

Paris,  
le mardi 24 mai 2005

**Émetteur** : Direction des Relations du Travail

**Objet** : Dispositif de mobilité inter-régimes des agents de direction, cadres et employés entre la MSA et le régime général.

Madame, Monsieur le Directeur,  
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

**Délibération du Comité exécutif du 17 mars 2005  
relative à la mobilité inter-régimes des agents de direction, cadres  
et employés entre la MSA et le régime général de la Sécurité sociale**

Par délibérations du 24 octobre 2003 et du 8 décembre 2003, le Comité exécutif de l'Ucanss et le Comité d'administration de la FNEMSA ont convenu de la mise en place d'un dispositif de réciprocité en matière de mobilité des salariés relevant de ces deux régimes.

Afin de permettre une application cohérente des deux dispositifs conventionnels, le Comité exécutif de l'Ucanss a décidé, dans le cadre des dispositions conventionnelles existantes, des mesures suivantes.

## ANCIENNETÉ

Toute mobilité de salariés de la MSA vers le régime général est considérée comme une mutation.

Par conséquent, l'ancienneté de l'article 30 de la Convention Collective Nationale de Travail du 8 février 1957 est comptée du jour de l'entrée dans un organisme relevant de la MSA.

Les 6 mois de présence exigés pour l'application de certaines dispositions et notamment celles visées aux articles 41 (maladie), 42 (affection de longue durée), 45 (maternité), 46 (congé parental conventionnel) 46 bis (congé pour adoption), 46 ter (congé de paternité) et 47 (congés pour service militaire) de la Convention Collective Nationale de Travail du 8 février 1957, article 14 de l'avenant du 3 février 1950 (congés annuels pour les agents en fonction dans les DOM) s'apprécie de même à compter de l'entrée dans un organisme relevant de la MSA.

L'ancienneté ouvrant droit au congé supplémentaire lié à l'ancienneté prévu à l'article 38 c) de la Convention Collective Nationale de Travail du 8 février 1957 est également comptée du jour de l'entrée dans un organisme relevant de la MSA.

Au regard des modalités de calcul des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, le régime général et la MSA sont considérés comme un seul et même employeur.

Toutefois, la reprise contractuelle d'ancienneté dont aurait pu bénéficier le salarié au sein de la MSA n'est prise en compte que pour l'attribution des points d'expérience tels qu'ils sont prévus à l'article 4.1 du Protocole d'accord du 30 novembre 2004, à la date d'entrée dans le régime général.

## DROIT À RÉINTÉGRATION

### 1° Employés et cadres

Tout salarié muté du régime général vers la MSA bénéficiera, durant la période d'essai prévue aux normes du régime agricole, d'un droit à réintégration dans le poste qu'il occupait antérieurement dans l'organisme cédant du régime général.

### 2° Agents de direction

Tout agent de direction muté du régime général vers la MSA bénéficiera d'un droit à réintégration dans le poste qu'il occupait antérieurement dans l'organisme cédant du régime général, durant la période d'essai prévue aux normes du régime agricole, ce droit devant être exercé dans un délai maximal de trois mois.

## GRATIFICATION ANNUELLE

### 1° Salariés de la MSA intégrant le régime général

Les salariés relevant du statut des employés et cadres bénéficieront d'une gratification annuelle calculée au prorata de leur temps de présence au sein d'un organisme du régime général.

Les agents de direction bénéficieront d'une gratification annuelle complète.

### 2° Salariés du régime général intégrant la MSA

Les salariés relevant du statut des employés et cadres bénéficieront lors de leur départ d'une gratification annuelle calculée au prorata de leur temps de présence au sein d'un organisme du régime général.

Les agents de direction bénéficieront lors de leur départ d'une gratification annuelle complète.

## CONGÉS PAYÉS

Les modalités liées aux congés payés (prise du solde et droit à congés en cours d'acquisition) font l'objet d'un accord entre les organismes cédant et preneur et le salarié.

A défaut d'accord, l'organisme cédant procédera à l'indemnisation de la totalité du droit à congés payés (solde et droit en cours d'acquisition) lors du départ.

## ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

En aucun cas, l'application des textes conventionnels ne peut conduire à verser deux avantages pour le même objet ; l'avantage sera donc versé par l'organisme preneur, dans les conditions fixées par l'organisme preneur.

Pour les employés et cadres et les agents de direction de la MSA intégrant le régime général, le versement de la prime de mobilité ainsi que la prise en charge des frais de déménagement seront assurés par l'organisme preneur, aux conditions de l'organisme preneur.

## CONGÉS EXCEPTIONNELS



En toutes hypothèses, l'application des deux dispositifs conventionnels ne peut donner lieu à un cumul, ni à un report des droits.

Les employés et cadres et les agents de direction de la MSA intégrant le régime général bénéficieront d'un crédit de jours de congés exceptionnels, déterminé en fonction des règles conventionnelles applicables le jour où le droit à congés est consommé et pris en charge par le régime employeur au moment de la consommation.

## DISPOSITIONS CONNEXES

Certaines dispositions conventionnelles prévues à l'article 16 sont inapplicables aux salariés de la MSA intégrant le régime général :

- la prise en charge des frais de déplacement et du temps nécessaire au déplacement des candidats à un poste vacant (article 16, alinéa 6) ;
- la garantie de rémunération en cas de mutation entraînant une baisse de rémunération (article 16, alinéa 3) ;
- la prise en charge par l'organisme cédant des frais de formation liés à la prise de fonction dans l'organisme preneur (article 16, alinéa 5).

### **Délibération du Comité d'administration de la FNEMSA du 15 mars 2005**

#### **relative à la mobilité inter-régimes des agents de direction, cadres et employés entre le régime général de la Sécurité sociale et la MSA**

Par délibération du 24 octobre 2003 et du 8 décembre 2003, le Comité exécutif de l'Ucanss et le Comité d'administration de la FNEMSA ont convenu de la mise en place d'un dispositif de réciprocité en matière de mobilité des salariés relevant de ces deux régimes.

Afin de permettre une application cohérente du dispositif conventionnel de la MSA en matière de mobilité, il est décidé dans un esprit global de réciprocité, de l'application des dispositions suivantes aux mobilités des salariés relevant de la convention collective du personnel ou de la convention collective des agents de direction.

Toute disposition conventionnelle qui ne serait pas visée expressément dans la présente délibération n'a pas vocation à s'appliquer à ces mobilités.

Ainsi, en aucun cas les salariés ne pourront bénéficier du dispositif de mobilité fonctionnelle prévu par la convention collective du personnel.

### **1. Salarié quittant un organisme adhérent à la FNEMSA**

#### **1.1 Primes semestrielles**

Le salarié bénéficie du versement, par son organisme d'origine, de la prime semestrielle calculée au prorata de son temps de présence.

#### **1.2 Congés payés**

Les modalités de paiement de l'indemnité afférente aux congés payés acquis par le salarié dans son organisme d'origine font l'objet d'un accord entre les deux organismes et le salarié.

A défaut d'accord, l'organisme d'origine verse au salarié une indemnité compensatrice au moment de son départ.

#### **1.3 Garantie de retour**

- Employés Cadres

L'organisme d'origine s'engage à reprendre le salarié sur son emploi ou sur un emploi de même niveau que celui qu'il occupait avant son départ, à condition que ce droit de retour soit exercé dans un délai déterminé à compter de son départ.

Ce délai est de 2 mois pour les employés et de 3 mois pour les cadres.

- Agent de Direction



L'organisme d'origine s'engage à reprendre le salarié dans son emploi antérieur, à condition que ce droit de retour soit exercé dans un délai de 3 mois à compter de son départ.

## **1.4 Congés exceptionnels**

Les congés exceptionnels dont peut demander à bénéficier le salarié sont consommés au choix du salarié soit dans l'organisme d'origine, soit dans l'organisme d'accueil. Lorsqu'ils sont consommés dans l'organisme d'origine, ils ne peuvent faire l'objet d'aucun report dans l'organisme d'accueil.

