

Protocole d'accord relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation du service du contrôle médical

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par sa directrice, Isabelle Bertin, dûment mandatée à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 15 janvier 2025,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les missions du service du contrôle médical sont indispensables au bon fonctionnement du service public de l'Assurance Maladie. Un projet de transformation vise à renforcer la capacité de l'Assurance Maladie à porter l'ensemble de ses missions, dont celles relevant du contrôle médical, et ainsi à en préserver la continuité.

L'organisation cible retenue consiste en un regroupement des ressources et des compétences des réseaux administratif et médical au sein des caisses. Elle vise à rapprocher ces réseaux, qui bien que distincts aujourd'hui, exercent des missions complémentaires requérant une forte synergie et entretiennent des valeurs communes au service public de l'Assurance Maladie avec pour objectif de renforcer la capacité de la branche à porter l'ensemble des missions du service du contrôle médical.

Au plan opérationnel, ce regroupement se traduit par le transfert de l'activité des 102 échelons locaux (ELSM) et des 16 échelons régionaux (ERSM) des 16 Directions Régionales du Service Médical (DRSM) aux caisses du ressort géographique de chacun et, corrélativement, à la reprise des contrats de travail des personnels administratifs et médicaux exerçant dans ces échelons. Il est prévu un transfert au 1^{er} octobre 2025.

Au plan juridique et sous réserve des évolutions légales et réglementaires requises, l'économie générale du projet induit le transfert des contrats de travail de l'ensemble des personnels du service du contrôle médical vers les caisses selon le cadre de droit commun fixé par l'article L. 1224-1 du Code du travail. Il emporte à ce titre un transfert automatique et opposable des contrats de travail des salariés, au jour de la reprise de l'activité.

Toutefois, le droit commun ne traite que du sort des contrats de travail sans prévoir de garanties autres que le maintien des contrats de travail des salariés transférés. De même, la nature de l'opération ne donne pas lieu au bénéfice des garanties conventionnelles issues du protocole d'accord du 30 décembre 2013 applicables uniquement en cas de fusion ou de mutualisation d'activité(s), au bénéfice des employés et cadres et agents de direction.

Il en résulte que les salariés du service du contrôle médical ne bénéficieraient d'aucune mesure d'accompagnement à l'occasion de leur transfert en l'état actuel des textes.

Compte tenu de ce contexte et partant du postulat que de telles opérations de reprises d'activité réalisées au sein de la branche maladie ont jusqu'à présent été assorties d'un accompagnement par la voie du dialogue social de branche, les partenaires sociaux signataires ont souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique, permettant d'offrir aux personnels transférés les garanties adaptées suivantes :

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés du service du contrôle médical de la Cnam relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, dont le contrat de travail est transféré aux caisses dans le cadre de la situation visée à l'article 2.

Article 2 - Situation visée

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert de l'activité du service du contrôle médical aux caisses d'Assurance maladie.

TITRE II - GARANTIES INDIVIDUELLES

Article 3 - Maintien du contrat de travail

Le contrat de travail des salariés transférés est repris tel qu'il est au jour du transfert. Le transfert concerne tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au jour de la reprise par la caisse ou dont le contrat de travail est suspendu, quel que motif que ce soit.

En conséquence, le transfert du personnel du service du contrôle médical aux caisses ne saurait constituer une circonstance ouvrant la possibilité d'une procédure de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le contrat de travail des salariés transférés est repris tel qu'il est au jour du transfert. En conséquence, il est garanti à chaque salarié transféré que les missions qui lui seront confiées au sein de l'organisme d'accueil seront en adéquation avec sa qualification professionnelle et cohérentes avec l'expérience et les compétences détenues.

Article 4 - Maintien de la rémunération

Le contrat de travail étant repris à l'identique, le salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie du maintien de son niveau de qualification, de son statut ainsi que de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération en fonction du contrat de travail.

Il est rappelé que le bénéfice de la prise en charge des cotisations ordinaires est garanti selon les termes de l'article 9 de l'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale. À ce titre, les salariés concernés continueront de bénéficier de cette prise en charge selon les mêmes conditions qu'avant le transfert.

Article 5 - Maintien du lieu de travail

Le principe retenu est celui d'un rattachement de plein droit dans la caisse correspondant au lieu de travail actuel des salariés. Les clauses de mobilité attachées au contrat de travail ne sont pas applicables à cette occasion.

