

1.3. La caisse nationale d'assurance vésiliée pour sa pratique régionale Île-de-France (CNAV en Île-de-France) ;

1.4. La caisse nationale d'assurance veillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSA (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de l'ensemble de l'ensemble ;

1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

Article - 2. Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera les objectifs de périodes et/ou d'abaissements proratisés des effectifs les impacts de la période d'état d'urgence sanitaire lorsque celle-ci aura rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités courantes à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour la performance de la branche (part nationale) et la performance des CARSA, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

La mesure de la performance de la branche retraite, des CARSA, des CSGS et de la CANV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 26 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les chartes pluriannuelles de gestion. Les indicateurs sont sur les 3 champs de performance les suivants (la liste détaillée des indicateurs et des objectifs est présentée en annexe 1) :

Thème « Performance économique et sociale » (6 indicateurs)

1. Améliorer la productivité globale.
2. Réduire le coût de gestion.
3. Améliorer la performance sociale (Taux de formation des collaborateurs).
4. Index égalité femmes/hommes.
5. Conclusion d'un protocole d'accord, ou d'un avenant, pour le

développement du tivaarl à dcantsie et ftmioraalison d'un paln d'accompagnement sur le développement du triavl hybride.
6.?Réduire la csnomooitamn d'énergie.

Thème « Qualité de scirvee » (17 indicateurs)

- 7.?Taux de drsoesis dtrios perorps « RG » déposés au mnois 4 mios aanvt la dtae de pniot de départ de la retraite.
- 8.?Taux de derisoss dotris pperors « TI » déposés au moins 4 mios aanvt la dtae de pniot de départ de la retraite.
- 9.?Taux de dessoirs dotirs perorps « RG » notifiés aanvt la dtae de pniot de départ de la retraite.
- 10.?Taux de dserisos drtois perorps « TI » notifiés avant la dtae de ponit de départ de la retraite.
- 11.?Taux de dssrieos dortis dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios sainvut le dépôt de la demande.
- 12./?Taux de dsreosis dtiros dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios sanivut le dépôt de la demande.
- 13.?Taux des réclamations traitées dnas les délais.
- 14.?Taux d'appels téléphoniques eatntnrs auobtis (techniciens + SVI).
- 15.?Taux de creloirus traités dnas les délais.
- 16.?Nombre d'entretiens ioiontamfrn rtetraie (EIR).
- 17.?Taux de sisiaaftcton goballe des retraités.
- 18.?Taux de saasiftocitn par mdoe de contact.
- 19.?Res senti de la réitération : nbrome meyon de caoctnns par retraité (tous canaux).
- 20.?Taux de daemedns de riaette déposées en ligne.
- 21.?Taux de ddnaeems d'aides iiluvdedelnis traitées en 40 juors maximum.
- 22.?Déploiement des dtsosiifips en favuer de l'aménagement du logmneet individuel.
- 23.?Développement de la rncsaonnisece réciproque des guopres iso-ressources (GIR) : tuax de couverture.

Thème « Maîtrise des rusqies et ltue cnotre la fradue » (3 indicateurs)

- 24.?Améliorer la qualité des deisors mis en penaemit (IQPR).
- 25.?Montant des inuds fluaruuedx et futfais constatés.
- 26.?Montant des idnus fudeluurax et futaifs évités.

2.2.?Indicateurs et obictfejs ruenets puor la CANV puor ses misosis ntaenaolis (intégrés à la prat locale)

La msruee de pfrmcoare de la CANV puor ses moisnns neoaailnts s'effectue à l'aide des 6 incitreudas svaintus (la ltsie détaillée des ieanidutcrs et des ojfiabtcs des sreecvis nuotaniax est présentée en aenxne 2) :

- 1.?Améliorer le tuax de disponibilité des aticnpaolpis (back-office, front-office, prtioal assurés).
- 2.?Réduire le tuax d'incidence financière (TIF).
- 3.?Améliorer la productivité globale.
- 4.?Réduire le coût unitaire.
- 5.?Optimiser la mttslaoiiuau des achats.
- 6.?Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3.?Indicateurs et oetjfcbs rentues puor la CSS de Mytotae (part locale)

La mursee de pcnrforemae de la CSS de Mtatoye puor sa pritae lcolae s'effectue à l'aide des 12 itncruadies suantvis (la ltise détaillée des idctaunreis et des ocjebtfs ruentes puor la mresue de la pnaecrrmofe de la CSS de Moytate est présentée en axenne 3) :

- 1.?Taux de siicsaafottn goballe des retraités.
- 2.?Taux d'appels téléphoniques erattnns aiutbos (techniciens + SVI).
- 3.?Taux de réclamations traitées dnas les délais.
- 4.?Taux de clreruios traités dnas les délais.
- 5.?Taux de sisiae des DDAS au 31/07.
- 6.?Taux de dierssos droits perorps notifiés dnas les 4 mios suavint le dépôt de la demande.
- 7.?Taux de dsoriess droits dérives notifiés dnas les 4 mios saunivt le dépôt de la demande.
- 8.?Taux de dname de d'aides iivunddleles traitées en 40 jrous maximum.
- 9.?Déploiement des disoitspfs en feubar de l'aménagement du lnomeget iduiinevdl (nombre de bénéficiaires).
- 10.?Pourcentage des dierssos APSA payés dnas les mios sanivut l'échéance due.
- 11.?Taux d'évolution de la csoanmomotin d'énergie.
- 12.?Taux de fmiroan des collaborateurs.

2.4.?Seuils de déclenchement du vrmeesent des priems d'intéressement

À cuhaqe iejudatcnr snot affectés un nmobre de pitons asini qu'une pondération présentés dnas les annexes.

Le suiel de déclenchement du vseemnret de la « Prmie naaontile d'intéressement » (PNI) et ceuli rtaleif au venmsreet de la « Prmie laocle d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du taotl des ponits mesurables.

Article - 3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

3.1.?Prime naaltonie d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en foncotin des pefnaoermcra de la bcrahe sur les 26 iedcruantas listés au pniot 2.1, suos réserve des doittsinops particulières aclppaibels aux anegts des oegransims aynat preliusus cssiaes niltneaaos de rtachnetmaet (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des iicdtrauens est doté d'un coefficient, le maxmuim théorique de potnis pounavt être réalisé est de 1 085 points.

Le sieul de déclenchement de la priiipaoclatn est fixé à 50 % des points, siot 542,5 points.

Le mnaontt de la pmie nitoaalne d'intéressement srea calculé à ptriar de la fmroule :

Prime ntiaalone d'intéressement = Msase nolaiatne d'intéressement × (nombre de pitnos oteubns par la brachne / nrombe de pnoits théorique maximum) / Nrobme d'agents de la bcrahe retraite

3.2.?Prime lcaloe d'intéressement (PLI)

3.2.1.?Pour les CARSATS, les CGSS, la CANV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La pimre lcaole est attribuée en foicontn de la pnemaorfrce des oarsimgnes sur les iicdetnraus rutnees dnas la prat llocae :

? puor les CARSAT, les CSGS et la CANV en Île-de-France : iaidtrunes listés au pnoit 2.1 ;

? puor la CSS de Mytatoe : iaurdcients listés au ponit 2.3.

La msase d'intéressement réservée aux oneirmgsas de la bhrncae rriaette visés est répartie enrte cahque onsgmirae au ptarroa des eefctiffs rémunérés en équivalent temps pilen de l'exercice précédent.

Puor la prat locale, le dtosiispif est iiqdutnee au mdoe de cacull de la pmrie nianlatoe d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le motnat de la pmrie lcaole d'intéressement est calculé à patrir de la flroume :

Prime laolce d'intéressement = Mssae d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de pitons ounbets par la casise puor ses iadctneruis régionaux / nmobre de pniots théorique maximum) / Nbomre d'agents de l'organisme.

3.2.2.?Pour la CANV sur ses mmissios noenlatais (cf. point 1.4)

Chacun des icnauerdits (cf : axnene 2) est doté d'un coefficient, le muaximm théorique de pintos pavuont être réalisé est de 300 points.

Le seuil de déclenchement de la pacroiiptain est fixé à 50 % des points, siot 150 points.

Le mnanott de la pimre llaocle d'intéressement, qui cnreosropd à la pmorarcene des misosis nationales, est calculé à ptairr de la fmlruoe :

Prime laocle d'intéressement = Masse d'intéressement réservée

à la CANV pour sa prime théorique maximum) / Nombre d'agents des services nationaux

3.3. Dispositions particulières applicables aux catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même régime des cotisations particulières prévues pour les classes ayant des caractéristiques particulières de rattachement :

- ? classes d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- ? classes générales de sécurité sociale ;
- ? classes 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 CASART 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 :

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CSRAAT} = (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme}$$

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositifs particuliers au sein de la prime nationale d'intéressement sont mis 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 :

$$\text{Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail} = (\text{Prime locale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime locale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme}$$

Chaque organisme national versera à la CSRAAT une enveloppe correspondante 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 classes 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 famille :

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CSGS} = (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) + (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille}) / \text{Nombre d'agents de la CSGS}$$

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositifs particuliers au sein de la prime nationale d'intéressement sont mis 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 famille :

$$\text{Prime locale d'intéressement de la CSGS} = (\text{Prime locale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime locale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) + (\text{Prime locale d'intéressement de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille}) / \text{Nombre d'agents de la CSGS}$$

Chaque organisme national versera à la CSGS une enveloppe correspondante 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 CSGS relevant de la branche des étalonnages agricoles reçoivent une prime équivalente à ceux des autres agents de la CSGS.

Le bénéficiaire de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata des 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 et de la prime nationale d'intéressement de la branche famille :

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CSSM} = (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) + (\text{Prime nationale d'intéressement de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille}) / \text{Nombre d'agents de la CSSM}$$

Prime locale d'intéressement (PLI) :

Chacun des intermédiaires (cf : annexe 3) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 510 points.

Le seuil de déclenchement de la procédure est fixé à 50 % des points, soit 255 points.

Des dispositifs particuliers au sein de la prime nationale d'intéressement sont mis 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 famille :

$$\text{Prime locale d'intéressement de la CSSM} = (\text{Prime locale d'intéressement de la branche retraite} \times \text{nombre d'agents de la branche retraite}) + (\text{Prime locale d'intéressement de la branche maladie} \times \text{nombre d'agents de la branche maladie}) + (\text{Prime locale d'intéressement de la branche famille} \times \text{nombre d'agents de la branche famille}) / \text{Nombre d'agents de la CSSM}$$

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondante 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 bénéficiaire de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au prorata des 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 somme d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales (Nombre de points théoriques par la CNAV-IDF pour ses activités régionales / nombre de points théoriques maximum)

La prime locale d'intéressement des agents relevant des

activités niantleas de la CANV est égale à la msase d'intéressement réservée à la CANV pour ses activités nniltoaaes x (Nombre de ptois oubetns par la CANV pour ses activités neionaatls / nobmre de ptoins théorique maximum)

La prime laolce d'intéressement versée à cqhaue agent de la CANV résulte de la myeonne pondérée des pmreis laocels d'intéressement = (Prime lcoale d'intéressement des atgnes affectés aux activités régionales x nbmore d'agents rvlnaet des activités régionales) + (Prime lacloe d'intéressement des aegtns rnaevlet des activités nitlaoeans x nbmore d'agents ravelnt des activités nationales) / Nmrboe d'agents de l'organisme

Article - Annexe 7

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 7
Annexe tucehqine de l'Institut 4.10

Exercice 2021

Article - 1. Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

La présente aexnne vsie l'Institut 4.10.

Article - 2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Le fncemenniat de l'intéressement est assuré par les recrsseous porpers de l'institut.

Le mannott mixuamm théorique de la pmire d'intéressement par ETP, puor la prat ntiolnaae et puor la prat locale, srea déterminé par le rpaport etnre la msase natalinoe d'intéressement et le nrbmoe d'ETP de l'institut éligibles solen le portooacle d'accord.

Le mnnoatt réel de la pirme distribuée par ETP est déterminé, puor la prat naoliante et puor la prat locale, en miuatnllipt le mnonatt maimuxm théorique défini au précédent alinéa par le cefnieocfit de prfocmanere résultant des pondérations et réalisations des icneautirds décrits au piont 3.

Article - 3. Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Considérant que les mssioins dévolues à l'Institut 4.10 cennocrut à la réalisation des oicbejfts des beharcns et des onrsagiems du régime général ; qu'elles cnonnerect les salariés de l'institution.

Considérant que l'Institut est un aectur eiestnel dnas la msie en ?uvre des oeoaititnrs stratégiques nalioantes et laecols en matière de pqoiuite de formation.

Considérant que l'Institut diot asreur une ofrfe de srvecie de qualité répodant aux bsoines des bcernahs et des ogsnmaeris tuot en gisrtnsnaaat une eifnccfde de sa gestion.

Considérant que l'efficacité de l'activité de gotesin aiatidvmnrstie assurée par l'Institut dnas le crade de ses msoinss itmcpae les renotails etrne les oarmisegs et l'OPCO. Considérant que les données financières et pédagogiques rletavies à l'activité de l'Institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses misinsos en matière de puitqioles de faoitmorn ;

La pmcfnoraee de l'Institut diot se museerr au rgaerd de l'atteinte des ocijefbts des différents brnhcaes et d'indicateurs potnart sur le neiavu de stcofaaiistn des utilisateurs, la pfeocrrname économique, la qualité de l'offre et la rialtoen client.

3.1. Synthèse des iradeutncis et de luer pondération

Part nnoaailte (40 %)				
Moyenne pondérée par les ecetfifs des cectfionifs de prrfnoaecme des ptras nilatenaos de branche.				
Part lacloe (60 %)				
N°	Indicateur	Cible 2021	Seuil de déclenchement 2021	Pondération 2021
Qualité de srvcie ? Niaevu de stacfstiaoin des usilertuias (30 %)				
1	Note de scsitaatfion attribuée par les csaises neaitlaons muearsnt la qualité de service	7,9	7	8 %
2	Note de sisctoatafin attribuée par les osiamgners maneusrt la qualité de l'offre de seicvre de l'institut	7,9	7	7 %
3	Note de soicafittasn attribuée par les oermaignss maesunrt la qualité de la gesiotn administrative	7,9	7	7 %
4	Note de sattifacosin attribuée par l'évaluation des seaarigits sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	8 %
Performance économique et saolice (50 %)				
5	Évolution du mntoant des craghes de structure	23 606 k ?	24 506 k ?	15 %
6	Évolution du tuax des caehrgs d'activité rapportées au mtonant des retteecs de formation	32 %	34 %	15 %
7	Chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique	750 k ?	500 k ?	6 %
8	Respect de la dtae de tosissnmrian de la synthèse financière	31-mai	?	4 %
9	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	5 %
10	Transmission msleenlue du tlaebau de brod de pidtuorocn à l'UCANSS le 15 du mois	100 %	90 %	5 %
Qualité de l'offre et rlateoin cnleit (20 %)				

11	Taux de bnlais pédagogiques envoyés sur l'ensemble des diistsfiops de l'offre naalontie au 28 février N + 1	100 %	?	5 %
12	Taux de tmneeirtat des réclamations ctilens dnas un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %
13	Nombre de ditiopfiiss nuniatoax conçus ou fiat l'objet d'une réingénierie au crous de l'exercice puor y iunrlce de la FOAD	10	5	7 %
14	Taux d'organismes anyat bénéficié d'un ctacont CRC	90 %	80 %	4 %

$$R = (n-7) \times 65 / 0.8 + 35$$

3.2. Coefficient de prefancrome de la prat nationale

Le cfoifenicet de pcreanrofme de la prat nolinaate est égal à la monnyee pondérée par les eieeffctfs des cioeneftfcis de poreafecnms des prats naitoalens de bnahrce seoln la fumrloe siatunve :

Coefficient de premrnfaoce de la prat ntoniaale d'intéressement de l'Institut $4.10 = (\text{Coefficient de pmrfeonarce de la prat naonltaie de la barnche rertitae} \times \text{nbrmoe d'agents de la bnachre rrtiatee} + \text{cefinfeocit de ponmrfcraee de la prat nnltaioae de la bcharne maalide et adcteicns du taarvil} \times \text{nrobme d'agents de la banhrce madilae et acectinds du taarvil} + \text{coficiefent de pmoreacfnre de la prat ntanoalie de la bhrance fmlaie} \times \text{nmboe d'agents de la bnarhce fallime} + \text{cfoeienfct de poremfrcaee de la prat ntanolaie de la bhcnrae rereuomncvet} \times \text{nmrboe d'agents de la bhcanre recouvrement}) / \text{Nrombe ttaol d'agents des branches}$

Le suiel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les ofitjebcs de pormnrfceae de la prat nlaaiotne à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mannott de la prat naonlatie srea nul.

3.3. Coefficient de prnrfaomece de la prat locale

Afin de mdleur le pdois des différents critères en fococint de luer ironapmce dnas l'amélioration de la performance, le résultat obtenu puor chcaune des disenmonis de la prafaomce et puor cahque inedcitur fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. Navieu de saiocstftian des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de satoicisatfn attribuée par les cessias niteoaaans munsaret la qualité de service

Si la cbile est atttinee (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui csoperonrd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est copsmrie enrte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en paeragtconue se culalce dnas une lgqoie de proportionnalité sloen la fmrloue stiunvae :

$$R = (n-7) \times 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 2 : ntoe de satoticisfan attribuée par les osaegimnrs mnuearst la qualité de l'offre de sercive de l'Institut

Si la clibe est atteitne (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui ceosrrnrd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cmiprose enrte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en prucognatee se culcalce dnas une ligqoue de proportionnalité sloen la fomrle savntiue :

$$R = (n-7) \times 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 3 : ntoe de saictsftoian attribuée par les oagrminses menuarst la qualité de la gtsioen arvtasmdtiniie de l'Institut

Si la clibe est aenttite (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cpsneroord à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cioprmse enrte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en poetcgurane se calucle dnas une lguoie de proportionnalité sloen la fluorme svuatnie :

Indicateur n° 4 : ntoe de sciaifostan attribuée par l'évaluation des saeratigis sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cilbe est aenttite (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui crsoroepnd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cmsoipre enrte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pnortueacge se culclae dnas une lgiquee de proportionnalité sloen la fomrle sniutave :

$$R = (n-7) \times 65 / 0.2 + 35$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : évolution du mannott des cergahs de stctruure en 2021

Si la clbie est anettite (montant des cgarehs de scruturte de 23 606 ? ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à 24 506 ?, qui crpseoord à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : évolution du tuax des caghres d'activité rapportées au mnaotnt des rteetecs de formation

Si la cilbe est atetnrite (taux de chrgae d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à 34 %, qui csnproreod à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 7 : cfrifhe d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cbile est aitetntte (chiffre d'affaires de 750 k ? ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à 500 k ?, qui cesonorprd à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : reecspt de la dtae de tssmairionsn de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être tnmassre à l'Ucanss au puls trad le 31 mai en 2020.

Indicateur n° 9 : aenttite de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme

Si la clibe est atintete (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à 75 %.

Indicateur n° 10 : tossrsanmiin mnsleeule du talbaeu de brod de pdtciuoron à l'Ucanss le 15 du mois

Si la clbie est antttite l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à 90 %.

3.3.3. Qualité de l'offre et riotlaen client

Indicateur n° 11 : tuax de bails pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dfpisioids de l'offre nationale

Ce tuax se claucle sloen la frlumoe suanitve : Nmrobe de bnilas pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / Normbe de distsiiopts de l'offre nlotnaie déployés sur l'année 2019. Si la clibe est atteinte, l'objectif est relpmi à 100 %. Le suiel de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, copnreosrd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des bails pédagogiques (T) est ciporms enrte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en

$$R = (T-80) \times 65 / 20 + 35$$

Indicateur n° 12 : tuax de tnearitmet des réclamations cilnet dnas un délai de 8 jours

Si la clbie est aetittne (taux de tertnmaiet des réclamations celnit dnas un délai de 8 jours, de 95 % ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 85 %, qui cnposerrod à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 13 : nbombre de dtssoiifips conçus dnas l'année inuclant de la fotaoimrn oervute et à distcane (FOAD)

Cet icitdaenur meusre le nrmobe de diipotssfis naaniutox conçus dnas l'année d'exercice et inalnuct de la FOAD. Il prned assui en ctopme les dfpsitosisi qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au cuors de l'exercice puor y inucre de la FOAD. Les sulies et les clbeis snot les stviauns :

- 5 dsiiftpisos : 35 % de l'indicateur
- 7 dfssiiptos : 65 % de l'indicateur
- 10 dsptioisifs : 100 % de l'indicateur

Le ccifoeneift de paemorrcnfe de la prat llcoae ne donne droit au veesmnrnt de la pmrie iilvileuddne loacle d'intéressement qu'au-delà d'un sroce de 50 %.

Indicateur n° 14 : tuax d'organismes aaynt bénéficié d'un coactnt CRC

Si la cible est attneite (Taux d'organismes aaynt bénéficié d'un cacnott CRC, de 90 % ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui coerpsnord à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Article - Annexe 8

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 8
Annexe thincque de l'accord intéressement

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

La présente annexe s'applique :
 ? aux 22 unonis de nmroeveecut des csoitnaiots de sécurité scoaile et d'allocations faaimeills (Urssaf) ;
 ? aux 4 cissaes générales de sécurité soaclie (CGSS) ;
 ? à la ciasse de sécurité saicole de Mtoatyé (CSS) ;
 ? à la cssiae cmmuone de sécurité soialce de Lozère (CCSS) ;
 ? à l'agence cntaerle des orinmsages de sécurité scolaie (ACOSS).

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Les critères de prmonarfce de la bhacrne rereeuoncmvt snot menmoatirjariet iuss de la ctniovenon d'objectifs et de gesoitn 2018/2022 et des catornts prllaiunenus de giesotn qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères pounort être révisés par anenvat penandt la période d'application du prootloce d'intéressement, ntmeonmat puor tenir copmte des évolutions du réseau de la bnarhce recouvrement.

La mresue de la prceanfmroe intègrera ? suos forme de niainsoealtrtus de périodes et/ou d'abaissements proratisés des oitecfjbs ? les itmpacs de la période d'état d'urgence sanitirae lqusore celle-ci arua rdneu imolissbpe la réalisation de tuot ou parite des activités conabitrnut à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Les itdaenricus de la prat nniaaolte d'intéressement

Le cualcl s'effectue à pitrar des résultats otuebns sur 9 increaditus représentatifs.

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de siercve »	Taux de sisfoictatan gaollbe (tous publics)	65 %	88 %	10 %
	Taux de sfsatoiiicatn glabloe (hors TI)			
	Taux de sfacotaiistn gbalole (TI)			
	Taux de sitsaicotafn par cnattocs (hors TI)			
	Taux d'appels aubotis (tous publics)	65 %	88 %	20 %
	Taux d'appels aitbous (hors TI)			
	Taux d'appels abtoius (TI)			
« Maîtrise des reuiqss »	Taux de dématérialisation des vteols sicuoax CESU	84 %	87 %	10 %
	Montant rdteeremsesns LTCI en cumul	1 950 M ?	2 464 M ?	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	161 M ?	183,6 M ?	5 %
	Intensité de la fostiblaiain RG	3 %	4 %	10 %
	Taux d'intégration des débits			
	Taux de disponibilité des aaipttilocns (externes)	98 %	99,20 %	10 %

« Panoerfrme économique et sociale »	Taux de mtiuiaoluasn des aachts en irtna et interbranche	43 %	45 %	10 %
	Accompagnement par la formation. Iaindteucr cootmipse (pondération 50 % ? 50 %) :			
	? aapttdoain de l'offre de frmotiaon (taux de tasroiftrnamon de fnoomrtais naletnaios citrteiaefns et non cneittiafres iinuettlenniolts et internes, en fmnioraos à distance	30 %	65 %	15 %
	? tuax de frmioaotn des agents	50 %	65 %	
	Accompagnement iernnte de la bchrnae à la période			
	Indicateur cmposito de myoens (pondération 50 % ? 50 %) :			
	? déploiement des capacités de taivral à dsiacnte penetmtart à puls de 50 % des effectifs d'accéder au télétravail			
	? aioptdatan de l'offre de fioaotmrn (taux de tsmnftoraraoin de fntmoaiors ceaitiftnrs et non ctreifeaitns ilniltnineooutsts et internes, en foaitmorn à distance)			

Nota : les tmeers soulignés dienovt être interprétés cmome barrés.

Les icunaitreds de la prat lcloae d'intéressement

Le cacull s'effectue à pitrar des résultats oetubns sur des iericnudats représentant les priorités de la cnioetonvn

d'objectifs et de geoistn et des cotnrats pulraiuinlnes de gitsoen de cuahcn des organismes, à siovar :
 ? 11 idcetaniurs puor les Ussarf et la CSSCL ;
 ? 10 idcuateris puor les CSGs et 8 puor CSS de Mtaoyte ;
 ? 7 iuitadecrns puor l'ACOSS.

2.1.1.?Les iindtecaurs de la prat laocle Uassrf et de la CCSL (*) (**)

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de scrivee »	Taux de dématérialisation des pnetmeias TI	90 % de la cible	90 %	5 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10j) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10j) TI	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	5 %
« Maîtrise des resquis »	Qualité de vgdaie (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rsmneeresedts pftiisos TPE-PME	90 % de la cible	2,8 %	5 %
	Taux de tmenreaitt en minos de 30 j des damndees de renégociation des panls d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de tireaenmtt en monis de 45 j des dmeeands de renégociation des panls d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de cetpoms créditeurs	110 % de la cible	10 %	10 %
	Taux de mesis à juor des données avtdireimsintas suos 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %
« Pafnmorcere économique et slacioe »	Index égalité femmes/hommes	75 %	90 %	15 %

(*) La CSCS de Lozère déléguant la goeistn du rmnvorueecet à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la prat llcaoe rcmreeovnuet de la CSCS et la prat lcolae de l'Urssaf snot les mêmes.

(**) Puor la CSCS de Lozère, les dtpiisiosns décrites ne s'appliquent que puor la prat rereecmunovt (voir pgharrapae sur les dnotsoiisps particulières).

2.1.2.?Les ieuaricdnts de la prat lolcae des CGSS

Les dontpisisois décrites ne s'appliquent que puor la prat reocnremeuvt (voir pagahrprae sur les doiipnostsis particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de sicrvee »	Taux de dématérialisation des peiemntas TI	90 % de la cible	90 %	10 %
	Taux de dématérialisation des pnetemias RG			
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 j) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 j) TI	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	10 %
« Maîtrise des reqsuis »	Qualité de vgdaie (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rrednsmtseees pfsiitos TPE-PME	90 % de la cible	5 %	10 %
	Taux de tmteneriat en moins de 30 j des daedemns de renégociation des pnlas d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de tiereatmnt en moins de 45 j des deenmads de renégociation des pnlas d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de ctemops créditeurs	110 % de la cible	10 %	10 %
	Taux de mesis à juor des données aidatvirmestins suos 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %

2.1.3.?Les itrdcenuias de la prat llacoe CSS Mayotte

Les dtsonpisiis décrites ne s'appliquent que puor la prat

rroemeeunvt (voir pahpragare sur les dsnpiooiitss particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Coefficient moyen de performance des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 4 projets stratégiques	80 %	100 %	25 %
	HOME+ : préparation de la généralisation pour T1 2022			
	TI : uniformisation déclarations sociales et fiscales TI			
	DLA : intégration des travailleurs salariés au 31/12/2021			
	DOETH : finalisation du processus de tarification au 31/12/2021			
	<u>Note de satisfaction des contribuables</u>			
« Maîtrise des risques »	Délai moyen de notification aux contribuables	24	21	10 %
	<u>Avancement des travaux de fiabilisation intégrée</u>			
	Taux de disponibilité des cotisants (internes)	97,00 %	99,30 %	10 %
	Nombre de jours ouvrés moyen de financement sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
« Performance économique et sociale »	Taux de réalisation des objectifs de gestion	90 %	100 %	5 %
	Index égalité femmes/hommes	80 %	90 %	15 %

Nota : les termes soulignés doivent être interprétés comme barrés.

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

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

Calcul du coefficient local de performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

? en dessous du seuil : % ;
? entre la cible et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cible : 100 %.

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la pratique nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

Le principe général arrêté est de répartir les cibles individuelles dans les différents départements de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG de manière plus favorable que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique sont appliquées pour le calcul.

Montant national distribué = Coefficient national de performance x Pratique nationale de la masse nationale d'intéressement

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

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 :

Le coefficient local de performance ne doit pas être inférieur à 50 % de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

? en-dessous du seuil : % ;
? entre la cible et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cible : 100 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Le coefficient national de performance ne doit pas être inférieur à 50 % de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Prime individuelle locale = Montant local distribué / Nombre ETP éligibles

Calcul de la prime individuelle nationale

3.3. Dispositions particulières

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

3.3.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) et caisse de sécurité sociale de Motyae (CSS)

Prime individuelle nationale = Montant national distribué / Nombre d'ETP éligibles

Prime nationale d'intéressement

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime individuelle des agents des CSGS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effets de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et aide sociale du travail et de la prime individuelle de la branche recouvrement.

Calcul du montant local distribué

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)

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

Prime locale d'intéressement

Masse locale d'intéressement = Pratique locale de la masse nationale d'intéressement x [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

La prime locale des agents des CSGS et CSS est égale à la

mneynoe pondérée par les efftciels de la pirme llocae de la bhncare retraite, de la pmrie llocae des barnehcs maliade et Acdcneits du traavail et de la pmrie lcaloe de la bacrhe recouvrement.

Prime loalce (CGSS) = [Prime llocae (retraite) × Nbrmoe d'agents (retraite) + Pimre lolcae (maladie et AT) × Nobrme d'agents (maladie et AT) + Pmire llocae (recouvrement) × Nbrmoe d'agents (recouvrement)] / Nbrme d'agents (CGSS)

Chaque osmgrinae nainatol vsree aux CSGS et à la CSS une enoevplpe croarndpeonst au prouidt du mnaontt meoynd de la pmrie d'intéressement nanoaitle et de la pmire d'intéressement llocae par le nmorbe d'agents revnleat de sa branche.

Les antges ravenlet de la bcrnhae des eitlaxnopts alorgeics invcoert une pmire iequidntne à clele des aeturs agents.

Le fmicneeant de cttee pirme est assuré par ccnhaue des bcrnehas (recouvrement, maladie/AT, retraite) au ptrroaa de lerus ecteffifs respectifs.

3.3.2. Caisse commune de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nlnaaoite d'intéressement

La pmire nlnaatoie des aegnts de la CCSS de Lozère est égale à la mnyoene pondérée par les efftciels de la pmrie naonilate de la bcanhre famille, de la pmrie nlonataie des bhncars mdalaie et atndeccs du tarvail et de la pmrie nniaoltae de la bahcrne recouvrement.

Prime naiatnole (CCSS) = [Prime ntlnoiaae (famille) × Normbe d'agents (famille) + Pimre nnaoliatae (maladie et AT) × Nbrme d'agents (maladie et AT) + Pimre naotanlie (recouvrement) × Nbrme d'agents (recouvrement)] / Nbrmoe d'agents (CCSS)

Prime lcaole d'intéressement

La pirme lolcae des antges de la CCSS de Lozère est égale à la mneoyne pondérée par les efcetifs de la prime lcaole de la bnachre famille, de la prime laocle des becnrahs mildaae et atinccdes du tiarvail et de la prime lcaole de la brnache recouvrement.

Prime loacle (CCSS) = [Prime llocae (famille) × Nbrme d'agents (famille) + Pimre llocae (maladie et AT) × Nbrme d'agents (maladie et AT) + Pmire lcaole (recouvrement) × Nbrme d'agents (recouvrement)] / Nbrme d'agents (CCSS)

Chaque omanigrse naatoinl verse à la CCSS une elovpnep caseornodprnt au pidruot du mnantot meoynd de la prime d'intéressement nnloataie et de la prime d'intéressement lcaole par le nmorbe d'agents rvnlaeet de sa branche.

