# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES AGENTS DE DIRECTION DES ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES AGENTS DE DIRECTION DES ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Entre d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Raynal Le May, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs les 6 juillet 2017, 11 octobre 2017, et 13 juin 2018,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les agents de direction des organismes du régime général de Sécurité sociale sont les directeurs, agents comptables, directeurs adjoint et sous directeurs. Dans le cadre de leurs missions, ils assurent le pilotage stratégique des branches et des organismes et veillent à l'atteinte des objectifs de performance du service public, dans le respect des dispositions législatives, règlementaires et conventionnelles et des orientations des politiques d'organisme, de branche et interbranches. Ils sont porteurs des ambitions du Régime général de Sécurité sociale et accompagnent le changement auprès de leurs collaborateurs.

La situation des agents de direction du Régime général est régie tant par des dispositions du Code de la Sécurité sociale que par des dispositions conventionnelles. Ces dernières étaient fixées par la convention collective du 25 juin 1968.

Les partenaires sociaux ont souhaité réviser ses termes afin d'adapter les textes conventionnels aux transformations des conditions d'exercice des fonctions d'agent de direction et notamment tenir compte des évolutions légales et réglementaires du Code du travail et du Code de la Sécurité sociale.

Les dispositions relatives à l'accompagnement de la mobilité des agents de direction ont été améliorées afin d'en faciliter l'exercice tout au long de leur carrière.

## ARTICLE 1 – Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports entre les organismes du Régime général de Sécurité sociale visés par l'article R. 111-1.1° du Code de la sécurité sociale et leur personnel de direction.

On entend pour l'application du présent texte par personnel de direction, les salariés occupant les emplois définis par l'article R.123-48 du Code de la Sécurité sociale et les agents comptables.

Sauf mention spécifique, les dispositions du présent texte s'appliquent à l'ensemble des agents de direction du Régime général : directeurs, agents comptables, directeurs adjoint et sous directeurs.

# TITRE I
# RECRUTEMENT

## ARTICLE 2 – Vacances de poste

Toute vacance d'un poste d'agent de direction, qu'elle résulte du départ de son titulaire ou d'une modification de l'organigramme entraînant la création d'un poste doit obligatoirement donner lieu à appel à candidature dans les meilleurs délais dans la bourse des emplois de l'Ucanss.

## ARTICLE 3 – Prise de fonction

Les personnels de direction reçoivent, à titre provisoire, la rémunération attachée à l'emploi occupé par eux à dater de leur prise de fonction, jusqu'à ce qu'il ait été statué sur leur agrément. L'agrément définitif permet la titularisation.

Dans l'attente de l'agrément ministériel, le poste occupé antérieurement par l'intéressé sera réservé, et ne pourra être pourvu qu'à titre provisoire.

Pendant cette période, l'agent de direction peut demander à retrouver ses fonctions antérieures.

Dans le cas de refus d'agrément, l'intéressé retrouve immédiatement ses fonctions antérieures.

## ARTICLE 4 – Exercice temporaire des fonctions

Le présent article vise à définir le cadre conventionnel de la désignation à titre intérimaire, par le directeur de l'organisme, d'un directeur adjoint ou d'un sous-directeur qui peut se présenter dans deux cas de figure :

- celui de l'absence temporaire du titulaire du poste ;

- celui de la vacance du poste en l'attente de la désignation du futur titulaire.

En cas d'absence temporaire du titulaire du poste, l'intérim prend fin au plus tard à la date de reprise du salarié absent.

L'intérimaire choisi fait l'objet d'une nomination par le directeur. Le choix de l'intérimaire doit s'effectuer par priorité :

- parmi les agents de direction présents dans l'organisme ;

- à défaut, parmi les agents de direction des autres organismes ;

- à défaut, parmi les cadres inscrits sur la liste d'aptitude ;

- à défaut, parmi les cadres de l'organisme ne remplissant pas cette condition.

