Ucanss

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET AU DISPOSITIF DE REMUNERATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Entre, d'une part :

- l'Union des Caisses Nationales de Sécurité sociale, représentée par son directeur, Philippe Renard, dûment mandaté à cet effet par le Comité exécutif des directeurs

et, d'autre part :

- les Organisations syndicales nationales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux orientations arrêtées par le Conseil d'Orientation et aux principes posés par le Comité exécutif, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales ont procédé, dans le cadre des dispositions de l'article L 132.12 du code du travail, à l'examen de la classification des emplois de direction issue du protocole d'accord du 27 mars 1995.

A cette occasion, elles conviennent que le cadre général de classification demeure globalement opératoire, l'adaptation de l'actuel classement des organismes devant faire l'objet d'un examen d'ici deux ans.

Elles estiment que l'évolution du service public de la sécurité sociale, aussi bien en termes de missions que de structures, requiert une gestion dynamique des personnels de direction, à même d'apporter les réponses appropriées en vue de contribuer de façon significative à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience globales des organismes du régime général.

Dans cette perspective, au regard d'un contexte institutionnel marqué à la fois par l'entrée en vigueur de nouvelles règles de gestion pour les employés et cadres et par le départ à moyen terme d'un nombre important d'agents de direction, les parties signataires considèrent indispensable de définir un nouveau cadre de gestion des rémunérations, destiné à rétribuer les responsabilités exercées, les progrès accomplis dans la maîtrise de la fonction occupée, et l'investissement personnel consenti pour l'atteinte de résultats particuliers.

Elles conviennent que l'approche globale en termes de rémunération ainsi retenue requiert la mise en œuvre d'un processus d'évaluation garantissant, dans le cadre d'une approche transversale, une transparence tant collective qu'individuelle.

Elles estiment en outre que les efforts de mobilité qu'accomplissent les personnels de direction, en tant qu'ils contribuent à l'enrichissement du potentiel de compétences de l'Institution, doivent faire l'objet d'une meilleure reconnaissance.

A cet effet, elles adoptent les dispositions suivantes :

TITRE I
CLASSIFICATION

Article 1er : Classification des personnels de direction

Les emplois exercés par les personnels de direction sont classés sur quatre niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants :

- la nature de la fonction occupée ;
- le lieu d'exercice de la fonction.

1.1. Les fonctions de direction

Les fonctions de direction exercées par les agents de direction sont les suivantes :

- directeur,
- agent comptable,
- directeur adjoint,
- sous directeur.

Les fonctions de directeur d'organisme relèvent du niveau 4.

Les fonctions d'agent comptable relèvent du niveau 3.

Les fonctions de directeur adjoint peuvent être classées dans les niveaux 2 ou 3.

Les fonctions de sous directeur peuvent être classées dans les niveaux 1 à 3.

L'évolution dans les fonctions, du niveau 1 au niveau 2 et du niveau 2 au niveau 3, dépend :

- de l'organigramme, établi par le directeur de l'organisme, en considération du type d'organisation et du positionnement des fonctions de direction dans la hiérarchie des responsabilités de l'organisme, définis par lui;

- des moyens budgétaires prévus ;

- de l'expérience professionnelle acquise ;

- de l'inscription dans la classe correspondante de la liste d'aptitude.

L'évolution dans les fonctions est décidée par le Directeur de l'organisme dans le respect des dispositions supra.

1.2. Classement des organismes

Les organismes du régime général de la Sécurité sociale sont classés en quatre catégories, dénommés A, B, C et D, sur la base de critères quantitatifs d'activité, propres à chaque branche de législation, et permettant de positionner dans une série continue chaque organisme l'un par rapport à l'autre.

Dès lors qu'une Caisse nationale envisage un changement des critères appliqués, une concertation préalable est organisée avec l'Ucanss et les autres Caisses nationales, afin d'examiner les incidences de la modification envisagée sur le classement des organismes.

Cette série continue est actualisée tous les ans par chaque caisse nationale et transmise à l'Ucanss.

La répartition des organismes dans les catégories s'effectue sur les bases suivantes :

Organisme	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie D
Cpam	6	30	36	56
Ugecam	-	10	3	-
Urcam	4	18	-	-
Caf	6	27	32	58
Urssaf	3	22	29	48
Cram	4	13	-	-
Cgss	-	3	1	-
Ucanss	1	-	-	-
Caisses Nationales EN3S	5*	-	-	-

**S'agissant de ces organismes qui sont des établissements publics, ce classement ne vise expressément que les personnels de direction relevant de la Convention collective nationale de travail.*

Le fait d'appartenir à un même département n'implique pas pour les organismes concernés une identité de catégorie de classement.

La répartition des organismes dans chaque catégorie définie ci-dessus est réalisée tous les ans par l'Ucanss, à partir des séries continues par branche qui lui sont communiquées au 31 mai de chaque année au plus tard, par chaque organisme national pour l'exercice précédent.

Le tableau actualisé de la répartition des organismes dans chaque catégorie est entériné annuellement par le Comité exécutif de l'Ucanss, communiqué aux Caisses nationales, et diffusé à l'ensemble des organismes ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale de travail.

Si, du fait de son positionnement dans la série continue, un organisme change de catégorie et que ce changement se trouve confirmé pendant deux années consécutives après la première constatation, le changement prend effet au 1er juillet de l'exercice N + 3, l'exercice N étant celui dont les résultats font apparaître pour la première fois un changement de catégorie.

A cette date :

- dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie supérieure, l'agent de direction bénéficie immédiatement du nouveau coefficient ;

- dans le cas où le changement s'opère dans une catégorie inférieure, l'agent de direction en place au moment du changement, conserve sa rémunération telle que définie à l'article 2.2 du présent accord, ainsi que la plage d'évolution salariale correspondante.

