

A RETENIR : Les principaux apports du protocole d'accord du 26 janvier 2010 par rapport à l'accord conclu en 2006

Ceux-ci s'articulent autour de trois axes :

1. Les dispositions relatives à l'évolution des fonctions

- Afin de permettre au salarié d'être davantage acteur, quand une évolution des fonctions doit être envisagée, le salarié peut faire des propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle. La direction doit alors les étudier prioritairement.
- L'employeur engage tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.
- La situation du directeur ou de l'agent comptable d'un organisme appelé à disparaître à la suite d'une fusion est précisée : l'intéressé bénéficie de toutes les dispositions conventionnelles afférentes à sa qualification antérieure, notamment en terme de rémunération s'il n'est pas désigné pour occuper des fonctions équivalentes, soit au sein d'une entité nouvellement créée, soit au sein d'un autre organisme.

2. La mobilité géographique

- La définition

Pour l'application des aides attribuées dans le cadre du dispositif, la mobilité s'entend soit d'un changement d'organisme employeur, soit d'un changement, au sein d'un organisme né d'une fusion, entre deux sites anciennement rattachés à deux organismes distincts (article 7).

- Lorsque les conditions sont réunies, les aides à la mobilité varient selon que le nouveau lieu de travail est distant ou non de 35 km du précédent (au lieu de 50 km dans l'accord de 2006) ou lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu habituel de travail est augmenté d'au moins 1 heure.

- L'indemnité de double résidence : l'accord allonge la durée de son versement et en modifie le calcul.

3. Le dialogue social

- S'agissant du dialogue social, l'accord de 2006 prévoit, en cas de projet de fusion ou de mutualisation, une réunion entre les employeurs, les délégués syndicaux et les secrétaires de comité d'entreprise des deux organismes concernés, dans le but d'harmoniser l'information auprès des instances représentatives du personnel. Cette disposition est maintenue mais s'applique exclusivement aux opérations de fusions telles que visées à l'article 2 du dispositif.

- L'accord du 26 janvier 2010 prévoit qu'avant la fusion, et dans le but d'harmoniser le statut collectif, une réflexion peut s'engager entre les directions et les délégués syndicaux de chacun des organismes concernés par la fusion.

- L'accord prévoit que le processus électoral doit être engagé au plus tard avant la fin du deuxième mois suivant la création d'un nouvel organisme.

LE CHAMP D'APPLICATION

1. Les salariés concernés (article 1)

- Les personnels relevant de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, c'est-à-dire les employés et cadres, les informaticiens, le personnels soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, les ingénieurs-conseils.

- Les personnels relevant de la Convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 c'est-à-dire les agents de direction.

Parmi ces salariés, ne sont concernés que ceux qui relèvent des situations visées à l'article 2 du protocole.

2. Les situations visées (article 2)

Trois conditions doivent être réunies :

- la fusion ou la mutualisation doivent avoir été décidées au plan national, ce qui exclut l'application du protocole pour des réorganisations internes décidées au plan local.

- le protocole s'applique aux fusions et mutualisations réalisées à compter du 1^{er} janvier 2010.

- la fusion ou la mutualisation doit avoir pour conséquence une « *évolution importante de la nature de l'activité du salarié concerné* ».

La notion d'activité renvoie à la nature de la prestation qui est accomplie.

Ainsi, des techniciens AT, CMU et paie relèvent en principe de la même qualification bien que leurs fonctions correspondent à des activités distinctes.

Ainsi, de simples opérations de coopération (telles que la réalisation de formations communes, la mise à disposition ponctuelle de formateurs ou l'aide ponctuelle inter caisses pour des activités de production), ne caractérisent pas une évolution importante de la nature de l'activité des personnels concernés.

Aussi, il appartient à l'employeur d'apprécier au cas par cas la teneur de l'impact des évolutions envisagées sur la nature des activités des salariés concernés.

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES SALARIES

1. L'accompagnement de l'évolution des emplois (article 3)

Quand une évolution des fonctions ou une reconversion doivent être envisagées, le salarié est reçu à un entretien par le responsable du secteur des ressources humaines.

1.1 L'entretien d'information et orientation (articles 3.1)

L'entretien comprend deux phases :

► L'information

Le salarié est informé précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle.

L'information la plus complète doit être délivrée sur les possibilités d'évolution professionnelle dans l'organisme d'appartenance, ou dans les organismes voisins, quelle que soit leur branche de législation. A cet effet des contacts sont établis avec les organismes géographiquement proches.

► Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle :

- La direction étudie prioritairement les propositions formulées par le salarié. En l'absence de souhait d'évolution professionnelle émis par le salarié, ou dans l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur formule par écrit des propositions, qui doivent prioritairement porter sur un emploi identique en terme d'activité et de qualification. A défaut, un emploi différent en terme de qualification est proposé.