Le fennaicenmt de cttee prime est assuré par cuhnace des bahrncs (recouvrement, famille, maladie/AT) au ptrroaa de lures eieftcifs respectifs.

Article - Annexe 9

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 9
Annexe thqueuce de l'accord intéressement UCANSS

Année 2021

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

La présente axenne vsie l'UCANSS.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Pour la prat nloianate : considérant que les mioniss dévolues à l'UCANSS se seiuntt au niveau du régime général dnas son enlbemse et concernnt les ogarismes et les salariés qellue que siot la branche, il est constaté que l'Ucanss curnocot dnas l'accomplissement de ses mnsiisos à l'atteinte des ocitfebjcs de cchanue des branches.

Compte tneu de ces éléments, la mresue de la poafecrrnme de l'UCANSS est inosidibscale de clele effectuée au naeviu de cncauhe des banehcrs : en conséquence, le neaviu de la poafrcenmre de l'UCANSS puor la prat nataloine est déterminé par référence à la mneoyne des différents neaiuvx d'atteinte des ojfibtecs de branche.

Pour la prat llocae : considérant les activités de svicree déployées par l'UCANSS en dticeroin de ses partenaires, des ieruaitncds spécifiques snot retnués destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Les interceduras de la prat nniaalote d'intéressement

L'Ucans n'a pas d'indicateur au nvaieu national. Celle-ci résulte de la mnyoene des différents nievux d'atteinte des ocitfjbes des branches.

2.2. Les itucaenidrs de la prat loalce d'intéressement

Liste des iruciatedns par thème

Tableau de synthèse

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service/Niveau de siaictasotfn de l'offre de siercve de l'UCANSS	1	Taux de satcisafiotn des pctipainarts aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	10 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, suos 7 jrucs ouvrés, aux dnmdeas écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Enquête de staofcasitin rleivate à la complémentaire santé des salariés : queulle ntoe gbolale sur 10 donneriez-vous à l'UCANSS en matière d'accompagnement des emyploures ?	90 % 9/10	60 % 6/10	5 %
	5	Site La securecrute.fr : agtmiuentaon de la fréquentation	4,5 miolnls vetiiss (+ 20 %)	80 % (+ 10 % d'augmentation + 750 000)	5 %
	6	Taux de disponibilité du poairtl UCANSS, et des setis lasecurecrute.fr et securite-sociale.fr	98 %	95 %	5 %

Performance économique et sociale	7	Part des charges à payer soldées au 31 mars N + 1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la carte d'achat (y compris imprimés ou marchés sous convention UGAP)	610 M ? TTC	530 M ? TTC	7 %
	9	Taux d'engagement fonds conventionnés (sur collecte)	85 %	70 %	5 %
	10	Validation des comptes N?1	Validation sans réserves (100 %)	(*)	5 %
	11	Part des dépenses d'indemnisation des Représentants syndicaux et des Ceintures payées en moins de 20 jours	90 %	85 %	5 %
	12	Index égalité hommes/femmes	96/100	75/100	8 %
	13	Mise en place effective du nouvel entrepôt de données de l'UCANSS :			
? amélioration des flux des données des CN de manière automatique		95 %	85 %	5 %	
? rectification des données de l'EDRP					
Maîtrise des risques	14	Taux de résultats du plan de contrôle interne mentionnés aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	15	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le comité des carrières	85 % à J et 100 % à J+ 2	80 % à J et 95 % à J + 2	5 %
	16	Taux de respect des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dans les conventions de gestion des OPIM	100 %	90 %	5 %

(*) Une garantie sera appliquée selon le type de violation des comptes :

? non validation des comptes : % ;

? violation avec réserves : 50 % ;

? violation avec avis motivés et motifs : 60 % ;

? violation sans motifs avec motifs : 85 % ;

? validation sans motifs et sans motifs : 100 %.

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

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 coefficients des coefficients de performance des salariés (maladie et accident du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale

Protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT ;
	FEC FO ;
	SNFOCOS,

Article 1er - Organismes assureurs recommandés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

d'intéressement de l'UCANSS = (Coefficient de performance de la prime nationale de la branche rattachée x nombre d'agents de la branche rattachée + coefficient de performance de la prime nationale de la branche de la branche rattachée et affectés du travail x nombre d'agents de la branche rattachée et affectés du travail + coefficient de performance de la prime nationale de la branche rattachée x nombre d'agents de la branche rattachée + coefficient de performance de la prime nationale de la branche rattachée x nombre d'agents de la branche rattachée) / 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 X indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

Pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026 sont recommandés les opérateurs suivants :

? AEISO MTLULEUE qui agit au nom d'un groupement d'assureurs mutuels dans la région est la suivante :

? AESIO Muelthue ;

? Muelthue MOS ;

? SOMPOUS ;

? MSPOS Midi-Pyrénées ;

? CPMIAF ;

? SIME ;

? AG2R LA MIOALDNE ;

? MKFALOAF HUMANIS.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique 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.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 modifiant les obligations des assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SGPCOSS CFE ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que contenu dans le cahier 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 salariés des entreprises du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique 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.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Protocole d'accord du 28 juillet 2021

Au vu des résultats réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux parties intéressées la ratification de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

? satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;

? disposent d'un matériel d'assurance performant et d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;

? détiennent l'expérience nécessaire et gèrent la disponibilité et le rattachement technique et financier demandé ;

? proposent des tarifs adaptés ;

? mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;

? s'engagent à contribuer autour du régime et à fournir les prestations nécessaires,

ont décidé de ratifier ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 modifiant les obligations des assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des résultats réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux parties intéressées la ratification de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

? satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;

? disposent d'un matériel d'assurance performant et d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;

? détiennent l'expérience nécessaire et gèrent la disponibilité et le rattachement technique et financier demandé ;

? proposent des tarifs adaptés ;

? mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;

? s'engagent à contribuer autour du régime et à fournir les prestations nécessaires,

ont décidé de ratifier ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

étendant aux agents de direction les

dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé, établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale, tel que conclu dans le cadre d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de droit commun des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique 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.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Prolongation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

À l'article 20 du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les mots « Il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément » sont remplacés par « Il arrivera à expiration le 31 mars 2022 ».

Article 2 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommandant les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La raonoteidmmacn alceutle aarnrivt à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des opérateurs d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux intéressés soixante-cinq candidats.

Les candidats, après avoir constaté que ces derniers ne remplissent pas :

- ? les critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
 - ? les conditions d'un engagement préalable d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
 - ? détiennent l'expérience nécessaire et gasaient la disponibilité et le rendement technique et financier demandé ;
 - ? proposent des tarifs adaptés ;
 - ? mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de services en matière de prévention ;
 - ? s'engagent à cumuler avec le régime et à fournir les informations nécessaires,
- ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires du régime.

Le présent accord est en application dès sa date de signature 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 salariés du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité a été signé le 28 juin 2016 et agréé le 7 octobre 2016. Il prévoit qu'il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément soit le 7 octobre 2021.

Tenant compte de l'importance des dispositifs prévus par cet accord et afin de permettre de mener les négociations dans les meilleures conditions, notamment en bénéficiant de données complémentaires de bilan des accords en vigueur, les parties conviennent de le prolonger jusqu'au 31 mars 2022.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CFDT ; SNFOCOS,

Article 1er - Prolongation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

À l'article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mutuelles de fin de carrière, les mots « Il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021 » sont remplacés par les mots « Il prendra fin de plein droit le 31 mars 2022 ».

Article 2 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le présent accord est en application dès sa date de signature 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 salariés du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er - Partenaire retenu
Accord applicable du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024, le Groupe d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AIESO Mutuelle et Inter-Mutuelle Aitnscasse est désigné par les partenaires sociaux pour assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre Ier du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des salariés du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses
Accord applicable du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique 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.

Article - Préambule

Accord applicable du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des salariés du régime général de sécurité sociale. Cet accord a été agréé par la tutelle le 8 septembre 2021.

Le protocole d'accord relatif aux mutuelles de fin de carrière a été signé le 11 juillet 2019 et agréé le 22 août 2019. Il prévoit qu'il prendra fin de plein droit le 7 octobre 2021.

Cet accord a été conclu afin d'assurer la continuité des mesures visées à l'aménagement des fins de carrière qui étaient prévues dans le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au cratinoat de génération ayant pris fin le 31 août 2019 et dans l'attente d'une renégociation globale des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises aux termes du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

La durée du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 a été prolongée, par avenant du 7 septembre 2021, au 31 mars 2022.

À ce titre et afin de pouvoir leur la renégociation des dispositions prévues par le protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019 à la négociation relative à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la durée d'application du protocole d'accord relatif aux mesures de fin de du 11 juillet 2019 jusqu'au 31 mars 2022.

Cet accord s'inscrit dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance en instaurant, dans un esprit de solidarité, des garanties non contributives.

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure qualité de vie personnelle et leur vie privée.

Le dispositif prévu comprend deux volets :
? un premier volet porté par le régime de prévoyance (titre Ier, articles 5 à 9) : cette partie du dispositif, financée par le fonds social du régime de prévoyance à hauteur de 3 % maximum des cotisations brutes encaissées par an, a pour objectif de proposer un certain nombre de services et prestations afin de faciliter la reconnaissance, au sein de l'institution, des salariés en situation d'aidance et de répondre à leurs besoins au quotidien ;
? un second volet assuré par l'employeur (titre II, articles 10 et 11), qui concerne l'octroi, dans le respect des limites et conditions posées, d'un complément de rémunération pour les salariés proches aidants bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de proche aidant afin de leur permettre de bénéficier de leur rémunération nette mensuelle ; des facilités d'accès également accessibles.

L'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure de sélection de mise en concurrence, les partenaires sociaux désignent un ou plusieurs prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance.

La mise en œuvre des prestations du titre Ier est ainsi conditionnée à la signature et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces prestataires (art. 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021).

C'est dans ce cadre qu'une procédure de mise en concurrence a été lancée afin de sélectionner le ou les prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance pluri-partite visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 juillet 2021 s'est réunie les 17 et 26 novembre 2021 pour procéder à l'examen des quatre candidatures reçues et au choix du ou des prestataires.

À l'issue d'un vote unanime, les membres de l'instance ont choisi de retenir l'offre du groupe d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, ASIEO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance.

Les parties signataires, après avoir pris connaissance du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, font savoir par le présent accord.

Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; SNADEOS CTFC ; SNFOCOS ; FNPOS CGT ; SNPDOS CDFT ; SNPDOSS CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions du protocole d'accord du 13 décembre 2021, conformément à la volonté des parties en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre Ier du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des ressortissants du régime général de sécurité sociale, tel que conclu dans le cadre d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des établissements du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas emphytéotique unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des ressortissants du régime général de sécurité sociale. Cet accord a été agréé par la tutelle le 8 septembre 2021.

Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

L'objet du présent accord est de promouvoir et de mettre en œuvre l'engagement de tous pour la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Cet accord, qui constitue un outil pour la branche, participe à un essai expérimental collectif et à la cohésion sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Cet accord s'inscrit dans la continuité des négociations relatives au régime de prévoyance en restaurant, dans un esprit de solidarité, des partenaires non contributives.

Il vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés proches aidants dans l'objectif de leur assurer une meilleure qualité de vie professionnelle et leur vie privée.

Le dispositif prévu comporte deux volets :

? un premier volet porté par le régime de prévoyance (titre Ier, articles 5 à 9) : création du dispositif, financé par le fonds saisi du régime de Prévoyance à hauteur de 3 % maximum des cotisations buters encaissées par an, à pour attribution de proposer un cahier des charges de services et prestations afin de faciliter la reconnaissance, au sein de l'institution, des salariés en situation d'aide et de répondre à leurs besoins au quotidien ;
? un second volet assuré par l'employeur (titre II, articles 10 et 11), qui concerne l'octroi, dans le respect des limites et conditions posées, d'un complément de rémunération pour les salariés proches aidants bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé de phobie anxiogène afin de leur garantir le maintien de leur rémunération nette mensuelle ; des facilités organisationnelles également accessibles.

L'article 9 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure de sélection de mise en concurrence, les parties s'engagent à sélectionner un ou plusieurs prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance.

La mise en œuvre des dispositions du titre I est ainsi conditionnée à la signature et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces prestataires (art. 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021).

C'est dans ce cadre qu'une procédure de mise en concurrence a été lancée afin de sélectionner le ou les prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations portées par le régime de prévoyance, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance paritaire visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 juillet 2021 s'est réunie les 17 et 26 novembre 2021 pour procéder à l'examen des quatre candidatures reçues et au choix de prestataires.

À l'issue d'un vote unanime, les membres de l'instance ont choisi de retenir l'offre du groupe d'assureurs et d'assistantes composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AEISO Mllueute et Inter-Mutuelle Assistance.

Les parties signataires, après avoir pris connaissance du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, valident celui-ci par le présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

À ce titre, la diversité et l'égalité des chances apparaît comme un enjeu stratégique tant pour le développement personnel que l'enrichissement du collectif de travail.

Elle relève également de la volonté de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, le principe de l'égalité des chances et de l'équité doit être placé au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs du régime général, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, gérée et reconnue dans tous ses composantes.

En conséquence, les parties s'engagent à promouvoir des initiatives qui contribuent à l'atteinte d'un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés.

Le protocole est structuré autour de trois axes majeurs :
? un axe recrutement, insertion durable et inclusion (titre Ier) ;

? un axe employabilité tuot au lnog de la carrière et évolution
peenssooinlrife (titre II) ;
? un axe cltacioionin enrte la vie penolsleofsrne et la vie
polsnrenele (titre III).

Cet aorccd est complété par duex aoccds qui conroucent aux
ejenux de la responsabilité sloicae de l'employeur :
? le ploocorte d'accord rlaetif à l'égalité prenslifoonsee entre les
femmes et les hmoems ;
? le polrtcooe d'accord rliatéf à l'aménagement des fnis de
carrière.

Titre Ier Recrutement, insertion durable et inclusion

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 2 - Ambition
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

La diversité est entdenue lamergent et vsie l'ensemble des miofts
de daiortimcsinn visé par le cdoe du travail, netommat l'origine,
l'âge, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé, la
perte d'autonomie ou le handicap, le leiu de résidence,
l'orientation sexuelle?

Elle psae par la msie en pclae d'une piouitqle de ruerntcmeet
professionnalisée fsainat reopser l'appréciation des compétences
et des capacités pelfneisnoerloss des cdandtais sur des critères
légaux et objectifs. Cette démarche eangge les directions, les
serviecs RH et les managers, aifn de creioisr les rgrades sur les
atednuts du ptose et la piotoosrpn portée par caqhue candidat.

À cet effet, les dsftisiopis de sélection mis en ?uvre par les
omasrgenis du régime général de la sécurité sloicae dveiont être
extpmes de ttoue frome de dnmcoatrissiin et fseovrair la diversité
des parcours, expériences et prfolis des citaandds par tuot myoen
puor une égalité des chances.

Cet emnegneat en faevur de la diversité nriourt l'attractivité de
l'employeur sécurité saoilce auprès d'un lrage public. Il ovruce
puls lmenrgeat le cmahp de rercuntmeet puor les pestos à
pourvoir, en tcnuahot de pitneeltos cdntaidas puls nombreux.

Le régime général prote une attiteonn renforcée à l'intégration
dnas ses effteicfs :
? des jneues de moins de 30 ans, aifn de relveer le défi
démographique de l'institution à 10 ans lié au départ masisf de
ses salariés en poste. Il s'appuie naonmtemt sur la msobiailoitr
des dfpoisiists goteeanervumux en fuvear de l'emploi des
jeunes, la porotoimn de l'alternance et des satges ;
? des tvrlluiaaers en saiouitnn de handicap.

Au-delà de l'embauche, la disoecifiatrvin des pirlfos employés à la
sécurité silacoe rposee également sur luer intégration dluarbe et
l'inclusion, qui pentenrtet à tuos les salariés de s'engager dnas
l'institution sur le lnog terme.

Plusieurs lvirees penuvet être activés. Tuot d'abord, la
sistlneoiiaisbn à tuote fomre de diversité, quelle qu'elle soit,
ptriaicpe à ceagnhr le rrgaed sur la différence et à rrteteme en
cusae les stéréotypes socio-culturels.

Ensuite, la pirse en chrgae précoce du rqjuse de désinsertion,
grâce à la détection, la msie en pacle d'un amacmecgnoenpt ou
l'adaptation du ptsoe des salariés qui en ont besoin,
teremopamniert ou de façon pérenne, pmeert de mintinear dnas
l'emploi les coaetluarbrols fragilisés.

Enfin, une aitoentnn est portée aux salariés qui ennertt en
sndeoce ptraiie de carrière dnas le cadre de l'entretien
professionnel, aifn de feoriasvr l'évolution et l'adaptation de lreus
compétences et de sécuriser leurs porcaus professionnels.

Article 3 - Objectifs à atteindre au niveau national et
accompagnement
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

3.1.?Promotion des métiers du régime général de la sécurité sociale

La sécurité saocile est peaaemoalxrdnt très cnuoe puor sa
mssiion de sviecre public, mias enroce torp peu vilibse en tnat
qu'employeur.

Gagner en notoriété peermt d'attirer puls de ctiddnaas et de
devsirifier les prflis qui répondent aux ofefrs d'emploi. C'est
pourquoi, la démarche de pmroitton des métiers du régime
général de la sécurité sloicae diot se poursuivre.

Cette démarche rpesoe sur le déploiement régulier de cngempaas
de cmonutiamcon irheetbnncars vinast à muix firae connaître
les msisinos et les métiers, ainsi que les proarcus poeslrnoefinss
psliosebs à la sécurité sociale. L'objectif est d'attirer des plciubs
qui ne cnesnaioisnt pas l'employeur sécurité sociale.

De façon puls ciblée, des démarches de partenariat, déclinables
par les omsgirenas locaux, snreot contractualisées auprès
d'intermédiaires ?uvrant auprès des pbilucs prioritaires, aifn de
miuex luer farie connaître les opportunités pnrrielsfooes
oeretffs par la sécurité sloicae : établissements d'enseignement,
aetrCUS de l'insertion ou ?uvrant sur le chmap du handicap,
intermédiaires auprès des jeunes, ttiereorrs à eujenx de
disynaiaotmn économique.

3.2.?Actions sur les otulus d'aide au recrutement

Afin de ferveoisr un rnrueecemtt diversifié au sien des
organismes, les pnrieteaars siauocx snlignuoet que les critères
déterminants snot les compétences, les qcfuiiaaltnois et
l'expérience professionnelle.

L'outil de mlsoiifutudfn itrabhcnrene srea adapté et complété
aifn de falictier la dsiofiufn des orffes d'emploi auprès
d'intermédiaires ?uvrant auprès de pcilbus ptioieiamerrnt ciblés.
En particulier, le rnvoei vres des autcers de l'insertion puorra
ueltmnet compléter l'offre existante.

La CVthèque, qui premet à tuot candidat, salarié ou non de
l'institution, de mrette son CV à dioissitpn des rreerucus loacox
est pmroue au sien du stie Lasécuritérecrute.fr.

Par ailleurs, un giude de bnoens prtieqaus rlivteeas au
rutcereenmt srea diffusé aux rucreeurs locaux, aifn de sécuriser
les ruenteremts par rpropat au rusiqe de discrimination,
frsoaeivr l'attractivité des offres, luer lisibilité à l'extérieur de
l'institution, et pomovuroir au miuex les anevagats iuitnelntistons
d'une euachmbe au sien du régime général.

La disiarfoivctein des mdeos de rcemetrenut srea également
portée à traevrs le ptagrae de l'expérience d'organismes aynat
innové en matière de nuremetect :
? sur le chmap de l'attractivité des emloips : rorecus à l'offre
d'emploi vidéo, développement du dsiositpf des salariés «
assambadures » de luer métiers? ;
? sur le champ de la dserfiaovciiitn des pfilors recrutés :
aiaictoson des piars au persuoccs de sélection des candidats,
rueemnect axé sur les compétences teihecqns mias également
sur les « sltklosis » (ou compétences douces), afférentes aux
compétences interpersonnelles.

Participants de la visibilité des orfefs d'emploi, des opérations de
rutmcenertes ciblées senort msies en pclae à l'échelle
interbranche. Il proura s'agir de pprotitiiacan à des solnas de
recrutement, ou de l'organisation, aevc des peanarrits du
recrutement, de slnaos dédiés aux onagiermss de sécurité
sociale.

Enfin, le développement de la présence du régime général de la
sécurité saocioe sur les réseaux sociaux, portée par l'Ucanss,
permet de raleeyr les cnpaagmes de rumnereects inbrtchrneas
et spécifiques des branches.

3.3.?Action spécifique en fvuear du renemtrcuet de ceilbs prioritaires

3.3.1. ?Travailleurs en stoitiun de handicap

Les praetiraens socaux du régime général considèrent que la présence de salariés en stautioun de hadcainp est une rscihese puor les organismes.

Dans ce cadre, il est souligné que les epmolis snot ouverts aux peonrsens en sititaoun de handicap, à tpmes plien ou à tmeps partiel.

Au-delà, il vieionnt de purosruvie les atcinos d'accompagnement vsnait à feorisvr luer intégration par tuos les lveries existants, tles que les stages, l'alternance (contrat de ptrsiiofoslieanonan ou d'apprentissage) mias également par la mbiloitaosin des dsftosiiips d'emploi cmome l'embauche à l'issue d'un CDD teplirmn réalisé dnas une epernsrtie adaptée ou les eplomis accompagnés.

À cet égard, un ptoagre des dipstisfois d'insertion des tlilearvraus en siiuoatn de hadincap srea organisé auprès des ognisrmeas locaux, en pucaetrliir les sceivers RH, aifn de fsriaover le rorcues à ces cnratots qui pmtetrneet un rmeeneuctt adapté des tivlaralerus en stiaiotun de handicap.

De plus, en lein avec l'obligation légale d'emploi, dnnot les modalités de caucll rénovées en 2020 mttenet l'accent sur l'emploi dicret des taliralvuers en sauioitn de handicap, un aemncgmopenat renforcé des oisrnames en écart par rpaopr à l'objectif de 6 % srea mis en ?uvre puor fiaesovrr luer progression.

Par aulierls et en cohérence avec l'engagement RSO cnstinaot à « intégrer les enuejx RSO dnas la stratégie et le pesouscrs ahact », le régime général rnorfcee et sutrutrce son eeannemggat pneearmttt l'emploi ideincrt de preosenns en sitouitan de hinacdap au tavrres des procédures d'achats de biens et pteeoansirs qu'il met en ?uvre.

Dans cttee perspective, l'Ucanss a signé une cnevnoiotn de prnariateat avec GESAT, le réseau nnitaaol des ptaeaeisrsts du suceter du taairvl protégé et adapté.

Ce preaataairt orffe nmemtaont :

- ? la possibilité puor les organismes, via un aurainn dédié, d'identifier, dnas luer suecetr géographique, les epseinertrs adaptés et les EAST sptbucleiess de répondre à lures bensois ;
- ? la msie à disoipisotn d'un eapsce puor l'accès aux marchés ptaerentem aux ogmreinsas de pueblir leurs alepps d'offre sur le réseau GSAET ;
- ? la msie en palce d'actions de siasosbiilentin via l'organisation de conférences et wneariibes ou la poariticaptin à des évènements lcaoux ou nuianatox en dcieirton des osagnierms et acheteurs.

3.3.2. ?Emploi des jeunes

En 2020, le régime général de la sécurité slcoiae s'est engagé auprès du haut-commissaire à l'emploi, dnas l'opération « 1 jenu 1 stouloin » vsniat à fiarovser l'embauche des jeneus se tnvoraut sur le marché de l'emploi. Tuot au llog de la période de l'accord, la misoboiliatn des dsifitoisps gunmareunoveetx en fauevr de l'emploi des jueens srea favorisée par un aepecmngnagnt adapté des osnemaigrs locaux.

Pour rfcereonr le lein etrne la sécurité slaoice et les jeunes, le développement de l'alternance ciunsttoe un lievr praroiritie porté par l'Ucanss dnas le carde de la plitiouge fmoairton institutionnelle. À cet égard, une capngame de pmoirtooon irnncbrathee de l'alternance srea menée périodiquement, aifn de foavisrer la puoaioltsn des aettalnrs auprès des oaminrsegs de la sécurité sociale. Par ailleurs, un veivr des antlernats srea mis en palce puor fvearosir la msie en ccntaot des alternants, et des rerecrutus potentiels.

Le svirece civique, destiné aux jeeuns âgés de 16 à 25 ans (30 ans puor les pnsouerens en stiatoun de handicap) orffe l'opportunité aux jeneus vlrienooats de s'engager, snas cnodotiin de diplôme, puor une durée de 6 à 12 mois, dnas une miisson d'intérêt général, ntonmmaet dnas le dinmaoe de la pcotiarn sociale. Ce dpoisotif orffe aux jueens vnaoreoitls un cdrae d'engagement ctoyien luer ptenermtat de gengar en cifnocnae en eux, de développer des compétences et de ptreor une réflexion sur luer aniver professionnel. Puor les onerigsmas de sécurité sociale, il cotinstue une opportunité de friae découvrir le sievcre pbiulc de la sécurité scilaoe et, par la découverte de ses miiosnss et de ses

métiers, d'attirer de frtuus salariés aux prlfois diversifiés.

À cette fin, l'Ucanss et les csesais neonanils cotniuent de développer un paentiraat avec l'agence du svrciee ciuqive aifn de petremte aux oerismgnas du régime général d'accueillir de jneues volontaires. Elles arsnseut la pomitoon de ce dispositif.

3.4. ?Insertion dblueare et inclusion

Le régime général ircnsit son aoiactn en fauevr de la diversité dnas la durée, dnas une liouge d'inclusion. La ssasiboiteiilnn des salariés des onrmsieags de la sécurité sociale, aux différents facertus de diversité, cttiusnoe un lveier qui farvisoe la bnone intégration de tuot neovol embauché.

Dans ce cadre, l'intégration ctotisnue une étape flanmdatenoe pntaeretmt à chuaqe noveul embauché de trveuv sa plcae dnas son organisme, queul que siot son pfoirl ou son parcours.

Une aottentin particulière est donnée au raergd porté sur la différence, à trraevs le déploiement d'actions de sensibilisation. La pecoteirpn du handicap, viilsbe et non visible, ctieounnra à ctetnisuvr un axe pitoiiarre d'accompagnement dnas le crade de la putqoliie iuetiltntntloise pilotée par l'Ucanss. À l'appui de l'intégration des salariés petrous de handicap, aifn de chgeanr de rgerad sur le handicap, la mioassin ntaionale hdaincap met à dioostisipn des oremngais des oluits de communication, des opérations de sliaoienibstsin clé en main, et pmeuert les opérations ninetlaaos cmme la smineae européenne puor l'emploi des prnesneos handicapées (SEEPH) ou les opérations de tpe « Insluvie Day » ou « Duo Day ».

La prévention du ruqise de dsoiriniaticmn au crous de la vie piforlnessnoe srea également développée à un niaveu interbranche, sur la bsaee des bonnes pqtueras déployées par les onmiergsas locaux.

À tvearrs la formation, l'enjeu est de mueix connaître les mécanismes de dcriiitainnosn rpensaot sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou econre à l'origine ou à la stiioutan de santé, nmoatmnet dnas le cdare de la pahse d'embauche. Ctete démarche vsie à muix décrypter les cnoacyers qui puaienortt ieuclennfr le rpoprat à l'autre et la psire de décision, et générer une inégalité de traitement.

L'insertion dalubre passe également par la prévention du riuqse de désinsertion qui puet thoceur un salarié au crous de sa vie professionnelle. Queul qu'en siot le mtoif (personnel, professionnel, saiotiutn de santé), ttuoee siuotaitn pérenne ou tstiraoinre sspleiuctbe d'éloigner un salarié de son eompli diot tvrouer une psrie en chrage adaptée et la puls anticipée possible.

Durant la période de l'accord, des oulits et des iotonfmiras vsaint à détecter les sginoux qaalfiinut un rsique d'éloignement de l'emploi, et à froaiesvr le maineint dnas l'emploi seront mis à la dtsiioiopsn des autecrs ?uvrant à la prévention des rqsies professionnels.

Notamment, un axe d'accompagnement srea déployé en fauevr des salariés concernés par des miaeldas chroniques, luognes et/?ou iapaentmcts pvnatne les éloigner de l'emploi. L'enjeu est de préserver le lein avec l'organisme. Un paln de router pgeorrsif et adapté au trvaail purora être défini.

? Ofbtcijs à aeditrre au cours de la période curveote par l'accord et ianuterids associés :

- ? rsepcetr l'obligation légale d'embauche des tralairlues en stuaitiion de hdaciapn en vansit un tuax de 100 % d'organismes aynat une citbrtoiuonn Apgiefh égale à zéro ;
- ? aeutnmgr la prat des salariés de ? de 30 ans dnas le tatol des ehumabces en CDI : atdirente un tuax de rucnmrteet des salariés de ? de 30 ans en aomgteuitnan de 10 pintos sur la période de l'accord (référence : 37 % en 2020) ;
- ? puovrioomr l'emploi à la sécurité slaoice auprès des pcilbus cbeils pitaieriors : 1 aocitn inbncetarhre menée par an ;
- ? foremr et sesiilbnesir les acurtes des onarsmeigs au riusqde damisoiinitrchn : msie en place d'une aocitn d'accompagnement pilotée par l'Ucanss.

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 4 - Favoriser un recrutement diversifié
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

4.1. Promotion locale de l'emploi dans les organismes

En s'appuyant sur les capacités de mutualisation de sécurité sociale, et celles menées par leur branche, l'organisme met en place toute démarche de connaissance et tout partenariat permettant de mieux connaître ses offres d'emploi, et la diversité des parcours au sein de la sécurité sociale. Ils s'appuient sur les outils existants tels que la sécurité sociale pour les 75 pourcents de la sécurité sociale notamment.

4.2. Diffusion d'offres d'emploi ouvertes à tout profil

L'organisme doit veiller à le faire de manière neutre, non-généré et non discriminatoire les offres d'emploi qu'il diffuse, quelle que soit la nature de l'emploi proposé. La mise en place d'un comité de rédaction interne permet de transmettre l'offre d'emploi à un regard non expert du recrutement ou du métier recherché, afin de s'assurer de sa bonne compréhension par un large public.

Quand le poste le permet, l'offre d'emploi cénote une motivation sur les aménagements possibles du poste, afin de favoriser la participation de salariés porteurs de handicap.

4.3. Méthodes et outils de recrutement

L'organisme s'attache à mettre en place des procédures de recrutement permettant de prévenir toute forme de discrimination à l'embauche.

Afin de favoriser les profils des salariés qu'il recrute, il utilise à des fins de méthodes et outils ad hoc (outil de connaissance du recrutement, méthode de recrutement par simulation, CV anonyme, méthode adaptée au handicap...) qui favorisent l'appréciation objective des compétences et des parcours des candidats.

Il prend part, selon son besoin, aux opérations de recrutement prioritaires.

Il veille à rendre ses offres d'emploi accessibles à tout type de handicap, notamment visuel, ou les diffuse sur des sites accessibles auprès de personnes porteuses de handicap.

L'organisme élabore ses procédures par l'élaboration d'une charte, d'un guide ou d'un poscrist décrivant l'éthique de sa politique de recrutement, et développe des outils de connaissance en matière de recrutement.

Une information du comité social et économique est effectuée sur les processus de recrutement et leurs évolutions.