Les agents de direction à nommer perçoivent le coefficient correspondant au nouveau classement.

Les postes vacants à la date de la publication par l'Ucanss du nouveau classement se trouvent régis aux normes du nouveau classement, même si la nomination intervient entre la publication du classement et la date d'effet de celui-ci.

Au 1er juillet 2005, le tableau de classement, figurant en annexe 1 du présent accord, constitue la référence exclusive de classement des Caisses primaires d'assurance maladie, Caisses d'allocations familiales, Unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales , Caisses régionales d'assurance maladie, Caisses générales de Sécurité sociale, Unions régionales des caisses d'assurance maladie et Unions pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'à ce qu'il soit procédé, dans les conditions définies à l'article 10 infra, à la mise en œuvre d'un nouveau système de classification des emplois de direction.

TITRE II
DISPOSITIF DE REMUNERATION

Article 2 : Rémunération des personnels de direction

2.1. Les composantes de la rémunération

La rémunération directe est composée des éléments suivants :

- une rémunération correspondant à la fonction exercée, matérialisée par un coefficient dit coefficient de fonction, à laquelle s'ajoutent des points de cadres dirigeants, dans les conditions définies par le protocole d'accord du 24 avril 2002, ainsi que des points de responsabilités supplémentaires, dans les conditions définies par l'article 2.5 du présent accord ;

- une plage d'évolution salariale non automatique et pérenne délimitée par le coefficient de fonction et un coefficient maximum ;

- une prime variable destinée à reconnaître la performance dans ses dimensions collective et individuelle.

2.2. Echelle des coefficients

Chaque niveau de qualification comporte deux coefficients, exprimés en points.

Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale, à l'intérieur de laquelle chaque agent de direction, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer, dans le respect des règles définies infra.

Le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de fonction.

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de fonction par la valeur du point.

A compter du 1er janvier 2005, l'échelle des coefficients est la suivante :

- Catégorie A -

	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	1074	1343
Niveau 3	938	1173
Niveau 2	803	1004
Niveau 1	694	868

- Catégorie B -

	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	938	1173
Niveau 3	803	1004
Niveau 2	730	913
Niveau 1	694	868

- Catégorie C -

	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	803	1004
Niveau 3	694	868
Niveau 2	641	802
Niveau 1	624	780

- Catégorie D -

	Coefficient de fonction	Coefficient maximum
Niveau 4	718	898
Niveau 3	624	780
Niveau 2	573	717
Niveau 1	555	694

Tous les coefficients de fonction du niveau 1 peuvent s'appliquer dans les organismes du régime général de catégorie A, B et C.

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

La progression dans la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de la maîtrise progressive et constatée de la fonction.

L'évaluation de la maîtrise progressive et constatée de la fonction est formalisée à l'occasion de l'entretien tel que prévu à l'article 3.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie supra, ce montant correspond au minimum à 25 points pour les directeurs et 20 points pour les autres agents de direction.

La décision concernant l'attribution éventuelle de points est prise par le(s) directeur(s) de(s) la caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour le directeur, et par le directeur pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de l'agent comptable, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

A titre exceptionnel, les salariés exerçant une fonction d'agent de direction depuis trois ans révolus au 1er janvier 2006 se voient attribuer 20 points, imputables sur la plage d'évolution salariale à compter de cette date.

En cas d'accès à un emploi dont le coefficient de fonction est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, les points d'évolution salariale acquis sont supprimés.

Dans ce cas, l'agent de direction bénéficie, dés sa prise de fonction, d'une rémunération supérieure d'au moins 5% à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et à défaut, par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

2.4. La part variable

Les personnels de direction peuvent bénéficier d'une part variable, destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche de législation d'appartenance, d'objectifs de l'organisme, et/ou d'objectifs individuels.

L'entretien tel que défini à l'article 3 doit permettre d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable.

La part variable peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un mois et demi de la rémunération de base, telle que définie au 2.2. du présent texte, s'agissant du directeur, et d'un mois s'agissant des autres agents de direction.

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

Elle est fixée par le(s) directeur(s) de la(ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) pour le directeur, et par le directeur pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de l'agent comptable, la décision est prise en concertation avec la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

2.5. Points de responsabilités supplémentaires

Les personnels de direction exerçant des responsabilités supplémentaires, qu'il s'agisse de cumuls de fonctions de direction dans des entités juridiques distinctes ou l'exercice de responsabilités spécifiques, se voient attribuer des points, dans une fourchette de 30 à 120 points, permettant de prendre en compte la diversité des niveaux de responsabilité et de complexité des fonctions concernées.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Ces points sont versés tant que les responsabilités supplémentaires se trouvent effectivement assumées.

En tout état de cause, la limite maximale d'attribution de points de responsabilités supplémentaires est égale à 80 points, quel que soit le nombre de situations y ouvrant droit, à l'exception des directeurs de CRAM visés au 2.5.2 c).

Les Caisses nationales communiquent à l'Ucanss, tous les ans au 31 décembre de l'exercice, un état récapitulatif de la totalité des situations de responsabilités supplémentaires comprenant la liste des bénéficiaires et les montants individuels attribués.

Un bilan annuel est adressé par l'Ucanss aux organisations syndicales nationales.

2.5.1. Cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes.

a) Le surcroît de responsabilités des personnels de direction exerçant leurs fonctions simultanément dans plusieurs organismes de Sécurité sociale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires dans la limite de 80 points.

Ces points de responsabilités de direction multiples sont attribués aux directeurs, directeurs adjoints, agents comptables ou sous-directeurs à la condition qu'ils assurent effectivement des responsabilités de direction dans plusieurs organismes.