La notion de qualification n'est définie ni par le code du travail ni par la jurisprudence bien que cette dernière ait tenté de dégager certains principes.

Ainsi la qualification peut être définie comme la formation et les aptitudes d'un salarié à occuper certaines fonctions. En principe, le positionnement hiérarchique tend à refléter cette qualification.

On peut rapprocher cette notion de qualification de celle de catégorie professionnelle qui est définie par la jurisprudence comme l'ensemble des salariés qui, sans pour autant occuper le même emploi, exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. (Cass. Soc.13 février 1997, n°95-16.648)

L'article 3.2 précise que s'il est avéré que le projet professionnel du salarié coïncide, dans le cadre d'une mobilité inter-organismes, avec les besoins de l'organisme sollicité, les organismes concernés s'entendent sur les modalités de formation à dispenser.

A tout moment, le salarié peut demander le bénéfice d'un bilan professionnel destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

Dans l'hypothèse où, après un bilan professionnel ou de compétences, ou une phase de validation des acquis de l'expérience, un congé individuel de formation de longue durée est envisagé pour la réussite du projet professionnel, l'organisme cédant engage si nécessaire les démarches auprès de l'OPCA pour obtenir un co-financement.

- Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du document relatif aux propositions d'évolution ou de reconversion pour faire part, par écrit également de son acceptation ou de son refus.

Le refus du salarié ne peut conduire à son licenciement économique individuel.

- Après trois propositions d'évolution professionnelle qui n'ont pu aboutir, un accompagnement RH est obligatoirement proposé au salarié. Celui-ci peut notamment comporter un bilan professionnel, ou un bilan de compétences. Le salarié peut refuser l'accompagnement RH proposé.

1.2. Les mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions (article 3.2)

En cas d'emploi différent en terme de qualification, y compris lorsque le niveau de qualification reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaire à la tenue du nouvel emploi.

L'employeur engage alors tous les moyens budgétaires nécessaires à la formation du salarié, le cas échéant avec une dotation spécifique complémentaire au plan de formation continue initial.

1.3. Les garanties apportées : le maintien de la rémunération (article 3-3)

- Le salarié qui accepte de changer d'emploi bénéficie du maintien de sa rémunération.

A noter que le maintien de la rémunération est assuré en cas de mobilité professionnelle à l'intérieur de l'organisme employeur.

- La base de calcul de la rémunération

Le montant de la rémunération garanti tient compte du coefficient de qualification, des points de compétences, des points d'expérience et de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son emploi, telles que les primes de fonctions (indemnité de guichet, prime d'agent d'accueil itinérant...)

- La forme de la garantie de maintien de rémunération

Cette garantie de maintien de rémunération est assurée à l'aide d'une prime exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Elle évolue donc avec la valeur du point.

Exemple : Un salarié occupe un emploi classé au niveau 6 de la grille des employés et cadres. Son coefficient de qualification est 305. Il bénéficie de 20 points d'expérience, 14 points de compétence.

Sa rémunération exprimée en points est égale à $305 + 14 + 20 = 339$

Le salarié accepte de changer d'emploi. Son nouvel emploi est classé au niveau 5B (coefficient de qualification 275).

La structure de sa rémunération devient la suivante :

$275 + 20$ points d'expérience + une prime résorbable de 44 points = 339

A noter que cette prime résorbable est attribuée en dehors de la plage d'évolution salariale.

Lorsque le salarié est promu, 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.

Dans l'hypothèse où le salarié change de qualification en conservant le même niveau de qualification, il ne s'agit pas d'une promotion. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer la règle des 105%.

Par ailleurs, le salarié qui change d'emploi doit pouvoir conserver son affiliation au même régime de retraite qu'auparavant.

La situation du directeur ou de l'agent comptable d'un organisme appelé à disparaître à la suite d'une fusion :

L'intéressé bénéficie de toutes les dispositions conventionnelles afférentes à sa qualification antérieure, notamment en terme de rémunération s'il n'est pas désigné pour occuper des fonctions équivalentes, soit au sein d'une entité nouvellement créée, soit au sein d'un autre organisme.

Il est affecté de droit au sein de la nouvelle entité issue de la fusion sur des fonctions ou une mission qui peuvent être locales, régionales ou nationales, après concertation entre le directeur de la caisse nationale compétente et le directeur du nouvel organisme.

La notion « *d'affectation de droit sur la nouvelle entité* » fait référence à l'engagement pris de ne procéder à aucun licenciement individuel pour motif économique.

La mise en œuvre de ce dispositif implique une concertation avec les agents de direction concernés. Cette concertation, si elle conduit à une modification du contrat de travail, est subordonnée à l'acceptation expresse de l'intéressé.

