

Ucanss

**Protocole d'accord
relatif à l'accompagnement à la mise en œuvre
du schéma directeur des systèmes d'information
de l'Assurance maladie**

Préambule

Le Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI) approuvé par le Ministère de Tutelle le 11 juillet 2011 vise à poursuivre la modernisation des systèmes d'information de l'Assurance maladie pour lui permettre de faire face aux ambitions du projet d'entreprise de la branche, tout en offrant des opportunités aux salariés concernés.

Le présent accord fait l'objet d'une dotation spécifique et ne saurait impacter les budgets des organismes concernés.

Article 1 - Objet de l'accord et personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions conventionnelles, aux salariés qui travaillent dans les différents sites informatiques de la Cnamts, les Centres de traitement informatique ou les Centres éditiques interrégionaux (CEIR).

Le présent accord a pour objectif de favoriser les opportunités d'évolution professionnelle, et de mobilité professionnelle, organisées dans le cadre des évolutions d'organisation de l'informatique de l'Assurance Maladie.

Ces mobilités concernent les salariés qui travaillent dans les différents sites informatiques de l'Assurance maladie dont la liste figure en annexe du présent accord.

TITRE I GARANTIES APPORTEES AUX SALARIES CONCERNES

Article 2 - Mobilité sur la base du volontariat

Les mobilités s'opèrent sur la base du volontariat.

En conséquence :

- les clauses de mobilité du contrat de travail des salariés concernés ne peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'application du présent accord,
- aucun licenciement économique individuel ne peut intervenir dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI de l'Assurance maladie.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature on the left, the initials 'L.N.' in the center, and several other initials and scribbles on the right.

Article 3 - Maintien des rémunérations et évolutions professionnelles

Les salariés de la Cnamts, des Centres de Traitement Informatique et des CEIR bénéficient d'un dispositif individualisé d'accompagnement du changement, piloté par la Cnamts.

Le salarié qui décide de réaliser une mobilité géographique et/ou fonctionnelle au sein du régime général de la Sécurité sociale bénéficie, en tout état de cause, du maintien de son niveau de qualification et de sa rémunération.

Si la mobilité induit l'application d'un taux de cotisation chômage supérieur, une compensation sous forme de points de compétences est versée au salarié lors du changement d'employeurs.

Un traitement individualisé est assuré afin de valoriser le développement des compétences intervenu dans le cadre de cette mobilité professionnelle.

Article 4 - Mise en œuvre du travail à distance

Dans le cadre de la mise en œuvre des articles 1 et 2 du présent accord les salariés peuvent se voir proposer de travailler à distance.

Dans ce cas, ils pourront exercer leur activité dans un organisme de Sécurité Sociale situé dans la même agglomération, ou à proximité de celle-ci.

TITRE II MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Article 5 - Accompagnement à la mobilité fonctionnelle

Les salariés réalisant une mobilité fonctionnelle bénéficient d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

On entend par mobilité fonctionnelle toute évolution significative des missions confiées, voire changement d'emploi, dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI tel que défini ci-dessus.

Ainsi, un dispositif individuel d'accompagnement des salariés concernés est mis en œuvre.

Il a notamment vocation à prendre en compte les compétences détenues afin d'établir, en fonction des besoins de l'organisation, un plan de mobilité individuel adapté, dans le cadre de l'anticipation de l'exercice des activités futures.

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left, followed by "L.N.", a signature, and a date "31/03/11" with a signature.

Ce dispositif comprend :

- un entretien d'information et d'orientation
- un bilan professionnel
- des tests de transférabilité des compétences entre emplois
- un plan de formation individuel
- la mise en place du tutorat
- un suivi après prise de fonctions associant les salariés, les managers, les services RH et les directions des organismes concernés.

Article 6 - Aides à la mobilité

En cas de changement d'employeur, ou en cas de mobilité géographique se traduisant par un changement significatif de lieu de travail, liés à la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie, le salarié concerné bénéficie des mesures suivantes :

- une prime d'un montant égal à deux mois de la rémunération mensuelle brute normale de son ancien emploi est versée dès sa prise de fonctions ;
- un crédit de trois jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés lui est accordé. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité.

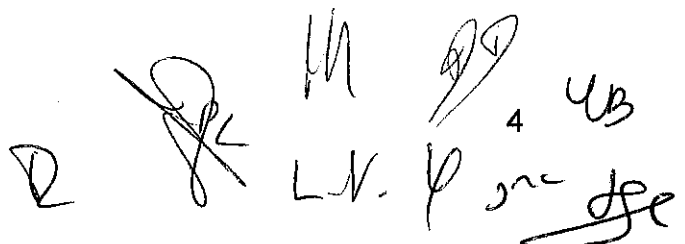
En outre, les salariés

- dont le nouveau lieu de travail est distant d'au moins 35 km du précédent,
- ou, dont le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller - retour, apprécié sur une base objective (site internet de simulation), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins une heure,

bénéficient des dispositions qui suivent :

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 ;
- le crédit de congés exceptionnels rémunérés visé ci-dessus est porté à 5 jours ouvrés ;
- le remboursement des frais de 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 sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;
- une aide à la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de la politique de contribution à l'effort de construction ;
- 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 ;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'LN' in the center, and a signature 'J.P.' on the right with '4 UB' written above it.

- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis. La notification de l'accord par écrit au salarié concerné sur le devis le plus économique permettra le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- une participation aux frais d'installation dans le nouveau logement via le versement, sur présentation de justificatifs, d'une indemnité plafonnée d'un montant de 1600 euros ;
- le recours à un partenaire spécialisé dans l'accompagnement à l'implantation familiale :
 - présentation de la région d'accueil et journée de reconnaissance.
 - assistance au départ et à l'installation à travers l'aide au logement (recherche de logement, démarches administratives,...)
 - déménagement
 - assistance aux démarches familiales aux descendants (garde d'enfants, scolarité...)
 - assistance aux démarches familiales pour les ascendants (maison de retraite, prise en charge médicalisée...).
- les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou situation assimilée) dans la zone géographique d'accueil avec l'accompagnement personnalisé d'un partenaire externe.

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 :

- bilan professionnel
- assistance à l'élaboration du projet professionnel adapté au bassin d'emploi
- recherche et assistance à la recherche de postes dans le bassin d'emploi
- préparation aux techniques de recherche d'emploi, à l'élaboration du CV et aux entretiens de recrutement.

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 dans un délai de 18 mois après sa prise de fonction.

Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 1 du présent accord, a 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 1^{er} 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.

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 aux articles 6 des protocoles d'accord du 11 mars 1991, et du 26 juin 1990 relatifs aux frais de déplacement

Cette prise en charge est assurée pendant une durée **maximale** de 18 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Les dispositions du présent article sont également applicables quand un salarié est mis à disposition d'un autre organisme, dans le cadre de la mise en œuvre du SDSI de l'assurance maladie.

Le salarié qui met fin à sa mise à disposition avant un délai de trois ans, est tenu de rembourser le montant de la prime perçue.

Ce remboursement n'est pas dû en cas :

- de changement d'affectation lié à un parcours professionnel ;
- ou d'intégration définitive du salarié dans l'organisme où il exerce son activité.

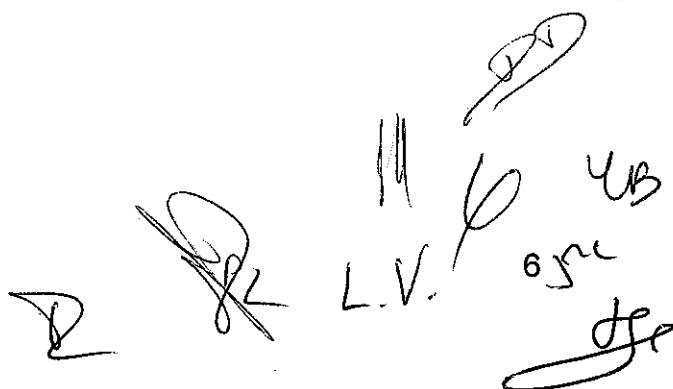
Dans ce dernier cas, la prime prévue au présent article n'est pas versée une seconde fois.

Article 7 - Dispositif interbranches

Les salariés sont informés des postes vacants dans les autres branches du régime général susceptibles de correspondre à leur profil.

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

L'Ucanss et la Cnamts effectueront les démarches nécessaires pour sensibiliser les organismes concernés.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'L.V.' and 'UB' on the right, along with other scribbles.

ANNEXE

Les salariés concernés par le protocole sont ceux qui travaillent dans les sites et organismes dont la liste figure ci-dessous :

✓ 17 Sites CNAMTS

- | | |
|-------------|------------------|
| 1. Angers | 10. Grenoble |
| 2. Nantes | 11. Valenciennes |
| 3. Caen | 12. Troyes |
| 4. Tours | 13. Bordeaux |
| 5. Metz | 14. Evreux |
| 6. Valence | 15. Toufflers |
| 7. Toulouse | 16. Paris |
| 8. Rennes | 17. Dijon |
| 9. Lyon | |

✓ 8 CTI Union de Caisse et les CEIR rattachés

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. CTI Pays de Loire | 5. CTI Rhône-Alpes-Auvergne |
| 2. CESTIF | 6. CTI Grand-Est |
| 3. CTI PACAC | 7. CTI SUD |
| ▪ Dont CEIR Marseille | 8. CICOA |
| 4. CTI NPNP (Nord Pas de Calais-
Normandie-Picardie) | ▪ Dont CEIR Limoges |
| ▪ Dont CEIR Caen | |

✓ 1 CTI Service de la CPAM de Versailles : le CRIP - Centre Regroupé d'Informatique de Production

✓ 1 CEIR de la CPAM de Roubaix – le CEIR de Toufflers

F.N.T.P.O.S. - CGT SNADEOS CFE CGC

J. Albouy

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

COFIL - CGT

Philippe Renard
Directeur

FEDERATION CPAT ESTE

SNADEOS - CFTC

Fed. CFE/CGC

Fed. CFTC
caillot

SNFOCOS

8