Conformément à l'article 3 de la présente convention collective, le salarié perçoit la rémunération attachée à l'emploi dont il effectue l'intérim dès sa prise de fonction. Le cadre qui réalise l'intérim d'un agent de direction bénéficie des dispositions de la présente convention collective durant la période concernée.

À l'issue de la période d'intérim, une évaluation du salarié est effectuée et annexée au compte-rendu de l'entretien annuel suivant.

L'exercice des fonctions par intérim et leur évaluation sont inscrits dans le cursus de carrière du salarié concerné.

# TITRE II
# CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

## ARTICLE 5 – Classification et rémunération

Les règles conventionnelles relatives à la classification et à la rémunération des agents de direction sont définies dans un accord spécifique.

## TITRE III
## MISSION ET DÉTACHEMENT

### ARTICLE 6 – Mission internationale

Le conseil ou le conseil d'administration peut autoriser, après avis conforme de l'organisme national concerné, le directeur ou l'agent comptable à accomplir une mission pour le compte d'une organisation internationale. Lorsqu'il s'agit d'un autre membre du personnel de direction, la décision est prise par le directeur.

Les périodes pendant lesquelles un agent de direction accomplit une mission telle que définie au premier alinéa sont considérées comme temps de travail normal. L'intéressé continue à percevoir pendant ces périodes l'intégralité de son traitement sous déduction des rémunérations reçues le cas échéant au titre de la mission qu'il accomplit.

### ARTICLE 7 – Position de détachement

Les personnels de direction peuvent, sur leur demande, et après avis conforme de la caisse nationale concernée, obtenir leur détachement dans un des organismes visés à l'article R. 111-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'Ecole nationale supérieure de la sécurité sociale (EN3S), au Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS), dans une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du Code de la sécurité sociale, dans une administration publique ou une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du Code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'une collectivité d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée ou dans une association.

Avant de rendre son avis la caisse nationale s'assure de la compatibilité des responsabilités que l'agent de direction est appelé à exercer dans le cadre de son détachement avec celles exercées au sein du Régime général au regard du risque de conflit d'intérêt.

La durée de la période de détachement est au maximum de 7 ans.

Durant la période de détachement, les dispositions de la Convention collective ne sont pas applicables aux salariés en position de détachement sauf celles relatives aux avantages accordés aux membres de la famille d'un salarié décédé. Le salarié détaché peut également adhérer aux régimes complémentaires visés à l'article 14 de la présente convention collective.

Par ailleurs, au cours de la période de détachement, le salarié continue de bénéficier d'un entretien de carrière avec sa caisse nationale.

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

Outre les actes de candidature du salarié auprès des organismes ayant déclaré une vacance de poste, une demande de réintégration dans l'un des organismes du Régime général est adressée à l'Ucanss, à l'organisme national ayant autorisé le détachement et à l'organisme employeur six mois au moins avant la fin de la période de détachement.

Quand la demande de réintégration a été faite dans les délais prescrits, dans l'attente d'une nouvelle fonction, l'agent de direction est mis à la disposition de l'organisme national ayant autorisé son détachement, qui lui attribue un poste d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment à son détachement.

Dans les trois mois précédant sa réintégration, le salarié bénéficie d'un entretien de bilan, et de préparation de sa réintégration par la caisse nationale.

Il est tenu d'exercer les missions ou d'effectuer les travaux qui pourront lui être confiés et de présenter sa candidature aux postes d'agents de direction vacants, d'un coefficient au moins égal à celui qu'il avait avant ledit détachement.

Dans la mesure où les directeurs des agences régionales de santé sont nommés en Conseil des ministres, le salarié de l'Institution concerné bénéficie d'un droit au retour dans le Régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues par les dispositions du présent article. Dans ce cas, conformément à l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé, la durée de la période de détachement est portée au maximum à 8 ans et le délai de 6 mois pour adresser la demande de réintégration n'est pas requis.

