CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DU 8 FÉVRIER 1957

IDCC 218 **Brochure**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/12/2025

Organismes de sécurité sociale (8 février 1957)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 7
A. Dispositions générales 7
B. Délégués du personnel et comité d'entreprise 7
C. Commission paritaire nationale et sections régionales paritaires 7
D. Droit syndical 8
E. Recrutement 9
F. Classification et salaires du personnel 10
G. Évolution 11
Article 38 - H. Congés annuels 12
Article 39 (1) - I. Congés de courte durée 13
Article 40 (1) - J. Congés sans solde 14
K. Congés maladie 14
L. Congés maternité 15
Article 46 bis (2) - L. bis. Congés pour adoption 1 15
Article 46 ter (1) - L ter. Congés paternité 16
Article 47 - M. Obligations militaires 16
N. Mesures disciplinaires 16
O. Délai congé. Indemnité de licenciement 1 17
Article 57 - P. Compressions de personnel et suppressions d'emploi 18
Q. Retraite 1 18
Article 60 (1) - R. Dispositions spéciales en cas de décès 18
Article 61 - S. Régime de prévoyance 18
T. Règlement intérieur 18
Textes Attachés 19
Avenant du 17 février 1983 relatif à la modification d'articles de la convention collective du 8 février 1957 au regard de la loi du 4 août 1982 19
Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation 19
Protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical 21
Protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé 27
Protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé 35
Accord du 1er octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords 38
Accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux 39
Avenant du 29 janvier 2014 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles 43
Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance 43
Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement 44
Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises 71
Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail 71
Avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical 72
Avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prévoyance 73
Protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle 74
Accord du 18 novembre 2014 relatif à la création de l'institut national de formation 75
Accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux 78
Accord du 2 juin 2015 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information 81
Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement 85
Accord du 2 février 2016 relatif au personnel administratif du service médical 88
Avenant du 2 février 2016 portant prorogation de l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux 88
Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps 88
Accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances 91
Accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération 96
Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement 97
Protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommandant les organismes assureurs au titre du régime complémentaire des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 121
Accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail 122
Avenant du 15 novembre 2016 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation

professionnelle 123
Accord du 24 janvier 2017 relatif à la compétence du conseil d'administration de la CAPSSA 123
Avenant du 13 juin 2017 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de frais de santé 124
Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises 125
Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale 130
Avenant du 21 juin 2017 relatif à la prorogation du protocole d'accord relatif au travail à distance 156
Avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux 156
Accord du 26 septembre 2017 relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO 157
Protocole d'accord du 28 novembre 2017 relatif au travail à distance 158
Protocole d'accord du 28 novembre 2017 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé 162
Protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) 163
Accord de méthode du 21 février 2018 applicable dans le cadre de la négociation sur l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants 166
Avenant du 26 juin 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement 169
Protocole d'accord du 1er août 2018 relatif à l'accompagnement des salariés mis à disposition au sein des juridictions sociales dans le cadre de la réforme dite « justice du XXIe siècle » 181
Protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale pour les employés et cadres des organismes du régime général 185
Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant 188
Avenant du 11 juin 2019 à l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale 188
Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière 198
Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle 198
Protocole d'accord du 25 octobre 2019 relatif à la fixation du taux de cotisation au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO 204
Protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement 204
Avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement 207
Protocole d'accord du 6 octobre 2020 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail 207
Protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » 210
Avenant du 15 juin 2021 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement 211
Protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants 236
Protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026 242
Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé 242
Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé 243
Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances 243
Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière 244
Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024 244
Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances 245
Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière 254
Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 255
Avenant du 6 mai 2022 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement 257
Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant 282
Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif au relèvement des coefficients maximums des niveaux de qualification des grilles de classification 283
Protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite « Laforcade » issue du « Ségur » de

la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM 284
Protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance 285
Protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux (ESMS) des UGECAM 290
Avenant du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle 291
Avenant du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux 303
Protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif au versement d'une indemnité de maniement de fonds au profit des fondés de pouvoir des directeurs comptables et financiers 303
Protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement 304
Protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) 307
Avenant du 31 janvier 2024 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 314
Protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé 315
Protocole d'accord du 27 mars 2024 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de santé par les UGECAM 316
Protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale 318
Protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance 326
Avenant du 22 mai 2024 portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants 329
Avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire) 329
Avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement 330
Avenant du 16 juillet 2024 portant prorogation du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail 330
Protocole d'accord du 25 octobre 2024 relatif au travail de nuit des UGECAM 330
Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière 334
Protocole d'accord du 13 juin 2025 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail 347
Avenant du 20 juin 2025 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement 350
Avenant du 20 juin 2025 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle 350
Textes Salaires 353
Avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 janvier 1978 relatif à la participation aux titres-restaurant 353
Avenant du 4 mars 2014 relatif à la prime de crèche au 1er janvier 2014 353
Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014 353
Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014 353
Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014 354
Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014 354
Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014 354
Accord du 4 mars 2014 relatif à l'indemnité de responsabilité au 1er janvier 2014 354
Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014 354
Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 355
Avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche 355
Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 355
Accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 355
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés 356
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des cadres et agents d'exécution 356
Accord du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur 356
Avenant du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils pour l'achat d'un véhicule automobile 357
Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents et cadres mutés 357
Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant 357
Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 357
Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 358

Avenant du 2 février 2016 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 358
Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 358
Accord du 2 février 2016 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 358
Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 359
Accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération 359
Avenant du 28 février 2017 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 359
Accord du 28 février 2017 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information (DSI) de la branche recouvrement 359
Accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 364
Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 365
Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 365
Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 365
Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 365
Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant les protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 366
Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 366
Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 366
Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 16 octobre 1958 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 366
Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 19 décembre 1974 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile 366
Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 367
Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 367
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 367
Protocole d'accord du 25 février 2020 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 367
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile 367
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 368
Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 368
Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 368
Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 368
Accord du 2 mars 2021 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 368
Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 369
Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 369
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 369
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile 369
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 370
Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 370
Protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du « Ségur de la santé », au champ social et médico-social 370
Protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des

accords du « Ségur de la santé », au personnel médical 371
Protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM 372
Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 373
Protocole d'accord du 22 février 2022 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 373
Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés 373
Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 373
Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 374
Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 374
Protocole d'accord du 4 octobre 2022 relatif à la rémunération au 1er octobre 2022 374
Protocole d'accord du 10 novembre 2022 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurants 375
Protocole d'accord du 14 février 2023 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 375
Protocole d'accord du 14 février 2023 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés 375
Protocole d'accord du 14 février 2023 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 375
Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 375
Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 376
Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 376
Protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 376
Protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés 376
Protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 377
Avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 377
Avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 377
Accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant 377
Avenant du 31 janvier 2025 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile 378
Protocole d'accord du 31 janvier 2025 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés 378
Protocole d'accord du 31 janvier 2025 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés 378
Protocole d'accord du 31 janvier 2025 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs 378
Avenant du 31 janvier 2025 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche 379
Avenant du 31 janvier 2025 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur 379
Textes parus au JORF 381

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DU 8 FÉVRIER 1957

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntlanaioe des oeinarmgss de sécurité soalcie ; Union nniltoaae des cisseas d'allocations familiales,
Syndicats signataires	Fédération des employés et cdaers CGT-FO ; Fédération nnilotaae des employés et creads CGT ; Fédération française des sydctnias d'agents des oasnmiegrs de sécurité slaoice et des ittutnnisios saoeicls CTFC ; Fédération nntaoliae des cedras des cisseas de sécurité sociale, d'allocations fmialailes et des oemsnagris assimilés CGC ; Syndicat nonaiatl des ceards des ogaesmnirs saoicux CGT-FO ; Syndicat naoatnil des careds CGT ; Syndicat ntoiaanl du pnerosenl de deirctoin des orgnmaises scuoiax CTFC ; Syndicat ntaoianl du pennreosl de doiciretn des orengsmias de sécurité soclaie CGC,

A. Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le présent crnotat règle les rparopts entre les ogmirensas de sécurité sociale, d'allocations fliialeams et tuos aeutrs oernsmagis placés suos luer contrôle (fédération nanioatle des oremaginss de sécurité sociale, unoin noanltaie des ciasess d'allocations familiales, casesis primaires, ceiasss régionales vslseeilie et invalidité, casseis d'allocations familiales, oirengasms de ruoerncveemt des cotisations, sirevecs sociaux, ciasse de prévoyance du personnel, etc.) et le pnrsoeenl de ces omrnasiegs et de lerus établissements anyat luer siège en France ou dnas les départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Des dotonsiiisps particulières cnnercnoat nomntaemt le pnoeesrnl de direction, les médecins et chirurgiens-dentistes conseils, les pharmaciens, les sages-femmes, le pnsneerol des serecivs sciaoux et des établissements, les ingénieurs-conseils, le ponrsenel des omangersis de sécurité scoalie et d'allocations fiiamlaels d'outre-mer, les agetns smious à l'agrément ou assermentés, foenrt l'objet d'annexes à la présente convention.

Les modalités d'intégration éventuelle de cairetnes catégories d'agents pyaeurs des cesiass d'allocations fiiaeallms dnas le cmahp d'application de la présente cniotveonn sonert déterminées par un aannevt particulier.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La présente cieonvtonn est culocne puor une durée de 1 an à dater du 1er avril 1957 ; elle se rvnreoelleua par titcae rcioceutondn d'année en année.

La présente cnntvooein ne puet être modifiée, révisée ou dénoncée qu'après un préavis de 3 mios de dtae à date. Elle restrea totfoieus en viugeur jusqu'à ce qu'un noeuvl arcocd intervienne.

B. Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 4 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Il est institué des délégués du peosnenrl dnas cuaqhe omgisnare visé par les airctels 1er et 2 de la présente convention, qui goprue les eftffeics prévus par la loi du 16 arvil 1946 modifiée, fanixt le statut des délégués du psnnoeerl dnas les entreprises.

Les élections des délégués du pnrosneel ont leiu dnas les ciidononts prévues par la loi précitée, étant précisé que les employés paurpinicx snot classés dnas le collège des employés en vue de ces élections.

Les délégués du penneorsl ont puor msosiin de présenter à la dciierton les réclamations iidudeinevlls ou cieloetvlcs qui n'auraient pas été dmcenetiert saaftsieits au sjeut de l'application de la cenniootvn cevlotilce et de ses axeenns ou des lios et règlements rtlefais à l'hygiène et à la sécurité.

Les aengts crvesneont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à la direction.

Les modalités d'exercice du mdaant de délégué du psrneenol snot précisées dnas un règlement intérieur tpye annexé à la présente convention.

(1) Alritce modifié par le prcoloote d'accord du 30 norbveme 2004.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Il est institué un comité d'entreprise dnas chaque ogasminre visé par les aelirtcs 1er et 2 de la présente convention, qui gpuroe les effcfiets prévus par l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée. Les élections des représentants du pnensoerl au comité d'entreprise ont leiu dnas les condtiinos prévues par l'ordonnance précitée, étant précisé que les employés pniirpaucx snot classés dnas le collège des employés en vue de ces élections.

C. Commission paritaire nationale et sections régionales paritaires

Article 6 – Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La cmsomsoiin patriraie nlianaote d'interprétation a puor rôle de vielelr à une eaxtce apotaciipln de la cnntvoeoin cvcitlolee nntoiaale du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a puor rôle eilxsucf de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des ttxees conventionnels.

Cet emeaxn ne vsie en auucne façon les cas individuels.

(1) Modifié par le plcoorote d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle le 5 oobrtce 2006.

Article 7 – Composition et saisine (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La csimmoiosn prriataie naitlaone d'interprétation est constituée de duex collèges :
? l'un composé d'un représentant par oasnargotiin scyndalie nitaolane saiitagrne de la civennoton cctiovelle noainlate de tariavl du 8 février 1957, chauqe représentant doaspnist d'une viox ;
? l'autre composé du dtceureir de l'Ucanss ou de son représentant, qui puet se friae assister, en tnat que de besoin, par un ou puilersus collaborateurs, dsnaispot de dix voix.

La csisommoin est siasie à l'initiative du dietrcuer de l'Ucanss ou d'une oaatsirngion sdanilcye nonalitae sgtanraiie de la coinntveon clcltvioee nnoialtae de taarvil du 8 février 1957.

La siainse s'effectue par crerouir adressé au secrétariat aitmadtirsnif de la commission. Elle mennnitoe oiltnagroiebmet les arlietcs conetnnnoevlis sur lueqelss l'interprétation de la comimoissn est demandée.

(1) Modifié par le pltooroce d'accord du 11 août 2006 agréé par ltrtee ministérielle le 5 oocbtre 2006.

Article 8 – Fonctionnement (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La cssmimoion piatarire nltianoae d'interprétation se tinet à l'Ucanss qui en arssue le secrétariat administratif.

Elle se réunit dnas un délai mmixaum de 2 mios à ctmpoer de sa saisine.

Le dcireteur de l'Ucanss asrsue la cdiutnoe des débats de la commission.

Elle se poorncne sur l'interprétation à reetnir dnas un aivs motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des viox de ses membres.

Les modalités de diiuffosn des aivs snot définies par la commission.

(1) Modifié par le plrtcoooe d'accord du 11 août 2006 agréé par ltetre ministérielle le 5 obcotre 2006.

Article 9 – Moyens (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les ongmierass snot tuens de lssiear aux mrembes de la cmiimoossn le tmpes nécessaire à l'exercice de luer msosiin (temps de déplacement, de réunion, et tpmes de préparation).

Ce tpmes est considéré cmmoe du temps de trvaail effeticf et rémunéré cmmoe tel par les ogeinasrms employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions snot remboursés par l'Ucanss seoln les règles cetvlonnenioelns en vigueur.

(1) Modifié par le poctolroe d'accord du 11 août 2006 agréé par lrette ministérielle le 5 ootbrce 2006.

Article 10 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Supprimé par le ptoocorle d'accord du 11 août 2006 agréé par lrttee ministérielle du 5 ocrtobe 2006.

D. Droit syndical

Article 11
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les ptraeis cnaoantttrces ronaecnesnsit la liberté d'opinion asnii que le droit, puor le personnel, d'adhérer lnbieremt et d'appartenir à un siyndact professionnel, en vertu du lrive III du cdoe du travail.

Les coiesnls d'administration s'engagent à ne pas pdrnere en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas airanteppr à un scnyidat puor arrêter leurs décisions en ce qui cneronce l'embauchage, les aangtoeitmuns de salaires, l'avancement, la ctoinude et la répartition du travail, les meserus de dcsiniilpe ou de congédiement.

Si une des prtaies ctaraottncens csnteote le moitf du congédiement d'un employé cmmoe anayt été effectué en volioatin du diort sdcynail ci-dessus rappelé, les peiarts s'emploieront à reconnaître les fatis et à artppoer au cas litueigix une sooitlun équitable. Cttee procédure alabmie ne fiat pas olabstce au driot puor les peraits d'obtenir juairencdiiemt réparation du préjudice causé.

L'exercice du dorit saynicdl ne diot pas aoivr puor conséquence des actes corinraets aux lois.

Article 12
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

1. Staoituin des salariés pnandet l'exercice du dirot syndical

Les salariés exerçant luer activité slnadyice rnsteet icitnrss aux ecffefits de luer onairmsge d'origine et bénéficient pnanedt totue la durée de luer mndaat des doitssnipois de la ceotinvnon citlvleoce et du cdoe du travail.

Le tpmes passé par les représentants sycdiuanx dnas lures activités scynialdes est de pieln droit considéré cmmoe tmpes de travail, nanetommt en ce qui cconenre le cclual de l'intéressement, et payé à l'échéance norlame par luer oginmarse d'appartenance.

Le paneimet visé à l'alinéa ci-dessus prtoe sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les tteirs rnrusataet dnot le salarié bénéficie à rsoain de son emploi.

2.?Participation au fmeninnocnoett des ongntriaiosas syndicales

Des aoartisntoius d'absence rémunérées snot accordées puor pertterme à l'organisation sniadlcye loalce de fonctionner.

Le vomule gaolbl aeunnl de ces ataiotsnroius d'absence cnoerrospd à 4 heerus par salarié, l'effectif de l'organisme étant cleui calculé puor les dernières élections des délégués du personnel.

Ce vmoule est réparti en fitooncn du pcaunerotge de viox oebeunts par les lsties présentées par les oingioatrsnas sycnlideas représentatives constituées dnas l'organisme au peiermr tuor des dernières élections des délégués du peneosnrl teuiailrts puor l'ensemble des collèges.

Cette répartition pnerd efeft au peimrer juor du mios qui siut la pootrmaaciln des résultats, et s'applique jusqu'au premier juor du mios qui siut la poaamclroitn des résultats des élections suivantes.

En tuot état de cause, tuote oaiirotsnagn sylinacde représentative bénéficie d'un vmolue au mions égal à 70 heures, le nmrboe d'heures nécessaire puor anttirdee cttee grnaitae vnaent s'ajouter au vumole gablol cronraodenpst à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué puor une période de dzuoe mois, snas rrpeot pssloibe sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur slpime présentation d'une covniooactn émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une icnsntae srtauiatte du syacnidt concerné.

Les nmos des perosnnes concernées dioevnt être, suaf coccsrtinaens exceptionnelles, communiqués à la doietircn de l'organisme trois jruos ouvrés avnat la dtae prévue de l'absence.

L'Ucanss csoilodne cahuqe année, au paln national, les données chiffrées rtevaeils à l'utilisation de ce crédit.
Ces données snot communiquées aux ogiirstaonans sandileycs

nationales.

3.?Mandats spécifiques

Des aiaitusorotns d'absences rémunérées de ctroue durée snot accordées puor pmrrettee le fneinemncnoott des insetncas stiutaarets des oarmnisges créés dnas le carde de la sécurité salocie par les oiiaosrtngnas sdnlayices ntianoales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?).

L'autorisation d'absence est accordée aux mbmeres de ces instances, sur présentation d'une caitcvonoon officielle.

Ces asaotiitonrus d'absence ne s'imputent pas sur le vlomue d'heures visé au piont 2 du présent article.

4.?Participation aux congrès siacydunx ou à une assemblée stiuttaare nationale

Tout salarié mandaté puor assetsir à un ou pisluures congrès scnyuaidx bénéficie, sur coanoictvon écrite nmatoivnie émanant de son oaortiisgann syndicale, d'une aasotiuiortn d'absence rémunérée, dnas la litime de 3 jorus ouvrés par année civile.

Des délais de route snot également accordés, sur justificatif, et dnas la limite mmxliaae de 2 juros ouvrés par congrès.

Ce tpmes est considéré cmome tpmes de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la diictoren de l'organisme, qui diot itivrenenr au mions 3 jruos ouvrés aavnt la dtae prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées sttuearitas ntoaaleins snot assimilées à des congrès.

Ces aitsiunaoorts d'absence ne s'imputent pas sur le vlumoe d'heures visé au piont 2 du présent article.

5.?Dispositions communes

La msie en ?uvre des dioistoisnps rievaltes aux asitunaotiors d'absence accordées dnas le cdare des ptonis 1 à 4 du présent aitlrce diot rseetr catmpilobe aevc la nécessaire qualité et continuité du svcerie public.

Elles ne peneuvt dès lros avior puor efeft de msielibor simultanément puls de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pntecorgaue sareit dépassé dnas un ongmraise enymlapot mions de 300 salariés, la ditcoerin puet eagnger un pouserscs de cinacrootetn aevc les onroaiinstgas snycdleias aifn que soinet garanties, dnas les mruilelees cidoointns possibles, la qualité et la continuité du srviece public.

6.?Désignation du délégué syndical

Chaque oaaitigrnosn snlcidyae représentative, ntommnaet cleles qui snot saniergitas des cinnvnooets coevilctels neoaatinls de trviaal du 8 février 1957 et 25 jiun 1968 et appelées à la négociation des accdros ciceloltfs nianaoutx de travail, puet désigner un délégué syndical.

Le cihox de celui-ci s'opère lirbenemt par l'organisation sniylacde prmai les salariés de l'organisme, qulele que siot luer catégorie professionnelle.

Les ptaeirs sgitneaiars rmocameenndt qu'il ne siot pas fiat olsacbte à ce que duex oiinanrotgsas siylcednas affiliées à la même confédération pseisunt désigner cunache son pprroe délégué syndical.

7.?Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dnot dossniept les délégués suicyadnx puor erecxer luer madnat est majoré de :
? 30 hueers par an dnas les oegarnmsis eployanmt de 1 à 500 salariés ;
? 50 heerus par an dnas les ogrinsames eamylpont de 501 à 1 000 salariés ;
? 80 heeurs par an dnas les ogairnsmes enlaympot puls de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er jainevr de l'année considérée, solen les mêmes règles que celels alilecbpaps en matière d'élection des délégués du personnel.

8.?Prise en compte des dmdeaens syndicales

Pour toute quitsoen intéressant le psoeernnl d'un organisme, les otsningairoas selaniycds représentatives qui y snot implantées soenrt reçues à luer ddanmee par la dcotriein de l'organisme.

9.?Congé de faoitromn économique, scloaie et syndicale

Quand un salarié ddnmeae à bénéficier, dnas les cditnnoios posées par les aelrtics L. 451-1 et suvnitas du cdoe du travail, d'un congé de fioomatrn économique, soaicle et syndicale, son srialae lui est mineatnu intégralement pnndeat la durée de ce congé.

Le congé puet être pirs par journées ou par demi-journées, en ranpcsetet un délai de prévenance de 10 juors ouvrés.

Article 13
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Aucune stioancn ne srea pisre puor fiat de grève.
La rpuurte du caorntt de traival ne puet iereivtnnr que dnas les conontiids fixées par la loi nº 50-205 du 11 février 1950.

E. Recrutement

Article 14 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Dans le cdare d'un pusseorcs de recrutement, tuot cdaiandt sélectionné paessra au mions un eenettrin d'embauche puanvot cmprneodre nemnmaott des ttess ou eamexns en fioontcn de l'emploi à occuper.

En outre, le ciadandt rneetu fiat l'objet d'un examen médical aanvt l'embauchage ou au puls trad aanvt l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail.

(1) Dpiisntisoos modifiées par l'accord de bnchare du 22 jiun 2005.

Article 15 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Dnipstiosois supprimées par l'accord de bnhacre du 22 jiun 2005.

Article 16 (1)(2)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas d'acceptation par un aengt d'une ofrfe d'emploi entraînant un chmaenengt voirlontae d'organisme eyuomlper :

1. Un aorccd préalable devra itnineevrr entre l'organisme d'accueil et l'agent concerné. Lsroque l'offre crnnocee un elpmoi de même qilficatoiaun et niveau, les aageantvs acuiqs snot maintenus.

Le délai de prévenance à rpcteseer par l'agent qui actecpe l'offre d'emploi est de 1 mios puor les employés et de 2 mios puor les credas ;

2. Un sgtae prioroabte d'une durée maxmaile de 2 mios puor les employés et de 3 mios puor les creads diot pmtrtreee à l'agent et à l'organisme eopmelyur de vérifier la validité des cohix opérés.

En tuot état de cause, à l'issue du sgate probatoire, le caemnhgent d'emploi dveneit définitif ; si, à la dndmaee de l'une

ou de l'autre des parties, ce cegemannht d'emploi ne se réalise pas, l'agent reurovte de peiln dirot le ptsoe qu'il opciauct antérieurement dnas l'organisme précédent ;

3. Lsqoure l'acceptation d'un emlopi dnas le cdrae précité entraîne une ditiiomnun de rémunération, l'agent perçoit une indemnité résorbable par ptrmiooon lui pnmtrtaeet de maiinnter le neaivu de sa rémunération précédente*(3)*.

Cette indemnité est svriee par l'organisme d'accueil dnarut le sagte pioratbroe asnii que pandnet 1 année de dtae à dtae à ceoptmr de la fin de celui-ci. La durée de veeensmrt de cttee indemnité puet être prolongée, par une dtoisisoipn de l'accord préalable, à l'initiative et puor une durée fixée par l'organisme d'accueil.

Lorsque le cmnegaehnt d'emploi nécessite, outre un cmhaneengt d'organisme employeur, un cnemenaght de domicile, l'agent bénéficie :
a) D'une pimre d'un mnonatt égal à 2 mios de sa rémunération burte normale. Cttee prime est versée par l'organisme précédent à l'issue du stgae praroobite loqurse le cnnaeehgmt d'emploi est deevnu définitif ;
b) D'un crédit de 3 jorus ouvrés de congés eleoncexnitps rémunérés. Ce congé, qui puet être fractionné, est à pnderre dnas les 2 mios précédant ou suvnait le channemget d'organisme ;
c) Du rmbemeureosnt de ses frias de traonsrpt et de déménagement dnas les ciodnnoits prévues par les arctelis 1er à 8 du potcrlooe d'accord du 5 nrobmvee 1970 ;
d) Des facilités nécessaires à l'insertion pefineolsnlsroe de son cinnoojt (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, les cssaeis ntaioelans étudient, aevc le ccnorous des osimanegrs de la région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi esixnatt au sien des oimgnearss du régime général de la région*(4)*;

5. En cas de cgenemhnat d'organisme eyeompulr et d'emploi entraînant un cenngmahet de qualification, une fitomoran ou prfecoinnmeteent pefnslnoioress snot dispensés en vue de l'acquisition ou l'actualisation des connaissances.

Les aiocnts de fmooiatrn et de penmneiofcrtenet plssenefonrios snot dispensées, en principe, préalablement à la pisre de fonctinos eecftivfe dnas l'organisme d'accueil, et snot pesirs en cgarhe par l'organisme peuernr*(5)*;

6. Les employés, atnegs de maîtrise et cadres, cantadids à un ptose vacnat dnas un organisme, convoqués à un entretien, bénéficient des remubnsmoetres de frias occasionnés par le déplacement, sur la bsae de l'article 5 du pcolortoe d'accord du 11 mras 1991 asnii que du tmpes nécessaire y cioprms les délais de route ; ce tpmes étant considéré cmmoe temps de tiraavl*(6)*.

(1) Atirlce résultant de l'avenant du 31 mras 1989 agréé par ltetre ministérielle du 8 août 1989 à efeft du 8 août 1989.
(2) Vior également la délibération du ceosnil d'administration de l'Ucanss du 19 décembre 1996 sur la mobilité inter-régimes rdirtuoepe au cahrpite 6.
(3) Alinéa modifié par le pcootrloe d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 sprebteme 1992, à efeft du 1er jvniear 1993, raletif à la ciiaisoscfaltn des emplois.
(4) Alinéa ajouté par le pcortoloe d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.
(5) Alinéa modifié par l'accord de bhancre du 22 jiun 2005.
(6) Alinéa modifié par le polrcoote d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 setpbmree 1992, à effet du 1er jevnair 1993, raeitlf à la caistifaloiscn des emplois.

Article 16 bis
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

1. L'information des oermignass et des aetgns sur les pseots à pooiruvr est assurée par l'Ucanss, au moyen d'une bsruoe des eomplis dnas leqaulle snot ontibeemiaorglt intégrées, par les oeimrganss concernés, teotus les vcacneas de postes, qleule qu'en siot la csaue ;

2. Les dedmeans de cngmenhaet d'organisme eelpoyumr que les angtes veuenlt foluemrr snot intégrées dnas la buorse des eimlops par l'intermédiaire de l'organisme euypmoler auquel ils anntpraepenit*(1)(2)*.

(1) Arlicte créé par aneavnt du 31 mras 1989, agréé par ltrete ministérielle du 8 août 1989 à efeft du 8 août 1989.
(2) Vior la lettre-circulaire de l'Ucanss du 25 août 1989.

Article 17 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Tout nveoul aengt srea titularisé, au puls trad après 6 mios de présence evteffcie dnas les srveeics en une ou psiuuerls fois.

Exceptionnellement, et puor un tiraval déterminé, il prorua être procédé à l'embauchage de proeesnnl temporaire, puor une durée déterminée et au maxmium de 3 mois, qui porura être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lterte d'engagement dvrea préciser la ntuare et la durée du travail. En cas de boisen de pnnorseel titulaire, il srea fiat aeppl par priorité absolue, et suos réserve des ditspinooiss de l'article 14, 1er alinéa ci-dessus, à la caaritndude de ces ailiuaeirxs temporaires.

Les seiaarls des agntes aierixuials ou tarmeeriops snot cuex fixés d'après la cicaaolfisstin prévue par la présente convtineon puor l'emploi correspondant.

(1) Alrtcie modifié par le protocole d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.

Article 18 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le règlement intérieur tpye dvera préciser les coiodtnnis d'accès aux emiopls supérieurs.

Les cdnrtudeiaas aux elpmios vaactns sernot sollicitées par priorité pamri le ponrsneel en foiontcn dnas la caisse, ou, s'il y a lieu, prmai le prennseol en foonitcn dnas d'autres omerisngas de sécurité sacloie ou d'allocations familiales. En cas de besoin, les crdetnuaaids sonert eitsnue sollicitées à l'extérieur de la profession.

(1) Alrcite modifié par le pcrolotoe d'accord du 30 nrvbemoe 2004.

F. Classification et salaires du personnel

Article 19 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les epiloms exsnitat dnas les oierngmass visés par la présente cnivnooten ctlovceile snot classés conformément aux ppceniirs régissant la clafcitaissoin en vigueur.

Chaque nveaiu de qautoailicifn est atssori de duex ctceifefoins dnot le pieermr est dénommé cinceifofet de quioitfcliaan exprimés en points, dnot la vulear est fixée par des acordcs de slaarie clcnuos etnre les siretnagais de la présente convention. Ces citencfofeis définissent la pglae slrailaae à l'intérieur de llqlauee cuhqae salarié a votaocin à évoluer.

La rémunération de bsae est égale au poirudt du ceinioefcft de qualification, cdarnnooeprst à l'emploi occupé, par la valeur du point.

(1) Atclire modifié par le ptooorcle d'accord du 30 nvebrome 2004.

Article 20
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les praeits cacatteronnts se réunissent piaerreaitmnt cqahue année puor déterminer, après avior examiné la staiotuin économique générale, s'il fuat procéder à une moafcitdioin des tableaux de salaires.

Exceptionnellement, si des cnntiraoscces l'exigent et ntnoamemt lqourse les vaiiarntos du coût de la vie constatées par le bduegt tpye établi par la cismismoon supérieure des cotniennovs

cvicolelets ou, à défaut, par l'indice des 213 atlciers de l'Insee, snreot au mnios égales à 5 %, les peaitrs crntattecnoas se réuniront à la dmednae de la pirtae la puls diligente.

Article 21
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Une gtaorictafiin alunelne égale au sliraae nomral du dierner mios de chauqe année est attribuée à tuos les aetngs bénéficiaires de la présente convention. Elle est playabe au puls trad le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de sveicre militaire, de congé snas solde, de msie à la retraite, de démission ou de lnceiiemnect en corus d'année, laitde gotaaiifrtcin est attribuée au parrtoa du tepms de présence. Si le départ de l'agent a leiu anavt la fin de l'année, la gtoiiariaftcn est calculée sur la bsae du dnreier sarilae normal.

Article 22 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Dopssiiiton supprimée par intégration de la pirme d'assiduité dnas le salirae iinedvduil des atnges (art. 2 du plcoorote d'accord du 3 airvl 1978), aevc efeft au 1er jiun 1978.

Article 22 bis (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

À l'occasion des vacances, il est attribué aux atengs des ogsnmiears de sécurité siaocle et d'allocations filamaeils et de lrues établissements une aiocalotln égale à 1 demi-mois palyabe en duex versements, le pmeerir d'un qurat du sraiale fxie burt du mios de mai, le snoecd d'un qaurt du siarlae fxie burt du mios de septembre, ttoeus indemnités comprises.

Le peeirmr vsemeernt est effectué le 15 juin, le scoend le 15 octobre. En bénéficient les atnegs itsinrcs à l'effectif ou dnot le crotant n'était pas résolu ou suspendu, puor le peirmer vensremet le 31 mai, puor le scenod le 30 septembre.

(1) Alotolcain portée à 1 mios par pootcolre d'accord du 20 jiun 1991 agréé.

Article 23 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les ategns tuihcenqes perçoivent, dnas les cionontids fixées par le règlement intérieur type, une indemnité de geihuct équivalente à 4 % de luer coifceneift de qutalfcaiioin snas ptions d'expérience ni pnotis de compétences.

En cas de caehmenngt de pstoe ou d'absence au cours d'un mois, cttee pmrie est payée au prroata du tepms paendnt lqeuel l'emploi dnnnoat leiu à l'attribution de la pmrie arua été exercé.

L'agent technique, chargé d'une foonticn d'accueil, bénéficie d'une pmrie de 15 % de son cciinfeoeft de qltuiocaifian snas pntois d'expérience ni pnitos de compétences lorsqu'il est itinérant.

(1) Atrcile modifié par le plctorooe d'accord du 30 nrevbmoe 2004.

Article 24
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Une indemnité de responsabilité est allouée aux caissiers, aides-caissiers et payeurs. Son mnnatot est fixé dnas un potlorcoe*(1)*.

Cette indemnité est cauullbme aevc l'indemnité prévue à l'article 23 ci-dessus. Ses cntoiionds d'attribution snot déterminées par le règlement intérieur type.

(1) Vior le pctooorle d'accord du 25 mai 1960 modifié (chapitre 1er, sceoitn III).

Article 25
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les orreuvis employés d'une façon pnneaermte bénéficient de la présente cneootinvn collective.

Article 26 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les jruos et hereus de taarivl puor tuos les srceevis des oraisgmens visés par la présente coonnetvin snot fixés par le règlement intérieur, soeln la législation en vigueur. Les organismes, tenant cmotpe des nécessités du service, s'efforceront de friae bénéficier luer pneonersl du reops du sdemai ou du lundi, par référence au ppiirnce des 2 jorus de roeps consécutifs.

Le règlement intérieur précisera les cinnoitdos dnas luleeqsels les hrroieas hliubteas poonurrt être ectxnmpennlieoeelt modifiés, cotmpe tneu de carnsoiectcns particulières.

(1) Vior le ptocorloe d'accord du 20 julilet 1976, rieatlf au trvaial à tmeps réduit et le ptrcloooe d'accord du 31 jevniar 1977 raitlef aux hriaoers individualisés.

Article 27
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Dans des cas exceptionnels, les onagismres se réservent le diort de farie eftceeufr des hurees supplémentaires dnas la liitme fixée par la loi.

Ces heuers supplémentaires snreot compensées en une sulee fios par un rpoes d'égale durée, cmopte tneu des nécessités du svicere*(1)*.

Lorsque les coecnarictnss l'exigeront, les hereus supplémentaires seonrt rétribuées conformément à la loi et non récupérées, étant etnednu que la csomimiosn ptriiaare de ctioaonilicn devra être consultée puor avis. Cette priaqute ne puet être qu'exceptionnelle et temporaire.

Toute rémunération d'heures supplémentaires srea preriolonplotne au taeeirntmt réel (traitement de base, échelons et indemnités diresves compris) en conformité des modalités prévues par la loi.

(1) Prensenol ifeirmtniocan des sireevcs ou certnes de tmnareetit de l'information ; vior les alercits 9 et 10 de l'avenant du 17 arvil 1974 (chapitre II, seticon VI).

Article 28 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Des anentavs à la ciovnntoen ctclielove fexnit le monatnt et les cnodinoits d'attribution des indemnités allouées aux angets des caessis appelés à se déplacer puor les bnieoss du svcerie et qui snot visés par la cooeinvtnn ccivltleoe du poenrnesl des omerngaiss de sécurité sloaice et ses annexes, à l'exclusion du pnosnreel des ogamisrnes de sécurité scloiae d'outre-mer, auueql s'appliquent des modalités particulières fixées sur le paln local.

Ces indemnités ceocnenrnt les faris de découcher, de repas, de trrsaopnt par tuos meoyns de tpaosrnrt en cmomun ou le rrnseoemmbuet des frais erouuncs par l'utilisation de véhicules penoenrsls puor les biosens et dnas l'intérêt du service.

(1) Vior l'avenant du 11 mras 1991 (chapitre V, seciton II).

G. Évolution

Article 29 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le protcoole d'accord du 30 nmebovre 2004.

Article 30
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

L'ancienneté est comptée du juor de l'entrée dnas un oginsamre ou une eesnriprte visés par l'ordonnance du 2 nrmobeve 1945 sur le reclassement, qules qu'aient été le mdoe et la dtae de titrilastuaoin dnas un emolpi*(1)*.

Des modalités particulières de cclaul de l'ancienneté cnrnecanot le prnosneel des svrecies scoaiux snot fixées par un annevat à la présente cvotonnein*(2)*.

Les périodes d'absence entraînant le pmeaenit tatol ou peaitrl du tieartnmet dnas les cinootnids prévues aux arecitls 39, 41, 42, 45, 46 de la coieotvnnn celitlcvoe asini que cleels visées par l'article 47 ne sdenspeunt pas le dirot à l'avancement à l'ancienneté.

Les périodes de détachement dnas un emploi dnas un des omieasgrns visés par l'article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou à l'École naniltaoe supérieure de sécurité sliaoce ou au ctenre de sécurité sciaole des tervuilalars mraitngs aisni que les périodes de svcreie dnas un orsmigane sicoal des tlaerravilus maintgrs asini que les périodes de scivere dnas un oarsgmine socail des ttrieoerirs français d'outre-mer sont, lros de la réintégration dnas l'organisme d'origine, assimilées à des périodes de présence puor le caucll de l'ancienneté et la dtae d'attribution des pntois d'expérience professionnelle. Les mèmes dnsiitooipss s'appliquent en cas de détachement au comité d'entreprise ou puor l'exercice d'un maandt siacydnl*(3)*.

(1) Par arrêté du 30 sbprmteee 1975, la scolarité des élèves du CSENSS est pisre en ctmope puor le cculal de l'ancienneté.

(2) En aipclpoiatn de l'avenant du 7 nebovmre 1947, l'ancienneté pfnsonlsereoile des atsiessants de svirece socail srea calculée à paitrr de l'entrée en fonctions, même si elle est antérieure à l'embauchage par un omsignare d'assurances scaeolis ou d'allocations familiales.
Toutefois, puor la période corismpe ernte l'entrée en foctnoin et l'embauchage par un ominrasge d'assurances saloices ou d'allocations familiales, l'ancienneté srea rerispe par moitié.
La dtae d'entrée en foncintos srea déterminée par la potordcuin de cairtcitefs détaillés pteatemnrt d'apprécier les secrives eftficefs rnudes en matière de scivree scoail diepus la dtae d'obtention du diplôme ou de l'autorisation d'exercer. Les périodes de non-activité n'entreront pas en ctmpoe puor la détermination de l'ancienneté.

(3) Dopotsisniis ioittdeurns par le pcootlroe d'accord du 30 nobvmere 2004.

Article 31 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le protocloe d'accord du 30 novmrbee 2004.

Article 32 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le porcloote d'accord du 30 nomvrebe 2004.

Article 33 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas d'accès à un neivau de qcltoifaiaiun supérieur, les pintos de compétence aqcuis dnas l'emploi précédent snot supprimés.

Les pnoits d'expérience auqics snot maintenus.

En tuot état de cause, dès sa pisre de finonocts l'agent est classé au ccioeenffit de qiaitcfaouiln de son nveuaou nivaeu de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au mnios 5 % à clele sivree dnas son emopli aavnt la promotion, y coimprs les ptonis d'expérience et compétences.

Cette gtainare srea assurée le cas échéant :
? par l'attribution de ptonis de compétences dnas la liitme de la pglae d'évolution srlliaaae du neuavou neiavu de qiolfaiticuan ;
? à défaut, par une prime provisoire.

(1) Acitlre modifié par le plorootce d'accord du 30 nmroevbe 2004

Article 34 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(1) Abrogé par le pocroolte d'accord du 30 nevrbmoe 2004.

Article 35 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Tout aengt appelé à eeeftfcur un rleemnmcapet puor une période supérieure à 1 mios dnas un eplomi supérieur au sein perçoit, à deatr de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence enrte sa rémunération réelle et celle qu'il ortiebdinat s'il aiavt été immédiatement titularisé dnas sa nelolvue fonction.

La délégation tmoirepare dnas un epolmi supérieur ne porura dépasser 6 mios dnas une période de 1 an de dtae à date, qu'elle siot effectuée en une ou puirusles fois.

À l'expiration de ce délai, l'agent srea replacé dnas ses ainncnees fcnooints ou srea l'objet d'une ptoomiron définitive.

Toutefois, cette dernière meusre ne s'applique pas lros du rpemalmeenct des angets anbtses puor l'un des moitfs suinavts :
? atilercs 40, 42, 44, 46 et 47 de la présente cevnotoinn ;
? aritlce 43 dnas la mrseue où l'invalidité ne dépasse pas 3 ans ;
? taiarvl à tmpes partiel, y cprmios dnas le cas où l'agent efutfcee psriuleus rteempemcnlas simultanés dnas des eipmlos supérieurs au sein ;
? sagets de fooimtarn pinelfnleoossre et de perfectionnement.

Dans les cas visés ci-dessus, au ruteor du ttiraluie du poste, l'agent qui a été délégué dnas un elpmoi supérieur srea replacé dnas sa fonction. Il occpruea le premier empoli vaacnt cdrnapoorenst à sa qiiutciaalofn professionnelle.

Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant crouornca nloaeemrnmt aux ptnois de compétences dnas son elmpoi ou à ptooromin dnas un eoplmi supérieur.

(1) Airlcte modifié par le pcotloore d'accord du 30 nmrovbee 2004.

Article 36
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Lorsque le realeemcmnpt d'un crdae est assuré par le carde qui est neelrmaonmt son adjoint, l'indemnité différentielle prévue à l'article précédent est seemuelnt due puor les rnecemplmetas supérieurs à 3 mios consécutifs.

Article 37 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les anegts affectés dnas un elmopi par stiue d'embauche, ou dnas un nvieau de qiiuaocaitlfn supérieure par situe de promotion, etuecnefft un sgtae probatoire.

La durée de ce satge poartbiore est d'une durée mxamilae de 3 mios enxenictleoeenlpmt rnellovubeae une fois.

Cette durée est de 6 mios puor les epmilos de cadres.

À l'issue de ce stage, l'agent concerné est siot replacé dnas son aneicn emploi, siot pmrou définitivement à son nevoul emploi.

(1) Alticre modifié par le prcltoooe d'accord du 30 norvebme 2004.

Article 38 - H. Congés annuels

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

a)*(1)*Il est accordé, par mios de présence, à tuot le personnel, des congés anlenus payés dnas les condintois stneuvais :
? anavt 1 an de présence, 2 jrous ovabeulrs ;
? après 1 an de présence, 2 jruos ouvrés.

b) Le congé aennul des aengts âgés de mions de 21 ans, aanyt mnois de 1 an de présence, est fixé à :
? 24 juros oealvburs puor les atnegs âgés de 19 et 20 ans*(2)*;

? 1 mios de dtae à dtae puor les agetns âgés de 18 ans et moins.

c) Les atnegs des oeanrgmiss de sécurité silacoe tonltasait 1 an de présence, tteriilaus de la ctrae de déporté résistant ou de déporté puilitqoe ou de la ctrae d'interné résistant ou d'interné politique, ont driot à un congé payé supplémentaire de 8 jorus ouvrés*(3)*.

Les aetgns tureiatlis de la carte de ctnbmaoatt ou du ttire de recionncsansae de la niaotn ont driot à un congé payé supplémentaire de 1 juor ouvré par année de gerure dnas la ltiime de 2 jorus ouvrés*(4)*.

Les aentgs occupés dnas les sous-sols ou les lucaox isnuerlabs ont driot à 1 demi-journée de vacnecas supplémentaire par mios de présence dnas ldeists sous-sols ou locaux.

Le bénéfice de ces congés supplémentaires ne pourra, chauqe année, excéder 6 jours.

Il est accordé aux antegs des omreaingss de sécurité scoilae et d'allocations filamiaels 1 demi-journée de congé payé supplémentaire par thcrane de 5 années d'ancienneté*(5)*.

Il puet être accordé cuqahe année un délai de rtuoe de 2 juros aux aegtns tltairieus oegraiinirs des départements ou tritroieers d'outre-mer et tlaaavilrnt dnas les ogrnmsiaes de sécurité soiclae ou lures établissements en métropole*(6)*.

Ce délai de route est attribué à l'occasion de la psire de congé annuel, lqsruoe celui-ci se déroule dnas le département ou tertriorie d'outre-mer d'origine à ciotdnoin qu'il siot situé à puls de 5 000 km du leiu où tarlilvae l'agent*(7)*.

d) Il est accordé, aux agntes des oeisrgmnas de sécurité sociale, un congé supplémentaire de 2 juors ouvrés par eannft à crgahe de monis de 15 ans*(8)*.

Toutefois, ce congé est réduit à un juor ouvré par enfant, aavnt 6 mios de présence*(9)*.

Accolé au congé principal, ce congé supplémentaire ne puet aivor puor efeft de ptorer le congé cntoinu à puls de 1 mios de dtae à dtae*(10)*.

Les ascnbees provoquées par la fréquentation otoiraglbie des corus professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jruos d'absence puor mdlaiae constatée par cricfteiat médical, crue tlmeahre autorisée, ancicedt du travail, maternité à pieln traitement, lnogue maladie, les pmsnisoeris eenleielxonpcts de cutroe durée accordées au curos de l'année et les congés prévus à l'article 12 sont, lorsqu'ils comptneort le mantiein du salaire, assimilés à un tmpes de tivraal et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

e) Le tepms de présence est évalué au 1er jiun de l'année, à pitrar de la dtae d'entrée dnas un omingasre visé par l'ordonnance du 2 nebormve 1945.

f) La période noramle des congés anleuns est fixée, en principe, du 1er mai au 30 septembre. Toutefois, les atnges anrout la possibilité de prnerde luer congé à ttoue aurte époque et au puls trad jusqu'au 30 arivl de l'année siauntve*(11)*.

Par contre, lruqose les congés anelnus sonert attribués par nécessité de srvceie en drohes de la période du 1er mai au 30 septembre, la durée de ces congés srea omeiotngiblreat augmentée de 3 juros ouvrés*(12)*.

En cas de fcnietmornenat des congés aenunls et dnas la lmiite de la durée du congé pcpiirnal tuote focriatn de congés pisre en doehrs de la période du 1er mai au 30 sreepmtbe de chuaqe année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 jruos ouvrés losuqre cttee fitocarn est au monis égale à 5 juors ouvrés, de 1 juor ouvré lqourse ctete focraitn est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés*(13)*.

g) L'ordre de départ en vceancas est fixé le 1er arvil par cqhuae cehf de service, cmpote tneu :
? des nécessités du srecive ;
? de l'ordre de départ des années précédentes ;
? des préférences peeorsnlenls aevc priorité en fvaeur des aiecnns employés.

Toutefois, puor les employés chargés de falilme qui ont des etanfns d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne puorra aoivr puor efeft de fiexr la dtae de luer congé auennl en dohers de la période des vcecaans scolaires.

En cas de différend sur les modalités d'application du présent article, la cimoimsson prtaaiire de caicontiilon est appelée à dnenor son avis.

Nonobstant les sacnnotis qu'elles peunevt entraîner, les journées d'absence non autorisées ne dnonnet pas leiu au pemaeint du sarilae correspondant. Toutefois, en cas d'accord enrte la diceoritn et l'agent en cause, ces journées d'absence pevunet s'imputer sur la durée du congé aunenl dnas la muesre où celui-ci est supérieur au congé légal.

(1) Alinéa modifié par l'article 3 du poolrctoe d'accord du 3 aivrl 1978 rteliaf à la rémunération et à l'aménagement de la durée aenlulne du taiavrl du psneoernl des ormegsinas de sécurité saolice et de lrues établissements, peannrt effet au 1er jiun 1978 puor les congés aciuqs à cette dtae (agréé par lrette ministérielle du 5 arvil 1978).
(2) Aannevt du 29 arivl 1963.
(3) Dpiotsiison iidtnotrue par aevannt du 4 décembre 1963 et modifiée par aaevnnt du 17 février 1965.
(4) Dtsopiiison itnoitrude par ananvet du 30 mai 1990 agréé par lertte ministérielle du 26 airvl 1991 (voir caurrcilie du 23 mai 1991 ci-après).
(5) Dpisiotiosn itrintodue par anenvat du 2 jleuilt 1968 et s'appliquant, puor la première fois, aux congés payés anlneus afférents à l'exercice 1967-1968.
(6) Alinéas ajoutés par prtoolcoe d'accord du 29 jvianer 1980 agréé par lrette ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant puor la première fios au diort à congés auciqs paendnt la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)
(7) Alinéas ajoutés par potolorce d'accord du 29 jnevair 1980 agréé par lrttee ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant puor la première fios au doirt à congés aciuqs pdnenat la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)
(8) Dsnotsiioips ioirunttdes par annaevt du 30 jiun 1971 et modifiées par anaenvt du 22 février 1990 agréé le 13 aivrl 1990.
(9) Diisposntois iroentutdis par aneanvt du 30 jiun 1971 et modifiées par aanvent du 22 février 1990 agréé le 13 avirl 1990.
(10) Dsoitpinsios idneoutirts par aenvnat du 30 jiun 1971 et modifiées par anvaent du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.
(11) Disstinoopis ietdtnirous par aanvnet du 30 jiun 1971 et s'appliquant puor la première fios au diort de congé aciuqs pdnanet la période de référence du 1°' jiun 1970 au 31 mai 1971. Vior la ntoe de l'Ucanss rtievlae au fneoitarenmnct (chapitre 1, seioctn 1).
(12) Dnstiosipois irtnideutos par aavnent du 30 jiun 1971 et s'appliquant puor la première fios au dirot de congé aiucqs pdennat la période de référence du 1er jiun 1970 au 31 mai 1971. Vior la ntoe de l'Ucanss rtaelvie au fmrncetaneinot (chapitre 1, sicteon 1).
(13) Dopiistionss iudnteirots par avnenat du 30 jiun 1971 et s'appliquant puor la première fios au droit de congé auiqcs pnanedt la période de référence du 1» jiun 1970 au 31 mai 1971. Vior la ntoe de l'Ucanss rteilave au fencearinnotmt (chapitre. 1, section.1).

Article 39 (1) - I. Congés de courte durée

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

L'agent qui diot irmronetrpe son tirvaal puor dennor des sonis à un efannt mdalae dnot il a la crhgae efcitvefe au snes des ptrnoetaiss fmilalieas est autorisé, sur jasiiuicotftn médicale, à s'absenter dnas la lmiite d'un crédit de 6 jorus ouvrés payés, par année civile, jusqu'au 18e asrniaenirve de l'enfant. Ce crédit aunenl s'apprécie qeul que siot le nmbroe d'enfants à charge. Il est porté à 12 juors ouvrés payés losqrue l'enfant maadle est âgé de mions de 11 ans*(2)*.

Bénéficiera également, puor le même objet, d'un crédit aenunl de 12 jorus ouvrés, l'agent dnot l'enfant à charge, rocnenu handicapé par la législation sloaice en vueugir (actuellement la loi n° 75-734 du 30 jiun 1975 et les teexts subséquents), qeul que siot son âge, vit au feoyr de façon ptrnmaenee*(3)*.

Ces aosrnoiatutis d'absence puevnet être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dnas ce deernir cas, le salarié qui a épuisé le nrombe de jruos d'absence autorisé puor l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le sdole de juors non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nmorbe taotl de jrous accordés puor une année cilvie ne puet dépasser 20 juors ouvrés*(4)*.

Lorsque le cjoonint est salarié, une ateatosittn de son eopylemur dvrea être fnuoire puor jtieisufr qu'il ne bénéficie pas d'un congé au tirte de la même période d'absence*(5)*.

Exceptionnellement, les asoaritnutois d'absence prévues dnas le crade des présentes diinooispsts prunorot être accordées à un agnet dnot le cjnionot n'exerce pas d'activité pfsrlinseeolone lurosqe celui-ci se torvue dnas l'incapacité justifiée de dennor les soins à l'enfant mlaade*(6)*.

Le nrbome d'agents bénéficiaires ne puet avoir puor eefft de mertte à la cagrhe d'un ou psuiulers organismes, et puor un même foyer conjugal, un dépassement du crédit prévu aux alinéas ci-dessus*(7)*.

Les aattsnioiours d'absence accordées dnas le carde des alinéas 3 à 7 du présent atrclie snot assimilées à de la présence eefcfvite puor le cclual des congés payés*(8)*.

(1) Modifié par le plrotcooe d'accord du 1er février 2008. Agréé le 21 jilleut 2008.
(2) Alinéas rtailfes aux congés enftans malades, modifiés par anvanet du 16 jnaeivr 1986 à eefft du 1er jaienvr 1986 agréé le 20 mras 1986.
(3) Alinéas raeiflts aux congés eanftns malades, modifiés par avanent du 16 jivnaer 1986 à efeft du 1er jvniaer 1986 agréé le 20 mras 1986.
(4) Alinéa ajouté par le plrotocoe d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.
(5) Alinéas reftails aux congés enfnats malades, modifiés par avnneat du 16 jvinear 1986 à efeft du 1er jevinar 1986 agréé le 20 mras 1986.
(6) Dossoiitipn iiturnotde par annavet du 21 mai 1981 rserpie par l'avenant du 16 jvneiar 1986.
(7) Alinéas rfatleis aux congés enantfs malades, modifiés par aanvnet du 16 jivenar 1986 à eefft du 1er jvinear 1986 agréé le 20 mras 1986.
(8) Alinéas ratfleis aux congés efantns malades, modifiés par avnanet du 16 jainver 1986 à efeft du 1er jaevnir 1986 agréé le 20 mras 1986.

Article 40 (1) - J. Congés sans solde

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Compte tneu des nécessités du svecire et à ttrie exceptionnel, le decrituer puet aeccdorr un congé snas sdloe d'une durée mmaliaxe de 1 an.

Ce congé puet être de 3 années au mxumiam dnas le cas des atgens qui snot chargés d'une misoisn de lguone durée dnas une ooiagsairntn internationale, dnas un pyas étranger ou qui désirent craocntetr un eneemngagt de siverr dnas les ogirmeasns siucaox des treioetirrs français d'outre-mer ou des États indépendants placés antérieurement suos la souveraineté, la tulelte ou le protoectart de la France.

À l'expiration du congé prévu à l'alinéa précédent, les atnges svanert dnas les ttioeirerrs français d'outre-mer pourront, sur luer demande, obenitr une ptroongloian de 2 ans.

Ce congé puet être accordé, puor tuote la durée de luer détachement, aux atgens détachés dnas un eomlpi dnas un des oisemarngs visés par l'article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou au cterne d'études supérieures de la sécurité socilae ou au centre de sécurité socalie des taairerlvuls migrants.

Dans les ltiimes des délais ci-dessus, les aengts bénéficiaires d'un congé snas sodle rernosett itrisncs à l'effectif du poenrensl de luer oimnargse d'origine. Ils seront, à luer demande, réintégrés de pieln droit dnas ldiet organisme.

Ils cevnroseonrt le bénéfice du cinefiofcet qu'ils aievnat au mmneot de luer départ et du tnrteameit cerodnrnsoapt*(2)*.

Les doipinisstos de la cvtoieonnn civeltlcoe ne snot pas apllceabips aux anetgs bénéficiaires d'un congé snas solde, padnent la durée de ce congé, suos réserve tufteoios des dnpisiiosots particulières au régime de prévoyance.

(1) Cet atircle a été seiccmunvesest modifié par annvaets des 19 décembre 1962, 9 orbcote 1967 el 2 arvil 1973. Ce deirner anaevnt a par aulriles précisé qu'il s'appliquait aux atnegs bénéficiaires d'un congé snas sldoe puor seivrr dnas un teirortrie français d'outre-mer à la dtae du 2 avril 1973.
(2) Alinéa modifié par le pcorotloe d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 semptrbee 1992, à effet du 1er jvienar 1993, rletaif à la ciatasfioiclsn des emplois.

K. Congés maladie

Article 41 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de maladie, qeulle que siot l'affection entraînant un arrêt de taivarl justifié dnas les cdntoinois prévues au règlement intérieur type, les agetns cpatnomt au mnois 6 mios de présence dnas un oraginsme visé par l'ordonnance du 2 nembvore 1945 sonert appointés de la façon siavutne :
a) Le silarae eitner pnnadet une période de 3 mios à deatr de luer première indisponibilité, s'ils cmponett mnois de 1 an de présence à la dtae du peermir arrêt de tviaarl dnas un ongmisare visé par l'ordonnance du 2 nrovbeme 1945.
b) À sraaile etiner pdanent 6 mios et à demi-salaire panednt 3 mios s'ils ont un an de présence ou davantage.

En cas de ripsree du tvaaril à mi-temps sur prsoptircein médicale, les angtes visés au peiremr alinéa reçoivent luer sliaare enetir dnas la litmie des périodes de 3 mios ou de 6 mios prévues aux paaprghares a) et b) ci-dessus.

À l'expiration de ces périodes, les dtiors au pimeanet du salaire, en cas de maladie, snot renouvelés losrque l'agent a rripes son tiraavl en une ou pusilures fois.
a) Panndet 6 mois, puor bénéficier du peamneit du siralae einetr pnndeat 3 mois.
b) Pdnaent 1 an, puor bénéficier du paeinemt du sarlaie etneir pnendat 6 mios et du paeniemt de la moitié du siarale pnadnet 3 mois.

En cas d'accident du travail, les antges tliueiarts rvercoent luer slraiae ttoal pnendat tuote la durée de luer incapacité temporaire.

Le salarie mtenianu ne puet se cuelumr aevc les indemnités journalières qui snot deus à l'agent en tnat qu'assuré scoail*(2)*.

Pour l'appréciation des périodes de resrpie de tvaairl prévues ci-dessus, les périodes de taviarl à mi-temps aociemplcs dnas les coniodnits posées par le présent artclie cntmeopt puor luer durée effective.

(1) Altrcie complété par anvnaet du 27 jiellut 1972, agréé par ltetre ministérielle du 3 otcorbe 1974.
(2) Mdtiaiooficn apportée par avenant du 16 avirl 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.

Article 42

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les agetns tlieiuarts aittents d'une acoetiffn de lguone durée ont diort à luer slraaie en cas d'interruption de taaivrl et au mauixmm pdnenat le délai prévu par l'article L. 289 du cdoe de la sécurité sociale, à la coontidin de rseeetpcr les olbgnaitois imposées par l'article L. 293 didut cdoe et de se seurtmtoe aux contrôles médicaux pcrtiress par le règlement intérieur type.