Le nombre de points attribués est déterminé en concertation entre les directeurs des Caisses nationales dont relèvent les organismes concernés.

b) Le surcroît de responsabilités des personnels de direction exerçant, outre leurs fonctions, une fonction effective de direction dans un Centre régional de formation professionnelle, dans un Centre informatique, dans une fédération à vocation gestionnaire, donne lieu à l'attribution de 40 points supplémentaires.

2.5.2. Exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques.

a) Les personnels de direction ayant accepté d'assurer des responsabilités spécifiques supplémentaires, à l'initiative de la(ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s) peuvent se voir attribuer des points supplémentaires entre 30 et 80 points.

Entrent notamment dans cette catégorie, les missions nationales confiées par le (ou les) directeur(s) de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

b) Les personnels de direction exerçant des responsabilités spécifiques supplémentaires de direction dans une activité à caractère sanitaire ou sociale offrant une prestation directe au public se voient attribuer des points supplémentaires entre 30 et 80 points.

Les points de responsabilité supplémentaire spécifique sont attribués par l'autorité à l'origine de la situation.

c) Les directeurs de CRAM exerçant, outre la direction effective d'un centre régional de formation professionnelle, la gestion d'un centre informatique national de la branche retraite, se voient attribuer des points supplémentaires dans la limite maximale de 120 points.

2.6. Autres éléments de rémunération

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

A l'occasion des vacances, il est attribué au personnel de direction une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout membre du personnel de direction dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

Le personnel de direction bénéficie en outre des primes ou indemnités attribuées à titre exceptionnel à l'ensemble du personnel des organismes du régime général de la Sécurité sociale.

Des accords annexes fixent les modalités de calcul et les taux ou montants des indemnités tels que les remboursements de frais de transport, etc..., et l'indemnité de responsabilité allouée aux agents comptables.

Le personnel de direction des organismes d'Outre-mer bénéficie, en outre, des indemnités prévues par l'avenant du 3 février 1950 modifié.

TITRE III
EVALUATION

Article 3 : L'entretien d'évaluation

Chaque agent de direction bénéficie chaque année d'une évaluation.

Cette évaluation prend la forme d'un entretien ayant pour finalité, à partir d'éléments précis, objectifs, observables et mesurables d'évaluer les compétences mises en œuvre, apprécier le niveau de la maîtrise de la fonction, l'atteinte des résultats et recueillir les attentes des agents de direction, notamment en matière de formation professionnelle.

L’entretien porte notamment sur les aspects suivants :

- la façon dont la fonction a été exercée au cours de l’année écoulée et la fixation d’objectifs de progrès pour l’année à venir ;

- l’évaluation du niveau de maîtrise de la fonction, réalisée sur la base des résultats de l’organisme et des compétences mises en œuvre dans sa fonction par l’agent de direction (compétences métier, entrepreneuriales, manageriales et partenariales), ainsi que de son degré d’implication ;

-le degré d’atteinte des objectifs particuliers donnant lieu au bénéfice éventuel de la part variable telle que définie à l’article 2.4 et la fixation de nouveaux objectifs particuliers.

Il donne lieu notamment à l’identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre, ainsi qu’à l’établissement éventuel d’un plan personnel de formation ou d’un projet de mobilité, en fonction des besoins de l’Institution et de ceux de l’agent de direction.

Pour permettre aux personnels de direction de déterminer avec le maximum d'efficacité les actions de formation qui leur sont nécessaires, ceux-ci peuvent bénéficier à leur demande d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur, accrédité par l'Ucanss.

Ce bilan est confidentiel.

Toutefois, l'agent de direction peut demander à ce que ce bilan figure dans son cursus de carrière.

L’entretien donne lieu à une programmation, une préparation sur la base d’un support préalablement communiqué et comportant les points à évoquer lors de l’entretien, et à l’établissement d’un document écrit, sur lequel l’intéressé peut porter ses remarques.

Le directeur d’organisme est évalué par le (ou les) directeur(s) de la (ou les) Caisse(s) nationale(s) concernée(s) ou son délégué.

Les autres agents de direction sont évalués par le directeur de l’organisme.

Toutefois, s’agissant de l’agent comptable, l’évaluation des aspects relatifs à la fonction comptable relève de la (ou les) caisse(s) nationale(s) concernée(s).

Tout agent de direction n’ayant pas bénéficié d’une évolution de sa situation individuelle pendant cinq ans consécutifs, peut demander à bénéficier d’un examen personnalisé de sa situation.

TITRE IV
MOBILITE

Article 4 : Encouragement à la mobilité

4.1. Définition de la mobilité

La mobilité professionnelle, au sens du présent accord, est celle qui concourt par un enrichissement de l'expérience et des compétences professionnelles des personnels de direction à l'amélioration du service rendu aux usagers.

Les mesures prévues au présent titre s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss font preuve d'une mobilité matérialisée par un changement d'organisme employeur.

En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessous, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans.

Toute vacance de poste de direction doit obligatoirement être déclarée à l'Ucanss par chacun des organismes.

L'Ucanss est chargée d'en assurer la publication conformément à la mission d'intérêt général qui lui est dévolue.

4.2. Mesures d'accompagnement en termes de rémunération

Les mesures définies au présent article s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss, font preuve d'une mobilité géographique et/ou inter organisme.

Lorsque le coefficient de fonction du nouvel emploi n'est pas supérieur à celui de l'emploi précédent, la rémunération de l'agent de direction concerné résultant de son coefficient de fonction et des points d'évolution salariale acquis est, en tout état de cause, maintenu.

Cette garantie est assurée par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré et le cas échéant par une prime provisoire résorbable par tout mouvement de salaire.

4.3. Autres mesures d'accompagnement

Tout personnel de direction opérant une mobilité inter organisme impliquant un changement de circonscription d'organisme ou de département bénéficie des mesures suivantes :

- une indemnité forfaitaire de mobilité égale à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi, versée par l'organisme preneur dès la prise de fonction.

La prime est définitivement acquise une fois l'agrément obtenu.

- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant la mobilité.

- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas) pour 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.

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros.

- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur.
.
- le remboursement pour l'agent de direction et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base du tarif chemin de fer, 1ère classe ou de la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui occasionné par les autres moyens de transport.

- la prise en charge intégrale des frais de déménagement s'effectuant 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.

- le remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder six mois, du montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence, ainsi que le remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque, pour des raisons légitimes, le déménagement de la famille est postérieur à celui de l'agent de direction.

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

Dans cette perspective, si le conjoint est salarié de l'Institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités d'un reclassement ; si le conjoint n'est pas salarié de l'Institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'Institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi.

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.

TITRE V
DISPOSITIONS transitoires

Article 5

Pour ceux des personnels de direction en place à la date d'application de l'accord, les opérations de transposition s'établissent comme suit :

- attribution du coefficient de fonction correspondant à la fonction exercée ;

- imputation des échelons de carrière et de qualité acquis sur la plage d'évolution salariale.

Dans le cas où l'agent de direction bénéficie de points attribués à titre individuel, ceux-ci s'imputent également sur la plage d'évolution salariale, à l'exception des points visés à l'article 2.5 du présent accord et à la prime de cadre dirigeant.

TITRE VI
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6 : Corps de mission

6.1. Objet du corps de mission

Le corps de mission répond à des besoins d'intérêt commun d'études transversales ou destinées à éclairer ou accompagner un changement programmé par une caisse nationale, de soutien logistique, ou de coopération technique, dans le domaine de la protection sociale au sens large.

Les travaux confiés doivent privilégier un caractère opérationnel.

La gestion du corps de mission est confiée à l'Ucanss dans le respect des dispositions ci-dessous.

6.2. Modalités de fonctionnement du corps de mission

Le corps de mission comprend un maximum de dix postes annuels.

Seuls les personnels de direction en activité peuvent réaliser une mission donnée.

Les propositions de missions sont établies tant par les Caisses nationales et l'EN3S, que par des demandes externes à l'Institution, et portées régulièrement à la connaissance des personnels de direction par l'Ucanss

La durée d'une mission est d'au moins six mois, sans pouvoir, sauf exception dûment justifiée, excéder deux ans.

Les personnels de direction, qui réalisent une mission, se trouvent rattachés administrativement à leur dernier organisme employeur, qui continue à les rémunérer dans les mêmes conditions qu'antérieurement à leur entrée dans le corps de mission, le corps de mission opérant le remboursement de ces sommes pendant la durée de la ou des missions confiées.

Une convention de mission est signée entre l'Ucanss, l'agent de direction concerné et l'organisme employeur.

Les dispositions conventionnelles sont applicables aux personnels de direction exerçant leur activité dans le corps de mission. En outre, une indemnisation des frais découlant des missions confiées est assurée selon des modalités fixées dans la convention de mission.

Durant la réalisation de la mission, un suivi régulier est assuré par l'organisme à l'origine de l'étude demandée.

L'agent de direction peut durant sa mission suivre des formations, et bénéficier de mesures telles que bilan de compétence, coaching, …

La nature de la mission confiée et ses résultats sont inscrits dans le cursus de carrière de l'agent de direction concerné.

Six mois avant la fin de la mission, la Caisse nationale concernée examine les conditions et modalités de réintégration dans la branche de législation de la personne concernée.

Un bilan du corps de mission est réalisé chaque année par l'Ucanss et présenté aux organisations syndicales.

6.3. Financement du corps de mission

Le financement du corps de mission est assuré par un fonds mutualisé, intégré dans le budget de l'Ucanss, alimenté par chaque Caisse nationale, et par les recettes des institutions, associations ou sociétés, pour le compte desquelles les missions sont exercées.

Article 7 : Détachement

Nonobstant les dispositions de l'article 19 de la convention collective du 25 juin 1968, 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 dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du Code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

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

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 au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Une demande de réintégration dans l'un des organismes du régime général est adressée à l'Ucanss six mois au moins avant la fin de la période de détachement outre les actes de candidature de l'agent auprès des organismes ayant déclaré une vacance de poste.

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 attribuera un poste d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

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.

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

Article 8 : Base de données

Les données nominatives professionnelles et le cursus de carrière sont contenus dans une banque de données relatives aux personnels de direction placée sous la responsabilité du directeur de l'Ucanss. Tout agent de direction est tenu de fournir les informations correspondantes et de porter à la connaissance de l'Ucanss toute modification de sa situation le concernant.

Ces données constituent la base des informations à utiliser dans le cadre du processus de désignation des cadres dirigeants.

La banque des données relatives aux personnels de direction est actualisée au fur et à mesure des vacances de postes et de toute information portée à la connaissance de l'Ucanss.

L'Ucanss communique chaque année, pour information, complément et/ou rectification éventuelle, à chaque membre du personnel de direction ou personne inscrite sur la liste d'aptitude l'état des informations nominatives et professionnelles qu'elle détient la concernant.

La gestion de l'ensemble de ces données s'effectue dans le respect de la réglementation des normes législatives et réglementaires édictées dans le domaine de l'informatique et des libertés.

Article 9 :

Les dispositions conventionnelles relatives aux congés, à la maladie, à la maternité, et à l'adoption en vigueur pour les employés et cadres, s'appliquent au personnel de direction.

Article 10 : Engagement de négociations

Les parties signataires conviennent d'engager en 2006 une négociation portant sur les conditions d'accompagnement des évolutions des réseaux pour les personnels de direction concernés, et sur les garanties conventionnelles à apporter dans le cas des cessations de fonction des cadres dirigeants.

Elles s'engagent à ce qu'il soit procédé, à partir de 2007, à un examen de l'actualisation des principes régissant le positionnement relatif des emplois de direction.