Les périodes de détachement sont, lors de la réintégration du personnel de direction, assimilées à de la présence effective pour le calcul de l'ancienneté et prises en compte pour l'évaluation.

## TITRE IV
## FORMATION PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 8 – Formation professionnelle

Les agents de direction bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les salariés relevant de la convention collective des employés et cadres du Régime général de Sécurité sociale.

Les personnels de direction sont invités à suivre régulièrement des formations relatives aux politiques publiques en matière de protection sociale, ou des formations leur permettant de développer ou de consolider les compétences liées à leur fonction. La CPNEFP du Régime général veille à la prise en compte des besoins spécifiques des agents de direction dans la définition des priorités annuelles de financement de la formation.

## TITRE V
## MOBILITÉ

### ARTICLE 9 – Encouragement à la mobilité

#### *9.1 – Indemnité forfaitaire de mobilité*

En cas de recrutement, à la suite d'une offre d'emploi à un poste de direction dans un autre organisme, le salarié bénéficie d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à deux mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi. Celle-ci est majorée :

- d'une indemnité forfaitaire égale à un mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, lorsque cette mobilité entraine un déménagement rendu nécessaire par une augmentation d'au moins une heure de temps ou 35 kilomètres du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu habituel de travail, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier) ;
- d'une indemnité forfaitaire égale à un mois de la rémunération brute normale lorsque la mobilité s'effectue d'un organisme de province vers un organisme d'Ile de France ;
- d'une indemnité forfaitaire égale à un demi mois de la rémunération brute normale en cas de mobilité inter branche ;
- d'une indemnité forfaitaire égale à un demi mois de la rémunération brute normale en cas de mobilité d'un organisme local vers un organisme national et inversement.

Ces majorations sont cumulables dès lors que les conditions de chacune d'entre elles sont remplies.

Pour l'application du présent article, la rémunération brute normale correspond aux éléments entrant dans la base de calcul de la gratification annuelle visée à l'article 2.6 du Protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction.

Cette indemnité, calculée dans les conditions ci-dessus, est versée par l'organisme preneur dès la prise de fonction. Elle est définitivement acquise une fois l'agrément obtenu.

En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis au présent article 9, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans. Ce délai n'est pas applicable dans la situation visée à l'article 15 de la présente convention collective ainsi qu'en cas de suppression de poste liée à une restructuration du réseau.

### *9.2 – Aides au changement de domicile*

En cas de mobilité entrainant un déménagement, telle que définie au premier tiret de l'article 9.1, le salarié bénéficie :

- d'un crédit de cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant le changement d'organisme ;
- du remboursement de frais liés à la recherche d'un logement soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas) pour l'agent de direction et son conjoint ou situation assimilée. Le déplacement des enfants à charge pourra être pris en compte lorsque les obligations familiales le justifieront ;
- de la prise en charge des frais d'agence afférents à la location, ou à l'achat, de la nouvelle résidence sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros.
- de l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ainsi que la prise en charge d'une offre de conseil et de service, développée au niveau national, portant sur la recherche d'un logement et la prise en charge des formalités administratives et scolaires liées à la nouvelle installation.
- du remboursement pour l'agent de direction et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport dans les conditions de l'article 3 du protocole d'accord du 23 juillet 2015.
- de la prise en charge intégrale des frais de déménagement s'effectue dans les conditions suivantes : l'agent de direction présente préalablement au remboursement trois devis à l'organisme preneur, qui lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée.

Les remboursements et prises en charge listés ci-dessus sont à la charge du nouvel organisme employeur.

En cas de refus d'agrément ministériel, l'agent de direction a droit au remboursement de ses frais de retour à son ancien domicile dans les conditions supra.

### *9.3 – Situation de double résidence*

En cas de double résidence liée à la mobilité telle que définie au premier tiret de l'article 9.1, lorsque pour des raisons légitimes, le déménagement est postérieur à la prise de fonction, le salarié bénéficie, sur justificatifs, du remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder douze mois des frais d'hébergement réellement engagés dans la limite de :

- 1 000 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 800 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est Préfecture de région ;
- 500 € par mois dans les autres cas.