Les candidats sont également informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l'organisme.

4.4. Participants aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des parties prenantes au recrutement (la fonction RH, les usagers, les managers et les dirigeants de l'organisme) soit sensibilisé aux enjeux de la diversité, de l'égalité des chances et de non-discrimination.

La mise en place d'un processus de recrutement associant une diversité d'acteurs internes et d'expertises doit être recherchée pour favoriser les candidats à l'apprécier objectivement le profil professionnel des candidats sur la base des compétences attendues. Ainsi, la mixité des jurés de sélection, la présence de représentants de différents métiers des métiers concernés ou encore la présence de jurés seniors et juniors, sont recherchés, pour favoriser une appréciation non stéréotypée des candidatures.

Quand l'organisme se fait assister par un prestataire dans le cadre d'une procédure de recrutement, il s'assure de la qualité des dispositifs conventionnels. À ce titre, il illustre une culture de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec le prestataire et s'assure que les méthodes et modalités d'organisation favorisent la diversité des profils.

L'organisme mobilise les dispositifs de CDD temporaire ou de contrats accompagnés, permettant d'accueillir un salarié en situation de handicap dans un cadre adapté et progressif.

Article 5 - Favoriser une insertion durable des collaborateurs
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

5.1. Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

5.1.1. Investir dans la formation des nouveaux embauchés

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Considérant la nécessité de faire de l'intégration des nouveaux embauchés un des axes de la politique d'insertion de formation, le parcours PSAS (parcours d'accueil à la sécurité sociale) est mis en place pour tout nouvel embauché dans le cadre de son intégration durable.

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au vu de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquiescer les connaissances de base sur le régime général de la sécurité sociale et sur la participation sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

5.1.2. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail, notamment pour acquiescer une vision globale du fonctionnement de l'organisme et pour faciliter leurs parcours moins simples dans le cadre de celles de l'organisme.

Un livret d'accueil, précisant les informations utiles à la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

5.2. Développer une politique d'accueil des stagiaires et des bénévoles

Les stages en entreprise sont destinés à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ces dispositifs ainsi que ceux mentionnés à l'article 3.3.2 sont également l'occasion pour les jeunes de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le cadre de l'emploi local, l'organisme explore toutes les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par chaque organisme au plan national.

5.3. Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La mise en œuvre du régime général favorise le développement d'une multitude de parcours de salariés en matière de professionnalisation, de formation et d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, aux personnes ciblées par ce contrat d'insertion de se former tout en acquérant une qualification professionnelle en vue d'accéder à un poste déterminé.

L'insertion professionnelle par cette voie, est favorisée par le développement de dispositifs de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche professionnelle et leurs compétences au répertoire national des métiers (RNCP).

Le régime général développe également le retour des jeunes en contrat d'apprentissage. Il permet à ce public de poursuivre sa formation tout au long de sa vie, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, par l'acquisition d'un nouveau diplôme ou d'un titre de la branche professionnelle.

L'alternance peut représenter un levier pour favoriser le recrutement de personnes handicapées, de jeunes et des personnes en situation de handicap.

Un contrat est conclu au cours de l'année dans le cadre du contrat d'insertion pour favoriser le recrutement de personnes handicapées en contrat en alternance et des personnes en situation de handicap.

Article 6 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en situation de handicap, l'organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes :

• l'accompagnement du candidat de l'embauche à la fin du contrat ;

• l'accompagnement de la personne dans l'emploi de l'organisme au sein d'une cellule dédiée, le référent hiérarchique et/ou la direction, la sécurité, les risques et si possible les services de santé au travail ;

• l'accompagnement sur les démarches administratives relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap ;

• l'accompagnement des salariés vers les services dédiés ;

• l'accompagnement de la personne avec des services spécialisés afin de rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagement matériels ou organisationnels, logiciels, etc.) : prise de contact avec l'Agefiph, Cap emploi ;

• prise en compte de la mise à disposition d'un véhicule adapté par des services spécialisés et/ou l'achat de véhicules adaptés ;

• l'accès aux établissements ou services d'aide au travail et des services d'insertion, notamment en favorisant ces services dans les offres d'emploi ;

• l'accompagnement de la personne avec des services adaptés et des services de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des Ugecam.

Titre II Employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 7 - Ambition

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le régime général contribue au développement de 80 métiers différents. Cette diversité des métiers et des professions contribue à l'évolution des compétences et capacités des salariés de carrière et favorise l'attractivité à l'embauche, et un levier de fidélisation des salariés.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités des salariés en vue, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur carrière professionnelle, le régime général propose une approche particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelle que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur genre, leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap.

Enfin, le régime général s'engage à prévenir ou identifier, pour le limiter, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée (congé maternité, congé parental d'éducation, congé maladie de longue durée, congé sabbatique?). Pour cela, des actions d'accompagnement sont définies par l'organisme.

Article 8 - Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

8.1. Favoriser une bonne connaissance des opportunités d'emploi et de mobilités au sein du régime général de la sécurité sociale

À l'instar des démarches d'attractivité développées dans le cadre de sa politique d'emploi à l'attention de potentiels candidats, le régime général développe une démarche globale en matière de recrutement favorisant la diversité des organismes, des métiers, et les opportunités d'évolution qui en découlent : évolution hiérarchique ou professionnelle ; mobilité inter-organismes et inter-métiers.

La branche professionnelle du régime général favorise l'information des salariés sur qu'ils puissent mieux connaître les métiers exercés dans les différentes branches du régime général et les possibilités existantes.

8.2. Favoriser le développement des compétences et l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

Le développement des compétences des salariés constitue un prérequis à toute évolution professionnelle.

Les modalités de développement des compétences des salariés se sont diversifiées et permettent de mettre en place des stratégies professionnelles et individuelles adaptées et multimodales.

Sur leur lieu de travail, le régime général favorise le développement des compétences liées aux nouvelles technologies et à l'évolution des outils, est encouragée pour préserver une bonne employabilité tout au long de la vie professionnelle. Dans ce cadre, l'acculturation digitale, qui constitue la base de la formation et un bon savoir-faire à distance, constitue un enjeu prioritaire pour tous les salariés. À ce titre, des actions telles que le programme PIX, permettent de favoriser et de développer ce type de compétence, de manière à ce qu'elle se développe.

En outre, une action doit être accordée à l'accès à la formation professionnelle des représentants du personnel de même qu'à leur évolution et leur parcours professionnels, notamment par le biais des actions prévues par le décret d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical.

8.2.1. Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés

La formation professionnelle constitue la modalité privilégiée de

développement des compétences au sien du régime général, et trouve un totacidurn dnas une orffe de forotmian ilslnliuntnoiette régulièrement développée et msie à jour, que ce siot dnas le crdae de la foimtran en alternance, de la fmairootn caiefritne ou de la ftomaoirn continue.

La démarche d'accès à la ccifaioirtetn par la vdaloiatn des auqics de l'expérience (VAE) est encouragée et puet être accompagnée collectivement.

Une cmcunaooimittn sur l'ensemble des dfsiisipots de firoomatn est assurée et s'appuie à mimina sur un sropupt mis à dposstioin de chaque salarié, nnameomtt dnas le carde des eernttines professionnels.

À l'ère du numérique et du distanciel, la ftmioraon ouverte et à dsnacite (FOAD) et son déploiement revêt un ejneu puor arsuser le développement des compétences des salariés.

Si un jtsue équilibre etrne les différentes modalités de firomtaon diot être recherché, la diaoliastiigtg de la formation, engagée en 2017, srea renforcée dnas la mersue où elle pemret de ltmieir les teps de déplacement, orffe une flexibilité dnas l'organisation des formations, fravosie la coailciotnin du sivui d'une fooramittn et des charnteitos de la vie pelnorselne et fialctie l'accès à la frmotiaon des salariés cinsnanosat un hniacdap rnenadt puls diificlfe luer mobilité.

À cet effet, les omnigersas de formation, dnnt l'institut nntaiaol de fomoitran (institut 4.10) déploient des prruacos mumidlutaax (présentiel, e-learning, socail learning?) et s'appuient sur les possibilités oeferfts par les outils numériques (classe virtuelle, ploemfate de lierann gagemenat stseym [LMS]).

Par ailleurs, les osgaitiarnnos syeicadlns représentatives, l'Ucanss et les csesais naletanios s'attachent à pomiuorovr l'accès aux Cfirecitats de qoiaiftciliun pnfseesoonrlile (CQP) de psneorens en suattiion de handicap. À cet effet, une expérimentation est menée aifn d'identifier les acinots nécessaires au roefcrmneent de l'accompagnement de ces salariés dnas l'obtention de ce titre.

De même, le règlement des fomoniarts du régime général prévoit que tuot cndaaidt à un eaexmn présentant un hdiaanpc puet ddmaneer à bénéficier d'un aménagement des épreuves et lui prtrètme de ceopmsr dnas les mêmes cdotoniins que les auerts candidats.

8.2.2.?Les aurtes modalités de développement des compétences

Le régime général apocognmae le développement des compétences par la matiisloboin de dofsspiitis complémentaires.

Le régime général fvasroie à ce tirtte toute démarche qui picpaitre à l'acquisition de saivros et savoir-faire enrte salariés, et puls particulièrement etrne générations. La transmission, dnas le carde du tturaot ou du manretot par exemple, cutnsitoe un leiver de développement des compétences immédiatement opérationnel, vlnarsiaot puor l'apprenant comme puor le salarié accompagnant. Un cagdare inointtuietnsl de ces démarches est mis à dooisspiitt des osimaergns loucax et communiqué aux osioiagnrnats sciendylas représentatives au neaviu national.

Par ailleurs, une offre d'information ou de siasbsieinioltn est développée à trevas la msie à dtiioiposon en accès libre ou ciblée de webinaires, tlebas reonds ou reoersuscs feomiarvts deviesrs tleels que MOOC (cours en lngie otuvers à tous), « seruois gmae » (ou apnaisgretpse par le jeu)?

Enfin, le développement des compétences puet passer par des ennmgatgees externes, à l'image du mécénat de compétences, qui preemt d'acquérir de nvaueoux savoir-faire tuot en ppcitaanirt à une cuase d'intérêt public. Un cgdare ieitunsnonntitl de ces démarches est mis à dsspoitoin des oeirnmgsas loucax et communiqué aux osiogntniraas sdcnyieals représentatives au niaevu national.

8.3.?Prévenir la désinsertion prlensonilesfoe par un aopngmaeencmmt du mentaiin dnas l'emploi et du roteur dnas l'emploi après une lnuogoe absence

En riosan de l'allongement de la vie professionnelle, le rsiuqe de sneucanvre d'un hdniaap ou d'une maladie, pnouvat éloigner du

tavrial en cuors de carrière, est de puls en puls prégnant.

La détection précoce des sngies de rpuutre aevc le tiraval cuointtse un eenju mjuaer puor prévenir le ruqise de désinsertion et fasiveror le maitenin dnas l'emploi. Une démarche de ssoeitnabsiiln à la pisre en cotpme des saiongx fiealbs srea déployée au naveiu irceratbnne aifn de rofencerr la détection par les mnreaags et les srevceis RH.

L'adaptation des pteoss de travail, en lein aevc le référent santé au trvaial et les acurtés de la santé, coinustte un fateucr de réussite puor maineitnr un salarié dnas son eomlpi lqrsoue sa santé altère sa capacité de travail.

La ransicasnecnoe de la qualité de tialulervar handicapé, cotsutnie un leievr puor egagner et fnaieacr ces démarches. Une cgamnape de cuniamimcootn inhraebrncte vresia à eipclxetir ce sttuat aifn de farosevir son recours.

Les salariés rreanenpt luer activité après une aencbse de lgonue durée (congé maternité, congé patnrael d'éducation, congé miaalde de lguone durée, congé sabbatique?) denoivt firae l'objet d'une ationtetn particulière lros de l'élaboration des plnas de formation, aifn d'accompagner luer rsripee de ptsoe et l'actualisation des compétences. Un eenetritn penoeossnfir est organisé systématiquement puor le salarié qui rreenpd son activité après une lguone absence. Au cours de cet erneitten snot abordés les biesnos d'accompagnement et de fmroaiton du salarié.

8.4.?Déployer des otuils et dftisiispos d'aide à la mobilité professionnelle

Les cfcetraaitnios poesrlolenniesfs de la bnachre professionnelle, aevc un découpage en bcols de compétences et un ersegnnrmieett au RNCP, penremttt aux salariés certifiés d'obtenir un nveaiu de qcotfaiauliin roenncu par l'État français et le cadre européen des cotntieircafis (CEC).

L'ensemble des ctaiiectfts de qaoitiiuacfln psernfolsilenoee (CQP) est assecclibe par la vioe de la fmirtaon iitaline et par la vioe de la VAE.

À terme, l'approche par bolcs de compétences, snuoevt cmmonus à psluureis métiers, fcliatie les peserelsals entre métiers et la mobilité des salariés de l'institution.

Plusieurs formations, conditionnées à l'accord de l'employeur visent par ailluers à feirasovr la mobilité du pnsoreel en l'accompagnant (telle que la foimoartn « se préparer à une mobilité ») ou en firvasanot l'accès à des fnotconis managériales nmteonmat par le ditssoiipf de « Détection de pnttieeol managérial ».

La rntfoee en 2019 de la préparation au ccounros de l'EN3S aifn de l'adapter aux différents naivux de compétences des sariiatges pmreet de gniraatr une égalité des cnahecs entre les candidats.

Enfin, en apupi des oisrngemas dnas luer piuoqltie RH, un apenoegnmcmtcat est proposé au tevrars d'un mdloue spécifique (« RH, Poleitr et acegmnpacor la mobilité ietnrne et externe ») qui a puor ocitjbef de criourtne et piloetr une ptulqioe mobilité ou à tervars la fotoimran « Réussir la prsie de ptose des mreganas de vrote oangrmise » qui vsie tuot employeur, svcriee RH, qui siaouhte aemccopangr les manerags de son onisgrmae lros des piemrres mios de leurs pisre de poste.

? Oeijftcbs à attendre au cours de la période crotuvee par l'accord et iecnuadtris associés :

? déployer une capganme muqrae epouymelr irnente vniast à pomvourior la diversité des mnissois et les pcrrouas pbelsioss à la sécurité soailce : 1 aiotcn inencthrbae drunat la période de l'accord ;

? friae crnrtnoie et annicoetr les disiptfisis de frtamoion : au minus 2 atcinos de ctncmoiuoiamn vnsait à farie ctorinane les anctios « ou ditsoifpsis de faomirtn » proposés par la bhrncae / Icuetniadr de suivi du tuax d'accès à la fimoraton ;

? tuax de fmatrioon deilsltciane dispensée par les oeigmsnars de frmootian institutionnels.

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 9 - Garantir l'accès à la formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'organisme concerné les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel.

Il prend toute mesure visant à favoriser et organiser le départ en formation des salariés concernés.

Par ailleurs, l'organisme met en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, dans ses processus d'achats de formation, l'organisme s'attache à exiger de l'opérateur qu'il dispense sa prestation dans des conditions de proximité favorisant un égal accès pour tous (proximité géographique, formation à distance?).

Article 10 - Faciliter les parcours professionnels et l'inclusion
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

10.1. Développer des actions visant à favoriser la mobilité et la réalisation du projet professionnel du salarié

La mobilité fonctionnelle, interne à l'organisme, constitue un premier stade possible de réalisation d'un parcours professionnel. Dans cette perspective, l'organisme met en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en priorité de ses salariés. Il les informe des résultats de leur démarche. Dès lors que le projet reçoit l'assentiment de l'employeur, un plan de développement des compétences est mis en place pour leur permettre d'acquiescer la scolarité nécessaire à la réalisation du projet professionnel du salarié.

Il développe en outre toute action permettant aux salariés de mieux connaître les métiers exercés par leurs collègues des autres services.

Par ailleurs, l'organisme s'attache à promouvoir une mobilité croisée des métiers exercés dans les différentes branches. Il s'appuie à cet effet sur les outils existants, notamment le site dédié aux métiers de la sécurité sociale dont il assure régulièrement la promotion auprès de ses salariés. Par le développement de relations de proximité avec les organismes des autres branches situés dans la même circonscription géographique, il s'efforce de permettre à ses salariés, en appui d'un projet de mobilité, des temps de découverte des métiers des organismes voisins notamment sous la forme d'une période d'immersion.

10.2. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle
10.2.1. Gérer les absences de longue durée

Un entretien est proposé aux salariés avant une absence prévisionnelle de longue durée. La finalité est notamment pour l'organisme de leur permettre de réajuster leurs attentes de tous les impératifs généraux adressés au personnel, dont les offres d'emploi au sein de l'organisme.

Par ailleurs, l'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à six mois (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, arrêt de longue durée, exercice d'un mandat syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un entretien à son retour au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de bourses en formation, et de réorganisation éventuelle de la charge de travail.

Cet entretien vise également à identifier les cas visés par la loi.

10.2.2. Sensibiliser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion et de désinsertion sont dispensées en direction des salariés des organismes, et plus particulièrement à l'attention des managers sur la base de l'offre développée en interbranche.

10.3. Se doter d'outils adaptés

10.3.1. Veiller aux procédures d'évaluation des salariés

L'organisme veille à ce que ses procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés soient exemptes de toute forme de discrimination. Dans le cas contraire, les mesures nécessaires sont prises pour remédier à cette situation.

10.3.2. Pilotage des mesures individuelles des salariés en situation de handicap

L'organisme pilote les évolutions professionnelles et sociales des salariés porteurs de handicap. Son attention porte sur les actions individuelles, et les personnes ne bénéficient pas des mesures.

Titre III Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 11 - Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

L'employeur s'attache à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés. Une bonne articulation entre ces deux dimensions est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et insertion du salarié au travail et de prévenir en matière de santé au travail.

Dans toute la mesure du possible, l'organisation du travail tient compte des impératifs liés à la vie personnelle afin que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dans son activité professionnelle.

Il en est de même des actions résultant de l'aide apportée à une personne à charge.

Par ailleurs, la vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extra-professionnelles du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié, il veille à ne pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés.

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un enjeu renforcé par le déploiement des outils numériques et le développement du télétravail.

L'accès à distance représente une modalité de travail et de formation pouvant favoriser une meilleure articulation avec la vie personnelle, à l'image du télétravail et de la F.O.A.D.

Néanmoins, il faut veiller à la non-distinction des temps de vie professionnelle et de vie privée, nécessitant une vigilance des employeurs, managers et salariés.

Les objectifs à atteindre au cours de la période ciblée par l'accord et les partenaires sociaux :

Les mesures d'accompagnement des salariés à tous les stades de leur parcours professionnel :

Les mesures de l'effectif à tous les stades par niveau de qualification et par genre ;

Les mesures de suivi du pilotage de salariés à tous les stades et à tous les stades de leur parcours de compétences avec un objectif de taux d'attributaires équivalent à celui existant en 2020 (en

2020, le taux d'attribution de pourcentages aux salariés à temps partiel est de 31,2 % et de 31,1 % pour les salariés à temps plein ;
? si suivi du pourcentage de salariés à temps partiel et à temps plein ayant bénéficié d'une proportion avec un objectif de réduction de l'écart existant en 2020 (en 2020, le taux d'attribution de pourcentages aux salariés à temps partiel est de 3,1 % et de 6,9 % pour les salariés à temps plein).

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 12 - Retenir une organisation du travail respectueuse du domaine de la vie personnelle du salarié
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

12.1. ? Organiser les réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié

Dans le respect du principe de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et en dehors de cas exceptionnels, le management veille à réserver des horaires de réunion compatibles avec une vie personnelle déterminée au niveau de l'organisme.

La fixation de ces horaires doit également tenir compte de la répartition du temps de travail, et des horaires de travail, des salariés travaillant à temps partiel.

Le recours aux technologies de communication (téléconférence, visioconférence) qui limitent les déplacements, est encouragé, dans le cadre de démarches notamment.

12.2. ? Développer des pratiques managériales respectueuses de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'organisme favorise les pratiques et méthodes managériales respectant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ayant une charge familiale, liée à la parentalité ou à la présence d'aides familiaux, qu'elle soit pérenne ou ponctuelle.

À ce titre, l'organisme respecte la charge de la parentalité en équilibrant et intégrant les salariés des dispositifs existants en matière de congés liés à la parentalité.

Il assure la promotion des congés auxquels les salariés peuvent prétendre dans le cadre des congés de solidarité familiale ainsi que des dispositifs prévus par le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés parents titulaires des avantages du régime général de sécurité sociale.

Les conséquences familiales ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle.

Un aménagement de l'organisation du travail est étudié pour les salariés ayant la garde alternée ou l'alternance de lieu (s) de travail (s).

Cet aménagement peut, notamment, concerner à l'avance le salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un aménagement personnalisé en prenant en compte les contraintes de vie liées à l'équipe d'appartenance.

Enfin, il est rappelé que conformément au protocole d'accord du 6 octobre 2020 instituant un régime dérogatoire à la durée maximale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail et visant à faciliter les carrières spécifiques, le salarié à temps partiel ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important ou un emploi à temps plein dans son organisation à priorité pour l'attribution d'un emploi réaffecté à sa catégorie

professionnelle ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

12.3. ? Garantir un droit à la déconnexion

Les outils numériques, s'ils offrent une opportunité non négligeable en matière de développement de nouvelles compétences, ne doivent pas conduire à réduire le temps de travail et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des heures habituelles de travail. Il s'agit du droit pour les salariés de ne pas être connectés et joignables via les outils numériques et téléphonique professionnels, pendant les temps de repos ou congés.

Le droit à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en place les conditions de la déconnexion.

Il appartient également à chaque salarié de protéger une activité avisée afin de préserver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

La garantie du droit à la déconnexion prend la forme d'une charte ou d'un accord qui fixe les droits et devoirs en matière de connexion, qui s'applique à la fois aux salariés de tous les secteurs d'activité et à la déconnexion, et décrit les actions menées par l'organisme pour favoriser son exercice réel.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des heures de travail doit être caractérisé par son caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses heures et heures habituelles de travail.

Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assurant la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les règles habituelles s'appliquent à l'employeur peut contacter le salarié s'il est précisé dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Article 13 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

À la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail et la charge de travail, en lien avec le télétravail.

Article 14 - Accompagner les engagements et solidarités familiales
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

14.1. ? Faciliter l'organisation de la garde des enfants ou des proches aidés en cas de départ en formation

14.1.1. ? Respect de principes généraux de bonne organisation

Afin que le fait d'avoir des enfants ou que le fait de partir en formation ne constitue pas un frein en matière d'accès à la formation du salarié, l'organisme s'attache à faciliter en outre des démarches permettant au salarié d'organiser la garde de son ou de ses enfants, ou de ses proches durant la période de formation.

À cet effet, l'employeur s'engage à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le calendrier des horaires de travail de formation des contraintes de déplacement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.

L'évolution d'actions de formation proposées sous un mode d'ajustement également à favoriser la participation, en évitant les déplacements des salariés citernes par des impératifs familiaux.

14.1.2. ? Mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en situation de handicap en cas de départ en formation

Conscients des enjeux liés au fait d'avoir un enfant en situation de handicap, les salariés qui participent à une formation acceptée par l'employeur, réalisée en dehors des heures de travail habituelle, bénéficient du remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros par journée de formation, en ce compris des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans en situation de handicap ou relevant d'une affectation de longue durée.

14.2. ? Don de jours de repos

L'organisme est invité à négocier un accord permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues, à minima et dans le cadre défini par le code du travail, définissant les bénéficiaires du don de jours, à savoir :

? un parent d'enfant décédé (art. L. 1225-65-1) :

? ? salarié qui assume la garde d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins coûteux ;

? ? salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

? un proche (art. L. 3142-25-1) : salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du code de travail (conjoint ; concubin ; partenaire lié par un Pacs ; ascendant ; descendant ; enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; collatéral jusqu'au quatrième degré ; ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne).

Les dispositions relatives à la notion de proche adont s'ont d'ordre public et doivent être interprétées de manière restrictive dans un accord local qui met en place le don de jours ;

? un salarié ayant succédé à un collègue à la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle (art. L. 3142-94-1).

14.3. ? Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel occupant d'un enfant en situation de handicap

Les salariés travaillant à temps partiel pour s'occuper de leur enfant en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions et sur demande auprès de la banque familiale de la sécurité sociale, bénéficier d'une réduction de cotisations de retraite de base dans le cadre de la prestation de l'AVPF (assurance veillesse du parent au foyer) et ce, jusqu'au 20 ans de leur enfant.

En complément, le bénéfice de cette prestation légale ouvre droit pour les salariés à temps partiel, sur leur demande effectuée au cours de la durée du présent accord, à une prise en charge par l'employeur des cotisations sociales et cotisations de retraite complémentaires sur une base temps plein.

Cette prise en charge est assurée pendant 4 ans à compter de sa date de prise d'effet et sous réserve que le salarié concerné bénéficie toujours de la prestation légale précitée.

Article 15 - Concilier vie professionnelle et engagements citoyens/ humanitaire

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

15.1. ? Juré de Cour d'assises

Le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une cour d'assises, bénéficie du montant intégral de sa rémunération.

Le salarié est autorisé sous déduction du montant de l'indemnité de soins allouée par le ministère de la justice.

15.2. ? Exercice d'un mandat électif

Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

15.3. ? Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste à mettre à disposition et gérer au profit d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Le mécénat de compétences peut être mis en œuvre selon deux modalités :

1. ? Identification des associations et des missions à l'initiative de l'organisme. Le salarié répond à un appel à candidature diffusé par l'organisme ;

2. ? Identification des associations et des missions sur proposition des salariés, après sollicitation de l'employeur. Les opérations de mécénat de compétences proposées sont étudiées et validées par l'organisme.

Le mécénat de compétences se déroule sur le temps de travail au bénéfice d'une mission précise d'une association.

Pendant cette période, le salarié cumule le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

L'organisme met à disposition le kit d'accompagnement mis à disposition par l'Ucanss.

15.4. ? Engagement humanitaire et caritatif

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend tous les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet engagement peut, notamment, passer par l'aide à la candidature de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Titre IV Dispositions diverses

Article 16 - Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

16.1. ? Référent diversité

Le référent diversité institué au niveau de l'Ucanss est chargé d'assister et de conseiller les salariés dans le cadre de l'application du présent accord.

16.2. ? Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des réunions interrégionales visées par le protocole d'accord du 5 mai 2015 et dans le cadre de l'instance nationale de concertation Ucanss.

Deux bnlais sonert réalisés. Le premeir dnas les duex ans de l'entrée en viguer de l'accord et le socned dnas l'année précédant son échéance.

16.3. ? Déclinaison loacle de l'accord de bhrance

Chaque omrsiagne de puls de 50 salariés, engage, au regard du présent accord, une négociation avec les pineartreas souacix sur la ptrmiooon de la diversité et de l'égalité des chances. Si aucun accrcd n'est conclu, l'organisme décline les dsistpionois du présent accrod au tarrevs d'un paln d'action.

Ce dnerier est présenté au comité saciol et économique.

Au mnois une fios par an, au curos d'une réunion du comité saciol et économique, la dciterion des oagmnreris présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les euenjx raefitls à la diversité et la non-discrimination.

16.4. ? Ctmuicnoaimon

Dans l'espace « rercutement » aisccllesbe à tuot salarié et au pbluic externe, la possibilité de fraie carrière et l'engagement de la sécurité silaoce en fvauer de la diversité snot mis en avant.

Par ailleurs, l'Ucanss met à dtsopoiisn des salariés habilités par

Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Utilisation du compte épargne-temps (CET)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

1.1. ? Perermtte l'utilisation fractionnée du CET

Dans les cooinntdis prévues par l'article 4.3.1 du ptochure d'accord du 8 mras 2016 rletiaf au cmopte épargne-temps dnas les oimnasgres de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à paritr des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jruos épargnés sur son compte épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du nbrmoe de jorus travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé puet prétendre au bénéfice d'une rattree à tuax plein, les jruos de congés épargnés sur le cmtope épargne-temps au moemnt de la msie en ?uvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, fnot l'objet d'un abondement, pirs en crgahe par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet aendboemnt ne povuant dépasser 10 jours.

Les jrous épargnés par le salarié snot décomptés en priorité.

Les juors attribués par l'employeur au tirte de l'abondement ne peevnut pas fraie l'objet d'une monétisation en cas de rupurte du cnoratt de travail.

1.2. ? Pretmtree la monétisation du CET

Les salariés aanyt formulé une dnamede de départ à la rertatie ou engagés dnas une procédure de msie à la rritaete pvneut bénéficier, sur luer demande, d'une monétisation des diotrs aucqis sur luer cptome épargne-temps dnas la litime d'un droit équivalent à 60 jruos au maximum.

La ddaneme de monétisation des dtrois affectés au coptme épargne-temps est adressée à l'employeur au mnois 3 mios avnat la dtae du départ à la retraite.

Conformément à l'article L. 3151-3 du cdoe du travail, la monétisation des jruos de congés payés paciurnpix n'est pas admise.

les oeramigns locaux, une rqiurbue intitulée « S'engager puor être un eoulempr rnebplasseo et ivnonnat », qui cteonint un eenmslbe d'outils et cotneuns vansit à faeisvrer l'équité et l'inclusion.

Article 17 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accrod enrte en veiuugr au 1er avril 2022. Il est ccolnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il n'est pas rblunaelovee par tactie reconduction.

À l'issue du délai de 4 ans, il perdnra asini fin de pelin dirot et csresea de pdrroieue tuot effet. Cttee durée d'application s'applique snas préjudice de l'application des dsiisopoints prévues à l'article 14.3 du présent accord.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En aipopcialtn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les donstsiopiis du présent accrod realteivs à l'insertion pleslesnonrofie et au mtniaien dnas l'emploi des tlveiraulars en suottaiin de haincadp ont un caractère impératif puor les oameirgns du régime général de sécurité scilaoe qui ne peuevnt y déroger que dnas un snes puls favorable.

Article 2 - Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les onrisgeams tninneet à la dpiosisstoiin des salariés toutes les iimftarnnoos relvteais aux dftiosipsis existants.

Les salariés âgés de 55 ans et puls snot invités à pceptiairr à des réunions d'information organisées en calabrooliotn avec des oigmresnas de rrtiaree (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pndat le teps de travail, snot l'occasion de :
? les infmoerr sur les dtopsiiosis légales sur les rraetetis de bsae et complémentaire ;
? les sesnsiliebir sur les différentes démarches à effuectr (complémentaire santé, pitrocoetn individuelle) ;
? luer pprsooer un rétro planning.

Un pnoit de soutiatn ivlunliiede réalisé en cbllioarooatn avec les inntottisus de retraite, et ntoenmamt avec l'assurance rrietae du régime général, est proposé au salarié, aifn de fteicialr sa pirse de cinsanoacnse des différentes possibilités de départ en rtetriae sur la bsae d'un dngiastioc cioensl personnalisé.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dotifpssiis de rertitae pegrvosise et de pgrnoiooaltn d'activité rieratte entraînant srutoce des pistorteans lui snot présentées.

Dans ce cadre, l'employeur emxanie systématiquement les dendames de pasgsae à tpeps pertial ou en fiforat réduit qui lui snot tsirnmeass et y apptroe une réponse dnas les 2 mios qui suivent.

Des seagts de préparation à la retraite, organisés sur le tpeps de travail, pneuevt être proposés dnas les 12 mios qui précèdent la dtae de cisastoen d'activité pflsnrelenooie puor adeir à préparer la fruite vie de retraité.

Par ailleurs, l'employeur oarnsige la msie en ?uvre de l'obligation légale rlvetaie à la sbssiitnlaiesion à la ltute crnote l'arrêt ciuqarde et aux geests qui sneuavt à l'intention des salariés qui prnatet à la retraite.