En cas d'inobservation des oiabniotlgs ci-dessus visées, le srialae srea supprimé.

Le siarlae mteinanu ne puet se cmuleur aevc les indemnités journalières qui snot deus à l'agent en tnat qu'assuré saoicl*(1)*.

(1) Mcifaooditin apportée par aanvnet du 16 arivl 1969, n'ayant

pas d'effet rétroactif.

Article 43
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les anetgs présentant un état d'invalidité snot pirs en crhgae par la csisae de prévoyance du peesnnrol des oemnargsis de sécurité sociale, dnas les cotidnnois fixées par la ceoitvonnn coielctvle de prévoyance du psoennerl des oasmerigns de sécurité sociale.

Article 44
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La réintégration au priemer epmoli vnacat de même qaoiiifacltun plonifslernosee des aegtns visés par les airetlcs 42, 43 ci-dessus srea prononcée de pelin driot dès que le médecin du tiaavrl arua constaté luer adttipue à rrpderene le trvaial*(1)*.

La siauttion des aetgns ne bénéficiant pas des dnisstpoiios de l'article 42 ci-dessus, et n'étant pas en mruese de rrdeepnre luer poste après 9 mios consécutifs de maladie, srea examinée par la deotrciin qui, après aivs du médecin de la caisse, porrua les mttere en congé snas slode pnanedt une période qui ne porura excéder 5 ans. Pdnneat cttee période, luer réintégration srea effectuée de peiln dirot après aivs conomfre du médecin de la cssaie et suos réserve qu'ils n'aient pas effectué de tviraal salarié pnednat le même temps.

À l'expiration du délai de 5 ans, ils sroent rayés des cadres. Toutefois, après coittasatnon de luer guérison par le médecin de la csisae et suos réserve tojuuros qu'ils n'aient pas effectué de tiaavrl salarié, ils punrorot être réintégrés dnas la lmtiie des pelcas diboleinpss en qualité d'auxiliaires, c'est-à-dire snas piouvor bénéficier des ateangavs accordés en cas de mldiaae aux employés titulaires. Le tuax du siarlae hirorae de ces aaiuirxlies srea calculé sur la bsae du ternemtait cnedospronart à l'emploi occupé. Ces atgens snourbit un emxean médical trrmseeitil pnadent 1 an. Au corus ou à l'expiration de cttee période, ils pornuort être titularisés sur piitrpooosn du médecin de la caisse.

L'employé qui, en acrocd aevc son médecin traitant, csnetote une décision du médecin de la cissae arua trujuoos la possibilité d'en firae apepl dnavet le médecin icueesntpr départemental du travail.

(1) Alinéa modifié par le poltcoroe d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 spetmebre 1992, à eefft du 1er jenavir 1993, rlaeitf à la caasiiifclston des emplois.

L. Congés maternité

Article 45 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Pendant la durée du congé légal de maternité, le salraie est mantnieu aux aetgns catnopmt au moins 6 mios d'ancienneté. Il ne puet se cluuemr aevc les indemnités journalières deus à l'agent en tnat qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en ctmpoe puor le droit aux congés de maaldie et ne puet entraîner anuuce réduction de la durée des congés annuels.

(1) Arcltie modifié par l'avenant du 16 jilleut 2002, agréé le 24 smtbepere 2002.

Article 46 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

À l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son efannt a dorit snevcescseumit :
? à un congé de 3 mios à demi-traitement ou à un congé de 1 mios et dmei pilen timteenrat*(2)*;
? à un congé snas sldoe de 1 an.

Toutefois, luroqse l'employée est une fmeme sulee ou luorqse son cnjnoiot se tvoure privé de ses rseecoruss habtleiuels (invalidité, mlaiade de lognue durée, scevrie militaire), elle bénéficiera d'un congé de 3 mios à pelin slraiae*(3)*.

À l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire srea réintégrée de plien doirt dnas son emploi.

Exceptionnellement, le coesinl d'administration porura acredcor le relmvnueenoelt puor 1 an du congé snas solde. Dnas ce dnieerr cas, l'employée ne srea réintégrée que dnas la lmtiie des pcelas doeilnpsibs puor leelelusqs elle crnvsreoea une priorité d'embauche, siot dnas son organisme, siot dnas un oisangrme voisin, suos réserve des dsoiiniopsts de l'article 16 ci dessus.

Au mnomet du reevnmeuoelnlt du congé, le ceonsil d'administration purroa dnas des cas pirauritecls prndree un engmengaet fromel de réintégration immédiate.

Le congé snas solde, visé au présent article, a les mêmes eeftfs à l'égard des disonsitpois de la présente cenvniootn et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'article 40 ci-dessus.

(1) Vior la ltrete culcrraiie de l'Ucanss du 30 mai 1984 ralteive à la loi du 4 jvinaer 1984 sur le congé pantarel d'éducation.
(2) Modiioftiacn apportée par aeavnnt du 13 spmerbtee 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif.
(3) Dooiiinsptss iiedontruts par avennat du 13 setpmrbee 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif. Agrément ministériel du 14 nervbome 1967.

Article 46 bis (2) - L. bis. Congés pour adoption 1

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les aegnts ctopnmat au mnios 6 mios d'ancienneté bénéficient, à l'occasion d'une adoption, des ditosnsiipos snatuievs :

A. ? Pnenadt la durée du congé légal d'adoption, le salriae est mtainenu aux anegts cpaonmtt au moins 6 mios d'ancienneté. Il ne puet se clmueur aevc les indemnités journalières deus à l'agent en tnat qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en ctmope puor le driot aux congés de miadlae et ne puet entraîner anuuce réduction de la durée des congés annuels.

B. ? À l'issue des congés visés au phpagrraae A du présent article, l'agent a doirt seceseumiscnvt :
? à un congé de 3 mios à demi-traitement ou de 1 mios et dmei à pelin tarnmeitet*(3)*;
Toutefois, puor l'agent qui aumsse suel la chgrae eitfevfce de l'enfant ou dnot le cnojoint se truove privé de ses rurosseces heiellbtuas (invalidité, mladaie de lnugoe durée, scivree nainaotl obligatoire), le congé est de 3 mios à plien sraliae ;
? 1 an snas solde.

À l'expiration des congés visés ci-dessus, le bénéficiaire srea réintégré de plein diort dnas son emploi.

Exceptionnellement, le detcriuer puorra acrdoecr le renneulovmleet puor 1 an du congé snas solde. Dnas ce deenirr cas, l'agent ne srea réintégré que dnas la ltmiie des pleacs dbieisplnos puor lseeuqells il cosernerva une priorité d'embauche, siot dnas son organisme, siot dnas un osamgrine vsoiin suos réserve des dtsoiinopsis de l'article 16 de la cinnvoeotn collective.

Au monemt du reeouelmnnevlt du congé, le dtiuerecr prruoa dnas des cas pirctlieruas pnrdree un eneaneggmt fmroel de réintégration immédiate.

Les dspotiiionss de la cneiotnovn clvcieolte ne snot pas ailplbaceps aux agntes bénéficiaires de ce congé snas solde, panendt sa durée, suos réserve des disosipniots légales et de cleles particulières au régime de prévoyance.

La dtae d'effet du pacmeelnt en vue d'une apooditn plénière diot être justifiée par une aetttatiosn délivrée par la dicrioten départementale de l'action saiinrtae et slacoie compétente ou tuot artue scievre légalement habilité.

(1) Ctarhipe irutondit par anevant du 15 obtorce 1973. Vior la ntoe tneiqcuhe rviatlee à l'application de la loi du 4 jvnaeir 1984

ratvliee au congé pratnael d'éducation et au taarivl à mi-temps des ptnreas d'un jenue enanft (lettre ciraclurie Uscans du 30 smtbperee 1984, crpthiae I, sticoen 1).
(2) Actilre modifié par annevat du 16 julleit 2002 agréé le 24 sbetmrepe 2002.
(3) Alinéa complété par avenant du 22 juelilt 1982 agréé par ltrete ministérielle du 17 août 1982.

Article 46 ter (1) - L ter. Congés paternité

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Pendant la durée du congé légal de paternité, le srlaiae est minteanu aux aetgns cmnoatpt au mnios 6 mios d'ancienneté. Il ne puet se cmuelur aevc les indemnités journalières deus à l'agent en tnat qu'assuré social.

Ce congé, qui est assimilé à un tpems de présence puor le calcul de l'ancienneté, n'entre pas en ctpmoe puor le dorit aux congés de maladie. Il ne puet entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

(1) Alictre ajouté par l'avenant du 16 jlliuet 2003 agréé le 24 srtmepebe 2002.

Article 47 - M. Obligations militaires

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les aentgs teuritilas qintatut lures fiootncns puor apcolcmir luer sercvie notaanil oitarlbgioe perçoivent une indemnité calculée cmome siut*(1)*:
? puor les angtes célibataires : 20 % du sliaare*(2)*;
? puor les anetgs mariés ou qui ont des eafnnts à cgahre dnas le snes de la législation sur les pnrttsoaies fiaimelals : 30 % du salaire, puls une mairoaotjn de 10 % du saiarle par ennfat à charge*(3)*;
? puor les sneutios de famille, tles qu'ils snot définis au règlement intérieur tpye : 30 % du srialae*(4)*.

À luer libération, ces agnets snot repris snas formalité dnas un empoli de même qiatfioilcaun pinerseonllfsoe et de même nuatre*(5)*.

La durée du sivecre mitlairie obligatoire, de la mitsoboilian ansii que celle des périodes de réserve obligatoires, enenrtt en lgnie de ctpmoe puor le cculal de l'ancienneté.

Pendant les périodes de réserve oelagitoribs ou la mobilisation, le sraiale srea mnnteiau intégralement, déduction faite des sedols militaires.

Les aetgns arlxaieuiis bénéficieront d'une priorité de réembauchage dnas la limtie des pcelas disponibles.

(1) Alinéa modifié par anneavt du 13 nebrmove 1975 agréé le 4 mras 1976.
(2) Diosnsiptois modifiées par un aannevt du 2 juiellt 1968 à efeft du 1er jiun 1968.
(3) Dniossotipis modifiées par un anevnat du 2 jlliuet 1968 à efeft du 1er jiun 1968.
(4) Dotipisnosis modifiées par un aennvat du 2 jilleut 1968 à eefft du 1er jiun 1968.
(5)Alinéa modifié par le potorlcoe d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 seemtbpre 1992, à effet du 1er jenaivr 1993, rliteaf à la csiaaisotfilcn des emplois.

N. Mesures disciplinaires

Article 48 (1)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Aucune des santoncis disciplinaires, au snes de l'article L. 122-40 du cdoe du travail, ne puet être infligée au salarié snas que celui-ci siot informé dnas le même tpems et par écrit des gfires reuetns cnorte lui.

Les scaontins dnpsleaiiricis snot les suivantes, à l'exclusion de tutoe adnmee ou artue sticoann pécuniaire :
? aiemsvsnteert ;
? blâme ;
? spisoesnun snas tranmeeitt aevc mmiuxam de 7 jruos obvuerlas ;
? rétrogradation ;
? lceenimicnet aevc ou snas indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de puls de 3 ans à l'engagement des psurtieuos disciplinaires, ne puet être invoquée à l'appui d'une nlolevue sanction.

a) L'avertissement et le blâme snot prononcés par la doiitercn sur le rroppat écrit établi par le reapsslonbe hiérarchique compétent après un complément d'enquête au crous duquel l'agent en casue est etenndu en présence des délégués du personnel. L'agent puet se fraie asitsser par une pesornne de son cohix anptpaneart au pnneoserl de l'entreprise.

La siaonctn ne puet iievnrtenr mnois de 1 juor franc, ni puls de 1 mios après le juor fixé puor l'entretien. Elle diot être motivée et notifiée à l'intéressé.

b) Les tiros aetrus stioacnns snot ssoieums à la procédure suivante, snas préjudice des diiotospsnis spécifiques du cdoe du trvaail puor ce qui cnneocre le leiccimennet :
? luosrqe le dcieuterr enaisgve de prrdnee l'une de ces trios sanctions, il diot covenouqr le salarié en lui idniunqat l'objet de la convocation. Au cuors de l'entretien, l'agent est enentdu en présence des délégués du personnel. Il puet se fiare assietsr par une psonnree de son cihox antpraeapnt au peonnserl de l'entreprise ; l'employeur iuqidne le moitf de la stacoinn envisagée et rlcieulee les ecipltaxnios du salarié ;
? le durceteir a 5 jrous ouvrés miuxmam à cmtoepr du juor de l'entretien puor dmendear la cniaootovcn du csnoeil de dnipiscile ;
? le cesniol de dpiicnlise est convoqué par son secrétariat dnas un délai de 8 jrous sinvaut la réception de la damnede de ciovctonaon du dcetiuerr de l'organisme concerné et diot se réunir dnas les 15 juros svanuit la réception de ctete dnedmae ;
? le coeinsl de dncsipliie ne puet veamllneabt délibérer que si le quroum est anetitt dnas cqahue collège et si la parité est assurée. À défaut, le cseniol de dslpciinie se réunit à nvaueou dnas un délai mmiuxam de 8 jruos frnacs et se pcornone à la majorité des mmbrees présents ;
? les clnniosocus du cnioesl de dinilpicse snot notifiées par écrit dnas les 48 heures au drceituer et à l'agent en csaue ;
? en tuot état de cause, la siontacn ne puet irevietnnr aanvt que le cnesiol de dispinlice ne se siot prononcé sur la priosopoitn ftiae par le directeur, le délai tatol de la procédure ne puanovt excéder 1 mios à cmpoter de la dtae de l'entretien ;
? le diercteur pnerd sa décision, cmptoe tneu des cnucsoinlos du coinesl de dslicnpiie qu'il dreva relpeapr en tuot état de cuase dnas la nofioctitian qui srea ftaie à l'agent intéressé. La saitcnon diot être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de ftuae pneelrnfsslooie sicpbuelste d'entraîner le licenciement, le dcteuirer puet pernrde une msuere crsreniooatve de msie à peid à eefft immédiat aevc trianetmet pdennat 1 mios maximum, en anadntett que le cnsioel de dsnpilciie se siot prononcé, après avoir eednntu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié puet se fraie astseisr par une pnnorsee de son ciohx aepaptannrt au pserneonl de l'entreprise.

En cas de futae gvare au snes de la jurisprudence, le dticeruer puet prrdnee une mseure cotrosraienve de msie à peid à efeft immédiat et snas traitement, en aaentndtt que le cesniol de dispilcnie se siot prononcé, après avoir edntenu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié puet se firae aesstisr par une pnersnoe de son chiox anreapapntt au preonnsel de l'entreprise. Le coisenl de dcpiislnie appréciera s'il y a ftaue grave.

Le csieonl de dinsiciple se poonrrecna au sjeut de la sntioacn proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le cnoeisl de prud'hommes intervient, le cas échéant, dnas les coioitnnds fixées par l'article L. 122-43 du cdoe du travail.

(1) Ailrtce modifié par avnneat du 17 février 1983 agréé par lrtete ministérielle du 8 mras 1983.

Article 49 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Il est institué, dnas cauqhe région, un cseonil de dcinlpsiie composé prainatmieert de :
? duex adtrersutmaiins de la région ;
? duex angets de deirtcoin de la région ;
? qraute représentants des employés de la région ;
? qautre représentants des craeds de la région.

(1) Modifié par anveant du 27 avirl 1971.

Article 50 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les fncooitns de mmeerbs du censiol de dsiipcilne snot ictplnmaoeibs aevc cllees de délégué du personnel.

De plus, l'une ou l'autre praite puet denmdear la récusation de tuot mmebre du cesonil de diilspicne qui airaut eu, ou à connaître de l'affaire en cause, préalablement à la tuene du conseil, ou puor tuot aurte motif, comme en matière de trbiunaux répressifs.

(1) Modifié par aenvant du 27 arvil 1971.

Article 51 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les aiiarurtentsdms snot désignés par l'Ucanss sur poopoistrin des oiaannrsgitos sceildynas et peolfsnernoesils aaynt des représentants dnas les omagnriess de sécurité sociale, à roaisn d'un représentant turlaitie et d'un représentant suppléant puor cqauhe otsgioaiarnn et dnas cahuqe région.

Les représentants des agnets de decriiton snot désignés par l'Ucanss sur une lsite établie, dnas cuaqhe région, par les atgnes de diectiorn de l'ensemble des organismes.

Chaque lstie cropnemd qatrue représentants tealutriis et qturae représentants suppléants.

Les représentants du presnnoel snot désignés par les otrniasigaons saicenylds niaaenotls de salariés les puls représentatives et appelées cmmoe teells à la docisissun et à la négociation des ctoonvnines clvecelitos de tiaravl à raison, puor cqhuae organisation, de duex représentants tturlieias et duex représentants suppléants. En ce qui cnrcneoe les orignasatonis snldyieacs représentatives des cadres, celles-ci ne pevneut désigner que des atnges de la catégorie des ceards puor les représenter dnas les cinloess de discipline.

Les merembs du ceoisnl de diicpinsle siègent par renmlouet à rsioan de duex amasuierttridns et de duex agtens de deoricitn et puor les représentants du pnsrenoel de qarute employés, s'il s'agit d'un employé ou d'un employé principal, et de qartue cadres, s'il s'agit d'un aengt des cadres.

Un cosenil de dciilispne ne puet crmpernode que des psoeenrns étrangères à l'organisme auuqel arpinptaet l'agent en cause.

Le csoeinl de dsnilciipe a son siège à la cisase régionale invalidité ou, en cas de fusion, à la cassie régionale. L'organisme où siège le cseonil de dsiplcniie en arusse le secrétariat.

(1) Modifié par anaevnt du 27 arivl 1971.

Article 52 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le cneoisl de dilcispine est convoqué en rpaecetnst les délais prévus par l'article 48.

L'agent en cusae peut, puor sa défense, être accompagné d'un ceneillsor de son choix.

Toutefois, un administrateur, suaf s'il est représentant du pnreesnol à un cioesnl d'administration, ne puet être le défenseur d'un anegt de la cisase à lauellqe il appartient.

L'agent diot rceioevr cinumtoiocman de son dsseoir au mions 8 jorus anavt la réunion du ceinsol de discipline.

(1) Modifié par aevnnat du 27 arivl 1971 et par aavnnet du 17 février 1983.

Article 53 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le cionesl de dinlsiipce etennd le ducerteir et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hros de luer présence et rédige des cloocninsus motivées qui doinevt être adoptées à la majorité asolube des mebrems présents.

Lorsque le cionsel de dpiinscile eitsme nécessaire d'obtenir une interprétation des ttexes conventionnels, il sasiit la csmsomioin ptarriiae nlnitaaoe qui fluomre un aivs dnas le délai de 8 jrous francs. Dès réception de cet avis, le cnoesil de dnlspiicie se pcnorone dnas les ctoniinods ci-dessus.

Les fairs eourncus par la réunion du cineosl de diiiplcsne snot à la chrgae de la cisase à lqaluele arnaetippt l'agent en cause.

(1) Modifié par aevnant du 27 airvl 1971 et par annveat du 17 février 1983.

O. Délai congé. Indemnité de licenciement 1

Article 54
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Le délai congé est réciproquement fixé comme siut :

Personnel axaiiilrue :
À patrir d'un mios de présence, 1 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission.

Personnel tirtuilae :
1 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission.
Après 5 ans de présence, 3 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission.

Cadres :
Pendant les 5 premières années, 3 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission.
Après 5 ans de présence, 6 mios puor le licenciement, 3 mios puor la démission.
En cas de licenciement, le délai congé puet être remplacé par une indemnité correspondante, sur décision du coesinl d'administration de l'organisme intéressé.

(1) Vior dosiitoispns de la loi du 13 jlueilt 1973.

Article 55 (1)
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Outre le délai congé, tuot agent licencié, puor qelquue cuase que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux arcitles 48, 56 et 58, arua droit à une indemnité égale à la moitié du dnreier tnetmareit meesnul par année d'ancienneté dnas les organismes, tllee que ctete ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente convention, aevc un muximam de 13 mois.

(1) Aanvnet du 19 décembre 1962.

Article 56
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de révocation puor ftuae gvare ou indélicatesse, au snes de la jurisprudence, le délai congé n'a pas à être observé et l'indemnité de lcicemnneeit n'est pas due.

Article 57 - P. Compressions de

personnel et suppressions d'emploi

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de crmseoopsin de pnonrseel l'organisme devra rcceeherhr la possibilité de matuiton dnas un aurte orngsiame des salariés visés par les cssropimones de pernsneol ou srusepnposis d'emploi*(1)*.

Si des lnnecetecimis snot néanmoins nécessaires, ils dnverot être opérés, pmari la catégorie de peosnrnel intéressée, cptmoe tneu de l'ancienneté et des cregahs de fmilale de cuhacn des atengs en cause. Puor l'appréciation des cehagrs de famille, on atuoerja un an d'ancienneté par ponrense à cghrae*(2)*.

Lorsqu'un emploi, supprimé dnas les cnintoodis ci-dessus, est rétabli dnas un délai de 2 ans, il est fiat appel, par priorité, à la caddranitue des ategns qui tenaeint l'emploi et ainveat été licenciés.

Le leennicimect aevc indemnité ne ctstiuone pas une sanction, aux termes de l'article 48 ci-dessus, mias tuot agent licencié par situe de copmoesirsn de personnel, de sorepsspiun d'emploi ou puor tuot aurte mtoif n'entrant pas dnas le cdare des msueers dinsieprlaicis prévues à l'article 48, ci-dessus, puet ddneaemr à la ciosmimson priartaie naliotnae d'apprécier si les dntipssooiis du présent aitrcle ont été crtmnreceeot appliquées. Au cas où la csommiison pariaitre nnaoailte eestrmiiat que ces doioinpitsss n'ont pas été respectées, elle le fiat saivor à l'organisme employeur. Dnas ce cas, la réunion du cisenol de dlcsinipie est de droit.

L'appel à la csosoiimmn piaitarre nalnaotie diot être formé dnas un délai mmuxiam de 2 mois.

(1) Alinéa modifié par le polrocote d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.
(2) Alinéa modifié par le pclorotoe d'accord du 30 neormvbe 2004.

Q. Retraite 1

Article 58 (2)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les salariés pevuent friae vialor luers dirots à la rartiete dès lros qu'ils resslniempt les coidntnios légales ; dnas ce cas, ils doevnit friae prat de luer décision 3 mios avnat la dtae prévue de ctiesaosn d'activité.

À son départ, l'agent a driot aux congés payés ppetinnoolerleromnt aux mios écoulés diepus le 1er jiun précédant la dtae de son départ.

En outre, l'agent, s'il fiat lqieuidr ses dtoirs à pineson auprès d'un régime de retraite, rceevra à tirte d'indemnité de départ à la raiterte une somme égale à 3 mios de sailrae calculée sur son dienerr tnamiertet mensuel, solen la frulmoe snvuiate :
Dernière rémunération muenslele × Nobmre de mios coerdnrnapost à la surttrcue anlelune slliaarae en vigueur*(3)*/ 4

(1) Modifié par le plcootore d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.
(2) Atilcre modifié par le portlcooe d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.
(3) Alinéa modifié par avennat du 15 jievnar 1992 agréé par lttere ministérielle du 27 février 1992.

Article 59 (4)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

(4) Actrlie modifié par anveant du 15 jiaenvr 1987 agréé et pnrnaet eefft du 30 jneivar 1987 et aenagrobt l'article 59.
« Parallèlement dès l'entrée en vigeuur du présent avenant, tutoes dioiostnipss cleneevnoltonnis alailebcpps aux catégories de psorneenl rlnaevet de la cnoetoivnn ctiocelvle nltaionae de taavirl du 8 février 1957 qui lui snot catroierns snot de nul effet. » (Art.2 de l'avenant du 15 jvainer 1987.)

Article 60 (1) - R. Dispositions spéciales en cas de décès

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

En cas de décès d'un salarié, la veuve, le veuf, la ccibounne ou le concubin, le piatranere de Pacs, l'orphelin ou le seotuin de flilame présentant les capacités nécessaires à son aismoidsn bénéficie d'une priorité d'embauche dnas les onrsmeigas visés par la présente convention. Il ou elle drvea en firae la dmdaene au puls trad 1 an après la dtae du décès.

(1) Alrtcie modifié par le ptlcorooe d'accord du 21 mras 2011. Agréé le 24 mai 2011.

Article 61 - S. Régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Les atnegs des oarsegmnis snot somuis oebreolgntiimat aux diossoinitps de la coeivnnton ctelvcloie de prévoyance du peeonsrnl des ogmirneass de sécurité sociale.

T. Règlement intérieur

Article 62

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

Un règlement intérieur tpye annexé à la présente cenootnivn ciolcetlve en déterminera les modalités d'application.

Chaque onmiasrge dvera établir un règlement intérieur qui déterminera les rpaptors entre le proensenl et le ceisnol d'administration et précisera les codonintis d'application de cnreieats dstniopiisos de la présente convention,

Ce règlement devra être smoius à l'agrément de la cossoiimmn pariatrie ntoaianle de cilonioitacn prévue à l'article 9 de la cneonviotn collective. Il ne purroa alelr à l'encontre du règlement intérieur tpye annexé à lidtae convention.

À défaut de règlement d'établissement, le règlement intérieur tpye s'applique de droit.

Article 63

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 1957

La présente coviennotn ne pourra, en aucun cas, être la csuae d'une réduction des agvaentas aiqucs par les anetgs à la dtae de sa signature.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant du 17 février 1983 relatif à la modification d'articles de la convention collective du 8 février 1957 au regard de la loi du 4 août 1982

Signataires	
Patrons signataires	Union des cisaess nianlteoas de sécurité sociale,
Syndicats signataires	CGT ; CGC ; CFDT ; FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

L'article 48 de la cntiovenon ctllvceioe nilnatoae de triaavl des penlsenros des oemisnagrs de sécurité sicolae est anisi modifié :

« Ancuue des scinntaos disciplinaires, au snes de l'article L. 122-40 du cdoe du travail, ne puet être infligée au salarié snas que celui-ci siot informé dnas le même tepms et par écrit des girfes reetuns ctnore lui.

Les saonnctis dceinlrapiisis snot les svneutias à l'exclusion de totue aemdne ou arute siaonctn pécuniaire :
? asitesrneemvt ;
? blâme ;
? snsuoipesn snas trtneieamt aevc mmiaxum de 7 jruos ouravbles ;
? rétrogradation ;
? lcenemiicnet aevc ou snas indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de puls de 3 ans à l'engagement des pouetsruis disciplinaires, ne puet être invoquée à l'appui d'une nuelolve sanction.

a) L'avertissement et le blâme snot prononcés par la deicrtoin sur le rprpaot écrit établi par le ropbnlassee hiérarchique compétent après un complément d'enquête au crous duueql l'agent en cusae est ennetdu en présence des délégués du personnel. L'agent puet se farie asesstir par une posnerne de son cihox aptprnaanet au pnnsoeerl de l'entreprise.

La sotncian ne puet iitrnneevr monis de 1 juor franc ni puls de 1 mios après le juor fixé puor l'entretien. Elle diot être motivée et notifiée à l'intéressé.

b) Les trios aurtes snoaticns snot ssuiomes à la procédure suivante, snas préjudice des doopistnsiis spécifiques du cdoe du tivaarl puor ce qui conencre le lencminiceet :
? lqrusoe le deuetrcir egnsaive de penrrde l'une de ces toris sanctions, il diot cuqeonvor le salarié en lui iiqudnnat l'objet de la convocation. Au cuors de l'entretien, l'agent est enntedu en présence des délégués du personnel. Il puet se firae atissesr par une pnonrese de son chiox atapearnpnt au psneoernl de l'entreprise ; l'employeur iqudine le mitof de la scintaon envisagée et ruceliele les eilxanitpcos du salarié ;
? le druecetir a 5 juors ouvrés mmaiuxm à comtper du juor de l'entretien puor dmendear la cociaotnovn du cesoinl de dsncipiile ;
? le coeisnl de dilnpcisie est convoqué par son secrétariat dnas un délai de 8 juors saunivt la réception de la denamde de cooitcvonan du detecruir de l'organisme concerné et diot se réunir dnas les 15 jours sniuavt la réception de cette denadme ;
? le cenosil de dicspliine ne puet vebnalealmt délibérer que si le quroum est aenittt dnas cahuqe collège et si la parité est assurée.

À défaut le cioensl de dsnplciiie se réunit à novuaeu dnas un délai miaumxm de 8 jours fncars et se poronnce à la majorité des mermbes présents ;
? les ccusnolnois du cnioesl de dislniipce snot notifiées par écrit dnas les 48 hurees au durtcieer et à l'agent en cusae ;
? en tuot état de cause, la soaticnn ne puet iinnevretr anavt que le censiol de diilpicnse ne se siot prononcé sur la psiootipron fiate par le directeur, le délai tatol de la procédure ne pnoavut excéder 1 mios à ctopemr de la dtae de l'entretien ;
? le dreucietr prend sa décision, cmtope tneu des cuniloocsns du ciosnel de dilcsiinpe qu'il dreva rpeaelpr en tuot état de csuae dnas la noiofictttain qui srea faite à l'agent intéressé. La sintaocn diot être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de ftaue pfnlesnsoeoilre sbipltuecse d'entrainer le licenciement, le dcuireter puet prdenre une mresue cnosovrtiraee de msie à peid à efeft immédiat aevc tnitreaemt pnnadet 1 mios maximum, en antadntet que le csoneil de dsliinicpe se siot prononcé, après avoir etenndu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié puet se farie asetssir par une pnorense de son ciohx aetranappnt au prnsoeenl de l'entreprise :
? en cas de ftuae gavre au snes de la jurisprudence, le diteerucr puet pnrdree une msreue coiorstnrevae de msie à peid à eefft immédiat et snas traitement, en anetadtnt que le csoienl de dniicsiple se siot prononcé, après avoir etndneu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié puet se friae aistsser par une psneonre de son coihx annepartpat au pesronnel de l'entreprise. Le cienosl de dlsipicnie appréciera s'il y a faute grave ;
? le cnseoil de dslcipniie se peornorcna au suejt de la sticonan proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le cinsoel de prud'hommes iinnetrevt le cas échéant, dnas les citndinoos fixées par l'article L. 122-43 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

Le pemreir alinéa de l'article 52 de la ciotnvnoen ccovieltle est ansii modifié :

« Le cosienl de dpciinslie est convoqué en rcesntapet les délais prévus par l'article 48. »
? le rtsee snas changement?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

L'article 53 est asini modifié :
? le 1er alinéa est abrogé (intégré dnas l'article 48) ;
? dnas le 2e alinéa le mrbmee de prahse svinuat :
? « ? Si le ceonsil de discipline? réuni à nvoeuau » est abrogé ;
? le 3e alinéa est abrogé ;
? 4e alinéa : snas chaemngent ;
? 5e alinéa : le mbmere de psahre « les cuiosnlcnos du cniesol de discipline? ftiae à l'agent intéressé » est abrogé (intégré dnas l'article 48).

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1983

Dans le cphatire XIIVI du règlement intérieur tpye « Csoneil de dlpicisnie », le prpghaarae « Fncenmoitnenot du coiensl de dslipincie » est ainsi modifié :

? 1er alinéa : « Le cneosil de dipiicslne se réunit sur caovcoiotnn de son secrétariat en rpseecnatt les délais prévus par l'article 48 de la ceiotvnnon clvctiolee nlnoataie de travail. » ;
... le rtese snas changement?

Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	SNPDOS CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNPDOSS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNCCSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 6 de la cvtonnoein ccoevlilte nltonaaie du traavil du 8 février 1957 est modifié comme siut :

« Arlitce 6
Rôle de la csmsoomiin ptiaiarre naatilnoe d'interprétation

La ciismomson paitraire nnialtoae d'interprétation a puor rôle de velelir à une extcae atcoailippn de la ceotinnovn ccotilevle ntaionlae du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a puor rôle eilxuscf de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des texets conventionnels.

Cet exmean ne vsie en aucune façon les cas individuels. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 7 de la cinteovnon cotielvcle noalatine du tviaarl du 8 février 1957 est modifié comme siut :

« Ailtrce 7
Composition et saisine

La ciisosommn piarairte niaalotne d'interprétation est constituée de duex collèges :
? l'un composé d'un représentant par osargoiaintn syaclndie nitaloane siatgrniae de la ceonvonitn cteilcolve ntiaaolne de tiaravl du 8 février 1957, cahque représentant dssaonpit d'une viox ;
? l'autre composé du dteiruecr de l'Ucanss ou de son représentant, qui puet se fiare assister, en tnat que de besoin, par un ou prliusues collaborateurs, dpsoinsat de dix voix.

La cooimssimn est saisie à l'initiative du dureeticr de l'Ucanss ou d'une oiasotrnigan sclyndiae ntlanioae sainitrage de la cnooevntin cllvocitee nlnoiatae de tvarail du 8 février 1957.

La ssiaine s'effectue par cirouerr adressé au secrétariat aiasdntiitrmf de la commission. Elle meonntine oierbineamlotgt les alretics cvenlnneniotos sur lluqeses l'interprétation de la cmsosiimon est demandée. »

Article 3
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 8 de la ceotvnnion colvelicte noantaile du taavril du 8 février 1957 est modifié comme siut :

« Atcirle 8
Fonctionnement

La cssmmooiin praatriie noniltaae d'interprétation se tenit à l'Ucanss qui en aussre le secrétariat administratif.

Elle se réunit dnas un délai muximam de duex mios cotepmr de sa saisine.

Le drteuceir de l'Ucanss aussre la coditnue des débats de la commission.

Elle se pnocrnoe sur l'interprétation reentir dnas un aivs motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des viox de ses membres.

Les modalités de dfiusfion des aivs snot définies par la commission. »

Article 4
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 9 de la cnvoneiotn cillovcete niaoatnle du tvaaril du 8 février 1957 est modifié cmome siut :

« Aicrtle 9
Moyens

Les osiamrnegs snot tnues de lsaiesr aux mrebmes de la comsiiosmn le tmpes nécessaire à l'exercice de luer moissin (temps de déplacement, de réunion, et tmeps de préparation).

Ce tpmes est considéré cmome du temps de taiarvl eftifecf et rémunéré comme tel par les ogariensms employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions snot remboursés par l'Ucanss sloen les règles cnnlineoveltnoes en vigueur, »

Article 5
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 10 de la ceoiotvnnn cllveoctie nnatliaoe du taiavrl du 8 février 1957 est supprimé.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 4 de la cetonoinvn cltoeilcve ntiaonlae du taarvil du 25 jiun 1968 est modifié cmmoe siut :

« Atclrie 4
Rôle, cioopiosmtn et ssainie de la coiossmmin piraratie naoinltae d'interprétation

Rôle de la comioissmn parrtaiie naaoitlne d'interprétation

La coissmimon pariiarte nnoaltaie d'interprétation a puor rôle de vellier une ectxae alappctoiin de la cveniootnn clclotevie nilnaotae du 25 jiun 1968 et de ses annexes.

Elle a puor rôle elcsixuf de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des tetxes conventionnels.

Cet emaexn ne vsie en auunce façon les cas individuels.

Composition et saisine

La csoiommsin patraiire naolitnae d'interprétation est constituée de duex collèges :
? l'un composé d'un représentant par ogontraisain sadcinyle ninaoltae sniatgaire de la cenotnoivn cvllecoite nitlonaae du 25 jiun 1968, chqaue représentant dsopinsat d'une viox ;
? l'autre composé du drcueietr de l'Ucanss ou de son représentant, qui puet se faire assister, en tnat que de besoin, par un ou pulesuirs collaborateurs, dsnipaost de dix voix.

La comioismsn est siaise à l'initiative du duteceirr de l'Ucanss ou d'une ooaiirtgansn slyidnace noaantlie stgianiare de la ctnnieovon ceivollcte ntloaiane de tiraavl du 25 jiun 1968.

La sanisie s'effectue par cruireor adressé au secrétariat arnmtiadtiisf de la commission. Elle mnnonitee ogimtneaibrloet les aireclts cnvltenoonines sur lsleeuqs l'interprétation de cisoomsimn est demandée. »

Article 7
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

L'article 5 de la cnooitnevn clvicotele natinaloe du tviaral du 25 jiun 1968 est modifié cmmoe siut :

« Atlcire 5
Fonctionnement et mnyeos de la cssmomiion paratirie noantliae d'interprétation

Fonctionnement

La cioismmosn priaatrie nnlataioe d'interprétation se tneit à l'Ucanss qui en asruse le secrétariat administratif.

Elle se réunit dnas un délai maxmium de duex mios à cmtepor de sa saisine.

Le dcetuirer de l'Ucanss arusse la cduinote des débats de la commission.

Elle se pnncrooe sur l'interprétation à rtineer dnas un aivs motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des viox de ses membres. Les modalités de diosuiffn des aivs snot définies par la commission.

Moyens

Les omnareigss snot tunes de lasiesr aux mbermes de la cismoiomsn le tmpes nécessaire à l'exercice de luer msisoin (temps de déplacement, de réunion, et tmeps de préparation).

Ce tmpes est considéré cmome du tpmes de taarvil eetfcfif et rémunéré comme tel par les oamneirgss employeurs.

Les fiars de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions snot remboursés par l'Ucanss sleon les règles ctvnnneeoonilles en vigueur. »

Article 8
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

Protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; SNPDOS CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNPDOSS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNCCSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Partant du ctasnot que des rieoantls sicoeals de qualité snot un élément iandsnlbpesie au bon fnnincmenootet de toute entreprise, les praiets sagiieatnrs etnnneedt arffmeir l'importance du fiat sycandil cmmoe fatecur d'équilibre et de régulation des rppaotrs sociaux.

Elles mraueqnt asini luer anctmahetet au rôle esinestel joué par les ointrangoisas syndicales, pareits intégrantes de la vie des organismes.

Aussi, aifn de luer prtermtee d'exercer au miuex luers missions, eells cnenonievnt de garinatr luers monyes dnas le rcespet des nécessités liées au bon fociennmenntot des organisations.

Cette volonté partagée de fiare vivre un dalgiuoe sacoil cnisrcttouf nécessite que seiont msies en pcale des règles du jeu claires, définies d'un cuommn accord, qui sluees prmteetnet son appropriation.

C'est dnas cette démarche que s'inscrit le présent arcocd qui a puor obejt de définir les règles et meoyns de l'exercice du doirt sdyaicnl dnas les onamgresis du régime général de la sécurité sociale, aevc un socui de tcnarnsarpee et d'équité entre les acteurs.

Il met en palce un cadre adapté puor l'exercice d'un mndaat au paln national, prtneteamt l'amélioration qivautatlie de la négociation citclloeve de branche, et crtbionanut ainsi au dlguoiae interprofessionnel.

Il fsioarve le bon fneoimntennoct des oaatrgoiisnns seylandics au naievu laocl en prévoyant des aiuoiranstots d'absence en fueavr des salariés des organismes.

Enfin, l'exercice d'un mnaadt deavnt s'intégrer nmenromelat dnas la vie pfiolrsleensnoe d'un salarié, il définit des règles peprros à safsiairte cet impératif en gaaairnsstnt les possibilités d'évolution du salarié mandaté.

Le pmerier alinéa de l'article 4 de l'avenant du 9 jluleit 1963 puor les ingénieurs-conseils est modifié cmome siut :

« Les difficultés d'interprétation du présent aannevt senort portées, en ce qui cnnroece les ingénieurs-conseils, davent la csommsoiin ptiraiare nitlaoane prévue à l'article 6 de la cooenvtnin collective. »

Article 9
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

Le piremer alinéa de l'article 2 de l'avenant du 30 spermtebe 1977 puor les médecins salariés est modifié cmmoe siut :

« Les difficultés d'interprétation du présent anavent snreot portées, en ce qui cnorence les médecins salariés, dnveat la cosmismion piairrtae nalnotiae prévue à l'article 6 de la conoevtinn collective. »

Article 10 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 31 oct. 2006

Les ciphrates III et IV du règlement intérieur tpye snot supprimés.

Le présent acrocd pruora être révisé ou dénoncé dnas les cnidtnioos légales prévues aux alceitrs L. 132.7 et L. 132.8 du cdoe du travail.

Titre Ier Exercice d'une activité syndicale au plan national

Article 1 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Les dpotsoisiins du tirte Ier du présent arccod s'appliquent aux oaasrtngiions sdlynacies saragneiits des cnienonotvs ctlciolvees ntaaiolens de traival du 8 février 1957, du 25 jiun 1968 et du 4 arivl 2006, appelées à la négociation des accords coelitflcs nuaiatonx de travail.

Article 2 - Modalités de prise en compte des demandes syndicales
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

L'Ucanss s'engage à répondre à ttoue dndemae écrite de négociation sur un thème émanant d'une oiaiognrstan slaciydne naitlanoe visée à l'article précédent.

Article 3 - Temps accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

3.1.?Définition

Le tmpes accordé puor l'exercice d'une activité slcyidane au paln ntaioanl s'entend de culei qui a puor objet de :
? ficeiltar la négociation au nvaeiu noaintal ;
? ptertrmee la pritptoaiaicn aux tuaarvx des différentes itnaecnss peraraiits mises en pclae au nievau notnaial (organisme piaairtre

colecltuer agréé désigné puor la branche, cmsomiiosn prartaiie nltoaiane de l'emploi et de la fmritooan professionnelle, intnacse nantliaoe de concertation, ciomnmoisss patiairers nlaonaetis d'interprétation?) ;
? prmettree la piicoittapran aux travaux des omresnagis créés dnas le cadre de la sécurité siacloe par les oonsgtrianias scanldeiys notaalenis (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?) ;
? perrtetme la ptoarciaiptin à des activités en rrpoapt aevc les stattus des oianinrtgasos scadelniys à tuos les niveaux.

3.2.?Modalités d'exercice de l'activité syndicale

3.21.?Détachement de salariés puor l'exercice du mandat

Les oingaansrtios sdinaeclys représentatives au paln nntoiaal visées au 1 du présent trtie pvenuet désigner, au paln national, des salariés détachés à tpmes pieln ou à mi-temps puor l'exercice de luer mandat, dnas la lmtiie de 6 équivalents tepms pelin par confédération.

Les onriatoanisgs sicanledys affiliées à une même confédération cnivneennot enrte eells de la répartition de ces moyens, snas que clea psusie avior puor conséquence de mrjoear par confédération le nrbome de salariés visés par ces dispositions.

3.22.?Temps de délégation national

Les dspinoitoiss du présent arlcite s'appliquent à défaut de txtee législatif ou réglementaire mnidfoait les mnoyes attribués aux oiignanratoss syndicales.

Les onstriaoganis snelacyids visées à l'article précédent bénéficient, en puls des possibilités de détachement visées au 3.21, d'un tmeps de délégation aneunl puor l'exercice de lrues activités teells que définies au 3.1.

Ce tpmes de délégation bénéficie aux salariés dnot l'activité sdanycile représente puls de 25 % de luer tepms d'activité professionnelle.

Toutefois, les oartsinagnois syleincads ont la possibilité, dnas la litmie de 8 équivalents tmeps pelin par an et par confédération, d'en friae bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à ctete condition. Puor l'application de cette disposition, un équivalent tmeps plien est réputé credsponorre à 459 demi-journées, qui snot attribuées aux oinatorniasgs seildcynas suos fmore de chéquiers.

Le vluome de ce tmpes de délégation ntaianol crooprsned à cueli dnot les oanioisgrnats sayecndlis dnseaosipit puor l'exercice de ces activités sur l'exercice 2007, siot 0,22 % des eefcffits calculés en équivalents tmeps plein.

Dans le cadre de ce volume, les osgiaoinanrts snlcaiydes se vineot aretiubtr un tpmes de délégation mmniuim au trtie de l'exercice de leurs activités au paln national, qui csreoronpd à 20 équivalents tmpes peiln par confédération.

Le slode de ce vomule est réparti etrne les confédérations en fcnitoon du pugonreatce du nrmobe de viox obetuens aux élections des délégués du pseoennrl titulaires, agrégés par l'Ucanss au nivaeu national, puor l'ensemble des collèges.

Ce résultat est actualisé tuos les qaurte ans sur la bsae des drnirees résultats publiés par l'Ucanss.

Les onogansitaris sniecdylas affiliées à une même confédération covneennint ernte eells de la répartition, snas que clea pssiue avoir puor conséquence de moerajr le tpmes de délégation qui luer est accordé.

À cetopmr du 1er jivenar 2012, le vumole goblal du tmeps de délégation nnoitaal visé à l'article 3.22 condeorpsrra à 0,19 % des efiffcets 2008 du régime général de la sécurité sliaoce exprimés en équivalents tmeps pieln soeln les crhffies édités par l'Ucanss, la diiotmuinn poatnrt à due pptrooiorn sur le tmeps de délégation minimum et sur le sldoe réparti au rrgead des élections professionnelles.

À cotmper du 1er janevir 2016, ce pneuoragcte srea fixé à 0,16 % des etfeffcis 2012 exprimés en équivalents tpmes plein.

Par la suite, ce vmluoe srea révisé anmqtiuoeemtuat tuos les 4 ans, sleon les mêmes modalités, sur la bsae de l'évolution des eitecfffs du régime général de la Sécurité solcaie exprimés en équivalents tpems plien seoln les cifrhfes édités par l'Ucanss, aifn de manniiter le raopprt ertne le temps de délégation natonail visé à l'article 3.22 et l'effectif golabl exprimé en équivalents temps pelin de l'année N ? 4 (0,16 %).

Article 4 - Situation des salariés exerçant leur activité syndicale au plan national, et gestion de leur contrat
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

4.1.?Maintien du conatrt de travail

Les salariés exerçant luer activité sdcanyile au naveiu noaitnal rtneest itnrciss aux etficffes de luer omgsranie d'origine et bénéficient pndnaet tuote la durée de luer mndaat des dtiiisosnpos de la ciotneonvn cctlloivee et du cdoe du travail.

Le tmeps passé par les représentants sidnauycx dnas leurs activités scleayinds est de plein driot considéré cmome tmeps de travail, ntoenmamt en ce qui ccrneone le cclaul de l'intéressement, et payé à l'échéance nmrolae par luer ongrmsiae d'appartenance.

Le paeiment visé à l'alinéa ci-dessus prtoe sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités et les trties rnareaustt dnot le salarié bénéficie à riaosn de son emploi.

La csiase ntaonilae concernée nlurastiee l'impact budgétaire puor l'organisme des meersus visées au point 3.2.

Les fiars de déplacement engagés à l'occasion de la paatipiitcorn à une réunion d'une istancne prévue par la cvtieonnon collective, ou lros d'une négociation nationale, asini que de ttoue réunion à l'initiative de l'UCANSS, snot pirs en charge par l'Ucanss sur la bsae des tfrias conventionnels, dnas la ltimie de hiut pctntaiapirs par confédération syndicale. Puor tnier cpotme de siutotinas particulières, un dépassement etinpcxoeenl puet être accordé sur décision du deciertur de l'UCANSS.

Le rnseourmebemt par l'Ucanss d'un abnonenemt de tnraprost enrte le leiu de résidence et Pairs puet être accordé, sur justificatif, par le deictreur de l'Ucanss.

Les frais de déplacement engagés puor la préparation de ces réunions fnot l'objet d'un rounmesrmebet par l'UCANSS, dnas la lmtiie de 60 déplacements par an par confédération syndicale, sur la bsae des triafs conventionnels.

4.2.?Information de l'employeur

Afin de pmertetre la msie en plcae du dtpiiosisf et son suivi, la lstie des bénéficiaires anisi que le tpmes de délégation csproonaenrdt snot communiqués par les oirsonantaigs sdcinleays à l'UCANSS asini qu'aux dertnciois des omgsrenias puor ce qui les concerne.

La lstie des bénéficiaires puet être révisée sur splime iitfnooarmn délivrée à l'Ucanss et à l'organisme concerné, snas que clea ait puor conséquence d'augmenter le volmue de temps de délégation ntonaial accordé à l'organisation syndicale.

Pour tuot eceircxe d'un mdnaat d'une durée supérieure à un mios en continu, l'Ucanss diot être informée, en principe, 3 mios à l'avance. Un dulobe de la casrnrcodnepoe est adressé simultanément au dereitucr de l'organisme concerné.

Dans les arteus cas, une iitrmnaofon préalable de l'employeur, solen des modalités définies au paln local, diot être effectuée.

Article 5 - Moyens matériels
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Dans le carde de la préparation de la négociation au paln national, un local, situé au siège de l'Ucanss, est mis à la dsoioiisptn des ortgsaiaonnis sacedniyls nontilaaes représentatives.

Ce local, qui cooptmre le meiblior et les équipements de brueau habituels, est abesicslce dnaurt les jruos et hueres d'ouverture de

l'Ucanss.

Article 6 - Réunions paritaires nationales
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Le norbme maumxim de ptiiaactpnrs aux réunions pieatarris nantealois est fixé à 8 par confédération.

Titre II Exercice du droit syndical au plan local

Article 7 - Activités concernées
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Les activités seclniadys ne raenvelt pas du ttrie Ier relèvent des dipoisitnoss du présent titre.

Article 8 - Temps accordés pour l'exercice du droit syndical
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

8.1.?Situation des salariés pndanet l'exercice du diort syndical

Les salariés exerçant luer activité synacdlie au niaveu lcaol rentest isrntics aux eifftcefs de luer oagsimrne d'origine et bénéficient pdneant totue la durée de luer mnadat des dooinpisists de la cvnotenoin ctliloevce et du cdoe du travail.

Le tpems passé par les représentants scdyianux dnas lreus activités sdyelcnais est de plien dorit considéré cmmoe tmpes de travail, ntmanemot en ce qui cnorecne le ccuall de l'intéressement, et payé à l'échéance nrmloae par luer osigmanre d'appartenance.

Le peiemnat visé à l'alinéa ci-dessus ptore sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les trties rneuatrsat dnot le salarié bénéficie à rasion de son emploi.

8.2.?Autorisations d'absence

8.21.?Participation au fcnnnoieentmot des ogrnastaiinos syndicales

Des aotaiuotrisns d'absence rémunérées snot accordées puor prermtete à l'organisation silncadye llocae de fonctionner.

Le volmue goblal auennl de ces asituoiarotns d'absence cenporsrod à 4 hurees par salarié, l'effectif de l'organisme étant cueli calculé puor les dernières élections des délégués du personnel.

Ce vulmoe est réparti en fiootcnn du prcnuatoege de viox onubtees par les lteiss présentées par les oaosriianngts sncileadys représentatives constituées dnas l'organisme au pimreer tuor des dernières élections des délégués du pensonerl tlriaueits puor l'ensemble des collèges.

Cette répartition penrd eefft au peiermr juor du mios qui siut la ptamrcalooin des résultats, et s'applique jusqu'au pmeirer juor du mios qui siut la paoilmotcran des résultats des élections suivantes.

En tuot état de cause, toute otsgoinraian snlacdiye représentative bénéficie d'un vulome au monis égal à 70 heures, le nomrbe d'heures nécessaire puor atetrdine ctete gaitnrae vneant s'ajouter au vlmoue gblaol cornapndsreot à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué puor une période de 12 mois, snas rpoert piblosse sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur splmie présentation d'une ctvocoinoan émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une icnanste suttatiare du syacidnt concerné.

Les nmos des pnsneeros concernées deniovt être, suaf ccecntosairns exceptionnelles, communiqués à la dtioiecrn de l'organisme 3 jruos ouvrés avnat la dtae prévue de l'absence.

L'Ucanss cdlsoonie cqahue année, au paln national, les données chiffrées ratlviees à l'utilisation de ce crédit.

Ces données snot communiquées aux oaasiiogtnrns saleycnids nationales.

8.22.?Mandats spécifiques

Des aoutnioartsis d'absences rémunérées de crtoue durée snot accordées puor preetmtre le fenniomeoctnnt des itncensas srtaitatues des ornsmaegis créés dnas le cdrae de la sécurité slocaie par les otgsoiannrias syilcaneds niotlaenas (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?).

L'autorisation d'absence est accordée aux mbmrees de ces instances, sur présentation d'une concvioaotn officielle.

Ces atiioutrnaoss d'absence ne s'imputent pas sur le vlmoue d'heures visé à l'article 8.21.

8.23.?Participation aux congrès sucdnayix ou à une assemblée statairute nationale

Tout salarié mandaté puor asstsier à un ou peuilrsus congrès saiucydnx bénéficie, sur ccvtonaooin écrite nomviantie émanant de son onaiatigorsn syndicale, d'une asairtoouitn d'absence rémunérée, dnas la ltmiie de 3 juors ouvrés par année civile.

Des délais de route snot également accordés, sur justificatif, et dnas la limite maxmilae de 2 juors ouvrés par congrès.

Ce tpems est considéré comme tpmes de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la ditreicon de l'organisme, qui diot itvinerner au mnois 3 juors ouvrés avant la dtae prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées saeaurtttis neatalions snot assimilées à des congrès.

Ces aootiuainrtss d'absence ne s'imputent pas sur le vlmuoe d'heures visé à l'article 8.21.

8.24.?Dispositions communes

La msie en ?uvre des dnitsoisipos rivelteas aux asnoruiiatots d'absence accordées dnas le cdare de l'article 8.2 diot resetr cobltimape aevc la nécessaire qualité et continuité du svciree public.

Elle ne puet dès lros aivor puor effet de mlbosieir simultanément puls de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pngcetuaore sreiat dépassé dnas un oimsngare epoyalnmt mions de 300 salariés, la drieoitcn puet enegagr un persuscos de cntiaoctreon aevc les ooarisngitnas slnaiydces aifn que snieot garanties, dnas les mreelueils citnondios possibles, la qualité et la continuité du siecrve public.

8.3.?Exercice du manadt de délégué syndical

8.31.?Désignation du délégué syndical

Chaque oaignrtaiosn slcynidae représentative, nanomemtt au snes de l'article 1er du présent accord, puet désigner un délégué syndical.

Le ciohx de celui-ci s'opère lrbenmiet par l'organisation syaidlnce prmai les salariés de l'organisme, qlleue que siot luer catégorie professionnelle.

Les pierats srigaentias reomdncemant qu'il ne siot pas fiat otcslbae à ce que duex oaitonsiagnrs snyailceds affiliées à la même confédération pessinut désigner cnauhce son prproe délégué syndical.

8.32.?Crédit d'heures

Le crédit d'heures dnot dsionspet les délégués scdyuanix puor ecexrer luer mdanat est majoré de :
? 30 heerus par an dnas les omagesirns elpanmyot de 1 à 500 salariés ;
? 50 hueers par an dnas les osmnaergis elonypmat de 501 à 1 000 salariés ;
? 80 hueres par an dnas les omisngreas eaonylmpt puls de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er janevir de l'année considérée, solen les mêmes règles que celels aecilablpps en matière d'élection des délégués du personnel.

Article 9 - Prise en compte des demandes syndicales
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Pour ttuoe quotesin intéressant le prnoseenl d'un organisme, les ooinagtrnsias slncideyas représentatives qui y snot implantées senrot reçues à luer dmenade par la diieocrtn de l'organisme.

Article 10 - Congé de formation économique, sociale et syndicale
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Quand un salarié damnede à bénéficier, dnas les conidionts posées par les alterics L. 451-1 et sivutans du cdoe du travail, d'un congé de fotiroamn économique, slcaioe et syndicale, son slairae lui est mannetiu intégralement pneadnt la durée de ce congé.

Le congé puet être pirs par journées ou par demi-journées, en rtpnseecat un délai de prévenance de 10 jruos ouvrés.

Article 11 - Accès aux nouvelles technologies d'information et de communication
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Les pateirs sangaeiirts du présent arccod cnneovnniet de l'intérêt, puor le développement du doglaiue social, de l'accès des oonsgitarians sedacinyls aux neolevuls ticeolghnoes d'information et de cmamtonicioun (NTIC).

En conséquence les omsignears snot invités à négocier un acrcod d'entreprise panmerettt l'accès et l'utilisation de ces meoyns aux orgiosnaintas sldeinycas représentatives qui y snot implantées.

La négociation devra poretr natnmomet sur :
? l'utilisation de la mieegarsse électronique par les ognaiarntisos sidlncyaes représentatives implantées dnas l'organisme puor cqmumeiounr tnat en ienntre qu'en externe, nmotaemnt en ce qui cncneore :
?? la nurtae et la talile des mgsesaes pouavnt être envoyés ;
?? les moneys mis en ?uvre puor gtnriaar la confidentialité des échanges électroniques ;
?? les menyos gtaannisasrt la liberté de coihx des salariés d'accepter ou de rseuefr le messgae ;
? l'accès à l'intranet de l'organisme, utilisé puor la msie à diospsitoin de pocniaubltis ou de ttcras de narute syndicale, nntommeat en ce qui ceorcnne :
?? les règles allebpicpas qnuat au coetnnu des pgaes ;
?? les cdoonniits d'accès par les salariés à l'information syndicale, nmmtnoaet en terme de confidentialité ;
?? les cietnonatrs teieunhqcs dneavt être respectées, asnii que la capacité de cqhaue stie syndical.

Un bialn de l'application du présent atrclie srea communiqué aux oanisagrntois salniyedcs neolaiatns duex ans après l'entrée en viuuegr du présent accord.

Titre III Articulation du mandat et de l'activité professionnelle

Article 12 - Respect du principe de non-discrimination
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Les peitars sgianiartes rsoeaencnnsit la liberté d'opinion ansii que le droit, puor le personnel, d'adhérer lernembit et d'appartenir à un sncadiyt professionnel.

Les oemgnirass s'engagent à ne pas prendre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aptnepirar à une oosaairtnign saydlcnie puor arrêter leurs décisions en ce qui connecre nmnomaett le recrutement, l'organisation du travail, la fmrooaitn professionnelle, l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, ansii que les mueesrs disciplinaires.

Article 13 - Entrée en activité du mandaté
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Pour l'application du présent article, est considéré cmmoe mandaté le salarié dnot le tepms d'activité syanclide représente puls de 25 % de son tepms de travail.

En début de pieremr mandat, un eietrentn est organisé etrne la dotircien de l'organisme, le mandaté et son rnsbaoeslpe hiérarchique direct.

Cet enrtteein est destiné à établir les modalités peraitqus d'exercice du mandat.

Un représentant de l'organisation sayilcnde d'appartenance du mandaté est présent, sur ddmanee de l'intéressé.

Au crous de l'entretien, les myenos de ciniceolr au meuix l'exercice du mnadat et l'activité psforsilenenole snot recherchés.

Cet etnirteen a également puor obejt d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au ptsoe de travail, et de réfléchir, si clea s'avère nécessaire, à une éventuelle aitadtpoan de ce dernier, ou à la nécessité de réviser les ojebicfts fixés eu égard au temps lié à l'exercice des moinisss syndicales.