Ces montants sont majorés de 50 € par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné.

Ils sont revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee de référence des loyers.

En métropole, l'intéressé bénéficie également du remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque le déménagement de la famille est postérieur au sien.

L'agent de direction qui, remplissant les conditions fixées au premier tiret de l'article 9.1, ne change pas d'habitation principale et n'opte pas pour une double résidence, peut bénéficier pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

### *9.4 – Insertion professionnelle du conjoint ou assimilé*

En cas de mobilité entrainant un déménagement, le salarié concerné bénéficie, le cas échéant, de l'engagement de faciliter l'insertion professionnelle de son conjoint ou assimilé dans la région d'accueil. Dans cette perspective :

- les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités de reclassement au sein du Régime général. Si le conjoint ou assimilé fait acte de candidature à un emploi dans l'Institution les organismes ont l'obligation de recevoir le candidat.
- lorsque le conjoint ou assimilé est lui-même salarié de l'Institution, s'il n'a pas trouvé de poste dans les douze mois suivant la mobilité, les caisses nationales s'engagent à lui proposer une mission ou, s'il est agent de direction, une intégration au corps de mission.

En outre, une prise en charge d'un bilan de carrière et plus globalement une assistance à la recherche d'emploi (prestations d'outplacement) sont également proposées.

## TITRE VI
## CONGÉS

### ARTICLE 10 – Congés payés

Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives aux congés applicables aux salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957.

## ARTICLE 11 – Congé sans solde conventionnel

Les agents de direction peuvent bénéficier, compte tenu des nécessités du service, de congés sans solde d'une durée maximum d'un an.

Dans la limite du délai ci-dessus, ils restent inscrits à l'effectif du personnel de leur organisme d'origine. Ils seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans ledit organisme sur un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'ils occupaient précédemment.

La décision tendant à attribuer un congé sans solde est prise par le conseil ou le conseil d'administration, après avis conforme de l'organisme national concerné, en ce qui concerne le directeur et l'agent comptable, l'avis du directeur étant recueilli dans ce dernier cas. En ce qui concerne les autres membres du personnel de direction, la décision est prise par le directeur.

Durant la période de congé sans solde, les dispositions de la Convention collective ne sont pas applicables au salarié sauf celles relatives aux avantages accordés aux membres de la famille d'un salarié décédé. Le salarié détaché peut également adhérer aux régimes complémentaires visés à l'article 14 de la présente convention collective.

# TITRE VII
# ÉTAT DE SANTÉ, MATERNITÉ, ADOPTION

## ARTICLE 12 – Maladie et accident du travail

Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives à la maladie et aux accidents du travail dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les employés et cadres relevant de la Convention collective du 8 février 1957.

Dans tous les cas prévus par l'alinéa ci-dessus, les prestations en espèces viennent en déduction des salaires payés.

En outre, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est versé au Fonds de solidarité des régimes instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de Sécurité sociale.

A l'issue des périodes d'arrêt de travail, la réintégration du salarié est de droit dans l'organisme, dans son emploi ou un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

## ARTICLE 13 – Maternité ou adoption

Les personnels de direction bénéficient des dispositions conventionnelles relatives au congé de maternité, au congé de paternité et au congé d'adoption en vigueur pour le

personnel des organismes de sécurité sociale relevant de la Convention collective du 8 février 1957.

### ARTICLE 14 – Régimes complémentaire de frais de santé et de prévoyance

Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives au régime complémentaire de frais de santé et au régime de prévoyance applicables au personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements.

Les personnels de direction présentant un état d'invalidité sont pris en charge par le régime de prévoyance.

Les agents de direction du Régime général nommés à un poste de directeur général d'une Agence régionale de santé continuent de bénéficier du régime de prévoyance applicable au personnel des organismes de sécurité sociale, nonobstant la nature de leur contrat de travail.