Article 3 - Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Pour les salariés qui resmlspinet les ctinidoons puor bénéficier d'une rattree à tuax plein, à l'exception des caders dirigeants, les cotnosiaits plaaoaterns et slaaeairils d'assurance vieilllesse, y cpmiors de reatitoe complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un saralie à tpeps peiln jusqu'à la rrruute du coartnt de travail,

lorsqu'ils bénéficient d'une amputation de travail à temps partiel, ou lorsqu'un forfait annuel en jours réduit, pour une durée de travail ceptiminaire au moins à 3/5 d'un temps plein ou 3/5 du nombre de jours conventionnels à un forfait annuel complet.

Les conditions patronales, ainsi que la part de contributions salariales contribuant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel ou lorsqu'un forfait annuel en jours réduit, sont prises en compte par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

Article 4 - Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 3 du présent avenant sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de prise en compte de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFTD,

Article 1er - Prévention de la discrimination

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

La prévention et la lutte contre les discriminations doivent être placées au cœur des préoccupations des entreprises car elles participent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet effort de prévention doit être réalisé à toutes les étapes de la vie professionnelle, à savoir lors des opérations de recrutement mais également tout au long du parcours professionnel, dans le cadre de la politique de rémunération et de formation professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, la prévention du risque de discrimination au cours de la vie professionnelle est portée en interbranche, sur la base des bonnes pratiques déployées par les organismes locaux.

La posture de la fonction des interlocuteurs RH et des managers vise à mieux connaître les mécanismes de discrimination reposant sur des stéréotypes liés au genre à chaque étape de la carrière professionnelle et ce dès la phase d'embauche. Cette démarche vise à mieux décrypter les facteurs qui influencent le rapport à l'autre dans la prise de décision et générer une inégalité de traitement.

Article 2 - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Afin de favoriser un recrutement diversifié au sein des organismes, les entreprises sont encouragées à ce que les critères déterminants soient les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Les dispositions prévues dans le titre Ier de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment les actions qui visent à diversifier les profils recrutés, s'appliquent.

Le présent accord est en vigueur au 1er avril 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il s'applique sous réserve de l'accréditation prévue par le code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur déployée au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il vise à faciliter la transition entre l'activité et la retraite, en participant à la mise en œuvre d'une bonne gestion des fins de carrières.

Il s'inscrit en outre dans le cadre de la politique globale de la branche en faveur de l'égalité et de la diversité des chances et complète le processus d'accord collectif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et le processus d'accord collectif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise à mieux prendre en compte, la participation des « seniors » qui constitue une composante essentielle du processus des organismes.

de la mixité des emplois au sein de la sécurité sociale.

De plus, le régime général s'attache à mettre en place toute action qui favorise la mixité sur les postes où les femmes ou les hommes sont surreprésentés, grâce à une promotion égale des emplois et des parcours professionnels à la sécurité sociale, ce qui contribue à déconstruire la vision genrée de certains emplois.

De manière générale, l'organisme favorise des intitulés et des fonctions qui redonnent les emplois et leur contenu essentiel et adaptés aux femmes qu'aux hommes. À cet égard, l'organisme veille à libérer de manière neutre, non-genrée et non-discriminatoire les offres d'emploi qu'il diffuse, quelle que soit la nature de l'emploi proposé.

Par ailleurs, à l'occasion de toute participation à des campagnes ou des appels de recrutement, y compris dans le cadre des recrutements en alternance, il est rappelé qu'il n'existe pas au sein du régime général des métiers masculins et des métiers féminins, et que les possibilités d'évolution sont centrées sur les compétences et le potentiel.

À cet égard, l'organisme s'engage notamment à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de représenter des hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

Article 3 - Parcours et employabilité tout au long de la carrière

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

3.1. Mixité professionnelle

La mixité professionnelle est synonyme de parité économique et sociale. Elle permet la promotion de tous les talents et la coexistence d'équipes aux profils et aux parcours diversifiés.

Le régime général se fixe comme objectif d'avancer significativement vers plus de parité entre les femmes et les hommes :

? pour l'ensemble des métiers où les femmes et les hommes sont sous-représentés ;

? au sein des organismes, vers une parité des équipes à tous les niveaux hiérarchiques y compris dans les comités de direction.

3.2. Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer essentiellement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles des salariés en vue,

ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, qu'elles que soient leurs caractéristiques personnelles, et notamment leur genre.

Les parents si ce n'est que les congés et le travail à temps partiel liés à la parentalité ne doivent pas être considérés comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Aussi, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant à temps plein, y compris dans l'accès à des postes de managers et d'experts, une attention de travail à temps partiel n'étant pas incompatible avec l'exercice de responsabilités managériales.

Le régime général de sécurité sociale comprend plus de 80 métiers différents. La diversité des missions et des postes constitue un levier essentiel pour permettre à chaque salarié de poursuivre un projet professionnel diversifié. Ces opportunités de carrière constituent un atout d'attractivité à l'embauche et un levier de fidélisation des salariés. Elles doivent concerner autant les femmes que les hommes.

3.3. Appui aux compétences féminines sur les postes où les femmes sont sous-représentées

Compte tenu de la sous-représentation des femmes dans certains postes à responsabilités et d'expertise, les entreprises mettent en place des démarches adaptées à l'intention des salariées, en complément des actions d'accompagnement des parcours et de développement de carrière des salariés.

Des ateliers d'informations sur les opportunités de carrière à l'attention des salariées peuvent être proposés dans l'organisme afin d'augmenter le nombre de candidatures féminines sur les postes cibles.

Il s'agit d'inciter les femmes à postuler sur des postes d'expertise ou à responsabilités et de faciliter leur accès à des postes professionnels jusqu'aux postes de direction, le processus de sélection doit être objectif et basé sur des critères objectifs, quel que soit le genre des candidats.

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », permettre aux femmes de progresser sur des postes à responsabilité élevés, l'Ucanss, en lien avec les caisses nationales, expérimente des actions d'accompagnement ou de mentorat.

L'objectif est d'accompagner les femmes qui le souhaitent dans leur projet de carrière afin de les aider à lever les freins réels, ou ressentis, à leur progression.

3.4. Évolution salariale

L'égalité salariale entre femmes et hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Ce principe s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération.

La réduction des écarts, notamment ceux corrélés à l'effet structurel dû notamment à la nature des postes occupés par les femmes, constitue un enjeu prioritaire pour les partenaires sociaux.

Toute action menée pour favoriser l'accès des femmes à des postes d'expertise ou à responsabilités, contribue à la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Lors des négociations d'attributions des postes salariales, il est rappelé aux représentants hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Chaque candidat doit être l'occasion de vérifier la bonne application des principes d'égalité salariale.

Par ailleurs, le droit légal de congés maternité ou d'adoption est complété par une procédure complémentaire qui vise à ce que tout salarié concerné

par ce type d'absence, bénéficie d'une absence équivalente à la durée de celle obtenue durant l'année dans la catégorie professionnelle, s'il n'a pas bénéficié de ce mécanisme sur la période d'absence.

3.5. Formation professionnelle

La formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et contribue à l'évolution professionnelle.

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation que les salariés à temps plein.

La formation est intégrée dans le processus de recrutement dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés dans leurs responsabilités.

Article 4 - Piloter la situation salariale comparée entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

4.1. Au niveau national

Le régime général évalue l'impact des politiques menées sur l'évolution salariale comparée des femmes et des hommes, à travers le suivi pour les entreprises de plus de 50 salariés, de l'index relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Un objectif renforcé des entreprises qui n'atteignent pas 75 points sur 100 à l'index est mis en place afin d'accompagner leur progression et d'atteindre l'objectif légal.

4.2. Au niveau local

L'organisme veille à une équité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle.

Il pilote, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts de rémunérations, s'ils existent, entre les femmes et les hommes. Cette démarche prend appui sur les dispositifs légaux en vigueur :

- dans le cadre de l'obligation d'égalité de traitement du CSE et de négociation les entreprises doivent assurer le respect de la situation comparée des femmes et des hommes sur la base des indicateurs chiffrés mis à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et négocient sur les actions pouvant être menées pour réduire les écarts salariaux s'ils existent. À défaut d'accord, l'employeur met en place un plan d'action visant à réduire les écarts ;

- chaque année l'employeur publie l'index légal relatif à l'égalité salariale entre femme et homme, qui mesure le rapport de la situation comparée des salaires. Si l'organisme atteint un score inférieur à 75 points sur 100, il est tenu de mettre en place un plan d'actions pour réduire les écarts.

Article 5 - Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les entreprises doivent mettre en œuvre une politique renforcée à la nécessité de prévenir tout type de violence, sexuelle et sexuelle, pour éviter au travail à l'encontre d'un collaborateur.

Cela peut concerner tous les types de relations, entre collègues, entre pairs ou dans le cadre d'un lien hiérarchique.

En ce qui concerne particulièrement les violences, faites aux femmes, la prise en compte des stéréotypes et des tabous nécessite une formation des collaborateurs de tous les collaborateurs, à tous les niveaux de la ligne hiérarchique et la mise en place de dispositifs de prévention, et d'accompagnement.

Une attention est portée spécifiquement à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

5.1. Au niveau national

L'Ucanss, en lien avec les caisses nationales pilote des

canpeagms de ssioeinasihtiln et/ou raielle des cmapngeas niloataens raeltives à la prévention des vioenlces stesixes et sleueuxls au travail.

L'Ucanss développe une démarche d'appui aux référents des origmasens et sceivre RH innaverntet sur ce cmhap (formation, outils, capmgane de communication?), aifn de fivesaorr la prévention de ce tpye de violence, l'expression des salariés vieimctes et luer accompagnement.

5.2.?Au neaivu local

Au sien de cuhgae organisme, l'employeur met en pclae un dsopiisitif de signalement, de tmnrteiat des sengilteanms et d'accompagnement des victiems de vcenleois steixss et sxeelelus au travail. Parallèlement, le règlement intérieur rappele les diosopinists revltaiés au harcèlements mroal et suxeel et aux asteiensmgs xsxitees prévues par le cdoe du travail.

L'organisme désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lttue cronte le harcèlement seuxel et les amegstnseis sexistes.

Parallèlement, un référent en matière de lttue ctrone le harcèlement seuxel et les aeesntsimgs sexitess diot être désigné par le CSE prmai ses membres, suos la fmore d'une résolution adoptée à la majorité des mmebers présents, puor une durée qui prndrea fin aevc celle du mandat des mreebms élus du comité.

Les coordonnées de ces deux référents dveniot être portées à la cascnsiannoee des salariés par tuot myeon et nmmtmaeot par vioe d'affichage.

L'organisme s'engage à étudier tuot simeelngnat de harcèlement moral ou seexul porté à sa ccainnssoane et à mtrete en ?uvre, si la sitoauitn l'exige, des mesreus de ptoritocen du salarié vmciite de ces agissements.

Dans le cadre de la psrie en cotpme des volienecs intra-familiales, les diroceints s'engagent à ttierar aevc atteontin tutoe denadme de maoitutn vnaist à aacpomcnegr pefiseeolonnsnemlt les mersues d'éloignement géographique.

Pour compléter la pqtouiile de prévention menée, l'organisme a la possibilité de mosiblier tuot acteur loacl compétent en supropt de la ptiiquole de prévention menée.

Il conimumuqe sur le rôle de la peafrotlme téléphonique « Psrtcoolnue » qui, au-delà de son objet puls lraige d'écoute des salariés en difficultés, puet également pnrrrede en chrgae l'écoute et l'orientation de vemcitis de vnleioe feilliaams ou de voneliecs sitxeses ou slxeeeuls au travail.

Article 6 - Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

? Siltsiniibesoan des salariés aux stéréotypes paounvt inruide des inégalités enrte les fmemes et les hmoems : msie en ?uvre d'une acoitn de siibinasstlein puor l'ensemble des oigsnmares daurnt les deux premières années de msie en ?uvre de l'accord.

? Réduire le nmorbe d'organismes anayt un index slaarial < 75 pinots : aucun oignmarse en deçà de 75 pitnos au temre de l'accord.

? Mruese de l'écart srliaaal enrte fmeme et homme : idaciuetnr de svuii annuel.

? Msie en pcale d'un dioissitpf d'accompagnement de maornett au neiavu nanatoil puor agenpmaccor les fmeems dnas luer poejrt de carrière : déploiement eictefff du dsittiiopf dnas les deux premières années de msie en ?uvre de l'accord.

? Déploiement de cmgeanaps de saiseibsitiolnn et/ou rleai des cegpnmaas nteloinas rteviaels à la prévention des vnieceocls sesitexs et sxullees au tvriaal : suocatiurrtnn et déploiement d'une cganmpae de coiocinuattmm au nviaeu national.

? Msie en pcale d'un dstiiposf de seamngliet dnas cquahe organisme, de tetianermt des saeemtlgnnis et d'accompagnement des vimceits de veoceinls stseixs et

sexleules au taravil : tuax d'organisme aaynt mis en pcale un dsspoiitf structuré.

? Aeusrsr l'évolution de carrière des salariés à tmeps ptairrel dnas les mêmes cdiiontnos que celle des salariés à tepms pieln :

? suvii de l'effectif à tmeps preital par neaviu de qatuafilcion et par genre ;

? suivi du pnegctoraue de salariés à tmeps piartel et à tmeps plien aynat bénéficié de ptoins de compétences aevc un ojbcticef de tuax d'attributaires équivalent à celui etnasixt en 2020 (en 2020, le tuax d'attribution de potonrmios aux salariés à tepms piraetl est de 31,2 % et de 31,1 % puor les salariés à tmeps plein) ;

? suivi du ptruceongae de salariés à tmeps pteairl et à tmeps plien aynat bénéficié d'une prtomiion aevc un oictbejf de réduction de l'écart estxaint en 2020 (en 2020, le tuax d'attribution de pimontoors aux salariés à tmeps pitrael est de 3,1 % et de 6,9 % puor les salariés à temps plein).

Article 7 - Communication

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent aoccrd est mis à la doipisisotn de l'ensemble des salariés des orsiamnngs du régime général de sécurité sociale.

La duifisofn de cet aoccrd est appuyée, dnas l'ensemble des organismes, par des cangapmes régulières de cotumnciaiomn et une vsilaiotoarn des atnocis mseis en place.

Par ailleurs, au corus des deux premières années de msie en ?uvre de l'accord, cquahe ormismage oanigrse une seiiontsblaisin de l'ensemble de ses salariés aux stéréotypes pvuonat iirdnue des inégalités entre les femems et les hommes.

Article 8 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le suvii du présent aorccd est assuré dnas le cdrae des oreoibatvrseis interrégionaux visés par le prlctoooe d'accord du 5 mai 2015 et dnas le crade de l'Instance nilntaaoe de cotatcreonin Ucanss.

Deux blinas srneot réalisés. Le peiermr dnas les deux ans de l'entrée en vuuegir de l'accord et le sncoed dnas l'année précédant son échéance.

Article 9 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acrcod ertne en vuejgur au 1er avril 2022. Il est clcnou puor une durée déterminée de 4 ans. Il pnerdra fin de plien dorit et cesrsea de pdiruroe tuot effet. Il n'est pas rnebeulaovle par tictae reconduction.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acrocd s'inscrit dnas le crade de la plotiqiue de responsabilité scoilae de l'employeur déployée au sien du régime général de la sécurité sociale.

La ptilquoie d'égalité ponefrseilnsole ertne les fmemes et les hemmos conurtibe à l'égalité des chceans et ciotutsne asnii un factuer de pnforcremae économique et slcaioe tuot en étant sucroe de richesse.

À ce titre, l'égalité ertne les fmmees et les hmmeos conusitte un eneu pdramrooil puor l'institution.

Elle diot pmerettre de miolisber les tealnts et les compétences cnruaitbnot à la paormecrnfé des organismes.

Ce sjeut diot être un axe frot de la pitoilque des rsureesocs hieaunms au sien des oarngemis et ansii être considéré comme un pipnrce de fenomcionnett et vtecur de progrès.

Les aocrds du 11 jiuin 2011 et 28 jiuin 2016 ratefils à la poimotr de la diversité et de l'égalité des ccehans ont pmires de pesor les joanls d'une piliutoqe en ce snes et de réaliser des avancées dnas ce domaine.

Toutefois, aifn de muerqar luer enngmaeget en fvuaer de l'égalité etnre les femems et les hommes, les piaearnats saucoix ont souhaité cunrlcoe un aocrd spécifique sur ce thème, en complément de l'accord retliaf à la protmioon de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dnas la continuité des dioisonspits légales et nentomant de la loi n° 2018-771 du 5 strepmebe 2018 puor la liberté de cihoir son avienr pineossrneofl anayt mis en pclae l'index de l'égalité femems ?/ ? hmoems dnas le crade deuuql teuots les erenetrpiss d'au mions 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au myoen d'indicateurs, les écarts de rémunération etnre les fmmees et les hemoms (C. trav., art. L. 1142-8) ; et

ayant institué de nluveoles oatginblois dnas les eprseetnirs puor reenofrcr la lutte crotne le harcèlement seuxel et les atesismngs sexistes.

Il vsie à :

- ? mtrete en place une piuiqotle vlttirnosaoe destinée à farie évoluer les coemnmertptos sitpuuelscbs de friae oatlcsbe à l'égalité plnfloorsieene ;
- ? développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur cuex sur lsqleues les femmes snot sous-représentées et développer une pquiolite de la bcnrhae fsoraniavt l'évolution de carrière des femmes sur des petoss à responsabilités ;
- ? tderne vres une égalité de rémunération et de purraocs ponfesrinsoel ;
- ? accoapmnegr la parentalité et l'articulation des tpmes de vie pielfnrenloosse et prlosnlee ;
- ? prévenir et ltteur crnote les dmicaoniinirsts et ctrone tetous froems de sxemise au taavrl ;

Ainsi, les dpsoniitioss qui snueivt doenvit pmtreerte d'atteindre une égalité entre les femmes et les hmemos à tuotes les étapes de la vie professionnelle.

2022.

Avenant du 6 mai 2022 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFTD,

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

En acitpaplion de l'article 6 du ptooolore d'accord du 23 jiuin 2020, les patires sagtniearis cinvnnoneet d'adopter les aexnens tnhiqueecs farugnit au présent accord.

Les nluveoles modalités de culcal de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à ctemopr de l'exercice

Annexes

Article - Annexe 1 Branche retraite : intéressement 2022

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Indicateurs et oebfijctcs rnteeus puor la pforcnamree de la bahrne (part nationale) et la pmerrfncaoe des Carsat, des CSGs et de la CANV en Île-de-France (part locale)

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2021	Objectifs 2022	
			Seuil	Objectif
Thème : pranrefmcoe économique, slocaie et environnementale	250			
Développer l'efficience des activités de la branche				
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'uvre pondérées/Nombre d'ETPMA de la branhce retraite) ? hros fintncoos nationales	50	16 022	14 000	17 201
Évolution du coût de giosetn (charges de gestion/Total UO pondérées (hors ficnnoots nationales)	50	4,08 ?	5,00 ?	4,00 ?
Améliorer la pmeoancrrfe sociale				
Taux de ftiomoran des clobtrroauales (agents aaynt bénéficié d'une formation)	50	80,70 %	60,00 %	65,00 %
Index égalité femmes/hommes	50	94 points	85 points	92 points
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la commtsoianon d'énergie	50	? 23,57 %	? 6,0 %	? 8,0 %
Thème : qualité de service	680			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service				
Taux de dsreios dtiors ppoerrs « RG » notifiés aavnt la dtae de pniot de départ de la retraite	45	76,86 %	75 %	80 %
Taux de disoerss dtiors porerps « TI » notifiés anavt la dtae de pniot de départ de la retraite	5	47,37 %	25 %	50 %
Taux de deisross dotirs dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios snuiavt le dépôt de la demande	45	68,62 %	50 %	55 %
Taux de drsoeiss dtoris dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios suinavt le dépôt de la demande	5	86,06 %	73 %	80 %
Taux des réclamations traitées dnas les délais	20	77,24 %	70 %	80 %
Taux d'appels téléphoniques entratns atoubis (techniciens + SVI)	50	86,79 %	80 %	85 %
Taux de croueilrs traités dnas les délais (2 jrous ouvrés)	50	85,50 %	70 %	80 %
Nombre d'entretiens imitoofarnn riraette (EIR)	50	124 069	82 500	93 500
Nombre de rendez-vous pirs sur Oreli	50	?	260 000	340 000
Garantir un neaviu élevé de stsiatcafoin des retraités				

Taux de sollicitation globale des retraités	60	90 %	87 %	92 %
Taux de satisfaction par mode de contact (indicateur composite)	40	89 %	83 %	88 %
Promouvoir la relation client digitale				
Taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres)	50	60,67 %	45 %	55 %
Évolution des demandes de droits dérivés déposées en ligne	50	11,78	+ 4 points	+ 10 points
Déployer la politique de prévention de la perte d'autonomie				
Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	40	93,61 %	85 %	90 %
Déploiement des dispositifs en faveur de l'aménagement du logement invivables (nombre de bénéficiaires)	40	29 178	18 843	19 381
Développement de la reconnaissance réciproque des européens iso-ressources (GIR) affectés par les Cse départementaux et par les Cse de retraite (taux de couverture)	40	84 %	90 %	100 %
Mise en place de la démarche de pré-ciblage et déploiement du plan d'aide à l'investissement (PAI) 2022 à destination des résidences autonomie	40	?	?	Oui/Non
Thème : maîtrise des risques et lutte contre la fraude	160			
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement				
Indicateur qualité du processus retraite (IQPR) : Taux de dossiers mis en paiement sans erreur à incidence financière (indicateur composite, pondération 50/50) :	60			
? IPQR « Satisfait »		86,01 %	86,00 %	88,00 %
? IPQR « Dernière instance »		91,00 %	89,00 %	91,00 %
Consolider les actions de lutte contre la fraude				
Montant total des indus fraudés et fraudes constatés	50	25,7 M ?	17 M	19,5 M
Montant total des indus fraudés et fraudes évités	50	153,5 M ?	73,5 M	98 M
	1 090			

des missions nationales de la CNAV part locale - Année 2022

Article - Annexe 2 Intéressement : indicateurs

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2021	Objectifs 2022	
			Seuil	Objectif (*)
Réussir la transition numérique Taux de disponibilité des agents (front-office, back-office, API, portail assurés)	50	99,24 %	97,50 %	98,00 %
Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement Taux d'Incidence Financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)	50	1,206 %	< ou = à 1,2 %	< ou = à 1 %
Accroître la performance économique de la branche Évolution de la productivité (nombre d'unités d'œuvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	14 748	11 005	14 674
Accroître la performance économique de la Branche Évolution du coût de gestion (coût de gestion/nombre d'unités d'œuvre pondérées)	50	5,26 ?	6,85 ?	5,48 ?
Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions support au sein du réseau de la branche retraite Taux de satisfaction des agents en intra et interbranches	50	64 %	60 %	65 %
Améliorer les délais d'identification Délai moyen de traitement des demandes des assurés nés à l'étranger	50	12 jours	16 jours	14 jours
	300			*(provisoire)

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Article - Annexe 3 Branche retraite : intéressement 2022

Indicateurs retenues pour la mesure de la performance de la CSS de Matoyte (part locale)

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2021	Objectifs 2022	
	Points		Seuil	Objectif
Axe offre de service et satisfaction client				

Taux de scattofoaistin golalbe des retraités	60	?	82,00 %	87,00 %
Taux d'appels téléphoniques etntrns autiobs (techniciens + SVI)	50	32,98 %	60,00 %	75,00 %
Taux de coulreris traités dnas les délais (2 jrous ouvrés)	50	63,86 %	75,00 %	80,00 %
Taux de ssiiae des DDAS au 31/07	60	56,32 %	50,00 %	55,00 %
Axe prfameconre opérationnelle				
Taux de drseosis dtoris prepors notifiés dnas les 4 mios suvanit le dépôt de la demande	60	81,25 %	45,00 %	50,00 %
Taux de dsorseis dtiors dérives notifiés dnas les 4 mios siavunt le dépôt de la demande	60	90,91 %	55,00 %	60,00 %
Taux de dneamde d'aides iluddielievns traitées en 40 jours maximum	40	?	75,00 %	80,00 %
Déploiement des d'fisispiots en feavur de l'aménagement du legneomt iduidvneil (nombre de bénéficiaires)	20	22	20	25
Pourcentage des deorsiss APSA payés dnas le mios svnaut l'échéance due	60	89,86 %	75,00 %	80,00 %
Axe prmneofcae siolcae et environnementale				
Taux d'évolution de la camointomson d'énergie	50	? 50,47 %	? 2,00 %	? 4,00 %
Taux de foriatomn des cotarrablluoes (agents anayt bénéficié d'une formation)	50	62,96 %	60,00 %	65,00 %
Total points	560			

Annexe 4 Annexe technique de l'accord d'intéressement - Branche famille année 2022

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Les omsnrieags visés par ctete anexne snot :

- ? les csisaes d'allocations faiaemills ;
- ? les unions immobilières dnont le prooesnnt est rattaché à une cssaie d'allocations fiemllaas ;
- ? les fédérations et unonis de cseiass d'allocations fialleimas ;
- ? les scveiers cnomms et mutualisés de Caf snas personnalité jquidruue ;
- ? les cntrees de rsrouceses (Cdr) ;
- ? la csasie nloianate des aalonocils familiales.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Conformément aux picenpirs de l'accord, les critères de pacnomefrre de la bhnarce flilmae déterminant le cucall de l'intéressement découlent des otefjicbs fixés par la cintoonvn d'objectifs et de gestion.

La muerse de la pcafrenmoe intégrera ? suos frmoe de nsnuarttioleais de périodes et/ou d'abaissements proratisés des oeffbicjts ? les iamptcs de la période d'état d'urgence siatirane lqusore celle-ci arua rndeu ibsiomplse la réalisation de tuot ou pairte des activités cnrbtoniuat à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Les iiracdtneus de la prat nioanlate d'intéressement

Les itucnadreis associés à l'amélioration du service

Trois iircneutdas snot associés à l'amélioration du scervie à l'allocataire :

? Le délai moeyn de démarche des pseattniros légales dnas un délai inférieur à 16 jours. La ntoe affectée au clacl de la pmrie est dépendante du neaivu aenittt sur cet icutidnaer :

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 juors ? 19 jours	2
> 16 juors ? 18 jours	4
? 16 jours	5

? Prpiooortn des CAF anayt atetint la cblie nnaotliae puor le délai de démarche myoen des pteainstrs légales de 16 jruos qui dvrea être supérieur à 73 % :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 65 %	2
? 65 % < 73 %	4
? 73 %	5

? Tuax de liuqitdaon amitqotuuae : octiejbf de 28 % La ntoe affectée au clacl de la pimre est dépendante du niaevu aneittt sur cet iudeaicntr :

Taux	Note
< 24 %	0
? 24 % < 25 %	2
? 25 % < 28 %	4
? 28 %	5

Les icreanuitds associés à la maîtrise des rusiqes et à la lttue cnrtoe la fraude

Trois irduiancets snot associés aux ofcebtjis de maîtrise des ruqeiss et de lutte cntroe la fraude :

? Le mnnaott des fudreas détectées, aevc un obetjcf de 380 M ? La ntoe affectée au clacl de la pmrie est dépendante du naeviu aintett au paln ninaatol sur cet iudetcnar :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 85 %	0
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4

100 %	5
-------	---

? Le taux de remoncervut réel à 24 mios des iunds non frauduleux, avec un otbeicjf 2022 fixé à 86,6 % La ntoe affectée au cuclal de la pmrie est dépendante du nieavu aittnet sur cet indicateur.

Écart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pinot ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif aenittt ou dépassé	5

? L'atteinte de l'objectif de ruqsie résiduel métier qui a été fixé à 1,18 % puor 2022. La ntoe affectée au culcal de la pirme est dépendante du naievu atenittt sur cet ienatiudcr :

Écart avec l'objectif	Note
> 0,40 point	0
> 0,20 pnriot et ? 0,40 point	2
? 0,20 point	4
Objectif atitnet ou dépassé	5

Les ianiucrdts associés à la ponfraceme économique et au voelt scaiol du développement durable

Un iecutatdnir est associé à la prsie en ctompe du veolt eteonnineramvnl du développement dbaurle :

? Le taux de réduction de la coismomaton d'énergie corrigée, avec un ocbietjf de dumiiontin de 2 % par an.

Les iutdrecains associés au métier

Cinq iieutracdns snot associés à l'objectif métier :

? Msie en ?uvre de l'indemnité inflation.
 ? Msie en ?uvre du cnrete naanotil d'appui ptiete enfnce (plan rebond).
 ? Msie en ?uvre des rendez-vous des dtrios en 2022. La ntoe affectée au caulcl de la pmrie est dépendante du neiavu aettintt sur cet iaedctniur :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
< 300 000	0
? 300 000 et < 320 000	2
? 320 000 et < 350 000	4
? 350 000	5

? Mtrete en ?uvre la première étape d'intermédiation financière systématique des pennoiss alimentaires, et préparer l'étape 2023.
 ? Expérimentation asdesoment à balnc au DRM de la PPA et du RSA.

Tableau de synthèse ? Puor la prat nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai meyon de démarche des ptsrotniaes légales (COG)	?16 jours	? 19 jours	10 %
	Réduction des écarts de pñcerormae erne les CAF sur le délai meoynd de démarches des pasoirtrntes légales (COG)	? 73 %	? 60 %	9 %
	Taux de lqidiitouan aauimtuoque (COG)	? 28 %	? 24 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des fdruetas détectées (COG)	380 M d'?	? 85 % de l'objectif	<u>8 %</u> (*) 9 %
	Taux de reuevnmroect réel à 24 mios des iunds non fuuluardex (COG)	86,6 %	? 0,5 pts	<u>8 %</u> (*) 9 %
	Indicateur de rsuqie résiduel métier (COG)	1,18 %	? 0,40 ponit de l'objectif	8 %
Performance économique et soiacl et environnementale	Réduction de la citnoasmmoon d'énergie corrigée (COG)	2 %	?	5 %
Métier	Mise en ?uvre de l'indemnité inflation	Oui/Non	?	9 %
	Mise en ?uvre du crntee naionatl d'appui ptetie eancnfe (plan rebond)	Oui/Non	?	9 %
	Rendez-vous des driots (COG)	350 000	? 300 000	7 %
	Mettre en ?uvre la première étape d'intermédiation financière systématique des pinnoes alimentaires, et préparer l'étape 2023	Oui/Non	?	7 %
	Expérimentation aodeesnmst à blanc au DRM de la PPA et du RSA	Oui/Non		8 %

(*) Les cefhfris soulignés snot barrés.

2.2.?Les itunreicdas de la prat lolcae d'intéressement

Pour les CAF, les unonis immobilières et les fédérations

Les itduiernacs associés à l'amélioration du seivre à l'allocataire

Trois iueicrndats snot associés à l'atteinte des ocibfjtes d'engagements de scvreie :

? L'atteinte de l'objectif du délai myoen de démarche des bénéficiaires de mniima sacuoix fixé à cauhqe CAF puor 2022.