Dans le cadre de la négociation portant sur les conditions d'exercice du fait syndical dans les organismes et dans l'institution, sera examiné et traité de manière spécifique le droit syndical des personnels de direction.

TITRE VII
INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE D'ACCORD SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Article 11

Les incidences de la mise en vigueur du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles font l'objet de l'annexe 2.

TITRE VIII
DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Le présent accord constitue un avenant à la Convention collective nationale de travail des agents de direction et agents comptables du 25 juin 1968 et s'interprète dans les mêmes conditions.

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du mois suivant son agrément.

Le présent accord se substitue à compter de sa date d'entrée en vigueur au protocole d'accord du 27 mars 1995 relatif à la situation des personnels de direction des organismes du régime général de sécurité sociale qui est abrogé.

Le protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacements des agents de direction et agents comptable mutés est abrogé.

Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent accord, toutes dispositions qui lui sont contraires, sont de nul effet.

Un bilan de l'application des dispositions du présent accord par branche de législation est réalisé annuellement par l'Ucanss et présenté aux organisations syndicales nationale.

Article 13

Le présent accord 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'agrément prévu à l'article L 123.1 du 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.

Fait à Paris, le 22 JUIL. 2005

Philippe RENARD
Directeur

Syndicat National du personnel de direction des organismes Sociaux **CFDT**		Fédération PSTE de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi **CFDT**	
Syndicat National des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux **CFTC**		Fédération de la Protection Sociale et de L'Emploi **CFTC**	
Syndicat National du Personnel de direction des organismes de Sécurité sociale **CFE/CGC**		Fédération Nationale de l'Encadrement des Organismes de Sécurité sociale et des Organismes Sociaux, Allocations Familiales et Assimilés **CFE/CGC**	
Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Organismes sociaux **CGT**		Fédération des Personnels des Organismes sociaux **CGT**	
Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes sociaux **CGT/FO**		Fédération des Employés et Cadres **CGT/FO**	

ANNEXE 1 : CLASSEMENT DES ORGANISMES AU 1ER JUILLET 2005

Organismes	Classement au 1er juillet 2005
CAF BORDEAUX	**A**
CAF LYON	**A**
CAF MARSEILLE	**A**
CAF NANTERRE	**A**
CAF PARIS	**A**
CAF ROSNY SOUS BOIS	**A**
CAF ANGERS	**B**
CAF ARRAS	**B**
CAF CAEN	**B**
CAF CERGY PONTOISE	**B**
CAF CLERMONT FERRAND	**B**
CAF CRETEIL	**B**
CAF EVRY	**B**
CAF GRENOBLE	**B**
CAF LILLE	**B**
CAF MELUN	**B**
CAF METZ	**B**
CAF MONTPELLIER	**B**
CAF MULHOUSE	**B**
CAF NANCY	**B**
CAF NANTES	**B**
CAF NICE	**B**
CAF NIMES	**B**
CAF RENNES	**B**
CAF ROUBAIX	**B**
CAF ROUEN	**B**
CAF ST DENIS	**B**
CAF ST ETIENNE	**B**
CAF ST.QUENTIN EN YVEL.	**B**
CAF STRASBOURG	**B**
CAF TOULON	**B**
CAF TOULOUSE	**B**
CAF VANNES	**B**
CAF ALBI	**C**
CAF AMIENS	**C**
CAF ANNECY	**C**
CAF AVIGNON	**C**
CAF AVRANCHES	**C**
CAF BEAUVAIS	**C**
CAF BESANCON	**C**
CAF BOURG EN BRESSE	**C**
CAF BREST	**C**
CAF CALAIS	**C**
CAF CHAMBERY	**C**
CAF CHARTRES	**C**
CAF DIJON	**C**
CAF EPINAL	**C**

CAF EVREUX	**C**
CAF FORT DE FRANCE	**C**
CAF LA ROCHE SUR YON	**C**
CAF LA ROCHELLE	**C**
CAF LE HAVRE	**C**
CAF LE MANS	**C**
CAF LIMOGES	**C**
CAF MACON	**C**
CAF ORLEANS	**C**
CAF PAU	**C**
CAF PERPIGNAN	**C**
CAF POINTE A PITRE	**C**
CAF POITIERS	**C**
CAF REIMS	**C**
CAF ST BRIEUC	**C**
CAF TOURS	**C**
CAF VALENCE	**C**
CAF VALENCIENNES	**C**
CAF AGEN	**D**
CAF AJACCIO	**D**
CAF ALENCON	**D**
CAF ANGOULEME	**D**
CAF ANNONAY	**D**
CAF ARMENTIERES	**D**
CAF AUBENAS	**D**
CAF AUCH	**D**
CAF AURILLAC	**D**
CAF AUXERRE	**D**
CAF BAR LE DUC	**D**
CAF BASTIA	**D**
CAF BAYONNE	**D**
CAF BELFORT	**D**
CAF BEZIERS	**D**
CAF BLOIS	**D**
CAF BOURGES	**D**
CAF BRIVE	**D**
CAF CAHORS	**D**
CAF CAMBRAI	**D**
CAF CARCASSONNE	**D**
CAF CAYENNE	**D**
CAF CHARLEVILLE MEZ.	**D**
CAF CHATEAUROUX	**D**
CAF CHAUMONT	**D**
CAF CHOLET	**D**
CAF CREIL	**D**
CAF DIEPPE	**D**
CAF DIGNE	**D**
CAF DOUAI	**D**
CAF DUNKERQUE	**D**
CAF ELBEUF	**D**