## TITRE VIII
## RECLASSEMENT

### ARTICLE 15 – Reclassement dans le cadre d'une cessation de fonctions

Conformément aux dispositions de l'article R. 217-11 du Code de la Sécurité sociale, les directeurs des organismes nationaux peuvent décider, pour un motif autre que disciplinaire, de mettre fin aux fonctions d'un directeur ou d'un agent comptable d'un organisme.

L'intéressé demeure salarié de son organisme. Il conserve le titre de directeur ou d'agent comptable sans pouvoir exercer les prérogatives attachées à ces fonctions dans son organisme. Il est placé sous l'autorité hiérarchique du directeur de l'organisme qui a la qualité d'employeur.

Jusqu'à son reclassement dans un organisme de Sécurité sociale, et avec son accord, il est rattaché, pour sa gestion, et pour son activité, à l'organisme national.

Durant cette période, qui ne saurait excéder six mois renouvelables une fois, l'organisme national lui présente au moins trois offres de reclassement, et recherche conjointement avec lui des solutions d'accompagnement à la prise de nouvelles fonctions. Des solutions de travail à distance sont aussi recherchées.

Si à l'issue de ce délai aucune solution de reclassement n'a été trouvée ou acceptée, l'intéressé est intégré dans les effectifs de l'organisme national sur un emploi d'un niveau de qualification et de rémunération au moins équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

En cas d'acceptation de reclassement y compris dans la caisse nationale, le salarié bénéficie des dispositions relatives à la mobilité. L'exercice des fonctions pendant une durée minimale de trois ans n'est pas alors requise.

## TITRE IX
## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 16 – Préavis et indemnité

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est fixé comme suit :

- pour l'organisme employeur : 6 mois,
- pour le salarié démissionnaire : 3 mois.

Outre ce délai congé, tout agent de direction licencié, pour quelle que cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus à l'article 17, recevra une indemnité égale à un mois de salaire (calculée sur la base du coefficient et de la valeur du point en vigueur le dernier mois d'activité) par année d'ancienneté, calculée selon les modalités de l'article 30 de la Convention collective du 8 février 1957, avec un maximum de 18 mois de salaire.

### ARTICLE 17 – Mesures disciplinaires et procédure

#### *17.1 - Échelle des sanctions disciplinaires*

En cas de faute dans l'exercice de leurs fonctions, les agents de direction peuvent faire l'objet, à l'exclusion de toute amende ou pénalité, de l'une des mesures disciplinaires suivantes :

- lettre d'observation,
- rétrogradation,
- licenciement.

#### *17.2 - Procédure disciplinaire applicable aux agents de direction autres que le directeur ou l'agent comptable*

Conformément aux dispositions du Code du travail, lorsque le directeur envisage d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent de direction autre que l'agent comptable, il doit, préalablement à toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

En cas de faute susceptible d'entraîner le licenciement, une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec maintien de la rémunération peut être prise.
En présence d'une faute grave, ou lourde, la rémunération n'est pas maintenue pendant cette durée.

La mise à pied à titre conservatoire prend automatiquement fin au jour de la notification de la sanction.

Quand la sanction envisagée consiste en une rétrogradation ou un licenciement, le directeur saisit la commission prévue par l'article R 123-51 du Code de la Sécurité sociale après l'entretien préalable.

Il prend sa décision au vu de l'avis rendu par cette instance, et la notifie à l'agent de direction concerné.

Lorsque la Commission de discipline estime qu'il n'existe pas de faute justifiant un licenciement, l'agent de direction licencié a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 16.

L'autorité de tutelle est tenue informée de toute procédure engagée.

***17.3 - Procédure disciplinaire applicable au directeur et à l'agent comptable***

Conformément aux dispositions du Code du travail, lorsque le Conseil ou le Conseil d'administration envisage d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du directeur ou de l'agent comptable, il doit, préalablement à toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

Cet entretien est mené par un ou des membres du Conseil ou du Conseil d'administration mandatés à cet effet.