Le nombre de jours de congés auxquels a droit le salarié est déterminé selon les dispositions conventionnelles dont relève l'organisme employeur au moment de leur consommation. Ces congés sont rémunérés par l'organisme employeur au moment de leur consommation.

## **2. Salarié intégrant un organisme adhérent à la FNEMSA**

### **2.1 Ancienneté**

L'ancienneté acquise, au sein des organismes du Régime Général, à la date de conclusion du contrat de travail par les salariés relevant de la convention collective du personnel est prise en compte par l'organisme d'accueil pour le bénéfice des dispositions légales et conventionnelles dont l'application est conditionnée par l'ancienneté du salarié.

Toutefois, la reprise contractuelle d'ancienneté dont aurait pu bénéficier le salarié au sein de son organisme précédent n'est prise en compte que pour l'application de l'article 18 3 ° de la convention collective du personnel.

### **2.2 Période d'essai**

Les salariés intégrant un organisme adhérent à la FNEMSA sont soumis à une période d'essai.

Celle-ci est d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et d'une durée maximale de 3 mois pour les cadres et les agents de direction.

### **2.3 Congés payés**

Les modalités de paiement de l'indemnité afférente aux congés payés acquis par le salarié dans son organisme d'origine font l'objet d'un accord entre les deux organismes et le salarié.

A défaut d'accord, l'organisme d'origine verse au salarié une indemnité compensatrice au moment de son départ.

### **2.4 Accompagnement de la mobilité**

Le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique précisées ci-après, dès lors que les conditions posées par les dispositions conventionnelles sont remplies.

#### **2.4.1 Employés Cadres**

Le salarié bénéficie :

- du versement, à l'issue de la période d'essai, de la prime de mobilité prévue en cas de mobilité à l'initiative du salarié ;

Cette prime de mobilité est due par l'organisme d'accueil à condition que le salarié soit titularisé dans ses nouvelles fonctions ;

- de congés exceptionnels en vue de rechercher un nouveau logement. Ces congés sont consommés au choix du salarié soit dans l'organisme d'origine, soit dans l'organisme d'accueil. Lorsqu'ils sont consommés dans l'organisme d'origine, ils ne peuvent faire l'objet d'aucun report dans l'organisme d'accueil.

Le nombre de jours de congés auxquels a droit le salarié est déterminé selon les dispositions conventionnelles dont relève l'organisme employeur au moment de leur consommation. Ces congés sont rémunérés par l'organisme employeur au moment de leur consommation

- de la prise en charge par l'organisme d'accueil, de ses frais réels de déménagement dans les conditions précisées par les dispositions conventionnelles ;
- des éventuelles mesures d'accompagnement complémentaires prévues par l'organisme d'accueil. Ces mesures d'accompagnement complémentaires sont prises en charge par l'organisme d'accueil.

## 2.4.2 Agent de direction

Le salarié bénéficie :

- du versement par l'organisme d'accueil d'une prime de mobilité dans les conditions précisées par les dispositions conventionnelles ;
- de congés exceptionnels qui sont consommés au choix du salarié soit dans l'organisme d'origine, soit dans l'organisme d'accueil. Lorsqu'ils sont consommés dans l'organisme d'origine, ils ne peuvent faire l'objet d'aucun report dans l'organisme d'accueil.

Le nombre de jours de congés auxquels a droit le salarié est déterminé selon les dispositions conventionnelles dont relève l'organisme employeur au moment de leur consommation. Ces congés sont rémunérés par l'organisme employeur au moment de leur consommation.

- de la prise en charge par l'organisme d'accueil de ses frais réels de déménagement dans les conditions précisées par les dispositions conventionnelles ;
- du remboursement par l'organisme d'accueil des frais exposés pour effectuer un voyage de reconnaissance dans la région d'accueil dans la limite de 3 jours et 2 nuits. Ce remboursement s'effectue dans les conditions fixées par l'accord relatif au remboursement des frais de déplacement et de séjour des agents de direction des Caisses de MSA et des organismes adhérant à la FNEMSA du 6 avril 2000.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe RENARD  
Directeur