CAF FOIX	**D**
CAF GAP	**D**
CAF GUERET	**D**
CAF LA ROCHELLE (Peche Mar.)	**D**
CAF LAVAL	**D**
CAF LE PUY	**D**
CAF MAUBEUGE	**D**
CAF MENDE	**D**
CAF MONT DE MARSAN	**D**
CAF MONTAUBAN	**D**
CAF MONTBELIARD	**D**
CAF MOULINS	**D**
CAF NEVERS	**D**
CAF NIORT	**D**
CAF PERIGUEUX	**D**
CAF QUIMPER	**D**
CAF ROANNE	**D**
CAF RODEZ	**D**
CAF SOISSONS	**D**
CAF ST CLAUDE	**D**
CAF ST QUENTIN	**D**
CAF TARBES	**D**
CAF TROYES	**D**
CAF VESOUL	**D**
CAF VIENNE	**D**
CAF VILLEFRANCHE/SAONE	**D**
URSSAF LYON	**A**
URSSAF MARSEILLE	**A**
URSSAF PARIS	**A**
URSSAF ANNECY	**B**
URSSAF ARRAS	**B**
URSSAF BORDEAUX	**B**
URSSAF CAEN	**B**
URSSAF CLERMONT FERRAND	**B**
URSSAF GRENOBLE	**B**
URSSAF LA ROCHE SUR YON	**B**
URSSAF LA ROCHELLE	**B**
URSSAF LILLE	**B**
URSSAF MELUN	**B**
URSSAF METZ	**B**
URSSAF MONTPELLIER	**B**
URSSAF MULHOUSE	**B**
URSSAF NANTES	**B**
URSSAF NICE	**B**
URSSAF NIMES	**B**
URSSAF RENNES	**B**
URSSAF ST ETIENNE	**B**
URSSAF STRASBOURG	**B**
URSSAF TOULON	**B**
URSSAF TOULOUSE	**B**

URSSAF VANNES	**B**
URSSAF AISNE	**C**
URSSAF AMIENS	**C**
URSSAF ANGERS	**C**
URSSAF AVIGNON	**C**
URSSAF BOURG EN BRESSE	**C**
URSSAF BREST	**C**
URSSAF CALAIS	**C**
URSSAF CHAMBERY	**C**
URSSAF DIJON	**C**
URSSAF EVREUX	**C**
URSSAF LE MANS	**C**
URSSAF LIMOGES	**C**
URSSAF MACON	**C**
URSSAF NANCY	**C**
URSSAF OISE	**C**
URSSAF ORLEANS	**C**
URSSAF PAU	**C**
URSSAF PERIGUEUX	**C**
URSSAF PERPIGNAN	**C**
URSSAF POITIERS	**C**
URSSAF QUIMPER	**C**
URSSAF REIMS	**C**
URSSAF ROUEN	**C**
URSSAF ST BRIEUC	**C**
URSSAF ST LO	**C**
URSSAF TOURCOING	**C**
URSSAF TOURS	**C**
URSSAF VALENCE	**C**
URSSAF VALENCIENNES	**C**
URSSAF AGEN	**D**
URSSAF AJACCIO	**D**
URSSAF ALBI	**D**
URSSAF ALENCON	**D**
URSSAF ANGOULEME	**D**
URSSAF AUCH	**D**
URSSAF AURILLAC	**D**
URSSAF AUXERRE	**D**
URSSAF BAR LE DUC	**D**
URSSAF BAYONNE	**D**
URSSAF BELFORT-MONTBELIARD	**D**
URSSAF BESANCON	**D**
URSSAF BEZIERS	**D**
URSSAF BLOIS	**D**
URSSAF BOURGES	**D**
URSSAF CAHORS	**D**
URSSAF CARCASSONNE	**D**
URSSAF CHARLEVILLE MEZ.	**D**
URSSAF CHARTRES	**D**
URSSAF CHATEAUROUX	**D**

URSSAF CHAUMONT	**D**
URSSAF CHOLET	**D**
URSSAF DIEPPE	**D**
URSSAF DIGNE	**D**
URSSAF DOUAI	**D**
URSSAF EPINAL	**D**
URSSAF FOIX	**D**
URSSAF GAP	**D**
URSSAF GUERET	**D**
URSSAF LAVAL	**D**
URSSAF LE HAVRE	**D**
URSSAF LE PUY	**D**
URSSAF LONS LE SAUNIER	**D**
URSSAF MENDE	**D**
URSSAF MONT DE MARSAN	**D**
URSSAF MONTAUBAN	**D**
URSSAF MOULINS	**D**
URSSAF NEVERS	**D**
URSSAF NIORT	**D**
URSSAF PRIVAS	**D**
URSSAF ROANNE	**D**
URSSAF RODEZ	**D**
URSSAF TARBES	**D**
URSSAF TROYES	**D**
URSSAF TULLE	**D**
URSSAF VESOUL	**D**
URSSAF VIENNE	**D**
URSSAF VILLEFRANCHE/SAONE	**D**
CPAM BOBIGNY	**A**
CPAM LYON	**A**
CPAM MARSEILLE	**A**
CPAM NANTERRE	**A**
CPAM PARIS	**A**
CPAM VERSAILLES	**A**
CPAM AMIENS	**B**
CPAM ANGERS	**B**
CPAM ANNECY	**B**
CPAM AVIGNON	**B**
CPAM BORDEAUX	**B**
CPAM CAEN	**B**
CPAM CERGY PONTOISE	**B**
CPAM CLERMONT FERRAND	**B**
CPAM CRETEIL	**B**
CPAM EVREUX	**B**
CPAM EVRY	**B**
CPAM GRENOBLE	**B**
CPAM LA ROCHELLE	**B**
CPAM LENS	**B**
CPAM LILLE	**B**
CPAM MELUN	**B**