Sous réserve des dispositions de l'article 19, cet entretien a lieu hors de la présence des salariés de la caisse, sauf celle du directeur s'il s'agit de l'agent comptable.

Lorsque le Conseil ou le Conseil d'administration décide l'envoi d'une lettre d'observation, le projet de lettre est soumis au conseil ou au conseil d'administration par son président.

L'examen de ce projet doit figurer explicitement à l'ordre du jour du Conseil ou du Conseil d'administration.

Lorsqu'à l'issue de l'entretien préalable une sanction tendant à la rétrogradation ou au licenciement est envisagée, l'avis de l'organisme national de rattachement doit être recueilli avant toute décision. Si, après avoir pris connaissance de l'avis de l'organisme national, le Conseil ou le Conseil d'administration estime qu'une sanction mentionnée ci-dessus est nécessaire, il saisit la Commission prévue par l'article R. 123-51 du Code de la Sécurité sociale d'une proposition motivée, dans laquelle il fixe l'importance de la sanction qui lui paraît correspondre à la faute commise.

Le Conseil ou le Conseil d'administration prend sa décision à l'issue de cette procédure.

S'il décide d'une sanction, celle-ci doit être motivée et notifiée à l'agent de direction concerné.

Lorsque la Commission de discipline estime qu'il n'existe pas de faute justifiant un licenciement, le directeur ou l'agent comptable licencié a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 16.

En cas de faute susceptible d'entraîner le licenciement, une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec maintien de la rémunération peut être prise.

En présence d'une faute grave, ou lourde, la rémunération n'est pas maintenue pendant cette durée.

La mise à pied à titre conservatoire prend automatiquement fin au jour de la notification de la sanction.

L'autorité de tutelle est tenue informée de toute procédure engagée.

**ARTICLE 18 – Procédure de licenciement autre que disciplinaire**

En cas de licenciement pour un motif autre que disciplinaire, les agents de direction bénéficient des dispositions et garanties du Code du travail. La procédure est conduite dans les conditions posées à l'article 17 à l'exception de la saisine de la Commission instaurée par l'article R. 123-51 du Code de la Sécurité sociale.

**ARTICLE 19 – Assistance lors de l'entretien préalable**

Dans tous les cas prévus aux articles 17 et 18, lors de l'entretien préalable, l'agent de direction a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. Il peut également faire appel à un salarié d'un autre organisme du Régime général de Sécurité sociale, y compris un représentant syndical.

Lorsque l'agent de direction choisit de se faire assister par une personne extérieure à l'organisme, les éventuels frais de déplacement de cette dernière sont pris en charge par l'organisme employeur ayant engagé la procédure.

**ARTICLE 20 – Départ à la retraite**

Lorsque les intéressés font valoir leurs droits à la retraite, ils doivent faire part de leur décision six mois avant la date prévue de cessation d'activité.

A leur départ, les agents de direction ont droit aux congés payés proportionnellement aux mois écoulés depuis le 1er juin précédant la date de leur départ.

En outre, le salarié, s'il fait liquider ses droits à pension auprès d'un régime de retraite, recevra à titre d'indemnité de départ à la retraite une somme égale à trois mois de salaire calculée sur son dernier salaire mensuel, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Dernière rémunération mensuelle}}{4} \times \text{Nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur}$$

## TITRE X
## DISPOSITIONS SPÉCIALES

### ARTICLE 21 – Protection juridique

L'agent de direction poursuivi en justice pour des faits liés à l'exercice de son activité bénéficie de la prise en charge par son organisme employeur de ses frais de défense. Lorsque l'agent de direction est condamné en raison d'une faute personnelle et qu'elle se révèle détachable de l'exercice de son activité, les frais de défense sont remboursés par l'agent de direction.