La ntoe affectée au cluacal de la pmrie est dépendante du naievu aenittt sur cet ituecaindr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

? Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par paletau téléphonique. Lors de celui-ci, la réponse téléphonique pour pulueriss CAF, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 90 %	4
? 90 %	5

? L'atteinte de l'objectif du taux d'informations enregistrées par voies dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à chaque casier pour 2022. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
100 %	5

Les itinéraires associés à la maîtrise des risques

Six 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 sur place qui a été fixé à chaque casier pour 2022. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé (y compris avec rattrapage)	5

? L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à partir de la méthode du « data mining sur pièces » qui a été fixé à chaque casier en fonction de son niveau de risque pour l'année 2022. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

? L'atteinte de l'objectif « data mining métier » (composante 2 de l'Odci) qui a été fixé à chaque casier pour l'année 2022. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	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 casier pour l'année 2022. 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 louches par le directeur comptable et financier national. Selon l'opinion, le nombre et l'importance des observations dont la gravité est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme. Les observations portées 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 validité des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validité des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validité des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validité des comptes	4

Score	Note
Validation sans restriction ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

? L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en taux de qualité, qui a été fixé à chaque casier pour l'année 2022. Les résultats au 31 décembre 2022 de chaque CAF sont comparés à une cible de référence au 31 décembre 2021, établie à partir d'un échantillon de cofinancé pour mieux cerner de l'aléa statistique lié à la taille réduite des échantillons de contrôle. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat	Note
----------	------

Pour les CAF dnot l'Iql au 31/12/2022 est supérieur ou égal à la médiane de référence établie au 31/12/2021 (92.8 %)	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atntetie de l'objectif individuel	4
Pour les CAF dnot l'Iql au 31/12/2022 est inférieur à la médiane de référence établie au 31/12/2021 (92.8 %)	
Progression etrne la borne inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) > = 0,5 point	3
Progression ertne la borne inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) < 0,5 point	2
Régression ertne la borne inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) < = 0,5 point	1
Régression ertne la borne inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) > 0,5 point	0

Les iuciranedts associés à la pmanorefrce économique et au vleot siacol du développement durable

Trois iecurtdinas snot associés à l'objectif d'une profnaercme économique accure :

? La qualité de la prévision budgétaire des proteintsas de sviecre est calculée à prair du rpaport ertne la prévision du mios de jllieut et les comptes, la prévision du mios d'octobre et les cteomps et la prévision du mios de décembre et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2022. La ntoe affectée au caulcl de la pimre est dépendante du nviaeu aittnet sur cet indicateur. La ntoe toltae copoesrrnd à la mnonyee des écarts des prévisions de julleit (Tms remonté en août), des prévisions d'octobre (Tms remonté en novembre) et des prévisions de décembre (Tms remonté en jivaner N?+?1).

Afin de natruieeslr l'impact de la bsisae de dépense PSU vres le Ftpe cepmosaonitn Covid-19, le moatnnt icirsnt en Ftpe coiptemonasn Covid-19 srea ajouté aux dépenses de PSU au naveiu des Tms et de l'arrêté des ctmepps puor évaluer les résultats des organismes.

Moyenne des écarts	Note
? 5 %	0
< 5 % et ? 4.5 %	2
< 4.5 % et ? 4 %	3
< 4 % et ? 3 %	4

< 3 %	5
-------	---

? Le tuax de régularisation des protnestais de service, calculé à ptairr du rpoapt etrne les données de clôtüre de l'année N et cleels de la réalisation fnalie entraînant une régularisation sur l'année N?+?1, avec un objectif d'écart < 5 % en 2022.

? L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur riletaf à l'index égalité femme/homme raliief à la rémunération. La ntoe affectée au claucl de la pmire est dépendante du neaviu aittnett sur cet itecniudar :

Résultat en point	Note
< 75	0
?75 et < 80	2
? 80 et < 90	4
? 90	5

Deux ianuceitrds associés au métier

? Tuax de corueuvrte de la poioutlpan par des CTG. La ntoe affectée au caulcl de la pmire est dépendante du niveau aneitnt sur cet incediutar :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

? Le maetiinn des plecas PSU existantes. La ntoe affectée au clcaul de la pmrie est dépendante du niaevu aitentt sur cet iduaneitcr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Tableau de synthèse ? Puor les Caf

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minmia saucoix (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (COG)	? 90 %	? 75 %	9 %
	Taux d'informations etanents par voeis dématérialisées hros penrariaets (COG)	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des rusqies et lutte cnorte la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif contrôles daaitminng sur pièces	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif dnitmnaaig métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de rvumnreeeoct réel à 24 mios des inuds non fulaeurudx (Cog)	Objectif individuel	? 1 piont de l'objectif	5 %
	Validation des cemotps locaux	Validation snas rctitrosien ou sorce ? 7 points	score ? 27 points	7 %
	Indicateur de qualité de la liqtiuidan (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non aittettne de la médiane et régression ? 0,5 pt	8 %

Performance économique et sociale et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire des pinoertstas de scevire (COG)	< 3 %	< 5 %	7 %
	Régularisation des pnaestorits de service	< 5 %	?	7 %
	Indicateur index égalité femme/homme (rémunération)	? 90 points	? 75 points	5 %
Métier	Taux de cutvouerre de la piatuoplou par des CTG (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %

Pour les crneets de roeocsruss (CDR)

Le rôle des cenrets de rcsroseues étant de prerdne en cgrahe des fonoitncs assurées par les caisses, les critères de pornrcamfee les crconnanet pevunet être assimilés à cuex des oeamngsirs eux-mêmes.

Le cuclal de la prat llacoe de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
 ? la panmrfceore mynoene du réseau des CAF de la région CDR ;
 ? la siscatfoatn des CAF par ropapt au CDR ;
 ? la réalisation de la fieulle de route.

Un iicacedntur associé à la pocrmnrfae du réseau des CAF

Dans la mrsuee où l'une des ctroibuonntis atetudnes de la prat des cteners de rscsuores est l'appui à la réalisation des oftiejcbs locaux des CAF, cet itncdeuiar cpersnood à la myeonne des pernaecofmrs du réseau des ceasiss de la région.

Trois iiacetdunrs associés à la qualité de svercie du crtene de rucsoress :

? Le tuax de réalisation de la flleie de rtoue anenulle des cnerets de ressources. La ntoe affectée au cclual de la prime est dépendante du nieavu atentit sur cet itudnicer :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris etrne 60 et 79 %	4
Compris ertne 50 et 59 %	3
Compris ernte 40 et 49 %	2

Compris enrte 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

? Le naiveu de sotfastiican des CAF sur l'offre de scevire de luer CDR. La ntoe affectée au cuclal de la prime est dépendante du nieavu ateintt sur cet idtuinecar :

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

? Le ttenmireat des daneemds métiers dnax Saxo, avec l'objectif de traietr au monis 80 % des dmedanes métiers exprimées par les CAF dnax Saxo, ce dnax un délai de 21 jrous ouvrés. La ntoe affectée au ccaull de la prime est dépendante du nviaeu anittet sur cet iaudncietr :

Taux	Note
Strictement inférieur à 60 %	0
Compris etrne 60 et 79 %	3
Supérieur ou égal à 80 %	5

Tableau de synthèse ? Puor les CDR

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des pronmfcaers des CAF de la région	?	?	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la flielue de rtoue annuelle	? 80 %	? 30 %	30 %
	Niveau de saiffsciaotn des CAF sur l'offre de sriceve de luer CDR	?	?	30 %
	Traitement des demandes métiers dnax Sxao en mions de 21 jrous ouvrés	80 %	? 60 %	10 %

Pour la CNAF

Le cualcl de la prat llcoae de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
 ? la pecmaornrfe myonene du réseau des CAF ;
 ? la capacité de la CANF à réaliser les pterojs meuarjs définis dnax la COG ;
 ? la maîtrise des rsequis inhérents à l'établissement pilubc ;
 ? la qualité de sriceve du système d'information.

Un idcutinaer associé à la ponarrfemce du réseau des CAF

Dans la mreuse où l'une des cioortnubtnis attededuns de la prat de la csisae nloinatae est l'appui à la réalisation des oejcfbtis locaux des CAF, cet idneuaictr copesrrond à la moyonne des pemnarrofs du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la caisse ntoilnaae de mneer à trmee les ptoejs maujres définis dnax la COG

La capacité du réseau des cessias à atdiretne les oicjfbets de service, de maîtrise des rusqeis et de pemorarcfne économique

définis dnax la COG dépend également de la capacité de la Caisse niaaonlte de mneer à tmree ces pojters majeurs.

Chaque année, le dteiruocr général de la CANF fxie la lstie des pterojs meajrus de l'exercice à venir. Puor cauhcn d'entre eux, l'objectif est attneit si le pejrot est mené à terme, sioit dnax les délais fixés et avec la poudoicrtn des lbalreivs prévus initialement.

Si la coindtue des pjretos rectespe ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La ntoe finale cesrporond à la moyenne des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, cnpaorsenodrt à l'atteinte des oiftbejcs de ceuovtrre des sécurités igiotrfmneuas par le réseau des CAF, qui diot être d'au monis 95 % (sur la bsae de la stuiiaton des bonens ptaeiurqs ogoeatirbils après évaluation). La ntoe affectée au cuclal de la prime est dépendante du neavu ateintt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

? Satisfaction du nombre d'anomalies : objectif d'une baisse du volume de saos en soctk ertne le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0

? + 5 % et > + 2,5 %	2
? + 2,5 % et >0 %	4
? %	5

? Le taux de disponibilité des ayants droit (front office, back office, API) : pour les 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 %?? < 99 %	4
? 99 %	5

Tableau de synthèse ? Pour la Cnaf

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des CAF	?	?	30 %
Pilotage des porteurs majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	?	?	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques opérationnels (tacite)	? 99 %	? 95 %	10 %
Qualité de service du système d'information	Évolution du nombre d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des ayants droit (front office, back office, API) : pour les bénéficiaires (COG)	? 99 %	? 93,5 %	15 %

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 pondéré avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50 %).

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 * Note de performance locale obtenue / Note de performance maximum soit 5

Pour les centres de services (CDR)

Le montant de la part locale d'intéressement des centres de services est réparti dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50 %). Son montant est proportionnel à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort du Cdr concerné.

Pour la CNAF

Le montant de la part locale d'intéressement de la Cnaf est réparti dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50 %). Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

3.3. Dispositions particulières

(Facultatif)

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

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 les cas prévoyant une notation progressive. Celle-ci est précisée.

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, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50 %).

Dotation PNI = Masse financière réservée à la PNI * 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 selon la formule suivante :

PNI = Masse financière affectée à la PNI / Total des ETP éligibles de la branche

Annexe 5 Annexe technique de l'accord intéressement - Branche maladie année 2022

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Les oignmasers visés par la présente axnnee snot :
 ? les casseis pemiairrs d'assurance maalide (CPAM) et lreus ?uvres ;
 ? les dcoenirtis régionales du scrveie médical (DRSM), pnrseol admantiiitrsf et praticiens-conseils, y ciporms les DSRM DOM ;
 ? la cisase ninaaotle de l'assurance mildaae (CNAM) ;
 ? les CTI ;
 ? les CIER ;
 ? les CARSAT et lreus ?uvres et la CARMIF ;
 ? les CSGS ;
 ? les UAEGCM et luers établissements ;
 ? les uinons immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer goseitn à un des osnrgaemis visés ci-dessus ;
 ? la CSCS (caisse cmnuome de sécurité siaolce de la Lozère) ;
 ? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mytaote ;
 ? les ARS s'agissant des pennsroles de driot privé qu'elles emploient.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Contexte

La bnhacre maladie, spécifiquement impactée par le contetxe de cirse sarantiie a souhaité cveenrosr carnietis objcfetis

etesislens et alignés sur la COG, écarter ou aapedtr cntearis oejcibfs inplaitocebms aevc le cxottene 2022 que nuos connaissons. La bnhcræ rtese dnoc sur un huat niveau d'exigence contextualisé aevc des oetfcjbis maieorstluibs et reflétant les ertfofs et la misaailbtoon de tuotes les coesamtpons de son large réseau.

Quelques nauouveux oibjtfeccs ont été iunotdrits siot puor ceinomfr la ftore mlsoiboatiin de la bnahrce dnas la giotesn de la cisre (contact tracing, vaccination?) siot puor rerdne cmotpe de son huat nieavu d'implication dnas la réalisation d'enjeux stratégiques (mon eapcse santé, développement d'outils de datavisualisation?).

Mesure de la performance

Conformément aux pniecprps de l'accord, les irtcuadiens de la percoafmrne ccilletove de bcarnhe snot nmoneamtt issus de la msie en ?uvre cinjtoone de :
 ? la loi du 13 août 2004 rivaelte à l'assurance miadale ;
 ? la cnvioneton d'objectifs et de gtiosen de la bchnrae acedntctis du tavnral et meiadlas pniesrolelfseos (AT/MP) puor la période 2018-2022, du 5 sbmtrepee 2018 ;
 ? la cenotoivnn d'objectifs et de geoitsn ertne la CANM et l'État puor la période 2018-2022, approuvée par le coinesl 25 jianevr 2018.

En fctonion des itapmcs de la gitoesn de la cisre sanitaire, cetraenis vrauels (socle, période d'évaluation) pornurot être adaptées.

2.1. Les icunartieds de la prat ntlaoiane d'intéressement

Les iedrcanuits snreavt à caellcur la prat nantioale de l'intéressement snot cmomuns aux bcrehans miaalde et AT/MP et à tuos les oanmiresgs les composant.

Ils snot structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gsteoin du rsuiqe et la proarencmfe économique et sociale.

Tableau de synthèse

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Utilisation des télé-services Demande dématérialisée CV2	80 %	75 %	70
Qualité de service	Taux de décrochés des pmotaefrles téléphoniques assurés	80 % Mesure au 2d semestre	70 % Mesure au 2d semestre	70
Qualité de service	Taux de cattnocs téléphoniques préparatoires, anvat un RDV physique	75 %	50 %	70
Qualité de service	Part de «oMn Eapcse Santé» alimentés par un PS ou ES	40 %	5 %	40
Qualité de service	Nombre de CTPS adhérentes à l'ACI	412	200	50
Qualité de service	Taux de stfoistaacin goalble des assurés	93 %	83 %	25
Qualité de service	Taux de siaotcfstan gllolbae des PS	88 %	77 %	25
Qualité de service	Taux de saostitfaicn gaobll employeurs	89,5 %	82,5 %	25
Qualité de service	Taux de ceirulors traités dnas les 48 hreues en niaveux 1 et 2	80,0 %	70,0 %	70
Qualité de service	Taux de vaoitccanin Covid « au monis une iciejnotn » des bénéficiaires C2S de 20 ans et plus	85,0 %	50 %	25
Gestion du risque	Harmonisation des tuax de rccnisanneosae AT : réduction de la vnciraae des résultats laoucxs 2021	Évolution de la vcianare < ou égale à par rpraopt à 2021	Augmentation du ccffenioet de vairncae < 10 %	50
Gestion du risque	Taux de ceurvurote de la cpgamæ MG sur l'avenant n° 9 et MES	75 %	55 %	70
Gestion du risque	Montants toutax recouvrés au trite du RCT	Résultat 2021	799 000 000 ?	70
Gestion du risque	Maintien du doiissiptf vtciacocnan (maintenance du SI VAC, acmgnanoempct des PS, aampccongenmet des assurés)	100 %	O/N	100

Gestion du risque	Contact trniacg : tuax de décroché des alppes entrants	80,0 %	70,0 %	70
Performance économique et sociale	Taux d'accès gblaol à la frotmiaon (EFI.PES.02.01)	60 %	43 %	100
Performance économique et sociale	Index égalité professionnelle	90 % au 15/02/2023	O/N	70

2.2. Les inercudiats de la prat lolace d'intéressement

Sont concernés par les idaituncers lcouax les CPAM, les DRSM, la CNAM, les Carsat, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Moaytte et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des Uinnos Immobilières des oneairgsms de sécurité sialcoe snot rattachés puor le culacl de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les irtnacueids savernt à cllaecur la prat loclae de l'intéressement snot structurés auutor des 3 mêmes pôles que cuex reetuns puor les intdeicuars natnouaix :

? la qualité de scverie (intégrant la dématérialisation) ;
 ? la maîtrise des riquess (intégrant la lutte cnorte les fraudes) ;
 ? la pncaefrmoe économique et scilaoe (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Puor chaunc de ces pôles, des pntois snot attribués en fotocinn des pfreencroams de chquae catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement roespe asini sur un scroe attribué à cahcun des onramsegis en fionotcn des résultats oenutbs puor ccuah des indicateurs.

Tableaux de synthèse

Part lacloe CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dnas le cdrae des saisnies de la misoisn amncncemeangpot santé	90 518	45 259	70
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans pttiapaiocirn financière	7 150 000	6 535 194	70
Qualité de service	Délai d'instruction des deeadmns C2S (9e décile)	29 jours	35 jours	75
Qualité de service	Performance du svecrre de base Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée	Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée : 27 jours Mesure au 2d semestre	Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée : 35 jours Mesure au 2d semestre	50
Qualité de service	Performance du srivece de base Délai de règlement 1re IJ TI non subrogée	Délai de règlement 1re IJ TI non subrogée : 20 jours Mesure au 2d semestre	Délai de règlement 1re IJ TI non subrogée : 27 jours Mesure au 2d semestre	50
Qualité de service	Performance du svciree de base Délai de règlement des fleielus de sions électroniques assurés (9e décile)	Délai de règlement des flelieues de sonis électroniques assurés (9e décile) : 7 jours	Délai de règlement des fllieues de snois électroniques assurés (9e décile) : 8 jours	50
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et employeurs indicateur citosompe (1/3 ? 1/3 ? 1/3) ? tuax aivs d'arrêt de tvraial dématérialisé (AAT) ; ? tuax de e-DAT ; ? tuax de criaitefct médicaux AT/MP dématérialisés.	AAT : 80 % e-dat : 81 % Certif AT/MP : 30 %	AAT : 47,87 % e-dat : 74,47 % Certif AT/MP : 28,06 %	75
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	3200	Résultat au 31/12/2021	50
Gestion du risque	Indicateur csmoptioe 25?/?25?/?25?/?25 Taux de patcoatpiirin au dépistage du ccaner : ? du sien (25) ? du col de l'utérus (25) ? cterlacoool (25) Taux de rorecus goball aux chirurgiens-dentistes puor les cslsaes d'âges concernées par l'examen PBD (25)	Cancer du sien : 61,46 % Cancer du col de l'utérus : 60,47 % Cancer coalcetrol : 35,48 % Recours chirurgiens-dentistes : 62 %	Cancer du sien : 48,56 % Cancer du col de l'utérus : 41,01 % Cancer crealooct! : 15,60 % Recours chirurgiens-dentistes : 37,92 %	60
Gestion du risque	Taux de dierssos itpemiilics ou hros délai ATMP	< 0.1 %	< 1 %	75
Gestion du risque	Plan d'action régional GDR	100 % de conformité à la lrette réseau	50 % de conformité à la lttree réseau	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	165 500 000	100 000 000	75

Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	125
Performance économique et sociale	Socle cuommn RH : lavirlebs à réaliser	1 lilbrave au 31/01/2023	0 livrable	100

Part lclaoe DRSM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de non rtrupue des ptnoetarsis en lein aevc les ALD exonérantes	95 %	85 %	125
Qualité de service	Utilisation des télé-services???indicateur ctspmoioe 50?/?50 : ? tuax aivs d'arrêt de traavil dématérialisé (AAT) ; ? tuax de ceirctaitfs médicaux AT/MP dématérialisés.	AAT : 80 % AT/MP : 30 %	AAT : 47,87 % AT/MP : 28,06 %	100
Gestion du risque	Impact des atnoics d'accompagnement à la rprseie du travail	> 60 %	> 40 %	75
Gestion du risque	Délai moyen de tsmiisnasron de l'IP à la CPAM	? 10 jours	? 30 jours	100
Gestion du risque	Taux d'actions suite à un smnilgaenet d'arrêts de taiavr (RU)	70,00 %	33 %	100
Gestion du risque	Nombre de slnanegemtis au seircve sioacl d'assurés en rqsuie de désinsertion pofllsseneinroe (PDP)	56519	51372	75
Gestion du risque	Taux de cotrvvuee de la cgapamne bio similaire	85,0 %	75,0 %	50
Gestion du risque	Plan d'action régional GDR	100 % de conformité à la ltetre réseau	50 % de conformité à la ltetre réseau	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	165 500 000	100 000 000	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	125
Performance économique et sociale	Socle cmoumn RH : lbevairls à réaliser	1 lvlibrae au 31/01/2023	0 livrable	100

Part lacole CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Améliorer l'accès aux drtois et aux snios des jneeus de l'enseignement snroadcice : 1.?Déployer le mudloe sirclaoe equauplxit le rôle de l'assurance mliadae dnas l'enseignement sdieaoncre : a) Expérimentation dnas 3 académies ; b) Bialn puor généralisation. 2.?Déployer une orffe intégrée lros de l'autonomisation des juenes anayt 18 ans dnas l'année : a) Cntoact ptciarof vres les patenrs ; b) Anpcgmacenmeot des jeeuns dnas l'utilisation des ouitls de l'assurance maladie.	1-a : 30/06/2022 1-b : 30/10/2022 2-a : 31/12/2022 2-b : 31/12/2022	1-a : 31/10/2022 1-b : 02/03/2023 2-a : 31/03/2023 2-b : 31/03/2023	50
Qualité de service	Améliorer l'accès à la C2S : msie en ?uvre des mureses LSFS 2022 : 1.?Bénéficiaires du RSA 2.?Bénéficiaires de l'ASPA	1-01/01/2022 2-01/04/2022	1-01/05/2022 2-01/08/2022	50
Qualité de service	Compte amlei : 1.?Déployer l'offre de rendez-vous téléphoniques sur le cpomte aemli web 2.?Demande de rsbrnueeoemmt de la FSP en linge dnas le cmotpe ameli	1-31/12/2022 2-31/12/2022	1-31/03/2023 2-31/03/2023	100

Qualité de service	<p>Déployer « Mon espace santé » :</p> <p>1. Mettre en œuvre la généralisation de MES</p> <p>2. Coordonner au mieux l'accompagnement du déploiement de MES :</p> <p>a) Déploiement kit d'accompagnement (LR, supports webinaires, etc.) ;</p> <p>b) Accompagner les assurés : via notamment la plateforme de gestion de l'opt out de l'ENS > Taux de décroché en cumulé de 90 % sur l'année 2022, planifier la durée de la plateforme ;</p> <p>3. Développer la notoriété de « Mon espace santé » pour contribuer à la mobilisation des assurés et des professionnels de santé autour de son utilisation</p> <p>4. Préparation ouverte du Store</p>	<p>1-30/05/2022</p> <p>2-a : 30/06/2022</p> <p>2-b : 90 %</p> <p>3-10/02/2022</p> <p>4-30/09/2022</p>	<p>1-30/09/2022</p> <p>2-a : 30/10/2022</p> <p>2-b : 50 %</p> <p>3-10/06/2022</p> <p>4-30/01/2023</p>	100
Qualité de service	<p>Déployer les dispositifs d'offres coordonnées visant à améliorer l'accès aux droits et aux soins entre la CANM et la CANF :</p> <p>1. Déployer un dispositif « garde précarité »</p> <p>2. Déploiement du processus commun 1000 premiers jours</p> <p>3. Offres de services coordonnées « file à l'attente »</p>	<p>1-30/06/2022</p> <p>2-30/06/2022</p> <p>3-31/10/2022</p>	<p>1-30/10/2022</p> <p>2-30/10/2022</p> <p>3-01/03/2023</p>	50
Gestion du risque	<p>Déployer un parcours santé mentale :</p> <p>1. Tirer les enseignements de l'évaluation de l'expérimentation relative à la prise en charge des thérapies non médicamenteuses des troubles de santé mentale pour accompagner la généralisation en cours</p> <p>2. Apporter l'expertise de la CANM pour accompagner le déploiement du dispositif de recours aux psychologues en 2022 + accompagner en complémentarité de cette mesure</p> <p>3. Établir un référentiel global d'aide aux MG sur la santé mentale : prise en charge médicamenteuse, non-médicamenteuse, orientation vers la psychiatrie, IJ, etc.</p>	<p>1-30/06/2022</p> <p>2-1900</p> <p>3-31/12/2022</p>	<p>1-30/10/2022</p> <p>2-0</p> <p>3-31/03/2023</p>	80
Gestion du risque	<p>Mise en œuvre du plan d'action État/CNAM sur les IJ :</p> <p>1. Mettre en place le suivi du plan d'actions issu de la journée IJ/DSS et en recenser les jalons :</p> <p>a) Flue de route générale et suivi ;</p> <p>b) Démarche 360 ;</p> <p>c) PIO.</p> <p>2. Construire un référentiel de l'ensemble des données concernant les IJ et l'invalidité</p>	<p>1-a : 28/02/2022</p> <p>1-b : 30/03/2022</p> <p>1-c : 31/12/2022</p> <p>2-31/12/2022</p>	<p>1-a : 28/06/2022</p> <p>1-b : 30/07/2022</p> <p>1-c : 31/03/2023</p> <p>2-31/03/2023</p>	40
Performance économique et sociale	Respecter les engagements des objectifs stratégiques 2022	80 % des projets avec moins d'un mois de retard	30 %	120
Performance économique et sociale	Résorber la dette technique ? Taux de respect des jalons 2022 intrinsèques dans le roadmap 2022	100 % des jalons en 2022	30 %	60
Performance économique et sociale	<p>Réviser le dispositif DAP :</p> <p>1. Identifier 3/4 nouvelles DAP ayant un impact trompant en GDR</p> <p>2. Simplifier le processus (suppression et dématérialisation) : flue de route</p>	<p>1-28/02/2022</p> <p>2-30/07/2022</p>	<p>1-28/06/2022</p> <p>2-30/11/2022</p>	60
Performance économique et sociale	<p>Amorcer le déploiement des nouveaux outils d'automatisation à fort impact pour l'AM :</p> <p>1. Réaliser les contrôles PMUA avec un outil d'automatisation</p> <p>2. Identifier les principaux processus pour bénéficier de ces outils et préparer un plan de déploiement</p>	<p>1-80 %</p> <p>2-31/12/2022</p>	<p>1-0 %</p> <p>2-31/03/2023</p>	70

Performance économique et sociale	Développer notre offre open data et nos outils de diagnostics : 1. Mise en œuvre d'une plateforme de suivi des dépenses 2. Mise à disposition d'outils de données pour les Professionnels de santé : a) Tester et généraliser l'outil réseau sur les professionnels ; b) Fermer les statistiques pour couvrir 100 % des engagements 2023 en situation ; c) Préparer l'ouverture de la plateforme aux PS en 2023 ? cible : classement annuel en situation d'ici la fin de l'année 2022.	1-30/06/2022 2-a : 31/12/2022 2-b : 31/12/2022 2-c : 31/12/2022	1-30/10/2022 2-a : 31/03/2023 2-b : 31/03/2023 2-c : 31/03/2023	50
Performance économique et sociale	Intégration de MVCPAP : intégrer les assurés et les salariés	30/04/2022	30/08/2022	80
Performance économique et sociale	UGECAM Mettre en place le SI Starline du groupe : déploiement des sites en présérie	31/12/2022	31/03/2023	90

Part locale Crasat et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service soigné : taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75 %	65 %	150
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social dans les 4 mois	6 %	10 %	125
Qualité de service	Service social : taux de mise du plan d'aide aux bénéficiaires d'une intervention sociale illicite sur l'axe PDP ? employabilité ayant eu au moins 3 entretiens	75 %	65 %	100
Qualité de service	Contribution du service social aux objectifs MSAIS (nombre de bénéficiaires en accompagnement social)	8 109	5 676	125
Gestion du risque	Nombre d'assurés accompagnés au titre de la PDP	147 703	70 % et 60 % (CRASAT en Expérimentation PDP)	125
Gestion du risque	Indicateur composite (25%/25%/25%/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention : taux d'atteinte sur les 4 indicateurs CPG (TMS Pros, RC Pros, Cetus BTP, SPTPE)	100,00 %	50,00 %	100
Performance économique et sociale	Performance opérationnelle globale : (Nombre de manquements résiduels constatés avant le passage de la phase N + 1 / Nombre de manquements reçus dans les instances) + (Total des manquements résiduels / Nombre de services en 1er règlement) × 100	< 0,2 %	< 0,8 %	125
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0	150

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service soigné : taux de demandes d'intervention avec rendez-vous dans les 15 jours	75 %	65 %	100
Qualité de service	Service soigné : taux de bénéficiaires d'un accompagnement social dans les 4 mois	6 %	10 %	100
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des soins de la maison de soins de santé	90 518	45 259	90
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans prise en charge financière	7 150 000	6 535 194	100

Qualité de service	Performance du service de base Indicateur composite 20 % / 20 % / 20 % / 20 % / 20 % : ? délai de règlement 1re IJ TS non subrogée ; ? délai de règlement 1re IJ TI non subrogée ; ? délai de règlement des FSP-FSP LAD ; ? délai de remboursement des FSE assurés 9e décile ; ? délai d'instruction des demandes C2S.	Délais de règlement 1re IJ TS non subrogée : 37 jours Mesure au 2d semestre Délais de règlement 1re IJ TI non subrogée : 20 jours Mesure au 2d semestre FSP 17 jours FSE assurés 9e décile : 7 jours C2S : 29 jours	Délai IJ TS non subrogée : 47 jours Mesure au 2d semestre Délai IJ TI non subrogée : 27 jours Mesure au 2d semestre FSP : 20 jours FSE : 8 jours C2S : 35 jours	250
Qualité de service	Utilisation des télé-services professionnels de santé Indicateur composite 50 % / 50 % : ? taux avis d'arrêt de travail dématérialisé (AAT) ; ? taux de certification médicaux AT/MP dématérialisés.	AAT : 80 % Certif AT/MP : 30 %	AAT : 47,87 % Certif AT/MP : 22,32 %	80
Gestion du risque	Indicateur composite (25/25/25/25) pour évaluation globale du déploiement des programmes de prévention : taux d'atteinte sur les 4 indicateurs CPG (TMS Pros, RC Pros, Ctehus BTP, SPTPE)	100 %	0 %	100
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000(1) 165 500 000	69 875 000(1) 100 000 000	80
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100

Part locale CTI				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service*	1.? Respect des engagements dans les domaines disponibilité, capacité, continuité, supervision, Sauvegarde, astreinte, communication, sécurité et mise en production 2.? Respect des engagements dans les domaines MAS et SOC 3.? Respect des engagements dans les domaines projets, intégration applicative et intégration d'exploitation 4.? Respect des engagements dans les domaines accessibilité, traitements, mise en production, sauvegarde, supervision, capacité, support et continuité 5.? Respect des engagements contractuels dans les domaines accessibilité et traitements 6.? Respect des engagements dans les domaines accessibilité, maintien et processus	100,00 %	0,00 %	870
Gestion du risque	Niveau de couverture de la PSSI MCAS, Maîtrise des accès des administrateurs sur les serveurs et base de données de production	100,00 %	0 %	90
Performance économique et sociale	Taux de respect de la validité des comptes	100 %	0 %	20
Performance économique et sociale	Taux de respect de la prévision budgétaire du directeur financier de l'année	Budget consommé entre 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé entre 90 % et 105 % de la prévision	20
(*) Le résultat local sera pondéré selon l'activité réelle de chaque CTI.				