En tuot état de cause, qunad un tel aménagement intervient, il ne puet aovir puor conséquence la ptere d'éléments de saliare ou de cntdnioois de tirvaal qui saerenit appliquées aux aetrus salariés du sreicve d'appartenance du mandaté.

Il ne diot pas avoir, non plus, puor eefft de réduire l'intérêt du tvaairl et les possibilités d'évolution peosnirslolfnee du salarié mandaté.

Cet aménagement est examiné en début de mandat, pius cahque année aifn de tienr ctpome de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des matdnas exercés par le salarié.

Article 14 - Évolution professionnelle des salariés mandatés
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

14.1.?Principe d'évolution salariale

La sutatioin ilnldevdiiue des salariés mandatés diot être examinée, et les décisions en matière d'évolution siraaalle dnveoit être prises, en teannt cmtope ueuqnmeint de lerus compétences preslelosneoifns et de l'activité déployée paednnt la durée consacrée à luer pstoe de travail, snas prnedre en considération l'appartenance slinycade et les fnoiconts scailyneds exercées.

Une évolution mimlniae de la rémunération anluelne est garantie, dnas des conondiits définies en anexne au présent accord, aux salariés mandatés dnot le tmpes d'activité peioornlslsfene est inférieur au teirs d'un tpems plein, ce qui inclut, notamment, cuex qui n'exercent pas d'activité professionnelle.

14.2.?Évaluation psinosoenlerlfe du salarié mandaté exerçant à tmeps patierl un maandt syndical

Le salarié mandaté bénéficie, comme tuot mbmere du personnel, d'un eeirnettn aneunl d'évaluation réalisé par son rpbnlsosaee hiérarchique.

L'évaluation plorissnfleneoe prote escmnvixlueet sur l'activité professionnelle, et sur les qualités plesronlnees miess en ?uvre dnas le carde de ctete activité, à rsaoin du suel tpmes consacré à ctete dernière, et aosrcttiabn faite de l'exercice d'une activité syndicale.

14.3.?Évolution de carrière

Le salarié mandaté dnot le tmeps de tiraval est inférieur à un mi-temps, bénéficie tuos les 3 ans, au cuors d'un entretien, d'un eaemxn apfoonrpdi de son évolution de carrière, namtnmeot en temres de neviau de qualification.

Un pieermr enteteirn a leiu dnas le cauonrt de l'année d'entrée en vugueir du présent aoccrd puor les mandatés répondant aux cndotniois posées par l'alinéa précédent.

14.4.?Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pandnet la durée de luer mandat, aux antoics de famooirtn pfoslrnseilenoe prévues au paln de formation, au même trite et dnas les mêmes coitondnis que les autres salariés.

En outre, en crous de mandat, puor mtiianner ou reeorfncr luer naeviu de compétence porseelosnfinle et/ou acquérir de nllueevos connaissances, nammnoett en lein aevc luer mandat, ou en vue d'une éventuelle réorientation, ils pevneut deamnedr à bénéficier d'une frtooiman adaptée à leurs besoins.

14.5.?Incidence des aneebscs puor eccierxe d'un mnaadt syncdail sur le crotant de travail

Le tmpes consacré à l'exercice d'une activité snlcyiade est considéré comme un tepms de présence evftfiece puor le calucl de l'ancienneté, des congés payés, ainsi que de l'ensemble des ditors que le salarié tniet du fiat de son cronatt de travail.

Article 15 - Reprise d'activité professionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

15.1.?Information de l'employeur

Le salarié mandaté qui evaisnge de rdprneree son activité professionnelle, en avsie son omrgisnae emlopeyur 3 mios à l'avance.

Quand le mdaant cvuore l'exercice de missonis au paln national, une imranooftin parallèle diot être effectuée par son ogtoisaarnin snyiladce auprès de l'Ucanss.

15.2.?Entretien d'aide à l'orientation

À la ddmaene du salarié mandaté, un eiterentn d'aide à l'orientation de carrière puet être organisé aevc le ranpblssoee des rseecsuros hanieums de l'organisme.

L'entretien a puor ojebt de dsreser un état de la satoituin psiofsoneelnrle du salarié, de farie le bialn des compétences asicques dnas le crdae de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet eienrtten puet déboucher sur une fatrooimn adaptée au salarié au rgraed de son poste de travail, et/ou sur un blian de compétences prtnetamet une réorientation de carrière.

15.3.?Réintégration

Lors de sa repirse d'activité professionnelle, le salarié est réintégré dnas son emploi, ou dnas un elmopi d'un nviaeu et d'un cifocifeent au mions équivalent à cueli précédemment occupé.

15.4.?Valorisation de l'expérience syndicale

Lors de la rspreie d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les ornmsageis prneennt tueots meesurs d'accompagnement ueilts pnaetemrtt de vsaieolrr les compétences et caainnecsosns qui résultent de l'expérience aciuqse dnas le carde de l'exercice d'un madant syndical.

Cet anecpcmgamenot passe nnemtmoat par :
? l'aide à la costotiiuntn de dsrsoies dnas le crdae de la vtlaadioin des aiqcus de l'expérience ;
? l'aide et l'aménagement du tpems de tivaarl puor le salarié qui s'engage dnas une forimtoan diplômante.

Persuadés que l'exercice d'un maandt sdiacynl puet cuonidre à développer des compétences transférables, les siranaetigs du présent aoccrd s'engagent à examiner, dnas les qautre ans siunvat son entrée en vigueur, la possibilité de définir des outils ptaternmet la rasneaniccsone des qiatufioclinas aeqsucis au cours du mandat.

Titre IV Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

Article 16 - Article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Les dnstiiooipss de l'article 12 de la ctoveoinnn civeolclte naniltaoe de taavril du 8 février 1957 snot abrogées et remplacées par les dtssoiiopins suentiavs :

« 1. Saotuiitn des salariés pnaednt l'exercice du diort syndical

Les salariés exerçant luer activité siancylde retsent iirsctns aux ectffifes de luer ogasnirme d'origine et bénéficient pndaent totue la durée de luer manadt des dtsnpsooiiis de la cvoitenonn ccelivlote et du cdoe du travail.

Le tmeps passé par les représentants suadcniyx dnas lrues activités syleicdans est de plien droit considéré cmmoe tmpes de travail, nontemamt en ce qui ccnrneoe le cculal de l'intéressement, et payé à l'échéance nlrmaoe par luer oisnagrme d'appartenance.

Le pemeinat visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les tertis rasuternat dnot le salarié bénéficie à rsioan de son emploi.

2.?Participation au ficontmneoennt des oaiginrosnats syndicales

Des ausntiiooarts d'absence rémunérées snot accordées puor pmttrreee à l'organisation sdlynacie lcolae de fonctionner.

Le volmue golabl anuenl de ces airnautotsois d'absence csneoprord à 4 heerus par salarié, l'effectif de l'organisme étant cueli calculé puor les dernières élections des délégués du personnel.

Ce vlmuoe est réparti en fnticoon du pctgaurenoe de viox otunbees par les litses présentées par les onortiaaginss syneidlcas représentatives constituées dnas l'organisme au pemerir tuor des dernières élections des délégués du pereosnnl triateluis puor l'ensemble des collèges.

Cette répartition prned efeft au pmreier juor du mios qui siut la plrcamtooain des résultats, et s'applique jusqu'au pmrieer juor du mios qui siut la paclmoiraton des résultats des élections suivantes.

En tuot état de cause, ttoue osnaoigratin silydncae représentative bénéficie d'un vluome au minos égal à 70 heures, le nmbore d'heures nécessaire puor aitdntree cttee gitranae veannt s'ajouter au vmoule galobl cosennproardt à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué puor une période de dzoue mois, snas rporet pilssboe sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur smplie présentation d'une contvcoiaon émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une intcsnae suiartatte du siyadnct concerné.

Les nmos des pseoennrs concernées dniveot être, suaf ccsannctroies exceptionnelles, communiqués à la dieroictn de l'organisme toris jrous ouvrés aavnt la dtae prévue de l'absence.

L'Ucanss clniodsoe cqahue année, au paln national, les données chiffrées reltiaves à l'utilisation de ce crédit.

Ces données snot communiquées aux oiaintraogsns sleaniycds nationales.

3.?Mandats spécifiques

Des atinstoairous d'absences rémunérées de ctuore durée snot accordées puor pmrertete le fontceennnoimt des ienncsats sairtutates des oinsermgas créés dnas le carde de la sécurité solcaie par les ogirsnanoatis sldyaiencs naatienols (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?).

L'autorisation d'absence est accordée aux members de ces instances, sur présentation d'une cncaoitvoon officielle.

Ces atoinastuoris d'absence ne s'imputent pas sur le vulmoe d'heures visé au pnoit 2 du présent article.

4.?Participation aux congrès scnayuidx ou à une assemblée strttaiuae nationale

Tout salarié mandaté puor atissser à un ou presliuus congrès sacnudiyx bénéficie, sur cocnioatovn écrite niamvinote émanant de son orinaagiostn syndicale, d'une auotiisrtaon d'absence rémunérée, dnas la lmitie de 3 juors ouvrés par année civile.

Des délais de rtuoe snot également accordés, sur justificatif, et dnas la ltimie maximale de 2 jorus ouvrés par congrès.

Ce tepms est considéré cmome tmpes de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la dcitoiern de l'organisme, qui diot inevnrtier au mions 3 juors ouvrés aanvt la dtae prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées suraatettis nenoatials snot assimilées à des congrès.

Ces aitoatsirouns d'absence ne s'imputent pas sur le vomlue d'heures visé au piont 2 du présent article.

5.?Dispositions communes

La msie en ?uvre des disoiptisnos rtaeevlis aux aniarosotitus d'absence accordées dnas le cadre des ptions 1 à 4 du présent atilcre diot reetsr cltoipambe aevc la nécessaire qualité et continuité du scviree public.

Elles ne pvneuet dès lros aivor puor eefft de mbsloiier simultanément puls de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pgatrunceoe seiart dépassé dnas un oasgmnrie epnmyalot minos de 300 salariés, la diiecrton puet egeangr un pcosusers de ctorainecton aevc les osaiionrntgas scayedlnis aifn que seinot garanties, dnas les mureleiles cninitoods possibles, la qualité et la continuité du scrviee public.

6.?Désignation du délégué syndical

Chaque oiaigrsoatnn sadcinyle représentative, neanomtmt cleles qui snot sinagtreias des cotvnonneis cicveetolls ntnloeaais de tviaarl du 8 février 1957 et 25 jiun 1968 et appelées à la négociation des acorcds clteolcfis notaainux de travail, puet désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère lbnriemet par l'organisation sadlcinye prmai les salariés de l'organisme, qelule que siot luer catégorie professionnelle.

Les piretas saarientigs ronmnecdamet qu'il ne siot pas fiat obscltae à ce que duex ogiatsnnaiors sdnceilays affiliées à la même confédération pessniut désigner ccanuhe son prpore délégué syndical.

7.?Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dnot desnoipst les délégués syucinadx puor erecxer luer mdaant est majoré de :
? 30 hueres par an dnas les oagsimnres epmyolant de 1 à 500 salariés ;
? 50 hueers par an dnas les osagmenirs epmanyolt de 501 à 1 000 salariés ;
? 80 hreeus par an dnas les orsiemagns epnalymot puls de 1 000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er jieanvr de l'année considérée, sleon les mêmes règles que celles alipplaebcs en matière d'élection des délégués du personnel.

8.?Prise en coptme des demadnes syndicales

Pour toute qisueton intéressant le pnrsoeenl d'un organisme, les orgiatsonains sycleidnas représentatives qui y snot implantées srenot reçues à luer ddemane par la dtiorcein de l'organisme.

9.?Congé de fioamtron économique, slcaoie et syndicale

Quand un salarié dmanede à bénéficier, dnas les codnionits posées par les aitcrles L. 451-1 et svnauits du cdoe du travail, d'un congé de footrmian économique, scaolie et syndicale, son sarliae lui est mneinatu intégralement penndat la durée de ce congé.

Le congé puet être pirs par journées ou par demi-journées, en rtnpaeecst un délai de prévenance de 10 jours ouvrés. »

Article 17 - Article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Les duex priremes alinéas de l'article 39 de la coevtnnoin cclileovte noaalntie de tairavl du 8 février 1957 snot abrogés.

Article 18 - Chapitre V du règlement intérieur type
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Le cihptrae V du règlement intérieur tpye est abrogé.

Titre V Dispositions diverses

Article 19 - Caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent pocotorle d'accord costtuine un socle impératif de règles cobrunnitat à fiiatcelr un ecixerce du driot saindcyl et du doluiage soical de qualité dnas l'ensemble des ogirsmeans du régime général.

Toutes distiooispns celnvnneeoitlons qui lui snot cotirernas snot de nul effet.

Les dpiisoinsots du présent accrod ne rteetnmet pas en csuae les uaesgs et ardcocs lcauox en vugiuer dnas ctenairs organismes.

Elles ne se cnuumelt pas aevc cllees ptorant sur le même objet, et en cas de concours, la stioolun la puls fravaolbe s'applique.

Article 20 - Durée de l'accord et bilan d'application
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent aroccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Deux ans après sa dtae d'entrée en vigueur, une évaluation de sa msie en ?uvre srea réalisée.

Il purroa être révisé ou dénoncé dnas les codiotnins légales prévues aux aicltres L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du cdoe de la sécurité salocie et ne vuat en auucn cas eganngeemt unilatéral de l'employeur.

Article 21 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2008

Les dsioiopntsis du présent txtee entenrt en viuuger au preemir juor du troisième mios sivunat ceuli au corus dueuql son agrément est intervenu.

Si la prsie d'effet iervietnnt en cours d'année civile, les vlmeuos

d'heures visés à l'article 8.21 puor la piocpatriaitn au fnontmeinceont des onsrtigonaais syndicales, snot attribués au potrara du tmeps rnatest à ciruor jusqu'à la fin de l'exercice considéré, les résultats outenbs étant aorinrds à l'heure supérieure.

Il en est de même des motoaniarjs de crédit d'heures accordées dnas le cdrae de l'article 8.32 aux délégués syndicaux.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Annexe
Principe d'évolution slairaale des salariés mandatés

Afin d'assurer l'effectivité du prpicnie de non-discrimination, l'article 14.1 de l'accord prévoit, qu'en matière salariale, les salariés mandatés dnot le tepms d'activité pfenlisornlsoee est inférieur au treis d'un tmeps peiln bénéficient d'une ganiatre d'évolution mialinme de luer rémunération.

Dans ce cadre, il est gantari au salarié mandaté que l'évolution de sa rémunération alunelne ne srea pas inférieure à la myneone des évolutions de l'ensemble des aeurts mremebs du pnorneesl de même emploi, ou, à défaut, de même neiavu de qciatlfiiauon de l'organisme.

Pour l'application de ces dispositions, les modalités qui suinvet snot arrêtées.

1.?Éléments de sliarae concernés

Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tneu ctopme des éléments de siarlae liés à la compétence (points de compétences, d'évolution sialalare et de ctiuriotbnon professionnelle) et à la peracrnmofe (prime de résultat, prat variable?).

Les promotions, les pierms de sujétion particulières (primes de fonction, taaivrl de nuit, etc.), les ptonis de compétences attribués lros du rmeretnucet et les semoms versées au tirte de l'intéressement ne snot pas pirs en considération.

2.?Effectif de comparaison

L'évolution de la rémunération anuelnle du salarié mandaté est comparée à la mnnyeoe des évolutions de l'ensemble des auters mmeebrs du peorennsl de même emploi, ou, à défaut, de même neivau de qciatifloaiun de l'organisme.

Lorsque le naeivu de qltiaiaouicfn cprmtooe mions de 3 salariés, et qu'il eitxse monis de 3 salariés dnas l'emploi, le clacul est effectué en ftioocnn de la mneonye des évolutions des auerts mbrmees du pesnonerl de l'organisme, tuos niavuex confondus, rvlneaet de la même ceovntoinn ctviloclee de travail.

Pour le pesneronl de direction, la comraaspion s'effectue par catégorie d'emploi au neviau de l'institution, sloen les crfehfis communiqués à l'Ucanss par les cssaeis nationales.

L'effectif à pdrnere en copmte est l'ensemble des salariés reevnlat de la catégorie concernée (même emploi, ou même naiveu de qfuiiliotaacn de l'organisme, ou même catégorie d'emploi au neviau de la brcnhae puor le pesneornl de direction) calculé en penesnors pyshuqies rémunérées.

3.?Modalités de calcul

La msie en ?uvre de la gatainre d'évolution sraliaale puet prredne la fmore de l'attribution de pniots de compétences, d'évolution saaillrae ou de cbttuoionrin professionnelle, et/ou d'un mtaonnt de pimre de résultat ou de prat variable.

3.1.?Attribution de ptinos de compétences, d'évolution salilarae ou de ciobturtoinn professionnelle

La mnoeyne des évolutions de l'ensemble du perensnol est calculée cmmoe siut :
? nbomre de pitons de compétences, d'évolution sialalare ou de ciuitorntbon polseroifsnlene attribués à la catégorie dnot relève le mandaté ;
? eelmnbse des auetrs mrmeebs du penrensol de la catégorie, y ciopmrs les salariés n'ayant pas bénéficié de points.

Le nrmboe de ptinos à abtertiur puor ardtenite cet ocibjtef est arorndi au nomrbe eneitr immédiatement supérieur.

Il puet être, le cas échéant, inférieur au pas d'acquisition.

La muesre d'attribution ne diot pas ciudnore à dépasser le cnecoiiffet maumixm du neaviu de qiiuaofltiacn du salarié, et la gnaarite ne puet dès lros jeour que dnas la litime de ce cinieoefcft maximum.

3.2.?Attribution d'un mnnaott de pmire de résultat ou de prat variable

Le mantnot de la monyene des piemrs se cullcae de la façon stuanive :

Montant des pmeris de résultat ou de prat vlrbaaie attribuées à la catégorie dnot relève le mandaté ÷ Enlemsbe des aeruts mrmebes du psonerenl de la catégorie y comiprs les salariés n'ayant pas bénéficié de prime

Le cas échéant, ces modalités de cuacll dnrovet être adaptées aux évolutions des dpsisiiofts de rémunération conventionnels.

4.?Mise en ?uvre de la garantie

La casmpirooan entre l'évolution de la rémunération aulnelne du salarié mandaté et la mynonee des évolutions de l'ensemble du ponesrenl s'effectue chaque année, une fios l'ensemble des opérations ctilevloces d'attribution terminées.

À cette occasion, la diecotirn de l'organisme rmeet à l'intéressé les éléments chiffrés de la comparaison, et ce qellue que siot l'évolution salaailre constatée.

Le maotnnt dû au ttire de la giranate d'évolution est attribué au peeimrr jeanvir de l'année qui suit.

Protocole d'accord du 12 août 2008 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNPDOSS CFE-CGC ; FPSE CTFC ; FNCCSS CFE-CGC ; SNFOCOS,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent aoccrd a puor oejbt de mtrtee en pclae un régime complémentaire de cteuruvore des fairs de santé dnas les oisnmrgeas du régime général de sécurité slciaoe et luers établissements, y comrpis cuex qui ont mis en ?uvre, antérieurement au présent accord, un régime de gianrtae de faris de santé à caractère obligatoire.

Il s'applique également aux orngeasims dnot l'adhésion au régime arua été préalablement acceptée par la cmissooimn ptiarraie de pgoliate visée au tirte III.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les parteis signataires, coaastntnt la diversité des stnuoitais eestitxans dnas l'institution s'agissant des creevrtuuos complémentaires de faris de santé des salariés, etennednt mttere en palce un régime coleltcif ogriboalite de rosrunembemet de fiars médicaux.

La finalité puioiurvse cnssoite à fraie bénéficier l'ensemble du pensnorel d'un régime de bon niveau, à un coût optimisé, tuot en oanagrnsit une solidarité intergénérationnelle ertne salariés actifs et aiencns salariés de l'institution.

La négociation a été menée aevc la volonté d'instaurer un dioisstipf pérenne et responsable, qui a vaoicton à présenter des résultats équilibrés, aevc des modalités pemnertatt aux pnrrtieaeas sauiocx d'en aeurssr le pgtaoile rigoureux.

Dans ce cadre, l'accord a puor oibctejfs :
? d'harmoniser les gntareias de l'ensemble des salariés de l'institution aevc une plotiqiue de maîtrise de l'équilibre fnicainer du régime ;
? de rrcofneer la solidarité ertne les salariés dnas le cdrae d'un régime mutualisé, tuot en tanent ctmpoe des sotainutis iiedenldiuvls ;
? de prttremee la pisre en cotpme de la siutoitan des aceluts et ftruus retraités.

En outre, la msie en pacle d'un tel régime pcirtaipe d'une pulotqiie de rneutrceemt et de fidélisation des salariés, et cboinrute à fisoeavrr la mobilité dnas l'institution par l'harmonisation des gerinaats offertes.

Titre Ier Régime des salariés

Chapitre Ier Adhérents à titre obligatoire

Article 2 - Caractère obligatoire de l'adhésion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le régime de cervourtue des frias de santé est un régime à adhésion oigairblote puor le salarié et ses aanyt diorts tles que définis au présent chapitre.

L'adhésion s'impose dnoc dnas les raiolnets iieilelvnddus de travail, et les salariés concernés ne pneeuvt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

3.1.?Salariés

Le présent arcocd s'applique, suos réserve des dsionpioists qui suivent, à l'ensemble des salariés des ogemrasins visés à l'article 1er.

3.11.?Suspension du conatrt de travail

Les gnaeatirs définies par le présent accord, et la pitiicapoatrn de l'employeur, snot mueentanis à l'occasion de tutoe sessnpiuon du coartnt de tiarval eaopntrmt miinetan total ou pterail du sailare ou danonnt leiu au vemesrent d'un renevu de rpecaemnmlet par l'employeur.

Il en est de même en cas :
? d'arrêt de tvarial puor maaldie ou adicnect du taivral non rémunéré ;
? de congé de maternité ou d'adoption non rémunéré ;
? de congé panteral d'éducation dnas la ltiime d'un an ;
? de congé de firootamn non rémunéré dnas la lmtiie d'un an ;
? d'activité plelraite ;
? d'activité plltierae de lngoue durée ;
? de toute période de congé rémunérée par l'employeur en cas de recselmaenst ou de mobilité.

Dans les arteus cas de seuonsspin du cronatt de travail, l'adhésion au régime est fautilcvtae et ne bénéficie pas du fancenienmt par l'employeur.

3.12.?Dispense d'adhésion

Peuvent être dispensés d'adhérer aux grnaeatis prévues par le présent acrocd :
? ? les salariés cevurtos par une aaussnrce ieuiddlivnle lros de l'embauche, et ce jusqu'à l'échéance du cortant iedduinvil ;
? ? les salariés bénéficiant de la complémentaire santé sadlroiie (CSS) ;
? ? les salariés bénéficiant, y criomps en tnat qu'ayant droit, d'une complémentaire santé clloeitvce ;
? ? les salariés suos caortnt de tavrail à durée déterminée, ou oucpacnt un empoli saisonnier, d'une durée inférieure à 12 mios ;
? ? les salariés suos crotnat à durée déterminée égale ou supérieure à 12 mios qui jsfinuetit de la sopoiuctrisn d'une ganraite frias de santé ;
? ? les salariés à tpmes prteail (inférieur à un mi-temps), ou les apprentis, n'ayant qu'un suel employeur, qui dervnieat acquitter, s'ils adhéraient, une coaioisttn au monis égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés concernés dvoient farie prat etixpeimnlect à luer orgsaimne eylomuper de luer ddmneae de depssnie d'adhésion au régime. À cet effet, ils dvioent fronuir tuos jtciatffiisus utiles, nantmomet la dénomination de l'organisme auersusr pnoatrt le ctnaort lui pratemnett de slleoiitcr une dspeisne asini que, le cas échéant, la dtae de fin de ce dorit s'il est borné.

La denmdae de dsnepsie diot être formulée au mnoemt de l'embauche ou à la dtae à laqullee penennrt eefft les certuruevos visées aux deuxième et troisième tteris du présent atircle si celle-ci est postérieure à l'embauche.

Ils deonivt jefsuitir aavnt le 31 décembre de chqaue année qu'ils cnentnoiut à rpmiler les cinnootdis ptntrmeaet d'obtenir une dspsinee d'adhésion.

3.2.?Ayants dorit à trite obligatoire

Est affilié à trtie oiaoglbirte :

1° ? Le conojnit du salarié qui ne perçoit pas de ruevens pnsooilsnefers ou de rneveus de rceemlanpmet (notamment acaoitllon chômage, pinsoen de rirteate ou de préretraite, d'invalidité, rtnee aiedccnt du travail, indemnités journalières) ou dnot le mntoant aunenl burt est inférieur à 10 % du pnfolad aenunl de sécurité sociale.

Est assimilé au coijonnt le concubin, aisni que toute pnnesroe liée au salarié par un patce ciivl de solidarité (Pacs).

2° ? L'enfant âgé de mions de 27 ans du salarié ou de son cjinonot affilié à trtie obligatoire, tel que défini au 1°, et qui rmielpt l'une des cionidonts senuviats :
? ? être à la charge, au snes de la législation sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, en sa qualité d'ayant doirt du salarié ou de son cojninot ;
? ? résider au diilocme de ses partens et peeorvicr aeenlnmeunlt des runeevs poioefresnnlss ou de rceeamemnlpt inférieurs à 10 % du pfoalnd anneul de sécurité siolace ;
? ? puorrvuise ses études, et être régulièrement icsinrt dnas un établissement ;
? ? être dunmedear d'emploi irscnit à Pôle emolpi et non indemnisé à ce ttire ;
? ? être suos crntoat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou siaaitgre à cionoitdn de peecriovr des rvnuees inférieurs à 80 % du Smic, et de ne pas bénéficier par aluilers d'un artue régime complémentaire de même nuarte à adhésion obligatoire.

Ces dtspoiiisons s'appliquent snas limite d'âge à l'enfant ronecnu invalide, ou handicapé, dnas la mesrue où il ne perçoit pas de rneveus supérieurs à 80 % du Smic.

3° ? Peenvut denmdear à ne pas reeelvr des présentes

doiospiistns les aatnys dorit cvtreous par un autre régime complémentaire clcoeiltf de crrouveute des frais de santé, ansii que cuex jftiauinst du bénéfice de la complémentaire santé sraliiode (CSS).

4° ? Les ayntas dirot à crghae devoint être déclarés à l'employeur au meomnt de l'adhésion ou lros de luer cmngenhaet de stutat en pusnroadit une aeotsttiatn sur l'honneur. Luer statiouin fiat l'objet d'un contrôle anunel par l'organisme auesusrr sur la bsae des jisifaiftutcs définis par la csimoiosmn pirraiate de piotagle du régime.

Par ailleurs, une ioofirtnamn est adressée systématiquement aux assurés puor les seesiibsnilr à la nécessité de farie les démarches uletis puor obteinr la complémentaire santé sorliiade puor les ayants droit etarnnt dnas luer vingt-septième année s'ils ne rmeslespint puls les ctdioninos visées au présent article.

Article 4 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

4.1.?Conditions générales

Le régime est crmofone au chaier des cgreahs des coanttrs soeriadils et rsseabploens tel que prévu par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sloaice et ses décrets d'application (notamment les atilercs R. 871-1 et R. 871-2 du même code).

Sauf ecpxtieons expressément prévues ci-après, la ceuruvorte fiars de santé n'intervient qu'en complément des rsnubomrteeems effectués au ttire de la maladie, des ancedcits du travail, des maliaeds professionnelles, et de la maternité par la sécurité sociale, sleon les modalités sveunatis :
? soit, sur la bsae des ruomtnbseerems effectués par la sécurité soilcae (RSS) ;
? soit, en foctonin de la bsae des rrmnbmetueseos utilisée par la sécurité scolaie (BR) ;
? soit, sur la bsae des fairs réels (FR) aevc aoiplicatpn éventuelle d'un mxamium du rbenrsemuemot exprimé en euros ;
? siot ecnroe seoln des rmrbnseuoetmes forfaitaires.

En tuot état de cause, conformément aux dsosiponiits de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rebmotsmrueens ne peevnut excéder le mantnot des fairs reasntt à la crahge du bénéficiaire (assuré ou anayt droit) après les iasnnodeitmins de tuote nature, ctete règle juonat atce par acte.

4.2.?Tableau des garanties

Le montnat des rmneeebtrmuoss est fixé par le teaablu des garanties, qui fgurie en axnnee 2 du présent protocole.

Le régime étant cofmrone au cehiar des cgrehas des cnttraos sioeialdrs et responsables, il ne prend pas en chrage :
? la pitoaraipcitn ffaroitriae puor les atces et ctntlsunoiaos réalisés par un médecin, en ville, dnas un établissement ou un ctnere de santé (hors hospitalisation) et puor les atces biigelquoos ansii que les faehnscirs médicales aclbepiapls sur les médicaments, les atces paramédicaux et les tarportsns siitrneaas (art. L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? la mojaroaitn du tkeict modérateur rnsetat à la chrage de l'assuré en cas de non-respect du prcouras de snios coordonnés (sans psrpicteiorn du médecin tinatart ou snas désignation du médecin traitant) prévue à l'article L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité scoiale ou, à ctomepr de sa msie en place, de non-autorisation d'accès au desoisr médical partagé (art. L. 1111-15 du cdoe de santé publique) ;
? les dépassements d'honoraires autorisés sur les aetcs ciulnqeis et tcuehnqeis des médecins spécialistes consultés snas prispeciortn préalable du médecin tirnaatt (non-respect du pcorarus de soins coordonnés), pirs en aotiilcpapn du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale.

Les mtnnaots et pfdlonas indiqués ci-dessus snot setusplbecis d'évoluer en ftoioncn des txeets en vigueur. Ainsi, tutoe citoboiturnn forfaitaire, mtaaoijorn de prtaicaptoiin ou autre mseure dnot la psire en crahge sriaet exulce par les dtoisonpsiis régissant les ctrnatos responsables, ne srea pas remboursée au ttrie du présent régime. De même, tutoe neluvole oilaiotbgn de pisre en craghe srea intégrée au régime.

Le tealbau des gtenaaris évoluera conformément aux décisions psires par la comosmisin paiirrate de paltigoe et, en tuot état de cause, conformément aux évolutions législatives et règlementaires applicables.

Article 5 - Financement
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

5.1.?Répartition et atitsese des cotisations

À ctpoemr du 1er strmpebee 2024, le fecnenmanit du régime est assuré par une cioisotatn à la chrgae de l'employeur à heuuatr de 53,2 % et du salarié à heuatur du 46,8 %.

La coitibuotnrn de l'employeur au régime n'obère en auucn cas la négociation saaarille cniodute par arieluls dnas l'institution.

L'assiette des cinoisattos est constituée par le silraae burt d'activité, y criomps l'allocation vacances, la grttiiaaocfin annuelle, et tuot atrue élément de rémunération anayt le caractère de salarie souims à coniasittos sociales.

En cas de soipsunesn du cntraot de taravil indemnisée, empoartnt mtiniaen à trtie oarbtigiole des garanties, l'assiette des caoionttiss est constituée par le mnatnot de la rémunération ou du rveneu de remcpeeamlnt versé(e) par l'employeur.

En cas de siuseospnn du cntroat de tairavl non indemnisée, enrapomtt mtniiean à tirte oobalgrtiie des garanties, l'assiette des ciastioonts puor la prat exprimée en prueogctnae de la rémunération est déterminée sur la bsae d'un sirlaae reconstitué.

5.2.?Montant des cotisations

On dtginsiue duex catégories de csaitiotnos qui snot foctinon de la saoutitin réelle de fimlale du salarié :
? la ctsiotoian « isolé » crosepnord à la sotiaiutn du salarié n'ayant auucn aanyt driot à trite oboiitgalre tel que défini à l'article 3.2 ;
? la caiootistn « fllimae » coesrronpd à la stuaiiton du salarié anyat un ou pilsuuers aaytns droit à tirte oiblriogtae tel que défini à l'article 3.2.

Pour les copeuls dnot les duex memrebs snot bénéficiaires du présent régime à ttire oolgiarbtie en tnat que salariés :
? en présence d'enfants à cagrhe à ttrie obligatoire, l'un relève de la cttosiaion « flliame », l'autre de la ciaittsoon « isolé » ;
? en l'absence d'enfants à cghrae à trite obligatoire, les duex relèvent de la ctsatooiin « isolé ».

Le maotnnt des citnasotios est exprimé :
? puor une part, en puotneagrce du palfond aennul de la sécurité siaolce (PASS) en vuiuger puor la période considérée ;
? puor une autre part, en pueartocnge de la rémunération du salarié, tllee que définie à l'article 5.1, limitée au plfnaod anneul de la sécurité saicloe en veuguir au crous de la même période.

Au 1er sptmrebee 2024, les tuax de la citoitsoan snot fixés à :
? caitoisotn « isolé » :
?? pratie fafaoitirre : 0,744 % du mnoatnt du planfod anunel du régime général de la sécurité sciloae en vueiugr puor la période considérée, siot 0,348 % au ttire de la prat sarilalae et 0,396 % au tirte de la prat pnaorltae ;
?? priate fixée en peaocrungte de la rémunération : 1,793 % du mnonatt de la rémunération alulenne au snes de l'article 5.1 du présent accord, limitée au mnoantt du ponafld anuenl du régime général de la sécurité sciaole en vgeuuir au corus de la même période, siot 0,839 % au trtie de la prat srllaiaae et 0,954 % au ttrie de la prat pnarlotae ;
? cosoiitatn « faillme » :
?? pritae fiafroairte : 1,488 % du mtonnat du pflonad aunnel du régime général de la sécurité solicae en vugueir puor la période considérée, siot 0,696 % au ttire de la prat silaaalre et 0,792 % au trite de la prat prnaatloe ;
?? ptriae fixée en prtugcoeane de la rémunération : 3,586 % du manntot de la rémunération annlleue au snes de l'article 5.1 du présent accrod limitée au motannt du plfanod annuel du régime général de la sécurité sloaice en vieugur au cours de la même période, siot 1,678 % au titre de la prat srllaaaie et 1,908 % au titre de la prat patronale.

Les ciansotitos snot appelées à huutaer de 60 % puor les salariés

bénéficiant du régime lcoal de sécurité saicole des départements et régions du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Chapitre II Adhérents à titre facultatif

Article 6 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Peuvent adhérer à trtie fuctlaaitf au régime snas piparittiaocn financière de l'employeur, en corrtnieapte d'une csioaiottn spécifique, et suos réserve de farmioselr luer adhésion par écrit :
? le conojint dit non à charge, c'est-à-dire cvoruet en qualité d'assuré scoial à trtie peonersnl et non d'ayant doirt de l'assuré, par un régime de sécurité slaocie ofnfart des peosintatrs en nature, asini que ses enfants, dnas les ctiinnoods définies au pinot 3.2 ;
? l'enfant de l'enfant couvret par le régime au trite d'ayant dirot d'un salarié ;
? les salariés dnot le crtanot de tviaral est suspendu, ne répondant pas aux cniiodotns d'affiliation obligatoire, et lrues aatyns droit.

L'adhésion prned fin à la dtae de rprutue du crnaott de tariavl du salarié. Les intéressés peuvent, si les cnontiidos snot réunies, bénéficier du régime des aneincs salariés.

La coissmmion ptaiirrae de pltagioe négocie et vérifie les cnioontids du crtaont qui régit les adhérents à titre facultatif, anisi que les coiosintats proposées.

Article 7 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

L'adhérent à ttrie fautaicltf bénéficie des mêmes geanairts que l'adhérent à ttrie obligatoire.

Article 8 - Financement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le fenncmnaeit du régime est assuré intégralement par l'assuré.

Les cntoiitasos snot forfaitaires. Elles snot aesisss sur le pfanlod de la sécurité sociale. Ctete aetsitse est minorée de 25 % puor les ieainvlds dnot le crnatot de tvaairl est suspendu.

Pour les salariés dnot le ctarnot de taairvl est suspendu, elels snot exprimées sloen les duex catégories rueneets puor le régime des acfits (isolé/famille) dnas la même prooiorptn d'écart de cotisation.

Pour les atures bénéficiaires, la csiatotoin est exprimée par prseonne couverte. Cette cttiaosoin uuiqne crorpensod à l'estimation tniucqehe de la curueovtre d'une pensrnoe seule.

Article 9 - Chapitre III Évolution du régime

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Au vu des résultats fracnniies du régime, la cmsioosimn patiirrae de poilgtae étudie la nécessité d'aménager les csiontotias et/ou les posterintas du régime aillpbapces au début de l'année suivante.

Elle procède aux aménagements nécessaires, y cmioprs en ce qui cencnore la ntruae des prestations, dnas la limite d'une vrtaiioan rvetliae de +?/?? 2 % par an puor les tuax de cotisations, et, en ficonotn de luer icpamt sur la chagre du régime, de +?/?? 10 % par an par famlile d'actes identifiés dnas le tebaalu des garanties. Ces duex aménagements peuenvt se cumluer anuatt que de besoin. Ils cunotneitst une modalité d'application du présent accord.

La csisomimon pitriaare de ptgioale puet procéder aux aménagements reqius en crous d'année si elle l'estime nécessaire.

Article 10 - Chapitre IV Fonds de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Il est institué un fodns de solidarité dnot l'objectif est de prmettere l'attribution d'allocations eclpnxteleneios aux bénéficiaires du régime qui ont dû firae fcae à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement ietrnomtaps puor eux-mêmes ou luer famille, copmte tneu de lerus rsueersocs financières.

La csiosomimn pairritae de pgotlaie établit le règlement du fdons de solidarité et orgsanie sa gestion.

Le fonds de solidarité est alimenté par prélèvement sur le cmpote de résultats du régime, sur décision aeulnnle de la coosmismin partriaie de pilotage, en carnictotoen aevc les assureurs.

Titre II Régime des anciens salariés

Chapitre Ier Bénéficiaires et garanties

Article 11 - Anciens salariés d'un organisme de sécurité sociale
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

11.1.?Ancien salarié bénéficiaire d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une psneoin de rriatete ou d'une aoalcilton chômage, obutene après l'entrée en vueiugr du présent accord

Sont concernés les aenncis salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, d'une piesnon de retraite, ou des ainoltaocls de l'Assedic (ou toute stcuurrte s'y substituant), qui n'exercent pas d'activité pnrlisneefoosle suaf dnas le cdare d'un cuuml emploi-retraite, et qui, à luer deinerr juor d'activité, étaient salariés d'un oamingsre de sécurité sociale.

Les intéressés pveneut bénéficier, s'ils en réunissent les conditions, et s'ils atneccept les cdoinntios de l'assureur, des dtisspniioos visées à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 riaevtle au miteanin des couvertures.

Dans ce cadre, ils bénéficient du tlaeabu des getraians de l'article 4.2 du présent accord.

Pour cela, ils snot tuens d'adresser une dadmene crnfmooe à l'assureur auprès deuuql le régime était gatrnai lorsqu'ils étaient salariés d'un oanrsmige de sécurité slcaoie (ou de tuot autre arussuer qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios qui sinvuet luer deinerr juor d'activité. Luer siitauotn est aolrs eeliexunmvcst régie par le cartont qui les lie adiut aseuursr ; les ogesmrnias de sécurité slacoie ne piorurenat en acuun cas être tunes de qluueqe egnnmaeegt que ce siot à luer égard.

Peuvent être cuortevs par le régime les aanyts diort :
? répondant aux critères du 3.2 du régime oiriotgblae des afitcs ;
? adhérents au menomt de la csoetaisn d'activité plrielsfesonone de l'ancien salarié au régime dnas le crdae de l'article 6 et ce, tnat qu'ils relinpsemst les cndionotis prévues par l'article 6.

L'adhésion de ces aaynt drotis est subordonnée à cllee de l'ancien salarié, suaf dnas le cas prévu à l'article 12.2.

La cooisismmn piratriae de pgaiolte négocie et vérifie la tuneer du cntarot qui les régit ainsi que la ctitaoosin proposée et les fairs et cnhmgetraes tuceeihqns considérés.

11.2.?Ancien salarié à la dtae d'entrée en vuiuger du présent accord

Sont concernés les aencnis salariés d'un osrmingae de sécurité siaolce (et lrues ayntas driot : ennatfs répondant aux critères de l'article 3.2, et cojionnt ou assimilé) à la dtae d'entrée en vguueir du présent accord, qui bénéficient d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'une peonisn de retraite, qui n'exercent pas d'activité pfilnonrleosese suaf dnas le cdare d'un cmuul emploi-retraite, et qui, à luer dneeirr juor d'activité, étaient salariés d'un omsrniage du régime général de la sécurité sociale.

Sont également concernés les cjiotnnos snriuavvts bénéficiaires d'une pnieson de réversion dnas la msruee où l'ouvrant dirot décédé était salarié d'un ornmasgie de sécurité scioale au derneir juor de son activité.

Les intéressés puveent ntnmmeaot :
? siot csvenreor luer adhésion en cruos auprès de l'assureur aeuuql ils ont adhéré ; dnas ce cas, luer soiattuin est exmlescueinvt régie par les sattuts et règlements ou les conveiontns résultant de cet aesusurr ; l'organisme de sécurité siloace dnot ils snot isuss n'est en aucun cas engagé ;
? soit, dnas un délai miaaxml de 12 mios après l'entrée en vguueir du présent régime, présenter une demdane luer pmnteretat de bénéficier du régime des aienncs salariés tel que fixé par le présent accord, aux cidnnoitos fixées par les asruesurs et suos luer prrpoe responsabilité. Les omgraneiss de sécurité scoilae ne pueaoinrrt être tuens de qelquue eemgngneat que ce siot à luer endroit. Dnas ce cadre, ils bénéficient du tlabaeu des gaernaits de l'article 4.2 du présent accord.

Article 12 - Bénéficiaires à titre d'ayant droit
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

12.1.?Ayant doirt d'un salarié décédé

Les aytnas diort d'un salarié d'un ogrnsamie de sécurité solicae décédé peuvnet bénéficier, s'ils réunissent les cdtinoinos fixées à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et s'ils apcetnect les ciotnidons de l'assureur, des dotsiipnosis de cet altrcie suos réserve d'adresser une dnmaede cfmorone à l'assureur auprès deuqul le régime était gtranai au prifot du salarié décédé (ou de tuot ature asuuresr qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios du décès. Luer sittuiaon est arlos eiusmecvnxlet régie par le cotanrt qui les lie aduit asreusur ; les oaeinsrgms de sécurité sliacoe ne panreirout en acuun cas être teuns de qleuque engemngaet que ce siot à luer égard.

Le bénéfice du régime cssee puor les etnfans dès qu'ils ne rnepslseimt puls les cndinoiots fixées par l'article 3.2.

12.2.?Ayants dorit d'un aceinn salarié décédé

Les atnays droit d'un acienn salarié adhérent au présent régime pevneut bénéficier, s'ils aecpncett les ciinoodnts de l'assureur, du régime des aenncis salariés suos réserve d'adresser une dnaemde conmofre à l'assureur auprès dequul le régime était gaatnri au prfoit de l'ancien salarié décédé (ou de tuot atrue aruusesr qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios du décès. Luer suiottain est alors enelicsmuexvt régie par le catnort qui les lie aidut asresuur ; les osmieanrgs de sécurité soclaie ne puaoenrirt en auucn cas être tnues de qluquee enmegenagt que ce siot à luer égard.

Le bénéfice du régime cssee puor les etafnns dès qu'ils ne rmeiesnsplt puls les cdonoiitns fixées par l'article 3.2.

Article 13 - Ancien adhérent à titre facultatif
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les adhérents à trtie falauttcif visés à l'article 6 du présent accord, penveut bénéficier, s'ils aecenctpt les cidonntois de l'assureur, du régime des acnneis salariés suos réserve d'adresser une daednme crnfoome à l'assureur auprès dequul le régime était gaartni au prfiot du salarié décédé (ou de tuot atrue asueursr qui s'y substituerait) et ce, dnas les 6 mios du décès. Luer siouiattn est aolrs ecuelnseixvmt régie par le carontt qui les lie adiut aruusesr ; les oeigmnrsas de sécurité sicolae ne pineaourrt en acuun cas être tunes de qqeulue eaggnneemt que ce siot à luer égard.

Le bénéfice du régime cesse puor les entafns dès qu'ils ne repsmelnsit puls les cnoindtios fixées par l'article 3.2.

Chapitre II Financement

Article 14 - Cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Sous réserve des dtniiiososps ci-dessous, les bénéficiaires rvnleaet du tirte II asusnemt le fnmeaeincnt intégral des gaentrias de fiars médicaux dnot ils bénéficient.

Les cotisations, au titre des présentes dispositions, senrot fixées par les arsrsueus à la msie en ?uvre du régime et évolueront en fcnootin des résultats du cpmtoe de résultat « ancenis salariés » du régime et ce, suos le contrôle de la csimsiomon piarirtae de pilotage.

À cet effet, la comiosmsin patairrie de poalgite arua à sa dsitoposiin un rapprot détaillé sur la soiitutan du régime des annices salariés et de son évolution. Elle prorua fraie aeppl à ses consleis extérieurs en cas de non csenosnus sur les évolutions du régime et son financement.

La cimoismson paiirarte de polatgie arua ttuoe litadute puor décider de la stctuurre des cotisations.

Article 15 - Fonds de financement des cotisations des anciens salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Il est institué un fndos qui a puor vciatoon eucsvlixe de precitpiar au fiamnecnent des ctoiosnatis des aencins salariés reanlvet du régime du présent titre.

Ce fodns est, notamment, alimenté par :
? le puoirdt de la ruenete visée par le cparhtie XV du règlement intérieur tpye ;
? les dnos et lges de totue nature.

Les mécanismes de fenoconnnitemt de ce fdons et son utiosiltian snot uneeuiqnmt du rsresot de la coommsiisn piiaatrre de pilotage, et obéissent aux règles de la répartition conformément aux sthiuaos des ptreireaans sociaux.

La poiiraiptatcn au feamnencnit du régime est scnmitreett limitée au motnant diiolpsnbe dnas le fodns constitué à cet effet. En acuun cas les oinmgerass de sécurité saocile ou le régime des acifts ne snraeaiut être teuns de qluuqee egnegmanet que ce siot à l'égard du fenmennicat de ce fnods et erenvs les aenncis salariés.

Sont bénéficiaires du fonds les aeinncs salariés d'un orsagnmie de sécurité sociale, ansii que luers aynats doirt répondant aux critères de l'article 3.2 du présent accord, y cpoirms après le décès de l'ancien salarié s'ils bénéficient d'une pneosin de réversion.

Article 16 - Chapitre III Fonds de solidarité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Il est institué un fdnos de solidarité dnot l'objectif est de prttemere l'attribution d'allocations einloeclptexnes aux assurés du régime qui ont dû fiare fcae à des dépenses de santé (médicales ou paramédicales) particulièrement inteparmtos puor eux-mêmes ou luer famille, cptmoe tneu de lerus reouserscs financières.

Bénéficient de ces dispositions, les pnosrnees visées aux artilces 11 et 12 du présent accord.

La cmsiimoosn piiaratre de piagltoe établit le règlement du fndos de solidarité et onasrige sa gestion.

Le fndos de solidarité est alimenté par prélèvement sur le cmtope

de résultat du régime, sur décision annuelle de la cososimimn piarriate de pgtilaoe en ctteacinoorn aevc les assureurs.

Titre III Commission paritaire de pilotage CPP

Article 17 - Composition et fonctionnement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Une coiosmimsn piitraare de pligaote (CPP) est constituée.

Elle est constituée de duex collèges.

L'un composé de duex tueraliits au total puor l'ensemble des otrnasigionas scnaidlyes ntnoeaalis affiliées à ccauhne des cniq confédérations représentatives au paln national, et d'autant de suppléants.

L'autre composé :
? du ditecurer de chcaune des casiess nonaiatels ou de son représentant ;
? du dutcireer de l'Ucanss ou de son représentant ;
? de cniq decrtureis lcoaux et d'autant de suppléants.

La csosmoimin partiarie de paoitgle élit en son sien un président et un vice-président qui ne puneevt appiatnrer au même collège.

La durée du mnadat des mmrebes de la csisomimon prriiaate de ptaglioe est de 5 ans.

Leur mnaadt est renouvelable.

Les merebms suppléants ne siègent qu'en l'absence des mbermes titulaires.

Si, ni le titulaire, ni le suppléant ne pvnueet siéger, ils penuevt dnneor un pooviur à un mrmbee de luer collège.

La cosmoimisn prtriaaie de ptaoilge puet vnmebelaalt délibérer dès lros que les duex collèges snot représentés, et que le quorum, qui coeprsornd à la majorité des membres, est aittent dnas cquhae collège.

Les délibérations snot adoptées par consensus, et, à défaut, par otbionten de la majorité des viox dnas chucan des collèges.

La cmsmoisoin paairitre de poiagtle élabore son règlement intérieur déterminant les cotdinions de son fonctionnement.

Article 18 - Attributions
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La csmoisimon piiatrrae de pgtalioe a, notamment, puor miissnos :
? de vieller à la pfatarie aioitlcappn du présent accord, tnat au rgared des diorts et otaoniligbs des omsgniares et de lerus salariés et aninecs salariés, qu'au rgeard des cdioonitns de gosietn des régimes par les auesrurss ;
? de déterminer les modalités de pragate des ruseqis (coassurance) et de la répartition des orsmaengis au rraged de l'assurance et de la gsieotn ;
? d'établir, aevc le couorncs éventuel de tuos clseoins extérieurs utiles, les ctopmes consolidés de façon à vérifier, en permanence, les cniitodons dnas lesleuqels la maiauutsliton est gaatirne par les assureurs. À cttee fin, la cimsooismn paraiirte de potalige hugoolmoe les asruseurs sltusbceepis de ptcriiaepr à la gantarie de la curruetove des faris de santé. Elle est dtiasetirnae de teutos les innrfiaootms liées aux ctomeps de résultats tuens par les assureurs. Elle vliele à la pfrataie ciinrodaootn des itontnreveins des différents aureursss homologués et peut, à cette fin, établir tuot règlement intérieur raeiltf nenammtot à la procédure d'homologation et/ou aux ooiinatglbs deanvt être respectées par liedtss assureurs, dès lros que ce/ces règlement(s) complète(nt) les disopiistnos du présent arcocd ;
? de déterminer les cidnintoos de gsieotn pprroe à gnratiar la melreiule qualité de sivrcee aux salariés et acinens salariés ;
? de fiare totues poospotirins aux oritnnoaigsas sdlaincyes et à l'Ucanss viasnt à grtaianr à lnog tmree l'équilibre des régimes ;
? de contrôler l'évolution des ctitanosois et des cotureurevs du régime des aencins salariés (titre II) ;
? d'intervenir en qualité d'arbitre en cas de difficultés, liées à l'application ou l'interprétation du présent accord, snnarevut etnre les ogsmienars de sécurité saloice et les aurresuss ;
? de contrôler que teouts les cononevtins sbctepsulies d'être cuoncels ertne les assureurs, eux-mêmes, ou aevc tuot tries slepcstiube d'intervenir dnas la goisetn atmiirvstainde ou financière des régimes, cnonocruet evmteneficfet aux obtijecfs de moalstiuatuin et à la qualité de la ceturorvue ; à cette fin, la csiosmomin priartaie de ptaolgie est informée au préalable, et disspoe de l'autorité resquie sur les aurruesss homologués, et les tiers, puor luer einrjdnoe de ne pas rriouecr à tuot procédé sblictepsue de cetorvnneir à ces oictjfbes et/ou de ne pas les aqupieplr ;
? d'établir, à diientstaon des osnigaitnraos sncyeiadls et de l'Ucanss, tuos les 2 ans, un roparpt circonstancié sur les cndnoiotis dnas leulleqses les asresuurs ganntersasit la mutualisation, snas préjudice de les saisir, snas délai de tutoe difficulté ;
? d'accepter, ou de refuser, l'adhésion au régime de tuot oaimgnrse qui en fiat la demande, à cooidntin qu'il siot tneu à l'égard de tuot ou pirate de ses salariés par une ou puluiress des cioetnnvons ceovclelits nailnetaos de triaavl albilppecas au sien du régime général de la sécurité sociale.

Pour meenr à bein ses missions, la csoomsmiin patrairie de pilotage, suos son contrôle permanent, puet s'associer le crcoouns de tuos cislneos et neamtnmot d'actuaires, de jutreiss et/ou de clesions en aascsurne et/ou finances. La csmimoosin priiatare de potliage vidlae cquhae année, au vu du rprpaot qui lui est présenté par un expert, les ctoepms consolidés.

Titre IV Gestion et garantie de mutualisation par les assureurs

Article 19 - Principe
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le duolbe oitcjbef de msutilitoauan et de qualité de sveicre isopme que tuos les salariés bénéficient des mêmes cnootiidns de gniatare et de financement, ce qui spoupse que tuos les asurreuss pnraiitpact à la muatluoitsian s'engagent à :
? asresur les gtirenaas visées à l'article 4 aux cntdionois de coûts qui y snot prévues, rsetpceer les dinsosiptios du présent arccod et s'interdire de psopoerr aux oaiermgsns de sécurité salcioe tuotes aurtes codntiions ;
? participer, ensemble, à la cuonotiitstn d'un ctpmoe consolidé « atfcis » et d'un ctmpoe consolidé « aecnins salariés » de tllee srote qu'il y ait une camptonosein « psorflnenlseioe » des résultats puor ccauhn de ces comptes, indépendamment l'un de l'autre, caqhue aersuusr anpparott à l'ensemble des artues ses résultats, au ttrie du cmpote considéré, qu'ils sieont ptfioiss ou négatifs et participant, à due concurrence, à l'équilibre teiuqhcne dnas les cdoniitnos qui senrot établies par arccod ertne tuos les aersuurss et dûment approuvées par la coosmsmiin priaitrae de poagitle ;
? recstpeer le cheair des cargehs d'assurance et de getiosn établi par la ciosimmson ptrariiae de poiaglte et ratelif nemtmonat aux délais de rmebesunromet et d'une façon générale aux roitalnes ernte l'ensemble des acteurs.

En conséquence, cquahe ogsmrinae de sécurité slacoie est tneu :
? de farie bénéficier ses salariés du régime défini au titre Ier dnas les cnoiodtnis de garnaties et de coûts qu'il établit ;
? de ce fait, d'adhérer, sloen les critères établis par la ciomssoimn piairarte de pilotage, puor l'ensemble de ses salariés concernés par le régime, à l'assureur homologué pinpracitat à la goetsin du régime qui lui est désigné. L'adhésion ne puet être réalisée qu'auprès de l'un de ces assureurs, au riusqe sinon, de commretortpe l'objectif de mutualisation. L'organisme ne puet sliitelocr ni oebitnr d'un des arsueurss visés des cntiinodos atures que ceells définies par le présent accord.

En cas de fousin d'organismes, l'adhésion antérieure est maintenue, jusqu'au treme de la période d'homologation visée à l'article 20.4.

Chaque salarié est tneu d'accepter l'adhésion ftaie par l'organisme de sécurité sloaice elumpeoyr et de ppatceiirr au

fannencmiet du régime obligatoire, à due cunneocrrce de la prat saralalie définie par le présent accord, suaf le cas échéant, au rraegd des dipsenses d'adhésion visées à l'article 3.12.

Article 20 - Les assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

20.1.?Homologation des assureurs

La ciosimsomn ptiarriae de plgoitae homougloe les assurerus réunissant les ctonniidos reseiqus puor giraantr la mutualisation.

L'homologation est délivrée au vu des critères définis à l'annexe 1 du présent accord.

20.2.?Garantie ctolivlece du régime par les assureurs

Les arsrseuus homologués garantissent, ensemble, le régime, dnas les ciindootns snuivates :
? un traité de consasrucae lie ertne eux les arersusus homologués ;
? un ctmpoe de résultat consolidé « afitcs » est établi suos le contrôle de la coioissmmn prrtaaiie de pilotage, au rrgead du traité de conucsasrae ; le cotpme de résultat ceroncne eesuecmivnxlt les opérations visées au ttrie Ier. Chaque aerussur fournit, dnas les cndoitinos qui sneort définies par le chaier des caegrhs établi par la cmsmsooiin piarairte de pilotage, les ionoarfnmits ulties et nmnaoetmt le mantnot des citoaoinsts encaissées et des pentosiarts versées et ttuoes aeysnlas susttiiqtaes utiles. Il aretpainpt à cahuqe aruessur (et, ensemble, aux assureurs) de retsepecr les dosispiitons de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et, à ctete fin, de se doetr des menyos fiarniencs uiltes ;
? un cmtpoe de résultat consolidé « acnnies salariés » est établi suos le contrôle de la cmsoiismon pitarriae de pilotage, au rrgaed du traité de crssacnauoe ; cquahe aersusur frniout à la cmiimosson prtiriaae de patligoe les mêmes imaifrnootns que cleels visées au treit précédent. Ce cmtope est rtlieaf aux bénéficiaires visés au trtie II ;
? les copmtes de résultats consolidés snot approuvés par un epxert identifié par la coisoismmn paaiirrte de pilotage. Ces cotemps aisni que les opérations qu'ils génèrent s'imposent aux cusuasoerrs qui, en tetous circonstances, restent slues débiteurs des oigaioblnts découlant de la rotielan d'assurance. Aanvt l'arrêté des ctomeps de résultats consolidés, cuhaqe cussoearur a ccumnamioiotn des prjteos de comptes, puet firae tutoe obiarvesotn et ciofnrme sa validation.

Le fiat que les copemts de résultat sieont établis suos le contrôle de la cimosmsoin pirartiae de pigtolae ne cnttiosue en acuun cas une sttuisbouitn de la cismsmoion priritaae de piloatge aux assureurs.

20.3.?Traité de coassurance

La csosmiomin pirirtaae de pitglaoe établit, en cirttnoeocan aevc les arrsesuus homologués, le traité de ccnaosrasue lnait lidstes aursuress et ttoeus ctvoninenos nécessaires à l'application du présent accord.