### ARTICLE 22 – Décès

En cas de décès d'un agent de direction, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le ou la partenaire de PACS, l'orphelin, l'orpheline ou le soutien 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 un an après la date du décès.

Lorsqu'il a connaissance de l'existence d'un des bénéficiaires listés à l'alinéa précédent, l'organisme veille à l'informer des présentes dispositions.

## TITRE XI
## RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

### ARTICLE 23 – Droit syndical

Les parties signataires reconnaissent formellement la pleine liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les agents de direction d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel ainsi que d'y militer conformément aux dispositions du Code du travail.

Des congés payés, exceptionnels, de courte durée sont accordés pour l'exercice du mandat syndical, dans le cadre des instances syndicales statutaires, ou pour la participation aux réunions corporatives de Sécurité sociale. Ils ne peuvent avoir comme conséquence de réduire la durée des congés annuels.
Par ailleurs, le personnel de direction bénéficie des dispositions du protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical.

Les organismes s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir 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.

### ARTICLE 24 – Représentation du personnel

Les agents de direction bénéficient, au même titre que les autres catégories du personnel des organismes, des dispositions légales et réglementaires relatives à la représentation du personnel.

## TITRE XII
## DISPOSITIONS D'APPLICATION

### Article 25 – Commission Paritaire Nationale d'Interprétation

#### *25.1 - Attributions de la commission paritaire nationale d'interprétation*

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour objet de veiller à une exacte application des textes conventionnels applicables aux agents de direction du régime général de sécurité sociale.

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

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

#### *25.2 - Composition et saisine*

La commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :

- un collège salarié constitué à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des agents de direction du Régime général de Sécurité sociale, chaque représentant disposant d'une voix ;
- un collège employeur composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, de collaborateurs, ainsi que, le cas échéant, de représentants des caisses nationales. Le nombre de membres du collège employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales. Le collège employeur dispose du même nombre de voix que l'ensemble des syndicats participant à la réunion de la commission d'interprétation.

#### *25.3 - Saisine*

La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale représentative dans le champ de la convention collective des agents de direction du Régime général de Sécurité sociale.

La saisine s'effectue par courrier motivé adressé à l'Ucanss qui assure le secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée.

### *25.4 - Fonctionnement*

La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'Ucanss.

Elle se réunit dans un délai maximum de deux 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 retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.

Un exemplaire de l'avis est adressé dans le mois suivant la date à laquelle il a été pris aux organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective concernée. Parallèlement, il fait l'objet d'une diffusion à l'attention des organismes sur le site internet de l'Ucanss.

## ARTICLE 26 – Substitution

La présente convention collective se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à la convention collective du 25 juin 1968 qui est abrogée.

Elle ne remet pas en cause les annexes, protocoles d'accord et avenants de cette convention concernant le personnel de direction.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective, toutes dispositions qui lui sont contraires sont de nul effet.

## ARTICLE 27 – Incidence sur certaines dispositions conventionnelles

L'article 4.3 du protocole d'accord du 22 juillet 2005 relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération des personnels de direction, intitulé « autres mesures d'accompagnement » est ainsi rédigé :

*« Tout personnel de direction opérant une mobilité dans les conditions définies à l'article 4.1 bénéficie des dispositions de l'article 9 de la convention collective des agents de direction et agents-comptables des organismes du Régime général de Sécurité sociale. »*

## ARTICLE 28 – Entrée en vigueur

La présente convention collective s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L123-2 du Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée dans les conditions légales.

Fait à Paris, le **18 septembre 2018**
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

Raynal Le May
Directeur

| | |
|---|---|
| C.F.D.T. | |
| C.F.E.- C.G.C. | Bertrand RICARD pour SNPSOR CFE CGC |
| C.F.T.C. | Jean Pierre CABOT SNMSEOS CFTC |
| C.G.T. | |
| C.G.T.- F.O. | SNPOCOS Pascal SERVENT |