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Respect des engagements sur le courrier, la gestion des stocks et la maintenance du matériel	100 %	90 %	270

Qualité de service	Respect des engagements dans les domaines continuité, support, projet et transformation	100 %	90 %	380
Gestion du risque	Respect de la qualité d'impression et de la mise sous pli	100 %	90 %	100
Performance économique et sociale	Atteindre les engagements de productivité journalière	100 %	90 %	150
Performance économique et sociale	Suivi des camions budgétaires dans les accords-cadres négociés et suivi du budget entre prévisionnel et exécuté à fin juin et fin septembre et projection à fin décembre	100 %	95 %	100

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Enquête de satisfaction dans les établissements sanitaires	Remontée d'une note d'analyse des résultats par établissements	O/N	50
Qualité de service	Certification HAS en A ou B pour les établissements éligibles	100 % si tous les établissements en certification en A 75 % si 1 établissement classé en B 50 % si 1 établissement classé en C	0 %	100
Qualité de service	Transformation de l'offre hadnaisp enfant	Transmission d'une stratégie régionale de transformation de l'offre hadnaisp enfant au 31/12/2022	O/N	150
Qualité de service	Participation à un projet initié par l'assurance maladie : PDP, MISAS, GDR?	S'assurer que l'UGECAM a participé ou mené au moins un dossier spécifique porté par l'assurance Maladie. Transmission à la DGNU des protocoles aux dispositifs spécifiques au plus tard le 31/12/2022	O/N	100
Gestion du risque	Préparation à la réforme du SSR Indicateur csi 50/50 : ? transmission du bail de la mise en œuvre ; ? déclinaison du plan d'action régional.	Transmissions du bail de la mise en œuvre des actions à la DGNU au plus tard le 31/12/2022 Déclinaison du plan d'actions régional à la préparation des réformes du secteur SSR (autorisation, classification, financement)	O/N O/N	150
Gestion du risque	Démarche RGPD Indicateur csi 10/30/30/30 : ? remontée des éléments de preuve ; ? ouvrir les tiroirs caniters ? transmission de la démarche RGPD dans tous les UGECAM.	1.? Remontée des éléments de preuve pour le 31/12/2022 2.? Tenir un registre des traitements dans chaque UGECAM 3.? Tenir un registre sur la vitualisation des données personnelles dans chaque UGECAM 4.? Recenser les traitements régionaux dans chaque UGECAM	O/N O/N O/N O/N	50
Performance économique et sociale	Taux de marge brute	Objectif régional : taux de marge brute arrêté à l'issue du diagnostic de gestion, après analyse du plan d'équilibre. Transmission à la direction des comptes 2022	Taux de marge brute N+1	100
Performance économique et sociale	Absentéisme	Transmission d'un bilan à partir des plans d'actions des UGECAM au plus tard le 31/12/2022	O/N	100
Performance économique et sociale	Développer la RSO au sein du groupe	1.? Rapport d'activité RSO avec bilan des actions 2021 et mise à jour du plan d'action 2.? Indicateurs intermédiaires complétés dans les UGECAM Transmissions au plus tard le 31/12/2022	O/N	100
Performance économique et sociale	Contribution versée à l'Agefiph	Contribution versée à l'Agefiph : objectif de euro	O/N	100

Part locale Mayotte				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée	48 jours Mesure au 2d semestre	73,8 jours Mesure au 2d semestre	100
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 jours	20 jours	100
Qualité de service	Délai de remboursement des FSE assurés 9e décile	7 jours	8 jours	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au compte Améli	35 %	27 %	100

Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un ammeopncagcncnt socail snas etrietnnd depuis 4 mois	? 35 %	? 70 %	100
Qualité de service	Taux de télétransmission des faits de santé	96 %	89 %	100
Qualité de service	Compte aemli : tuax d'attestations de dtiors dématérialisés	53 %	42,50 %	50
Qualité de service	Compte amlei : tuax de déclarations du nouveau-né	50 %	28 %	50
Qualité de service	Compte aemli : prat des adhérents aevc asdesre eaiml validée	40 %	26 %	50
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	165 500 000	100 000 000	100
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et dtiofssipis de maîtrise des risques	100 %	0 %	150

Nota : (1) Les chiffres soulignés sont barrés.

Article - 3. Modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Sur la prat nationale, le poids rpiestef de chuacn des thèmes est le svuniat :

- ? 40 % pour la qualité de srvecie ;
- ? 40 % pour la maîtrise des requis ;
- ? 20 % pour la pnfaercmore économique et sociale.

? La pacoferrme ccviltolee de bhcnare se ccalule seoln la fomlrue stavinue :

Le tuax de réussite au naievu noaintal = (Taux de réussite qualité de svcree × 35) + (Taux de réussite gsieotn du ruqsie × 35) × (Taux de réussite Pearofmnrce économique et scioale × 30)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les oftjebcis de pmacneofrre cltvtioece natoaline à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtinnaot de la prat ntiaolane est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le tuax de réussite nniaaotl est appliqué à la prat noalanite d'intéressement.

? La pomfacernre lolcae s'exprime par le rparpot :

Taux de réussite lolcae = Mannott des pionts aucqis au titre des oetjfbcis luaocx réalisés* / Mnaotnt des ptonis théoriques à atteindre

(*) En déclinaison de l'objectif national.

Si un oainsgmre laocl ne dépasse pas 50 % des pintos totalisables, le mnaotnt de son intéressement pour la ptrae llaoce srea nul.

Passé ce seuil de 50 %, le tuax de réussite llaoce est appliqué à la prat lclaoe d'intéressement.

3.1. ?Montant théorique par ETP = Prat iildilvuende taltoe d'intéressement

Pour cunhace des duex enveloppes, ntolnaaie et locale, est calculé un mntanot théorique par ETP :

- ? msase notilnaae d'intéressement?/?Nombre d'ETP de l'Assurance mailade éligibles seoln le présent acocrd ;
- ? mssae lclaoe d'intéressement?/?Nombre d'ETP de l'Assurance mldaaie éligibles seoln le présent accord.

Le montnat théorique de l'intéressement est ufonmire pour l'ensemble de l'assurance miaalde et indépendant des différents fndos de gsteion qui pteetemrnt de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex cnpotsemos :

- ? un motnnt par ETP, pour la pirate nationale, appelé prat idvlnldiuee nlanoiate d'intéressement (PINI) ;

? un mnntoat par ETP, pour la pirate locale, appelé prat idvlnldiuee lclaoe d'intéressement (PILI).

3.2. ?Montant de l'intéressement réel par ETP = Mtnanot taotl de l'intéressement distribué (MTID)

Le maonntt de chncaue des patrs théoriques, nniaaotle et locale, srea pondéré par un ciciefefot reflétant la pmaoecfrre rcpstievee de la bcrahe et de l'organisme local.

Les cnioteifefts de pmnrreoface snot onbuets cmme siut :
 ? pour la pcnorfareme de branche, le cfncioeet srea égal au tuax de réussite ntainlae (TRN), suos réserve du dépassement du suiel de déclenchement fixé à 50 % ;
 ? pour la pfernoacmre locale, le cifenoicfet srea égal au tuax de réussite lolcae (TRL), suos réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le monantt tatol de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé cmome siut :

$$MTID = (PINI * TRN) + (PILI * TRL)$$

PINI = Matonnt par ETP, pour la ptrae nationale.
 TRN = Tuax de réussite nationale.
 PILI = Maotnt par ETP, pour la ptrae locale.
 TRL = Tuax de réussite locale.

3.3. ?Dispositions particulières aiapcpbells à crieaents catégories d'organismes

Sont concernées par ces dotosiinspis particulières les catégories d'organismes svtniaus :
 ? d'une part, les Carsat, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Maottye ;
 ? d'autre part, la CSCS ;
 ? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de diort privé.

Les Carsat, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même osimngrae des dpnssoiitois particulières snot prévues pour les omrgesnas anyat pisulrues casieess ntaieaols de rattachement.

Les Carsat

Le motnnt ntoniaal d'intéressement distribué (MNID) aux atgens des caseiss régionales (hors CARM Île-de-France) est égal à la mnoenye pondérée du mnonatt naioatnl d'intéressement distribué (MNID) de la barhnce ritatiere et du mnnotat noaaitnl d'intéressement distribué (MNID) des becnarhs mladiae et ainedcct du travail.

Le mnontat lcaol d'intéressement distribué (MLID) est égal à la monneye pondérée du monatnt lcaol d'intéressement distribué (MLID) de la bhanrce ritatiere et du mnontat local d'intéressement distribué (MLID) des bcnrheas mldaaie et acdcniet du travail.

Le mtinnaot ttaol de l'intéressement distribué (MTID) pour les Carast est égal à la smmoe des mtinntas ntuinoax et louacx d'intéressement distribués.

Chaque onmagisre nataionl veserra à la Caasrt une eenpovple copdornansret au mnatont toatl d'intéressement distribué

(MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation srea organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle atténuation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, résulte par le mécanisme de compensation organisé au niveau de l'organisme srea compensée par une contribution de l'autre organisme national.

Les CGSS

Le MIND des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MIND de la branche retraite et du MIND des branches maladie et accident du travail et du MIND de la branche recouvrement.

Le MILD des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche retraite et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une épave de compensation au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation srea organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle atténuation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, résulte par le mécanisme de compensation organisé au niveau de l'organisme srea compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relèvent de la branche des exécutifs agricoles relevant d'une prime individuelle à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime srea assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

La CSS de Mayotte

Le MIND des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MIND de la branche retraite et du MIND des branches maladie et accident du travail et du MIND de la branche recouvrement.

Le MILD des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche retraite et du MILD des branches maladie et accident du travail et du MILD de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque organisme national versera à la CSS une épave de compensation au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation srea organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle atténuation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, résulte par le mécanisme de compensation organisé au niveau de l'organisme srea compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

La CCSS

Le MILD des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) résulte de la somme des coefficients des branches famille, retraite et maladie et srea égal à la moyenne pondérée du MILD de la branche famille et du MILD des

branches maladie et accidents du travail et du MILD de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : PIND + PLID.

La CCSS versera à la CCSS une épave de compensation au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

Les ARS pour les professionnels 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 cotactuel de travail et du temps de présence sur l'année 2020 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 dans la branche maladie. »

Annexe 6 Annexe technique - Intéressement 2022 de la branche retraite

Article - 1. Champ d'application de l'accord d'intéressement branche retraite

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les salariés ayant en charge la gestion du régime « 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 Carast (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.

Article - 2. Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

? Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera ? ses formes de neotriangles de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs ? les impacts de la mise en œuvre de celle-ci sur le développement de la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte des objectifs.

- 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 25 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux définis dans les chartes nationales de

gestion. Les iretindacus reneuts sur les 3 chpams de pncrafemroe snot les suavints (la ltise détaillée des itearcudnis et des ocjbtfties est présentée en aenxne 1) :

Thème « Penorfcmare économique et soilcae » (5 indicateurs)

1. Améliorer la productivité globale.
2. Réduire le coût de gestion.
3. Améliorer la panoerrfmce sailcoe (taux de fraitmoon des collaborateurs).
4. Idenx égalité femmes?/?hommes.
5. Tuax d'évolution de la cosmnomaiotn d'énergie.

Thème « Qualité de svcree » (17 indicateurs)

6. Tuax de diorsses drotis poerrps « RG » notifiés anavt la dtae de ponit de départ de la retraite.
7. Tuax de drosises drotis prepors « TI » notifiés aanvt la dtae de piont de départ de la retraite.
8. Tuax de dseosris dorts dérivées « RG » notifiés dnas les 4 mios suavnit le dépôt de la demande.
9. Tuax de dsesiors dtoris dérivées « TI » notifiés dnas les 4 mios suinavt le dépôt de la demande.
10. Tuax des réclamations traitées dnas les délais.
11. Tuax d'appels téléphoniques enttnras aotbuis (techniciens + SVI).
12. Tuax de creoilrus traités dnas les délais.
13. Nbomre d'entretiens iofnmoritarierte (EIR).
14. Nombre de rendez-vous pirs sur Oreli.
15. Tuax de sfictaaitson gblolae des retraités.
16. Tuax de sicitataofsn par mdoe de contact.
17. Tuax de dendeams de ratreite déposées en lgnie (droits propres).
18. Evolution des ddnmeaes de drtios dérivés déposées en ligne.
19. Tuax de ddenemas d'aides iidilueIndevs traitées en 40 juors maximum.
20. Déploiement des dspitsiofis en feubar de l'aménagement du lmeonegt individuel.
21. Développement de la rencicsonaanse réciproque des geroups iso-ressources (GIR) : tuax de couverture.
22. Msie en pcalle de la démarche de pré-ciblage et déploiement du Paln d'aide à l'investissement (PAI) 2022 à deaistnton des résidences autonomie.

Thème « Maîtrise des rsiequs et lttue cotrne la farude » (3 indicateurs)

23. Améliorer la qualité des dseoirss mis en peaeimnt (IQPR).
24. Mntaont des inuds fleuadurux et ffaits constatés.
25. Maonntt des indus fdluueruax et fftaius évités.

2.2.?Indicateurs et oicjtbefs rneutes puor la CANV puor ses mnisoiss nenaioltas (intégrés a la prat locale)

La mrsuee de prnacrmofee de la CANV puor ses mnoiss nloitaanes s'effectue à l'aide des 6 iucedinatrsvitanus (la ltisie détaillée des intruaidecs et des ocjtbeifs des sevircs ntnaouiax est présentée en anexe 2).

1. Améliorer le tuax de disponibilité des aacitlpnpois (back-office, front-office, poairtl assurés).
2. Réduire le tuax d'Incidence financière (TIF).
3. Améliorer la productivité globale.
4. Réduire le coût unitaire.
5. Oemtipisr la msoitlauiautn des achats.
6. Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3.?Indicateurs et oiejfbtbs ruenets puor la CSS de Mattoye (part locale)

La musree de pmncrefaroe de la CSS de Mttyoae puor sa pitrae llcaoee s'effectue à l'aide des 11 ieiactdnrus sutainvs (la liste détaillée des iuadicrnets et des ocebifts rnuetes puor la mrseue de la pcrnforaeme de la CSS de Mytotae est présentée en anxee 3) :

1. Tuax de scoiifasttn gllaboe des retraités.
2. Tuax d'appels téléphoniques ettnnras auobtis (techniciens + SVI).
3. Tuax de croieulrs traités dnas les délais.
4. Tuax de saisie des DDAS au 31/07.
5. Tuax de droisses diorts preoprs notifiés dnas les 4 mios

snvuiat le dépôt de la demande.

6. Tuax de dirossos droits dérivés notifiés dnas les 4 mios sniavut le dépôt de la demande.

7. Tuax de ddenmae d'aides iidleidlveuns traitées en 40 juors maximum.

8. Déploiement des diiitssofps en faeuvr de l'aménagement du lmeengot iuidnidel (nombre de bénéficiaires).

9. Potnercugae des dsoeirs APSA payés dnas le mios snvuiat l'échéance due.

10. Tuax d'évolution de la cmamtoinson d'énergie.

11. Tuax de farotoimn des collaborateurs.

2.4.?Seuils de déclenchement du vnemeert des peirms d'intéressement

À cqhuae ieucondtair est affecté un nobmre de points, ccei est précisé dnas les annexes.

Le siuel de déclenchement du vemnerest de la « pmrie nnataolie d'intéressement » (PNI) et ceuli rietlaf au vmnereset de la « pmire llaoe d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du ttoal des pitons mesurables.

Article - 3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

3.1.?Prime natnilaoe d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fconoitn des peofenmcarrs de la brahne sur les 25 iduietcnars listés au piont 2.1, suos réserve des dtiisonopis particulières aeplpbclais aux atnegs des ongsiears anyat pulisrues cesaiss netoalians de rncamattheet (Carsat, CSGS et CSSM).

Chacun des iaudctinres est doté d'un coefficient, le miumaxm théorique de pnoits pvonuat être réalisé est de 1.090 points.

Le siuel de déclenchement de la paroicttiapn est fixé à 50 % des points, siot 545 points.

Le mnoatnt de la pimre nmlatioe d'intéressement srea calculé à priatr de la flmroue :

Prime ntaionale d'intéressement = Mssae nilontaae d'intéressement × (Nombre de pniots oenbuts par la branche?/?Nombre de ptions théorique maximum)?/?Nombre d'agents de la bahcnre retraite

3.2.?Prime lolcae d'intéressement (PLI)

3.2.1.?Pour les Carsat, les CGSS, la CANV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La pmire llcaoee est attribuée en fntcoion de la pmrncoarfee des osgamenris sur les irduicnanes rnuets dnas la prat laloece : ? puor les Carsat, les CSGS et la CANV en Île-de-France : ietrnaucdis listés au piont 2.1 ; ? puor la CSS de Mtatoye : ieraucdtns listés au point 2.3.

La msase d'intéressement réservée aux omsenagris de la bacrhne ratertie visés est répartie enrte chauce oiragnmse au praorta des efetciffs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la prat locale, le dsitiipsof est iidtenuqe au mdoe de caull de la pmrie nantlioae d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le moantnt de la pmrie llcaoee d'intéressement est calculé à prtatr de la folurme :

Prime llcaoee d'intéressement = mssae d'intéressement réservée à l'organisme × (Nombre de pniots otubnes par la cssiae puor ses icedtnaiurs régionaux?/?Nombre de ptions théorique maximum)?/?Nombre d'agents de l'organisme

3.2.2.?Pour la CANV sur ses missions noianetlas (cf. point 1.4)

Chacun des indicateurs (cf : annexe 2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 300 points.

Le seuil de déclenchement de la procédure est fixé à 50 % des points, soit 150 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la part des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = somme d'intéressement réservée à la Canv pour sa part nationale x (nombre de points obtenus par la Canv pour son activité nationale/nombre de points théorique 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 catégories suivantes :
? catégories d'assurance retraite et de la santé au travail ;
? catégories générales de sécurité sociale ;
? catégorie 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 Carast 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 Casart = (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 particulières s'appliquent à la prime nationale d'intéressement et au montant moyen de la prime nationale d'intéressement et 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 catégorie 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 Casart une enveloppe correspondante au 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 catégories 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 CSGS = (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) + (Prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement * Nombre d'agents de la branche recouvrement)/?/Nombre d'agents de la CSGS

? Prime locale d'intéressement (PLI) :

Des dispositions particulières s'appliquent à la prime nationale d'intéressement et au montant moyen de la prime nationale d'intéressement et 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 CSGS = (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) + (prime locale d'intéressement de la branche recouvrement * nombre d'agents de la branche recouvrement)/?/nombre d'agents de la CSGS

Chaque organisme national versera à la CSGS une enveloppe correspondante au 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 CSGS relevant de la branche des catégories générales acquiescent une prime individuelle à l'entrée des agents de la CSGS.

Le montant de la prime s'applique par l'intermédiaire 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 * Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime nationale d'intéressement de la branche maladie * Nombre d'agents de la branche maladie) + (Prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement * Nombre d'agents de la branche recouvrement) + (Prime nationale d'intéressement de la branche famille * Nombre d'agents de la branche famille)/?/Nombre d'agents de la CSSM

? Prime locale d'intéressement (PLI) :

Chacun des indicateurs (cf : annexe 3) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 560 points.

Le seuil de déclenchement de la procédure est fixé à 50 % des points, soit 280 points.

Des dispositions particulières s'appliquent à la prime nationale d'intéressement et au montant moyen de la prime nationale d'intéressement et 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 * Nombre d'agents de la branche retraite) + (Prime locale d'intéressement de la branche maladie * Nombre d'agents de la branche maladie) + (Prime locale d'intéressement de la branche recouvrement * Nombre d'agents de la branche recouvrement) + (Prime locale d'intéressement de la branche famille * Nombre d'agents de la branche famille)/?/Nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondante au 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, CANV 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 CANV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI) :

La prime locale d'intéressement des agents rattachés des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales * (Nombre de points ouverts par la CNAV-IDF pour ses activités régionales) / Nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents rattachés des activités nationales de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV pour ses activités nationales * (Nombre de points ouverts par la CANV pour ses activités nationales) / Nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CANV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (Prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales * Nombre d'agents rattachés des activités régionales) + (Prime locale d'intéressement des agents rattachés des activités nationales * Nombre d'agents rattachés des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

Annexe 7 Annexe technique de l'Institut 4.10. Exercice 2022

Article - 1. Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

Article - 2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Le financement de l'intéressement est assuré par les cotisations 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 pondération résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

Article - 3. Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Considérant que les sommes dévolues à l'Institut 4.10 sont destinées 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 tués en garantissant une efficacité de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion automatisée assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions implique les relations entre les organismes et l'OPCO ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'Ucans 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 différents branches et d'indicateurs portant sur le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

3.1. Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (40 %)				
Moyenne pondérée par les effectifs des cotifiés de performance des branches de branche				
Part locale (60 %)				
N°	Indicateur	Cible 2022	Seuil de déclenchement 2022	Pondération 2022
Qualité de service / Niveau de satisfaction des usagers (30 %)				
1	Note de satisfaction attribuée par les clients nationaux sur la qualité de service	7,9	7	8 %
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes membres sur la qualité de l'offre de service de l'Institut	7,9	7	7 %
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes membres sur la qualité de la gestion administrative	7,9	7	7 %
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des agents sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	8 %
Performance économique et salariale (50 %)				
5	Evolution du montant des charges de structure	23 606 K€	24 506 k€	15 %
6	Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des dépenses de formation	32 %	34 %	15 %
7	Chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique	1,3 M	1 M	6 %

8	Respect de la date de tirage au sort de la synthèse financière	31 mai	?	4 %
9	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	5 %
10	Transmission en ligne du tableau de bord de pilotage à l'Ucanss le 15 du mois	100 %	90 %	5 %
Qualité de l'offre et relation client (20 %)				
11	Taux de balisage pédagogique envoyé sur l'ensemble des dispositifs de l'offre en ligne au 28 février N+1	100 %	?	5 %
12	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %
13	Nombre de dispositifs innovants conçus ou ayant fait l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice pour y inclure de la FOAD	15	7	7 %
14	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90 %	80 %	4 %

3.2. Coefficient de performance de la pratique nationale

Le coefficient de performance de la pratique nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des effectifs des effectifs de performance des pratiques nationales de la branche de la formation :

Coefficient de performance de la pratique nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (Coefficient de performance de la pratique nationale de la branche de la formation x Nombre d'agents de la branche de la formation + Coefficient de performance de la pratique nationale de la branche de la formation de la branche de la formation x Nombre d'agents de la branche de la formation et accidents du travail + Coefficient de performance de la pratique nationale de la branche de la formation x Nombre d'agents de la branche de la formation + Coefficient de performance de la pratique nationale de la branche de la formation x Nombre d'agents de la branche de la formation) / (Nombre total d'agents des branches)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les effectifs de performance de la pratique nationale à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la pratique nationale sera nul.

3.3. Coefficient de performance de la pratique locale

Afin de mesurer le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chaque dimension de la performance et pour chaque indicateur est fixé 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 clients en matière de qualité de service

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), 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 :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 2 : note de satisfaction attribuée par les enseignants concernant la qualité de l'offre de service de l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90), 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 :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 3 : note de satisfaction attribuée par les enseignants concernant la qualité de la gestion administrative de l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.90),

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 :

$$R = (n-7) * 65 / 0.8 + 35$$

Indicateur n° 4 : note de satisfaction attribuée par l'évaluation des salariés sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8.2), 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 :

$$R = (n-7) * 65 / 0.2 + 35$$

3.3.2. Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : évolution du montant des charges de structure en 2022

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 23 606 ? ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 506 ?, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : évolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des dépenses de formation

Si la cible est atteinte (taux de charges d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 34 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 7 : chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 1,3 M? ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 1 M?, 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 2021.

Indicateur n° 9 : atteinte de l'objectif lié à l'index égalité homme/femme

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 75 %.

Indicateur n° 10 : transmission en ligne du tableau de bord de pilotage à l'Ucanss le 15 du mois.

Si la cible est atteinte l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 90 %.

Indicateur n° 11 : taux de banlis pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de banlis pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / nombre de dispositifs de l'offre nationale déployés sur l'année 2022. Si la cible est atteinte, l'objectif est ramené 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 banlis pédagogiques (T) est supérieur au 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 :

$$R = (T-80) \times 65 / 20 + 35$$

Indicateur n° 12 : taux de traitement des réclamations en moins d'un délai de 8 jours

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations en moins d'un délai de 8 jours, de 95 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est ramené à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 85 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 13 : 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 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 :

- ? 7 dispositifs : 35 % de l'indicateur ;
- ? 10 dispositifs : 65 % de l'indicateur ;
- ? 15 dispositifs : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 14 : taux d'organismes ayant bénéficié d'un contrat CRC

Si la cible est atteinte (taux d'organismes ayant bénéficié d'un contrat CRC, de 90 % ou plus sur l'exercice), l'indicateur est ramené à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Le calcul de pourcentage de la part locale ne donne droit au versement de la prime indicative locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Annexe 8 Annexe technique de l'accord intéressement - Branche recouvrement année 2022

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

La présente annexe s'applique :

- ? aux 21 unités de rattachement des collectivités 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 nationale de sécurité sociale de Lozère (CCSS) ;
- ? à l'Urssaf nationale.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Les critères de performance de la branche recouvrement sont les critères issus de la convention d'objectifs et de résultats 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.

La mesure de la performance intégrera les scores de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs les plus significatifs de la période de référence la plus récente celle-ci aura donc pour objet la réalisation de tous ou partie des activités contribuant à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1. Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de satisfaction globale (tous publics)	67,5 %	90 %	10 %
	Taux d'appels satisfaits (tous publics)	65 %	88 %	15 %
	Taux de dématérialisation des demandes Cesu	87,3 %	90 %	10 %
« Maîtrise des risques »	Montant des dépenses LCTI en cumul	2 800 M?	3 377 M?	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	220 M?	272,9 M?	5 %
	Taux de couverture employeur en cumul	30,6 %	33,95 %	5 %
	Intensité de la filiation RG	3,36 %	4,2 %	10 %
	Taux de disponibilité des adhérents (externes)	98 %	99,30 %	10 %
« Performance économique et sociale »	Taux de satisfaction des adhérents en intra et interbranche	44 %	46 %	10 %
	Taux de formation des agents	64 %	75 %	15 %
	Accompagnement par la formation. Indicateur composite (pondération 50 % - 50 %) : * Adéquation de l'offre de formation (taux de satisfaction de bénéficiaires et non bénéficiaires internes, en présentiel et à distance) ; * Taux de formation des agents.(1)			

2.2. Les 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 résultats et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes, à savoir :

- ? 10 indicateurs pour les Usarsf et la CSSCL ;
- ? 9 indicateurs pour les CSGS et 8 pour CSS de Mayotte ;
- ? 8 indicateurs pour l'Urssaf nationale.

2.2.1. Les indicateurs de la part locale Usarsf et de la CCSSL (*) (**)

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI	90 % de la cible	95 %	5 %
	Taux de réclamation traitées dans les délais RG et TI	90 % de la cible	85 %	20 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 jours) RG			
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 jours) TI			
« Maîtrise des risques »	Qualité réponse aux courriels	16	18	5 %
	Qualité de vadgie (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de reesrtemendss pstofiiis TPE-PME	90 % de la cible	2,8 %	5 %
	Taux de currueovte du fiihcer des débiteurs Covid	80 %	90 %	10 %
	Taux de tmaerntit en moins de 30 jours des dmeaneds de renégociation des plans d'apurement RG			
	Taux de tmeaneirtt en moins de 45 jours des demaends de renégociation des plans d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de cempots créditeurs	110 % de la cible	8 %	10 %
« Proearnfcm économique et scioae »	Index égalité femmes/hommes	75 %	90 %	15 %

(*) La CSCS de Lozère déléguant la gestion du renommement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la pratique locale de la CSCS et la pratique de l'Urssaf sont les mêmes.

(**) Pour la CSCS de Lozère, les données décrites ne s'appliquent que pour la pratique (voir l'annexe sur les données particulières).

2.2.2. Les indicateurs de la pratique des CGSS

Les données décrites ne s'appliquent que pour la pratique (voir l'annexe sur les données particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements TI	90 % de la cible	95 %	10 %
	Taux de réclamation traitées dans les délais RG et TI	90 % de la cible	85 %	20 %
	<u>Taux de réclamations traitées dans les délais (10 jours) RG(1)</u>			
	<u>Taux de réclamations traitées dans les délais (10 jours) TI(1)</u>			
« Maîtrise des risques »	Qualité réponse aux courriels	16	18	15 %
	Qualité de vadgie (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rsertmeneeds piftoiss TPE-PME	90 % de la cible	5 %	5 %
	Taux de timrtnaeet en moins de 30 jours des dndeams de renégociation des plans d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de tnireatmet en moins de 45 jours des deendams de renégociation des plans d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de ctopmes créditeurs	110 % de la cible	11 %	10 %
	Taux de mises à jour des données amdtiatesnriivs suus 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %

2.2.3. Les indicateurs de la pratique CSS Mayotte

Les données décrites ne s'appliquent que pour la pratique (voir l'annexe sur les données particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de service »	Taux de dématérialisation des paiements RG	90 % de la cible	98 %	15 %
	Taux de réclamations traitées dans les délais (10 jours) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	15 %
« Maîtrise des risques »	Qualité de vadgie (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rsmetdereenss piftofs TPE-PME	90 % de cible	5 %	15 %
	Taux de tertimenat en moins de 30 jours des dedmanes de renégociation des plans d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de cpeotms créditeurs	110 % de la cible	12 %	10 %
	Taux de mises à jour des données atvtemiardsnriivs suus 15 jours	90 % de cible	80 %	15 %

2.2.4. Les indicateurs de l'Urssaf Casse nationale

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
-------	-------------	--------	--------	--------------

« Qualité de scivee »	Coefficient myeon de peroracfnme des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 3 pjetros stratégiques	80 %	100 %	20 %
	Mise en plcae de l'avance immédiate (CESU)			
	Pilote Agirc-Arcco			
	Fin de la bsculae des pnerreatais en remveernest des smmeos dues			
	Note de stcioatfasn des paetriars attributaires	6	7,5	5 %
« Maîtrise des rquesius »	Délai moyen de ntfiioatoicn aux attributaires	24	21	10 %
	Taux de disponibilité des atpaciliopns (internes)	97,00 %	99,30 %	10 %
	Nombre de jorus ouvrés moyen de fcaeenninmt sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
« Pfrcmrnaeoe économique et saicole »	Taux de réalisation des duagioels de gestion	90 %	100 %	5 %
	Index égalité femmes?/?hommes	75 %	90 %	15 %

Nota : (1) Les mtos soulignés snot barrés.

Calcul du ciocifnfeet laocl de performance

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

3.1. Modalités de cucall de la pimre iuidliendve nationale

Calcul du mnonatt naotianl distribué

Le mtonnat nitaaonl distribué au trtie de l'intéressement est obnetu en aiuppanlqt à la prat noanalite de la msase nanatoile d'intéressement le cffeineioct nntaioal de performance.

Montant naitonal distribué = Cfiieifncot niaoantl de pormenafcre × Prat nnalatioe de la mssae notaianle d'intéressement

Calcul du ccfineioft nntaioal de performance

Pour caqhue indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en ffoocnin de la cilbe et du sieul de déclenchement, selon la fomlure svtnaie :

? en dsseuos du suiel : % ;
? ertne la cbile et le suiel : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la clbie : 100 %.

Chaque ieuidnctar est doté d'une pondération ; le ccofeineift nntaioal de parfomrcnee est égal à la mneyone pondérée des tuax d'atteinte.

Le cineeoiffct ntaiaonl de pcmraneofre ne dnnoe dirot au veseemrnt de la pmrie ilivudIndiee nltoaanie d'intéressement qu'au-delà d'un sorce de 50 %.

Calcul de la pmrie iienludlndive nationale

Le mntnaot natinaol distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la bhrcnae recouvrement.

Prime ilnuideidvle ntinolaee = Maontnt noaatinl distribué?/?Nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de culacl de la pimre iluuldendive locale

Calcul du mtannot laocl distribué

La mssae lalcoe d'intéressement d'un osagnmire est ptolenrroplie à ses ecefftifs éligibles.

Masse llocae d'intéressement = Prat lcaloe de la masse notalnaie d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

Chaque oigmnrse reçoit un mnaontt d'intéressement déterminé à piratr du cfeoencfiit loacl de performance.

Montant lcaol distribué = Cioneffcic de pmnrncefoae loacl × Msase lcaloe d'intéressement

Pour caqhue indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en ftoniocn de la clibe et du suiel de déclenchement :

? en dosesus du seuil : % ;
? ertne la clbie et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cible : 100 %.