Les salariés souhaitant obtenir une mobilité vers un autre site ou une autre caisse d'Assurance maladie pourront en faire la demande. Ces demandes seront examinées avec attention et dans le respect des besoins de service et des capacités d'accueil.

Article 6 - Maintien de la durée contractuelle de travail

Le maintien du contrat de travail induit la reprise de la durée du travail prévue au contrat, qu'il s'agisse d'un temps plein ou d'un temps partiel.

TITRE III – MESURES RELATIVES AU PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS LE CADRE DU TRANSFERT

Article 7 - Information collective

L'intégralité des dispositions du présent accord est portée à la connaissance des salariés dans le cadre de séances d'information organisées au sein des DRSM.

Au cours de ces séances d'information, un temps est dédié à la présentation de la représentation du personnel et des prestations CSE des caisses d'affectation au sein des échelons locaux et régionaux ainsi qu'une présentation des accords locaux en vigueur au sein de la caisse, en particulier ceux relatifs à l'ARTT et aux horaires variables, et des décisions unilatérales de l'employeur.

Ces séances d'information se tiennent en présence des représentants du personnel, notamment des secrétaires de CSE, élus et représentants syndicaux, et les délégués syndicaux des DRSM mais également en présence des représentants du personnel des caisses accueillantes.

L'employeur accorde une vigilance particulière à l'information des salariés dont le contrat de travail est suspendu quel qu'en soit le motif. Préalablement à la phase des entretiens prospectifs individuels, le service RH contacte les salariés concernés et leur propose un échange afin de garantir leurs droits.

Cet échange vise à les informer des dispositions du présent accord et, en particulier, de la possibilité d'entretiens prospectifs individuels préalables au transfert et d'expression de vœux de mobilité(s) géographique ou fonctionnelle afin de leur permettre de solliciter un entretien individuel d'information et d'orientation après le transfert s'ils le souhaitent.

Article 8 - Entretiens individuels

8.1. Entretien prospectif individuel préalable au transfert

Au 1^{er} octobre 2025, l'ensemble des salariés conservera ses missions actuelles.

Dans l'attente de cette date, des entretiens prospectifs seront organisés pour les salariés souhaitant en bénéficier.

Ces entretiens réunissent le salarié, un représentant des ressources humaines de la DRSM d'origine et un interlocuteur de la caisse accueillante.

Ils auront pour objectif d'aborder avec le salarié :

- L'organisation de la caisse accueillante et plus spécifiquement des services correspondant aux fonctions du salarié,
- Ses compétences actuelles,
- Ses souhaits d'évolution professionnelle ;
- Ses souhaits de mobilité fonctionnelle.

8.2. Processus d'expression de vœux de mobilités et entretien individuel

A compter du transfert, un processus d'expression de vœux de mobilité(s) géographique ou fonctionnelle est ouvert à l'ensemble des salariés transférés.

Chaque salarié peut formuler à minima trois vœux de mobilité, qu'ils soient géographiques, fonctionnels ou mixtes. Ces vœux sont exprimés par écrit à l'aide des fiches de vœux mises à disposition à cet effet.

Dans ce cadre, des entretiens individuels sont organisés par l'organisme d'accueil, à la demande des salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité à l'occasion de leur transfert.

La direction de la caisse sollicitée sur une demande de mobilité s'engage à fournir une réponse motivée et individualisée.

En cas de refus, la direction de la caisse sollicitée s'engage à proposer, dans la mesure du possible, une alternative compatible avec les compétences et les aspirations professionnelles du salarié.

Le dispositif d'expression des vœux et les entretiens associés sont également accessibles aux salariés absents dans des conditions adaptées à leur situation.

À l'égard des salariés des fonctions support, des managers et des salariés qui intègrent, un service de la caisse d'affectation autre que la direction médicale ou un centre national de gestion de la paie, l'entretien individuel d'information et d'orientation est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien vise, sur la base des fiches de vœux transmises par les salariés, à rendre visibles les perspectives d'évolution professionnelle vers d'autres processus au sein de la caisse d'affectation ainsi que les dispositifs de formation associés.

Le contenu de l'entretien est formalisé et structuré autour des points suivants :

- le parcours professionnel antérieur du salarié et ses compétences acquises ;
- les souhaits exprimés via les fiches de vœux (mobilité géographique ou fonctionnelle) et leur faisabilité au regard des besoins et des possibilités d'affectation ;
- les opportunités d'évolution professionnelle dans la caisse d'accueil ;
- les dispositifs de formation mobilisables pour accompagner une évolution ou une reconversion.