CPAM MONTPELLIER	**B**
CPAM NANCY	**B**
CPAM NANTES	**B**
CPAM NICE	**B**
CPAM NIMES	**B**
CPAM ORLEANS	**B**
CPAM RENNES	**B**
CPAM ROUEN	**B**
CPAM ST ETIENNE	**B**
CPAM STRASBOURG	**B**
CPAM TOULON	**B**
CPAM TOULOUSE	**B**
CPAM TOURS	**B**
CPAM VANNES	**B**
CPAM ALBI	**C**
CPAM ANGOULEME	**C**
CPAM AUXERRE	**C**
CPAM BAYONNE	**C**
CPAM BEAUVAIS	**C**
CPAM BOURG EN BRESSE	**C**
CPAM BREST	**C**
CPAM CALAIS	**C**
CPAM CHAMBERY	**C**
CPAM CHARTRES	**C**
CPAM CREIL	**C**
CPAM DIJON	**C**
CPAM DUNKERQUE	**C**
CPAM EPINAL	**C**
CPAM LA ROCHE SUR YON	**C**
CPAM LE HAVRE	**C**
CPAM LE MANS	**C**
CPAM LIMOGES	**C**
CPAM MACON	**C**
CPAM METZ	**C**
CPAM MOULINS	**C**
CPAM MULHOUSE	**C**
CPAM PAU	**C**
CPAM PERIGUEUX	**C**
CPAM PERPIGNAN	**C**
CPAM POITIERS	**C**
CPAM QUIMPER	**C**
CPAM REIMS	**C**
CPAM ROUBAIX	**C**
CPAM SARREGUEMINES	**C**
CPAM SELESTAT	**C**
CPAM ST BRIEUC	**C**
CPAM ST LO	**C**
CPAM ST NAZAIRE	**C**
CPAM VALENCE	**C**
CPAM VALENCIENNES	**C**

CPAM AGEN	**D**
CPAM AJACCIO	**D**
CPAM ALENCON	**D**
CPAM ANNONAY	**D**
CPAM ARMENTIERES	**D**
CPAM ARRAS	**D**
CPAM AUCH	**D**
CPAM AURILLAC	**D**
CPAM BAR LE DUC	**D**
CPAM BASTIA	**D**
CPAM BELFORT	**D**
CPAM BESANCON	**D**
CPAM BEZIERS	**D**
CPAM BLOIS	**D**
CPAM BOULOGNE SUR MER	**D**
CPAM BOURGES	**D**
CPAM CAHORS	**D**
CPAM CAMBRAI	**D**
CPAM CARCASSONNE	**D**
CPAM CHARLEVILLE MEZ.	**D**
CPAM CHATEAUROUX	**D**
CPAM CHAUMONT	**D**
CPAM CHOLET	**D**
CPAM COLMAR	**D**
CPAM DIEPPE	**D**
CPAM DIGNE	**D**
CPAM DOUAI	**D**
CPAM ELBEUF	**D**
CPAM FOIX	**D**
CPAM GAP	**D**
CPAM GUERET	**D**
CPAM HAGUENAU	**D**
CPAM LAON	**D**
CPAM LAVAL	**D**
CPAM LE PUY	**D**
CPAM LONGWY	**D**
CPAM LONS LE SAUNIER	**D**
CPAM MAUBEUGE	**D**
CPAM MENDE	**D**
CPAM MONT DE MARSAN	**D**
CPAM MONTAUBAN	**D**
CPAM MONTBELIARD	**D**
CPAM NEVERS	**D**
CPAM NIORT	**D**
CPAM PRIVAS	**D**
CPAM ROANNE	**D**
CPAM RODEZ	**D**
CPAM ST QUENTIN	**D**
CPAM TARBES	**D**
CPAM THIONVILLE	**D**

CPAM TOURCOING	**D**
CPAM TROYES	**D**
CPAM TULLE	**D**
CPAM VESOUL	**D**
CPAM VIENNE	**D**
CPAM VILLEFRANCHE/SAONE	**D**
CRAM LILLE	**A**
CRAM LYON	**A**
CRAM MARSEILLE	**A**
CRAM PARIS	**A**
CGSS FORT DE FRANCE	**B**
CGSS POINTE A PITRE	**B**
CGSS ST DENIS	**B**
CRAM BORDEAUX	**B**
CRAM CLERMONT FERRAND	**B**
CRAM DIJON	**B**
CRAM LIMOGES	**B**
CRAM MONTPELLIER	**B**
CRAM NANCY	**B**
CRAM NANTES	**B**
CRAM ORLEANS	**B**
CRAM RENNES	**B**
CRAM ROUEN	**B**
CRAM STRASBOURG	**B**
CRAM TOULOUSE	**B**
CRAV STRASBOURG	**B**
CGSS CAYENNE	**C**
URCAM LILLE	**A**
URCAM LYON	**A**
URCAM MARSEILLE	**A**
URCAM PARIS	**A**
URCAM AJACCIO	**B**
URCAM AMIENS	**B**
URCAM BESANCON	**B**
URCAM BORDEAUX	**B**
URCAM CAEN	**B**
URCAM CHALONS	**B**
URCAM CLERMONT-FERRAND	**B**
URCAM DIJON	**B**
URCAM LIMOGES	**B**
URCAM MONTPELLIER	**B**
URCAM METZ	**B**
URCAM NANTES	**B**
URCAM ORLEANS	**B**
URCAM POITIERS	**B**
URCAM RENNES	**B**
URCAM ROUEN	**B**
URCAM STRASBOURG	**B**
URCAM TOULOUSE	**B**

UGECAM ALSACE	**B**
UGECAM AQUITAINE	**B**
UGECAM BRETAGNE PAYS DE LA LOIRE	**B**
UGECAM CENTRE	**B**
UGECAM ILE DE FRANCE	**B**
UGECAM LANGUEDOC ROUSSILLON	**B**
UGECAM NORD PAS DE CALAIS	**B**
UGECAM NORD-EST	**B**
UGECAM PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	**B**
UGECAM RHONE ALPES	**B**
UGECAM AUVERGNE LIMOUSIN POITOU CHARENTES	**C**
UGECAM BOURGOGNE FRANCHE COMTE	**C**
UGECAM NORMANDIE	**C**

ANNEXE 2 : INCIDENCES DU PRESENT PROTOCOLE SUR CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Modification de la Convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Article 1 :

Dans l'article premier, les deuxième et troisième paragraphes sont supprimés et remplacés par « *Elle 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 les personnels de direction* ».