Le npiicre général arrêté est de rteeinr les cilbes irnestics dnas les cnttaros palerunnuls de gotisen des orgnsmeais (« cliebs CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces ceilbs CPG dmeuneert puls fvolreaabs que celles prévues dnas la présente axnnee technique. Dnas le cas contraire, les cblies prévues dnas la présente anexne teqichune sonret appliquées puor le calcul.

Chaque ieadnutcir est doté d'une pondération ; le ciicfefonet loacl de pnfaemrcroe est égal à la myonene pondérée des tuax d'atteinte.

Le ceffioicent local de pnrmoaeofre ne dnnoe droit au veenrsmet de la pmrie iuddleilndve loclae d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la pimre idilulndive lalcoe d'intéressement

Le monantt local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime idedlivuline loacle = Mnonatt local distribué?/?Nombre ETP éligibles

3.3. Dispositions particulières

3.3.1. Caisses générales de sécurité slaocie (CGSS) et csaise de sécurité saoclie de Myaotte (CSS)

Prime nionalate d'intéressement

La pimre naitalnoe des atengs des CSGS et CSS est égale à la mneonye pondérée par les eciffets de la pmrie nnaialtoe de la bnrcache retraite, de la pimre ntaalioe des bcrhaens miaadle et anecctids du tiaarvl et de la pimre nanlatoie de la banrhce recouvrement.

Prime nntoaliae (CGSS) = [Prime ntlaaione (Retraite) × Nrombe d'agents (Retraite) + Pmrie nialaonte (Maladie et AT) × Nmrboe d'agents (Maladie et AT) + Pimre niotlaane (Recouvrement) × Nombore d'agents (Recouvrement)]?/?Nombre d'agents (CGSS)

Prime lcaloe d'intéressement

La pmrie llaocoe des agtnes des CSGS et CSS est égale à la meonye pondérée par les efetiffcs de la pmrie lacole de la bhncrae retraite, de la pimre loacle des bhcnraes mliade et aticnedcs du tariavl et de la pimre llaocoe de la bhcarne recouvrement.

Prime lcaloe (CGSS) = [Prime laolce (Retraite) × Nobrme d'agents (Retraite) + Pmire loacle (Maladie et AT) × Nbmore d'agents (Maladie et AT) + Pimre lacloe (Recouvrement) × Nmbore d'agents (Recouvrement)]?/?Nombre d'agents (CGSS)

Chaque oarnsmgie naaniotl vesre aux CSGS et à la CSS une enelopvpe cdraneoepsrnt au poiurdrt du monattt myeon de la

prime d'intéressement naialonte et de la prime d'intéressement llocae par le nbmore d'agents revnlaet de sa branche. Les antges reelvnat de la bahrcne des einpatoxtls aicrolges rnceervot une prime ieitqndue à cllee des auetrs agents. Le facnienimnt de cttee pmire est assuré par ccuahne des bcearnhs (recouvrement, mldaiae / AT, retraite) au portara de lrues ecffietfs respectifs.

3.3.2. Caisse cmmone de sécurité soilcae de Lozère (CCSS) Prime naaltione d'intéressement

La pmire ntilonaae des agetns de la CCSS de Lozère est égale à la myneone pondérée par les efcetffis de la pmire ntiloanae de la bcharne famille, de la pmire nlioaatne des baenhracs malaide et atedncis du tvariart et de la pmire nanaolite de la bhcanre recouvrement.

Prime ntiloaaane (CCSS) = [Prime nanaliote (Famille) × Nmbore d'agents (Famille) + Pmire ninaatloe (Maladie et AT) × Nmbore d'agents (Maladie et AT) + Pmire nnaaiolte (Recouvrement) × Nmbore d'agents (Recouvrement)]/?/?Nombre d'agents (CCSS)

Prime lcloae d'intéressement

La pmire llacoe des aegnts de la CCSS de Lozère est égale à la myneone pondérée par les ecffietfs de la pmire lolace de la bhncrae Famille, de la pmire llacoe des bhcaenrs maldaiae et atedncis du tvraail et de la pimre lclaoe de la banhcre recouvrement.

Prime lolace (CCSS) = [Prime lcaloe (Famille) × Norbme d'agents (Famille) + Pimre laolce (Maladie et AT) × Nrombe d'agents (Maladie et AT) + Pmire locale (Recouvrement) × Nmbroe d'agents (Recouvrement)]/?/?Nombre d'agents (CCSS)

Chaque ogasnmrie nanoaitl vrese à la CCSS une eepovpnlc coposendarnt au prudiot du mnatnot moeyn de la prime d'intéressement ntoaaïnle et de la prime d'intéressement locale par le nmbroe d'agents rnlvaaet de sa branche.

Le fcmeneniati de cette prime est assuré par cnucahe des brhenacs (recouvrement, famille, maladie/AT) au protraa de lrues ecffietfs respectifs.

Annexe 9 Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS année 2022

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

La présente anxee vsie l'Ucanss.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Pour la prat nnatioale : considérant que les miosnsis dévolues à l'Ucanss se sieutnt au nieavu du régime général dnas son esnelme et cconenernt les osreiagmns et les salariés qlleue que siot la branche, il est constaté que l'Ucanss ccuonrot dnas l'accomplissement de ses msoisins à l'atteinte des ocejibfts de cauchne des branches.

Compte tneu de ces éléments, la mrseue de la prorcncfmae de l'Ucanss est isinbcdisaloee de celle effectuée au nveiau de cucnhae des brhncaes : en conséquence, le nieavu de la pomrnncfcae de l'Ucanss puor la prat nnailltaoe est déterminé par référence à la myneone des différents naevieux d'atteinte des objcfites de branche.

Pour la prat lacloe : considérant les activités de service déployées par l'Ucanss en dirceotin de ses partenaires, des icruniteads spécifiques snot rnetues destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Les incurdiaets de la prat ninltaaoe d'intéressement

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au naeviu national. Celle-ci résulte de la moennye des différents niavuex d'atteinte des oeiftjbcas des branches.

2.2. Les ieiuotrdcnas de la prat laloe d'intéressement

Liste des iarcntduies par thème.

Tableau de synthèse

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service?/?Niveau de sfsaottiacin de l'offre de scievre de l'Ucanss	1	Taux de sicoasatftin des pacanritptis aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss	90 %	80 %	10 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, suos 7 jruos ouvrés, aux deenmdas écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Enquête de sioisatctfan rleaitve à l'épargne slaaalire : qulele ntoe gloable sur 10 donneriez-vous à l'UCANSS sur son ameemgncnanpcot des ogsmnaeirs en matière d'épargne salariale	90 % 9/10	60 % 6/10	5 %
	5	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6 molliins visites	5 mlinlois visites	10 %
	6	Taux de disponibilité du ptaoril Ucanss, et des siets LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99 %	96 %	5 %
Performance économique et sociale	7	Part des cghears à paeyr soldées au 31 mras N?+?1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la ctrelane d'achat (y ciopmrs imprimés ou marchés suos conntovein UGAP)	730 M? TTC	650 M? TTC	10 %
	9	Taux d'engagement fdons cnelninontevos (sur collecte)	85 %	70 %	5 %
	10	Validation des cepomts N?+?1	Validation snas réserves (100 %)	(*)	5 %
	11	Part des dmaeedns d'indemnisation des représentants sdncaiyux et des Creslinelos payées en minos de 20 jours	90 %	85 %	5 %
	12	Index égalité hommes/femmes	96/100	85/100	5 %

Maîtrise des risques	13	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformément aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	14	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le comité des carrières	90 % à J et 100 % à J+2	85 % à J et 95 % à J+2	5 %
	15	Taux de respect des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dans les conventions de gestion des OPIM	100 %	90 %	5 %

(*) Une grille appliquée selon le type de vaoiditn des cmeptos :

- ? non voatdailn des cmtopes : % ;
- ? vaoitidaln aevc réserves : 50 % ;
- ? viiadoatln aevc oerointavsbs et rintfoeticcais : 60 % ;
- ? vladoitian snas rsireictotn aevc osvtneibraos : 85 % ;
- ? vdaliaoatn snas rtiecrison et snas otrvoesbians : 100 %.

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

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 coefficients des indicateurs de performance des salariés de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale

Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de la convention collective nationale du taviarl du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,69 %.

Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif au relèvement des coefficients maximums des niveaux de qualification des grilles de classification

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT,

d'intéressement de l'UCANSS = (Coefficient de performance de la prime nationale de la branche rtaeitre × Nombre d'agents de la branche raittere + Coefficient de performance de la prime nationale de la branche maladie et accidents du travail × Nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + Coefficient de performance de la prime nationale de la branche famille × Nombre d'agents de la branche famille + Coefficient de performance de la prime nationale de la branche retraite × nombre d'agents de la branche retraite) / 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 X indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

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 entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des salariés du régime général de sécurité sociale. Il se substitue à toute disposition contraire qui pourrait exister par ailleurs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le présent accord fixe le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant.

Article 1er - Modification des coefficients maximums des grilles de classification

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les coefficients maximums prévus à l'article 3 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois sont modifiés de la façon suivante, à effet du 1er janvier 2022 :

Employés et cadres

Niveau	Coefficient maximum
--------	---------------------

Niveau 1	281
Niveau 2	316
Niveau 3	351
Niveau 4	391
Niveau 5 A	456
Niveau 5 B	501
Niveau 6	536
Niveau 7	611
Niveau 8	665
Niveau 9	705

Informaticiens

Niveau	Coefficient maximum
Niveau I A	351
Niveau I B	391
Niveau II A	416
Niveau II B	461
Niveau III	521
Niveau IV A	551
Niveau IV B	581
Niveau V A	626
Niveau V B	656
Niveau VI	696
Niveau VII	745
Niveau VIII	815
Niveau IX A	890
Niveau IX B	960
Niveau X	1 005

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 1 E	281
Niveau 2 E	316
Niveau 3 E	351
Niveau 4 E	391

Niveau 5 E	501
Niveau 6 E	522
Niveau 7 E	593
Niveau 8 E	665
Niveau 9 E	702
Niveau 10 E	958
Niveau 11 E	1 035
Niveau 12 E	1 065

Ingénieurs-conseils

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 10 A	815
Niveau 10 B	845
Niveau 11 A	890
Niveau 11 B	960
Niveau 12	1 005

Une aottneitn particulière diot être portée aux salariés qui arueanit bénéficié d'une airuttiotbn pltrileae de pas de compétences en raoin de l'atteinte du pnload de luer nvaieu de qualification, avnat son relèvement.

Article 2 - Incidence sur d'autres textes conventionnels
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le quatrième alinéa de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 rtaleif à la pmie de crèche, est modifié comme siut : « Le bénéfice de ctete pmire est accordé, dnas la litime de cniq jruos par semaine, aux employés et credas dnot le ciiecnofeft développé, n'excède pas 477 pionts ».

Article 3 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aoccrd est clocnu à durée indéterminée.

Il puorra être révisé ou dénoncé dnas les ctonioinds prévues par le cdoe du travail.

Le présent aorccd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas emgegannet unilatéral de l'employeur.

TEXTES SALAIRES

Avenant du 4 mars 2014 relatif à la prime de crèche au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SCOONFS CGT-FO ; La FONPS CGT ; La PSE CFTC,

Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SCOFNOS CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SSODNPS CFE-CGC ; La FNOPS CGT ; La PSE CFTC,

Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SCNOOFS CGT-FO ; La FCNCSS CFE-CGC ; La PTSE CDFT ; La FONPS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SCNFOOS CGT-FO ; Le SNOSDPS CFE-CGC ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « crèches, aessnatiss mélnatrlees », le montant de la prime de crèche est porté à 7,51 ? à compter du 1er janvier 2014.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application des articles 1er des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2014 à une limite maximum de 7 738,91 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice IESNE « achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2014, à 5 100,61 ?.

En application de l'article 1er de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1er janvier 2014, à :
? voiture automobile : 7 738,91 ? ;
? motocyclette : 1 862,67 ? ;
? vélomoteur : 703,59 ? ;
? motocyclette : 351,89 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INESE « achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2014, à :

? voiture automobile : 5 100,61 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 26 juin 1990 et compte tenu de l'évolution constatée des indices ISENE « sivecree d'hébergement » et « restaurants et cafés », les montants des indemnités sont portés à compter du 1er janvier 2014 à :
? déplacement obligatoire à prendre un repas à l'extérieur : 26,47 ? ;
? déplacement obligatoire à prendre deux repas à l'extérieur : 52,94 ? ;
? déplacement entraînant un décaissement : 52,94 ?.

2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SONCFOS CGT-FO ; La FCSCNS CFE-CGC ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices IESNE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restaurants et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,34 ? par jour à compter du 1er janvier 2014.

Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INESE « service d'hébergement » et « restaurants et cafés », les montants des indemnités sont portés à compter du 1er janvier 2014 à :
? déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 23,23 ? ;
? déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 46,46 ? ;
? déplacement entraînant un coucher : 46,46 ?.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SOCOFNS CGT-FO ; La FCSCNS CFE-CGC ; La FONS CGT,

Accord du 4 mars 2014 relatif à l'indemnité de responsabilité au 1er janvier 2014

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application des articles 1er des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 34,73 ? et 141,03 ? par mois à compter du 1er janvier 2014.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SCNOFOS CGT-FO ; La FCCNS CFE-CGC ; La PTSE CDFT ; La FOPNS CGT ; La PSE CFTC, il a été convenu ce qui suit :

Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices ISENE « loyers d'habitation effectifs », « service d'hébergement » et « restaurants et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,34 ? par jour à compter du 1er janvier 2014.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SOFNOCS CGT-FO ; La FCCNS CFE-CGC ; La FONS CGT ; La PSE CFTC,

Avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Crèches, établissements scolaires », le montant de la prime de crèche est porté à 7,63 ? à compter du 1er janvier 2015.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SNOFCOS CGT-FO ; La FONS CGT ; La PSE CFTC,

Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-

conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SPOSDNS CFE-CGC ; Le SNOOCFS CGT-FO ; La FPONS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En alicoptpan de l'article 4 du ploootrce d'accord du 11 jleuilt 1967, cpmtoe tneu de l'évolution constatée des idinecs ISNEE « Leryos d'habitation ectiffefs », « Servcie d'hébergement » et « Rtarsteuoain et cafés », le matnnot de l'indemnité est porté à 17,69 ? par juor à cmtpoer du 1er jneavir 2015.

Accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En atloaipcpn des atelrcis 1er des pecolorots d'accord du 25 mai 1960, cpmtoe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mantonts mniuimm et maxmium de l'indemnité snot portés retmesciveent à 34,91 ? et à 141,74 ? par mios à cpmoter du 1er jvaenir 2015.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SPSDONS CFE-CGC ; Le SCNOOFS CGT-FO ; La FONPS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés

En aaloippiptn de l'article 16, alinéa 9, de la cnovnoeitn ctolvicele de traival des praticiens-conseils, cptomte tneu de l'évolution constatée des iinecds IENSE « Sirvece d'hébergement » et « Rotitreasuan et cafés », les mantantos des indemnités snot portés, à cpeotmr du 1er jiaenvr 2015, à :

? déplacement oglinabet à prnedre un reaps à l'extérieur : 27,20 ? ;
? déplacement obangliet à perdrne duex repas à l'extérieur : 54,40 ? ;
? déplacement entraînant un découcher : 54,40 ?.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SPNOSDS CFE-CGC ; Le SOFONCS CGT-FO ; La FNOPS CGT ; La PSE CFTC,

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aoplciaiptn de l'article 16, alinéa 20, de la cneovonitn cvcltieloe de traavil des praticiens-conseils, cptomte tneu de l'évolution constatée des ienicds ISENE « Cnrraabut » et « Eentirten de véhicules psonrlenes », les motnats des indemnités kilométriques snot portés, à cpetmor du 1er jvienar 2015, à :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Nombre de kilomètres parcourus dnas l'année civile	Véhicule automobile de 5 cv fciaux et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 cv fiscaux	Véhicule automobile de 8 et 9 cv fasiuux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 ? par km	0,67 ? par km	0,75 ? par km
Au-delà de 10 000 km	0,40 ? par km	0,57 ? par km	0,59 ? par km

Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des cadres et agents d'exécution

1991, coptme tneu de l'évolution constatée des idcnies INSEE « Scervie d'hébergement » et « Roieustatarn et cafés », les motnats des indemnités snot portés, à cotmepr du 1er jnaievr 2015, à :

? déplacement oilbagent à prenrdre un reaps à l'extérieur : 23,87 ? ;
? déplacement oginalebt à prnrdee duex rpeas à l'extérieur : 47,74 ? ;
? déplacement entraînant un découcher : 47,74 ?.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SNPDOSS CFE-CGC ; Le SNFOOCS CGT-FO ; La FNOPS CGT,

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aopalpcitin de l'article 6 du plctooore d'accord du 11 mras 1991, ctmptoe tneu de l'évolution constatée des icindes INESE « Cabrnraut » et « Eeinetrtn de véhicules plseenrnos », les mtoatnns des indemnités kilométriques snot portés, à ctoempr du 1er jeainvr 2015, à :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En apaticilpon de l'article 2 du pltcooore d'accord du 11 mras

Nombre de kilomètres parcourus dnas l'année civile	Véhicule automobile de 5 cv fiascuux et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 cv fiscaux	Véhicule automobile de 8 et 9 cv fsciuux et plus
----------------------------------------------------	-----------------------------------------------	------------------------------------------	--------------------------------------------------

Jusqu'à 10 000 km	0,56 ? par km	0,67 ? par km	0,75 ? par km
Au-delà de 10 000 km	0,40 ? par km	0,57 ? par km	0,59 ? par km

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En application de l'article 7 du protocole d'accord du 11 mars 1991, compte tenu de l'évolution constatée des indices INESE « Cbaanrrut » et « Eternetn de véhicules penesrolns », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1er janvier 2015, à :

Accord du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SNSPODS CFE-CGC ; Le SCNFOS CGT-FO ; La FPONS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Avenant du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils pour l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SPNODSS CFE-CGC ; Le SCNOFOS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents et cadres mutés

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SSDPONS CFE-CGC ; Le SNCFOOS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm ³)	Vélocycle (cylindrée de 50 à 125 cm ³)	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ³)
0,23 ? par km	0,18 ? par km	0,15 ? par km

En application de l'article 1er de l'avenant du 16 octobre 1958, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1er janvier 2015, à :

? ruiote almtbiouoe : 7 846,88 ? ;
? mecctoolyte : 1 888,66 ? ;
? vélocycle : 713,41 ? ;
? cyclooeutr : 356,80 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2015, à :
? ruitoue aubtloimoe : 5 171,77 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En application des articles 1er des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté, à compter du 1er janvier 2015, à une limite maximum de 7 846,88 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice IENSE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2015, à 5 171,77 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970, compte tenu de l'évolution constatée des indices ISNEE « Loerys d'habitation et services », « Service d'hébergement » et « Ristourne et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,69 ? par jour à compter du 1er janvier 2015.

conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SCOFOS CGT-FO,

Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SNOFOS CGT-FO,

Avenant du 2 février 2016 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SOCOFNS CGT-FO ; La FPNOS CGT ; La PSE CFTC,

Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Accord du 2 février 2016 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INESE « Loyers d'habitation effectifs », « Seivcre d'hébergement » et « Raioaertstun et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,88 ? par jour à compter du 1er janvier 2016.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En application des articles 1er des annexes du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », le montant du prêt est porté, à compter du 1er janvier 2016, à une limite maximale de 7 907,05 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des annexes des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice IENSE « Acaht de véhicules », à compter du 1er janvier 2016, à 5 211,42 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Crèches, aissasentts mltrnaeles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,69 ? à compter du 1er janvier 2016.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SNOFOCS CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices ISNEE « Loyers d'habitation effectifs », « Srievece d'hébergement » et « Roraesuitatn et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,88 ? par jour à compter du 1er janvier 2016.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SNOFOS CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En application des articles 1er des protocoles d'accord du 25 mai

1960 et cmptoe tneu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les manotnts mminuim et maxmuim de

Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFD ; Le SCNFOS CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC CFE-CGC

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

La veualr du pnoit arrêtée au 1er mai 2010 est majorée de 0,5 % au 1er mai 2017, et s'établit à cmoptr de ctete dtae à 7,24342 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Le présent acocrd est clconu puor une durée indéterminée.

Avenant du 28 février 2017 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC FEC FO PSTE CDFD SNFOCOS

Accord du 28 février 2017 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information DSI de la branche recouvrement

l'indemnité snot portés reievenpsetmct à 34,92 ? et à 141,80 ? par mios à cmopetr du 1er janvier 2016.

En aapociipltn de l'article 1er de l'avenant du 16 obtroce 1958 et cmote tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aacht de véhicules », les mattnons mauximm des prêts snot portés, à cmptor du 1er jenviar 2016, à :
? vrutoie aotilmbuoe : 7 907,05 ? ;
? mtlyoetctoce : 1 903,14 ? ;
? vélomoteur : 718,88 ? ;
? cmocelyuotr : 359,54 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Lors du reeoovnnulemelt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mtnonat mxuiamm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otocrbe 1958, est porté, cmopte tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Achat de véhicules », à cmepotr du 1er janvier 2016, à :
? voiture aiulbomote : 5 211,42 ?.

Il porrua être révisé ou dénoncé dnas les ctionniodis légales prévues aux aicrelts L. 2261-7 et snavitus du cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas egnamgenet unilatéral de l'employeur.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Les pareinertas soaucix se snot rencontrés dnas le carde de la négociation sraalliae puor l'année 2017.

Dans ce cadre, ils snot cneuvons des dsitiooipsns qui suivent.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aioltiapcpn de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et coptme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Crèches, attssneasis mneeeatrlls », le matonnt de la pmire de crèche est porté à 7,74 ? à cmopetr du 1er jvinaer 2017.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT-FO SNFOCOS CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CDFD

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

La loi de fimenncneat de la sécurité soaicle puor 2017 prévoit, dnas son actrile 105, le tnarferst à l'agence clatenre des

onégamris de sécurité sociale des msois et activités exercées par les centres informatiques des enseignants chargés du recrutement de la sécurité sociale ainsi que les msois et activités informatiques d'études et développement, de production et d'édition et d'expertise technique exercées par l'union pour le recrutement des enseignants de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) d'Île-de-France. La dissolution des centres informatiques (Certi) et le transfert des activités citées supra de ces centres et de l'URSSAF Île-de-France à l'agence nationale des enseignants de sécurité sociale seront effectués à compter du 1er janvier 2018.

Cette titmnafosron se fera en maintenant tous les sites et en assurant une répartition des msois et des personnels sur l'ensemble des établissements visés par l'annexe I.

Les engagements d'organisation envisagés pvenet ntesteur pour les salariés une évolution de leur carte de travail et/ou de leurs activités qui doit être accompagnée.

Les dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatives aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux leur sont appliquées.

En outre les partenaires sociaux souhaitent renforcer les dispositifs relatifs au dialogue social pour garantir la qualité de l'information et des échanges dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de la démarche.

Par ailleurs, les salariés continueront à bénéficier des dispositions en vigueur dans leur organisme d'origine s'agissant notamment de la gestion des horaires individualisés et de l'aménagement du temps de travail, pendant une période maximale de 15 mois à compter du 1er janvier 2018. Pendant cette période, les accords de l'organisme parent (ACOSS) deviennent également applicables aux salariés dont le contrat de travail a été transféré. Ainsi, pendant une période de 15 mois, ces salariés peuvent bénéficier de permis de travail ou usages, et bénéficient des dispositions les plus favorables issues de leur comparaison. Il appartient aux partenaires sociaux de l'ACOSS, d'assurer l'accueil, de négocier les nouveaux accords.

L'ACOSS pourra en outre, aux délégués syndicaux de l'organisme, postérieurement au transfert des contrats de travail, l'ouverture d'une négociation sur le travail à distance.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés :
? des centres régionaux de traitement de l'informatique de la branche recouvrement;
? de l'URSSAF Île-de-France exerçant des missions et activités informatiques d'études et développement, de production et d'édition et d'expertise technique, ainsi qu'aux salariés exerçant des fonctions support de la direction informatique;
? de la direction nationale des systèmes d'information de l'établissement public ACROSS.

Article 2 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Il est garanti à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord qu'aucun lien économique n'interviendra dans le cadre de la transformation de la DSI et que toute mobilité géographique et géographique dans le cadre du projet de transformation s'opérera sur la base de volontariat. De ce fait, les clauses de mobilité attachées aux contrats de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

Titre II Intégration des salariés à la suite du transfert de leur contrat de travail

Article 3 - Processus d'affectation des salariés
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Au 1er janvier 2018 l'organisation de la fonction informatique de la branche recouvrement évolue.

À cette date, chaque salarié tel que visé au I. ? D de l'article 105 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, voit son contrat de travail transféré à l'ACOSS sous l'effet de la loi.

L'affectation individuelle au 1er janvier 2018 est notifiée par l'ACOSS à l'issue du processus d'information-consultation des instances représentatives concernées.

Les personnes qui seraient affectés sur de nouveaux sites et/ou activités en phase amont de la transformation dans le cadre de la préparation de l'organisation ciblée bénéficieront des dispositions du présent texte.

Le processus préparatoire d'affectation est réalisé dès mise en œuvre du présent accord.

3.1. Processus d'affectation des salariés dans le nouveau cadre de la fonction informatique de la branche recouvrement

Conformément au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, qu'une évolution ou restructuration doit être envisagée, le salarié est informé précisément des incidences des engagements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle au cours d'un entretien.

À ce titre, une cellule accompagnement de la transformation de la DSI est mise en place sous la responsabilité de l'ACOSS. Elle a pour mission de permettre le suivi de la mise en œuvre des mobilités et la gestion du changement.

Cette cellule est représentée sur chaque site.

Les salariés concernés par une évolution et/ou une restructuration bénéficient d'un accompagnement d'information et d'orientation dispensé par le représentant de la cellule.

Ils peuvent, sur leur demande, se faire accompagner par un représentant du personnel.

Au cours de cet entretien, réalisé en présence du salarié, une information complète est délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle au sein de la structure de la DSI, ou dans d'autres organismes, quelle que soit leur branche de législation.

Le projet d'organisation est défini dans des délais visés à l'annexe I de l'affectation géographique des salariés en place. Néanmoins, les souhaits de mobilité géographique qui pourraient être exprimés par les agents font l'objet d'une étude et d'un échange avec la cellule accompagnement de la transformation.

Les souhaits d'évolution ou de restructuration professionnelle formulés par le salarié dont l'activité est modifiée ou supprimée à la suite du changement d'organisation sont recensés par le représentant local de la cellule accompagnement de la transformation et centralisés au sein de l'ACOSS et étudiés prioritairement.

À la suite de l'entretien d'information et d'orientation, une procédure d'affectation est mise en œuvre à l'agent concerné dans un délai de réponse de 1 mois.

La priorité est donnée à la mise en œuvre de l'emploi ciblé ainsi que les mesures d'accompagnement individualisées effectuées au salarié : tutorat, période de suivi de l'activité, plan individuel de formation (libellé des formations, nombre de jours de formation et éventuelle).
En cas de réponse négative par l'agent, l'employeur informe de

nveeollus ptiripoosons qui dienovt peatmiiierorrnt pertor sur un elopmi sur le site, iitudneqe en treems d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de teells possibilités s'avéreraient elels aussi inexistantes, des ptiouonrpis ponatr sur un eplmoi différent en terems de quoialfatiicn snot aolrs formulées.

En tuot état de cause, le reufs du salarié ne puet crnudioe à son lneieenccimt économique individuel.

Après tiors ppoiorstnois d'évolution poislnrlesfoene qui n'ont pu aboutir, un aecogcmapenmnt RH, qui puet nmnomteat coetopmr un bialn professionnel, ou un blian de compétences, est oegoieintilamrbt proposé à l'intéressé, qui puet capeendnt le refuser.

Par ailleurs, les dnameeds des salariés qui eirpreenxaimt un sohiat de mobilité aorls qu'ils ne connsesinat pas une évolution et/ou une rvencsoeoirn pnsrofellsnoeie résultant de la réorganisation, snot examinées par la clulele d'accompagnement de la transformation.

3.2. Diort de rétractation

Après un délai de 3 mois, tuot salarié aynat accepté l'affectation sur un nvueol eopmli proposé par l'employeur bénéficie, à sa demande, qui diot être formulée au cours du 4e mios svunait sa psrie de fonction, d'un eirtetnen aevc le représentant RH de son stie puor eeimaxnr sa saiotutin professionnelle.

Il peut, sur sa demande, se fraie aocceapmgnr par un représentant du personnel.

Cet eeetttrin diot se dérouler dnas un délai mmaixal de 1 mios sianuvt la demande.

Il est l'occasion de faire un point de siaitoutn pranteetmt au salarié et à l'employeur de vérifier les cninotiods d'intégration dnas le neuovl emploi.

Dans le mios qui siut cet entretien, le salarié puet eprxiemr un sahiout de mobilité.

La dritecoin de l'ACOSS exnimae arols cttee ddenmae au rrgaad des psotes disponibles.

À cttee occasion, les blinas pseefrlononsis ou de compétences pvnuet être mobilisés, si le salarié n'en a pas déjà bénéficié.

Toutefois, une nouvlele mobilité résultant de l'exercice par un salarié de sa faculté de rétractation n'ouvre pas diort au vsremneet de la pirme de mobilité visée aux alirects 5 ou 6 du présent accord.

3.3. Vecnaacs de postes

La tsarotfmorinan de la DSI est susbecltpie de créer de nvuaaoex emplois. Dnas ce cadre des vccaenas de poste snot diffusées.

Les citraduednas aux potses vnactas au sien de l'ACOSS et des Creti émanant des peoslrenns enntrat dnas le cahmp d'application de l'accord snot systématiquement étudiées en priorité. En conséquence, tuot salarié rvenlaet de ces dispositions, qui fiat atce de candidature, bénéficie aoiuamneqtutet d'un entretien.

3.4. Eertietnn d'information et d'orientation et etneierrn professionnel

L'entretien d'information et d'orientation prévu à l'article 3.1 est l'occasion de réaliser l'entretien prinesenosfol prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Dans ces conditions, l'entretien d'information et d'orientation vuat eneitrtten peonorssnfiel au snes de la loi du 5 mras 2014.

Article 4 - Mesures d'accompagnement individuel
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

4.1. Mesrue d'accompagnement personnalisé à la pirse de

fonctions

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la fromaoitn inailite ou de la friaootmn complémentaire nécessaire à la tunee du neuovl emploi.

L'employeur egange arols tuos les mnyoes budgétaires nécessaires à la fitmraoon du salarié, le cas échéant aevc une dtaootin spécifique complémentaire au paln de fmoiotarn cnttioue initial.

Sauf citeotnnars liées à l'organisation de la fiaotmorn ou formulées par le salarié, la forotmain envisagée a leiu au puls près de la psire de ptsoe eeitvfcfe et préalablement à celle-ci.

4.2. Mursee d'accompagnement des salariés ayant exprimé un shaiuot de mobilité

Des ctotcans snot établis aevc les oarngsmeis géographiquement pochres du leiu de tivaarl du salarié.

S'il est avéré que le porejt pnorefeisosl du salarié coïncide, dnas le crdae d'une mobilité interorganismes, aevc les beoniss de l'organisme sollicité, les oserganmis concernés s'entendent sur les modalités de fomtaion à dispenser.

À tuot moment, le salarié puet dmeaednr le bénéfice d'un bialn pnrsoseioefl ou d'un bilan de compétences destiné à rceechherr les antcois de fariomotn complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, il est proposé au salarié une ftraomion et un aecpcgmneoamt aux tuicehqnes d'élaboration du CV, de la lttère de mviitaoton et aux erenintets de recrutement.