Article 9 - Accompagnement dans la réflexion au positionnement professionnel

L'employeur prend en compte dès les premiers jours du transfert, la situation particulière des salariés des fonctions support, managers et salariés qui intègrent un service de la caisse d'affectation autre que la direction médicale ou un centre national de gestion de la paie.

Pour les accompagner, l'employeur prend en charge la réalisation d'un bilan professionnel ou d'un bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation nécessaires.

En outre, les salariés peuvent bénéficier du dispositif conventionnel portant sur le conseil en évolution professionnelle, sous réserve qu'il remplisse les conditions posées par l'article 5 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de

choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Par ailleurs, l'employeur apporte une attention particulière aux personnels exerçant des responsabilités électives ou syndicales qui, par l'effet de leur transfert, perdront leur mandat.

Dans cette perspective, un entretien de fin de mandat est organisé avec le manager ou un salarié du service RH pour préparer le retour au poste, particulièrement pour les salariés mandatés à temps plein.

Est également réalisé un entretien professionnel qui a pour objet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de prise en compte de l'expérience acquise.

Sur demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à la réorientation pourra conduire à dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire un bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, de définir les possibilités d'évolution professionnelle.

Il peut ainsi déboucher sur une formation adaptée au regard de son poste de travail ou à un bilan de compétences.

Dans ce cadre, sont mobilisés les dispositifs de formation complémentaire, la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux inscrite au répertoire spécifique ainsi que du dispositif de Reconnaissance des Compétences des Mandatés Syndicaux (RCMS), sous réserve que le salarié mandaté remplisse les conditions relatives à l'offre de service déployée par l'Ucanss.

Il est rappelé que les salariés titulaires de mandats électifs et syndicaux continuent à bénéficier, après le transfert, de la protection contre le licenciement, conformément aux dispositions légales.

Par ailleurs, le transfert des salariés prévu par le présent accord est sans incidence sur les mandats syndicaux nationaux, tels que visés aux articles 3.21 et 3.22 du Protocole d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical, détenus à la date d'effet du transfert.

Article 10 - Information individuelle

Chaque salarié est informé, par voie de notification individuelle écrite, de la date de son transfert, de sa situation administrative et professionnelle au regard du projet ainsi que des éventuelles mesures d'accompagnement qui le concerne.

Cette information s'inscrit dans une démarche d'accompagnement individuel, engagée le plus en amont possible afin de permettre à chaque salarié de se projeter dans les conditions du transfert. Le salarié doit disposer, en temps utile, de l'ensemble des éléments d'information nécessaires à la compréhension de sa situation et de ses droits.

Entre autres garanties de maintien du contrat de travail, de la rémunération, du lieu de travail, la notification individuelle mentionne :

- le solde des congés étant entendu que le transfert du contrat de travail emporte celui des congés, jours RTT et jours de repos acquis ou déjà posés et validés ;
- le nombre de jours épargnés sur le compte épargne temps ;
- le nombre de jours d'utilisation d'un moyen de transport durables ou partagés déclarés auprès de la DRSM en 2025. Si le salarié a bénéficié de la participation à l'achat ou la remise en état d'un moyen de transport durable personnel, il en est fait également mention ;

- le maintien des régimes de complémentaire santé, de prévoyance et du dispositif d'épargne salariale ainsi que la mention des opérateurs respectifs en charge de leur gestion.

L'employeur accorde une vigilance particulière à l'information des salariés dont le contrat de travail est suspendu. Préalablement à la phase des entretiens prospectifs individuels, le service RH propose un échange aux salariés concernés afin de leur proposer un échange.

Article 11 - Accompagnement à la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle s'entend par un changement d'emploi générique ou par un changement de famille professionnelle par référence à la nomenclature des emplois.

Toute mobilité fonctionnelle s'opère sur la base du volontariat. Il peut s'agir d'une mobilité fonctionnelle choisie par le salarié ou proposée par l'employeur et acceptée par le salarié.

En tout état de cause, cette mobilité fonctionnelle donne lieu à la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné afin de formaliser son accord.

11.1. Prime de mobilité fonctionnelle

Dans le cadre de la situation visée à l'article 2, le salarié qui obtient une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- un demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- un mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

En cas de mobilité fonctionnelle emportant également une mobilité géographique telle que visée à l'article 12, le dispositif d'accompagnement le plus favorable s'applique. Il n'y a pas de cumul des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique et fonctionnelle.