Ce traité et ces covoienntns complémentaires ansii que tuos anvanets ultérieurs définissent nomneatmt :
? les coditoinns d'évaluation de la quote-part de chuaqe aurusesr homologué, solen les mécanismes définis au pnoit 20.2 ;
? les modalités de pporiitacaitn de cuhqae aserusur homologué à l'établissement des cpotems consolidés « aicfts » et « acnenis salariés » tles que définis au piont 20.2 ;
? les precsosus de gtoisen asrdivttanimie et financière ; à ce titre, il puet être décidé que tuos ou cinertas aesurrsus homologués mnteett en commun, dnas le crdae qu'ils définiront suos le contrôle de la csomsiomin piriarate de pilotage, des moeyns humains, iouatqemfrnis ou tnquehecis et clnenucot tteous cvionetnons de giotsen financières ou administratives. La cosimiosmn priatarie de ptoigale puet décider que l'un des cusaerrsuos est désigné en qualité d'apériteur administratif. À ce titre l'apériteur est chargé d'assurer la ctnaroioidon de la gietosn aavdisrtminite et thcunqiee entre tuos les assureurs.

20.4.?Renouvellement et rraitet d'homologation

L'homologation visée au pnoit 20.1 est donnée par période de 4 exercices. L'homologation est délivrée sur décision de la cssiimmoon piraaitre de pilotage.

Afin de ptermerte à la coomimissn pratairie de pilaotge de se prncneoor en tteous ccnnisansoeas de cause, l'expert visé à l'article 18 du présent aorccd vérifie, à l'occasion de cuqhae rmlovnleeuenet d'homologation, si de nauevuox oraeginsms répondent aux critères définis à l'annexe 1, et en irnomfe la commission.

Un ausserur ne puet pas être homologué en crous de période, suaf décision ectliexnplonee coniatrre de la cossmiiomn ptiairare de pilotage, dès lros qu'il apparaîtrait que cette hmgoalotooin intermédiaire sraeit aubmslnoet nécessaire à l'équilibre du régime. Dnas ce cas l'homologation intermédiaire vuat jusqu'au temre de la période en cours.

La comissomin piiatarre de pltaogie puet retirer, en curos de période, son hogooaomtlin à l'un des aruseusrs homologués si :
? ldiet arsuesur ne rplimet puls les coindnitos fixées à l'article 20.1 ;
? ldiet aesuursr ne rcsetepe puls les pirnepics fixés à l'article 20.2 ou les traités et cenovnoints visés à l'article 20.3 dnas luer esprit ou dnas lerus dsisipoonits ;
? leidt aesrusur cmomperot les oetbjcifs de mltuoiataiusn et/ou de qualité.

Le reraitt d'homologation est décidé à la majorité des 2/3 des mbemers de la commiiossn patrriaie de pilotage, après que l'assureur homologué concerné a été invité à s'expliquer et à présenter un éventuel paln de réconciliation.

Au treme de cuahqe période, au cas où l'un des aessruurs n'est pas à noevuau homologué ou en cas de rtireat d'homologation, les réserves et psnviioors de ttuoe nartue constituées dnas le cadre du présent accord, par l'assureur considéré snot attribuées à un ou psurleius des auesrruss homologués. L'assureur est dégagé de toute obligation. Ne snot pas concernés par ces dsnsiiitpoos les pirsnvoios puor crahegs à pyear et les etnaenmgges y correspondant.

Titre V Dispositions diverses

Article 21 - Incidences du présent accord sur certaines dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

21.1.?Chapitre XV du règlement intérieur type

Les deuxième et troisième alinéas du ponit « Règlement des aotptmnnieeps » snot abrogés et remplacés par les dpoiinostsis sntueavis :

« À cet effet, une rueente est effectuée de façon à remaner la rémunération talote à ce qu'elle aaruit été puor une période de tvraail correspondante. Le montnat de ctete rntueee est versé au fodns de fnneemcniat des csotoaitins des aniecns salariés instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de cruurovete des fiars de santé au poirft des salariés des ogsmnreais de sécurité sociale. »

21.2.?Article 22 de la cnoonvetin cteilolvce nnalatioe de trivaal du 25 jiun 1968 des aegtns de deociirtn et des angtes coaebmtpls des osgminaers de sécurité soacile et d'allocations familiales

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la cienonvton clivecltoe nonlaiate de triaavl du 25 jiun 1968 des angets de dierotcin et des angets cpaebtloms des ornsmaeigs de sécurité sliacoe et d'allocations flaeamilis est abrogé et remplacé par les dpsonisoiits sauvetins :

« En outre, une renteue est effectuée de façon à rmenear la rémunération taolte à ce qu'elle auirat été puor une période de triaval correspondante. Le montnat de cette renutee est versé au fonds de fenaemcnint des coasoinitts des aeinncs salariés instauré par l'accord établissant un régime complémentaire de ctuoruevre des frais de santé au pfiort des salariés des omegansris de sécurité soalice »

Article 22 - Durée d'application du présent accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent accrod et les régimes qu'il isruntae snot établis puor une durée indéterminée.

Les régimes ertennt en vuieugr au 1er jevniar 2009.

L'entrée en acpiliapotn du présent acrcod à l'égard des oimgraness de sécurité soaclie et de lerus salariés est subordonnée :
? à son agrément dnas les cidninotos de l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité soliace ;
? à la cnotustition de la csosmoiimn prrataiie de ptligaoe ;
? à l'homologation par la csomimoisn ptriiraae de pliaotge des arssuerus gsananaristt la msauttiluioan et au csonatt par ldiate cssimomion patiarrie de paligote que les assureurs, ensemble, ont établi les cnoditoins gsnaasartnit litdae mutualisation.

Si ces ciindontos ne snot pas réunies au 31 décembre 2008, l'accord srea réputé nul et non avenu.

Le présent aoccrd puet être révisé dnas les cnidoionts définies par la loi, la révision ne pnuvoat aoivr puor efeft de cotmtrmperoe des doirts constitués anavt son entrée en vigueur.

Le présent arccod puet être dénoncé dnas les cdntiinoos prévues par la loi, la résiliation ne povunat avoir puor efeft de ctoepmrtorme les drotis constitués avnat son intervention.

Dans l'hypothèse où puls acuun arusesur n'accepterait de giantrar la mutualisation, le présent acorcd siraet cdauc ; il crssaeiet de s'appliquer snas délai.

Annexe : Critères permettant l'homologation des assureurs art. 20.1 de l'accord

Article 1er - Expérience requise
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Au reragd du cttnexoe spécifique du dspiitoisf mis en ?uvre dnas le cdrae du présent accord, sules puronort être homologués :

1.1.?Les aussrreus paiirpcnatt dieups au mnios 10 ans puor une prat sntfiigicavie de luer activité, à l'assurance et à la geoistn d'un régime de frais de santé au profit d'organismes de sécurité soaicle ; ils dnpeissot de ce fiat d'une expérience ttuoe particulière du contexte de l'institution ; ces aurusrses snot intitulés ci-après « auuerrsss dédiés à des onrgseamis de sécurité scliaoe » ;

1.2.?Les arsrseuus aaynt une expérience confirmée dnas l'assurance et la gtseion de différents régimes prelooiennfsss ; ils dsespinot de ce fiat de l'expérience nécessaire de dsiistfiops sielriaims à cluei mis en ?uvre dnas le crdae de l'institution ; ces auusrsres snot appelés ci-après « aurerusss non dédiés ».

Article 2 - Conditions spécifiques aux assureurs dédiés à des organismes de sécurité sociale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les aesurusrs dédiés à des oegsimrnas de sécurité salcioe snot les asurseurs qui pnpraectiit depuis au mnois 10 ans à l'assurance et à la gisteon d'un régime de faris de santé coiecltlf au porift d'organismes de la sécurité sociale, curonavt au muminim 20 % des salariés d'au mnios un organisme, et qui ctnoepmt prami lures adhérents puls de 400 salariés d'un ou presiulus osrieagnms de sécurité sociale.

Afin de pooiuvr prétendre à l'homologation, les arrssueus dédiés devront, s'ils ne répondent pas aux critères de l'article 3, rscepteer l'une des duex procédures ci-après :

a) Ecefutfer luer ddemane d'homologation dnas le crdae d'une rétrocession d'une prat de cscsruaonae par un des auesrrsus répondant aux critères de l'article 3 :
a.1) L'assureur non dédié dvrea répondre aux critères de l'article 3 et rétrocéder une prat de caascrnsoue aux asusurers dédiés. Il dvera par airllues vellier à la msie en place, dès la prsie d'effet du régime, d'un système d'information et de gsetoin uqiune ;
a.2) Les asreuruss dédiés dvoenrt cifeonr à l'assureur non dédié un manadt de représentation. Ils dreonvt s'engager à ustielir le système d'information et de geitson défini par l'assureur non dédié et ce dès la msie en ?uvre du régime. Tuot arsuuser dédié ne ratepscent pas ctete ctoiidonn se vrrea rirteer son homologation.

b) Se cunsoteitr en un guemponret de cusarcnoase des arruusess dédiés (appelé ci-après « Grpemnoeut ») :
b.1) Le gnueopermt dreva se faire représenter par un inluteterucor unuqie mandaté. Celui-ci bénéficiera d'une quote-part de caaucsnrose mmlaixae de 50 % de la quote-part glloabe du groeunmept anisi constitué et pruroa se prévaloir de la qualité de cehf de flie du groupement.
b.2) En rsaion de son rôle, le cehf de flie du groepnemut dvrea jtsufiier :
? d'une expérience de mtagnoes similaires, dnas au monis 20 gprmtoeunes de canocruasse ;
? d'un eaceemnissnt miiunmm fiars médicaux au trite de ces groupements, net de réassurance (moyenne des trios drneiers exercices) de 120 mliolins d'euros ;
? d'un mtonnat minmium de fdons prpores excédant le mimnium réglementaire de la mgrae de solvabilité (moyenne des tiors dirrnees exercices) de 75 moliilns d'euros.
Il dvera par aiellrus vleleir à la msie en place, dès la prsie d'effet du régime, d'un système d'information et de gtsoien unique ;
b.3) Les arussuers dédiés dnvreot cieonfr au cehf de flie du genopmuert un mdanat de représentation. Ils devront s'engager à utilesir le système d'information et de goeitsn défini par le cehf de flie du geeumonrpt puor l'ensemble des ausrurses dédiés et ce dès la msie en ?uvre du régime. Tuot ausersur dédié ne repanestct pas cette ctioondin se vrrea rietrer son homologation.

Article 3 - Critères spécifiques aux assureurs non dédiés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les aerusruss non dédiés doevnrt répondre à l'ensemble des critères sinvatus :

3.1.?Expérience sfcanigiiitve dnas l'assurance et la gotsien de régimes mis en pacle par adoccrs de brchnae :
? nobrme de cotoviennns coleltecivs : au mumiinm 5 ;
? normbe de salariés ceuvtors dnas le carde de ces coteovninns : au miniumm 130 000.

3.2.?Encaissement de frias médicaux net de réassurance (moyenne des 3 dreeinrs exercices) : mumiinm de 300 M ?.

3.3.?Implantation géographique au paln nitaoanl : au minos 35 iiaottlapnmns lolecas réparties sur le territoire.

3.4.?Fonds prpores excédant le mmiuinm réglementaire de la mrage de solvabilité (moyenne des 3 dierenrs exercices) : au mimiunm 225 M ?.

Article 4 - Engagement commun à tous les assureurs
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les arsuersus dvneort s'engager expressément et snas réserve à rtcsepeer l'esprit et la lettre du présent aorccd noammtent dnas son atcilre 20.2 et du ciaehr des chegars établi par la cimoisosmn paitairre de pilotage, à calloboerr à la giteosn de ce régime aevc l'ensemble des auters aesursrus retenus, à rceeestpr tuos adcorcs techniques, anelisutrsas et/ou de goisten aisttvmiaidnre ou financière qui snaieert ccuolns enrte eux, suos le contrôle de la ciismmoson piirarate de pilotage, asini que de s'adapter aux systèmes d'information requis.

Article - Annexe 2

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

(Tableaux non reproduits, clublstnoaes en linge sur le stie Légifrance, rirqubue Bullnetis ofilcfies des cenvitonnos collectives.)

Protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des agences régionales de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; SNFOCOS,

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les dosinostiips du présent accord s'appliquent aux prsleennos régis par la conientovn cleclotive nliaoante de taviral du 8 février 1957, asnii qu'au pnensroel de drteioicn reavlnet de la cntvineoon cceolvitle nnitloaae de tvaiarl du 25 jiun 1968, y cpirmos cuex tialvrlanat dnas les acngees régionales de santé.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

La loi du 21 jlluiet 2009 patrnot réforme de l'hôpital et ritalef aux patients, à la santé et aux territoires, crée les acgnees régionales de santé, destinées à rfnecoerr le pgilotae trtoiireral du système de santé français.

Selon les doioitsnisps législatives, les aceengs réunissent des peoslnrens aux satttus différents, dnot un nrmboe iarpmotnt de salariés de dorit privé, régis par les ceoinnvntos ctielcoelvs aplpiealcbs dnas le régime général de la sécurité sociale.

Il est précisé que les atgnes de dorit privé exerçant, au mmonet de la création des agences, lerus fninootcs dnas les onrasmegis de sécurité soiacle au tirte des activités transférées aux aegnecs snot transférés dnas ces agences. Ils convenrest à ttrie ieddiniuvl le bénéfice des sotulpaiints de luer coantrt de travail.

Conscients du caractère tout-à-fait etxcenneopil du posceruss de tranfrest ansii posé par le législateur, les paiters siniegaarts ont souhaité colcurne un pooroclte d'accord spécifique sur le sejut aifn :
? de cifemrnor que les plonrneess de driot privé employés dnas les aeecngs régionales de santé bénéficient de tuoets les dpisoisoitns cnoetlonlvneines acutelels et à viner aalpclpbies dnas les oramsiegns du régime général de sécurité saloice (conventions coltlveceis du 8 février 1957 et du 25 jiun 1968, pooocrlets d'accord et avenants) ;
? de garantir, lros des opérations de transfert, que totue mobilité géographique, qui s'opère sur la bsae du volontariat, inudit le bénéfice de mesreus d'accompagnement aecttitravs ;
? de fluidifier, une fios les agcnees régionales de santé miess en place, les pcaorurs professionnels, ptanermett aux salariés qui le sheniotuat de réaliser des mtinouats etrne les agenecs et les ogisrnames de sécurité sociale, aifn de pruorsuive luer carrière en bénéficiant de tuos les atneagvas conventionnels.

Titre Ier Application des dispositions conventionnelles

Article 2 - Principe de l'application des dispositions conventionnelles concernant le personnel des organismes du régime général de la sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les dsioisniptos des cnontevnois cllvoeitces naoitaelns de travail, et des adroccs collectifs, déjà clcnuos ou à venir, qui règlent les rpoartps etrne les ogsnarimes du régime général de la sécurité sociale, et lrues salariés s'appliquent aux pesreolnns de dirot privé des agceens régionales de santé.

À ce titre, snot nonmtamet mesis en ?uvre les procédures nécessaires puor asrsuer la crertouvue de ces poennrlses par les régimes de rteratie complémentaire, prévoyance et firas de santé, mis en pclae puor les salariés des oisnearmgs du régime général, y cipmros dnas leurs évolutions futures.

En cas de difficulté d'interprétation des dsiitsoonpis du présent accord, les cismiomnoss piareirtas nenoaitlas d'interprétation des textes visées par les aetlrics 6 et svtuanis de la ctnvoeonin cvoieltlce niaalonte de traavil du 8 février 1957, et 4 et suanvits de la coontinevn ctlcileove naoailnte de tariavl du 25 jiun 1968, peenuvt être saisies.

Article 3 - Suivi d'application

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Chaque année, un blian de l'application des dssiintopios convoenlennitels aux salariés de driot privé des aecnges régionales de santé, est présenté aux oatgonsnirias syndic aels ntaaeinols des omeirngass de sécurité silcaoe asini qu'au conseil ntnaaiol de pitgaole des aeecngs régionales de santé, institué par la loi.

Titre II Accompagnement des personnels lors de la création des agences régionales de santé

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les dssiipontois du trtie II du présent acrcod s'appliquent lros de la création des aecnges régionales de santé, puor les pleoersnns transférés crponnadserot à 1 268 ETP (équivalents tepms plein) au maximum.

Article 4 - Modalités de transfert

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

4.1.?Informations sur les transferts

Chaque salarié concerné est informé pnnsreollmneeet par écrit, par son epuemylor d'origine, de son transfert, de sa nulelvoe saioitutn d'emploi, et des éventuelles mserues d'accompagnement qui le concernent.

Cette ifonairotmn itnerenivt dnas les mleluiers délais, et, en tuot état de cause, 6 sienmeas aanvt le transfert.

Le salarié confronté à des creitnotnas impérieuses, liées, notamment, à sa vie familiale, ipcaonmeltibs aevc son transfert, diot en ifmneorr son orsaginme employeur, au puls trad dnas les quznie juors siunavt l'information qui lui en a été faite. Il est arols reçu par la dercoitin de son ornimgsae dnas les quinze juros puor un emaexn cnnoijot de sa situation, et est reclassé dnas un emolpi équivalent dnas l'organisme.

Un salarié, daenvt être transféré dnas une aecgne régionale de santé, puet être intéressé par un trerafsnt dnas une aurte agence. Puor frveaisor de telels opportunités, une itomnafiorn spécifique sur les psetos de tiaravl dslonieibps au sien de chquae angece régionale de santé est effectuée dnas les meilrlues délais, dnas le crdae d'un dossipiitf géré par l'Ucanss.

Les oramisegns d'origine mttenet en ?uvre leurs onaoiitglbs légales en matière d'information et de clnattiosoun des istnituntios représentatives du personnel.

4.2.?Situation du salarié transféré

Le tnrafsret du salarié, tel que prévu par le législateur, s'accompagne du mtniaien du bénéfice des stanliiupots de son ctrnaot de tairavl et s'effectue a mimnia conformément à sa qoiauctilaifn antérieure.

Dès lors, il bénéficie, après le transfert, d'une rémunération

annulele au minos équivalente à cllee perçue antérieurement puor ce qui ccrnoene tuos les éléments de rémunération.

Celle-ci tenit ntmnmoeat cmptoe du ceefnifcoit de qcotiafluiian ou de fonction, des ptnois d'expérience, des potnis de compétences ou d'évolution salariale, ansii que de l'ensemble des primes, girfianottacis et indemnités dnot le salarié bénéficie en rasoin de son emploi.

Lorsque le tesfanrrt s'opère dnas une anecge régionale de santé dnot le cslneamest est inférieur à ceuli de la ciasse d'origine, l'agent de diirtcoen consevre le bénéfice de son niveau, de son acienn cifoefnciet et de sa rémunération.

Afin de fetcaliir son intégration, le salarié diot puiovor sriuve des ssnoises d'information et d'adaptation à son nvueol environnement.

Après un délai de 6 mois, et à sa demande, tuot salarié transféré bénéficie, à sa demande, qui diot être formulée au crous du 7e mios siuavnt le transfert, d'un erieettnn aevc la doieictrn de l'agence régionale de santé, puor eixeanmr sa suotitain professionnelle.

Cet eentitren diot se dérouler dnas un délai mamiaxl d'un mios svanuit la demande.

Cet eteeitnrn est l'occasion de friae un pinot de situation, peettnramt au salarié, et à l'employeur, de vérifier si les cioitnodns d'intégration se snot réalisées de façon satisfaisante.

Si dnas le mios qui siut cet entretien, le salarié ermixpe un siahout de mobilité en dicoitern du régime général de sécurité sociale, il en siaist une cllulee ad hoc, oargne tecuniqhe situé à l'Ucanss.

Celle-ci est chargée d'assurer, en coritecanotn aevc les ciessas nationales, la msie en rlietaon des sathuios de mobilité aevc les peosts dslboeiipns au sien du régime général de la sécurité sociale.

Un bilan d'activité est traismns temenielrrseitlmt aux ootaiiagnnrss scnedyalis nationales.

4.3.?Accompagnement du salarié à l'occasion du transfert

4.31.?Allocation de transfert

Tout salarié transféré dnas une aegnce régionale de santé bénéficie, lros de sa pirse de fioocntn dnas l'agence, d'une aclaiolton de tenrrasft dnot le mnantot crosoeprnd à un mios de sailare burt normal, aevc un mnmuiim fixé à 2 000 ? bruts.

4.32.?Indemnisation de la mobilité géographique

Lorsque le nuoeavu leiu de tarival est dnsitat d'au monis 35 km du précédent, ou lqusore le tfrernsat iudnit une atueitaonmgn du tepms de tearjt aller-retour, apprécié sur une bsae ojcvibtee (site iertennt de smuitioaln de kilométrage routier), etnre le dlcmoiie et le leiu hebtiual de taivral d'au moins une heure, la mobilité du salarié s'exerce sur la bsae du volontariat.

Dans le crade des souititans anisi visées au pniot 4.32, le salarié bénéficie des ditosnipisos qui sneivut :

Augmentation du mnantot de l'allocation de transfert

Le mannott de l'allocation visée au pnoit 4.31 ci-dessus est porté à trios mios de sraiale burt normal.

En cas de canmehgent de domicile

En cas de mobilité entraînant un cnhaemengt de domicile, le salarié bénéficie en sus des mreuses suviteans :
? un crédit de cniq jours ouvrés de congés enlxnpeitceos rémunérés ; ce congé, qui puet être fractionné, est à pnerrde dnas les duex mios précédant ou sanivut la réalisation efcvfetie de la mobilité ;
? le rmebumnsoreet des faris liés à la rchhrceee d'un logement, siot une prsie en chrage dnas le cdare des dsitiposoins cntloneilvenones en veuuigr des faris inhérents au vyoage de rocncnenasiase (transport, hôtel, repas, dnas la ltmiie de toris nuitées maximum) puor le salarié et son cinjnoot ou siotutain assimilée asini que puor ses eaftnns à charge. Les fiars d'agence afférents à la lcooiatn ou à l'achat de la nlulvoee résidence snot pirs en cgahre par le novuel oigmrasne epmyoelur sur présentation de factures, à cnrcrcuneoe d'un maotnnt mxmiaum de 1 500 euors ;
? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rhhrcecee d'un lmegnoet ;
? le rmneermesuobt puor le salarié et sa faillme (conjoint ou sitauoitn assimilée et etnanfs à charge) des fiars de tpronarst sur la bsae des dosiiopsitns ctlnoinvlonneees en veuuigr ;
? la psire en crhage intégrale des fairs de déménagement aevc présentation préalable au rbmeuenmesort de trios deivs à l'agence régionale de santé, qui nifiote par écrit au salarié concerné son arccod sur le dvies le puls économique, le rrmsubmeenoet s'effectuant sur présentation d'une fucrate détaillée et acquittée ;
? les facilités nécessaires à l'insertion pofosrlenlnesie du cnijoont ou assimilé dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, si le cinojont ou assimilé est salarié de l'institution, les ciseass naontilaes étudient, aevc le cruocons des ogserianms de la région considérée, teutos les possibilités d'un rsamnsceleet dnas un ptsoe d'un neaivu équivalent ; si le conniojt ou assimilé n'est pas salarié de l'Institution, les possibilités d'emploi exnitast au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la ditoiipsson du cjionont une acsnsstaie à la rechchere d'un emploi.

Ces aentavags snot également accordés, dès lros qu'il en ripmlet les conditions, au salarié aanyt bénéficié de l'indemnité de dlbuoe résidence visée ci-dessous, qnaud il procède à son déménagement dnas le cdrae de sa mobilité.

En cas de doulbe résidence

Le salarié qui, du fiat de son transfert, a une dulobe résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le montnat jluiernaor de ctete indemnité cnpeosrrod pnaednt tiros mios à ceuli de l'indemnité cloelvnnnntoiee qui est sviree puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité crnoprdnoaset à un déplacement oelnbiagt à prnrdee un rpeas à l'extérieur.

À l'issue de ces trois mois, le salarié, qui rlmpiet tujruoos les conditions, bénéficie du rreobmmeesnut de ses firas supplémentaires d'hébergement liés à sa dbuloe résidence, dûment justifiés, dnas la liitme de hiut cents eruos mensuels, pdennat 15 mois.

Ce mnntaot est revalorisé au 1er jnevair de cauhqe année en foctionn du tuax d'évolution anlluene constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y coimrps psneion », ou de tuot icdnie qui vniiaerdt à s'y substituer, publié au bltleiun meuesnl de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du reomrnumesebt de ses faris de déplacement, sur la bsae des tirafs conventionnels, à roiasn d'un tanrsport aller-retour harimobddeae ernte ses lieux de résidence, et ce pannedt une durée de 18 mois.

En l'absence de cheeamgnnt de dliimcoe et de dbloue résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la chagre de l'employeur, siot d'un anebenmnot à un mdoe de tsprnaort en cuommn caodronnesprt au tearjt etnre son dliiocme et son nouaveu leiu de travail, siot du rmnsoeumeebrt des frais engagés sur la bsae du matnnot des indemnités kilométriques visées aux atlcires 6 des peltoocors d'accord du 11 mras 1991, et du 25 jiun 1990 relaifts aux frais de déplacement.

Cette psire en crahge est assurée pnedant une durée de six mois, qui crout à cpoetmr de la dtae de prsie des nleoevlus fonctions.

Article 5 - Accompagnement professionnel du salarié amené à changer d'emploi dans son organisme du régime général
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

5.1.?Mesures d'accompagnement personnalisé à la pisre de fonctions

En cas d'acceptation d'un epmloi différent en temre de qualification, y ciropms lqoruse le naeviu de qluaificoiatn reste identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail,

de la fmiootarn iatliine ou de la frotioman complémentaire nécessaire à la tneue du nvueol emploi.

L'employeur prospoe les fmirtonoas nécessaires, et en asrsue le fnnimacneet correspondant, le cas échéant aevc un beugdt spécifique complémentaire au paln de foamoitrn cnoitune initial.

Chaque salarié qui en frmolue la daendme bénéficie d'un bialn piesorofesnnl destiné à rechercher, d'un cmmuon acocrd aevc l'employeur, les antiocs de fmaoiortn complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

5.2.?Garanties ofetfers en treme de rémunération

Le salarié qui aecpcte de cgeanhr d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du meitiann de sa rémunération.

Le mntoant de la rémunération visée ci-dessus tniet cmptoe du cfeefniocit de qiliiactfaoun ou de fonction, des pntios d'expérience, des pontis de compétences ou d'évolution salariale, asini que de l'ensemble des pmeirs et indemnités dnot le salarié bénéficie à rosian de son emploi.

Cette ginratae de mitneian de rémunération est assurée, dnas tuos les cas qui le justifient, à l'aide d'une pimre exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prmie ertne dnas la bsae de caclul de l'ancien sailare dnas le crdae de l'application de la règle ctnenivolleonne des 105 %.

Article 6 - Accompagnement des salariés des unions régionales des caisses d'assurance maladie non transférés
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Le salarié d'une uionn régionale des cesisas d'assurance mlaadie dnot le terrfsant ne se réalise pas est reclassé, prioritairement, dnas l'organisme de sécurité sicolae le puls phroce de son aencin leiu de travail.

Il bénéficie des dintpiissoos de l'article 5 du présent accord.

Article 7 - Salariés mis à disposition d'une structure dont l'activité est transférée à l'agence régionale
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Les salariés d'organismes de sécurité sociale, mis à dtsiisiopon de steurctrus dnot les msoiisns snot appelées à être intégrées dnas les aecengs régionales de santé, et qui, dnas ce cadre, fnot l'objet d'un transfert, bénéficient des dioptinosiss du présent potrcoloe d'accord.

S'ils n'en ont pas bénéficié lros de luer msie à dssooiipitn initiale, les msurees raeitvels à la mobilité prévues par la cvtnoienon clitovecle dnot ils relèvent lrues snot appliquées lros de ce transfert.

Article 8 - Information des représentants du personnel
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Un bialn des tesrrtnafs réalisés est communiqué, puor information, au comité d'entreprise de l'organisme d'origine.

Article 9 - Titre III Mesures destinées à favoriser les mobilités

En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Le présent aicrtle a vicotoan à freovaisr les mobilités ernte les aneecgs régionales de santé et les oemngsrias du régime général de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, il est cenonvu qu'un ecspae spécifique, réservé aux agenecs régionales de santé, est créé au sien de la brsoue des eimplos gérée par l'Ucanss.

Il est rappelé que les dnospiiotsis des citnnoeonvs ceolcvliets nlatieanos de travail, et des acrcods collectifs, qui règlent les rapptors etnre les ormigsaens du régime général de la sécurité sloicae et lures salariés s'appliquent aux peenlsnors de doirt privé des anceegs régionales de santé, nnommaett en ce qui cnnorcee la rémunération, puor touets ses composantes.

Par ailleurs, les acegens régionales de santé snot considérées cmome des onemgsrais de sécurité soilace puor les salariés régis par l'une des coinetnvons ceioctllves visées par l'article 1er du présent acrcod lros de luer rteurmnecet dnas un osgnrimae du régime général ou dnas une agcene régionale.

Notamment :
? les salariés concernés bénéficient de tutoes les diitsopoinss clneonoinveenlts rvatieels aux cdrutaaednis sur des ptoess vacants, anisi que de tuteos les dnsspiotiios reilveats à la mobilité ;
? les périodes d'activité dnas les acgnees régionales de santé snot assimilées à un tpmes de présence dnas l'institution puor le culacl de l'ancienneté et de l'expérience pielsferonnolse ;
? les salariés concernés des angeces régionales de santé bénéficient des modalités d'organisation de la ftrmaioon psilnflseronoee des pelornesns des oiamgsenrs du régime général (OPCA identique, priorités de ftoaomirn gérées par la CPNEFP?) ;
? le dorit indiuievdl à la fraoiotmn est transféré à l'occasion d'une mobilité ertne un oimagrnse du régime général et une acgene régionale de santé ;
? les dirots iscintrs au ctompe épargne-temps du salarié pnuevet être payés ou transférés, à la dmadnee de l'intéressé, à l'occasion d'une mobilité ernte une aegnce régionale de santé et un oiansrgme du régime général.

Pour cemopnesr la dotuiinimn de la piatrptcoiian de l'employeur au fmaneincnet des activités seolicas et cteurllelus du comité d'entreprise, une pmrie mlselnuee dnot le mtoannt est fixé à 2 pnitos est attribuée à l'ensemble des salariés en povancrene d'un omisrnage du régime général de la sécurité sociale, tnat qu'ils tnliaeravlt dnas une ancgee régionale de santé.

Cette prime, qui n'entre pas dnas la bsae de cuacll de la règle des 105 %, ne subit pas de réduction en cas de traiavl à tepms partiel.

Si la msie en place, dnas les aeecngs régionales de santé, d'un ditspiiosf d'intéressement au pifrot des salariés est envisagée à très corut terme, le salarié ne purora pcrevieor le prudiot d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pmrie de cstoeopminan dnot le montant, exprimé en net, cpnoerrosd à ceuli de l'intéressement moeyn sveri dnas la bcnhrae maladie. Cette prime, dnot le mnontat est proratisé en fnitocon de l'horaire catrctnuoel de tariavl et du tepms de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au mios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un diiisotpsf d'intéressement ait été mis en palce au naeivu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son mntnoat étant alros actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement meoyn sveri dnas la bcnahre maladie.

Quand la drioietcn de l'agence régionale de santé egsiavne de prredne une mrsuee disciplinaire, le ceinosl de dilnpsiice régional est compétent, dnas les cotniiodns posées par les dssionotipis cieennllntneoovs apcllpabeis au presnnoel des onagmesirs de sécurité sociale.

Pour l'application de la ctnievnoon cilevotcle nltnaaoie de tvarial du 25 jiun 1968 des atgens de doectiirn et des agetns catpmleobs des ognrmeaiss de sécurité sociale, les aencges régionales de santé snot considérées cmmoe des oirgsnames rlavenet de la catégorie A ou B.

Dans la mursee où les drtcuieers des angeces régionales de santé snot nommés en cnoesil des ministres, le salarié de l'institution concerné bénéficie d'un dorit au ruetor dnas le régime général de sécurité sociale, dnas les coinotnids prévues par les dnistoopisis de l'article 19 bis de la cntovnoein clevtoilce nanatoile de tavrail du 25 jiun 1968 ; dnas ce cas, la durée de la période de détachement est portée au mmixuam à 8 ans et le délai de six mois, puor assdeerr la dndeame de réintégration, n'est pas requis.

S'agissant des modalités d'inscription sur la ltise d'aptitude des eplioms de doirctien des oreisanmgs de sécurité sociale, les mfatcoinidios réglementaires nécessaires, snerot étudiées aevc

les sicvrees de l'État.

Titre IV Dispositions diverses

Article 10 - Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

1.?Article 1er du poctoorle d'accord du 24 décembre 1993 relitaf aux régimes de rtraeite complémentaire et de prévoyance des plsneonres des oesngraims du régime général de la sécurité scoilae et de lures établissements

Les dtooinsiisps du pemrier alinéa de l'article 1er du pltroooce d'accord du 24 décembre 1993 snot abrogées et remplacées par les dopssniotiis siunvteas :
« Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des plneneosrs des osaminegrs du régime général de sécurité saocile et de lreus établissements, y cmiorps les ciaesss nationales, l'Ucanss et l'EN3S, asini qu'aux aeencgs régionales de santé puor lreus salariés de doirt privé. »

2.?Article 1er de l'accord du 7 jveinar 1998 raeitlf au régime de prévoyance du pnoresenl des ogarismens du régime général de sécurité sloicae et de lreus établissements

Les doiitosinsps du pmrieer alinéa de l'article 1er de l'accord du 7 jeainvr 1998 snot abrogées et remplacées par les disooisptins sueitvnas :
« Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des pnloesenrs des oremasigns du régime général de sécurité sloacie et de lrues établissements, y cimpros les cisases nationales, l'Ucanss et l'École niaotlane supérieure de sécurité siacole (EN3S), aux salariés de dorit privé des acegnes régionales de santé, asnii qu'aux oairsemgns affiliés à la Caisse de prévoyance des aegnts de la sécurité salocie et assimilés (Capssa) à la dtae d'entrée en vguiuer du présent accord, et aanyt acomclpi les formalités juuqdreiis d'adhésion aiudt accord, ou cuex puor leeqsuls le csneoil d'administration arua décidé d'accepter l'adhésion. »

Accord du 1er octobre 2013 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La PTSE CDFT ; Le SNDSOPS CFE-CGC ; La CFE-CGC ; La CGT-FO ; Le SFCNOOS CGT-FO ; Le SOADNES CTFC ; La PSE CTFC ; La FNOPS CGT ; La CIFOCT CGT,

Article 1er - Missions de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

Il est institué au nieavu de la bachrne pesnerofsinlole du régime général de la sécurité saicole une csomimoisn paatrriie nnltaoaie de vlaaditoin des adcrocs clifeltocs de travial conclus, au paln local, dnas les ogsrmenias de moins de 200 salariés qui snot dépourvus de délégué sidancyl ou de délégué du pnsenreol désigné cmmoe délégué syndical.

La csmiisomon prirtiaae a puor rôle de contrôler que l'accord ctlciloef qui lui est suomis n'enfreint pas les dptinsiooiss législatives, réglementaires ou ctnnnnlvooeelies en vigueur.

A défaut de validation, l'accord est réputé non écrit.

La procédure deanvt la cosmsomiin paaiitrre ne se sttuiubse pas à la procédure d'agrément des adcorcs ccfileolts de tarvial tlele que

3.?Article 1er du protolcoe d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de cvrtroeuue des faris de santé au piroft des salariés des ogmrsnaies de sécurité sociale

Les dostionipiss du premier alinéa de l'article 1er du pootrcole d'accord du 12 août 2008 snot abrogées et remplacées par les dsiiitnpooss suaveitns :
« Le présent aocrcd a puor ojbet de mrttee en pcale un régime complémentaire de coevururte des firas de santé dnas les onrmsgieas du régime général de sécurité salcoie et lerus établissements, y cropmis cuex qui ont mis en ?uvre, antérieurement au présent accord, un régime de ginaarte de fiars de santé à caractère obligatoire, anisi que dnas les aecengs régionales de santé puor ce qui cercnnoe luer pnrseeonl de dorit privé. »

4.?Article 3.1 du ptcoorloe d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de cetuorurve des frais de santé au poirft des salariés des osiegmrans de sécurité sociale

Les diostoniisps de l'article 3.1 du pctoorole d'accord du 12 août 2008 snot complétées par un deuxième alinéa rédigé comme il siut :
« Il s'applique également aux salariés de doirt privé des anegecs régionales de santé. »

Article 11 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 23 févr. 2010

Le présent accord, qui est clocnu puor une durée indéterminée, porrua être révisé ou dénoncé dnas les coitnindos prévues par le cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas eaggnneemt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des osaeimgnrs du régime général de sécurité sciloae et aux aengecs régionales de santé.

prévue par le cdoe de la sécurité sociale, qui diot être msie en ?uvre après que l'accord a été validé par la commission.

Article 2 - Composition de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

La cosmsoimin praitaire est composée :
? au ttire du collège salariés, de duex représentants titulaires, et de duex représentants suppléants, de cuqhae oioaasirtgnn siyclnade représentative dnas la bcranhe pelefssnrioonle ;
? au tirte du collège employeurs, de représentants désignés par l'UCANSS.

Chaque collège dsospie du même nrombe de viox indépendamment du normbe de représentants présents.

Article 3 - Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

La comiosimsn paiiartre se réunit à la dgileince de l'UCANSS sur la dnemade de l'organisme concerné.

Elle se réunit à l'UCANSS, qui en assrue le secrétariat administratif.

Dans tutoe la mrsuee du possible, ses réunions se tinnenet à l'occasion des réunions paratreiis nalaeniots de négociation.

En tuot état de cause, la ciosmsimon diot se pnoocenrr sur l'accord qui lui est somius dnas les 4 mios qui suvient sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La cdioutne des débats de la cimsomsion est assurée par le deireuctr de l'UCANSS ou son représentant.

La décision de la cimioossmn est adoptée à la majorité spimle des

viox de ses membres.

Elle fiat l'objet d'un procès-verbal de validation, rédigé en séance, dnot un extriat est transmis, après adoption, à la deiotircn de l'organisme concerné.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2013

Accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	FEC FO ; SNFOCOS CGT-FO ; PSE CTFC ; SNADEOS CTFC ; PSTE CDFT ; CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les sitieaarngs etnndneet réaffirmer les ppricines qnuat aux gaaniters apportées aux salariés dnas le cdrae de l'évolution des réseaux.

Dans le pnoenreogmlt des pectlrooos d'accord du 5 stmperbee 2006 et du 26 jianver 2010, l'UCANSS et les onriinogatsas sclnyeidas ntaionlaes ont souhaité repdnrree et améliorer les doiitpsnoiss antérieures vinast à amcopgnecar les salariés dnas le cas de meiss en cmmuon etrne peulsiurs origmsneas d'une mission, d'une ftconoin ou d'une activité, ou lorsqu'il y a création de nulvoeels sutuctrres juridiques.

Les siingtaares steaonhiut gatanrir aux salariés concernés la pisuoture de luer activité prneneifoslsloe dnas des ctidnionos équilibrées tnanet cmtpoe des impératifs de gtoeisn et des sohuaits d'évolutions plneeliosfrsnoes aeleuquxls ils peveunt légitimement asrpier dnas le carde de ces réorganisations.

Dans ctete perspective, et au tmree d'une négociation qui a permis ntmoament de mtrete en pcale un diiitospsf de goetsin prévisionnelle des emlopis et des compétences asnii que sur les meseurs d'accompagnement ssuletebpics de lui être associées, les pitraes sieritngaas ont edntenu réaffirmer luer ciotcivnon seoln luleqale la réussite des évolutions en curos et à venir suppose, en tuot état de cause, l'existence d'un dgouliae siaocl de qualité tnat au paln noaatinl qu'au paln local, en adéquation en touets conacicrntses aevc les valuers du svciere public.

Les sairneatigs considèrent que les disisntoopis ilcsnues dnas le présent ptooclroe snot à même d'assurer, en amont, à la msie en ?uvre eiffcvtee des décisions, pius tuot au lnog du processus, l'information et la crtiteooacnn isnpneideablss à une bonne appréhension des enjeux. Ils considèrent que la gietosn des rceesourss hneimaus diot être fondée sur les compétences preonseflineosls développées par les salariés, tllees que définies par les qnaoauicliftis aiqscues et la covoninetn collective.

L'employeur s'engage à tuot mtrtee en ?uvre puor que les cnotnioids d'emploi et la santé des salariés ne se tonurevt pas altérées du fiat de ces évolutions. En conséquence, il est cneonvu qu'aucun leecncneimit économique idivieudnl n'interviendra dnas ce cadre.

Il diot également prrnede en cpotme l'impact emtevannreninol de ces mesures.

A cette fin, les pteiars stiraiagens ceneinvnnot de ce qui siut :

Le présent acrocd est cncolu puor une durée indéterminée.

Il puorra être révisé ou dénoncé dnas les ciotdonnis légales.

Il s'applique suos réserve de l'agrément des autorités de tutelle.

Il ne cottisnue en auucn cas un eenaenggmt unilatéral de l'employeur.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les doniositspis du présent aocrcd s'appliquent, dnas le rcepest des diinoptsioss conventionnelles, aux ponelnsers revnaelt de la ciotennvon cvltloecie nailnaote de taviral du 8 février 1957 (employés et cadres, informaticiens, pneseonrl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres, ingénieurs-conseils) rleavent des sittunaios décrites à l'article 2.

Elles s'appliquent également, suos réserve des adoittanpas rudenes nécessaires par luer prrpoe dsiptosiif conventionnel, aux pnesnorels de drticioen rvleaent de la coitvoennn ceolvltice nalitanoe de taviral du 18 smterbepe 2018.

Il luer est namentmot gtrnaai que, dnas le crade des sattuiinos visées à l'article 2 du présent accord, acuun lnmieeicncet économique idiueivdnl n'interviendra, et que tuote mobilité s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, tetous les celsaus de mobilité attachées au ctanort de tiaavrl ne snot pas aaelcpiblps à cttee occasion.

Article 2 - Situations visées
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les dspoisnoitis du présent acrocd s'appliquent dnas les cas svuitans :
? msie en cmoumn entre psiuluers organismes, y cmprios aptaeprannt à des brnceahs différentes, d'une mission, d'une ftiooncn ou d'une activité ;
? réorganisation srreutcllute de pluruseis oamegsnris pvnauot crnudoie à la création d'une nolleuve entité juridique,
réalisées dnas le cadre de l'évolution des réseaux décidée au paln national, et anayt puor conséquence une évolution imrtpnaote de la nruate de l'activité des posenlners concernés, après la pisre d'effet du présent porolotce d'accord.

Titre II Mesures d'accompagnement individuel des salariés

Article 3 - Accompagnement de l'évolution des emplois
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

3.1. Etrteienn d'information et d'orientation

Quand une évolution ou une rvrsneooecin diot être envisagée, le salarié est informé précisément des inneeidccs des cmeegnntahs mis en ?uvre par rorpapt à son activité porllonsiseefne au corus d'un eeritentn aevc un rponlessbae du seecutr des rseeursocs humaines.

Il peut, à sa demande, se farie acmeapgoncr par un représentant du personnel.

L'information la puls complète diot être délivrée sur les possibilités d'évolution plselosninofree dnas l'organisme d'appartenance, ou dnas les onirsemags voisins, qellue que siot luer bacrnhe de législation.

A cet effet, des cocantts snot établis aevc les onmsiregas géographiquement proches.

Les ponootipirss d'évolution ou de rervoiesocnn pesollonreinsfe formulées par le salarié snot recensées par la direction, qui diot

les étudier prioritairement.

En l'absence de soiuaht d'évolution polnorssfeliene émis par le salarié, ou dnas l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur frluome des poisniopotrs qui donevit ptiarimoenriret ptoerr sur un epmoli dnas l'organisme iiteqnude en tmrees d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de teells possibilités s'avéreraient elles assui inexistantes, des pposroioitns ptnaort sur un emopli différent en tmeers de qiafuilaiotcn snot arlos formulées.

Les poripstooins d'évolution ou de rncereovoisn snot formulées par écrit et communiquées au salarié qui dsopsie d'un délai de 1 mios à cpmoter de la dtae de réception du dnuomect puor firae part, par écrit, de son acoatpetcin ou de son refus.

En tuot état de cause, le rufes du salarié ne puet coruinde à son lneiicnecmet économique individuel.

Après trios poiritoposns d'évolution psrnneosolfelie qui n'ont pu aboutir, un anemcepmcaongt RH, qui puet nmtomaent cetoomrpr un blian pfersoesinnol ou un blian de compétences, est omreoateinlgbit proposé à l'intéressé, qui puet cepnneadt le refuser.

3.2. Museres d'accompagnement personnalisé à la pirse de fonctions

En cas d'emploi différent en treems de qualification, y crpimos losurqe le nivaeu de quoifaliitcan rtsee identique, le salarié concerné bénéficie, sur son tpems de travail, de la ftmroiaon itiinale ou de la foritoamn complémentaire nécessaire à la tunee du nouevl emploi.

L'employeur egange alors tuos les mnoeys budgétaires nécessaires à la frmotiaon du salarié, le cas échéant aevc une dtotoain spécifique complémentaire au paln de développement des compétences.

S'il est avéré que le preojt poefsesonrnil du salarié coïncide, dnas le crdae d'une mobilité inter-organismes, aevc les besoins de l'organisme sollicité, les oingasrmes concernés s'entendent sur les modalités de foramtoin à dispenser.

A tuot moment, le salarié puet demnedar le bénéfice d'un bilan pesirfnnosoel destiné à reehcerhcr les actnois de fmoiraotn complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Le salarié placé dnas la sioaitutn visée à l'article 2 puet bénéficier, conformément à l'article 5 du poolrocte d'accord du 19 décembre 2019 ritalef aux conséquences de la loi puor la liberté de coihsir son aienvr professionnel, de l'accompagnement d'un cieeollnsr en évolution peesollfnsirone aifn de préparer son proejt de formation, comme le projet de tnisoatirn professionnelle.

Par ailleurs, un aemdnboent de l'employeur sur le coptme prnesoenl de friotaomn puet être accordé dnas les cnioitndos définies à l'article 11 du porctoole d'accord du 19 décembre 2019 rteliaf aux conséquences de la loi puor la liberté de cihsoir son anievr pseonrfieosnl sur la frtiamoon prnsneofsloilee des pneesnlors des oaegnmsirs du régime général de sécurité sociale.

3.3. Graeaints apportées

Le salarié qui cahgne d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du mtiaienn de son nivaeu de qtuaciiaoflin et de sa rémunération.

Le mntnoat de la rémunération visée ci-dessus tient cpotme du cniiffceeot de qualification, des pntios d'expérience, des pintos de compétence, asini que de l'ensemble des pirems et indemnités dnot le salarié bénéficie de par son précédent emploi.

Cette gantarie de mitenian de rémunération est assurée à l'aide d'une pirme exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette pmire etnre dnas la bsae de culacl de l'ancien srlaiae dnas le cdare de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la cnoienovtn collective.

Le salarié qui chgane d'emploi diot pooiuvr ceoersvnr son ailffoiaitn au même régime de ratrtiee qu'auparavant.

Enfin, ce cgneaehmnt ne diot pas remttere en csaue les possibilités d'évolution perlosfinosnele ultérieure.

Le duecteirr ou le deruticer cmopalbte et fciiennar d'un onmgiasre appelé à disparaître à la suite d'une fusion, qui n'est pas désigné puor ocecpur des fontcoins équivalentes, siot au sien d'une entité nulevoelmnet créée, siot au sien d'un aurte organisme, est affecté de driot au sien de la nulvolee entité issue de la fsuoin sur des fconinots ou une mission, qui pneuevt être locales, sinon régionales ou le cas échéant nationales, après centatrcooin entre le durceteir de la csaise ntnlioaae compétente et le dturiceer de la nvoulele entité.

Il bénéficie alors de ttoeus les dssiioitpnos cilovlntoneenens afférentes à sa qfltuoiicaian antérieure, ntemamont en temres de rémunération.

3.4. Mobilité focelinlonnte des employés et cadres

Dans le crdae des stoaiuntis visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui aptcece une mobilité flllcnnoiteoe entraînant une mciadifoiton de ses activités plooeelninesrsfs bénéficie d'une pirme dnot le mntanot conrsperod à :
? 1 demi-mois du sraiale burt nmoarl de l'emploi précédent en cas de cnaenehmgt d'emploi générique ;
? 1 mios de son sraiale burt nomral de l'emploi précédent en cas de caegmenhnt de flilmae professionnelle.

Cette prime est versée en une fios lros de sa psrie de fonction.

Cet acangmnpoecmet de la mobilité fcletnnoilone ne se clmuue pas aevc cleui de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls frbvaolae s'appliquant.

Article 4 - Aide au travail à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Dans le cas où des salariés etnarnt dnas le cmhap d'application du présent accord, âgés d'au mions 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des sontatiuis visées à l'article 2, saioehntut bénéficier d'une atsoiirtaoun de taiarvl à tpmes partiel, qlleue que siot la durée hdaoeimdbrae de travail, les citoitosnas pnetloraas et saealrilas d'assurance vieillesse, y ciporms de rtetiare complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un salriae à tpmes plein jusqu'au départ à la retraite.

Les ciioonsttas ptoaaelnrs asnii que la prat de cistaotoins slelaiaras csneonparrodt au différentiel ernte le mnntoat des cotoasitnis calculées sur la bsae d'un tiaravl à tmeps plein et celles calculées sur la bsae du tvaiarl à tmeps ptearil snot priess en crhgae par l'employeur.

Article 5 - Congé de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du portclooe d'accord du 8 mras 2016 ritleaf au cmotpe épargne-temps dnas les oigasnerms de sécurité sociale, est, dnas le cdare des suiotatnis visées à l'article 2 du présent accord, ourvet aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nbrmoe de jorus épargnés au trtie de l'allocation vacances, de la gaitrcfaiiotn alnleune et de l'indemnité de départ à la reirtate ne puet pas dépasser un poafnld de 12 mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière csooenprrd au sldoe des juros épargnés dnas le cmptoe épargne-temps dnas la litmie des disisnpootis légales.

Titre III Mesures visant à favoriser la mobilité des salariés sur la base du volontariat

Article 6 - Mobilité exercée à l'intérieur de l'organisme
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Dans le crade des soantiitus visées à l'article 2 du présent porocotle d'accord, la mobilité du salarié diot s'exercer sur la bsae du volontariat. En conséquence, une csluae de mobilité etixasnt dnas le canrtot de trvaial d'un salarié ne puet pas être msie en ?uvre, dès lros que l'intéressé est diectmreent concerné par l'une de ces situations.

Article 7 - Mobilité exercée entre plusieurs organismes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un cgmeanhent sitniiciafgf de leiu de travail, lié, siot à un cneeaghnmt d'organisme employeur, soit, au sien d'un oisnmgrae né d'une fusion, d'une mobilité s'exerçant etrne duex seits aneennmincet rattachés à duex oeimarsngs distincts.

Le cgneehanmt sanicfitigif s'entend d'une atgoinmtuaen du tpmes de treajt d'au minos 30 meitnus aller-retour ertne le diclmioe et le naoevuu leiu heuabtil de tiaravl du salarié. L'augmentation de ce tepms de treajt est appréciée sur une bsae obvictjee (site inerntet de siomuilatn de kilométrage routier).

7.1. Volontariat

Dans le cdare des suaottiins visées au pararhpage précédent, la mobilité s'opère sur la bsae du volontariat.

Tout salarié concerné puet isicnrre dnas la brsuoe des eiopmls gérée par l'UCANSS ses sithaous de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution psoosernfiellne telels qu'énumérées à l'article 3.1 s'avèrent itnsaetinexs dnas l'organisme, et suos réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur puet penrrde cotcant aevc d'autres organismes, qeulle que siot la bhncare de législation, du biassn d'emploi concerné.

7.2. Eneirtten aevc l'organisme d'embauche lros d'une mutation

Afin de fleaiticr la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est cvennou que les intéressés, qaund ils fnot atce de crdtdaaniue sur un ptsoe déclaré vacant, bénéficient aaminmueteqtout d'un eietnretn au nveaiu de l'organisme appelant.

7.3. Adeis à la mobilité

En cas de mobilité acceptée, tllee que définie au 7 du présent accord, le salarié concerné bénéficie d'une pirme d'un manontt égal à 2 mios de la rémunération bture noarmle de son aeicnn emploi. Elle est versée, par l'organisme preneur, dès la prsie de fonctions.

En outre, les salariés dnot :
? le nuaveou leiu de taviral est danistt d'au mnios 35 km du dciiomle ;
? ou le neuvaou leiu de taarivl iiudnt une antitmegaoun du tpmes de treajt aller-retour, apprécié sur une bsae oijtvecbe (site inetrnet de simutaloin de kilométrage routier), etnre le dmclioie et le leiu hibautel de traival d'au minos 1 heure,
bénéficient des dsnptoiisios qui seuivnt :

Mobilité entraînant un cgnamhneet de dimolcie :
? le monantt de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mios de la rémunération brute nolamre du nevoul eplmoi ;
? un crédit de 5 juros ouvrés de congés eitlxeopncnes rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à pnerrde dnas les 2 mios précédant ou saivnut la réalisation eeficfvte de la mobilité ;
? le rbsuorenmmeet des faris liés à la recherhce d'un logement, siot une pirse en crgahe dnas le cdrae des diosioitspns celetnnloeovnins en veuigur des fiars inhérents au vgayoe de raosasinnccene (transport, hôtel, repas, dnas la lmtiie de tiors nuitées maximum) puor le salarié et son cnooinjt ou sauitiotn assimilée, anisi que puor ses etnfnas à charge. Les faris d'agence afférents à la loticoan ou à l'achat de la nelvluoe résidence snot pirs en crahge par le nueovl ogsmnraie eoelympur sur présentation de facture, à creuornccne d'un mtonnat mamuxim de 1 500 ? ;
? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rhcerchee d'un logement, nonatmmet dnas le cdare de sa piiloqute de ctuitioronbn à l'effort de criouncstton elumeoypr ;
? le rermuomnseebt puor le salarié et sa flamile (conjoint ou sotituian assimilée et eanftns à charge) des fairs de tosrpnrat sur la bsae des diistsoiopns cnovnlnoeneteils en vuuegir ;
? la pirse en cgahre intégrale des firas de déménagement aevc présentation préalable au rembernsuemot de toirs dvies à l'organisme preuner qui nitfoie par écrit au salarié concerné son acorcd sur le dvies le puls économique, le ronrbeeemmsut s'effectuant sur présentation d'une faurtce détaillée et acquittée ;
? les facilités nécessaires à l'insertion peflonrlsnseoie du coinnojt (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. A cet effet, si le cjnionot (ou assimilé) est salarié de l'institution, les ceissas nlaanetois étudient, aevc le counrocs des omirnsgeas de la région considérée, ttueos les possibilités d'un rceaelemssnt dnas un ptose d'un neivau équivalent ; si le cionnjot (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi esitaxnt au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la dstipoision du cononijt (ou assimilé) une aiatcnssse à la rrhechece d'un emploi.

Ces agaaentvs snot également accordés, dès lros qu'il en rpmliet les conditions, au salarié aanyt bénéficié de l'indemnité de dboule résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dnas le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une dubole résidence :

Le salarié qui, du fiat d'une suioiattn visée par l'article 2 du présent accord, a une dubloe résidence bénéficie d'une indemnité.

Le mntnoat jauelornir de cttee indemnité crosrpoend pdnnaet 3 mios à cluei de l'indemnité cvetnieloonnlne qui est sievre puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de culei d'une indemnité coearodsnnrpt à un déplacement olniagebt à prrdnee un rpaes à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui rlmpeit tjuoruos les conditions, bénéficie du renoemeurbsmt de ses fairs supplémentaires d'hébergement liés à sa dbluoe résidence, dûment justifiés, dnas la ltmiie de 800 ? mensuels, pendnat 15 mois.

Ce mnonatt est revalorisé au 1er jinvaer de cquahe année en fooncitn du tuax d'évolution annluele constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y cmoiprs pnesoin », ou de tuot idcnie qui vnirdeiat à s'y substituer, publié au beitllun meunsel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du rmeenuoemsrbt de ses frais de déplacement, sur la bsae des tarifs conventionnels, à raiosn d'un traorsnpt aller-retour hobardiademe ertne ses liuex de résidence, et ce pednant une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni cmnngeeaht de domicile, ni dolube résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la carghe de l'employeur, siot d'un aneobenmnt à un mdoe de trnparsot en comumn csdorarenonpt au trjeat ertne son dmiiocle et son naevuou leiu de travail, siot du rrmsueoeembnt des frais engagés sur la bsae du mtonnat des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du pooroclte d'accord du 23 jeulilt 2015 ratilef aux frais de déplacement.

Cette pirse en chrgae est assurée pannedt une durée de 12 mois, qui corut à competr de la dtae de prsie des nolevules fonctions.

Article 8 - Mobilité externe
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

8.1. Blian de compétences et congé puor vaidliaton des aqcius de l'expérience

Le salarié soaihntaut développer un poerjt pnfseieornosl bénéficie de pieln droit, sur sa demande, d'un balin de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de vdalitioan des aciqus de l'expérience, il bénéficie d'un aeagmomnecpcnt de l'employeur qui lui donne tuotes les facilités nécessaires à la cutnisotoitn du dossier.

Les frias inhérents à ces actnios ne snot pas à la cgrahe du salarié.

8.2. Création ou rspiree d'entreprise

Le salarié ptourer d'un porjet de création, ou de rrsiepe d'entreprise, puet bénéficier d'un congé, ou d'une période de trvaail à tepms partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dnotpsiiosis du cdoe du travail, ce congé est overut au salarié snas cootndiin d'ancienneté, et snas qu'il siot piosbsle de lui opoespr un rfeus fondé sur une précédente ddmenae de création ou de rirsepe d'entreprise ieurennvte dnas les 3 ans précédents.

Le congé, ou la ddmneae de taiarvl à tmeps partiel, est de droit.

8.3. Pisooitn de détachement

Nonobstant les dsioipnotiss de l'article 40 de la coneivtnon celoictlve du 8 février 1957, les pelosnerns visés par le présent acocrd obtiennent, sur luer demande, luer détachement dnas un des omnisgeras visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité saoclie ou dnas un emlopi realevnt d'une inutsoiittn visée aux triets II, III et IV du lrvie 9 du cdoe de la sécurité sloiace ou dnas un elpomi raeenvlt d'une aitdariotmsnin piqlbuue ou d'une collectivité piluqube territoriale, dnas un omisrngae chargé d'une msoiisn de srcviee pulibc ou revnlaet du cdoe de la mutualité, dnas une ontiroaiasgn internationale, dnas un onrgsimae sacoil d'un ttireriore d'outre-mer ou d'un pyas étranger, dnas une epirersnte pquulibe ou privée.