4.3. Miieatnn du navieu de qafiiotacilun et de la rémunération en cas de cngneheamt d'emploi

Le nviaeu de quuiftalioian et la rémunération des salariés dnnot l'emploi n'est pas modifié snot maintenus.

Le salarié qui caghne d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du maitnen de son niaevu de qolacfiatuin et de sa rémunération.

Le mnanott de la rémunération visée ci-dessus tniert cmotpe du cneioceiff de qualification, des poitns d'expériece, des ptions de compétences, anisi que de l'ensemble des peimrs et indemnités dnnot le salarié bénéficie à risaon de son précédent emploi.

Cette gtarinae de menaiitn de rémunération est assurée à l'aide d'une pirme exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime etrne dnas la bsae de clcaul de l'ancien saralie dnas le crdae de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la coennvotin collective.

Le salarié, qui cghnae d'emploi diot pvouvoir csenvreor son alfaoifiitn au même régime de rtaritee complémentaire qu'apuravant.

Enfin, ce cngnhmeaet ne diot pas rettemre en cusae les possibilités d'évolution pnsrooflneisee ultérieure.

Article 5 - Mobilité fonctionnelle des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Dans le carde de la torsarfaionmtn de la DSI de la bnarhce recouvrement, la mobilité flonltntionece s'entend par un cngmeehnat d'emploi générique ou par un cmhagnneet de fmlliae pfnersnileoosle par référence à la nlonatmecure des eolimps UCANSS.

La ltsie des epiloms génériques concernés fiat l'objet de l'annexe II du présent accord.

Le salarié visé à l'article 1er qui actcpee une mobilité fnocleolnine bénéficie d'une pmire dnnot le mntnoat coresnropd à :
? 1 demi-mois du saarile burt nrmoal de l'emploi précédent en cas de cmenghehat d'emploi générique?;

? 1 mios du sliraae burt nramol de l'emploi précédent en cas de cmheengnat de flmiae professionnelle.

Cette prime est versée en une fios lros de la prise de fonction.

Cet aogmenncaemcpt de la mobilité foicneoltnlne ne se cumlue pas aevc cuei de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls foaabrle s'appliquant.

Article 6 - Mobilité géographique En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un cgenahnmet satgicifniif du leiu de travail.

Le cmanenehgt siiiifgnactf s'entend d'une antmgoieatn du tepms de tjaret d'au mions 30 meinuts aller-retour enrte le diomclie et le noaevu leiu hibuetal de tiraavl du salarié. L'augmentation de ce tepms de terjat est appréciée sur une bsaie objective.

6.1. Volontariat

Dans le cdare des saoutintis visées au prpraahgae précédent, la mobilité géographique s'opère sur la bsaie du volontariat.

Tout salarié concerné puet iisnrcre dnas la brsoue des eipolms gérée par l'UCANSS ses shitoaus de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution peosflirneslne teells qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes, et suos réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur puet pdrenre ccatnot aevc d'autres organismes, qllelue que siot la bnchare de législation, du bsaisn d'emploi concerné.

6.2. Eeettrnin aevc l'organisme d'embauche lros d'une mutation

Afin de fiaiceltr la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est covvneue que les intéressés, qnauad ils fnot atce de cdnardutiae sur un psote déclaré vacant, bénéficient ateammegutniut d'un eiretentn au naevu de l'organisme appelant.

6.3. Aides à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dnas le cardre du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une pimre d'un moantnt égal à 2 mios de la rémunération burte nmloraie de son anecin emploi. Elle est versée, par l'organisme preneur, dès la pisre de fonctions.

En outre, les salariés :

? dnót le navoeuu leiu de taarivl est datnsit d'au mnois 35 km du domicile?;

? ou, dnót le nvuaeou leiu de tvraial iudnit une agttmuaeonin du temps de tajret aller-retour, appréciée sur une bsaie obcjtviiee (site irennett de stimoulian de kilométrage routier), enrte le dlciimoe et le leiu haiuebtl de tvairal d'au moins une heure, bénéficient des diotnspioiss qui suinvet :

Mobilité entraînant un cnmngaeht de dicomlie :

? le mntnoat de la pmrie visée ci-dessus est porté à 3 mios de la rémunération btur nroamle du nouvevl emploi?;

? un crédit de 5 jorus ouvrés de congés etpclexoneins rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à prredne dnas les 3 mios précédant ou sauivnt la réalisation etivffce de la mobilité?;

? le rourbnmsmeet des fiars liés à la rrrhceche d'un logement, siot une pisre en crahge dnas le cdrae des doiitpisonss ceeloneoitnnlnvs en viguer des frias inhérents au voyage de raicsesnanocne (transport, hôtel, repas, dnas la ltimie de trios nuitées maximum) puor le salarié et son coionnjt ou stitiuaon assimilée, ainsi que puor ses ennafts à charge. Les faris d'agence afférents à la lciotoan ou à l'achat de la nolvuele résidence snot pirs en caghre par le neouvl onimgarse eolpymuer sur présentation de facture, à crrocncuene d'un mnaotnt mmuaixm de 1?500 ??;

? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rrrhceee d'un logement, notmment dnas le cdrae de sa pouitqliie de ciitrbotonun à l'effort de cctntoorsun employeur?;

? le rubeemmonest puor le salarié et sa flalmie (conjoint ou siuatotin assimilée et enntfas à charge) des fiars de tnoprasrt sur la bsaie des doiinpotssis conevennioentlls en vigueur?;

? la psrie en chgrae intégrale des frias de déménagement aevc présentation préalable au renneurmobset de trois dives à

l'organisme preneur, qui ntfiioe par écrit au salarié concerné son arccod sur le dives le puls économique, le reumseeomrbt s'effectuant sur présentation d'une fatcure détaillée et acquittée?;

? les facilités nécessaires à l'insertion pflnilrseoseoe du ciojonnt (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, si le cnoniojt (ou assimilé) est salarié de l'institution, les ceissas ninaoeltas étudient aevc le crnocous des ogmsrieans de la région considérée, ttoues les possibilités d'un remleecssnat dnas un psote d'un naevu équivalent?; si le cnoniojt (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi exaisntt au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la diisoptsoin du cooninjt (ou assimilé) une ascasistne à la rhceerhe d'un emploi.

Ces aeaanvgtts snot également accordés, dès lros qu'il en reimlpt les conditions, au salarié anayt bénéficié de l'indemnité de dolbue résidence visée ci-dessous, qnauad il procède à son déménagement dnas le crade de sa mobilité.

Mobilité entraînant une dbluee résidence

Le salarié qui est ctanorint à une dloube résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le mnatot jeaoniulrr de cette indemnité csonrepord penadnt 3 mios à cluei de l'indemnité cnntenleoiolnve qui est svreie puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité crdonepsorat à un déplacement ogbnleait à pdrenre un rapes à l'extérieur.

À l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui replimt tuurjoos les conditions, bénéficie du reemmuroesbnt de ses faris supplémentaires d'hébergement liés à sa doblue résidence, dûment justifiés, dnas la lmiite de hiut ctens eruos mensuels, pneandt 15 mois.

Ce mntnoat est revalorisé au 1er jvinaer de chuae année en foncion du tuax d'évolution aeulnnle constaté de l'indice ISNEE « Hôtellerie y cipomrs pnsoein », ou de tuot icndie qui vdianeirt à s'y substituer, publié au bulteiln mneesul de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du reebuormnmset de ses fiars de déplacement, sur la bsaie des trifas conventionnels, à risaon d'un trosrptant aller-retour heomadbrdiae etrne ses liuex de résidence, et ce paendnt une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni caneenghmt de domicile, ni dloube résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la cghare de l'employeur, siot d'un aeomonnebt à un mdoe de trpransot en commun cosaonrendrpt au taejrt entre son dmioilce et son neuvoau leiu de travail, siot du rmsmnouereebt des frias engagés sur la bsaie du mtannot des indemnités kilométriques visées aux actreils 7 et 8 du poocltroe d'accord du 23 julleit 2015 rtliaef aux frais de déplacement.

Cette pisre en crhgae est assurée, tnat que le salarié rplmiet les codotiinns définies ci dessus, pneandt une durée qui ne puet excéder 18 mois, à ctpmeor de la dtae de psire des nleulveos fonctions.

Article 7 - Management à distance En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Dans le cadre de la tioormtarnsafn de la DSI, un puls gnard nbrmoe de salariés puet être amené à tvrilaearl suos le ploagtie d'un rlpaobsnsee présent sur un atrue site. Dnas ce cas un ancoenmamcpegt spécifique en foortiman est mis en pcalle à luer anioettnt asini qu'à cllee de lrues managers.

Article 8 - Aide au travail à temps partiel En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Dans le cas où des salariés etrnant dnas le champ d'application du présent accord, âgés d'au mions 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des stiotiauns visées à l'article 1er steiohnaut bénéficiier d'une aottiiosaurn de taviarl à tpmes partiel, qellue que siot la durée hadeaomidrbe de travail, les caintsitoos paeratlns et saeaarlris d'assurance vieillesse, y corpims de rratetie

complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

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

Article 9 - Congé de fin de carrière

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au système d'épargne temps dans les organismes de sécurité sociale, est, dans le cadre des dispositions visées à l'article 1er du présent accord, ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus.

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

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

Article 10 - Mobilité externe

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

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

Le salarié souhaite développer un projet professionnel bénéficiant de plein droit, à sa demande, d'un bilan de compétences.

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

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

10.2. Création ou reprise d'entreprise

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

Toutefois, par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié dans le cadre d'ancienneté et dans le cas où il s'agit de lui proposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenues dans les 3 ans précédents.

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

10.3. Période de détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 40 de la loi n° 83 du 8 février 1957, les personnes visées par le présent accord obtiennent, sur leur demande, leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale ou dans un organisme relevant d'une institution visée aux articles II, III et IV du livre 9 du code de la sécurité sociale ou dans un établissement d'une administration publique ou d'une collectivité pluri-territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

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

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

Durant la période de détachement, les dispositions de la

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

Titre III Dialogue social et information des salariés

Article 11 - Dialogue social

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Les instances représentatives du personnel concernées sont régulièrement informées et consultées sur l'état d'avancement du processus de transformation de la DSI, notamment s'agissant des affectations, conformément aux textes en vigueur relatifs à leurs attributions.

11.1. Information et consultation des représentants du personnel

Les instances concernées s'attacheront en permanence à assurer une mise en œuvre de leurs obligations légales en matière d'information et de consultation des instances représentatives du personnel qui ont pour mission d'assurer un dialogue social de qualité.

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

L'employeur s'engage à communiquer aux représentants du personnel la liste des emplois concernés par les dispositions visées à l'article 3 du présent accord.

Afin d'assurer, dans les meilleures conditions, une information de l'information diffusée auprès des personnels, l'ACOSS délivre une information détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours de réunions qui rassemblent les secrétaires des comités d'entreprise, ainsi que les délégués syndicaux des organismes concernés.

Ces réunions, qui doivent intervenir préalablement à toute décision, ne dégagent en aucun cas la responsabilité de l'employeur quant à ses obligations en matière d'information et de consultation des représentants du personnel tels que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Mise en place d'une réflexion avec les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale

Une réflexion est engagée entre l'ACOSS, les délégués syndicaux, et les représentants de section syndicale, des organismes concernés.

Elle porte sur l'harmonisation du statut collectif et l'organisation des IRP qui doivent être envisagée une fois le processus de travail réalisé.

À cette occasion, l'ACOSS transmet une charte de principes des accords locaux aux instances avant la date des rencontres avec les délégués syndicaux et représentants de section syndicale des organismes concernés.

Article 12 - Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan semestriel au plan national

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

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

Un bilan de ces mobilités est fait aux organismes s'agissant de la branche recouvrement.

La cellule nationale est chargée d'examiner les difficultés pouvant être rencontrées par des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord.

Article 13 - Information des salariés

L'ACOSS s'engage à porter à la connaissance des salariés, par tous moyens adaptés, l'intégralité des dispositions du présent accord. La lettre DSI Ifno est l'un des vecteurs d'information utilisés.

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels, notamment le protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties collectives apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.

En cas de disparition partielle sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique.

Article 15 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2019, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

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

Il ne vaut en aucun cas en matière unilatérale de l'employeur.

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

Annexes

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Annexe I

Liste des sites et établissements concernés

1. Centres régionaux de formation de l'informatique :

- ? CIPAM?;
- ? UNICA?;
- ? CIRSO?;
- ? CIRT?;
- ? CRET Nancy?;
- ? CTR Lille?;
- ? CIRTIL.

2. USRAS d'Ile-de-France :

- Missions et activités futures :
- ? d'études et développement?;
- ? de pot d'entretien et d'éditique?;
- ? d'expertise technique?;

Accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT
	CFTC
	CFE-CGC
	FEC FO
	PSTE CFDT
	SNFOCOS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

? ainsi que les salariés exerçant des fonctions support de la direction informatique.

3. ASCOS :

? Diagnostics des systèmes d'information (DNSI).

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Annexe II

Liste des emplois génériques de la filière professionnelle « Gestion des systèmes d'information », et des codes de la nomenclature internationale des emplois associés

- Concepteur développeur (code 13.05.01.xx)
- Intégrateur d'applications (code 13.05.02.xx)
- Paramètreur de logiciel (code 13.05.03.xx)
- Qualifieur (code 13.05.04.xx)
- Chargé de validation/recette (code 13.05.05.xx)
- Architecte assistant et ingénieur du SI (code 13.05.06.xx)
- Consultant MOA du SI (code 13.05.07.xx)
- Gestionnaire infrastructure matériel local (IML) (code 13.06.01.xx)
- Administrateur infrastructure matériel local (IML) (code 13.06.02.xx)
- Intégrateur de parc informatique (code 13.06.03.xx)
- Expert infrastructure matériel local (IML) (code 13.06.04.xx)
- Administrateur bases de données (code 13.06.05.xx)
- Gestionnaire de production (code 13.06.06.xx)
- Architecte système (code 13.06.07.xx)
- Assistant informatique (code 13.07.01.xx)
- Technicien support informatique (code 13.07.02.xx)
- Chargé d'affaires (code 13.07.03.xx)
- Expert méthode et qualité (code 13.08.01.xx)
- Expert sécurité du SI (code 13.08.02.xx)
- Gestionnaire de portefeuille(s) de projets (code 13.09.01.xx)
- Urbaniste (code 13.09.02.xx)
- Technicien éditique (code 15.05.01.xx)
- Comptable (code 10.01.01.xx)
- Aide comptable (code 10.01.03.xx)
- Référent technique en comptabilité (code 10.01.04.xx)
- Gestionnaire des biens et services (code 16.01.02.xx)
- Conducteur de travaux (code 16.02.03.xx)
- Technicien TCE (code 16.03.01.xx)
- Référent technique maintenance (code 16.03.06.xx)
- Gestionnaire ressources humaines (code 12.01.01.xx)
- Gestionnaire RH spécialisé (code 12.01.02.xx)
- Consultant RH (code 12.01.03.xx)
- Gestionnaire administratif des RH (code 12.02.01.xx)
- Chargé de recrutement (code 14.01.01.xx)
- Assistante de direction (code 14.04.01.xx)
- Secrétaire (code 14.04.02.xx)
- Webmaster (code 14.05.04.xx)
- Technicien informatique (code 14.06.01.xx)
- Animateur d'équipe (code 17.01.01.xx)
- Responsable d'une unité (code 17.01.02.xx)
- Responsable adjoint (code 17.01.03.xx)
- Responsable de service (code 17.01.04.xx)
- Responsable de sécurité (code 17.01.05.xx)
- Managers réseaux et projets (code 17.02.01.xx)
- Chefs de projets (code 17.02.05.xx)
- Coordonnateurs de projets (code 17.02.06.xx)
- Attaché de direction (code 17.02.08.xx)
- Manager de service (code 17.03.01.xx)
- Manager de banque (code 17.03.02.xx)
- Conseiller qualité (code 09.03.01.xx)

En application des articles premiers des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 35,03 ? et 142,24 ? par mois, à compter du 1er janvier 2017.

Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

En alapoiptcn de l'article peerimr de l'avenant du 16 oorbtc 1958 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aahct de véhicules », les monttnas mmuiaaax des prêts snot portés, à cetmpor du 1er javenir 2017, à :
? vtuiore atuiblmooe : 7?897,56 ??;
? mtootcctlyee : 1?900,86 ??;
? vélomoteur : 718,02 ??;
? coeltumycor : 359,11 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Lors du rlmeenvouleent éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mnatont mxmiuam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 ortboce 1958, est porté, cmtpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Acaht de véhicules », à ctmepor du 1er jnvaier 2017, à :
? viurote atolmbioue : 5?205,17 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aicopaltpin des alctires piemerrs des aatvenns du 19 décembre 1974 et du 2 jinvear 1975 et cpmtoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aahct de véhicules », le manontt du prêt est porté à cptemor du 1er jenviar 2017 à une liitme mxmauim de 7?897,56 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Lors du relmeoelevunnt éventuel du prêt, le mnnoatt mxiuamm de celui-ci, prévu aux alecrtis 2 des annvetas des 19 décembre 1974 et 2 jvinaer 1975, est porté, ctmope tneu de l'évolution de l'indice INSEE « Aahct de véhicules », à comtepr du 1er jianver 2017, à : 5?205,17 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aiticilppaon de l'article 4 du proooclte d'accord du 11 jluielt 1967 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée des icndeis ISNEE « Lyeors d'habitation eeiffthcs », « Svciere d'hébergement » et « Rsoatuaetrn et cafés », le matnnot de l'indemnité est porté à 18,07 ? par jour, à cmpoetr du 1er janeivr 2017.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En apaopiitlcn de l'article 4 du plootroce d'accord du 5 nbvreome 1970 et ctmptoe tneu de l'évolution constatée des idceins ISNEE « Loyres d'habitation efcitiffes », « Seivcre d'hébergement » et « Rettiiuaaorsn et cafés », le mtannot de l'indemnité est porté à 18,07 ? par jour, à cmoeetr du 1er jveanir 2017.

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la

prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En altaicpiopn de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et cmopte tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Crèches, aatsisesnts meaelentls », le mnotnat de la pmire de crèche est porté à 8 ? à ctmpeor du 1er jnaveir 2020.

Protocole d'accord du 25 février 2020 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; SNPDOS CDFT ; SNAEOS CTFC ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En aptilpaocin de l'article peemirr de l'avenant du 19 décembre 1974 et ctpome tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », le mntanot du prêt est porté à ceoptmr du 1er javnier 2020 à une ltiime muimaxm de 8 111,84 ?.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Lors du rulvneoemeent éventuel du prêt, le mntanot mixmaum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, cptome tneu de l'évolution de l'indice IENSE « Aacht de véhicules », à ceotmpr du 1er jievenr 2020, à : 5 346,40 ?.

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En apitilocan de l'article pirmeer de l'avenant du 16 otrcboe 1958 et cptomt tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Acaht de véhicules », les mnatonts mmamuix des prêts snot portés, à cmtoepr du 1er javenir 2020, à :
? vrioute aoiutlbmoe : 8 111,84 ? ;
? mccolotyete : 1 952,43 ? ;
? vélomoteur : 737,50 ? ;
? ceyotcmluor : 368,85 ?.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Lors du reonuveelemnt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mntonat mixmuam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otrbroce 1958, est porté, compte tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », à cptomter du 1er jvneiar 2020, à :
Voiture aoomtliube : 5 346,40 ?.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

En aotaiclipn de l'article 1er de l'avenant du 2 jeainvr 1975 et ctompe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Ahact de véhicules », le montnat du prêt est porté à comptpr du 1er jvnier 2020 à une liimte mxmiam de 8 111,84 ?.

Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Accord du 2 mars 2021 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs- conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Lors du rmeeeoelvulnnt éventuel du prêt, le motnnt mamiumx de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, cptomt tneu de l'évolution de l'indice IENSE « Achat de véhicules », à ctmoper du 1er jvieanr 2020, à : 5 346,40 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En aciaptpioln de l'article 4 du poolrotce d'accord du 11 juillet 1967 et compte tneu de l'évolution constatée des icndeis INESE « Leyros d'habitation ecifeftfs », « Svicree d'hébergement » et « Rutroaitesan et cafés », le maontnt de l'indemnité est porté à 18,65 ? par jour, à copetmr du 1er jviaenr 2020.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En actlioappin de l'article 4 du plortcooe d'accord du 5 nvombree 1970 et cmtope tneu de l'évolution constatée des ieincds ISENE « Lreoyos d'habitation eeictfffs », « Sieirve d'hébergement » et « Rtaoiurtsean et cafés », le mntnaot de l'indemnité est porté à 18,65 ? par jour, à cetpmor du 1er jeinavr 2020.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En aapioptcn des alrietsc 1er des perolctoos d'accord du 25 mai 1960 et ctompe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirs à la consommation, les monttnas mmuinim et mmxaium de l'indemnité snot portés rtecpmneievst à 36,63 ? et 148,76 ? par mois, à cetopmr du 1er jnievar 2021.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En apilpiocatn de l'article 4 du ptloocoe d'accord du 11 jllieut 1967 et ctompe tneu de l'évolution constatée des idcneis ISNEE « Lreoyos d'habitation eefefitcs », « Sceirve d'hébergement » et « Reaiusoarttn et cafés », le motnnt de l'indemnité est porté à 18,77 ? par jour, à cptoemr du 1er janevir 2021.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En alptapociin de l'article 4 du ptlorocoe d'accord du 5 nvbromee 1970 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée des idicens INESE «

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

En aailtpoicn de l'article 1er de l'avenant du 16 ootbcre 1958 et cpomte tneu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les mtoannts mxumiams des prêts snot portés, à cpetomr du 1er jevainr 2021, à :
? votruie albituomoe : 8 141,69 ? ;
? meyltcoctoe : 1 959,61 ? ;
? vélomoteur : 740,21 ? ;
? clouoemtycr : 370,21 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors du releneomelunvt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mntaont mmiauxm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otrbcoe 1958, est porté, cotmpe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aacht de véhicules », à cmpoetr du 1er jnivear 2021, à :
? vituroe aoumilbtoe : 5 366,07 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En aptilocipan de l'article 1er de l'avenant du 19 décembre 1974 et ctpome tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Acaht de véhicules », le mtoannt du prêt est porté à cepmtor du 1er jinevar 2021 à une limite mamixum de 8 141,69 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors du reenmovlleunet éventuel du prêt, le mnonatt mxuaimm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, cpomte tneu de l'évolution de l'indice ISENE « Acaht de véhicules », à ceomtptr du 1er jeivanr 2021, à : 5 366,07 ?.

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En apiocpialtn de l'article 1er de l'avenant du 2 jinevar 1975 et cmptoe tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à cmpetor du 1er jvniaer 2021 à une limtie miuaxmm de 8 141,69 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors du ruomevneenllet éventuel du prêt, le mntaont muixamm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jeainvr 1975, est porté, ctpmoe tneu de l'évolution de l'indice INSEE « Acaht de véhicules », à cmoetpr du 1er jivaner 2021, à : 5 366,07 ?.

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; SNFOCOS ; PSTE CDFT ; FNPOS CGT,

En aipltcoiapn de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et ctmope tneu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, asasenstits mraeneltles », le mntaont de la prmie de crèche est porté à 8,39 ? à cpmoter du 1er jivnear 2021.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de

l'extension des accords du Ségur de la santé , au champ social et médico-social

Signataires

Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Le présent accord bénéficie aux salariés qui réunissent les conditions cumulées prévues aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1. Établissements et services concernés

Bénéficiaire des dispositions du présent accord les salariés travaillant dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS) prévus par l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), dès lors qu'ils relèvent de la loi n° 107 du 13 août 1957.

1.2. Emplois concernés

Bénéficiaire des dispositions du présent accord les salariés exerçant l'un des emplois visés ci-dessous, dès lors qu'ils relèvent de la loi n° 107 du 13 août 1957 :

- ? les aides-soignants ;
- ? les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- ? les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychomotrices ;
- ? les masseurs-kinésithérapeutes ;
- ? les orthophonistes ;
- ? les ostéopates ;
- ? les ergothérapeutes ;
- ? les audioprothésistes ;
- ? les psychomotriciens-nes ;
- ? les puériculteurs ;
- ? les diététiciens-nes.

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du code de la santé publique.

À ces métiers s'ajoutent les métiers médico-psychologiques, les métiers de soins et les métiers éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Article 2 - Montant et modalités de versement

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » égal à 238 euros brut par an. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le montant du complément mensuel est fixé par le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

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

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

Le complément mensuel est exclu de l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale prévues par la loi n° 107 du 13 août 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Le complément « Ségur de la santé » sera versé à compter du 1er janvier 2022 sous réserve de la publication de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 et que cette loi confirme le principe de la mesure.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de

l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Le versement du complément mensuel est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition concerne toute la période de validité du présent accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Les parties conviennent de réviser l'accord à l'issue de l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Dans le cadre du Ségur de la santé, le principe des solidarités et de la santé a été la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à renforcer les établissements de santé et des EHPAD du secteur privé non lucratif en déclinant des mesures de soutien pour la fonction hospitalière.

Cela s'est traduit par la négociation et la signature du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », au profit des personnels non médicaux des établissements de santé et des EHPAD des UGECAM.

S'agissant des services sociaux et médico-socials, un travail complémentaire a été mené dans le cadre de la mission « L'accompagnement » sur la situation des personnels concernés, afin d'assurer la complémentarité et le suivi de tous les salariés de santé.

Cette mission a débouché sur la signature le 28 mai 2021 d'un accord de méthode entre l'État et les fédérations du champ social et médico-social privé à but non lucratif.

Cet accord de méthode prévoit l'extension des dispositions du Ségur de la santé à une liste précisément définie de personnels du champ social et médico-social non lucratif travaillant au sein des établissements et services pour personnes handicapées et les services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD).

Il est convenu que les parties conviennent de déterminer le cadre de la négociation, étant précisé que les dispositions de l'État sont conditionnées à la conclusion d'un accord entre les parties concernées.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du Ségur de la santé, au personnel médical

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Le présent accord bénéficie aux salariés qui réunissent les conditions ci-dessous prévues aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1. Établissements et services concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les personnels médicaux et les professionnels des UEACGM exerçant dans le champ sanitaire dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

1.2. Emplois concernés

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés occupant l'un des emplois visés ci-dessous, dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 :

- ? médecins généralistes ;
- ? médecins spécialistes ;
- ? médecins coordonnateurs ;
- ? pharmaciens.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

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

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

Le montant du complément mensuel, versé sur 12 mois, est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

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

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

Le complément mensuel est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotextuels et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des

Le complément sera versé à effet rétroactif à compter du 1er juin 2021 sous réserve de la participation des financeurs concernés par les pouvoirs publics.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Le paiement du complément mensuel est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la conditionnelle du présent accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Les partenaires sociaux se rencontrent dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Dans le cadre du Ségur de la santé, le ministre des solidarités et de la santé a souhaité mobiliser des moyens financiers, destinés à renforcer les professionnels des établissements de santé et des EAPHD du secteur privé non lucratif en déclinant des mesures mises en œuvre pour la filière hospitalière.

Le premier volet de cette revalorisation qui s'est traduit au sein du régime général par la signature du protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel, issu des accords du « Ségur de la santé », au profit des professionnels non médicaux des établissements de santé et des EAPHD des UGECAM, n'incluait pas les médecins et les pharmaciens.

La négociation menée avec le ministère des solidarités et de la santé et les syndicats de médecins a abouti à des mesures spécifiques portant sur le personnel médical au sein de la fonction publique.

Le présent accord a ainsi pour objet de définir les conditions de mise en œuvre de la participation de la mutuelle de complément de rémunération pour les médecins et les pharmaciens.

UGECAM

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord bénéficie aux salariés travaillant dans les établissements et services sanitaires et médico-sociaux des

UACEGM dès lors qu'ils relèvent de la compétence des collectivités territoriales de travail du 8 février 1957 et sont identifiés dans la liste des emplois visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 - Montant du complément de rémunération et emplois concernés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés occupant l'un des emplois visés dans le tableau ci-dessous, bénéficient d'un complément de rémunération conformément au barème suivant :

(En euros.)

Emplois	Montant mensuel brut de la prime
Infirmier	49,5
Cadre de santé	49,5
Masseur Kinésithérapeute	49,5
Orthophoniste	49,5
Aide-soignant	49,5
Auxiliaire de puériculture	21
Ergothérapeute	21
Psychomotricien	21
Diététicien	21
Manipulateur en radiologie	21
Technicien de laboratoire	21
Technicien d'exploration/de consultation	21
Orthoprothésiste	21
Pédicure/podologue	21
Préparateur en pharmacie	21
Orthoptiste	21

Article 3 - Modalités de versement du complément de rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le montant du complément de rémunération est mensuel, versé sur 12 mois. Il est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

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

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

Le complément de rémunération est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Ce complément de rémunération est compatible avec le complément mensuel de 238 euros brut prévu par les protocoles du 8 décembre 2020 et du 7 septembre 2021.

Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Article 4 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le complément de rémunération sera versé à compter du 1er janvier 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 5 - Conditionnement du versement du complément de rémunération « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le paiement du complément de rémunération est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition inscrite dans le présent accord.

Article 6 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les accords du 13 juillet 2020 pour la fonction publique hospitalière, prévoient des mesures d'attractivité des métiers au bénéfice des métiers du soin pour l'ensemble des personnes exerçant leurs fonctions en établissements de santé ainsi qu'en établissements médico-sociaux.

Dans un souci de justice sociale et de reconnaissance des compétences de tous les professionnels soignants, médiateurs et de rééducation et afin de renforcer l'attractivité des métiers, le ministère de la santé a invité les acteurs du secteur privé (lucratif et non lucratif) à engager des négociations afin de définir, en concertation avec les organisations représentatives des salariés, les modalités d'une transposition.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de la transposition pour les professionnels soignants, médiateurs et de rééducation des établissements sanitaires et médico-sociaux des UCCEAM et ainsi de mieux reconnaître leur engagement et renforcer l'attractivité des métiers.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Services d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,80 € par jour, à compter du 1er janvier 2022.

**Protocole d'accord du 22 février 2022
aux protocoles d'accord du 25 mai
1960 relatifs à l'indemnité de
responsabilité des caissiers, aides-
caissiers et payeurs**

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En application des articles premiers des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 37,23 ? et 151,19 ? par mois, à compter du 1er janvier 2022.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

**Protocole d'accord du 22 février 2022
au protocole d'accord du 11 juillet
1967 relatif aux frais de déplacement
des ingénieurs conseils mutés**

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices IENSE « Leurs d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Raretsautn et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,80 ? par jour, à compter du 1er janvier 2022.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

**Avenant du 22 février 2022 à
l'avenant du 16 octobre 1958 relatif
au montant, aux conditions
d'attribution et de remboursement
des prêts accordés aux agents par les
caisses en vue de l'achat d'un véhicule
à moteur**

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1er janvier 2022, à :
? voiture automobile : 8 196,77 ? ;
? moto : 1 972,87 ? ;
? vélomoteur : 745,22 ? ;
? cycle : 372,71 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2022 à :
? voiture automobile : 5 402,38 ?.

Article 1er

**Avenant du 22 février 2022 à
l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au
montant, aux conditions d'attribution
et de remboursement des prêts
accordés aux ingénieurs-conseils en
vue de l'achat d'un véhicule
automobile**

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2022 à une limite maximum de 8 196,77 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INESE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2022 à : 5 402,38 ?.

**Avenant du 22 février 2022 à
l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la**

prime de crèche

Signataires

Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En application de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Crèches, anttsesiass mlealneters », le mnonatt de la pmrie de crèche est porté à 8,57 ? à cmtepor du 1er jaivenr 2022.

TEXTES PARUS AU JORF