11.2. Maintien du niveau de qualification et de la rémunération en cas de changement d'emploi

Le salarié qui change d'emploi bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification ainsi que de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération en fonction du contrat de travail.

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée le cas échéant, par une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

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

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

11.3. Accompagnement personnalisé à la prise de fonction en cas de mobilité fonctionnelle

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur s'assure de l'adaptation du salarié concerné à son poste de travail, par la voie de formation à la prise de poste ou de formation complémentaires. Il engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de développement des compétences initial.

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.

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

Article 12 - Accompagnement à la mobilité géographique

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un changement significatif du lieu de travail lié à un changement d'organisme employeur. Toute mobilité géographique s'opère sur la base du volontariat dans ce cadre.

Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier).

Dans le cas où la mobilité géographique intervient dans le cadre d'une réponse à une vacance de poste, ce sont les dispositions conventionnelles en vigueur qui s'appliquent.

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

En outre, les salariés :

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du domicile,
- ou, dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins une heure, bénéficient des dispositions qui suivent :

a) Mobilité entraînant un changement de domicile

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à trois mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;
- 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 la réalisation effective de la mobilité.

- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge.
- Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant 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 le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.

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

b) 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 trois mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces trois 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 huit cents euros mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE "Hôtellerie y compris pension", ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

c) 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 à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif 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 13 - Mesures visant à accompagner les salariés en fin de carrière

13.1. Aide au travail à temps partiel

Dans le cas où des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, âgés d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de la situation visée à l'article 2 souhaitent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

13.2. Congé de fin de carrière

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 les organismes de Sécurité sociale, est, dans le cadre de la situation visée à l'article 2 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 douze mois au total, à la date du début du congé de fin de carrière.

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

13.3. Retraite progressive

L'employeur accepte les demandes de retraite progressive sollicitées par les salariés transférés dans le cadre des dispositions légales sous réserve de leur compatibilité avec les nécessités de service. Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas remettre en cause les dispositifs de retraite progressive en cours au jour du transfert.

Les salariés ayant bénéficié des dispositions prévues aux articles 13.2 et 13.3 du présent accord, avant le 31 décembre 2026, en conservent le bénéfice jusqu'à extinction de leurs droits.

Article 14 - Maintien des aménagements de postes des salariés en situation de handicap ou organisés sur préconisation de la médecine du travail

L'employeur garantit aux salariés transférés le maintien des aménagements de postes préconisés par le médecin du travail ainsi que ceux bénéficiant aux salariés en situation de handicap.

Article 15 - Adaptation au poste de travail

Afin de faciliter leur intégration, les salariés doivent pouvoir suivre des sessions d'information sur leur nouvel environnement de travail.

L'employeur s'engage à un effort de formation afin de favoriser l'adaptation la plus rapide possible des salariés aux spécificités du poste de travail (process et outils de travail).

Article 16 - Entretien de suivi

Après un délai de 6 mois, tout salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie, à sa demande qui doit être formulée au cours du septième mois ou huitième mois suivant le transfert, d'un entretien avec son employeur, pour examiner sa situation professionnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai maximal d'un mois suivant la demande. Cet entretien est l'occasion de faire un point de situation, permettant au salarié et à l'employeur, de vérifier si les conditions d'intégration se sont réalisées de façon satisfaisante.

Le cas échéant, des actions d'accompagnement complémentaires seront proposées.

Lors des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement postérieurs au transfert, un temps d'échange dédié est organisé avec les salariés transférés afin d'aborder les conditions de leur intégration au sein de leur nouvel environnement professionnel.

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels.

En cas de dispositions portant sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique.

Article 18 - Suivi de l'accord

Un bilan de l'accord et notamment des mobilités est transmis une fois par an aux partenaires sociaux dans le cadre de l'INC maladie.

Ce suivi sera réalisé à partir de l'année 2025 sur la base de données réalisées sur chaque semestre et se poursuivra jusqu'à la consolidation des données à l'échéance de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est réalisé au cours des années 2026 et 2027 dans le cadre d'une commission de suivi spécifique. Cette commission est composée d'une part, du directeur de l'Ucanss ou de son représentant et de représentants de la CNAM et, d'autre part, de quatre représentants par confédération ou union syndicale représentatives au niveau national au sein du Régime général.

Article 19 - Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la Sécurité sociale.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément.

Fait à Montreuil, le 25 juillet 2025

Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil

Isabelle Bertin
Directrice

C.F.D.T.	
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	