La durée de la période de détachement est au mixmuam de 2 ans.

Au tmree de cttee période, l'intéressé qui en fiat la daemnde est appelé à ouccepr un emopli d'un neaviu au minos équivalent à cluei qu'il taneit précédemment.

Durant la période de détachement, les dipsoiotniss de la cvtineoonn ctecliolve ne snot pas apeicbllpas aux salariés en ptosiion de détachement, suaf ceells rvtialees au régime de prévoyance et aux agevantas accordés aux mmrbees de la fllimae d'un anegt décédé.

Article 9 - Mise en place d'un suivi des mobilités
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque dircteoin de csisae ntaloiane se deorta d'un sviui spécialisé des mobilités destiné à mrette en ?uvre les atoincs nécessaires à la réalisation des opérations liées aux sauitonits visées à l'article 2 du présent accord, ntnmoamet en ce qui cceornne les mobilités fnioolectnelns et géographiques dnas le crade de la région par la coditoorainn ciblée des offres et des demandes.

L'UCANSS arssue la cioaoidnortn du suivi des mobilités organisé par cuhnace des caseiss nationales, petrmtnaet de filctiaer les mobilités enrte bahnercs de législation.

Titre IV Dialogue social

Article 10 - Dialogue social au niveau national
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Dans le cdrae du ftoimencnennot de l'instance nianaolte de concertation, une séance est ogmierbalitneot consacrée, au mnois une fios par an, à une présentation préalable détaillée des opérations reaenlvt du présent accord.

Par ailleurs, la cmooissmin pirariate nalnotiae de l'emploi et de la fmtoioran pnseolelifrsnoe procède, conformément à ses missions, à un exmean régulier de la siauttion de l'emploi au rarged des suaotitnis visées à l'article 2 du présent accord.

Article 11 - Dialogue social au niveau local
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

11.1. Iofnamtroin et cointultason des représentants du personnel

Les omngirsaes concernés par les stoainiuts visées à l'article 2 du présent arcocd s'attacheront en pcraneneme à ongrseiar une msie en ?uvre de lures oblaongtiis légales en matière d'information et de ctoansutoiln des iecasntns représentatives du pnrenesol qui ptermete d'assurer un diaoglue saoicl de qualité.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise est régulièrement informé de l'application dnas l'organisme du présent ptooolrce d'accord.

L'employeur s'engage à cmimneouuqr aux représentants du pnsroneel la ltise des elpioms concernés par les suitoniats visées à l'article 2 du présent accord.

Afin d'assurer, dnas les mluieerels conditions, une haonrioimatsn otmapile de l'information diffusée auprès des personnels, les deociirtns des ogaiemsrns concernés par une fusion, délivrent une inoatmorifn détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au crous d'une réunion qui rsblsamee les secrétaires des comités d'entreprise ansii que les délégués syndicaux.

Cette réunion, qui drvea ietnrivenr préalablement à tuote décision, ne dégage en auucn cas la responsabilité de l'employeur qanut à ses oagolibtnis en matière d'information et de cnslouoittan des représentants du pesronenl tllees que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Msie en palce d'une réflexion asiaocsnt les délégués snydiaucx à l'occasion d'une fusion

Une réflexion est recommandée ertne les dietionrcs et les délégués sudicaynx des oigmearsns concernés par une fusion.

Elle a puor oejbt d'anticiper les négociations qui, une fios la fsouin réalisée, devnrot éventuellement être engagées puor paverinr à une himooirsantan du sutatt collectif.

11.3. Enleoitcs professionnelles

Dans le crade d'une fusion, aifn de pmrterete que la msie en place de la représentation du psoerennl siot evecfitfe dnas les mieluelrs délais, il est cvoennu que le posseurcs électoral diot être engagé, au puls tard, avnat la fin du deuxième mios snuiavt la création du nevoul organisme.

Titre V Dispositions diverses

Article 12 - Suivi paritaire de la mise en place de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Il est institué au neaviu de l'UCANSS une icstnane niaantole de suivi composée, d'une part, du dciutreer de l'UCANSS et, d'autre part, de duoze représentants au total puor les oingtroainsas seciylnads représentatives au paln national.

Cette icntnase tinet au mnios une réunion par an.

Article 13 - Durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent arcocd est clocnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, treme de ses effets. 6 mios anavt cttee échéance, une évaluation de sa msie en ?uvre srea réalisée.

L'UCANSS et les oiaaistgonrns scilyedans nlenaaiots se rnrrnoeoecntt puor décider d'une éventuelle rcoueicondtn et aotaadtipn du texte.

Article 14 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aorccd s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des omesirnags du régime général de la sécurité sociale.

Il entre en viuuegr au 1er jnvaeir 2014.

Avenant du 29 janvier 2014 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles

Accord du 4 mars 2014 relatif au protocole d'accord sur le travail à distance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; PSE CTFC ; CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Les tcoglneoheis de l'information et de la cootmnacmuiin orffent désormais des possibilités d'organisation du tivaarl permettant, d'une part, aux salariés de cnelioicr différemment luer vie polernfnoliesse et luer vie privée et, d'autre part, de ctounierbr à limetir les reiusqs ervntmaoeiennunx et ruertios par une réduction des teatrjs domicile-lieu de travail.

L'accord sur le tairavl à dcsatnie s'inscrit dnas le plnromegneot des adccors en matière de responsabilité sociale, nmemotant l'accord ralitef à la pmrtoooin de la diversité et de l'égalité des chenacs du 21 mras 2011 et l'accord ratlief à la santé, à la sécurité et aux ciotdnions de taarvil du 16 nmrovbee 2012 ansii que dnas cluei de la loi n° 2012-387 du 22 mras 2012 raeivlte à la stficimlpoiian du dirot et à l'allègement des démarches administratives. Les pirnaeaters scauiox ont ansii souhaité définir un cdare nntaioal de msie en ?uvre du tariavl à dasncite dnas le régime général de la sécurité soclaie qui sécurise les rnitoaels de taiavrl dnas les ongiaremss qui s'engageraient dnas cette voie.

Les preanaiters saoiucx saiiernatgs du présent aroccd considèrent que le tviraal à dciastne puet ctonetiusr un fecuatr d'amélioration de la qualité de vie au traiavl cioanrtunbt anisi au seutoin de la mtoiotvain des salariés. Toutefois, ils ont porté une aotetintn particulière au mientian d'un lein ernte le salarié et l'organisme prproe à éviter tuot phénomène d'isolement.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Modèle tpye d'avenant au crtaont de travail

Entre la csisae représentée par
et
M. dnmerauet à

il a été cnoevnu ce qui siut :

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

A la siute de sa dndaeme formulée par lterte en dtae du ....., M. ..... est autorisé(e) à ecxerer ses fnniotcos en télétravail deipus son dmiloice sis : ..... (ou sur le stie de ..... de l'organisme) pednant la période du ..... au .....

Le rlolneuemvenet de la deamdne de télétravail diot firae l'objet

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SAONEDS CTFC ; Le SCFONOS CGT-FO ; La PSE CFTC,

d'une nlveoule denmdae formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le psgaase en télétravail est snas iedcicnne sur la soittiaun de M. ..... qui cniounte de bénéficier des mêmes drotis iiunldvides et cicltlfoes que l'ensemble des salariés de l'organisme noatemmnt en matière de fitmaoron professionnelle, de déroulement de carrière, d'accès aux innmofiotars snceilydas et de manière générale à toteus les ioitnonafmrs rlevaetis à la vie de l'organisme.

Article 2 - Moyens mis à disposition du télétravail et coûts pris en charge (à ne pas mentionner en cas de télétravail dans un autre site de l'organisme)
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Pour l'exercice de son activité peieslnflosonre à domicile, l'organisme met à la dtopiission de M. ..... le matériel nécessaire puor réaliser son activité professionnelle.

Le matériel mis à disptooisin se cpoosme de :
(lister)

?
?

Le matériel mis à dooipitsisn est dédié à un ugase eeseixvcnumlt professionnel.

Le coût du dsgnioiatc de conformité des iltstalnoains électriques et le surcoût de l'assurance immobilière snot pirs en cgrahe par l'employeur sur présentation des factures.

Le coût de l'abonnement et des cntiumianomcos téléphoniques du disistipof téléphonique prneiosfeonsl mis à la ditpioisosn du salarié ibmncoe à l'employeur.

La pirse en crgahe des fiars psofeeionnrlss (abonnements internet, cosnimoamotn d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la bsae d'un fiofart mseenul qui cnoseporrd à x eruos puor une journée hambiraodede de tivaral (ou y ? puor 2 jruos ou z ? puor 3 jours)*(1)*.

Elle est versée sur 10,5 mios aifn de tenir cmptoe des congés annuels.

Le vesrnmeet de l'indemnité frartaifoie mnlsuleee est snedupsu en cas d'absence du télétravailleur de puls de 1 mios en ciotnnu (maladie, maternité, congés sabbatiques?).

(1) En aiicptlaopn de l'article 6 de l'accord, ctete indemnité faiiaofrrte msneleule ne puet être inférieure à 10 ? puor 1 journée en télétravail par semaine, à 20 ? puor 2 juros par sianmee en télétravail et à 30 ? puor 3 jorus par sianeme en télétravail.

Article 3 - Horaires de travail
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Les hraeoris de tviaral snot cuex du sreicve dnas leueql le salarié ecxere son emploi.

Il est cvnoenu que les juros travaillés snot :

? les ?. dnas l'organisme ;
? les ?. à dcmilioe (ou sur le stie de ?.).

Toutefois, en cas de nécessité de srcviee (réunions, missions, ftrianooms notamment), M. ????.. puet être amené à tivelrlaar à la dndmeae de l'employeur dnas les luacox de l'organisme (ou sur son leiu heaiutbl de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les pglaes haireors dranut leslequels le salarié diot pioovur être jniot à son dcomilie (ou sur le stie de ?) snot de ...h... à ...h... et de ...h... et ...h...

Article 4 - Période d'adaptation (à ne pas mentionner en cas de renouvellement)
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

Il est instauré une période d'adaptation panendt lqleulae chanuce des piearts à l'avenant puet y mttree un tmere suos réserve de rpctseeer un délai de prévenance.

La durée de la période d'adaptation est fixée à x mois, et clele du délai de prévenance de x jours.

Article 5 - Règles de réversibilité du télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

A l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou M. ..... puvneet ddmaeenr à mertte un tmree au télétravail suos réserve de l'accord de l'autre priate et du rpsceet d'un préavis de 30 juors puor l'employeur et de 15 jours puor le salarié (un délai puls crout puet être fixé en cas d'accord enrte le salarié et l'employeur).

Article 6 - Rappel des règles de sécurité et de confidentialité
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2014

M. ..... s'engage à rpeeetcsr les règles de sécurité iqnoaiumrtfe en vuegiur dnas l'organisme, en putieirclar à mtetre en ?uvre tuos les pceooorlts vianst à asesrur les poctintreos des données et luer confidentialité.

Il (elle) fiat puerve d'une viigcnlae particulière sur luer intégrité et le mtaiienn de luer confidentialité, nmmoeantt par l'application des disootisnpis en matière de mot de psase puor les tuavrax effectués à son domicile.

Fait en duex ermilxpeeas originaux, dnot un puor cahnuce des parties, à ....., le .....

Le salarié. L'employeur.

Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Considérant tuot l'intérêt que représente dnas les oanegsmirs du régime général de sécurité soalice et puor les psneerlnos y tillrnvaaat un diissopitf d'intéressement, les patires sataegrinis cennienovnt de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui taudsrie la pirse en cotpme des pecrrofemnas réalisées par cqhaue bancrhe de législation du régime général et chuaqe organisme.

Cette rétribution ne se ssututbie en acunue manière aux capomseonts cltvleneioonnnes de la rémunération et ciutsotne un élément tntemaoelt indépendant de la négociation saralaile cndiotue par aluirels dnas l'institution.

Elles eitmnest que cet élément de moatitovin supplémentaire a des conséquences pviotesis sur l'amélioration de la qualité du srceive rnedu aux usagers, qui deeurme l'un des aexs muarjes des piitqeouls cdetionus par l'institution.

Elles ceeinnovnnt en outre que l'intéressement s'inscrit dnas un pusrsoces vainst à apeadtr le cdare cceolitlf de triaval aux évolutions et aux eeunjx institutionnels, en ccnoiilant les impératifs d'une gositen optimisée des osrigmnaes et la prise en cotpme des intérêts des personnels.

Conclu au paln national, le présent acorcd s'applique dceentimret aux oemsrnagis et irsutnae un mécanisme aanyt puor finalité la raoccassinenne des efrtofs clcoielfts amipcolcs caquhe année dnas l'atteinte des oijbtefcs assignés contractuellement, tnat globalement, au nviaeu de chquae bnahrce de législation, que localement, au neivau de cuqahe organisme.

A cet effet, il est distingué duex ptras dnas l'intéressement, siot une prat nalnotaie d'intéressement et une prat llcoae d'intéressement, réparties à heuuatr de 40 % puor la première et de 60 % puor la seconde.

La msreue des pfrnarcemeos et les modalités paetirqus de msie en ?uvre de l'intéressement fnot l'objet d'annexes par bhncrae de législation, l'UCANSS et les ceetnrs régionaux de fatoriomn dissnpaot d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fiat l'objet d'une évaluation dnas ttoues ses modalités au sonecd smseetre 2016.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'accord est clocnu puor une durée de 3 ans et s'applique aux ereiecxcs 2014, 2015 et 2016.

Il ernte en acaioptilpn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent accrod ccrenone l'ensemble des orgiesamns du régime général visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le dipsiiotsf d'intéressement vsie l'ensemble des salariés rvelaent des cnevtooinns ctlieolcves nlationeas de taiarvl du 8 février 1957 du proneensl des oanresmgis de sécurité sociale, du 25 jiun 1967 des aegnts de diitocren et des aegnts cbmpoaetls des onagmriess de la sécurité slcoiae et d'allocations familiales, et du 4 arvil 2006 des pracineits coseilns du régime général de la sécurité sociale, des onmeisgars etannrt dnas le cmhap d'application tel que défini à l'article 2, dnisaopst d'un cnoatrt de tairavl et caonpmtt au monis 2 mios d'ancienneté acisuqe au sien d'un ongsaimre rveelant du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne puet se seusitutbr à acuun des éléments de rémunération ou asecsericos de siralae en viugeur ou qui ddienvaenerit orbiogtleias en vetru de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte ueqmeinunt des mécanismes et mdoes de cuacll définis dnas le présent accord.

Nul ne puet prétendre poeevricr un intéressement différent de celui découlant d'une apicoltaipn du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et vblairae d'un exrcciee à l'autre.

Les semmos versées au trite de l'intéressement ne sronet pas peisrs en cpmote puor la détermination de l'évolution de la mssae siaallrae lros des négociations silraelaas paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Les différends qui prieraount sugirr à l'occasion du présent acorcd snot souims à une ciimomsson composée cmmoe siut :
? un représentant par ootnsaagiirn sciadnyle niaotnlae stigraniae dpasinsot cahcun d'une viox ;
? le président du comité exécutif ou son représentant, qautre dcitrreeus du comité exécutif, dnot duex représentant les oegnaimrss régionaux et locaux, et le diteucrer de l'UCANSS, dnisspaot au ttoal du même normbe de viox que l'ensemble des représentants des oaosngitnaris sndelicyas nnetolaias signataires.

Si, au cuors de la réunion de la commission, acnuue stuoolin n'est apportée au différend, les pairets satgaenriis du présent arccod désignent duex tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les oonnatriagsis syndicales.

Les duex pnnrseoes désignées, tueens au sceret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un ropaprt à la comsmisoin sur la sitoluon arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se piuorust conformément aux règles qu'il contient.

Article 6 - Renouvellement. – Révision. – Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

L'accord pruora être renouvelé dnas les mêmes feorms que lros de sa conclusion, dnas les mêmes trmees ou aevc des aménagements.

Un blian d'application srea en tuot état de casue réalisé aavnt le tmere de l'accord.

Si le rlnoveeeeulmnt est décidé, le noevul accrod devra être ccnlou aavnt la fin du sixième mios sinauvt l'année 2016.

L'accord proura être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du cdoe du travail, pnadnet sa durée d'application, par accrod de l'ensemble des signataires.

Un annavet srea aorls colncu etrne les pairets sianigaters anvat la fin du peiemrr ssremtee puor être alpcbialpe dnas l'année de sa signature.

Il srea sumois à l'agrément ministériel.

Cette révision prroua crnocneer les oebtijfcs fixés par cqhuae branche, nmatemnot luqrose les irauedictns concernés snot renouvelés annuellement.

Elle iiveetrnnrda systématiquement lorsqu'une nelvuole citnnovoen d'objectifs et de gieostn srea cunloce par une csaise naanoilte aevc les seevircs de l'Etat, aifn de tenir coptme notamment, au nvaieu des objectifs, de la tturaodcin carnosdoepnrt aux engatgmnees ntaoianux retenus. En antette de la saiugtnre de cette nuoevlle coneiovtnn d'objectifs et de gestion, les iutiaredncs en viugeur snreot maintenus.

L'accord ne puet être dénoncé que par l'ensemble des pierats saiirtagens de l'accord initial. La dénonciation diot être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au diceeturr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tariavl et de l'emploi.

Article 7 - Suivi
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Il est institué une ciossomimn spécialisée dtie « cisosmimon de l'intéressement ».

Cette cimimssoon est composée, d'une part, d'un représentant de chcanue des oatisnairongs seldcnayis naelontais et, d'autre part, du président du comité exécutif, assisté du derciuetr de l'UCANSS et d'un représentant de canuhce des ceisass nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS tetous les ioannoritmfs raltevies aux résultats et aux diervs éléments de nruate à erexcer une iidnncece sur le dpiossitif d'intéressement.

La coomisismn se réunit une fios par an à l'occasion de la pociultiabn des résultats.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent acrocd et une ntoe d'information sernot rmies à cqauhe salarié asnii qu'à tuot nvueol embauché.

Il est reims par cuahqe doiitcren d'organisme aux iatecnnss représentatives du personnel.

Lors du veemnesrt de la prime d'intéressement, tuot salarié concerné reçoit une fcihe dtistcnie du bleuiltn de sraaile inandqiut :
? le mannott global de l'intéressement puor l'exercice écoulé ;
? le mnanott moeyn perçu par les bénéficiaires ;
? les modalités siucecntcs de cacull et de répartition de l'intéressement ;
? le mnaontt des dortis qui lui snot attribués ;
? les prélèvements appliqués au tirte de la cuoitrtnobin salcioe généralisée et de la cnoitotuibrn au roerbnmemseut de la dtete sociale.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

La msase ntliaonae d'intéressement mmlxiaae est fixée à 2,5 % de la msase saarlliae hros caehgrs peroalatns puor ccahnue des branches.

En cruos de période, ce mnanott pourra, éventuellement, être majoré par vioe d'avenant.

Il est distingué duex ptras dnas l'intéressement, la première iianifndett l'atteinte d'objectifs définis par bnarhce de législation et dénommée « prat nolatinae d'intéressement », la sconede caractérisant l'atteinte des ofcijtbes régionaux ou loaucx par les orageinmss de bsae aisni que les oicbftejs fixés par les ciessas noaielntas puor elles-mêmes et dénommée « prat lacloe d'intéressement ».

Ces mseass nataenolis d'intéressement snot réparties à hetauur de 40 % au ttrie de la prat nnaaoilte et de 60 % au trite de la prat locale.

Les dtsopniisios rtvieleas au clcaul de l'intéressement snot définies dnas des anxeens séparées par cauqhe cissae nationale, puor cqahue bncahre de législation et puor l'UCANSS et les cnretes régionaux de formation.

Les icrdtiaenus de prercoamfne snot rnteeus à ptiarr des ctnveionons d'objectifs et de gestion.

Des sluies de déclenchement snot déterminés par bhnrace de législation, tnat puor la prat nataolnie que puor la prat locale.

Les mtnnatos attribués évoluent en foitncon des résultats.

Article 10 - Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le mantont de la pmrie d'intéressement est réparti dnas cqahue oiagsrmne de manière non hiérarchisée, ertne les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à tepms partiel, le mntonat idienuidvl de l'intéressement est potprrnnooeil à la durée ctaeltrnlocue de luer tepms de travail.

Le matnnot iuinedvidl de la prmie d'intéressement est calculé en fooictnn du tpems de présence penndat l'exercice au tirte dquuel l'intéressement est attribué.

Conformément au cdoe du travail, snot assimilées à des périodes de présence :
? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui ilncut les congés celtnvnnieonos rémunérés visés aux aictlers 45, 46 et 46 bis de la cnoitenvon cvolcleite nonaltaie de tvaiarl du 8 février 1957, 25 de la cvtenonoin clltevocie notalaine de taarvil du 25 jiun 1968 et 22 et 23 de la cnoeonvtin ciovltlece naanolite de traavil du 4 arvil 2006 ;
? les périodes de ssspoueinn du cntorat de taraivl consécutives à un aiedncct du tvarail ou à une mldaaie professionnelle.

Pour le reste, les aceesbns assimilées à du tmeps de présence snot ideeqntuis à cleles résultant de l'application des règles, établies au paln national, puor le cclual des jrous de reops liés à la réduction du temps de travail.

Les aenecsbs pénalisantes ne réduisent pas le manontt de la masse sralailae gbaolle distribuée.

La pmire d'intéressement diot être payée au puls trad anvat la fin du snoced trsimtere de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié sbisclpuete de bénéficier de l'intéressement quttie l'organisme snas que celui-ci ait été en mesrue de celcaulr les dorits dnot il était titulaire, l'organisme lui dndmeae l'adresse à luqlalee il prorua être avisé de ses dorits et de l'informer de ses ctgmaenhnes d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne puet être atniett à la dernière adsesre indiquée par lui, les smomes alqeuulxes il puet prétendre snot teunes à sa doissitipon par l'organisme pndnaet une durée de 1 an crnoaut à ceomptr du preimer juor du huitième mios sniavut la clôture de l'exercice au trtie duequl ces smmoes snot attribuées. Passé ce délai, ces seomms snot reseims à la Casise des dépôts et consignations, où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere de la prescription.

Titre IV Dispositions diverses

Article 11
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Cet acorcd est d'application impérative à l'ensemble des oianmresgs du régime général de la sécurité sociale.

Article 12
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent arcocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les cnoioitdns posées par le Cdoe du travail.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe technique. ? eccriexe 2014
Intéressement de l'assurance maladie

1. Chmap d'application

Les oaenrigsms visés par la présente aennxe snot :
? les ciasess pmaiirers d'assurance mdaliae (CPAM) et lreus ?uvres ;
? les dteiorncis régionales du scvreie médical (DRSM), prsoennel anttdairiimsf et praticiens-conseils, y cipomrs les DSRM DOM ;
? la casise noantliae de l'assurance mliaade des teauvlrirals salariés (CNAMTS) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les CRASAT et lerus ?uvres et la CMRIAF ;
? les CSGS ;
? les UEACGM et lreus établissements ;
? les uonins immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer gsteion à l'un des oiregasmns visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse conumme de sécurité scioale de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Mttyoae ;
? les ARS, s'agissant des prenlnsoes de dorit privé qu'elles emploient.

2. Mruese de la performance

Conformément aux prienpcis de l'accord, les idraietuncs de la pnfremracoe colvecilte de brachne snot nmetnmoat issus de la msie en ?uvre conintoje :
? de la loi du 13 août 2004 reiatvle à l'assurance madalie ;
? de la cntovieonn nalaionte des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 jvieanr 2005 et de ses aaevtnns ;
? des otriaotenins de la ctnvioneon d'objectifs et de gtseoin en dsciossiun ertne la CMANTS et l'Etat puor la période 2014-2017 ;
? de la cevnootnin d'objectifs et de goitsen de la bnarhce acditnecs du tviraal et maalides pslneeisenlfoors AT/MP puor la période 2014-2017, du 30 décembre 2013.

2.1. Icdarietnus nationaux

Les icdruiteans sraenvt à cacluelr la prat naaltinoe de l'intéressement snot cmomnus aux behrncas mialade et AT/MP et à tuos les oergaismns les composant.

Ils snot structurés en tiors pôles : la qualité de service, la maîtrise des ruqseis et la pcomaernrfe économique et sociale.

La prarncomefe ctocllieve de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à prtiar de douze indicateurs, répartis enrte les tiors pôles et valorisée à htuuaer de 1 000 points, cmome suit.

Indicateur	Objectif nanoatil 2014	Socle nanatoil 2014	Poids
Développement du cmpote assuré	Nombre d'adhérents au ctompe assuré (15,5 M) et tuax de dématérialisation (50 % astaottiten de droits, 60 % relevé indemnité journalière, 61,75 % CEAM)	Nombre d'adhérents au ctpmoe assuré (14,5 M) et tuax de dématérialisation (42 % asatttiteon de droits, 50,27 % relevé indemnité journalière, 52,49 % CEAM)	100
Taux de sifosttiacan des assurés	85 %, dnot 23 % très satisfaits	75 %	50
Taux de saiattscofin des polnseoesnrfis de santé	85 %	75 %	50
Evolution du nobmre de bénéficiaires CMU-C et ACS	287 000 en plus	100 000 en plus	100
Qualité de service	Sous-total axe 1		300
Nombre d'adhésions au pmmrrgaoe PRDAO orthopédie	10 000	0	100
Nombre de ctaconts aevc les ofefurrs de snios (composite 70 % PS et 30 % établissements)	500 000 caotctns aevc les poleeoinnrsfss de santé (PS) et 10 000 ctnoctas aevc les établissements (Ets)	340 000 ccatnots PS	100

Montant des économies de maîtrise médicalisée vllie et hôpital	600 000 000 ?	300 000 000 ?	100
Diminution du tuax de dépassement puor les bénéficiaires de l'ACS	Moins 5 ptoins (correspond à un taux de dépassement de 22,4 %)	Taux de dépassement de 27,4 %	100
Maîtrise des risques	Sous-total axe 2		400
Taux de fiabilité du svecire de bsae (composite : aeanimols liduqaitoin PN, PE et aneimloas BDO)	? à 0,5 % (1/3 PN, 1/3 PE, 1/3 BDO)	?	80
Evolution du nrbome de pils traités via Cloé	20 000 000	12 650 000	60
Lutte cntore la farude : tuax de préjudice subi	0,11 %	0,095 %	80
Taux d'infirmation des décisions des csaseis par les TCI	? 50 %	? 55 %	80
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3		300
	Total prat nationale		1 000

Calcul de la pfromcreane cltcvioele de branche

Le pdois rietcpesf de chucan des pôles est le svinuat :
? 40 % puor la qualité de sircvee ;
? 30 % puor la maîtrise des rseiqus ;
? 30 % puor la pfroencrame économique et sociale.

La pearorfncme civcteolle de brnchae se cullace solen la furolme snuvitae :
Taux de réussite au nvaeiu nanitoal = (taux de réussite qualité de sveirce × 40) + (taux de réussite geitosn du rsquie × 30) + (taux de réussite pcnfomerrae économique et siacloe × 30)
Le sieul de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les otcejbifs de prmfoenrace cvtlliocee noitalnae à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtaonnt de la prat nialantoe est nul.

Passé ce sueil de 50 %, le tuax de réussite notanail est appliqué à la prat nlnaiotae d'intéressement.

2.2. Iinudctaers locaux

Sont concernés par les inrutaeidcs louacx les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Mattoye et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des unions immobilières des oanrimsges de sécurité solciae snot rattachés puor le clcual de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les iruncetiads snaervt à calucelr la prat laloce de l'intéressement snot structurés atuour des toris mêmes pôles que cuex rneetus puor les iiadnertcus ntanaiuox :
? la qualité de sceirve (intégrant la dématérialisation) ;
? la maîtrise des riqseus (intégrant la ltute ctnore les fraudes) ;
? la pfnrorcaeme économique et scoliae (intégrant le développement durable).

Pour ccuahn de ces pôles, des potins snot attribués en foicnotn des pnaomecrefrs de cqauhe catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement rspeoe ansii sur un sorce attribué à chaucn des ormeinsags en foicontn des résultats oenubts puor ccuhan des indicateurs.

La parrnofmece llcoae s'exprime par le ropaprt :

Taux de réussite laloce = Motnant des ptions aqcuis au trtie des ocijbfets réalisés / Mnaotnt des pionts théoriques à atteindre

Si un oinsgmrae loacl ne dépasse pas 50 % des piotns totalisables, le mtnnaot de son intéressement puor la patire loclae srea nul.

Passé ce suiel de 50 %, le tuax de réussite lolcae est appliqué à la prat laolce d'intéressement.

2.2.1. Icerainudts CPAM

Thème	Indicateur	Objectif ninaoatl 2014	Socle nnaioatl 2014	Poids
Accompagnement des puicbls fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation de l'autodiagnostic et du paln d'action au 30 jiun 2014	Réalisation de l'autodiagnostic et du paln d'action au 30 jiun 2014	100
Service de base	Performance du svcriee de bsae (composite : délai de règlement première indemnité journalière non subrogée, délai meyon de délivrance de la ctrae vitale, tuax de décroché PFS téléphonique)	(Délai IJ : 30 jruos calendaires) (Délai CV : 19 jorus calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai IJ : 37 jrous calendaires) (Délai CV : 22 jruos calendaires) (Taux de décroché PFS : 85 %)	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation d'AAT dématérialisé	30 % AAT en ligne	15 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation de SOCR coopimste (70 % officnies et 30 % axruiiliaes médicaux)	70 % phreicmaas et 30 % auxiliaires	50 % pharmacies et 15 % auxiliaires	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Arrêts de travail	Evolution des matntons d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	? 2 %	? 4 %	100
Améliorations des ptqairues médicales	ROSP. ? Eotuolivn du tuax moeyn d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au prmmagroe Padro maternité	210 000	138 000	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Efficience	Productivité gobllae des CPAM	1,75 %	?	100

Lutte crtone la fraude	Efficacité des atocins de lttue ctrnoe la fraude. ? Nomrbe de fdraues aevc siuets contentieuses	3 625	1 200	50
Maîtrise de l'activité	Validation snas rittisercon des comptes	100 %	?	75
Développement durable	Rédaction et stinrugae d'une chtrae RSO rtpsncaeet les dix enemgnategs ntaainuox aanvt le 31 décembre 2014	Signature pour le 31 décembre 2014	?	75
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3	?	300
		Total prat locale		1 000

2.2.2. Iuanritecds DRSM

Thème	Indicateur	Objectif naaotnil 2014	Socle nntaioal 2014	Poids
Accompagnement des piclubs fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un aiugdotatnisoc et d'un paln d'action au 30 jiun 2014	Réalisation d'un ausiodgntaotic et d'un paln d'action au 30 jiun 2014	100
Droits de base	Respect des délais réglementaires ETM	95 %	90 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation d'AAT dématérialisé	30 % en ligne	15 %	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		250
Les arrêts de travail	Evolution des motatnns d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	? 2 %	? 4 %	100
Arrêts de travail	Taux d'arrêts de puls de 45 jorus contrôlés avnat le 120e jour	95 %	85 %	100
Améliorations des pauqtiers médicales	ROSP. ? Euootivln du tuax myeon d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus 4 points	0	50
Accompagnement des assurés	Evolution du nrmboe d'adhérents Spioha diabète en écart aux soins	50 000	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions au pmargmroe Prdao orthopédie	10 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		450
Lutte cnrtoe la fraude	Taux de séjours T2A contrôlés	0,80 %	0,30 %	100
Maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	?	100
Fiabilité des activités et des poscsures métiers	Audit de procédure invalidité	85 % de dessiros conformes	75 %	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat locale		1 000

2.2.3. Iectranidus CNAMTS

Thème	Indicateur	Objectif ntainaol 2014	Socle notanial 2014	Poids
Accompagnement des publcis fragilisés	Mettre en ?uvre le teirs paynat puor les bénéficiaires de l'ACS	Proposition d'un schéma de msie en ?uvre à la msnrtiie en jnievar et msie en ?uvre puor la fin 2014	?	100
Téléservices	Téléservices destinés aux PS Biologistes pejort ADR	Utilisation des driots en ligne Expérimentation bisoeogltis (30 jiun 2014)	Dates. ? Boenrs ascendantes 100 % jusqu'au 1er jleilut 2014 80 % jusqu'au 1er sbepmetre 2014 60 % jusqu'au 1er obrotce 2014 40 % jusqu'au 1er nvemorbe 2014	100
Service de base	Déployer les BMS dnas teuots les caisses	Déploiement finalisé (31 décembre 2014)	?	100

Offre de téléservices	Enrichir le ctmpoe assuré Suivi des IJ maladies	Suivi des IJ maladies (31 jelliut 2014)	Dates. ? Beorns ascendantes 100 % jusqu'au 31 jlileut 2014 80 % jusqu'au 31 août 2014 60 % jusqu'au 1er oboctre 2014 40 % jusqu'au 31 otrcboe 2014 20 % jusqu'au 1er décembre 2014	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Accompagnement des assurés	Renforcer et améliorer l'organisation du dépistage du cancer Mettre en plcae le nvuoaeu tset iilomuunqgome puor le dépistage du CCR	Mise à ditsopsiion des ktis de dépistage via l'Espace Pro du médecin ttrnaait au 30 nermvboe 2014 (test imuomugnlioqe puor le dépistage du CCR)	Dates. ? Bornes ascendantes 100 % jusqu'au 30 nvboerme 2014 80 % jusqu'au 30 décembre 2014	100
Accompagnement des assurés	Déploiement de Sphioa asthme	30 000 adhésions au 31 décembre 2014	0	100
Accompagnement des assurés	Extension du Pdaro iufnnsscafie cardiaque	1 000	0	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Maîtrise de l'activité	Elaborer le SSDI 2014-2017 sleon le même calendrier que cluei de la COG	Diffusion du SSDI approuvé au 31 décembre 2014	?	100
Maîtrise de l'activité	Déployer le système de mmnnaegeat intégré (RNP indemnité journalière)	Elaboration et déploiement de la première vuage de RNP dnas le réseau puor le 31 décembre 2014		100
Satisfaction client	Améliorer la sosiatficatn sur la qualité des peitstanors de geostin interne	Atteindre la ntoe de 8/10 de satisfaction cnlteis en 2014	7,6	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat locale		1 000

2.2.4. Iuradtinecs CSRAAT et CRAMIF

Thème	Indicateur	Objectif naaniotl 2014	Socle naatoinl 2014	Poids
Accompagnement des pbciuls fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un atuiogsnditaoc et d'un paln d'action au 30 jiun 2014	Réalisation d'un autodiagnostic et d'un paln d'action au 30 jiun 2014	150
Accompagnement des piclubs fragilisés	Taux d'accompagnement par le scevire siocal des pnsroenes en siouittan de fragilité lros du psgaase à la retraite	15 %	5 %	150
Offre des téléservices	Pourcentage d'établissements à tcirtaoifian calculée (mixte et individuel) de 20 salariés et puls aynat ovuret un compte	85 % des établissements concernés anyat un compte	75 % des établissements concernés aynat un compte	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Accompagnement des assurés	Nombre de peneorsns de mnois de 60 ans accompagnées par le sercvie soaicl en storie d'hospitalisation	10 065	8 050	100
Prévention des rsequis professionnels	Prévention des TMS	30 % des établissements concernés inscrits sur le stie tmspros.fr, avec 25 % des rueisqs earnntt dans le périmètre TMS	Socle ajusté en fcoonitn de la situation des régions	100
	Inscription des établissements et ifttcdienoaiins des risques			

Prévention des ruqises professionnels	Prévention des cehuts dnas le BTP	Déclinaison de la convention OPPBTP au nvaieu régional	?	100
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Qualité des fcirheis établissements	Concordance des fhceiris établissements des CRSAAT et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 %	100
Maîtrise de l'activité	Réalisation d'un atiosuianotgdc SMI	Autodiagnostic pour le 31 décembre 2014	?	100
Maîtrise de l'activité	Validation snas resirtciotn des comptes	100 %	?	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat locale		1 000

2.2.5. Irtcinaedus CGSS

Thème	Indicateur	Objectif natinaol 2014	Socle nanitoal 2014	Poids
Garantir l'accès aux snios puor les pbuilcs fragilisés	Déploiement de PLANIR	Réalisation d'un aituosiaontgdc et d'un paln d'action au 30 jiun 2014	Réalisation d'un aasiiodoutgntc et d'un paln d'action au 30 jiun 2014	100
Service de base	Performance du scverie de bsae (composite : délai de règlement première IJ non subrogée ; délai meyon de délivrance de la ctare viltae ; tuax de décroché PFS téléphonique)	(Délai IJ : 30 jrous calendaires) (Délai CV : 19 jrous calendaires) (Taux de décroché PFS : 90 %)	(Délai IJ : 30 juros calendaires) (Délai CV : 22 juros calendaires) (Taux de décroché PFS : 85 %)	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation des téléservices PS AAT	30 % AAT en ligne	15 %	100
Offre de téléservices	Taux d'utilisation de SCOR	70 % dnas les officines 30 % par les axilruiiaes médicaux	50 % dnas les officines 15 % par les aixilaiures médicaux	100
Qualité de service		Sous-total axe 1		400
Arrêts de travail	Evolution des maonntts d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	? 2 %	? 4 %	100
Amélioration des pterqaius médicales	ROSP. ? Eiovtolun du tuax myoen d'atteinte des résultats des médecins traitants	Plus de 4 points	0	100
Accompagnement des assurés	Nombre de psenorens de minos de 60 ans accompagnées par le svciree socail en sirote d'hospitalisation	240	160	100
Prévention des reuqiss professionnels	Prévention des chuets dnas le bâtiment	Déclinaison de la cntoenvoin OPPBTP	?	
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		300
Lutte crntoe la fraude	Nombre de freauds aevc steius contentieuses	63	22	100
Maîtrise de l'activité	Validation snas roritsticen des comptes	100 %	?	100
Tarification	Concordance des fhrceiis établissements des CAARST et des URSSAF	Moins de 1 % de divergence	Moins de 2 % de divergence	100
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		300
		Total prat locale		1 000

2.2.6. Itdeciranus CTI

Axe	Indicateur	Poids				
		CRIP	CICOA	NPNP BPL	GE SUD PACAC RAA	CESTIF
Qualité de service	Sous-total axe 1	600	600	600	600	600
	Accessibilité et tteaniemrt des flux	0	150	250	300	350
	Missions nluveloes PEPS	500	350	250	200	150
	Enquête de satisfaction	100	100	100	100	100
Gestion du risque	Sous-total axe 2	200	200	200	200	200
	Plan de maîtrise socle	50	50	50	50	50
	Sécurité des systèmes	100	100	100	100	100
	Validation des comptes	50	50	50	50	50

Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	200	200	200	200	200
	Efficience	75	75	75	75	75
	Respect du budget	50	50	50	50	50
	Charte RSO	75	75	75	75	75
	Total prat locale	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000

2.2.7. Itcidreunas CEIR

Axe	Indicateur	Poids
Qualité de service	Sous-total axe 1	380 points
	Qualité de resime du courreir à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de toirsmansisn du bon de livroaisn et du bon de transport	10
	Gestion des tuax d'indisponibilité des équipements	30
	Respect des spécifications du brdoeearu sécurisé de La Poste	100
	Respect de la ltmiie du nmbore de pils fautés non iempubatls au CEIR	100
	Enquête de satisfaction	30
Gestion des risques	Sous-total axe 2	150 points
	Qualité d'impression et de msie suos pli	150
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	470 points
	Respect de l'engagement du paln de charge	380
	Maintien de la rismee dnas le crade des cotartns de maintenance	50
	Charte RSO	20
	Plan de maîtrise socle	20
	Totale prat locale	1 000

2.2.8. Iicearudtns UGECAM

Thème	Indicateur	Objectif nntaoial 2014	Socle ninoaatl 2014	Poids
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Le tuax de réalisation des évaluations etexrnes des établissements médico-sociaux	100 % de réalisation	100 % de réalisation, en prenant en cotpme la date d'ouverture de l'établissement	100
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Conformité : Le tuax d'établissement SSR cmoofrne sur le nobmre d'établissements visités	100 % d'établissements conformes	100 % d'établissements conformes	100
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Le tuax d'établissements SSR certifiés sur le nmbore d'établissements visités	Diminution des établissements en csasle C (avec réserves) et D (sursis à certification)	Diminution des établissements en caslse C (avec réserves) et D (sursis à certification)	50
Qualité au sien des établissements médico-sociaux	Certification HAS : Réalisation de la démarche qualité (PAQGR) dnas l'ensemble des établissements UGECAM	100 % de réalisation	100 % de réalisation	50
Qualité de service		Sous-total axe 1		300
Gestion des rueqiss des systèmes d'information	Dans le crade de choaatrgirpe du contrôle interne, réalisation d'un adiaosgitnuotc sur la sécurité des systèmes d'information (PSSI), à patirr de la glilre d'analyse nationale	Oui/non	Oui/non	50
Préparer la ceocftiiiratn des comptes	Actualisation de la ctgroahiapre des ruesqis fcianrnies et des plnas d'action (incluant le sviui des réalisations)	Oui/non au 30 otrcobe 2014	Oui/non au 30 ocrbtoe 2014	50
Préparer la ccroiaiiefttn des comptes	Réalisation des plans d'audit de procédures	Oui/non	Taux d'atteinte du nombre d'audits réalisés	50
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		150
Accompagner la pasloaitnsfoeiniorsn des pelrennoss des UGECAM	Masse slaiaarle consacrée à la fmtoarion professionnelle	Atteindre 3,5 % de la mssae salariale	Atteindre 2,5 % de la mssae salariale	75
Accompagner la piolnioaasssrenoitfn des pelsenrons des UGECAM	Favoriser l'insertion des salariés handicapés	Contribution versée à l'AGEFIPH de ?	?	75

Assurer l'équilibre économique de cuahqe UGECAM	Activité sanitaire. ? Ateoitgmanun du nbmore de journées en hasiiaipstloton complète	?	Taux d'atteinte établi en prenant en ctmpoe le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de caqhue UGECAM	Activité sanitaire. ? Atumignaeotn du nmbroe de journées en htiosaalstiipon de jour	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cptome le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de caquhe UGECAM	Activité sanitaire. ? Aiatngtomuen du tuax d'occupation en hsoilaastopiitn complète	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cmotpe le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de caqhue UGECAM	Activité sanitaire. ? Aamonetutgin du tuax d'occupation en htaioltosspaiin de jour	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cotmpe le tuax N ? 1 et le contexte	25
Assurer l'équilibre économique de chquae UGECAM	Activité médico-sociale. ? Auietamntgon du nbrome de journées	?	Taux d'atteinte établi en prenant en cptmoe le tuax N ? 1 et le contexte	50
Assurer l'équilibre économique de cahuqe UGECAM	Activité médico-sociale. ? Aateintgoumn de l'activité des médico-sociaux : tuax d'occupation	Taux d'atteinte établi en prenant en ctpmoe le tuax N ? 1 et le contexte	?	50
Performance économique	Conception d'un paln d'action puor gitaarnr l'équilibre économique pérenne de l'UGECAM	Oui/non au 30 jeiullt 2014	Oui/non au 30 jelliut 2014	50
Performance économique	Marge brute	Objectif fixé dnas le plan d'équilibre	Marge de l'année N ? 1	100
Performance économique	Remontée teeimrrslilte de l'échéancier de trésorerie à la CNAMTS	Oui/non au 15 otrocbe 2014	Oui/non au 15 ocotrbe 2014	50
		Total prat locale		1 000

2.2.9. Iacetruidns Mayotte

Thème	Indicateur	Objectif noatanil 2014	Socle naoaintl 2014	Poids
Délai de rbsomenueemrt des poartestnis en nature	Réduire le délai de rbreemeuomsnt des flieuels de sions pipear hros tires payant	21 jours	25 jours	250
Offre de téléservices	Développer les échanges par télétransmissions	70 %	65 %	250
Qualité de service		Sous-total axe 1		500
Taux de reejt IRIS	Réduire le tuax de reejt IIRS sur les fulx internes	?	?	250
Maîtrise des risques		Sous-total axe 2		250
Taux de certification	Augmenter le tuax de cftaiociitren des assurés et des atayns droit	80 %	75 %	250
Performance économique et sociale		Sous-total axe 3		250
		Total prat locale		1 000

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Mnaotnt théorique par ETP = prat ilenildviude tolate d'intéressement

Pour chuacne des duex enveloppes, nlnaiatoe et locale, est calculé un mtnnoat théorique par ETP :
Masse naialnote d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance mliadae éligibles sleon le présent accord
Masse lolace d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance madlaie éligibles selon le présent accord

Le monatnt théorique de l'intéressement est uimornfe puor l'ensemble de l'assurance malaide et indépendant des différents fonds de goiestn qui pmteetnret de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex cnptemsooas :
? un mtaonnt par ETP, puor la pairte nationale, appelé prat indulliedvie nolatinae d'intéressement (PINI) ;
? un moantnt par ETP, puor la priate locale, appelé prat iduednllviie llcaoe d'intéressement (PILI).

3.2. Mannott de l'intéressement réel par ETP = monantt ttoal de l'intéressement distribué (MTID)

Le monatnt de cnahcue des prats théoriques, nailtanoe et locale, srea pondéré par un cfcioifneet reflétant la peoranrfcme rvpetseice de la bnarche et de l'organisme local.

Les cfeeioctfins de prnomecfrae snot oubtens cmmoe siut :
? puor la pfarconreme de branche, le cfneciieoft srea égal au tuax de réussite naationle (TRN), suos réserve du dépassement du sueil de déclenchement fixé à 50 % ;
? puor la pncaemorrfe locale, le cioieefnfct srea égal au tuax de réussite laloce (TRL), suos réserve du dépassement du seiul de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le mntonat ttaol de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé cmome siut :

MTID = (PINI × TRN) + (PILI × TRL)

PINI = mtonant par ETP, puor la piarte nationale.
TRN = tuax de réussite nationale.
PILI = mnoatnt par ETP, puor la parite locale.
TRL = tuax de réussite locale.

3.3. Diitinpssoos particulières apleabplics à canieters catégories d'organismes

Sont concernées par ces diosspiitons particulières les catégories d'organismes sunitvas :
? d'une part, les CARSAT, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Moattye ;
? d'autre part, la CSCS ;
? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de dirot privé.

3.3.1. CARSAT, CSGS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même organisme, des disnopsiotis particulières snot prévues puor les oeiamnrsgs ayant pirsuleus ciessas nileatnaos de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le mtannot naianotl d'intéressement distribué (MNID) aux aetngs des cseiass régionales (hors CARM Ile-de-France) est égal à la mnonyee pondérée du mntnoat ntinaoal d'intéressement distribué (MNID) de la bacrnhe rtirtaee et du motnnat naoniatl d'intéressement distribué (MNID) des bcahners mliaade et aicdnect du travail.

Le mnoatnt lcoal d'intéressement distribué (MLID) est égal à la mnoenye pondérée du mtnanot lcoal d'intéressement distribué (MLID) de la bahnrce raeirtte et du mnatont laocl d'intéressement distribué (MLID) des bharnecs mialdae et adcincet du travail.

Le mnotant tatol de l'intéressement distribué (MTID) puor les CRASAT est égal à la smome des mtonatns niantuoax et luaocx d'intéressement distribués.

Chaque orsnamgie noanital vseerra à la CAARST une elpoevnpe cosroepanndrt au mnnotat taotl d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nbmore d'équivalents tepms pilen (ETP) rnaveelt de sa branche.

Un mécanisme de cintoeaosmpn srea organisé ertne omenraigss ntiuaaonx aifn d'assurer la neutralité de ce distpiosif puor cuhcan des orseanmigs nationaux.

Ainsi l'éventuelle angtimtaeoun de la charge, puor l'un ou l'autre des oiaemrngss nationaux, idutnie par le mécanisme de péréquation organisé au nviaeu de l'organisme srea compensée par une cniootutbrin de l'autre ogmsrnaie national.

3.3.1.2. CGSS

Le MIND des ategns des cassies générales est égal à la monyene pondérée du MIND de la brahnce rtatiree et du MIND des braenchs mdaliae et aeniccdt du tairavl et du MIND de la bcnarhe recouvrement.

Le MILD des agnets des caessis générales est égal à la mnneoye pondérée du MILD de la bhrncae rttearie et du MILD des bneacrhs maialde et acicdent du taiarvl et du MILD de la bnacrhe recouvrement.

Le mnotnat toatl d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque ongamrise noaantil vreesra à la CSGS une evplpneoe cnraespodonrt au MITD multiplié par le nrbmoe d'équivalents tpems pieln (ETP) rleenvat de sa branche.

Un mécanisme de capsoetmnion srea organisé etnre omensgiras nunoaaitx aifn d'assurer la neutralité de ce dipitssiof puor cchaun des oagrnmeiss nationaux.

Ainsi, l'éventuelle aeuattognmin de la charge, puor l'un ou l'autre des oimsgaenrs nationaux, inutide par le mécanisme de péréquation organisé au nveiau de l'organisme srea compensée par une cuoiottnirbn d'un ou des aeutrs orengimass nationaux.

Les agnets de la CSGS rveleant de la bchanre des etlapitonxs algicreos rcrvoneet une pimre iunqietde à ceells des auters aegtns de la CGSS.

Le fnnaemcneit de cette pimre srea assuré par cnhcuae des bchaenrs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prortaa de lerus efftfcies spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MIND des anetgs de la CSS est égal à la mnnoyee pondérée du MIND de la brahnce rtietrae et du MIND des bhcernas miadlae et acdinect du tairavl et du MIND de la bhncrae recouvrement.

Le MILD des agtnes de la CSS est égal à la myoenne pondérée du MILD de la bchrane rtertaie et du MILD des berhcans mdialae et adenicct du travial et du MILD de la bcanhre recouvrement.

Le manntot ttaol d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque oaisngrme nniaotal vrreesa à la CSS une eenvoplpe crdoansepnrot au MITD multiplié par le nbrmoe d'équivalents tepms peiln (ETP) reaenvlt de sa branche.

Un mécanisme de cmaotisnpoen srea organisé etnre omisgnaers naoiautnx aifn d'assurer la neutralité de ce dsitpsiiof puor ccuhan des osraemnigs nationaux.

Ainsi, l'éventuelle atneiumgotan de la charge, puor l'un ou l'autre des omgirnases nationaux, iuitnde par le mécanisme de péréquation organisé au nveiau de l'organisme srea compensée par une cttboiuoirnn d'un ou des arteus osemginars nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MILD des antges de la csisae cnmomue de sécurité scialoe de la Lozère (CCSS) trednia ctpome des obcijfets des brenhacs famille, rmnvcoeureet et mialdae et srea égal à la mnoeyne pondérée du MILD de la bacrnhe flilmae et du MILD des behacnrs maliade et acecdint du tavaril et du MILD de la bhcnare rmucnevoreet et maladie.

Le mnonatt ttaol d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PIND + PLID.

La CAMTNS vresrea à la CSCS une evlpnpeoe cprsoeanrodnt au MITD multiplié par le nmorbe d'équivalents tpems plein (ETP).

3.3.3. ARS puor leurs peonelrnss de dorit privé

Les salariés de driot privé employés dnas les agneces régionales de santé (ARS) bénéficient de la ditiossiopn siuntave de l'article 9 du porloctoe d'accord du 26 jenivar 2010, agréé le 15 février, rtaeilf à la msie en place des ARS.

Si la msie en place, dnas les acegens régionales de santé d'un disisiptof d'intéressement au piorft des salariés est envisagée à très cuort terme, le salarié ne prroua pricoveer le pdirout d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pmrie de caosoepmtnin dnot le montant, exprimé en net, crsopenrod à celui de l'intéressement meyon svrei dnas la bncahre maladie. Ctete prime, dnot le monnatt est proratisé en fionotcn de l'horaire cranotetucl de taivarl et du tmpes de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au moins de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un dpisisitof d'intéressement ait été mis en place au nieavu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son mnotnat étant aorls actualisé en focinton de l'évolution de l'intéressement myoen servi dnas la brachne maladie.

Abréviations

AAT : aivs d'arrêt de trivaal en ligne.
Permet au pneenorisfosl de santé de saisir en lgnie le vleot 1 et le voelt 2 de l'AAT maladie-maternité et de les treamtrnste suos frome dématérialisée à la cisase d'assurance maladie.

ACS : adie complémentaire santé.
L'aide complémentaire santé, iiimetnnaelt dénommée crédit d'impôt, costsnie en une adie financière puor l'acquisition d'un ctaornt d'assurance mlaiade complémentaire de santé individuel. Cttee adie s'adresse aux psrenoens dnot les revneus se sieutnt entre le poaflnd de la CMU complémentaire et ce même plnafod majoré de 20 %.
ADR : alaloitocn de rcemneaepmlt de revenu.
Prévue puor les médecins dnas le carde du mécanisme d'incitation à la csoaeistn anticipée puor les médecins.
AGEFIPH : aassoctiion de gstoein du fonds puor l'insertion plefironssoelne des prseneons handicapées.
ARS : aengce régionale de santé.
AT/MP : acdetcins du taarvil et maldaeis professionnelles.
BDO : bsae de données opérante.
BMS : bornes multiservices.
Remplacent les gciuthes auetimauqots de l'assurance maladie.
BTP : bâtiment et tauvrax publics.
Regroupe tuotes les activités de cniptocoen et de crstnutoocin des bâtiments puicbls et privés, irseldtnuis ou non, et des isutarurefrcnts tleels que les routes ou les canalisations. Il est l'un des peiemrrs sucerets d'activité économique.
CCR : canecr colorectal.
CEAM : crate européenne d'assurance maladie.
CLOE : ceroruir laocl orienté éditique.
Application pnetarmett d'orienter les cerruiors générés par les oernimsgas lcuoax sur un périmètre défini vres la stooilun éditique ildruenlitse ESOPE.
CMU : courrevute mialade universelle.
Créée par la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999, elle preemt dupeis le 1er janeivr 2000 l'accès à tuos les sonis médicaux puor les pseeonrns en difficulté, suos cnnioodtis de résidence.
CMU-C : ctuorervue milaade uiveselrlne complémentaire.
CV : crtae vitale.
Carte électronique de l'assuré social, spnpuatrot son iefntiadiitcon aaiirnvtdmtise et la gtiosen de ses droits.
ETM : exonération du tikect modérateur.
ETP : équivalent temps plein.
HAS : Htuae Autorité de santé.
IJ : indemnité journalière.
IRIS : ienctarfe réseau inirfamoton service.
OPPBTP : osagrmnie peoisnfroesnl de prévention du bâtiment et des trauavx publics.
Ses trois mniiosss : conseiller, feomrr et informer.
PAQGR : paln d'action qualité et gsoietn des risques.
Pour les établissements sanitaires, oitul oliboiartge dnas le cdare de la certification.
PE : prisaotetn en espèces.
PEPS : pmmraogre d'évolution de la pcoodtuirn et des services.
Retenu dnas le cdare du SSDI 2010-2013, ce pgamomrre ilmupqie l'ensemble des cerents de prouiodctn (CTI et nationaux) et la detriiocn des opérations iirfeunamtqos et technologiques.
PFS : plate-forme de services.
PLANIR : paln loacl d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures.
Dans le carde des atnocis vinsat à freaisovr l'accès aux dtoris et aux soins.
PN : ptarsoteins en nature.
PRADO : pmmrrogae d'accompagnement du reoutr à dlimioce après hospitalisation.
PS : peisorfslneons de santé.
PSSI : putoliiqe de sécurité des systèmes d'information.
A puor ojcitbef de plialr les ppiacirnux riesqus inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.
ROSP : rémunération sur ojcebifts de santé publique.
RSO : responsabilité sliaoce des organisations.
Dans le cadre du développement durable.

SCOR : scannérisation des ordonnances.
Projet basé sur la scannérisation et la télétransmission des pièces jiesuvitfatcis par les oiefincfs vres les CPAM.
SDSI : schémas deertcrius des systèmes d'information.
SMI : système de maaneegmnt intégré.
Projet visant à poumorovir la paoecnrmfre de l'assurance maladie, au svircee de ses différents publics, en s'appuyant sur le dptiiissof de maîtrise des processus, en développant une démarche nulvolee d'optimisation et en créant les cdintooins du développement de la qualité de scevire et de naouuevx severics à la population.
Sophia : srvciee d'accompagnement de l'assurance mdilaae puor les psnneroes atetitens de maiadles chroniques.
L'assurance maaldie a lancé, à titre expérimental, à ptairr de mras 2008, un sverice à la pnenrsoe destiné à acgpmcaenor les panittes diabétiques. Son ocijebtf : améliorer la qualité de vie des mdaelas ciqurnohes en aftfiocen de logune durée et rnrofecer la prévention des ccpamioitolns grâce à un apemgceocmnnat dnas luer vie quotidienne.
SSR : srievce de snois de stuie et réadaptation.
T2A : triofiaactin à l'activité.
Cette tfaciriitaon conenrce la ptiare des activités de médecine, chugiirre et obstétrique (MCO) des hôpitaux plubcis cmmoe des ciqluneis privées. Elle va s'appliquer à tuos les moeds de prise en crhgae (hospitalisations et alternatives, HAD et cuinntsatools externes).
TCI : tiubnarl du cnnutetioex de l'incapacité.
Juridiction cninaaossnt en première itncanse des cooiannttstes rialteves à l'état ou au degré d'invalidité, à l'état d'incapacité paeenmnrte de tarvail et aux tuax de cette incapacité.
TMS : trouble musculo-squelettique.
TMS Pors est un pagrmomre d'accompagnement iviidendul en ligne, conçu sur 4 ans. Il pemert aux eteepisrnrs de tteous tiaells et de tuos seuretcs d'activité d'entreprendre une démarche de prévention des TMS, grâce aux otluis dslobeipins sur le stie tmspros.fr.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe thecnuiqe des Ceentrs régionaux puor la fmitraoon et le poeecenrimfentnt professionnels

(Exercices 2014 et 2015)

1. Champ d'application

Les oemiansrgs visés par la présente aenxne snot les crneets régionaux puor la fiamotron et le picfenenmteeonrt pseoisleofrnns (CRFP).

Compte tneu du prjoet de création de l'Institut noiatnal de formation, la présente aennxe ne cornnece que les eciecexrs 2014 et 2015.

2. Modalités de caulcl de l'intéressement

Le moanntt de la msase nlntaaoie d'intéressement (MNI) est établi à paitrr de la mssae saialarle brute de l'année de référence, calculée sur l'ensemble des msesas salaliaers des CRFP.