2. L'aide au travail à temps partiel (article 4)

Les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, d'un salarié autorisé à travailler à temps partiel sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les conditions sont les suivantes :

- le salarié doit entrer dans le champ d'application de l'accord, c'est-à-dire inscrire sa demande dans le cadre de la fusion ou de la mutualisation, laquelle doit avoir pour conséquence une « *évolution importante de la nature de l'activité du salarié concerné* ».
- être âgé d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de la fusion ou de la mutualisation, c'est-à-dire au démarrage effectif des opérations, qui peut avoir lieu avant la date d'effet de la fusion ou de la mutualisation.

Dans l'hypothèse où le salarié ne remplit pas les conditions prévues par le protocole d'accord, l'article L241-3-1 du code de la Sécurité sociale demeure applicable, sans que l'employeur ne soit en revanche tenu à la prise en charge de la cotisation salariale correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un temps plein et d'un temps partiel.

3. Le congé de fin de carrière (article 5)

Les conditions d'épargne en vue d'un congé de fin de carrière prévues par le protocole d'accord du 1^{er} mars 2004 relatif au compte épargne temps sont assouplies lorsque le salarié se trouve dans le cadre des situations visées à l'article 2 (cf ci-dessus) :

Protocole d'accord 1 ^{er} mars 2004	Protocole d'accord du 26 janvier 2010
Ouvert aux salariés âgés de 57 ans et plus	Ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus
Le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite ne peut pas dépasser un plafond de 6 mois	Le nombre de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, de la gratification annuelle et l'indemnité de départ en retraite ne peut pas dépasser un plafond de 12 mois

LES MESURES VISANT A FAVORISER LA MOBILITE DES SALARIES

Celle-ci s'exerce sur la base du volontariat (article 7.1).

La mobilité exercée à l'intérieur de l'organisme (article 6)

Si le salarié est directement concerné par l'une des situations visées à l'article 2 et si le contrat de travail de l'intéressé comporte une clause de mobilité, celle-ci ne peut pas être mise en œuvre.

La clause de mobilité peut à nouveau être mise en œuvre lorsque ces conditions ne sont plus réunies.

Les aides à la mobilité (articles 7)

► Les conditions suivantes doivent être réunies :

La mobilité s'entend :

- soit d'un changement d'organisme employeur,
- soit d'un changement, au sein d'un organisme né d'une fusion, entre deux sites anciennement rattachés à deux organismes distincts.

Ce changement de lieu de travail, dans l'un ou l'autre cas, doit être « *significatif* ».

Dès lors si le changement de lieu de travail n'est pas significatif, la mobilité ne donne pas lieu au versement des aides. Il appartient à l'employeur d'apprécier le caractère significatif du changement de lieu de travail (au regard de la topographie des lieux).

► Lorsque ces conditions sont réunies, les aides sont les suivantes :

- Entretien avec l'organisme d'embauche lors d'une mutation (article 7.2) :

Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, les intéressés, qui font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

- Schéma récapitulatif des aides à la mobilité visées à l'article 7.3

Les aides à la mobilité visées à l'article 7.3 du protocole d'accord du 26 janvier 2010

Nouveau lieu de travail distant de moins de 35 km du précédent et moins d'1 heure de plus de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu habituel de travail

- Prime de mobilité (1)
- crédit de 3 jours ouvrés de congés (2)

Nouveau lieu de travail distant de :

- 35 km et plus du précédent
- ou augmentation du temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure. L'augmentation du temps de trajet est apprécié sur une base objective (site internet de simulation de kilométrae routier)

Mobilité entraînant un changement de domicile

- prime de mobilité (3) ;
- crédit de 5 jours ouvrés de congés (4)
- remboursement des frais liés à la recherche d'un logement (5)
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement,
- remboursement des frais de transport pour le salarié et sa famille
- prise en charge intégrale des frais de déménagement (6)
- facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint dans la zone géographique d'accueil (7)

Mobilité entraînant une double résidence

- indemnité de double résidence pendant 3 mois + 15 mois (8)
- en métropole, remboursement des frais de déplacement, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois (9).

Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence

- Remboursement :
- soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail,
 - soit des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991, et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement pendant une durée de 6 mois qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions .

Les aides à la mobilité

Nouveau lieu de travail distant de moins de 35 km du précédent et moins d'une heure de plus de trajet

(1) Montant égal à deux mois de la rémunération brute normale de l'ancien emploi , versée par l'organisme preneur dès la prise de fonctions
(2) Congés exceptionnels rémunérés qui peuvent être fractionnés, à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité

Mobilité entraînant un changement de domicile

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.