Article 2 :

Dans l'article 2 le membre de phrase « *article 19-1 du décret du 12 mai 1960* » est remplacé par « *l'article R.123-48 du code de la sécurité sociale* ».

Article 3 :

Dans l'article 4 le terme « *Ucanss* » remplace *« F.N.O.S.S* » et « *U.N.C.A.F.* ».

Article 4 :

Dans l'article 6 le terme « *Livre III* » est remplacé par « *Livre IV* ».

Article 5 :

Dans l'article 7 le second alinéa est abrogé.

Article 6 :

L'article 8 est supprimé et remplacé par les dispositions ci après : « *Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives au régime de prévoyance applicables au personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements* ».

Article 7 :

Les dispositions de l'article 9 sont supprimées.

Article 8 :

Dans l'article 10 les mots « *agents de direction et agents comptables* » sont remplacés par les mots « *personnels de direction* ».

Article 9 :

Les dispositions de l'article 13 sont supprimées.

Article 10 :

L'article 18 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes « *Les personnels de direction bénéficient des dispositions relatives aux congés applicables pour les salariés relevant de la convention collective du 8 février 1957* ».

Article 11 :

Dans l'article 19, « *Centre d'études supérieures de Sécurité sociale* » est remplacé par « *Ecole nationale supérieure de la sécurité sociale* » ; « *F.N.O.S.S* » et « *U.N.C.A.F.* » sont remplacés par « *Ucanss* » ; « *Centre de Sécurité sociale des travailleurs migrants* » est remplacé par « *Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS)* » ; et « *l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967* » est remplacé par « *l'article R.111-1 du code de la sécurité sociale* ».

Article 12 :

L'article 19bis est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Nonobstant les dispositions de l'article 19 de la convention collective du 25 juin 1968, 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 dans un emploi relevant d'une institution visée aux titres II, III et IV du livre 9 du Code de la sécurité sociale ou dans un emploi relevant d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale, dans un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité, dans une organisation internationale, dans un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger, dans une entreprise publique ou privée.

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

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 au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

Une demande de réintégration dans l'un des organismes du régime général est adressée à l'Ucanss six mois au moins avant la fin de la période de détachement outre les actes de candidature de l'agent auprès des organismes ayant déclaré une vacance de poste.

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 attribuera un poste d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

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.

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

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 ».

Article 13

L'article 19 ter est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *En cas de désignation, suite à une offre d'emploi, à un poste de direction dans un autre organisme entraînant un changement de circonscription d'organisme ou de département, l'intéressé bénéficie :*

d'une indemnité forfaitaire de mobilité égale à trois mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi. Cette prime est versée par l'organisme preneur dès la prise de fonction; et est définitivement acquise une fois l'agrément obtenu.

- *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 des frais liés à la recherche d'un logement soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas) pour 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.*

- *Les frais d'agence afférents à la location, ou à l'achat, de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros.*

- *l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur.*

- *le remboursement pour l'agent de direction et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base du tarif chemin de fer, 1ère classe ou de la voie aérienne dans la classe la plus économique lorsque le coût du transport est globalement inférieur à celui occasionné par les autres moyens de transport.*

- *la prise en charge intégrale des frais de déménagement s'effectuant 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.*

- *le remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder six mois, du montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence, ainsi que le remboursement des frais de déplacement à raison d'un transport hebdomadaire, lorsque, pour des raisons légitimes, le déménagement de la famille est postérieur à celui de l'agent de direction.*

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

Dans cette perspective, si le conjoint est salarié de l'Institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les possibilités d'un reclassement ; si le conjoint n'est pas salarié de l'Institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'Institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi.

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.

Les vacances de postes des personnels de direction sont déclarées à l'UCANSS, qui en assure la publication ».

Article 14 :

L'article 20 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes « *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* ».

Article 15 :

Dans l'article 21, le second alinéa est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes « *l'avis du médecin du travail peut être contesté dans le respect des dispositions légales et réglementaires*».

Article 16 :

Dans l'article 22, le terme « *C.P.P.O.S.S.* » est remplacé par « *CAPSSA* ».

Article 17 :

L'article 23 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « *Les personnels de direction présentant un état d'invalidité sont pris en charge par la CAPSSA, dans les conditions fixées par le régime de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements* ».

Article 18 :

L'article 24 est supprimé.

Article 19 :

L'article 25 est supprimé, et remplacé par les dispositions suivantes : « *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 20 :

La dernière phrase de l'article 27 est supprimée.

Article 21 :

Dans l'article 28, le terme « *article 19 II du décret du 12 mai 1960 modifié* » est remplacé par « *R.123-51 du code de la sécurité sociale* ».

Le membre de phrase « (…) *telle que celle-ci est déterminée à l'article 16 de la présente Convention* » est remplacé par « *calculée selon les modalités de l'article 30 de la Convention collective du 8 février 1957* ».

Article 22 :

Dans l'article 29, le terme « *Ucanss* » remplace *« F.N.O.S.S* » et « *U.N.C.A.F.* ».

Article 23

Dans l'article 30, les mots « *article 19 II du décret du 12 mai 1960 modifié* » sont remplacés par « *R.123-51 du code de la sécurité sociale* ».

Article 24 :

L'article 31 premier alinéa est supprimé et remplacé par les mots suivants : « *Lorsque les intéressés font valoir leur droits à la retraite, ils doivent faire part de leur décision six mois avant la date prévue de cessation d'activité*».