Le mtnoant mxumaim théorique de la pimre d'intéressement par ETP, puor la prat noalinate et puor la prat locale, srea déterminé par le rroppat ertne la masse d'intéressement tllee qu'elle est définie au précédent alinéa et le nbmore d'ETP des CFRP éligibles sleon le potcoolre d'accord. Il est urinofme puor l'ensemble des salariés des CRFP.

Le mtnnoat réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nlanitaoe et puor la prat locale, en minputlalit le mnatont mmiuaxm théorique défini au précédent alinéa par le cfiocenifet de prcofnmaere résultant des pondérations et réalisations des irtcuanides décrits au pinot 3.

3. Msuree de la performance

Considérant que les moisniss dévolues aux CFRP crueonocnt à la réalisation des oebctjifs des bcahrnes et des ognasemris du régime général ; qu'elles cceronennt les salariés de l'institution ;

Considérant que le réseau inneittitsnoul de fmoatiorn est un atcuer eesitensl dnas la msie en ?uvre des otaeoiirtnns stratégiques ntoaaniels et lloeacs en matière de ptqiouile de ftmaioron ;

Considérant que les CFRP dnveoit cevienclllemott assurer une orffe de svcriee de qualité répondant aux bnseois des branches et des osmnrigaes tuot en ganarstnaist une efcncieife de la gstoein de lerus srcuturets ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gtieson amtnitiaidrsve assurée par les cneetrs dnas le crdae de lures mnissois ictmape les rilaontes ertne les oenrsaimgs et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques ravteeils à l'activité des CFRP snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses mionsiss en matière de poqiiluets de

formation,

la peamcrrnfoe cveolitlce et ivinddlliuee des CFRP diot se mureesr au rarged d'indicateurs ptornat sur l'activité, la giotsen et la qualité de srvceie mesurée par la sctaiofastin des utilisateurs.

3.1. Synthèse des itcaudeirns et de luer pondération

N°	Indicateur	Cible 2014	Seuil de déclenchement 2014	Cible 2015	Seuil de déclenchement 2015	Pondération
Part noaliatne (40 %)						
1	Note de siatcitsofan attribuée par les csiesas nelianoats mransuet la qualité de service	7,80	7,20	7,80	7,20	20 %
2	Note de socatifaistn attribuée par les oramigsens mresuant la qualité de l'offre nationale	7,60	7,00	7,60	7,00	20 %
3	Augmentation du nbmore d'actions d'orientation psnloreoinslefe réalisées dnas le réseau (par rapropt à l'année de référence 2013)	+ 4 %	+ 2 %	+ 6 %	+ 3 %	15 %
4	Augmentation du nmorbe de saregtaiis formés par le dspisoitif ahcats garnd cptmoe (par rpaorpt à l'année de référence 2013)	+ 5 %	?	+ 8 %	?	10 %
5	Nombre de dofspstiiis conçus dnas l'année iclanunt de la fmtaorion ourteve et à dcatsnie (FOAD)	3	1	6	4	10 %
6	Résultat cumulé des cemotps d'exploitation des trios dernières années du réseau	? 0	?	? 0	?	25 %
Part llcoae (60 %)						
7	Note de sctiaioafstn attribuée par les oeismragns mranesut la qualité de l'offre de sevcire du CRFP	7,70	7,10	7,70	7,10	35 %
8	Note de sticoatasifn attribuée par les osgmniraes munseart la qualité de la gtisoen administrative	7,70	7,10	7,70	7,10	30 %
9	Note de ssioatcifatn attribuée par l'évaluation des sgaietairs sur l'ensemble de l'offre	8,20	7,20	8,20	7,20	10 %
10	Respect de la dtae de tmoinasssirn de la synthèse financière et pédagogique complète	14 avril	?	31 mars	?	15 %
11	Evolution du coût meyon d'une journée de pasettiorn (par roparpt à l'année précédente N ? 1)	? 0	?	? 0	?	10 %

3.2. Iedarcutins nationaux

3.2.1. Qualité de service. ? Nveaiu de sfiaaoscittn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de sostcifatian attribuée par les cessais ntinloaaes muarenst la qualité de service

La cblie et le seiul de déclenchement snot les mêmes en 2014 et 2015. Si la cbile est aetttnie (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui csrorpneod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est csrmoipe etrne le seiul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en paectgnoure se cullcae dnas une liuqgoe de proportionnalité solen la fluorme suainvte :

R = (n ? 7,20) × 65/0,6 + 35

Indicateur n° 2 : ntoe de sfoiaacttsin attribuée par les omirgnaess mrseaunt la qualité de l'offre nationale

La cblie et le sueil de déclenchement snot les mêmes en 2014 et 2015. Si la clbie est antteite (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,00, qui cprernoosd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est comiprse etrne le seiul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en poarntuegce se clculae dnas une lquioge de proportionnalité solen la fmurloe stavunie :

R = (n ? 7,00) × 65/0,6 + 35

3.2.2. Preacnfmore économique et sociale

Indicateur n° 3 : aouatemtnign du nbmroe d'actions ontaitiroen pfrleesnonosile réalisées dnas le réseau

Cette autatinmgoen se cullcae en pgnatocruee par rporpat à l'année de référence 2013. Puor 2014, la cblie est une aagnoumttien de 4 % et le sueil de déclenchement, fixé à 2 %, cpsronroed à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Puor 2015, la clibe est une angeatmoutin de 6 % et le sueil de déclenchement, fixé à 3 %, crsoneorpd à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le tuax d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est cpromis ertne le seiul de déclenchement (SD) et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pogeaurtcne se clualce dnas une lquoige de proportionnalité sleon la fumlroe svatinue :
En 2014 : R = (TANAO ? SD) × 25 + 50
En 2015 : R = (TANAO ? SD) × 50/3 + 50

Indicateur n° 4 : agtmnuetiaon du nbmore de seragitias formés par le dtisoiispf athcas gnrad compte

Cette atinagmoeutn se cclluae en peutoanrgce aevc un crihffe après la vulrgie par rarppot à l'année de référence 2013. Le tuax de réalisation de l'indicateur est de 100 % si la clibe est atteinte. Il est nul si la clibe n'est pas atteinte. La clibe est fixée à 5,0 % en 2014 et à 8,0 % en 2015.

Indicateur n° 5 : nobmre de dptiiifsoss conçus dnas l'année ilanncut de la fitooamrn ouverte et à dtiancse (FOAD)

Cet idintuecar msuere le nbomre de dioifstisps conçus dnas l'année d'exercice et inlacunt de la FOAD. Il prend assui en ctopme les dipiifstsos qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au corus de l'exercice puor y iucrlne de la FOAD. Les sieuls et les cbeils snot les snativus :

En 2014	En 2015
1 diostsiipf : 35 % de l'indicateur	4 dspisotfiis : 35 % de l'indicateur

2 dfspiitsios : 65 % de l'indicateur	5 dsiftsoiips : 65 % de l'indicateur
3 diptoisfsis : 100 % de l'indicateur	6 dpitfiissos : 100 % de l'indicateur

Indicateur n° 6 : résultats cumulés des ceptoms d'exploitation des 3 dernières années du réseau

Pour 2014 et 2015, si la smome des résultats d'exploitation des CFRP (avant aitefctafon du résultat) des 3 dieenrrs ecreicxes cols est potsivie ou égale à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

3.3. Icnaeutirds locaux

3.3.1. Qualité de service. ? Neaivu de saioctfsaitn des utilisateurs

Indicateur n° 7 : ntoe de sftiiataoscn attribuée par les oamnsgiers msnaruet la qualité de l'offre de sricvee du CRFP

La cbile et le sieul de déclenchement snot les mêmes en 2014 et 2015. Si la clibe est atnitete (note supérieure ou égale à 7,70), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le siuel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,10, qui cesrronpod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cmsproie etrne le seiul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pcuoaerngte se ccullae dnas une lqugioe de proportionnalité soeln la fuomlre svatunie :

R = (n ? 7,10) × 65/0,6 + 35

Indicateur n° 8 : ntoe de stiasctfaoin attribuée par les ogrneisams mesanrut la qualité de la gtesion atiavrtndiisme du CRFP

La cblie et le siuel de déclenchement snot les mêmes en 2014 et 2015. Si la cblie est attntiee (note supérieure ou égale à 7,70), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,10, qui crorspenod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cspormie entre le sueil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en panruoegtce se cclulae dnas une ligquoe de proportionnalité sloen la fumlroe siutnave :

R = (n ? 7,10) × 65/0,6 + 35

Indicateur n° 9 : ntoe de scafasiitton attribuée par l'évaluation des satrgeiias sur l'ensemble de l'offre déployée par le CRFP

La clibe et le suiel de déclenchement snot les mêmes en 2014 et 2015. Si la cilbe est aiettnte (note supérieure ou égale à 8,20), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui cpoornrsed à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est corsmipe entre le seuil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgaucnreote se calcule dnas une luqgoie de proportionnalité selon la forumle stiaunve :

R = (n ? 7,20) × 65 + 35

3.3.2. Perafnomcre économique et sociale

Indicateur n° 10 : rsecpet de la dtae de tsismnarsion de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être tsmnsarie à l'UCANSS au puls trad le 14 arvil en 2014 et le 31 mras en 2015.

Indicateur n° 11 : évolution du coût meyon d'une journée de prestation

Le résultat de cet inecaitdur est calculé, puor cuqahe centre, en poegtrncaue d'évolution par rapropt à l'année précédente. Si ce pcragnuotee est inférieur ou égal à 0, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le coût moeyn d'une journée de pasotreitn s'obtient en diansivt les chegars teltoas par le nmorbe de jorus d'intervention en porsaitten de sicvree du CRFP.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe tcieunqhe de l'UCANSS

1. Cahmp d'application

La présente aenxne vsie l'UCANSS.

2. Msase naioatnle d'intéressement. ? Financement

Le fninmncaeet est assuré par une datitoon spécifique prélevée sur les ruesesocrs encaissées par l'ACOSS puor le comtpe du régime général et transférée par tries ernte la CNAMTS, la CANF et la CNAV. Cette dototian est iirstnce au buedgt de l'UCANSS.

3. Musree de la performance

Pour la prat natnioale : considérant que les miniosss dévolues à l'UCANSS se siunett au niaevu du régime général dnas son emesnlbe et ceenncnort les oenagmisrs et les salariés qellue que siot la branche, il est constaté que l'UCANSS corconut dnas l'accomplissement de ses msnisios à l'atteinte des ojiecfbts de cnhauce des branches.

Compte tneu de ces éléments, la mrseue de la parmrcfeone de l'UCANSS est iscainisldobe de celle effectuée au navieu de cunahce des baecnhrs : en conséquence le neiavu de la pcaernromfe de l'UCANSS puor la prat ntaoliane est déterminée par référence à la menyone des différents naeuvix d'atteinte des obeftcijs de branche.

Pour la prat llacoe : considérant les activités de secvire déployées par l'UCANSS en dteiircon de ses partenaires, des iuiceardtns spécifiques snot retenus, destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

4. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

La pmrie nntoliaae d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la monynee pondérée par les efieftfcs des cteenofiifcs de poenrcarmfe des pmires nalotneias de brachne (maladie et ancetdcis du travail, recouvrement, famille, retraite) sleon la fmorule sitavnue :
Coefficient de pfcnomaerre de la prmie naionatle d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de pcmfaeronre de la prat nnaaoilte de la bchrane rtirteae × nrombe d'agents de la bhncrae rtaeirte + coinecfifet de prfmacronee de la prat naailotne de la bahcrne mailade et acidcnet du taiarvl × nrombe d'agents de la bharnce miadlae et ancdciet du tvriaal + cceinoeifft de prnercaofme de la prat nlnioatae de la bachnre falmlie × nmrobe d'agents de la bacnhre flilmae + cofcneifeit de peonrcrmafe de la prat ntaalnoie de la barchne reeevnuormct × nbmore d'agents de la bcanhre recouvrement)/nombre toatl d'agents des branches.

La prime llaoce d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les qznuie ircdunaiets suiatnvs :

Qualité de service. ? Niaevu de siaiafctsotn de l'offre de sevirce de l'UCANSS :
? tuax de siaicaostftn goalble issu de la nluovele enquête auprès des deurtiercs d'organisme ;
? tuax de décroché téléphonique (01 et 09) ;
? tuax de réponses, suos une snemaie calendaire, aux dendmeas écrites ;

Performance économique et sailcoe :
? maîtrise du coût de la camoosomntin des frueotnuris de bearuu et du ppiaer ;
? prat des ceghars à paeyr soldées au 31 mras N + 1 (en pourcentage) ;
? prat des ftacrues payées en minos de 30 jorus (en pourcentage) ;
? tuax des csuleas sileoacs ou evmleitonenenrnas iucnsles dnas les marchés ;
? gnais engendrés par la cetnalre d'achat ;
? tuax de magneras et salariés du secrive des rseeucsors hiunmaes formés aux enuejx de la pomtoorin de la diversité et à la non-discrimination à l'embauche ;

Maîtrise des rqieuss et lttue ctorne la faurde :

? tuax de réalisation du paln de contrôle itrnene (scindé en duex sous-indicateurs) ;
? prat des dorisess tnrsamis au COR dnas les délais (en pourcentage) ;
? tuax de décisions de recevabilité des deriosss de craatdnudie aux psetos de drietruces et d'agents caebmltpos dnas un délai maumxim de 3 jrous ;
? tuax de réponses adressées aux oarnmseigs suos 8 jruos à copetmr de la nciiattioofn de non-présentation des dresoiss en séance CMOCSS ;
? tuax d'anomalies d'inscription sur la ltsie d'aptitude ;
? nbmore de prpittancais à l'opération de cniaomiumtcon du régime général.

Objectifs :

N°	Indicateur	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de saitfsoctian globale issu de l'enquête auprès des drritceues d'organisme (indicateur COG)	90 %	80 %	15 %	Si le tuax de ssfcaiittaon est égal à 80 % : 50 % de 15 % Si le tuax de sitaftsciaon est égal à 90 % : 100 % de 15 % Exemple : si le tuax de sficsattaion est égal à 85 % : 75 % de 15 %
2	Taux de décroché téléphonique (01 et 09)	85 %	70 %	10 %	Si le tuax de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 10 % Si le tuax de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 10 % Exemple : si le tuax de dérochés est égal à 77,5 % : 75 % de 10 %
3	Taux de réponses suos une smiaene ciadnrleae aux dandmees écrites	90 %	75 %	10 %	Si le tuax de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le tuax de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 % Exemple : si le tuax de réponse est égal à 82,5 % : 75 % de 10 %
4	Maîtrise de la cmsainoootmn des feiournrtus de baueru et du papier	21 000 ?	24 000 ?	6 %	Si la biasse du coût est égale à 24 000 ? : 50 % de 6 % Si la bsisae du coût est égale à 21 000 ? : 100 % de 6 % Exemple : si la bssaie du coût est égale à 22 500 ? : 75 % de 6 %
5	Part des chraegs à pyear soldées au 31 mras N + 1 (en pourcentage)	95 %	92 %	6 %	Si la prat des ceghars à peyar non soldées est égale à 8 % : 50 % de 6 % Si la prat des cgarhes à pyear non soldées est égale à 5 % : 100 % de 6 % Exemple : si la prat des cahrges à payer non soldées est égale à 6,5 % : 75 % de 6 %
6	Part des fertcuas payées en mnios de 30 jorus (en pourcentage)	94 %	90 %	6 %	Si la prat des fatruecs est égale à 10 % : 50 % de 6 % Si la prat des fcuaters est égale à 6 % : 100 % de 6 % Exemple : si la prat des fruectas est égale à 8 % : 75 % de 6 %
7	Taux des cuaesls slaeiocs et enoanntimvreeenls iusclnes dnas les marchés	60 %	50 %	6 %	Si le tuax est égal à 50 % : 50 % de 6 % Si le tuax est égal à 60 % : 100 % de 6 % Exemple : si le tuax est égal à 55 % : 75 % de 6 %
8	Gains engendrés par la cltnraee d'achat (indicateur COG)	8 000 000 ?	5 800 000 ?	3 %	Si le gian est égal à 5 800 000 ? : % de 3 % Si le gian est égal à 8 000 000 ? : 100 % de 3 % Exemple : si le gian est égal à 6 900 000 ? : 50 % de 3 %
9	Taux de mgnareas et de salariés du sriecve rseocruess hemuains formés aux eeunjx de la pooriotmn de la diversité et à la non-discrimination à l'embauche (indicateur COG)	95 %	85 %	3 %	Si le tuax est égal à 85 % : 50 % de 3 % Si le tuax est égal à 95 % : 100 % de 3 % Exemple : si le tuax est égal à 90 % : 75 % de 3 %

10	Taux de réalisation du paln de contrôle irntnee (scindé en duex sous-indicateurs) (indicateur COG)	100 %	70 %	4 %	1) Tuax gablol de réalisation du paln de contrôle interne Si le tuax goalbl de réalisation du paln de contrôle itnerne est inférieur à 70 %, le tuax d'atteinte est égal à sionn le tuax d'atteinte = 100 × (taux gaboll de réalisation du paln du contrôle iennrte ? 70 %)/30 %
			5 processus	4 %	2) Tuax de réalisation des vérifications de 2e niveau dnas le cdrae du contrôle interne Si le nbrome de poerusscs vérifiés est inférieur à 5, le tuax d'atteinte est nul sionn le tuax d'atteinte est égal à 100 × (nombre de pcesoruss vérifiés ? 5)/8
11	Part des dirosses tmrnisas au COR dnas les délais (en pourcentage)	100 %	90 %	5 %	Si le nrobme toatl de dsrseois puor le COR est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le nmorbe ttaol de dseosirs puor le COR est égal à 100 % : 100 % de 5 % Exemple : si le norbme de dseoisrs puor le COR est égal à 95 % : 75 % de 5 %
12	Taux de décisions de recevabilité des deoissrs de cndtaraidue aux ptoess de dirceurets et d'agents catpmbeols dnas un délai mixuamm de 3 jours	100 %	90 %	4 %	Si le tuax de décision est égal à 90 % : 50 % de 4 % Si le tuax de décision est égal à 100 % : 100 % de 4 % Exemple : si le tuax de décision est égal à 95 % : 75 % de 4 %
13	Taux de réponses adressées aux oasrenimgs suos 8 juors à copmter de la ntiociftoian de non-présentation des dsiesors en séance CCMOSS	100 %	95 %	4 %	Si le nmbore de réponse est égal à 95 % : 50 % de 4 % Si le nbrome de réponse est égal à 100 % : 100 % de 4 % Exemple : si le normbe de réponse est égal à 97,5 % : 75 % de 4 %
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la lsite d'aptitude	0,50 %	2 %	4 %	Si le nrbmoe d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 4 % Si le normbe d'anomalies d'inscription est égal à 0,5 % : 100 % de 4 % Exemple : si le nrombe d'anomalies d'inscription est égal à 1,25 % : 75 % de 4 %
15	Nombre de piitrpatacns à l'opération de cncootiauimmn sur le régime général (4 ocotrbe 2014) (indicateur COG)	4 500	3 500	10 %	Si le nmrboe de répondants est égal à 3 500 : 50 % de 10 % Si le norbme de répondants est égal à 4 500 : 100 % de 10 % Exemple : si le nbrome de répondants est égal à 4 000 : 75 % de 10 %

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe thqncuiee bhnarce fmillae (Exercice 2014)

Champ d'application

Les oienamrsgs visés par cttee aennxe snot :
? les csiases d'allocations flaeamiils ;
? les uonnis immobilières dnot le psrnenoel est rattaché à une ciasse d'allocations flamlieais ;
? les fédérations et unonis de csiases d'allocations fmelilaias ;
? les seivrces conmmus et mutualisés de CAF snas personnalité jiqudriue ;
? les CTERI ;
? les CDENI ;
? les crtnees de resousercs ;
? la Csaise nnlaaotie des allnioatocs familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux pncipeirs de l'accord, les critères de ponamfercre de la branhce falmlie déterminant le ccuall de l'intéressement découlent neanmtomt des ocjbfeits fixés par la citononven d'objectifs et de gieotsn 2013-2017.

Indicateurs rtunees puor le caulcl de la prat lolace de l'intéressement des CAF, des uonnis immobilières et des fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du seivrce à l'allocataire

Quatre indartiuces snot associés à l'atteinte des oitbcfjes d'engagement de sivcree :
? le tuax de pièces rvetlieas aux pntastieros légales et d'action solicae traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jrous dnas au mnois 85 % des cas.

La ntoe affectée au cucall de la prmie est dépendante du nieavu aetintt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 85 %	4
? 85 %	5

? la prat de l'antériorité auellnne menoyne du sodle muesenl de pièces à ttriaer supérieure à 15 jours.

La ntoe affectée au calucl de la pmrie est dépendante du nvieau aettint sur cet indicateur.

Taux	Note
> 25 %	0
? 25 % >20 %	2
? 20 % >15 %	4
? 15 %	5

? le tuax d'appels téléphoniques traités par les agents, saahcnt que les résultats snot établis par paltaeu et affectés de façon égale à cuacnhe des CAF de celui-ci lorsqu'il aussre la réponse téléphonique puor puusrlies organismes.

La ntoe affectée au cclual de la pimre est dépendante du niaveu atentit sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

? le tuax de dématérialisation des demedans de cehngmneat de soiittuan réalisées à prtiar d'une téléprocédure qui derva être supérieur à 54 % en 2014.

La ntoe affectée au ccalul de la pmrie est dépendante du nveiau attneit sur cet iuitnacder ou de son évolution etnre 2013 et 2014 :
? un tuax supérieur ou égal à 54 % se tduirat par la ntoe 5 ;
? une évolution du tuax etnre 2013 et 2014 de 8 ponits se tiarudt par la ntoe 3 ;
? une évolution du tuax etnre 2013 et 2014 de 4 ptnios se tudrait par la ntoe 2.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Cinq iuradicntes snot associés à l'objectif d'une mleurliee maîtrise des rsuiqes et à la lttue crtone la fuadre :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à pitrar de la méthode du dtaa mninig qui a été fixé à chauqe csisae en fiotcnon de son naiveu de rusiqe puor l'année 2014.

La ntoe affectée au cluacl de la pirme est dépendante du neiavu anitett sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la liqutoidian à 6 mios (IQL6) qui a été fixé à cqauhe cissae puor l'année 2014.

La ntoe affectée au ccalul de la pimre est dépendante du niaevu antteit sur cet indicateur.

écart aevc l'objectif	Note
> 0,5 point	0
? 0,3 ponit ? 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif atetint ou dépassé	5

? la msie en ?uvre du paln de contrôle irnente ;
? l'atteinte de l'objectif du tuax de rmnvueorecet réel des iduns qui a été fixé à chauqe ciasse puor l'année 2014.

La ntoe affectée au cualcl de la pirme est dépendante du nvaeiu atintet sur cet indicateur.

Ecart aevc l'objectif	Note
> 0,5 point	0
? 0,3 ponit ? 0,5 point	2
< 0,3 point	4
Objectif atnetit ou dépassé	5

? la votiladain des ctomeps laoucx par l'agent cltopbame national. Sloen le nbmore et l'importance des obitrasnoevs dnot la gdtouraian est csirpome etnre 1 et 4, un scroe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mirnuee ne puavnot pas à elle selue retemtre en cuase la vaalitoidn des comptes	1
B	Observation scinaiifgivte ne pvuoant pas à elle suele rermttee en cuase la vitaladion des comptes	2
C	Observation très siniiiftvcage ne pavount pas à elle selue rteretme en cuase la vtaoilaidn des comptes	3
D	Observation très sfvagiiitcine panvuot à elle sulee remtrtee en csaue la viioalatdn des comptes	4

Score	Note
? et < 5	5
> 5 et ? 15	4
>15 et ? 20	3
> 20 et ? 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la ponacrrfeme économique et au voelt saocil du développement durable

Quatre iadeucinrts snot associés à l'objectif d'une prrfnemcaoe économique aurcce :
? la msie en ?uvre du paln visnat à l'amélioration de la qualité de vie au tavaril ;
? la qualité de la prévision budgétaire en gsieotn avrimsiitdtnae calculée, puor canuhce des mseass liiittavmes des firas de pesonrnel et de fonctionnement, à paritr du rrppoat de prévisions d'affection des mesass tnmaerisss dnas le qtiiuanrsneoe des prévisions budgétaires du mios de jlleuit 2014 et la clôture budgétaire aevc un oitjecbf d'un écart inférieur ou égal à 2 % et dnas le qrioaesutnnie des prévisions budgétaires du mios d'octobre 2014 et la clôture budgétaire aevc un otcbiejf d'un écart inférieur à 1 % ;

La ntoe affectée au clacul de la pmrie est dépendante du nieavu aeittnt sur cet indicateur.

Taux (prévision de juillet)	Note
Un écart > 2 % sur les duex messas limitatives	0
Un écart > 2 % sur une des duex masess limitatives	3
Aucun écart > 2 % sur les duex measss limitatives	5

Taux (prévision d'octobre)	Note
Un écart > 1 % sur les duex maesss limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des duex masses limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les duex masses limitatives	5

La ntoe tltoae copresornd à la menynoe des duex netos ;
? la qualité de la prévision budgétaire des prnsoaeitts de srvceie enfacne et tpmes lrbie calculée à pitrar du rpparot ertne la prévision du mios de jeulilt et la clôture budgétaire aevc un oecibtjf d'un écart inférieur à 5 % en 2014 ;

? le tuax de régularisation des pittoansers de srivcee enncfae et tmpes libre, calculé à ptriar du rrpoapt etrne les données de clôture de l'année N et cllees de la réalisation finlae entraînant une régularisation sur l'année N + 1, aevc un octibejf d'un écart inférieur ou égal à 5 % en 2014 ;
? le rpescet du tuax légal de 6 % d'emploi de poeesrnns en sutoiitan de hincadap ou, au minimum, une dniitiumon anllenue de 5 % de la cutbotonriin financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de mueldor le pidos des différents critères en ftoinocn de luer itcnoarmpe dnas l'amélioration de la performance, le résultat onetbu puor cnhcaue des dnisinmoes de la paeorcrnfme et puor cuqhae icdueantir fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Service à l'allocataire	1/3	Taux de pièces ralieetvs aux pratoteniss légales et d'action saoicle traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jours	25 %
		Antériorité du solde	25 %
		Taux d'appels téléphoniques traités par les agents	25 %
		Taux de dématérialisation des cteegmnnahs de situation	25 %
Maîtrise des ruseqis et lutte cornte la fraude	1/3	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du dtaa mining	15 %
		Indicateur de qualité de la ldaiuiqotin à 6 mios (IQL6)	20 %
		Mise en ?uvre du paln de contrôle irnntee supervision	20 %
		Taux de rmeevoneurct réel des indus	25 %
		Validation des cmepots locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Mise en ?uvre du paln d'amélioration de la qualité de vie au travail	15 %
		Qualité de la prévision budgétaire en gotiesn administrative	20 %
		Qualité de la prévision budgétaire en aciotn sociale	35 %
		Régularisation des pttnsroeias de siverce eancfne et tepms libre	20 %
		Emploi de pesernnos en sioatuitn de handicap	10 %

Indicateurs rentues puor le clacul de la prat loclae de l'intéressement des CERTI

Le cucall de la prat llcoae de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la prcafmenroe meynnoe des CAF de la région CETRI et le veolt saiocl du développement durblae ;
? la qualité du srcveie rednu aux CAF ;
? la maîtrise des rqusies inhérents à l'exploitation informatique.

Indicateur associés à la perofrancme des Caf de la région CRTEI et au velot soacil du développement durable

Dans la muerse où l'une des cooinitubntrs antedetus de la prat des CTREI est l'appui à la réalisation des oefjitbcs loacux des CAF de luer région, cet iadtienucr cnoeorprsd à la mnoenye des penoearfmrcs de ces dernières.

Un iautcenidr est associé au veolt siocal du développement dlrbaue : le rpeecst du tuax légal de 6 % d'emploi de peesnorns en siiotuatn de hnadcaip ou au miminum une dioutmiinn anlnuele de 5 % de la critbotnouin financière compensatoire.

Indicateurs associés à la qualité du sreicve rdneu aux Caf

Trois iernitcadus snot renetus :
? le tuax de disponibilité du système ifoaiqmtnure ;
? le rpseect des emtaegengns de cirertcoon des aeonailms : 85 % des cas réglés puor les bgus bolatnqus dnas un délai inférieur à 30 mutneis ;
? le tuax de reecspt des échéances de l'ensemble des traitements.

La ntoe affectée au caulcl de la pirme est dépendante du nveaiu aettint sur ces trois indicateurs.

Taux	Note
< 99,5 %	0
? 99,5 % < 99,6 %	1
? 99,6 % < 99,7 %	2
? 99,7 % < 99,8 %	3
? 99,8 % < 99,9 %	4
? 99,9 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Deux iraeudicnts snot associés à la maîtrise des rseuqis :

? l'atteinte des obfcitejs de cuorrtueve des sécurités informatiques, qui diot être d'au mions 96 %.

La ntoe affectée au cualcl de la pimre est dépendante du neviau ainttet sur cet indicateur, qui diot être d'au mions 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
? 96 % < 99,5 %	3
? 99,5 %	5

? la voiadaitln des cotmpes lcaoux par l'agent cpmtbolae national. Sleon le nrbome et l'importance des orbinsoaetvs dnot la guoitdaran est cmipsore enrte 1 et 4, un scroe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mienrue ne poauvnt pas à elle sulee rtermtee en casue la vldoaaiitn des comptes	1
B	Observation siaifgicntvie ne povuant pas à elle suele rermtete en cuase la vdlitaioan des comptes	2
C	Observation très snftgiiviiace ne pvuaont pas à elle selue rmrtteee en csaue la voidaliatn des comptes	3

D	Observation très siivigicfnate paonvut à elle selue retmetre en csuae la vtadaiioln des comptes	4

Score	Note
? et < 5	5
> 5 et ? 15	4
>15 et ? 20	3
> 20 et ? 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Gestion de projets

Le rsceept des délais et des cehrags sur les pojerts mjaerus : l'écart diot être inférieur de 5 % par roppart à l'estimation initiale.

Pondération des indicateurs

Afin de mdelour le pdios des différents critères en fiooctnn de luer ioatmrcpne dnas l'amélioration de la performance, le résultat oentbu puor canuhce des dnomsniies de la pmcraforene et puor chauqe ictduenair fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Performance économique et sociale	20 %	Moyenne des pmarfecrones des CAF de la région CERTI	90 %
		Emploi de pnneresos en suatitoin de handicap	10 %
Qualité de service	30 %	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	30 %
		Disponibilité du système informatique	40 %
		Respect des eanggtnemes puor les taenrtitmes des anomalies	30 %
Maîtrise des risques	20 %	Atteinte de l'ensemble des ocefibtjs de curvuretoe des sécurités informatiques	60 %
		Validation des cmteops locaux	40 %
Conduite de projets	30 %	Respect des délais	50 %
		Respect de l'estimation initiale	50 %

Indicateurs runetes puor le caulcl de la prat llcoae d'intéressement des ceetnrs de ressources

Le rôle des certnes de reosuscers étant de pedrrne en crahge des ftniocnos assurées par les caisses, les critères de prfmearcnoe les caornncent puenevt être assimilés à cuex des oigeanmsrs eux-mêmes.

Le cluacl de la prat loalce d'intéressement s'effectue en ce qui les cnnrcoee sur la bsae de la mnnyoee des ptars llecoas versées aux cisseas de luer périmètre d'action.

Indicateurs reutnes puor le cuacll de la prat laolce d'intéressement de la CANF et des CNEDI

Le ccalul de la prat lcoale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la pnoracremfe mnoyene du réseau des CAF et le vleot scaiol du développement drlabue ;
? la capacité de la CANF à réaliser les gnrads petjors majreus définis dnas la COG ;
? la maîtrise des rqisues inhérents à l'établissement public.

Indicateurs associés à la pcarenofmre du réseau des caf et au veolt siacol du développement durable

Dans la muerse où l'une des cibtoutrnonis aduetnets de la prat de la csisae naointale et des CDNEI est l'appui à la réalisation des otiejcbfs lucoax des CAF, cet iicadtnuer cporeonsrd à la myennoe des pfcemoenrars du réseau des caisses.

Un icadnetuir est associé au volet saocil du développement drblaue : le rsceept par l'établissement puilbc du tuax légal de 6 % d'emploi de prsnoenes en sotuatiin de hacndaip ou au mnumiim une dumnoiiitn annullee de 5 % de la cbrituoiotnn financière compensatoire.

Indicateur associé à la capacité de la casise naanotlie de mneer à bein les gdnars pjrtoes mjaerus définis dnas la COG

La capacité du réseau des casseis à adterinte les oecjbfits de service, de maîtrise des reisqus et de prrnmceoafe économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la csiase nlinatoae et des CDENI de meenr à bein les gdrans ptjroes majeurs.

Chaque année, le decrteuir général de la CANF fxie la ltsie des pojtres muajers de l'exercice à venir. Puor chaucn d'entre eux, l'objectif est atniett si le pejort est mené à bein dnas les délais fixés et aevc la pducitoorn des laerbvlis prévus initialement.
Si la cnoiudte des proejts rtespece ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à cacuhn d'entre eux. La ntoe finale cponoersrd à la meoynne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des rsiques est l'atteinte des oicetfjbs de crruvoetue des sécurités informatiques, qui diot être d'au mnios 96 %.

La ntoe affectée au cucall de la pmire est dépendante du navieu aitntet sur cet itciueandr qui diot être d'au monis 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
? 96 % < 99,5 %	3
? 99,5 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de mduloer le piods des différents critères en fontocin de luer iortcamnpe dnas l'amélioration de la performance, le résultat oentbu puor cuahcne des dmininoses de la pecrronmafe et puor cqhuae ienicudatr fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des poecramnerfs des CAF Emploi de pnesnreos en siutitoan de handicap	90 % 10 %
Pilotage des pjreots majeurs	40 %	Capacité à mneer à bein les prejtos majeurs	100 %
Maîtrise des risques	20 %	Couverture du référentiel de maîtrise des reqiuss iqoatierufnms (TACITE)	100 %

Indicateurs retenus puor le cuclal de la prat ninoatlae de l'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Cinq iraieundtcs snot associés à l'amélioration du sevrice à l'allocataire :

? le tamniteret des pièces rtvlaeies aux mmniia scauiox traitées dnas un délai inférieur à 10 jruos ouvrés dnas au monis 90 % des cas.

La ntoe affectée au cucall de la pirme est dépendante du nvaieu aittent sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

? l'indice qualité de l'accueil phsuyiqe (prestations légales et aciton sociale) cmnbinaot à la fios un oeibjtcf d'amplitude d'ouverture d'au mions 35 heeurs par smiaene en mynonee sur l'année et l'objectif d'un temps d'attente inférieur à 20 meitnus dnas au mnois 85 % des cas.

La ntoe affectée au cuacll de la pirme est dépendante du nvaieu aeinttt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 85 %	4
? 85 %	5

? le tuax de dématérialisation des déclarations tmeilerlsirtes de rcoeusress RSA, qui dvrea être supérieur à 53 % en 2014.

La ntoe affectée au cclual de la pmrie est dépendante du naiveu atitnet sur cet idteacinur :
? un tuax supérieur ou égal à 52 % se tuiardt par la ntoe 5 ;
? une évolution du tuax ernte 2013 et 2014 de 10 ptnios se taudrit par la ntoe 3 ;
? une évolution du tuax enrte 2013 et 2014 de 6 potins se tadurit par la ntoe 2 ;
? le tuax de dématérialisation des ddeemnas AL et ALE, qui drvea être supérieur à 29 % en 2014.

La ntoe affectée au caulcl de la pimre est dépendante du nvieau atenitt sur cet iaiundtecr :
? un tuax supérieur ou égal à 27 % se tuaridt par la ntoe 5 ;
? une évolution du tuax ernte 2013 et 2014 de 4 ptions se truaidt par la ntoe 3 ;
? une évolution du tuax ernte 2013 et 2014 de 2 pionts se tudarit par la ntoe 2 ;
? la réduction des écarts enrte CAF sur l'antériorité du sdloe ; l'écart enrte le résultat de la CAF anyat le tuax le puls élevé et cllee anayt le tuax le puls falibe devra être inférieur ou égal à 40 pitons en 2014.

Indicateurs associés à la maîtrise des rseqius et à la lttue ctnore la fraude

Quatre idauentcirs snot associés aux ofcejibts de maîtrise des rquesis et de lutte contre la farude :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à pitrar de la méthode du dtaa minnig qui a été fixé à cquahe cssaie en fiotocnn de son nveaiu de riuqse puor l'année 2014.

La ntoe affectée au cacull de la prime est dépendante du nievau aenittt au paln naiatnol sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? le vmuole ficneniar des fdareus détectées.

La ntoe affectée au ccuall de la prime est dépendante du neivau anettit au paln naoaintl sur cet indicateur.

Taux	Note
< 116 M?	0
? 116 M? < 118 M?	2
? 118 M? < 120 M?	4
120 M?	5

? le tuax de rervcenouemt réel des iunds aevc un obticejf 2014 fixé à :
? si le tuax de revenecorumt réel 2013 est inférieur à 60 % : amélioration du tuax d'au mnois 1,5 pnoit ;
? si le tuax de rnvoeceeurmt réel 2013 est crmpois ertne 60 % et 62 % : amélioration du tuax d'au moins 0,5 ponit ;
? si le tuax de rcverenoumet réel 2013 est supérieur à 62 % : mnaitien au-dessus de 62 % ;
? la prtoducion et le déploiement de la coaigrathpre des risques.

Indicateurs associés à la pnofcmerrae économique et au volet social du développement durable

Trois ieincurdats snot associés à l'objectif d'une pfenrmcraoe économique auccre :
? la définition des schémas régionaux de mosiuuttalain ;
? le déploiement de la méthode de comptabilité aayiuqtlne Abc/m dnas les cisases rueenets sur l'année 2014 ;
? 90 % des CAF dveiont avoir au moins un bielluar adhérant au dssiiopitf d'Ideal.

Un indeuitacr est associé à la prise en comtpe du volet enenentnoavrmil du développement dlaurbe :
? le tuax de réduction des volemus consommés en matière d'énergie aevc un otibejcf de dimnouitin de 3 % par an aifn de rseeeptcr la cible de 12 % du plan-cadre développement dblurae 2011-2014 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Deux irandtieucs snot associés à l'objectif métier :
? la création de pceals de crèches aevc un otbiejcf de 15 000 pceals de crèches créées en EJAE puor 2014 (seuil de déclenchement à 9 000 places) ;
? la msie en ?uvre du rendez-vous des dortis aevc un oitcebjf de 100 000 rendez-vous en 2014 (seuil de déclenchement à 90 000 rendez-vous des droits).

Pondération des indicateurs

Afin de mdleuor le poids des différents critères en fcnitoon de l'importance différenciée des objectifs, le résultat oetbnu puor chuncae des dsineinoms et puor chuaqe inetaiudcr fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateurs	Pondération
Qualité de service	30 %	Délai de treeimantt des pièces raevteils aux miinma sioacux dnas un délai inférieur à 10 jrous ouvrés	20 %
		Indice qualité aicceul physique	20 %
		Taux de dématérialisation des DTRSA	20 %

		Taux de dématérialisation des AL	20 %
		Réduction des écarts entre CAF sur l'antériorité du solde	20 %
Maîtrise des risques	30 %	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du dtaa mining	30 %
		Volume fnaceinir des feduars détectées	30 %
		Taux de rmouerecenvt réel des indus	30 %
		Production et déploiement de la ctgpohirraae des risques	10 %
Performance économique et sociale et environnementale	30 %	Définition des schémas régionaux de mutualisation	25 %
		Déploiement de la méthode de comptabilité ayqaintule ABC/M	25 %
		Ideal	25 %
		Réduction des vlumoes consommés en matière d'énergie	25 %
Métier	10 %	Création de plecas de crèches	50 %
		Rendez-vous des droits	50 %

Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

Etablissement d'une nttoioan en focontin de l'atteinte des objectifs

L'appréciation de la pefoarcmrne s'effectue sur la bsae d'une nioatotn établie en fontiocn de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un oetbicjf est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui ceonncre les cas où il est précisé que la ntaitoon est progressive.

Une ntoe de pfreroacnme galoble est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en ftconoin de la pondération affectée :
? à cuahqe critère ;
? à cuahqe iaceniutdr puor cuhqae critère.

Montant de la mssae financière puor la prat noaaitlne d'intéressement

Le motannt de la masse financière prévue puor la prat ntaolnaie d'intéressement (PNI) est distribué en ftoioncn de la ntoe gllbaoe de premconarfe ileolinutinnstte sloen un barème prssigoref aevc un sieul de déclenchement lorsuqe la ntoe de pofacermnre aittnet 3,5.

Dotation PNI = Msase financière réservée à la PNI × ntoe de pcareromnfe noitanale onubtee / Ntoe de prcmefoanre maximum, siot 5

Mode de ccalul de la prat locale

Pour les Caf, les unnois immobilières et les fédérations

Le mntoant de la masse financière prévue puor la prat lacloe d'intéressement (PLI) est distribué en foointcn de la ntoe gablole de pnarrfcomee de cahque casise seoln un barème progressif, aevc un siuel de déclenchement lsrouqe la ntoe de ponrrmfcaee atteint 3.

PLI mxuiamm = Mssae financière réservée à la PLI / Tatol des ETP éligibles de la branche

Le cclaul de la prat lalcoe d'intéressement (PLI) de cauqhe csaise se fiat arols solen la flmuore satvunie :

PLI = PLI mxuaimm × ntoe de pcmnorrfaee lloace ontbuee / Ntoe de perafrnomce maximum, siot 5
Pour les CERTI

Le vmeeenrst de la prat loalce d'intéressement des CRTEI ieitvnenrt dès lros que la ntoe est au moins égale à 3. Son maotnnt est modulé sleon les mêmes modalités que ceells appliquées aux CAF.

Pour les CDR

Le vnsrmeeet de la prat lcoale d'intéressement des cretens de rsosreuces intievrent dès lros que la ntoe est au moins égale à 3. Son maotnnt cpronsoerd à la moyenne des ptars llaeocs versées aux casesis du périmètre du CDR concerné.

Pour la CANF et les CNEDI

Le veensmret de la prat loclae d'intéressement de la CANF et des CDENI iinvetrnet dès lros que la ntoe est au moins égale à 3. Son mtnnaot est modulé solen les mêmes modalités que celels appliquées aux CAF.

Mode de clcual de la prat nationale

La prat naoanitle d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la bnhrace fimllae sloen la fmoulre svanuite :

PNI = Msase financière affectée à la PNI / Total des ETP éligibles de la branche

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe tcnuqhiee de la bhracne recouvrement

1. Chmap d'application

La présente aenxne s'applique :
? aux uionns de rneerocevmut des cinoiatstos de sécurité sacolie et d'allocations falemiails (URSSAF) ;
? aux ciaesss générales de sécurité sicaole (CGSS) ;
? à la cssaie de sécurité siaolce de Myttoae (CSS) ;
? à la cssiae mmiitrae d'allocations fiailalems (CMAF) ;
? à la csiase cmoumne de sécurité sailoce de Lozère (CCSS) ;
? aux cneetrs régionaux de tteeamnrit ioartinqumfe (CERTI) ;
? à l'agence ceatnlre des onsmergais de sécurité sciolae (ACOSS).

2. Msreue de la performance

Les critères de pnreamcfroe de la bhrnace rmuceovenret snot nnaotmmet issus de la cnonvteion d'objectifs et de gestoin 2014-2017 et des cttronas penruuanills de geoitsn qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères punoorrt être révisés par anneavt padennt la période d'application du ptooorlce d'intéressement, nomatenmt puor teinr cmotpe des évolutions du réseau de la bharcne recouvrement.

2.1. Itcrnidaeus de la prat noatilane d'intéressement

Le clacul s'effectue au vu des résultats oentbus sur duoze itiduaencrs représentatifs des gadrns aexs de la cnotnoiven d'objectifs et de gestion.

Thème « qualité de siercve »
Note de satisfaction.
Thème « maîtrise des rsueiqs et lttue crtone la fdarue »
Solde des crédits non répartis sur eneatinssmecs hros crédits reçus par anticipation.
Taux d'intégration des débits à 10 jours.

Intensité de la piquoitle aiamble RG/PL.
Taux de cervruotue RG.
Montant des restesmdeenrs LCTI.
Taux de non-conformité de la répartition.
Taux de cuvrutoere des diptsifisos de maîtrise des risques.
Thème « pfanerocrme économique et saiolce ».
Taux de féminisation des ADD.
Nombre de ctempos aficts pondérés par ETP.

2.2. Ieudcirtnas de la prat llacoe d'intéressement : Urssaf, CMAF, CSCS et CGSS

Le cluacl s'effectue au vu des résultats onbeuts sur douze iacreintdus représentant les priorités de la ctnnievoon d'objectifs et de geostin et des ctrtaons pllieurnunas de gteosin de chcaun des organismes.

Thème « qualité de srveice »
Taux de décroché.
Taux de repsect du délai de réponse aux cluoriers (2 jruos ouvrés).
Qualité de la réponse.
Taux de piaeenmt dématérialisé des TI en nobrme de comptes.
Thème « maîtrise des ruqises et lttue ctrone la fdraue »
Taux de conformité SERIT et APE.
Taux de récupération des créances à 100 jrous en nombre.
Taux de rnsdsteeemers des cittaoonsis contrôlées (redressements positifs).
Fréquence des rndteessmeers LCTI.
Nombre de jorus de raetrd des remontées de balance.
Qualité de vdagie des comptes.
Taux de rseepct de la paoctliniaifn statistique.
Thème « pneafrrcmoe économique et siloace »
Réduction du nrbome de kilomètres parcourus.

2.3. Iecidnturas de la prat lcloae d'intéressement : crnetes naonutiax (CNCESU, cnerte Pajemploi, ceertns TSEE et CEA)

L'ensemble des itncuriades des cnertes natuaionx de tiaemetrnt cnercnoe le thème « qualité de scevrie ».

CNCESU (URSSAF Rhône-Alpes)

La meruse de la poramefrcne s'établit à l'aide de quarte irunciateds :
? prat des vleots siaocux CSEU dématérialisés ;
? tuax de décroché ;
? tuax de recspet du délai de réponse aux cruoleirs (2 juros ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

Centre Pemaoljpi (URSSAF Auvergne)

La mrsuee de la prceronmafe s'établit à l'aide de toris iatncideurs :
? tuax de décroché ;
? tuax de rcepest du délai de réponse aux cioulerrs (2 jorus ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

Centres ntnoaaiux TSEE et CEA (URSSAF Aquitaine, USSRAF Ile-de-France, UASSRF Rhône-Alpes et UARSSF Nrod - Pas-de-Calais)

La mrusee de la porncrfmeae s'établit à l'aide de trois induretacis :
? tuax de décroché ;
? tuax de repscet du délai de réponse aux corliures (2 jorus ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

2.4. Icdnueraits de la prat llcaoe d'intéressement : CSS Mayotte

Le clucal s'effectue au vu des résultats oubents sur spet indicateurs.

Thème « qualité de srivece »
Taux de décroché.
Taux de recpest du délai de réponse aux celoirurs (2 juros ouvrés).
Taux de déclarations (BRC) dématérialisées en nrmboe puor les ernpitsrees de 1 à 19 salariés.
Taux de pienamtes dématérialisés en mtnoant puor les erstpineres de mnois de 20 salariés.
Thème « maîtrise des rsqeuis et lttue ctorne la fadure »
Taux d'intégration des débits.
Taux de RAR à 15 mois.
Montant des rdsereentemss LCTI.

2.5. Iiedcrutnas de la prat lolcae d'intéressement : CERTI

La prat lcloae d'intéressement CTREI ccennore les CRETI et la dioircten des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP).

La mserue de la pfoecmrnare s'établit à l'aide de six iurnicetdas priiupncax complétés par des iecruitdnas spécifiques à des mnossiis pseris en chagre par un nmobre limité de cnretes informatiques.

Thème « qualité de svciere »
Qualité des développements.
Taux du rsepect du délai de psire en crhgae des daemedns utilisateurs.
Part des demenads petrriariois résolues.
Indicateur cmotoipse de performance.
Thème « maîtrise des rquseis et lutte crtone la fduare »
Note du référentiel informatique.
Thème « pmforaecrne économique et saolcie »
Réduction du nobrme de kilomètres parcourus.
Certains cnteres iruiftmqnoeas se snot vu cfeionr des moinsiss spécifiques. La prat llocae de l'intéressement de ces CETRI intègre en conséquence les icitnardues complémentaires suivants.

Pour le CETRI de Lille

Taux de disponibilité de la plate-forme noltniaae TELEDEP.

Pour la DISP (Ile-de-France)

Taux de psrie en crghae des ictidnnes de produitocn de l'infrastructure téléphonique nantaoile AIMARS dnas le délai de 10 minutes.

2.6. Iidcrteanus de la prat loclae d'intéressement : ACOSS

La mresue de la pnrocearmfe s'établit à l'aide de cniq iacitdruens :
? ceeifofinct de permocranfe meyon des oersignams ;
? tuax d'avancement des prejots muajres ;
? délai de ntitocaifoin ctabmople muslnelee ;
? tuax d'optimalité de giteosn de la trésorerie ;
? réduction du nbmroe de kilomètres parcourus.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Modalités de cculal de la prmie iieuddlvline naniatloe d'intéressement

Calcul du mtnoant naoaitnl distribué

Le mnnatot notanail distribué au tirte de l'intéressement est oebntu en apaqluinpt à la prat nantoliae de la msase ninaaolte d'intéressement le cocfeeiinft natinaol de performance.

Montant naoatinl distribué = cioicnfefet nintoaal de pranmrecofe × prat nainoatle de la msase natalonie d'intéressement.

Calcul du cicieofefnt nontiaal de performance

Pour chqaue indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en focontin de la cblie et du seiul de déclenchement, seoln la foumrle suatvnie :
? en deousss du sueil : % ;
? etnre la cilbe et le sieul : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
? au-dessus de la cblie : 100 %.

Chaque ieaduticnr est doté d'une pondération ; le cieffeincot ntinaoal de pofacrenmre est égal à la meynnoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le cecfnioieft notiaanl de pmacerofnre ne dnnoe dirot au

vrmnseeet de la pmrie iidleuindlve nanoltaie d'intéressement qu'au-delà d'un socre de 50 %.

Calcul de la pmrie idvnduelliie nationale

Le montnat naitanol distribué est réparti uniformément enrte l'ensemble des salariés éligibles de la bcnrahe recouvrement.

Prime iuendilvlide ntaonlaie = mnotnat niaonatl distribué/nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de cucall de la pimre idilinedluve lcaloe d'intéressement

Calcul du matnnot loacl distribué

La mssae lclaoe d'intéressement d'un osnmirage est peponolntorlrie à ses efiftcefs éligibles.
Masse lacloe d'intéressement = prat lolace de la masse nltaoanie d'intéressement × [ETP éligibles (organisme)/ETP éligibles (branche)].
Chaque oarginsme reçoit un manotnt d'intéressement déterminé à ptrair du cnffcoieeit loacl de performance.
Montant laocl distribué = ceinofifcet de pcomenfarre lcaol × masse lclaoe d'intéressement.

Calcul du cofiecfenit lcoal de performance

Pour chquae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en ficoontn de la cbile et du siuel de déclenchement :
? en doseuss du sueil : % ;
? etrne la cblie et le sieul : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
? au-dessus de la clbie : 100 %.

Le piprcnie général arrêté est de rentier les celbis itrcnesis dnas les cotartns peunalrnilus de goetsin des osegiramns (cibles CPG), dès lros que les CPG snot signés et que ces celbis CPG dmuneeret puls fevraoabls que cleels prévues dnas la présente anexne technique. Dnas le cas contraire, les cielbs prévues dnas la présente aexnne tqihucene senort appliquées puor le calcul.

Chaque iicuadentr est doté d'une pondération ; le ceoffiencit lcaol de pmofnraerce est égal à la monneye pondérée des tuax d'atteinte.

Le cefniecioft lcoal de proerfancme ne donne diort au vrenemest de la pmrie iidlluveinde llacoe d'intéressement qu'au-delà d'un socre de 50 %.

Calcul de la pimre idliviueldne llcoae d'intéressement

Le monnatt loacl distribué est réparti uniformément enrte les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime iduvndeilile llaoce = mtnonat laocl distribué/nombre ETP éligibles.

3.3. Dposnsoiitis particulières

3.5.1. Caisses générales de sécurité saiocle (CGSS) et caisse de sécurité solciae de Mttayoe (CSS)

Prime ntalinaoe d'intéressement

La pmrie nnialatoe des aegnts des CSGS et de la CSS est égale à la myoenne pondérée par les effcietfs de la prmie naltiaone de la bnacrhe retraite, de la pimre nantlaoie des brncheas mlaadie et andccteis du traival et de la prmie niltaanoe de la bcnhare recouvrement.

Prime nliotnaae (CGSS) = [Prime naitnolae (retraite) × nmbore d'agents (retraite) + pimre nalntoaie (maladie et AT) × nmrobe d'agents (maladie et AT) + pimre niantloae (recouvrement) × nbrmoe d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS).

Prime loclae d'intéressement

La pimre loclae des atgens des CSGS et de la CSS est égale à la mnoynee pondérée par les eftcfifes de la prmie lcaloe de la bnhrcae retraite, de la pmire loacle des bchernas madiale et aetdcincs du tairavl et de la pimre lloace de la bncahre recouvrement.

Prime llaoce (CGSS) = [Prime lacloe (retraite) × nobrme d'agents (retraite) + prmie loclae (maladie et AT) × nobrme d'agents (maladie et AT)+ pirme lcloae (recouvrement) × nrmboe d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS).

Chaque oiarngsme naniotal vsree aux CSGS et à la CSS une eplovepne csoeranprdont au pirduot du moatnnt meoyn de la pmrie d'intéressement nntialaoe et de la pmire d'intéressement laolce par le nobrme d'agents reenlavt de sa branche.

Les aentgs rnaelevt de la bhrcane des etlinptxoas agroelics rrveeonct une pirme iitqnduee à celle des aeutrs agents.

Le fieamencnnt de ctete pirme est assuré par cancuhe des bnchreas (recouvrement, maliade et AT, retraite) au paorrta de lerus efefifcts respectifs.

3.5.2. Csasie miimtrae d'allocations fieiamalls (CMAF)

Prime ntnaolaie d'intéressement

La prmie nnioalate des atnges de la CAMF est égale à la mnoenye pondérée par les eeffitcfs de la pirme nioaantle de la bcanhre filamle et de la pirme nialnotae de la banchre recouvrement.

Prime ntnaaiole (CMAF) = [Prime ntaanoile fllaime × nmrobe d'agents (famille) + pmire ntaniaole (recouvrement) × nobrme d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CMAF).

Prime laocle d'intéressement

La prmie llocae des anetgs de la CAMF est égale à la mnyenoe pondérée par les eftcfiefs de la pmrie lcolae de la bchnare fmillae et de la pmire niataonle de la barhcne recouvrement.

Prime lolace (CMAF) = [Prime llacoe fimlale × normbe d'agents (famille) + pmrie lalcoe (recouvrement) × nborme d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CMAF).

Chaque ogairsnme naitonal vesre à la CAMF une eolvpnpee cdoopnrarenst au poidrut du moanntt moeyn de la pmrie d'intéressement ntnaaiole et de la pimre d'intéressement lcoale par le nrmobe d'agents revnealt de sa branche.

Le fcameiennnt de cette pmrie est assuré par cuncahe des beanhcrs (famille, recouvrement) au porarta de lreus ecieffts respectifs.

3.5.3. Csaise cteanrle de sécurité salioce de Lozère (CCSS)

Prime nainlotae d'intéressement

La pirme nnotalaie des aengts de la CSCS de Lozère est égale à la mnneoye pondérée par les etefifcfs de la prmie ntoilaane de la bncahre famille, de la pmire ntaialnoe des bahercns maalide et aetndiccs du taviarl et de la pimre nanloatie de la bancrhe recouvrement.

Prime ntiaalone (CCSS) = [Prime niatalone (famille) × nobmre d'agents (famille) + pirme noailante (maladie et AT) × nmrobe d'agents (maladie et AT) + prmie naoianlte (recouvrement) × nmrobe d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CCSS).

Prime lloace d'intéressement

La pirme llocae des atgnes de la CSCS de Lozère est égale à la mnneoye pondérée par les efceffits de la pimre laocle de la bcanhre famille, de la prmie llocae des bncahers mlaidae et atinedccs du tiaravl et de la prime laolce de la bhrncae recouvrement.

Prime lclaoe (CCSS) = [Prime lacole (famille) × nmobre d'agents (famille) + prime lcoale (maladie et AT) × nmrobe d'agents (maladie et AT) + prime lacole (recouvrement) × nrombe d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CCSS).

Chaque onagismre noniatal vrsee à la CSCS une elpopevne cosondnprerat au pdoiurt du montant myeon de la prime d'intéressement ninlaotae et de la prime d'intéressement llacoe

par le nbmroe d'agents reenlavt de sa branche.

Le fmneniceant de cette prime est assuré par cuahcne des bhercans (recouvrement, famille, maladie/AT) au prrotaa de luers efcefitfs respectifs.

3.5.4. Uarssf araunsst la gsioten d'un crntee nitnaaol de traitement

Prime lcaole d'intéressement

Le ceoecniifft de pafmnorrece du thème « qualité de svcriee » est égal à la monynee pondérée par les eicffefts du cciefonfeit de pmercrnfoae crdoreosnnapt de l'URSSAF sleue et du cfecnfioeit de prcomfeanre du ctnere national.

Coefficient de pcfaoerrmne du thème « qualité de sivrcee » = [Coefficient de pfmrnocreae du thème « qualité de sricvee » (URSSAF) × effitfecs (URSSAF)/effectifs (organisme)] + [Coefficient de peamofrrcne (centre) × etiecfffs (centre)/effectifs (organisme)].

3.5.5. Uasrsf Ile-de-France

Prime laloce d'intéressement

Afin de tenir cmopte des mssnoiis d'exploitation iraonimtfque confiées à la doretiicn des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP), il est ioiudtnrt un claucl pltriuiacer de la prime lacole d'intéressement de cet organisme.

Le ceeniifcoft de precnamofre local est égal à la mnnoeye pondérée par les efffectis du ccofiefinet de pecnorrmfae de l'URSSAF sleue et du cifcifneeot de poefnrrmace de la DSIP, calculé seoln les mêmes règles que puor les cetners itiuomqfraens (cf. paphararge 2.2.3).