Article 7 du protocole d'accord du 26 janvier 2010	Observations
(3) Montant : trois mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi	
(4) Congés exceptionnels rémunérés	Ce congé peut être fractionné, à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité
(5) 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.	- Les « <i>dispositions conventionnelles</i> » visées sont le protocole d'accord du 11 mars 1991 pour les employés et cadres et le protocole d'accord du 26 juin 1990 pour les agents de direction relatifs à l'indemnisation des frais de déplacement. - Par « <i>situation assimilée</i> » il faut entendre le concubinage et le pacs.
(6) Prise en charge 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.	
(7) 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 une assistance à la recherche d'un emploi.	- Par « <i>situation assimilée</i> » il faut entendre le concubinage et le pacs.

Mobilité entraînant une double résidence

Article 7 du protocole d'accord du 26 janvier 2010	Observations
(8) Le montant journalier : - pendant trois mois le montant est 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 800 euros mensuels, pendant 15 mois.	- « <i>L'indemnité conventionnelle</i> » est celle du protocole d'accord du 11 mars 1991 pour les employés et cadres et du protocole d'accord du 26 juin 1990 pour les agents de direction relatifs à l'indemnisation des frais de déplacement.
(9) 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	Les tarifs conventionnels sont ceux visés par protocole d'accord du 11 mars 1991 pour les employés et cadres et du protocole d'accord du 26 juin 1990 pour les agents de direction relatifs à l'indemnisation des frais de déplacement.

LA MOBILITE EXTERNE A L'INSTITUTION (article 8)

1. Le bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience (article 8-1)

Le salarié peut, à sa demande, bénéficier de ces deux dispositifs, dont le coût sera pris en charge par l'employeur.

2. La création ou reprise d'entreprise (article 8-2)

Il s'agit ici du congé (ou temps partiel) légal prévu aux articles L3142-78 du code du travail. Il convient cependant de remarquer que le protocole d'accord est plus favorable que le code du travail. En effet, aux termes de cet article, ce congé (ou temps partiel) est de droit pour le salarié qui en fait la demande.

L'employeur peut toutefois reporter (mais non refuser) ce congé dans les conditions légales.

3. Le détachement (article 8.3)

Les personnels visés par le protocole d'accord du 26 janvier 2010, c'est-à-dire y compris les salariés qui n'ont pas la qualité d'agent de direction, obtiennent sur leur demande leur détachement au sein :

- ✓ d'un des organismes visés à l'[article R.111.1 du Code de la sécurité sociale](#)
- ✓ d'un emploi relevant d'une institution visée aux [titres II, III et IV](#) du livre 9 du Code de la sécurité sociale (Institutions de prévoyance)
- ✓ d'une administration publique ou d'une collectivité publique territoriale
- ✓ d'un organisme chargé d'une mission de service public ou relevant du code de la mutualité d'une organisation internationale
- ✓ d'un organisme social d'un territoire d'outre-mer ou d'un pays étranger
- ✓ d'une entreprise publique ou privée.

Ce détachement, qui est de droit pour le salarié, ne peut excéder une durée de deux ans. Au terme de cette période, l'intéressé qui en fait la demande doit être réintégré dans un emploi d'un niveau au moins équivalent à celui qu'il tenait précédemment.

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

LE DIALOGUE SOCIAL

1. Au niveau national (article 10)

- L'Instance nationale de concertation

L'Instance nationale de concertation est réunie une fois par an pour examiner la mise en œuvre de cet accord.

- La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle examine régulièrement la situation de l'emploi au regard des opérations de mutualisation et de fusion en cause.

2. Au niveau local (article 11)

► Information et consultation des représentants du personnel (article 11.1)

Les organismes concernés doivent respecter leurs obligations légales en matière d'information et de consultation des représentants du personnel, notamment en leur communiquant la liste des emplois intéressés.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise est régulièrement informé de l'application de l'accord dans l'organisme.

Une réunion d'information sur les conséquences prévisibles de la fusion est organisée par les directions des organismes concernés, avec les secrétaires des comités d'entreprise et les délégués syndicaux de ces organismes.

► Mise en place, à l'occasion d'une fusion, d'une réflexion associant les délégués syndicaux (article 11.2)

Une réflexion peut s'engager entre les directions et les délégués syndicaux de chacun des organismes concernés par une fusion permettant d'anticiper les négociations qui, une fois la fusion réalisée, devront être engagées pour parvenir à une harmonisation du statut collectif.

► Les élections professionnelles (article 11.3)

Postérieurement à la date d'effet de la fusion, afin de permettre que la mise en place de la représentation du personnel soit effective dans les meilleurs délais, le processus électoral doit être engagé, au plus tard, avant la fin du deuxième mois suivant la création du nouvel organisme.