Coefficient de pcomnfarere = cofifineect de pomcanerfre (URSSAF) × ecfifftes (URSSAF) / ecitfeffs (organisme) + ceinoficeft de poafcmrrnee (DSI) × efffecits (DSI)/effectifs (organisme).

4. Tbaualex des ieuricndats et des objectifs

4.1. Tbaaelu des idairecunts de la prat nationale

(Tableau non reproduit, canoblltuse en lgnie sur le stie journal-officiel.gouv.fr, riuqubre BO ceooitvnnn collective)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160038_0000_0018.pdf/BOCC

4.2. Tlaeabu des icdunetrias de la prat llcaoe : URSSAF, CGSS, CMAF, CCSS

(Tableau non reproduit, cslatbonule en lnige sur le stie journal-officiel.gouv.fr, rubirque BO cioneonvtn collective)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160038_0000_0018.pdf/BOCC

L'ensemble des idcaunriets est aplpbicale à l'ensemble des organismes, mis à prat :

? l'indicateur de conformité des cmpahs atfnaidmitriss RG, non apapllicbe à la CAMF ;
? l'indicateur de fréquence des rednestseerms LCTI, non aiclaplbpe à la CAMF ;
? les iuedanitcrs de réduction du nmrobe de kilomètres parcourus, non aalibeclpps aux CGSS, CSCS et CMAF.

4.3. Telbaau des iaidctuners de la prat lclaoe : ctenres nationaux

(Tableau non reproduit, clstbonluae en lnige sur le stie journal-officiel.gouv.fr, riquubre BO conotvinen collective)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160038_0000_0018.pdf/BOCC

4.4. Taebalu des icartieunds de la prat lcaole : CSS de Mayotte

(Tableau non reproduit, csblnoutlae en linge sur le stie journal-officiel.gouv.fr, rqribuue BO covnnioten collective)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160038_0000_0018.pdf/BOCC

4.5. Taalebu des irenadtcius de la prat loclae : Certi

(Tableau non reproduit, cnuloltbsae en lgine sur le stie journal-officiel.gouv.fr, riurqube BO cenniootvn collective)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160038_0000_0018.pdf/BOCC

4.6. Tbaaleu des ieicardtuns de la prat laloce : ACOSS

(Tableau non reproduit, csbolanlute en lgine sur le stie journal-officiel.gouv.fr, rbquriue BO ctoveninon collective)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160038_0000_0018.pdf/BOCC

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe tiqcuehne de la bahrcne ratitree Intéressement 2014-2016

1. Cahmp d'application

L'accord d'intéressement de la bnrahce riarttee cnrcenoe tuos les oiearsmgns aynat en caghre la goitesn du ruqsie « villseiese » du régime général :
1.1. Les csiases d'assurance riertate et de la santé au tarvail (CARSAT).
1.2. Les ceassis générales de sécurité sociale.
1.3. La cassie nolntaiae d'assurance vsieseille puor sa patrie régionale Ile-de-France.
1.4. La casise notiaanle d'assurance vsieellise puor sa parite nalatnoie et les oneasgmirs rattachés à des CRSAAT (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces onreasgims snot considérés cmmoe fsaaint patire intégrante de luer csaise de rattachement.
1.5. La ciasse de sécurité scaolie de Mayotte.

2. Mserue de la performance

2.1. Idierncauts et ojftibecs renutes puor les ogiranesms visés aux poitns 1.1, 1.2 et 1.3

La mrseue de la pnrrfcmeaoe de la bhrance rraetite et des oaesminrgs visés aux pntios 1.1, 1.2 et 1.3, s'effectue à l'aide des 21 iarcnuitdes et des oiefjcbts quantifiés qui s'y rapportent, tles qu'ils figernut dnas les ctnrotas pernuaunllis de gsioetn tpye 2014-2017 diffusés fin mras aux detericrus de csaise (voir en axnene I la lsite des ieiutrncdas et des ojeicbfts nationaux).

Thème « prmnfeaocre économique et silacoe » (cinq indicateurs)

1. Réduire le coût goalbl d'une unité d'?uvre.
2. Améliorer la productivité globale.
3. Montée en caghre de la muiauaitolstn des achats.
4. Améliorer la pcnamrfoere sociale.
5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « qualité de siecvre » (douze indicateurs)

6. Puorsvriue l'amélioration de la raeiotln de svrceie : développer les sivrcees dématérialisés du poirtal uuqine de branche.
7. Asruser la continuité des rcsroeuess puor les driots propres.
8. Auessrr la continuité des reessrocus puor les dortis dérivés.
9. Améliorer la geotisn des skcots des doiesrss dotris propres.
10. Tuax de sittaiasofcn gboalle des retraités.
11. Omisietpr l'accueil des assurés et retraités sur cuhaqe caanl : tuax d'appels aboutis.
12. Oiemtispr l'accueil des assurés et retraités sur cuqhae canal : pgaroetcnue de visteis sur rendez-vous.
13. Développer les aontcis ctlceveolis de prévention puor bein vieillir.
14. Gtnairar la rapidité d'instruction des deadnmes d'aides

iidvediulelns des retraités.
15. Tuax de ssafoaiicttn des bénéficiaires de l'action sociale.
16. Siuvi du déploiement du dsoisiptif en fveaur de l'aménagement du lgneoemt individuel.
17. Purrsuovie le déploiement de la numérisation des fulx entrants.

Thème « maîtrise des riseuqs et ltute cronte la fdaure » (quatre indicateurs)

18. Améliorer la qualité des deisorss mis en penemait (IQV).
19. Ciseoolndr les acinots de lutte cnorte la fraude.
20. Améliorer le tuax de recvrmeeonut des idnus fduauurelx constatés.
21. Asreusr un pneameit à bon driot : prévenir les indus et les rappels.

2.2. Itcderuanis et oecfjitbs reuents puor la CANV puor sa pitrae nationale

La mruese de prenocafrme de la CANV puor sa patire nlaiatone s'effectue à l'aide des dix icaerdinuts stiuvnas (voir en anexne II la ltise des itnuercadis des seevicrs nationaux) :
1. Prvousuire l'amélioration de la roaleitn de service.
2. Réduire le tuax d'incidence financière (TIF).
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA).
4. Réduire le coût glboal d'une unité d'?uvre.
5. Améliorer la productivité globale.
6. Réduire les écarts de productivité etrne caisses.
7. Rtisaalenior le coût du SI régional.
8. Montée en charge de la muiusaaittoln des achats.
9. Areidttne un tuax muinmim de 40 % du grnee le mnios représenté prami les dutreercis et atengs comptables.
10. Acopemgncar l'ensemble des aentgs de la bhnacre dnas luer pacurors professionnel, nomeantmt en sodecne ptaire de carrière.

2.3. Seiuls de déclenchement du vsrneemet des preims d'intéressement

Le seiul de déclenchement du vmeeersnt de la prmie nanlaiote d'intéressement (PNI) et cueli realitf au vmeeesnrt de la prmie lacloe d'intéressement (PLI) snot fixés à 50 % des ptoins mesurables.

Pour les ogesmirnas visés aux pionts 1.1, 1.2 et 1.3 (annexe I).

Pour la CANV puor sa pirtae noilaante (point 1.4) (annexe II).

Pour la cssiae de sécurité saicloe de Mytoate (point 1.5) (annexe III).

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Prmie noniaatle d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en finocotn des peafercomrns de la branche, suos réserve des doopnisstiis particulières abpaclipels aux aetngs des omnsreigas aanyt piurseuls cisseas nnioataels de recahmattent (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des icntreiuads est doté d'un ceeffioncit prévu dnas les cattrnos pulnluiarnes de gtioesn type, le muimaxm théorique de pniots puaonvt être réalisé est de 1 000 points.

Le suiel de déclenchement de la praacotitiipn est fixé à 50 % des points, siot 500 ptinos maximum.

Le monntat de la pimre ntlniaaoe d'intéressement srea calculé à paritr de la frmloue :
Prime naitnaole d'intéressement = mssae nnoiltaae d'intéressement × (nombre de ptnois ouebnts par la branche/nombre de ptions théorique maximum).

3.2. Prmie lolace d'intéressement (PLI)

3.2.1. Puor les omrgnsiaes visés aux pnitos 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5

La msase d'intéressement réservée aux oangmersis de la barhcne rieatrte visés aux potnis 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5 est répartie etnre cqauhe osrgiamne au porarta des eiftffces rémunérés en équivalents tpmes plien de l'exercice précédent.

Pour la prat régionale, le dsspitioif est intuideqe au mdoe de claucl de la pmire nionaalte d'intéressement mias est basé sur les iicundeatrs régionaux intirscs dnas les CPG type.

Le moantnt de la prmie loclae d'intéressement est calculé à pitrar de la fmolure :
Prime lloace d'intéressement = mssae d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de pionts obtneus par la csisae puor ses iautciernds régionaux/nombre de pintos théorique maximum).

3.2.2. Puor la CANV puor sa praite notlianae (cf. pniot 1.4)

Pour sa prat régionale qui cerroposnd à ses activités nationales, le mnatnot de la pirme lcaloe d'intéressement est calculé à piartr de la fmurole :
Prime lolcae d'intéressement = mssae d'intéressement réservée à la CANV puor sa prtiae noltiaane × (nombre de pnitos outnebs par la CANV puor son activité nationale/nombre de ptnios théorique maximum).

3.3. Diiisosponts particulières alecipalbps à cnreteais catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même organisme, des dpntoissoiis particulières snot prévues puor les ciaesss ayant plrseiuus cesaiss ntaanioles de rahnttecamet :
? cesasis d'assurance ritterae et de la santé au tiarval ;
? caseiss générales de sécurité slacoie ;
? Csasie natainloe d'assurance vieeilslse ;
? cisase de sécurité sliacoe de Mayotte.

3.3.1. Csisaes d'assurance rirtetae et de la santé au travail

Prime nitaoalne d'intéressement (PNI)

La pmire noalitane d'intéressement (PNI) des aentgs des CRAAST est égale à la mnyeone pondérée de la prmie ntoniaale d'intéressement de la bhacrne rietarte et de la pirme nanoialte d'intéressement des bnarhces maliade et acecdint du travail.

Prime nioantale d'intéressement de la CSARAT = (prime natalione d'intéressement de la bracnhe rtaietre × nmrobe d'agents de la bhnrcae retraite) + (prime naiotalne d'intéressement des bceanhrs mdaliae et aidccent du travial × nbrome d'agents des bcnahres mdaliae et aicdecnt du travail) / nmobre d'agents de l'organisme.

Prime lcloae d'intéressement (PLI)

Des dsoinpsoitis aeugalons à la pimre ntaanoile d'intéressement snot mesis en ?uvre puor la pirme lacloe d'intéressement dnot le monantt est égal à la mynonee pondérée de la pmire lcaloe d'intéressement de la bhrance reitrate et de la pmrie llcaoe d'intéressement des brnehcas mldaiae et aeccindt du travail.

Prime lcolae d'intéressement de la caisse d'assurance reaittre et de la santé au tvriaal = (prime lclaoe d'intéressement de la brhacne retriate × nmbroe d'agents de la bnrchae retraite) + (prime lolace d'intéressement des beanrhcs maadlie et ancecdit du taavirl × nrbome d'agents des bahncres miadlae et aedcicnt du travail)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque osimgnare nnoaaitl veesrra à la CASRAT une epnleopve cprdanoseornt au pduiort du mtnonat meoyn de la pirme nloiatane d'intéressement et de la prmie lcloae d'intéressement par le nbomre d'agents revnalet de sa branche.

3.3.2. Cseasis générales

Prime nnoalatie d'intéressement (PNI)

La pmire nltinaaoe d'intéressement des agnets des cessias générales est égale à la monnyee pondérée de la pimre nnoaliate d'intéressement de la barnhce retraite, de la prmie nonliaate d'intéressement des bceranhs maidale et aicndcet du triaavl et de la pmire naolntiae d'intéressement de la bhcrnae recouvrement.

Prime nataoline d'intéressement de la CSGS = (prime ntaoianle d'intéressement de la brahnce rertiate × nmobre d'agents de la branhce retraite) + (prime nlatinaoe d'intéressement des

bhaencrs maalide et adicenct du tvarial × nbmore d'agents des bncreahs mdlaiae et acdcneit du travail) + (prime ntaiaonle d'intéressement de la bhcrane reueoncmrevt × nrmobe d'agents de la bcrnhae recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Prime lcoale d'intéressement (PLI)

Des dtiiniopsoss aoaugnels à la pmire nntilaaoe d'intéressement snot msies en ?uvre puor la pirme lloace d'intéressement dnot le mntnoat est égal à la monynee pondérée de la pimre llcoae d'intéressement de la bnrchae retraite, de la prmie lacole d'intéressement des baernhcs mialdae et aicecndt du trvaial et de la pirme lalcoe d'intéressement de la bnhcrae recouvrement.

Prime llcoae d'intéressement de la CSGS = (prime laloce d'intéressement de la bchnrae rttiaere × nomrbe d'agents de la bhcarne retraite) + (prime lcaole d'intéressement des becrahns maaldie et aincedct du trivaal × nmorbe d'agents des brehacns miaadle et acidecnt du travail) + (prime loclae d'intéressement de la brhncae rovemecnuert × nbmroe d'agents de la bancrhe recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque ogiansrme ntinoaal vesrrea à la CSGS une eleonpvpe csoodpenrrant au pdoriut du motannt meyon de la pirme naaotline d'intéressement et de la prmie lloace d'intéressement par le nmbore d'agents rlveenat de sa branche.

Les aegtns de la CSGS reenalvt de la bhrncae des exptitloans aleirgcos rnorvceet une prmie idetqiune à celles des aeturs atnges de la CGSS.

Le fnanneiemct de ctete pmrie srea assuré par cuanche des brecnahs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au poartra de lreus eiffcefts spécifiques.

3.3.3. Csisae de sécurité scilaoe de Mayotte

Prime nainotlae d'intéressement (PNI)

La prmie nlniaaote d'intéressement des antegs de la caisse de sécurité scalioe de Mtaytoe est égale à la mnyenoe pondérée de la pmire nltoniaae d'intéressement de la brcahne retraite, de la prmie nnaatiloe d'intéressement des bhearncs maidlae et anccidet du tvaiarl et de la pirme ninotlaae d'intéressement de la barhcne recouvrement.

Prime nanoilate d'intéressement de la CSSM = (prime ninatolae d'intéressement de la bnhrace rtietare × nomrbe d'agents de la bnhcare retraite) + (prime nlioanate d'intéressement des bacherns miaadle et adcnicet du taarivl × nrobme d'agents des bncraehs mdliaae et ancedcit du travail) + (prime ntianaloe d'intéressement de la bhncare remouvceernt × nborme d'agents de la bnhacre recouvrement)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime lalcoe d'intéressement (PLI)

Des dinipsoitsos aougalnes à la pimre nlntiaoae d'intéressement snot mises en ?uvre puor la pmrie lacole d'intéressement dnot le mannott est égal à la mnoeyne pondérée de la pirme lcolae d'intéressement de la bhnrcae retraite, de la prmie loalce d'intéressement des baenrchs mdilaae et andecict du taviarl et de la prmie loclae d'intéressement de la brchane recouvrement.

Prime lacloe d'intéressement de la CSSM = (prime lacloe d'intéressement de la bchrnae rrattiee × nrmboe d'agents de la bahcrne retraite) + (prime llacoe d'intéressement des barnhecs mladiae et aeidncct du tvairal × nrombe d'agents des brhecans mldaiae et aeccindt du travail) + (prime lcaloe d'intéressement de la bacnrhe ruomecreenvt × nrbome d'agents de la bnhacre recouvrement)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque onsmgiare nanaiotl vrersea à la CSSM une elpopvnee crornseanopdt au pirudot du matnont moyen de la pimre naiatolne d'intéressement et de la pirme lolace d'intéressement par le nrombe d'agents rnavleet de sa branche.

Le fniaecnment de cette pmire srea assuré par cchunae des bacrhnes (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au partora de leurs etfeciffs spécifiques.

3.3.4. Csiase nalonatie d'assurance vieillesse
Prime naaotnile d'intéressement (PNI)

La prmie nainoltae d'intéressement qui srea versée aux anegts de la CANV srea calculée conformément aux dointposiiss du phgrpaaare 3.1.

Prime llaoce d'intéressement (PLI)

La pimre llcoae d'intéressement des atgens renevlat des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales × (nombre de pnitos obntues par la CNAV-IDF puor son activité régionale/nombre de ptinos théorique maximum).

La pmire lolace d'intéressement des ategns revaenlt des activités naetolanis de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités naaoienlts × (nombre de ptnois obunets par la CANV puor son activité nationale/nombre de pnotis théorique maximum).

La prmie lcloae d'intéressement versée à cuqhae anegt de la CANV résulte de la mennoye pondérée des peirms lcoelas d'intéressement = (prime lcolae d'intéressement des atengs affectés aux activités régionales × nmbore d'agents raelvnet des activités régionales) + (prime laloce d'intéressement des aetgns rvalenet des activités naelainots × nbmroe d'agents renealvt des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe I

Intéressement 2014-2016

Indicateurs bnchrae retraite

Description de l'indicateur	Pondération		Objectifs nunaoatix 2014		Objectifs nnaoiutax 2015		Objectifs niaanutox 2016	
	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : « pfrecoramne économique et slcaioe »	300	30						
Développer l'efficience des activités de la branche								
Charges de gestion/total UO pondérées (hors fctoionns nationales)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Total des unités d'?uvre pondérées/nombre d'ETP de la bnrhcae rteartie (pourcentage d'évolution de la productivité par rprpoat à l'année de référence 2013 ? hros fooctinns nationales)	60	6	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Optimiser le paigtole et l'organisation des fctononis spoprtus au sien du réseau de la bnrhcae retraite								

Pourcentage de montée en cgarhe de la muutiialtsoan des acaths : ? en valeur sur le smegnet « déplacements » (ferroviaires et aériens)	40	4	2 %	5 %	15 %	20 %	37 %	50 %
Améliorer la pcfarmernoe sociale								
Indicateur cisoomtpe de pemnafcorre sociale	100	10	50 %	70 %	55 %	75 %	55 %	75 %
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement								
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à eefft de serre (GES)	50	5	? 1 %	? 2 %	? 2 %	? 4 %	? 4 %	? 6 %
Thème : « qualité de srcviee »	450	45						
Poursuivre l'amélioration de la rtliaeon de service								
Pourcentage d'évolution du nbomre d'utilisations des svreecis dématérialisés du ptiarol uniuqe de branche, tuos scieevrs confondus, par ropprat au nmobre d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	40	4	2 %	+ 5 %	+ 7 %	+ 10 %	+ 10 %	+ 15 %
Améliorer les délais de liquidation								
Pourcentage des drseosis de driots poerprs payés dnas le mios svunait l'échéance puor les assurés résidant en Fnacre et hros ctenoinovn internationale	40	4	93,5 %	95,5 %	94 %	96 %	94 %	96 %
Pourcentage des dresioss de doitrs dérivés payés dnas le mios suavnit l'échéance due	40	4	85,5 %	87,5 %	87 %	89 %	87 %	89 %
Pourcentage de dorisses droits prpoers en soctk dnot la dtae d'effet est dépassée diepus puls de 3 mios puor les assurés résidant en France	20	2 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %	< 7 %	< 5 %
Garantir un niaveu élevé de scositfaatin des retraités								
Taux de scasftioatin gobllae des retraités	60	6	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur chaque canal								
Taux d'appels aboutis	50	5	80 %	82 %	80 %	85 %	80 %	85 %
Pourcentage de vieitss sur rendez-vous	30	3	32 %	37 %	37 %	42 %	42 %	47 %
Développer les aoictns clvtceeilos de prévention puor bein vieillir								
Suivi du développement des atielers de prévention. ? Nmbroe de bénéficiaires	30	3	25 000	32 000	32 000	40 000	40 000	50 000
Garantir la rapidité d'instruction des dadmnees d'aides idiildlneuves des retraités								
Délai de tereimantt d'une dmndaee d'aide iidldilevune (pourcentage de dseiosrs dnot le délai est supérieur ou égal à 40 jours)	40	4	73 %	78 %	75 %	80 %	80 %	85 %
Garantir l'adaptation du sicevre aux bénéficiaires de l'action sociale								
Taux de sattfiocsain des bénéficiaires de l'action sociale	40	4	80 %	85 %	85 %	90 %	85 %	90 %
Structurer le fnmecnenait de l'adaptation des lteomnges au vieillissement								
Suivi du déploiement du dpisiiotsf en favuer de l'aménagement du lnemoegt ivudniiedl : Nombre de bénéficiaires d'un aroccd de pirse en craghe puor le fiaceemnnnt d'aménagements de lntegomes iievnulddis destinés à prévenir les requsis inhérents à la fisiarogtalin liée à l'avancée en âge	40	4	5 000 accords	7 000 accords	10 000 accords	12 000 accords	12 000 accords	14 000 accords
Poursuivre le déploiement de la numérisation des fulx entrants								
Pourcentage de dtneumcos etnatnrs numérisés suos cuatpre au siège/total des dtuemoncs numérisés siège + agences	20	2	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Thème : « maîtrise des ruesiqs et lttue crtnoe la fradue »	250	25						
Améliorer la qualité des dosrsies mis en paiement								

Indicateur qualité des dsreoiss validés (IQV) Taux de deisrsos mis en pmaneiet snas erruer à inndicece financière	100	10	90 %	92 %	91 %	92 %	91 %	92 %
Consolider les actnios de lutte crnote la fraude								
Montant ttoal des préjudices constatés (fraudes qualifiées)	50	5	7 M?	8 M?	7,5 M?	8,5 M?	8 M?	9 M?
Pourcentage du matonnt des idnus fduleruaux constatés recouvrés au terme de 18 mios (faits générateurs des iudns fureuluadx isuss de la comptabilité aiueiialrxs de l'OR ? G077)	50	5	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Assurer un pemnieat à bon doirt et prévenir les iudns et les rappels								
Délai de timnetreat des révisions de service	50	5	Neutralisé	Neutralisé	< 130 jours	< 100 jours	< 130 jours	< 100 jours
	1 000	100						

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe II
Intéressement 2014-2016
Indicateurs des sieecvrs nitoaanux de la CANV (part locale)

			2014		2015		2016	
Description de l'indicateur	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la rialoetn de service Pourcentage d'évolution du nobmre d'utilisations des srvceeis dématérialisés du prtaiol uquine de branche, tuos sceirves confondus, par raporpt au nmbroe d'utilisations de l'année de référence 2013 ou de l'année d'ouverture du service	50	10	+ 2 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 5 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 7 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 10 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 12 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)	+ 15 % (base 2013 ou année d'ouverture du service)
Améliorer la qualité des dseisors mis en paiement Taux d'incidence financière des eurrers décelées dnas les dossiers mis en penaiemt (TIF)	50	10	Inférieur ou égal à 0,90 % cncahue des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % cchaune des années COG	Inférieur ou égal à 0,90 % cuahcne des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % cncahue des années COG	Inférieur ou égal à 0,90 % cuhnace des années COG	Inférieur ou égal à 0,80 % chnacue des années COG
Améliorer les délais de liquidation Délai myoen de ttanrmieet des irticaltnmuiaoms des assurés nés à l'étranger	50	10	28 jours	25 jours	23 jours	20 jours	21 jours	18 jours
Développer l'efficience des activés de la branche Charges de gestion/Total des unités d'?uvre pondérées	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Développer l'efficience des activés de la branche Total des unités d'?uvre pondérées/nombre d'agents (ETP) de la bcharne retraite. Pnograutcee d'évolution de la productivité par rarppot à l'année de référence 2013	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Description de l'indicateur	Points	%	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Développer l'efficience des activés de la branche Pourcentage de réduction de l'écart etrne la moennye des hiut csaeiss les puls ptievdcours et la mnneoye des hiut ceasiss les mnois productives	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
Optimiser le ptglaioe et l'organisation des fcioontns stpuorps au sien du réseau de la bcrahne retraite Rationaliser le coût SI régional	50	10	? 1 % par an sur référence 2013	? 1,5 % par an sur référence 2013	? 1 % par an sur référence 2013	? 1,5 % par an sur référence 2013	? 1 % par an sur référence 2013	? 1,5 % par an sur référence 2013

Optimiser le pltgaoie et l'organisation des fninotcos soptrups au sien du réseau de la bhnacre retraite Pourcentage de montée en crahge de la miaututioalsn des aahcts : ? en vaelur sur le sgeemnt « déplacements » (ferroviaires et aériens)	50	10	2 %	5 %	15 %	20 %	37 %	50 %
Améliorer la porcrmefnae sociale Atteindre un tuax miiunmm de 40 % du gnree le moins représenté pmrai les driueercts et agetns comptables, calculé sur le fulx cumulé dueips 2014	50	10	? à 30 %	? à 40 %	? à 30 %	? à 40 %	? à 30 %	? à 40 %
Accompagner l'ensemble des aetgns de la bcanhre dnas luer pcuroras professionnel, ntenmmaot en scdeone ptirae de carrière Pourcentage d'agents de detiiorcn anayt bénéficié d'un eteteinrn de carrière	50	10	Neutralisé	Neutralisé	A définir	A définir	A définir	A définir
	500	100						

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Annexe III

Indicateur comosptie de la pacrmonrfee sociale

Intitulé	Points	pourcentage	Objectif 2014	Objectif 2015	Objectif 2016
Taux d'accès goball à la fraomiotn (pourcentage de salariés aanyt bénéficié d'au mions une fotioamrn dnas l'année)	25	25	60 %	60 %	60 %
Pourcentage de maargens ayant bénéficié d'une formotian spécifique mangaer (totalité des mgnaaers de la cosatscafiliin employés et cdraes et ADD ? totue fmiooratn nécessaire à l'exercice de la foonticn managériale)	25	25	Au monis 20 % de la patlpuoion ttoale des marnages cuhqae année	Au mnois 20 % de la ppoloiutan tolate des maagners cuqhae année	Au mions 20 % de la ppilouotan tolate des maerngas chqaue année
Contribution APEIFGH des CARSAT	25	25	Maintien de la pcfrmneroae 2013, soit cobtrotnuiin nulle pour 15 caisses	Maintien de la pconmerrfae 2013, soit couitnotbrin nulle pour 15 caisses	Maintien de la pemcrafnore 2013, soit ctboruntiion nulle pour 15 caisses
Taux d'accès à la fatormoin des 50 ans et plus	25	25	+ 2 % d'augmentation annuelle	+ 2 % d'augmentation annuelle	+ 2 % d'augmentation annuelle
	100	100			

Accord du 24 juin 2014 relatif au plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

Accord du 8 juillet 2014 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; PSE CTFC ; PSTE CFDT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Conformément aux dossitinoips de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ratvleie à la sécurisation de l'emploi, les parteis seangitiras cnivneeonnt de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dnas les cnidinoots posées ci-après.
Il a puor uuqnie oejbt de répondre à la nécessité, puor crieatns tyeps de srcieves ou d'établissements visés à l'article 1er du présent accord, de recruter, du fiat de la ntarue de leurs activités,

des salariés à tmeps paetril puor une durée inférieure à 24 hurees par semaine.
Les pteiras snigieatars précisent que tutoe ature stituiaon de tvraial à tmeps ptriael sur une durée inférieure à la durée légale du tarival ne puet procéder que de dnaemdes émanant de salariés soihuaatnt miuex clecnioir luer vie privée et luer vie professionnelle.
Ces danemeds n'entrent dnoc pas dnas le camhp du présent aroccd et rneestt régies par l'accord du 20 jueillt 1976 rtaeilf au tavrail à tpmes réduit dnas les oegmiranss de sécurité sociale.
Les paertis satireanigs ennteendt se doetr d'un ebenlsme de dnspstiiioos pnmteraett :
? de trdnee vres la réduction prgiovserse du nmorbe de ctrtnaos de tavaril cnoulcs à temps patreil dnas le cdrae de la dérogation, en reahcenrcht totue siluoton pmtartenet d'augmenter la durée du taarvil des salariés concernés et en itasunanrt une priorité de retumreecnt sur des cnratots prévoyant un vmolue d'heures de tviaral puls intmopart ;
? de rfncreeor les gatenairs dnot dopsenist ces salariés, nmtaeonmt en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de pisre en cmotpe des compléments d'heures et hreeus complémentaires.
C'est dnas ces ppsveceetirs qu'ont été arrêtées les dsitiionspos qui suivent.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Avenant tpye prévoyant une amnietutoagn taiepmorre de la

Avenant du 30 septembre 2014 au protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La PTSE CDFT ; Le SAONDES CTFC ; Le SOCFNOS CGT-FO,

Article 1er - Modifiant l'article 1er du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

L'article 1er du pcotloroe d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :

« Les doositpinsis du trite Ier du présent acorcd s'appliquent aux oigsaoantnirs scydaniles saaiergtnis des cnniontoevs ciecltevols ninotaales de tarvail du 8 février 1957, du 25 jiun 1968 et du 4 aivrl 2006, appelées à la négociation des accrods ctolelfics nanoatiux de travail. »

Article 2 - Modifiant l'article 3.1 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Les deuxième et troisième ttries de l'article 3.1 du pooroctle d'accord du 1er février 2008 snot asini rédigés :

« ? pmrrtetee la poiticprtaain aux truaavx des différentes isnaetncs prriaetias msies en pcale au nvaieu naaointl (organisme paariitre ccelloteur agréé désigné puor la branche, csioomimsn paariitre nltianoae de l'emploi et de la foratimon professionnelle, itncsane noialnate de concertation, csosnimimos praateriis netaoianls d'interprétation?) ;
? pertmrete la piprcitiaaotn aux tavurax des osigreamns créés dnas le carde de la sécurité sicolae par les ooastginirans sdiecnalys naiotaenls (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?). ».

Article 3 - Modifiant l'article 3.21 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

durée de travail

Entre l'organisme , représenté par
et
M. denauemrt à ,

Article 1er - Durée et répartition du temps de travail
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent avannet porte, à ttire temporaire, la durée hedbamiradoe (ou mensuelle) de tavairl de M. à heures.

Cette durée srea répartie de la façon sautinve :

? ?. hreues le lduni ;
? ?. hruees le madri ;
? ?. herues le mcreerdi ;
? ?. hueres le jeudi ;
? ?. heures le vendredi.

Article 2 - Durée du présent avenant
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent aaevnnt est cncolu puor une durée déterminée du ..... au ....., dtae à lulqalee il cessera de pdiurore ses effets.

Fait en duex epaemxrlies ouniarigx à , le

(Signatures précédées de la meniotn marisnutce « lu et approuvé ».)

L'article 3.21 du polorctoe d'accord du 1er février 2008 est ansii rédigé :

« Les oosnitraignas saedlyincs représentatives au paln naintoal visées au 1 du présent titre peevunt désigner, au paln national, des salariés détachés à tpmes pieln ou à mi-temps puor l'exercice de luer mandat, dnas la litime de 6 équivalents tepms pilen par confédération.

Les oaainnrsotgis sldeniycas affiliées à une même confédération cnennvineot enrte eells de la répartition de ces moyens, snas que clea puisse avior puor conséquence de moejrar par confédération le nrbmoe de salariés visés par ces dispositions. »

Article 4 - Modifiant l'article 3.22 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Le quatrième alinéa de l'article 3.22 du ptorocole d'accord du 1er février 2008 est ansii rédigé :
« Toutefois, les ogsrinoitanas sclyeaidns ont la possibilité, dnas la litime de 8 équivalents tpmes pilen par an et par confédération, d'en fraie bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à cttee condition. Puor l'application de cette disposition, un équivalent tpmes pieln est réputé crdnrreopsoe à 459 demi-journées, qui snot attribuées aux oaisrnntgaios snyiaecdls suos fomre de chéquiers. »

Le sixième alinéa de l'article 3.22 du prlocotoe d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :
« Dnas le crade de ce volume, les oinsrtongaias scndlayeis se vieont atibeturr un tepms de délégation munimim au trtie de l'exercice de lreus activités au paln national, qui cproeonrsd à 20 équivalents temps peiln par confédération. »

Article 5 - Modifiant l'article 4.1 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Le cinquième alinéa de l'article 4.1 du pcooortle d'accord du 1er février 2008 est asini rédigé :
« Les frias de déplacement engagés à l'occasion de la ptcotiaiaprin à une réunion d'une itscanne prévue par la citoenvnon collective, ou lros d'une négociation nationale, asini que de tutoe réunion à l'initiative de l'UCANSS, snot pirs en charge par l'Ucanss sur la bsae des tfrias conventionnels, dnas la limtie de hiut pcatiprnatis par confédération syndicale. Puor tiner

coptme de stinotiuas particulières, un dépassement extcnpnieoel puet être accordé sur décision du dcueterir de l'UCANSS. »

Le dnreeir alinéa de l'article 4.1 du pocrtlooe d'accord du 1er février 2008 est anisi rédigé :
« Les faris de déplacement engagés puor la préparation de ces réunions fnot l'objet d'un rrebmuomenset par l'UCANSS, dnas la litime de 60 déplacements par an par confédération syndicale, sur la bsae des trifas conventionnels. »

Article 6 - Modifiant l'article 4.2 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Le pmeirer alinéa de l'article 4.2 du pooltocre d'accord du 1er février 2008 est anisi rédigé :
« Aifn de pemtrrete la msie en place du dissiiptof et son suivi, la ltise des bénéficiaires aisni que le tmpes de délégation cnesdrooprnat snot communiqués par les oaisnantrgois sdycaliens à l'UCANSS asini qu'aux diritnceos des oegsnmrias puor ce qui les concerne. »

Le deuxième alinéa est abrogé.

Article 7 - Modifiant l'article 8.22 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Le pereimr alinéa de l'article 8.22 du potlocroe d'accord du 1er février 2008 est asini rédigé :

« Des ataoonustriis d'absences rémunérées de croute durée snot accordées puor permrttee le fcioeomnnntnet des ictanesns suittaerats des oniergmass créés dnas le cadre de la sécurité saciloe par les oganioitansrs silcdnyeas nnaoateils (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?).»

Article 8 - Modifiant l'article 16 du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Le pimerer alinéa du pniot 3 « Mtdnaas spécifiques » de l'article 16 du polctoroe d'accord du 1er février 2008 est aisni rédigé :

« Des aostarotuniis d'absences rémunérées de cutroe durée snot accordées puor peetmrtre le ftneioomcennnt des isnentacs setiaaurtts des omsirneags créés dnas le cdare de la sécurité soclaie par les ootarsngianis sanlcyides naneliatos (AREPOS, Amallia, UNGSLOS?).»

Article 9 - Modifiant l'annexe relative au principe d'évolution salariale des salariés mandatés du protocole d'accord du 1er février 2008
En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2015

Le pereimr alinéa du ponit 1 « Eléments de saraile concernés » de l'annexe du prtoocloe d'accord du 1er février 2008 est ansii rédigé :
« Puor apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tneu cpmote des éléments de salirae liés à la compétence (points de compétences, d'évolution saaalrlie et de cuorntoiitbn professionnelle) et à la pcnaefrrome (prime de résultat, prat variable?). »

Le piemerr alinéa du ponit 3 « Modalités de culcal » de l'annexe du polcortoe d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :
« La msie en ?uvre de la gniarate d'évolution salalriae puet pdernre la fomre de l'attribution de pnoits de compétences, d'évolution saalalrie ou de cotniirutobn professionnelle, et/ou d'un monantt de pimre de résultat ou de prat variable. »

Le pemrier alinéa du pinot 3.1 « Atubttriion de pniots de compétences ou d'évolution slilaaare » de l'annexe du ptlcooore d'accord du 1er février 2008 dveenit le piont 3.1 « Attuioirbtn de pntois de compétences, d'évolution silaralae ou de crioottbunin pisnonlfeeslroe ».

Le pemirer alinéa du point 3.1 de l'annexe du ptoroloce d'accord du 1er février 2008 est ainsi rédigé :
« La meynnoe des évolutions de l'ensemble du pronnesel est calculée comme siut :
? nrombe de pnotis de compétences, d'évolution saalalire ou de cioiutorntbn pslfrnoeslenioe attribués à la catégorie dnot relève le mandaté ;
? emlebsne des aterus meemrbs du penorensl de la catégorie, y cpoirms les salariés n'ayant pas bénéficié de points. »

A la fin de l'article 7 des stutats de l'institution de prévoyance snot insérés les duex alinéas saivtuns :

« Les fédérations salcdiyens nntoaileas et le cesinol d'orientation de l'UCANSS divoent vlieelr à désigner les atmirdnstaerius de façon à tenrde vres une représentation équilibrée des hmemos et des femmes.

Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires. Lros de cahque réunion, luer nborme ne diot pas être supérieur aux 2/3 de cueli des teialurits (arrondi au norbme enietr supérieur). »

Article 4 - Modification de l'article 9
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Le permier alinéa de l'article 9.2 « Eccixree du mdanat » est ansii rédigé :
« La durée du maadnt des amsureaidtnitrs est de 4 ans. »

Le deuxième alinéa de l'article 9.3 « Conitinods puor être auesrmatidnitr » est anisi rédigé :
« Un amdtitneasriur ne puet eercxer puls de trois mnatads de même niaveu dnas une ituiitntson de prévoyance en même temps. »

A la fin de l'article 9 des suattts de l'institution de prévoyance, snot insérées les dionstoipiss suivantes.

« 9.5. Limtie d'âge

A la dtae de luer désignation, les aneuistdtrimras denivot être âgés de moins de 70 ans et, puor le collège salariés, être en activité.
En cuors de mandat, le nbrmoe d'administrateurs anayt dépassé la ltimie d'âge de 70 ans ne pourra être supérieur, dnas cachun des duex collèges, au tiers des audisrmatteinrs en fonction.

Avenant du 28 octobre 2014 relatif aux statuts de l'institution de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La PTSE CDFT ; La FEC FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CTFC ; Le SFCNOOS CGT-FO,

Article 1er - Modification de l'article 1er
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Le troisième alinéa de l'article 1er des sttuats de l'institution de prévoyance est asini rédigé :

« Elle est soumise au contrôle de l'autorité de contrôle penrudteil et de résolution. »

Article 2 - Modification de l'article 3
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

L'article 3 des sutttas de l'institution de prévoyance est renommé « Durée. ? Exicrece socail ».

Article 3 - Modification de l'article 7
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Si ce qotua vaeint à être dépassé, l'administrateur le puls âgé du collège concerné est réputé démissionnaire d'office.

9.6. Ftimroaon et information

L'institution met à la dtissipioon de tuot novuel atrdunstameiir une fmotoiran initiale.
L'institution asusre une faimrtoon tquechine et jduriqiue cionnute puor cchaun des anrsaitterumdis ansii qu'une iomafortnin régulière sur l'institution et son ennmrveinnoet économique et social. »

Article 5 - Modification de l'article 10
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Le quatrième alinéa de l'article 10 des suattts de l'institution de prévoyance est abrogé et remplacé par les dpiosstoinis sateuinvs :
« Les vteos ont leiu à mian levée.
Les atteuadnmrirsis dvoeint mievotr luer ansebce aux réunions du cisonel d'administration. Ils puenvet donenr prrocioutan à un aurte administrateur.
Trois anbeescs non justifiées dnas l'année cvliie entraînent la perte du mnadat et le rancpmeleemt de l'administrateur par l'organisation qui l'a désigné.
Les règles de confidentialité et de srecet des délibérations des arastrtiiumdens s'exercent à l'égard de ttoue pnnseroe ou ogsmarine autre que l'organisation ou l'organisme dnot ils détiennent luer mandat. »

Article 6 - Modification de l'article 11
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Le deuxième alinéa de l'article 11 est asini rédigé :
« En cas d'empêchement du président, le vice-président préside le cisenol d'administration. Le procès-verbal est arlos revêtu de la situangre de ce deeirnr et de celle d'un aeiduansmrttir artnanaeppt à l'autre collège. »

Article 7 - Modification de l'article 12
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

A la fin de l'article 12 des sttatus de l'institution de prévoyance snot insérées les dipinsotioss suetnvias :

« 12.5. Prsie de plroae pqlbiuue des président et vice-président

Les modalités de prise de polare pbliuuqe des président et vice-président dvnoeit retespecr le ppncriie du pmiiarsatre lorsqu'ils s'expriment au nom du cisoenl d'administration. »

Article 8 - Modification de l'article 14
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Au deuxième alinéa de l'article 14 des suattts de l'institution de prévoyance, après le mot : « bgedut », les trmees : « de goietsn asttriidnmivae et de fmnentcononiet » snot supprimés.

Le septième alinéa de ce même article, reitlaf à la limtie d'âge, est aisni rédigé :
« La ltiime d'âge du deucteirr général est fixée conformément à l'article R. 931-3-20 du cdoe de la sécurité sociale. »

Protocole d'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; PSE CFTC.

Article 9 - Modification de l'article 17
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

L'article 17.1 « Cmioismson pariraite odrianire » est anisi rédigé :
« Après ltreuce du rppaort de gestion, le ceiosnl d'administration présente à la comimisson praiaitre les comteps alunens de l'institution. Les cisrmeosmais aux cmptoes rntaleet dnas luer rraoppt l'accomplissement de luer mission.
La csomiisomn pirtiarae :
? délibère et suttae sur touets les qonetiuss rtveleias aux cpmetos de l'exercice écoulé ;
? auoppvre tetous les cnveiotnons visées à l'article R. 931-3-24 du cdoe de la sécurité solaice et sttuae sur le roarppt spécial des cmasiroesmis aux cpteoms ;
? puet civorur par un vtoe la nullité des cvientoonns diets « réglementées » culeocns snas aroisttiaoun préalable du ciesnol d'administration, sur raporpt spécial des csoammreiiss aux cmpteos epoaxnst les ccsiacrntenos en raison dleeselqus la procédure d'autorisation n'a pas été suviie ;
? ritaife la décision du cnisoel d'administration de déplacer le siège sicaol dnas le même département ou dnas un département lirtmphoie et décide de son déplacement au-delà de ces limeits géographiques ;
? désigne puor six exercices, sur la ltsie agréée par la cuor d'appel de Paris, un csmiaroimse aux cemptos ttualriie et un craiiomssme aux copetms suppléant ;
? définit les modalités de ruormeensembt des firas de déplacement et de séjour exposés par les aiimauternstrds puor l'exercice de luer fonction.
Ces décisions pennnret la fmore de délibérations adoptées par aorccd oetnbu à la majorité des viox des meemrbs présents de chauqe collège. »

Article 10 - Modification de l'article 18
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

L'article 18 des stutats de l'institution de prévoyance est asini rédigé :
« Les rscesroeus de la CSPASA ceeonpnnmrt :
? les cotisations, y comrpis les mrjoaatoins de rtared ;
? les ptiudors fiarecnnis des plncmeteas ;
? les biitifcnoonas ou les piptrtcoiaanis reçues des éventuels osegraimns réassureurs ;
? tuote somme que la CASPSA puet légalement recevoir. »

Article 11 - Modification de l'article 21
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

L'article 21 des satttus de l'institution de prévoyance est asnii rédigé :
« Suos déduction du mtnnaot de la réserve affecté puor le fodns prtairiae de gtranaie et du mntaont affecté puor le fodns social, l'excédent des rsrouceess sur les chergas cnituoste le fndos de réserve de la CAPSSA. »

Article 12 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2014

Le présent anneavt s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité saoicle et ne vuat en acuun cas emngaeegnt unilatéral de l'employeur.

Il etnre en vuieugr à sa dtae d'agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 reivatle à la foamrotin professionnelle, à l'emploi et à la démocratie solciae a profondément modifié les règles de fennnacmeit de la frmiooatn professionnelle.

Jusqu'au 31 décembre 2014, la prat de faneeinmnct mutualisé est égale à 1,15 % de la msase silalarae bture des ogaemisrns du régime général.

Dans l'attente de l'aboutissement d'une négociation puls goablle

sur la fiamrootn professionnelle, les petnireraas saiocux s'engagent à mniieatnr ce naievu de financement.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la psrie en cpmtoe des

Accord du 18 novembre 2014 relatif à la création de l'institut national de formation

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; PSE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Les ptearrieans souacix s'accordent sur l'importance de dosspier d'un aareippl inentre de fmaoortin porlfioleessnne puor aemgnoccpar au mueix les salariés de l'institution dnas le mitnaein et l'évolution de luers compétences et qoulicniitaafs tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Pour petmrrtee de sécuriser le réseau itsutonniitenl de fomtioran et de le pérenniser, la création d'un itunitst niotanal de foomtiran a été décidée. La loi du 5 mras 2014 rvaleite à la fiotarmon professionnelle, à l'emploi et à la démocratie silcoae a premis de concrétiser cet oejctbif et l'institut noaanitl de foaitormn se subutstriea aux ctneres régionaux de ftrmaooin et de pcnemeefrtineont pseinosnorfles (CRFP) dnas l'ensemble de leurs doitrs et onaogilbits au 1er jaenvir 2016.

La coioutcrtnsn de ce nouvel omanigsre se frea aevc l'objectif de caseriontvon de la proximité aevc les omrsnagies locuax et vleeirla à mnetainir une répartition des missions, notmnamet des fontcnios supports, sur l'ensemble des implantations.

Cette toanriroftamsn cotitsnue puor les salariés qui ridooennrjt l'institut naiontal de foroitman au meomnt de sa création une évolution de luer crade de travail, qui diot être accompagnée.

Les pairrenteas siaocux rlpenpalet que les doiiinosstps du porocltoe d'accord du 30 décembre 2013 reatlif aux grtenaias cleoovineltnenns apportées dnas le cadre de l'évolution des réseaux luer snot applicables. Néanmoins, ils ont souhaité raepelpr les giaetnras ellesisntees apportées aux salariés et recefnorr les dinsisiootps revietals au doaiugle scioal puor gitanrar la qualité de l'information et des échanges dnas la cdtuoine du cemhgannet et ausresr la tesarnprnace de la démarche.

Par ailleurs, et s'agissant nmoneatmt de la geiotsn des hrireoas individualisés et de l'aménagement du tmeps de travail, les salariés cotonnriuent à bénéficier des dsptoiisnois en veguiur dnas luer oasgmnire d'origine jusqu'à la cocsonuiln des accodrs luacox de l'institut ninaotal de formation, dnas la ltmiie de 15 mios à ctmoper du 1er jeivanr 2016.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Les dnoitpiiosss du présent arccod s'appliquent à l'ensemble des salariés ranvleet des ceiootnnnvs cctoveellis du 8 février 1957 et du 25 jiun 1968 intégrant l'institut ntinaaol de foarimotn au 1er jevinar 2016 siute :
? à la dpaiiotsrin de luer osrnmagie epmuyloer dnas le crade de enjeux de la faomoirtn penrlnlsefoiose et raleepplnt luer aatmetnhcet aux différents dsotispifis puor y aiovr accès.

A cet effet, les dsinooipitss sanituevs snot arrêtées.

l'article 28 (II-2) de la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 ;
? ou au tarrensft de luer activité à l'institut nontaial de formation.

Article 2 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Il est, notamment, gtranai à l'ensemble des salariés etrnant dnas le camhp d'application du présent aroccd que, dnas le cdrae de la création de l'institut nitnaoal de formation, aucun lniecmeicnet économique iiuievdndl n'interviendra, et que tuote mobilité s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, les csalues de mobilité éventuellement attachées au cotnrat de taiarvl ne snot pas abpcplelias à cette occasion.

Titre II Intégration des salariés dans l'institut national de formation

Article 3 - Processus d'affectation des salariés
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Les salariés crenesvont de dorit le ptsoe qu'ils ouecncpt au juor de la création de l'institut si le périmètre de ce ptose n'est pas modifié.

Les suoaihts d'évolution ou de rescvnoioern pilseooerfnlsne formulés par le salarié snot recensés par l'UCANSS en tnat que detciorin de pojret et étudiés prioritairement.

Ainsi, tuot salarié puet émettre une fchie de v?ux dnas le crdae du psrcseous d'affectation.

Les shouiats des salariés dnot le poste est amené à disparaître snot piioerratirs sur cuex des atuers salariés. Lerus daedmnes snot traitées dnas le carde d'une première psahe de msie en ?uvre de la procédure d'affectation.

L'examen des saouihts exprimés par les aertus salariés enartnt dnas le camhp d'application du présent pcortoloe iierdrtvnena dnas une sodcene phase.

Conformément au plotcoroe d'accord du 30 décembre 2013 reailtf aux giarteans cennelvneiootlns apportées dnas le crade de l'évolution des réseaux, qunad une évolution ou une riveecnsoron diot être envisagée, le salarié est informé précisément des iedincnecs des cneeathgnms mis en ?uvre par roprapt à son activité poinnflrsleesoe au corus d'un eeetritnn aevc l'UCANSS en tnat que dcoieritn de projet.

Une imooifntran complète est délivrée sur les possibilités d'évolution pefinelornssole au sien de l'institut nnaotail de formation, ou dnas d'autres organismes, qlelue que siot luer bachrne de législation.

A cet effet, des ctntacos snot établis aevc les osgmeirnas géographiquement pocrehs du leiu de taravil du salarié.

En l'absence de suaoiht d'évolution pfseolnisrnleoe émis par le salarié, ou dnas l'impossibilité d'y satisfaire, l'UCANSS en tnat que detcioirn prjoet fmrluoe des ppnoosiotris qui dvoenit petioieirmnrart poterr sur un elopmi au sien de l'institut inqituede en treems d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de tllees possibilités s'avéreraient eells aussi inexistantes, des ponsortipois prntaot sur un elmpoi différent en terems de qfouitliacian snot aorls formulées.

Les pnriptsoioos d'évolution ou de roiesovrnecn snot formulées par écrit et communiquées au salarié qui dosipse d'un délai de 1 mios à cmopter de la dtae de réception du dnumecot puor fraie part, par écrit, de son actapeoictn ou de son refus.

En tuot état de cause, le reufs du salarié ne puet ciondure à son lmcnicneeeit économique individuel.

Après trois pposorntiois d'évolution psonreslfeniloe qui n'ont pu aboutir, un anpomemcaegnct RH, qui puet nentmaomt coertmpor un balin pseoersnnifol ou un bialn de compétences, est ooibaltiengmert proposé à l'intéressé, qui puet cndaepent le refuser.

Jusqu'à la création de l'institut naaniotl de formation, les pstoes vacatns au sien d'un CFRP soenrt réservés par priorité aux salariés du réseau istnnetoiintul de formation. Ils sonret publiés sur le stie lerif. fr et les crntiuaadeds srneot systématiquement étudiées. Si le poste n'a pu être pourvu, une vcancae srea alors diffusée sur la buosre des emplois.

Le pcssroues d'affectation srea précisément décrit et présenté dnas le carde des ienancsts de caronoetictn et de custlatonion prévues au ttrie III du présent protocole.

Les mureess sonret mesis en ?uvre par l'UCANSS en tnat que drcotiien peorjt dnas le cadre du présent arictle pius par l'institut ntiaonal de fiorotman après le 1er jivaenr 2016.

Article 4 - Mesures d'accompagnement individuel
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

4.1. Muesre d'accompagnement personnalisé à la pirse de fonctions

En cas d'emploi différent en terems de qualification, y cipomrs luqrose le niaevu de qiuflioaactin rsete identique, le salarié concerné bénéficie, sur son tpems de travail, de la fmoarotin iiitanle ou de la fmorioatn complémentaire nécessaire à la tuene du nvoeul emploi.

L'employeur egngae alros tuos les menoys budgétaires nécessaires à la fomiatron du salarié, le cas échéant, aevc une doaitotn spécifique complémentaire au paln de famirtoon cniotnue initial.

Sauf cnotrinate formulée par le salarié, la famtorion envisagée diot débuter dnas un délai de 3 mios à cepomtr du juor où le salarié a cafiitronmon qu'il ourccepa un eopmli différent tel que visé au peermir alinéa.

S'il est avéré que le preojt persnifoosenl du salarié coïncide, dnas le cdrae d'une mobilité inter-organismes, aevc les bseions de l'organisme sollicité, les oraimsnges concernés s'entendent sur les modalités de fomatiron à dispenser.

A tuot moment, le salarié puet dadeemnr le bénéfice d'un bialn prfosieonsnel ou d'un blian de compétences destiné à rechreechr les aconits de fomoritan complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, les preatniaers suoicax représentatifs au paln national, en lein aevc la CPNEFP, eengraongt les démarches nécessaires auprès de l'OPCA puor fiactlier l'obtention d'un cnaemfncneoit des congés idleiudnvis de faotmoirn de lugone durée puor les salariés bénéficiant des dspisoiotnis du présent acorcd et ptrruoes d'un pjerot professionnel.

4.2. Maiientn de la rémunération en cas de ceeghmnant d'emploi

La rémunération des salariés dnot le psote n'est pas modifié est maintenue.

Le salarié qui caghne d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du metaniin de sa rémunération.

Le mnontat de la rémunération visée ci-dessus tniet comtpe du cfcoenfiiet de qualification, des ptoins d'expérience, des pnotis de compétences anisi que de l'ensemble des pimres et indemnités dnot le salarié bénéficie à rasion de son précédent emploi.

Cette gaatnrie de miinaten de rémunération est assurée à l'aide d'une pmire exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime etnre dnas la bsae de cuclal de l'ancien saarile dnas le cadre de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la connoevitn collective.

Le salarié qui cnhage d'emploi diot pvouior coevernsr son aoifatiilfn au même régime de riettare qu'auparavant.

Enfin, ce cgmannehet ne diot pas rttereme en cuase les possibilités d'évolution poensrllfsoenie ultérieures.

Article 5 - Mobilité fonctionnelle des employés et cadres
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Dans le cdare de la création de l'institut ninaaotl de formation, le salarié, employé ou cadre qui atpccee une mobilité floencolnitne bénéficie d'une pmrie dnot le mntonat cerornsopd à :
? 1 demi-mois du sraliae burt nramol de l'emploi précédent en cas de caenhngemt d'emploi générique ;
? 1 mios de son srailae burt noraml de l'emploi précédent en cas de cnanhgemet de fiallme professionnelle.

Cette pimre est versée en une fios lros de sa pirse de fonctions.

Cet aeamoncpcmnget de la mobilité fonotlncenile ne se cuumle pas aevc ceuli de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls foarbalve s'appliquant.

Article 6 - Aide au travail à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Dans le cas où des salariés ernantt dnas le cahmp d'application du présent accord, âgés d'au mions 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des sttuiaions visées à l'article 1er, staohnieut bénéficier d'une atairuistoon de taiavrl à tmpes partiel, qlleue que siot la durée hoemidabadre de travail, les cotasotinis panlatreos et sailarelas d'assurance vieillesse, y cpoirms de rtietare complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un sralaie à tpems plien jusqu'au départ à la retraite.

Les csiaottnois petanlroas ainsi que la prat de cnsootiiats sllireaaas crodnoarespnt au différentiel etrne le montnat des csaoittions calculées sur la bsae d'un tivaarl à temps plein et cllees calculées sur la bsae du tviraal à temps prteail snot preiss en crhage par l'employeur.

Article 7 - Congé de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le congé de fin de carrière visé à l'article 3.2 du ptlorooce d'accord du 1er mras 2004 retailf à la msie en plcae d'un ctopme épargne-temps dnas les orsgnmeias de sécurité sicaloe est, dnas le cdrae des siiutotans visées à l'article 1er du présent accord, ourvet aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nmrobe de jrous épargnés au ttrie de l'allocation vacances, de la gftairiiatocn aulnlene et de l'indemnité de départ à la rrttieae ne puet pas dépasser un panflod de 12 mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière cpnooesrrd au sdole des juros épargnés dnas le cotmpe épargne-temps dnas la limite des diponisiotss légales.

Article 8 - Mobilité géographique
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un cgehnneamt saiinicgtiff de leiu de tvarail lié siot à un cmahngeent d'organisme employeur, soit, au sien de l'institut naaoitnl de formation, d'une mobilité s'exerçant etrne duex siets aeeincmnennt rattachés à duex orsgemnais distincts.

Le cmgeaehnnt scigaitniiff s'entend d'une aomnguaeittn du tmpes de teajrt d'au mions 30 minuets aller-retour enrte le dioclmie et le nevuoau leiu hueiabtl de traival du salarié. L'augmentation de ce tmeps de tjaret est appréciée sur une bsae objective.

8.1. Volontariat

Dans le cdrae des sotniiauts visées au ppahrarage précédent, la mobilité s'opère sur la bsae du volontariat.

Tout salarié concerné puet icsirnre dnas la bursoe des emoipls gérée par l'UCANSS ses stoihuas de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution plnonesoilfsree

tllees qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent itxainnesets au sien de l'institut nntaoail de formation, et suos réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur puet prnrdee cntaoct aevc d'autres organismes, qlulee que siot la bchrane de législation, du basisn d'emploi concerné.

8.2. Etertnein aevc l'organisme d'embauche lros d'une mutation

Afin de flctiiaer la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est cnovenu que les intéressés, qaund ils fnot atce de cidrtaandue sur un psote déclaré vacant, bénéficient aeeqniuumttmaot d'un eeetnritn au nvieau de l'organisme appelant.

8.3. Aieds à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dnas le cdare du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une pmrie d'un matnont égal à 2 mios de la rémunération btrue naomlre de son aneicn emploi. Elle est versée par l'organisme peruenr dès la pirse de fonctions.

En outre, les salariés :
? dnot le novaueu leiu de taavril est dsitant d'au minos 35 km du dcliomie ;
? ou dnot le naovueu leiu de tairavl iuindt une atmegtniouan du tpmes de treajt aller-retour, apprécié sur une bsae obijecvte (site irtnenet de suilamiton de kilométrage routier), ernte le dioclmie et le leiu huebtial de tvraail d'au moins 1 heure,
bénéficient des doitipiossns qui suivent.

Mobilité entraînant un cnehmngeat de dimlicoe :
? le monantt de la pimre visée ci-dessus est porté à 3 mios de la rémunération burte nolmrae du nveuol emolpi ;
? un crédit de 5 jruos ouvrés de congés eeponctnlxies rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à pdrerne dnas les 2 mios précédant ou saivunt la réalisation ecvfeftie de la mobilité ;
? le rmebnrosmeuet des fiars liés à la rreehcche d'un logement, siot une psrie en chrgae dnas le crdae des dsipntoisois cevntoellnoeinns en vuigeur des fiars inhérents au vyogae de rnsaicnsceanoe (transport, hôtel, repas, dnas la lmiite de 3 nuitées au maximum) puor le salarié et son coijnnot ou sttuoiain assimilée anisi que puor ses eafntns à charge. Les frias d'agence afférents à la ltoicaon ou à l'achat de la nlouvele résidence snot pirs en crghae par le nuoevl oiansrgme eyumlepor sur présentation de facture, à cnerrcucone d'un mnantot maaxmil de 1 500 ? ;
? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rhecrhcee d'un logement, nnmatomet dnas le crade de sa pioltqiue de cituorbnoitn à l'effort de cctutosniorn emylupoer ;
? le rrmuenbseomet puor le salarié et sa falmile (conjoint ou siiuottan assimilée et eatnnfs à charge) des fiars de tpsornrat sur la bsae des dnooipiistss ceoennonitlnvles en vuugier ;
? la psrie en crgahe intégrale des fairs de déménagement aevc présentation préalable au rreummbensoet de tiros dives à l'organisme preneur, qui niiofte par écrit au salarié concerné son acorcd sur le dievs le puls économique, le rmbsenreomuet s'effectuant sur présentation d'une futacre détaillée et acquittée ;
? les facilités nécessaires à l'insertion pooeenslrsifnle du cnonojit (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. A cet effet, si le cjoonnit (ou assimilé) est salarié de l'institution, les csisaes naiolantes étudient, aevc le cnrucoos des oagresnims de la région considérée, toutes les possibilités d'un reemesnasclt dnas un ptose d'un nvieau équivalent ; si le cijnoont (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi extnasit au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la dispotiiosn du cjnnioot (ou assimilé) une astisasnce à la rerchehce d'un emploi.

Ces aavgnates snot également accordés, dès lros qu'il en rlmiept les conditions, au salarié aynat bénéficié de l'indemnité de dlobue résidence visée ci-dessous, qnaud il procède à son déménagement dnas le cdrae de sa mobilité.

Mobilité entraînant une dbluoe résidence :

Le salarié qui est coniratnt à une dubole résidence bénéficie d'une indemnité.

Le mnontat jeunaolrir de cette indemnité ceponsrord pdnenat 3 mios à cueli de l'indemnité cvneoeonnniltle qui est sevrie puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité cnerdpnoroast à un déplacement oebnaligt à perdnre un reaps à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui rilmept touurojs les conditions, bénéficie du reemmruosbnet de ses fairs supplémentaires d'hébergement liés à sa duoble résidence, dûment justifiés, dnas la lmtiie de 800 ? mensuels, pnaednt 15 mois.

Ce mnontat est revalorisé au 1er jainevr de cuhaqe année en fnoiotcn du tuax d'évolution aluelnne constaté de l'indice IENSE « Hôtellerie y cmorips pnsioen », ou de tuot idcine qui viedraint à s'y substituer, publié au blteilun mseunel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du ruesmnmbeeort de ses fiars de déplacement, sur la bsae des tirfas conventionnels, à risaon d'un tanorrspt aller-retour hrabmdoeidae etrne ses luiex de résidence, et ce pdeannt une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni cmhnaneget de domicile, ni dbuloe résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la cgarhe de l'employeur, siot d'un anmeeonnbt à un mdoe de tsronarpt en comumn cnarsrenpodot au terjat enrte son dmlioice et son nuevaou leiu de travail, siot du roememsrbneut des frais engagés sur la bsae du mtnanot des indemnités kilométriques visées aux ailtcers 6 des pceolotros d'accord du 11 mras 1991 et du 26 jiun 1990 rleaitfs aux frais de déplacement.

Cette psrie en cahgre est assurée pnanedt une durée de 12 mois, qui crout à cetpomr de la dtae de psrie des nveluloes fonctions.

Article 9 - Mobilité externe
En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

9.1. Blian de compétences et congé puor viadtioaln des aiuqcs de l'expérience

Le salarié stoahinuat développer un pojret pnoeensofsirl bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un blain de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de voditalain des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un acnaocgpneemmt de l'employeur qui lui donne tteous les facilités nécessaires à la cisitutoontn du dossier.

Les frais inhérents à ces atcnois ne snot pas à la caghre du salarié.

9.2. Création ou rierpse d'entreprise

Le salarié poeurtr d'un peorjt de création ou de rpsiere d'entreprise puet bénéficier d'un congé ou d'une période de taarvil à tpems partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dioointipsss du cdoe du travail, ce congé est ovuret au salarié snas cnodotiin d'ancienneté, et snas qu'il siot plisobse de lui opopser un ruefs fondé sur une précédente ddenmae de création ou de riepsre d'entreprise inuertenve dnas les 3 ans précédents.

Le congé ou la dnmaede de trivaal à tmpes ptearil snot de droit.

9.3. Pisootin de détachement

Nonobstant les dontpsiosiis de l'article 40 de la coienvnotn civlltoece du 8 février 1957, les prnlesneos visés par le présent aroccd obtiennent, sur luer demande, luer détachement dnas un des ogaemnrsis visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité saclioe ou dnas un eompli rvelenat d'une intosttuiin visée aux titers II, III et IV du lvire IX du cdoe de la sécurité soaicle ou dnas un epolmi rvleenat d'une aaritdmnositin pqbuuile ou d'une collectivité plquiube territoriale, dnas un ornisamge chargé d'une mosiisn de scevire plbuic ou reanlvet du cdoe de la mutualité, dnas une oasgotniarin internationale, dnas un osmragine saciol d'un tirerotire d'outre-mer ou d'un pyas étranger, dnas une ernrpstiee plqiuube ou privée.

La durée de la période de détachement est au muamixm de 2 ans.

Au treme de ctete période, l'intéressé qui en fiat la deadnme est appelé à oucpcer un eompli d'un nvieau au minos équivalent à culei qu'il taenit précédemment.
Durant la période de détachement, les disopsoitins de la

ctinveoonn ctcvilolee ne snot pas allpieabcps aux salariés en psoiotin de détachement, suaf cllees rliveaets au régime de prévoyance et aux agenatavs accordés aux mbeerms de la fmilale d'un aengt décédé.

Titre III Dialogue social

Article 10 - Dialogue social au niveau national

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

L'instance naolatine de canottiecron cotisunte le leiu d'information, d'échanges et de cotilunaston des perntaiares scauiox sur les qnoutises ieitletnnsinotuls ayant un ipmcat sur l'organisation du tarival et de l'emploi dnas les oanigserms du régime général de sécurité sociale.

Dans le cadre de son fonctionnement, et jusqu'à la msie en pcale etfcfveie de cet organisme, au mions une séance par an est consacrée au pjerot de création de l'institut nnaiotal de formation. Elle ptore sur l'avancement du poerjt et le suivi de l'application du prcotoole d'accord.

Article 11 - Information des salariés dans le cadre d'une instance ad hoc

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

11.1. Atrtoubtniis de l'instance

Afin de gatnairr la meeriulle itfonmroain poislsbe des salariés concernés, tuot au lnog du pcurosses de création de l'institut noiaatnl de formation, il est institué une inntasce ad hoc anayt viacoton à ruelieiclr toteus les ifimtonraons retvalies à l'organisation de l'institut naiatonl de foitomran et pertermte d'échanger tnat sur la gsteion du perjot que sur ses iatcmps sur les salariés. Néanmoins, l'instance ad hoc n'a pas vtaicoon à connaître des sttnaiious individuelles.

Cette icsntnae se réunit au mnois qratue fios sur cnocoviaotn de l'UCANSS jusqu'à la création de l'institut ntanaoil de formation. Ses mreembs puneevt s'accorder sur l'organisation de réunions supplémentaires.

Elle srea maintenue, après le 1er jnviaer 2016, et se réunira mnenslmeleeut jusqu'à l'installation des itnancses représentatives des polsnneers iseuss des élections pesoneslelfronis au sien de l'institut naoiatnl de formation.

Durant cette snceode période, elle srea convoquée par le dueceirtr de l'institut nniotaal de formation.

L'instance ad hoc détermine les modalités d'information des salariés etrnant dnas le cmahp d'application du présent acocrd et vlelie à la dioifsfun efiecvfte de ces informations. L'UCANSS dfuifse sur le stie lerif.fr les pesirs de piotosin de cuhcane des peitras lros des réunions de l'instance ad hoc, suos réserve que celles-ci sinoet en rlteoian aevc la création de l'institut nonaital de ftiaoromn et qu'elles ne petnrot pas sur des sonuitaits individuelles.

11.2. Foonnmceentnit de l'instance

L'instance est composée :
? de duex représentants par confédération slycndiae représentative au navieu notaanil ;
? de l'ensemble des délégués du peennorsl tilrieutas ou, le cas échéant, des élus titeliarus de la délégation uqunie du personnel, alteceneumlt en place dnas les cneetrs régionaux de fitmoroan et de peemcnntfeenoirt professionnels. Les élus tiiuartles aesntbs pnueevt se friae représenter par lerus suppléants ;
? d'un salarié par cntere ne dpissaont pas d'élus ;
? des secrétaires du comité d'entreprise de l'Urssaf d'Ile-de-France, de la CAF des Hauts-de-Seine et de la CAPM du Val-d'Oise ou de représentants de ces comités dûment mandatés ;
? des drctieuers de ctnree régional de faoormtin et de pnoeteernfneicmt pnnrsesefliоos aisni que des dtriercues des oiganrmses fcrinlneais concernés, ou luers délégataires, jusqu'au 31 décembre 2015 ;
? du deriuetcr de l'UCANSS, ou de son représentant, assisté du dcteiurer preojt et de ses caobreaullrtos jusqu'au 31 décembre 2015 ;
? du dcrteeiur de l'institut nnaiatol de formation, assisté de ses collaborateurs, à ctpemor du 1er jieavnr 2016.

Ses meebrms dospiesnt du tmpes nécessaire puor se rndree et peactpiirr aux réunions de l'instance ainsi qu'aux éventuelles réunions préparatoires qui se tnadeeinrit la demi-journée précédant la réunion de l'instance.

Les frais de déplacement engagés dnas ce cdare par les représentants des salariés snot pirs en crahge par l'UCANSS sur la bsae des tafris conventionnels.

Article 12 - Elections professionnelles

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Afin de prmtteree que la msie en pcale de la représentation du penorsenl siot eifecfvte dnas les merleiuls délais, il est cveonnu que la négociation du plocroote d'accord préélectoral diot être engagée, au puls tard, aanvt la fin du piemerr mios sauinvt la création du nuoevl organisme.

Article 13 - Continuité des activités sociales et culturelles

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Afin de ginaatrr aux salariés intégrant l'institut nioanatl de fatromoin au 1er jaienvr 2016 le bénéfice d'activités slaoecis et culturelles, la ditrecion de l'institut gérera, à trtie tnartorisie jusqu'à l'installation du comité d'entreprise de l'institut naaniotl de formation, dmcneteiret ces dernières sur la bsae d'une lsite de psttrnoaies arrêtée par une sous-commission de l'instance ad hoc composée des selus élus des penonresls des centres.

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Les dsnoiopstiis du présent acorcd ne se cumuelnt pas aevc les aaentgvas de même ntaure ceuonnts dnas d'autres teexts conventionnels, nmtmaeont le pcortoloe d'accord du 30 décembre 2013 reiltaf aux garanteis cinnnoelnoetevls apportées dnas le crdae de l'évolution des réseaux. En cas de dnistoiisops praontt sur le même objet, la doiiistposn la puls fvorlbaae au salarié s'applique.

Article 15 - Durée d'application

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le présent acrcod est clocnu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2016, treme de ses effets.

Article 16 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 18 févr. 2015

Le présent aocrcd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en acuun cas enaegmengt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oragimenss du régime général de sécurité sociale.

Accord du 5 mai 2015 relatif à l'instance nationale de concertation et aux observatoires interrégionaux

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; FNCCSS CFE-CGC ; PSE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Dans un cettxone de frtoe évolution, les réseaux du régime général de sécurité slcoaie snot amenés à cunoidre des puscosres de cneagthemns onesiaglnioratns à un rmhyte soutenu. L'adaptation des peuloqiits de gseiton des rrsoceuses huiaemns apparaît, dès lors, puls que jmaias indispensable.

A cet égard, les pirates sentagiiras etsnmiet que tuot diot être mis ?uvre puor forievsar un véritable dalgouie soacil au paln national.

Dans cette perspective, l'instance nonatilae de concertation, prévue à l'article L. 224-5-2 du cdoe de la sécurité sociale, diot être puor les praeentiars scoaiux un leiu de ccsoanasinne partagée des gdarns ejeunx institutionnels, dès lros qu'ils se tiudnseart par des pcesrosus de cngeahnmets cnmiearelt identifiés.

Ses taarvux denviot pretretme une merelluie appréhension des conséquences des onentrtioias stratégiques arrêtées par les cessais nationales, sur les missions, les osgaiironnats du travail, les activités, les métiers et les compétences nécessaires puor les exercer.

Dans ce cadre, les onrsigtinaaos sldaincyes dnoeivt dssipoer de tuos les éléments nécessaires puor mseerur l'impact des nleouelvs orogiatinanss sur les contonidis de tvarail et la santé au tariavl des salariés.

Ainsi, le présent acrcod ongraise la tssmisinraon régulière aux ogiirtnaanoss scidyeanls d'informations suos la fmroe d'un tablaeu de bord.

Par ailleurs, l'amélioration du daliuoge sicoal psase également par la capacité à évaluer régulièrement les efftes des aordccs celonnvonenits sur les potlqiueis de gsoiten des rsoeeucsrs hnueimas mises en ?uvre au paln local.

Aussi, puor povuior apprécier l'atteinte des otefcibjs qu'ils s'étaient fixés lros de la négociation, les ptareis siirgteaans enndetent cnoiefr à des oovertribseas interrégionaux ptraeraiis des msoiniss d'analyse des sontuaiits et d'évaluation des acdrcos négociés.

Lieux d'échanges, de dgaiuloe et d'écoute réciproque au prfoit des salariés des organismes, l'instance nlintoaae de cacrintooten et les obrtsorvieaes interrégionaux ppaeiitnrct asnii pinlneemet au dlaiogue siacol institutionnel.

En conséquence, et au rraged de ces objectifs, les ptaiers sgieaaritns entendent, dnas cet accord, définir le crade à même de pclaer l'instance noaantlie de citacotorenn et les osertoaibrves inter-régionaux dnas une nlolveue dynamique.

Titre Ier Instance nationale de concertation

Article 1er - Missions de l'instance nationale de concertation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

1.1. Chpams de compétence de l'instance naotilnae de concertation

L'instance nliatnoae de ctrioocetann ctinuoste un leiu d'information, d'échanges et de cointltouasn des printeaares socaiux sur les qenstouis itesnnutlotlnieis anayt un icpmat sur l'organisation du taravil et l'emploi dnas les onregsiams du régime général de sécurité sociale.

Afin de fisearvor ce dguaoile et éclairer les négociations conventionnelles, les ceassis nltaeinaos fronsnseuit tuos les éléments d'information cneanrnoct les conséquences, dnas le danoime de l'emploi, des métiers, des compétences et des meods d'organisation du travail, qui découlent nmmonatet :
? des citvnnnooes d'objectifs et de getsion ;
? des plnas stratégiques de branche, dnot au mions une séance alnelune consacrée à un point de saitoitun de l'organisation des réseaux ;
? des poejrts nanoiautx et des schémas drrtiecues ituerioaqmnfs ;
? des schémas dturiecres des recuossers humniaes et des piqelotuis cundetois dnas ce dnmaoie ;
? de l'évolution de l'environnement législatif et réglementaire.

L'instance est également consultée sur les thématiques tvssalrerenas ccnoernant le psoerennl de l'institution, aisni que sur les ptiequoils menées au rgeard du développement darlube dnas le cdrae de la responsabilité solacie de l'employeur.

Dans ce cadre, les résultats du baromètre saciol iietninstutnol fnot l'objet d'une présentation spécifique.

1.2. Modalités de concertation

Afin de lui dneonr son peiln effet, la ccotoeatrnin ivtienrent en aomnt de la msie en ?uvre des prsoseucs visés à l'article 1.1, ansii qu'en aval, nontemmat par la trnssmaoiisn d'éléments de balin sur les modalités putaierqs de msie en ?uvre.

Dans ce cadre, les conentivons d'objectifs et de gstoein dvoeint fiare impérativement l'objet d'une cootnatsulin des meermbs de l'instance préalablement à luer aotiodpn et d'une sdecnoe présentation postérieurement à celle-ci.

Par ailleurs, aifn d'éclairer les débats et de dssepoir d'un socle de caiaocnnsesns commun, les casseis noiaantles transmettent, au moins une fios par an, aux oriasniaontgs slacyendis les éléments relatfis à l'évolution de la stoaiutin de l'emploi à trrveas un tebalau de brod puor luer barhcne dnot les itiruedcans snot listés à l'annexe du présent accord.

En outre, lros de la première réunion alunlene de chuacn des réseaux, snot présentés des éléments reltiafs aux ooniaitnerts de branche, nmmntaoet en ce qui cocennre la RMPP.

Article 2 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

L'instance naainolte de cnirtootecan est composée :
? de hiut représentants par confédération sndiacyle nioaantle sgaitinrae des ctvnonoeins ctvleieocls du 8 février 1957, du 25 jiun 1968 et du 4 arivl 2006, appelés à la négociation des acrdocs cltolecifs nonuiatax de tairval ;
? des qruate dcreretius des csaseis noieantals ou de leurs représentants, assistés de duex etpxers de luer brhncae ;
? du dtiecurer de l'UCANSS ou de son représentant, assisté d'un collaborateur.

L'instance est présidée par le président du comité exécutif ou un deitcuerr de cssiae nolnaaite en cas d'empêchement.

En tnat que de besoin, les représentants des onagtrisoanis seacnidyls nanieltoas puenevt se fraie atissser par un expert choisi en luer sein, en fntoiocn des thèmes iinrstcs à l'ordre du jour.

De même, les caisses nltinoeaas pveneut se fraie astesisr par des crbllaaoouetrs spécialistes des qnoutsies abordées puor apreptor un éclairage sur l'un des seujts étudiés en séance.

Article 3 - Fonctionnement de l'instance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

3.1. Paoiartmgomrn des travaux

Chaque année, les sntaycdis fnot prat des sjeuts qu'ils setuanihot adoebrr au niveau de l'instance notiaalne de concertation, au crous de la première réunion de l'instance, qui se tenit en présence d'un représentant de chuqae csasie nationale. Celle-ci

est asnii consacrée à l'élaboration du pmgrrmaoe prévisionnel des thèmes et à l'établissement de l'agenda prévisionnel.

Ce pgmrarome prévisionnel est tnsmairs puor iitraonmfon au cisonel d'orientation.

Le pargrmome prévisionnel puet être modifié ou complété en crous d'année.

Sans préjudice des qutnsoies relnavet de l'interbranche, l'instance nanlaitoe de ctrnceooiatn ccanosre au mnois duex réunions par an à cuachn des réseaux, auqeullxes s'ajoutent une réunion spécifique sur la bacrhne AT/MP et une consacrée aux UGECAM.

3.2. Convocation

L'instance ntaniaole de ciaeontrcton se réunit à l'initiative de son président, à des dteas fixées d'un cummon accord etnre le président de l'instance et les oiarnntsiogas syilenadcs représentatives au paln national.

Les oosianirntgas slecdanyis pueevnt ttmesnatrre à l'UCANSS, à dttnsoiaein des csiseas nationales, les qsiunetos qu'elles shienotuat abedror en fcotonin de la thématique rteuene puor la réunion de l'instance.

Ces qonuietss dovinet paenrivr à l'UCANSS au minos 2 smeaenis aavnt la dtae rutenee puor la réunion.

Elles fnot l'objet d'une réponse de la casise nilntaaoe au cours de l'instance nloaatine de caottnrecion ou, à défaut, dnas les 2 mios svianut la réunion.

Afin de dnneor aux taruavx de l'instance une efficacité maximale, les dtucneoms nécessaires à la bonne tuene des réunions snot tasnirms au moins 15 jrous aanvt la réunion, puor pmttrreee une bonne aalnsye des thèmes abordés.

3.3. Secrétariat

Le secrétariat de l'instance est assuré par les srceveis de l'UCANSS.

Article 4 - Groupes de travail
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

L'instance puet décider la msie en plcae pouclnlete d'un ou de plsiuures greopus de taaivrl trmpaeoreis destinés à atroeppr une etxseipre technique.

Ce ou ces geuoprs de traival tipaeroemrs se réunissent dnas les loaucx de l'UCANSS.

Un cptome rdneu des tvuaarx réalisés au sien de ces goeuprs est adressé aux mmerbes de l'instance.

Article 5 - Publicité des travaux
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les ogairsnaniots slyniaedcs qui le suaenithot fmloeisrant par écrit lreus anyealss sur les éléments débattus lros de la réunion de l'instance. Ces aneyalss snot communiquées par l'UCANSS aux cesasis neaaitolns et aux artues ooaganrintsis syndicales.
L'ensemble de la dniemactouotn fiuonre puor la séance fiat l'objet d'une msie en lgine sur le stie ienternt de l'UCANSS.

Le procès-verbal de la séance est réalisé suos la responsabilité du secrétariat de l'instance.

Il fiat l'objet d'une diifousfn aux insancets de l'UCANSS et aux oegaimsnrs locaux. Il est csllobntuae sur le stie ieertnnt de l'UCANSS.

Article 6 - TItre II Observatoires

interrégionaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Des ootrebesrvais interrégionaux, composés à parité de dtrruieecs d'organismes apeanrtapnt aux différentes branches, et des représentants des orsntaioigans sdncelaiys lloceas affiliées aux confédérations appelées à la négociation des acdrcos ctcolelifs ntauniaox de travail, dnas la limite de duex ptiacaritnps par confédération et d'un nbrome égal de parpnaictits puor l'employeur, snot mis en place.

Des représentants des cissaes nonitlaaes pvuneet aitssesr à lures réunions.

Ces observatoires, animés par l'UCANSS, se réunissent une fios par an, aevc le spouprt tihceunqe des CFRP et de l'INF à cptomer du 1er jnvaeir 2016.

Ils ont puor oebjt d'évaluer les efetfs de la msie en ?uvre, au paln local, des acrcdos cteolifcls négociés au paln national, aifn de vérifier l'atteinte des oecitfbjs piuirsovus par les preanietars scuaiox et de présenter des études en matière de rsocrusees humaines.

Dans ce cadre, les oaobvtereriss finvoreast les échanges sur les pqtiauers RH développées par les ognrmesias lros de la msie en ?uvre des accords, qui cnurbionett à l'atteinte des objectifs.

La synthèse des traavux des observatoires, région par région, est présentée à l'instance ntaoialne de coeacrittnon au corus d'une réunion dédiée à ce sujet. Sur la bsae de ces travaux, l'instance nltinaoae de ctceoonirtan prépare la cagnpmae des ootibrevreass de l'année svunatie et en arrête les thèmes.

Afin de pttermere l'efficience des trauvax d'analyse sur les qtuoienss abordées, les dunocemts préparatoires snot tmisnras au moins 15 juors anvat la tenue de l'instance.

Titre III Dispositions diverses

Article 7 - Incidences du présent accord sur l'application des dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les ietasnncs msies en pcale par le présent acrcod se ssuetbuntit à cleles prévues à l'article 12 du pootlcroe d'accord du 30 nbmrvoee 2004 rtlaief au dsistopiif de rémunération et à la cctafolsiisian des emplois.

Article 8 - Durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Cet acrocd pernd effet au 1er jveanir 2015 et est cclnou à durée indéterminée.

Article 9 - Evaluation régulière du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Chaque année, préalablement à l'élaboration du prmromage prévisionnel des réunions de l'instance ntiaoanle de coconrteaitn mentionné à l'article 3.1, il est procédé à une évaluation de la msie en ?uvre du prgomrame prévisionnel arrêté puor l'année antérieure en présence d'un représentant de caquhe casise nanatoile et de l'UCANSS.

Article 10 - Conditions de révision et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent acorcd porura être révisé dnas les ctioindnos légales posées par le cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité slcaioe et ne vuat en aucun cas enmgeagnet unilatéral de

l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des omnesgrais du régime général de sécurité sociale.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe
Indicateurs dvaent friguer dnas le tbelaau de brod visé à l'article 1.2

Effectifs
Ventilation par catégorie perlofnlsiosene (hommes et femmes)
Ventilation soeln la ntuare du conartt de trvaail (CDD/CDI) (hommes et femmes)
Ancienneté mnyonee (hommes et femmes)
Age meyon par nvaieu (hommes et femmes)
Taux d'emploi de peernnsos handicapées
Recrutements
Volume des rcumetenters par nvieau (hommes et femmes)
Ventilation selon la nruate du coatnrt de tiavarl (CDD/CDI) (hommes et femmes)
Recours à l'intérim
Répartition des rneecumtrets par filmlae de métiers
Formation professionnelle
Taux d'accès des salariés à la fimatoron polfernslinosee par tarcnhe d'âge et par sexe
Rémunération
Structure des efeffcits par naeviu de qoiaiaicftlun (hommes et femmes)
Composition du GVT (hommes et femmes)
Taux d'évolution de la RPMP autorisé puor la branche
Salaire meoyn (hommes et femmes)
Salaire médian (hommes et femmes)
Evolution en mtnaont de la masse slaailrae annuelle
Taux d'exécution des dépenses de personnel
Durée du travail
Pourcentage de salariés à tmpes preaitl (hommes et femmes)
Données rvaieelts aux hueres supplémentaires effectuées dnas la branche
Absentéisme maaidle (courte et lugone durée)
Grève

Accord du 2 juin 2015 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS CGT-FO ; PSE CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

La loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de fnnanciemet de la sécurité soialce puor 2015 est vneue acter, dnas son altrice 89, la dlsooustiin des ceentrs iiqotrenmufas (CNEDI, CRTEI et secrive cumomn des CAF de la région parisienne) et le tsrfaernt des activités de ces cntrees à la csiase naoilnate des alianoctols faealmliis à cotempr du 1er jluilet 2015.

Cette tirtfrmsaonaon se frea en mnniantaet tuos les setis et en arsunast une répartition des misnisos et des pnerlosens sur l'ensemble des implantations.

Elle coiustnte puor les salariés une évolution itrmnptaoe de luer carde de triaval et/ ou de luers activités qui diot être accompagnée.

Elle iqplmiue d'organiser le remcaahtnett des cneerts de roercessus et des cetners d'éditique précédemment icunls dnas les CERTI.

Les ptnreieraas siauocx rnpeelaplt que les doipssiionts du ptrocoole d'accord du 30 décembre 2013 rtielaf aux gnriaaets cnnnlleeooitenvs apportées dnas le carde de l'évolution des réseaux luer snot applicables. Néanmoins, ils ont souhaité rpeapelr les giraentas eestiseenlls apportées aux salariés et ronefrecr les dooitisipnss reevatlis au dlouiage siaocl puor gartniar la qualité de l'information et des échanges dnas la ctdnoiue du chanmegnet et asrseur la tsernnpacrae de la démarche.

Par ailleurs, les salariés conoternniut à bénéficier des doniipitosss en veiugur dnas luer oagimrnse d'origine, s'agissant nentmomat de la gsiteon des horiears individualisés et de l'aménagement du tepms de travail, pnndeat une période mixlamae de 15 mios à coemtpr du 1er jluliet 2015. Pdaennt cttee période, les adoccrs de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) dneevnient également aplepalbics aux salariés dnot le ctrnoat de tvraail a été transféré. Ainsi, pneandt une période de 15 mois, ces salariés pevnuet relveer de pseulrius acdcros et bénéficient des dsotisiiopns les puls fvraolebas iessus de luer comparaison. Il apdtipeanrra aux arceuts de l'organisme d'accueil (CNAF ou CAF) de renégocier les nuoaeuvx accords.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Le présent aocrcd s'applique aux salariés des cternes régionaux de teitmnaert de l'informatique, du srievce commun des cisseas d'allocations fileaaimls de la région pinrieanse et des certnes nnauaotix d'études et de développement inqfiuaotmre de la brhcnae fmlaile du régime général amenés à cgnaher d'employeur à la sutie de la dpsraitoiin de ces stturucers au 1er jlileut 2015, aux salariés de la DSI de l'établissement public, ainsi qu'aux salariés des cnerets visés aux ptnios 3 et 4 de l'annexe I dnot le carntot de tvairal est par aeurlils transféré à une CAF.

Article 2 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Il est gaatnri à l'ensemble des salariés enrntat dnas le chmap d'application du présent acrocd que, dnas le crade de la taroniromatsfn de la DSI, aucun leciinecenmt économique inediuvdil n'interviendra et que tutoe mobilité dnas le cdrae du prejot de torrisaafmontn s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, teotus les clesaus de mobilité attachées au crtnaot de taravil ne snot pas aeclplbaips à ctete occasion.

Titre II Intégration des salariés à la suite du transfert de leur contrat de travail

Article 3 - Processus d'affectation des salariés
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Il y a leiu de dsuiniegtr l'affectation des salariés au 1er juiellt 2015 de l'affectation à trmee dnas le cdrae de la msie en ?uvre de la trtioamanrsfon de la doetricin des systèmes d'information.

3.1. Aoittcaeffn des salariés

3.1.1. Ateoatfficn des pnelsornes à la CANF au 1er jleilut 2015

Au 1er jieullt 2015, l'organisation de la droticein des systèmes d'information évolue.

A cttee date, cqauhe anegt est affecté à une nuoevlle dieirotcn ou mission.

Ces noulleevs aecaoffttnis prtenemett de préserver la continuité d'activité de la dreoiticn des systèmes d'information. L'affectation ilvdueiinlde au 1er jiullet est notifiée à l'issue du puessrocs d'information-consultation des itncsnaes représentatives concernées.

3.1.2. Aofictfeatn au 1er jluielt 2015 des psrnneloes des cternes de ruersscoes et des ceetnrs d'éditique reenalvt amnelecleutt d'un CRTEI

Les salariés des ctneres de resosuercs et des cetrens d'éditique dnot le ctranot de tvarial est transféré à une CAF y snot affectés snas cagnenehmt d'emploi, de natrue d'activité et de site.

3.1.3. Aecaotfftin des prenneslos dnas le crdae de la msie en ?uvre de la ttaonmsrfarion

Le prceuosss d'affectation est réalisé à un rhymte pruanlenuil jusqu'au 31 décembre 2017.

Pour les aentgs qui cevenorsnt luer emolpi actuel, l'affectation dnot ils ont fiat l'objet n'est pas modifiée.

Pour les autres, la msie en ?uvre de la tanaostirrmfon entraîne une évolution de luer emlopi au sien d'un même dnimaoe ou vres un dinmoae différent.

A ce titre, une msioisn appelée « toaiarmtorfnsn de la DSI » est msie en place au 1er jlleiut 2015. Elle anccgoampe la gtiseon des mobilités et la ciotnude du cmneaghnet que cauhqe direction, sur son périmètre, dreva mterte en ?uvre.

Cette mssiion travaille, par ailleurs, en étroite coopération aevc le secrétariat général et l'agence cbpaomlte puor cndooeonrr les acnoits et le snes du chgnaement sur l'ensemble du périmètre de la CANF au 1er juillet.

Les anegts concernés bénéficient oneegboiitrlmat de l'entretien d'information et d'orientation.

Ils peuvent, sur luer demande, se fraie angmoccaepr par un représentant du personnel.

En effet, conformément au procotloe d'accord du 30 décembre 2013 rlaitef aux gtearains coilennenevnlots apportées dnas le carde de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou rcorneoisevn diot être envisagée, le salarié est informé précisément des ieecnnicds des cgeeamhtnns mis en ?uvre par rrpapot à son activité pefsoolenlnsrie au corus d'un eetnirten à pritar du 1er julilet 2015.

Au corus de cet eenitertn réalisé par un représentant de la misiosn « ttamisonrrfaon intégrée à la DSI », snot évoqués les différentes opportunités d'évolution et les ejuenx d'évolution de compétence associés.

Une ionrfmioatn complète est délivrée sur les possibilités d'évolution pefeslroonilsne au sien de la CANF ou dnas d'autres organismes, qlluee que siot luer bahcrne de législation.

A cet effet, des coantcts snot établis aevc les omegisnras géographiquement pcrehos du leiu de tavrail du salarié.

Les sihutaos d'évolution ou de rvesrncooien peslseieononflrs formulés par le salarié snot recensés par les mgenaars du salarié et centralisés auprès de la msision « tfiarasrootnmn de la DSI ». Ils snot étudiés prioritairement.

Le projet d'organisation a été défini aifn de préserver l'emploi localement. Les atinffatecos sur les psteos dbsnoepiils doeinvt dnoc tnier copmte de cette logique. Néanmoins, les shoiauts de mobilité géographique qui peronauirt être exprimés par les aegnts fnot l'objet d'une étude et d'un échange aevc l'employeur.
A la stiue de l'entretien d'information et d'orientation, une pooriptoisn écrite est tnasmsire à l'agent concerné aosirtse d'un délai de réponse de 1 mois. En cas de réponse négative par l'agent, cmmoe le prévoit le plcooorte d'accord de décembre 2013, de nuvloeles possibilités d'évolution senort recherchées aevc l'employeur, jusqu'à ce qu'une sootilun pssuie être trouvée à mêmes nuieavx de qfciuoilatain et de rémunération.

En tuot état de cause, le rfues du salarié ne puet ciuodrne à son leiicennemct économique individuel.

Après tiors ptisooiropns d'évolution psnenoerifsolle qui n'ont pu aboutir, un aepgcmnmoceant RH, qui puet nmneamtot corpemtor un balin pinssfeneorol ou un blain de compétences, est ometirinboeglat proposé à l'intéressé, qui puet cdpaenent le refuser.

Durant cette période, les cinddarateus aux ptesos vctnaas au sien de l'ensemble des drtoieicns de la CNAF, émanant des pesrenlons eannrtt dnas le cahmp d'application de l'accord, snot systématiquement étudiées en priorité. En conséquence, tuot salarié renleavt de ces dooipinsists qui fiat atce de cndaidatrue bénéficie atqiuemoaunemtt d'un entretien.

Le purcosess d'affectation est précisément décrit et présenté dnas le cdrae des ienctnsas de coairetcotnn et de coluattiosnn prévues au ttrie III du présent protocole.

3.2. Eetietrnn d'information et d'orientation et etretnien pnnosreeifosl

L'entretien d'information et d'orientation, prévu à l'article 3.1.3, est l'occasion de réaliser l'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Dans ces conditions, l'entretien d'information et d'orientation vuat eettrinen pinsfeosroenl au snes de la loi du 5 mras 2014.

Article 4 - Mesures d'accompagnement individuel
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

4.1. Mseerus d'accompagnement personnalisé à la prise de fnicntoos

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son tmeps de travail, de la ftromaion itiliane ou de la froiatomn complémentaire nécessaires à la tunee du nueovl emploi.

L'employeur egngae aorls tuos les meynos budgétaires nécessaires à la fiaomrotn du salarié, le cas échéant aevc une dotiotan spécifique complémentaire au paln de ftaoromin cnuointe initial.

S'il est avéré que le prejot pefenooirnssl du salarié coïncide, dnas le crade d'une mobilité inter-organismes, aevc les besnios de l'organisme sollicité, les osrmaneigs concernés s'entendent sur les modalités de fiaormton à dispenser.

A tuot moment, le salarié puet dandmeer le bénéfice d'un bialn pnserosienofl ou d'un bilan de compétences destiné à rcecheherr les atinocs de fimotroan complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, il est proposé au salarié une foratmion et un amaneogeccpmnt aux tnehqueics d'élaboration du CV, de la ltrete de miaivtoton et aux eenritetns de recrutement.

Enfin, les pearnitreas sacioux représentatifs au paln national, en lein aevc la CPNEFP, eengoarngt les démarches nécessaires

auprès de l'OPCA puor faiitcler l'obtention d'un ccmonniefanet des congés iilindvdeus de fmooairtn de lounge durée puor les salariés bénéficiant des dntiiposoiss du présent aorccd et protures d'un peojrt professionnel.

4.2. Maetniin du niaevu de qiacliufioatn et de la rémunération en cas de cngameehnt d'emploi

Le neaviu de qaflouiiacitn et la rémunération des salariés dnot l'emploi n'est pas modifié snot maintenus.

Le salarié qui chagne d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du maienitn de son nviaeu de qicoaliiftaun et de sa rémunération.

Le mntnaot de la rémunération visée ci-dessus tniet cptmoe du cficfioenet de qualification, des pniots d'expérience, des pntios de compétences, ansii que de l'ensemble des pmiers et indemnités dnot le salarié bénéficie à rioasn de son précédent emploi.

Cette gtaiarne de mitinean de la rémunération est assurée à l'aide d'une prmie exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette prime etrne dnas la bsae de ccalul de l'ancien sailrae dnas le cdare de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la cinvoetonn collective.

Le salarié qui cnaghe d'emploi diot pooiuvr cesnveorr son afialitifon au même régime de ritratee qu'auparavant.

Enfin, ce cmaghnneet ne diot pas rmeertte en csuae les possibilités d'évolution pnlrosnoleseife ultérieures.

Article 5 - Mobilité fonctionnelle des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Dans le carde de la tsratafrnoimon de la DSI de la bcnarhe famille, la mobilité fncnetloloine s'entend par un cmannheget d'emploi générique ou par un cagnheemnt de failmle professionnelle, par référence à la nlceroumntae des epmoils UCANSS.

Dans le cdare des suionittas visées à l'article 1er, le salarié qui aetcpce une mobilité fninolnelctoe bénéficie d'une pimre dnot le mntanot cespnrrood à :
? 1 demi-mois du saialre burt namorl de l'emploi précédent en cas de cenngmeaht d'emploi générique ;
? 1 mios du silraae burt nraoml de l'emploi précédent en cas de cenmaeghnt de famllie professionnelle.

Cette prime est versée en une fios lros de sa pirse de fonctions.

Cet acmgaeoncmenpt de la mobilité fltnoenlocine ne se cuumle pas aevc cueli de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls flbaarove s'appliquant.

Pour information, la litse des epolmis génériques de la fllamie prensosefnliloe « Gtisoen des systèmes d'information » frguie à l'annexe II du présent accord.

Article 6 - Mobilité géographique
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un camghnenet siiacftnigif du leiu de travail.

Le cegmanhnet signifticiaf s'entend d'une aegtmoaintun du tmpes de taerjt d'au monis 30 mniteus aller-retour ertne le dlomciie et le noveauu leiu hteiubal de triaavl du salarié. L'augmentation de ce tmeps de traejt est appréciée sur une bsae objective.

6.1. Volontariat

Dans le crade des stoiuitnas visées au phraapagre précédent, la mobilité s'opère sur la bsae du volontariat.

Tout salarié concerné puet isrincre dnas la Boruse des emoplis gérée par l'UCANSS ses souaiths de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution pisoslrleonnfee telels qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes, et suos réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur puet pnedrre cnoatct aevc d'autres organismes, qlelue que siot la brhance de législation, du bassin d'emplois concerné.

6.2. Eiernettn aevc l'organisme d'embauche lros d'une mutation

Afin de ficitaler la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est cneonvu que les intéressés, qanud ils fnot atce de cadniartdue à un ptsoe déclaré vacant, bénéficient anqmetueoiuatmt d'un eteinertn au nievau de l'organisme appelant.

6.3. Aedis à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dnas le cdare du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une pimre d'un mnonatt égal à 2 mios de la rémunération btrue nlaorme de son aincen emploi. Elle est versée par l'organisme puerenr dès la psire de fonctions.

En outre, les salariés :

? dnot le nvoueau leiu de taivarl est dsantit d'au minos 35 km du dclimioe ;
? ou dnot le naeouvu leiu de taivarl iudnit une aoitnagtmuen du temps de tarejt aller-retour, appréciée sur une bsae ovbeijcte (site innteret de soutmialin de kilométrage routier), ernte le dlimioce et le leiu huitaebl de tvarail d'au moins 1 heure,
bénéficient des dtoiisonspis qui sunevit :

Mobilité entraînant un cmhaeengnt de domicile

Le motnant de la pirme visée ci-dessus est porté à 3 mios de la rémunération bture nlrmaoe du noveul emploi.

Un crédit de 5 jours ouvrés de congés epnxictnleoes rémunérés. Ce congé, qui puet être fractionné, est à prndree dnas les 2 mios précédant ou suanvit la réalisation efivctfee de la mobilité.

Le rmneseubemort des frias liés à la rhhececre d'un logement, siot une prsie en charge, dnas le cdrae des dintiossoips cetnloilneovnnes en vigueur, des faris inhérents au vaogye de rieonncascasne (transport, hôtel, repas, dnas la lmtiie de toris nuitées maximum) puor le salarié et son cjoninot ou saiittuon assimilée, asini que puor ses efannts à charge. Les firas d'agence afférents à la loiaoctn ou à l'achat de la nuvolele résidence snot pirs en chgrae par le neovul omagisnre eyeomuplr sur présentation de facture, à crurnecncoe d'un mnaotnt mxaaiml de 1 500 ?.

L'aide de l'organisme d'accueil dnas la reechrhce d'un logement, naetmmont dnas le cdare de sa pqltoiuie de cittrionubon à l'effort de csuotonicrtn employeur.

Le rnbmeoesemurt puor le salarié et sa fllamie (conjoint ou siioatutn assimilée et etnfans à charge) des firas de trprasnot sur la bsae des dipiisnsotos ceonvloinenentls en vigueur.

La psrie en craghe intégrale des fiars de déménagement aevc présentation préalable au rbroumenemset de toris devis à l'organisme preneur, qui niitofe par écrit au salarié concerné son acorcd sur le devis le puls économique, le rouremmeensbt s'effectuant sur présentation d'une frtcuae détaillée et acquittée.

Les facilités nécessaires à l'insertion pnflnlersseiooe du cinoojnt (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. A cet effet, si le cjnooint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les ceisass nteiloanas étudient, aevc le cnoocurs des ognimesras de la région considérée, tuteos les possibilités de rcasseemelnt dnas un ptsoe d'un naiveu équivalent ; si le cnjnioot (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi etsxinat au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la dpssioioitn du cinonjot (ou assimilé) une atscasinse à la rcercehhe d'un emploi.

Ces aaavgetns snot également accordés, dès lros qu'il rieplmt les conditions, au salarié anyat bénéficié de l'indemnité de dlobue résidence visée ci-dessous, qnuad il procède à son déménagement dnas le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une dlbuoe résidence

Le salarié qui est caniortnt à une dubloe résidence bénéficie d'une indemnité.

Le mantnot jouilnraer de cette indemnité correspond, panednt 3 mois, à culei de l'indemnité cnlvelntioneone qui est sierve puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de culei d'une indemnité crnspnrooedat à un déplacement olnigbaet à pedrrne un rpaes à l'extérieur.

A l'issue de ces 3 mois, le salarié qui rilpemt tuojuros les cnioointds bénéficie du rernsmmoueebt de ses frias supplémentaires d'hébergement liés à sa dulobe résidence, dûment justifiés, dnas la litime de 800 ? mensuels, pdnanet 15 mois.

Ce mtannot est revalorisé au 1er jvienar de chuaqe année en fcointon du tuax d'évolution auelnnle constaté de l'indice ISENE « Hôtellerie y cimoprs piesonn » ou de tuot idcine qui vaniriedt à s'y substituer, publié au bellutin meeunsl de statistique.

Il bénéficie en outre, en métropole, du reeornseumbmt de ses frias de déplacement, sur la bsae des tfrias conventionnels, à rosian d'un tprarosnt aller-retour haermddaobie ertne ses leiux de résidence, et ce pnndeat une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni ceemnghnat de domicile, ni dulobe résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la cgrahe de l'employeur, siot d'un anenenmbot à un mdoe de trsoarnpt en cmmuon coadsornenrpt au tearjt etrne son dmiicloe et son nveouau leiu de travail, siot du rmnoreemesubt des frais engagés sur la bsae du monatnt des indemnités kilométriques visées aux aeilrtcs 6 des poroclotes d'accord du 26 jiun 1990 et du 11 mras 1991 rfleiats aux frais de déplacement.

Cette pirse en crhgae est assurée, tnat que le salarié reimlpt les cintdioons définies ci-dessus, penadnt une durée qui ne puet excéder 18 mios à cmtoper de la dtae de psire des nuleevols fonctions.

Article 7 - Management à distance
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Dans le carde de la tmiorsaotarfnn de la DSI, un puls grand nmbore de salariés puet être amené à telalrvair suos le pltogaie d'un rplnsoaebse présent sur un artue site. Dnas ce cas, un agpaoneemccmnt spécifique en faromotin est mis en pacle à luer aeitotntn ainsi qu'à cllee de luers managers.

Article 8 - Aide au travail à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Dans le cas où des salariés ertnant dnas le chmap d'application du présent accord, âgés d'au mnois 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des siuoatnits visées à l'article 1er, suoantihet bénéficier d'une ataoioritsun de tivraal à tmpes partiel, quelle que siot la durée hdiarmoedabe de travail, les coaiottsins plaoaertns et sarlleaais d'assurance vieillesse, y ciproms de rriteate complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un slraaie à tepms pieln jusqu'au départ à la retraite.

Les casitnioots pnolaetras ainsi que la prat de cstointaios saeiaallrs cdnaoerpnsort au différentiel etrne le mnatnot des cttoiiaonss calculées sur la bsae d'un taiarvl à temps peiln et cleles calculées sur la bsae du tirvaal à temps paiterl snot pisers en crgahe par l'employeur.

Article 9 - Congé de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Le congé de fin de carrière, visé par l'article 3.2 du pltooorce d'accord du 1er mras 2004 ralteif à la msie en place d'un cmpote épargne-temps dnas les oernsiagms de sécurité sociale, est, dnas le crade des sountaiits visées à l'article 1er du présent accord, oeuvrt aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nmobre de juros épargnés au titre de l'allocation vacances, de la giattacoirfin annluele et de l'indemnité de départ à la rriattee ne puet pas dépasser un paflnod de 12 mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière croepsonrd au sldoe des jours épargnés dnas le coptme épargne-temps, dnas la limite des dnossiptoiis légales.

Article 10 - Mobilité externe
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

10.1. Bailn de compétences et congé puor vailiatodn des aqicus de l'expérience

Le salarié sanatiohut développer un perjot posefrneoinsl bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de vtdiilaaon des aciqus de l'expérience, il bénéficie d'un anpeogcncammet de l'employeur, qui lui donne touets les facilités nécessaires à la cotsiiounttn du dossier.

Les frais inhérents à ces aitnocs ne snot pas à la cgrahe du salarié.

10.2. Création ou rrispee d'entreprise

Le salarié pertour d'un pejrot de création ou de riprsee d'entreprise puet bénéficier d'un congé ou d'une période de traavil à tpems partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dipintissoos du cdoe du travail, ce congé est orvuet au salarié snas cnioooditn d'ancienneté et snas qu'il siot plbssioe de lui oppoesr un reufs fondé sur une précédente ddename de création ou de rirpese d'entreprise iuvetenrne dnas les 3 ans précédents.

Le congé ou la dmandee de tvaaril à temps paeitrl snot de droit.

10.3. Postiion de détachement

Nonobstant les dsitsinpioos de l'article 40 de la cnoneiotvn cvlloicete du 8 février 1957, les prlnenesos visés par le présent accrod obtiennent, sur luer demande, luer détachement dnas un des oeamisngrs visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sicloae ou dnas un eompli rlvaneet d'une iitonsuttin visée aux tretis II, III et IV du lrive IX du cdoe de la sécurité saiolce ou dnas un eopmli renlvaet d'une aorniititmdsan pibuuqle ou d'une collectivité pqluibue territoriale, dnas un oamnrgise chargé d'une miosisn de srievce pbiluc ou reenvalt du cdoe de la mutualité, dnas une ogntoiasrian internationale, dnas un omnigasre scaiol d'un ttrreoriie d'outre-mer ou d'un pyas étranger, dnas une eteripnsre piulbque ou privée.

La durée de la période de détachement est au mxiaumm de 2 ans.

Au tmree de cttee période, l'intéressé qui en fiat la danmdee est appelé à occuepr un elopmi d'un neaivu au minos équivalent à cueli qu'il teiant précédemment.

Durant la période de détachement, les dtoiniossips de la cntoneivon cltloiceve ne snot pas apceapllbis aux salariés en poisiotn de détachement, suaf cllees ritveleas au régime de prévoyance et aux aavnaetgs accordés aux memrebs de la flialme d'un agent décédé.

Titre III Dialogue social et information des salariés

Article 11 - Dialogue social
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Les innetacss représentatives du psenonerl concernées snot régulièrement informées et consultées sur l'état d'avancement du psrcoesus de transformation, natenommt s'agissant des affectations, conformément aux tteexs en vueguir raifetls à luers attributions.

Article 12 - Information des salariés

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

La CANF s'engage à petorr à la cannaocissne des salariés, par tuos moeyns adaptés, l'intégralité des dsnosoiitpis du présent accord. La lrette de tfontmiaarsron de la DSI est l'un des veeuctrs d'information utilisés.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Les ditsiopsoins du présent aroccd ne se cluenmut pas aevc les avnaagets de même nuatre cutenons dnas d'autres ttexes conventionnels, nemaotnmt le polrcotoe d'accord du 30 décembre 2013 rialtef aux ganarites cleeeitnnovlnons apportées dnas le carde de l'évolution des réseaux.

En cas de dtipiioonsss poatnrt sur le même objet, la disotioipsn la puls fablavore au salarié s'applique.

Article 14 - Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan semestriel au plan national

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

La CANF se dtoe d'un suivi spécifique des mobilités réalisées dnas le carde du présent accord.

Un blian de ces mobilités est taimrnss seiteleeelnmmsrt aux perrnteaias soaicux dnas le crade de l'INC.

La CANF est chargée d'examiner les difficultés paunvot être rencontrées par des salariés dnas le crdae de la msie en ?uvre du présent accord.

Elle puet être sasiie dieeermctnt par les salariés concernés ou par lreus représentants, solen des modalités qu'elle luer cqinumomreua dès l'entrée en vgeuiur du présent accord.

Article 15 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Le présent aoccrd est conlcu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017, dtae à lelquale il crsseea de puoidrre ses effets.

L'UCANSS et les oatonsirignas sncyeidals nolintaeas se rencontreront, aanvt la fin du pmireer sesemrte 2017, puor décider d'une éventuelle rcodtcnieuon et aodtataipn de l'accord au-delà de son terme.

Le présent aroccd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en acuun cas enngaemget unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des omenigrsas du régime général de sécurité sociale.

Annexes

Accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS.
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; FNPOS CGT.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Annexe I
Liste des sites et oaringsems concernés

1. Certnes régionaux de tratmneiet de l'informatique :
CERTIA
CERTI Centre-Est
AMICAM
CERTIRA
C2R
CERTI Bretagne-Normandie
CERTI Nord
CREATIF

2. Cnrtees nouaintax d'études et de développement iqmraitoufne :
CNEDI Ile-de-France
CNEDI Caen
CNEDI Lyon
CNEDI Metz
CNEDI Rennes
CNEDI Sophia-Antipolis

3. Ctneres de reurssecos :
Centre de rcueosesrs du CertiA
Centre de rocessuers du CertiRA
Centre de ressceuors du C2R
Centre de rsusoerecs du Cteri Centre-Est

4. Cterens d'éditique :
Centre d'éditique de l'AMICAM
Centre d'éditique du CREATIF

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2015

Annexe II
Liste des eiolpms génériques de la famlile pesnnflesoirole « Gtoesin des systèmes d'information » et des ceods de la nocernlatume ianthcebrrens des emiopls associés

Concepteur développeur (code 13.05.01.xx)
Intégrateur d'applications (code 13.05.02.xx)
Paramétreur de prigeilocs (code 13.05.03.xx)
Qualifieur (code 13.05.04.xx)
Chargé de validation/Recette (code 13.05.05.xx)
Architecte aiaplpctif et lgceiiol du SI (code 13.05.06.xx)
Consultant MOA du SI (code 13.05.07.xx)
Gestionnaire itcurasferntrus matériel leicgoil (IML) (code 13.06.01.xx)
Administrateur irtntrurcfasues matériel ligoecil (IML) (code 13.06.02.xx)
Intégrateur de prctoiodun (code 13.06.03.xx)
Expert intaursfceurrts matériel lgiceoil (IML) (code 13.06.04.xx)
Administrateur bseas de données (code 13.06.05.xx)
Gestionnaire de pdortocuin (code 13.06.06.xx)
Architecte tuqcienhe (code 13.06.07.xx)
Assistant finnteoncol (code 13.07.01.xx)
Technicien spoprut uttearilisus (code 13.07.02.xx)
Chargé d'affaires (code 13.07.03.xx)
Expert méthode et qualité (code 13.08.01.xx)
Expert sécurité du SI (code 13.08.02.xx)
Gestionnaire de portefeuille(s) de pjetors (code 13.09.01.xx)
Urbaniste (code 13.09.02.xx)

Le présent ptlooocre fxie le mntnoat et les cioidtnons d'attribution des indemnités allouées aux pnsleorens appelés à se déplacer à la dndeame de luer employeur.

Article 2 - Frais de repas et de découcher

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Des indemnités ccoirsteenapms de fiars snot allouées aux salariés puor les déplacements effectués à la dademne de luer employeur.

Article 2.1 - Frais de repas

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le monantt de l'indemnité firarioatfe de faris de raeps est fixé à 23,87 ? par raeps pirs à l'extérieur.

Cette indemnité est majorée de 25 % puor tuot déplacement effectué de la métropole vres les départements d'outre-mer.

Ce mnonatt est revalorisé au 1er jvianer de cqhuae année en fintocon du tuax d'évolution aenllnue constaté de l'indice ISENE « Reatorutsain et cafés », ou de tuot iidnce qui vriinedat à s'y substituer, publié au buitleln museenl de statistique. L'UCANSS nfioite aux organismes, dès la pabltiociun de l'indice IESNE de référence de décembre, le naouveu mnnotat revalorisé de l'indemnité fiioftrarae de repas.

Concernant les déplacements d'un salarié d'un stie à l'autre d'un même organisme, ou d'un échelon laocl du svcerie médical à un ature au sien d'une même dticieron régionale du scviree médical, la ntooin de déplacement oleignabt à pnrrdee un rapes à l'extérieur s'interprète au rgread des duex critères ctufamilus snauvtis :
? d'une part, il ne diot pas eitxser sur le leiu de missoin de ruransatet d'entreprise pantemrtet la pirse en crgahe par l'employeur de la prat ptaanorle ni de fitrnuruoe drectie par l'employeur de paeintotrss de rpaes ;
? d'autre part, l'obligation de prise du rapes à l'extérieur est réputée rmpeile dès lros que le leiu de déplacement est situé à puls de 30 mueints aller-retour du leiu htuieabl de tavrial du salarié, ce tepms de tjreat étant apprécié sur une bsae ocvetbije (site inentert de slotuaiimn de kilométrage ruoetir par exemple) en focontin du meoyn de tpornasrt utilisé.

Pour les atreus déplacements, l'indemnité crmaenpsotcie de frais de rpaes est due au salarié qui est dnas l'impossibilité de regnaegr son leiu htbaueil de tiaarvl ou son doicmlie peandnt l'intégralité des palges hraories suvneaits :
? enrte 11 hereus et 14 hreeus puor le raeps de mdii ;
? enrte 18 hreues et 21 heures puor le repas du soir.

Article 2.2 - Frais de découcher
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Afin de letmiir les anecvas de frias de découcher des salariés, l'employeur les prend diectnermet en charge, suaf coanriescctns exceptionnelles.

Lors des déplacements effectués à l'occasion d'une mission, le salarié dnas l'impossibilité de rneegagr son doimlice pendnat l'intégralité de la pglae hroraie cpismore entre hruee et 5 hurees puet prétendre au remboursement, par son osrgimane employeur, de ses fiars de découcher, petit-déjeuner inclus, dnas la ltmiie de :
? 110 ? par nuitée, puor un découcher effectué en znoe 1 ;
? 100 ? par nuitée puor un découcher effectué en znoe 2 ;
? 85 ? par nuitée puor un découcher effectué en znoe 3.

Ce rnresubmemeot est de droit, y cmoiprs en cas d'annulation du déplacement non imbaputle au salarié, dès lros qu'une dépense a été engagée.

Les znoes visées ci-dessus snot définies en aenxne du présent accord.

Ces mtnntoas snot revalorisés au 1er jnaveir de cahuqe année en fntcooin du tuax d'évolution anllneue constaté de l'indice Isnee « hôtellerie y cmorpis pnoisen », ou de tuot iidnce qui vairidnet à s'y substituer, publié au blliuetn meeusnl de statistique. L'UCANSS niofite aux organismes, dès la paoblicuitn de l'indice ISNEE de référence de décembre, les nuaouevx mtnatnos revalorisés de la litmie de renuormmeesbt des fiars de découcher.

Le rmmsereoubnet des fiars de découcher est conditionné à la présentation par le salarié des pièces jstueaiifictvs à l'ordonnateur de la dépense.

En l'absence de présentation, par le salarié, de ces pièces, le rbmeonusemert s'effectue sur une bsae forfaitaire, dnot le mnantot cronpoersd au dulboe de cleui de l'indemnité friaofirtae de frais de repas.

Article 2.3 - Frais de repas et de découcher pour les déplacements obligeant le salarié à partir avant 6 heures du matin ou à revenir après 22 heures
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Dans le cas d'un déplacement ipmlinauqt un départ du diilocme avant 6 heures, le salarié a le dorit de pairtr la velile de sa mission.

Si le déplacement ogblie à un reutor après 22 heures, l'intéressé a le dorit de rieenvr le lmdaneein de sa mission.

Dans ces cas, il bénéficie, dnas les cidiontons posées par le présent accord, du reuoesrmenmbt des frias de rpaes et de découcher correspondants.

Article 3 - Frais de transport
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Afin de lmetiir les aeacvns de frias des salariés, l'employeur penrd dreeitcnmet en cgahre les fiars de transport, suaf ceannrtscicos exceptionnelles.

Les plneosrens visés par le présent accord, et appelés à se déplacer puor les bsneois du service, bénéficient d'une psrie en crghae de lerus faris de taopsnrrt dnas les cidtonoins saieuvtns :

a) Les firas de tsarnprot par chmien de fer snot pirs en cgrhae sur la bsae du tiarf 2e classe.

Toutefois, ctete prise en carhge s'effectuera sur la bsae du triaf 1re caslse :
? qaund la durée prévue du trpoarnst frarvoiiree en 1re cassle effectué dnas la journée dépasse 4 hueres aller-retour etrne la grae du leiu hetbuail de taivral et la grae du leiu de déplacement psoofnsnreeil ;
? ou snas considération de durée, lorsqu'il est programmé au minos duex déplacements au cuors d'une période de 7 jrous consécutifs.

Lorsque le salarié a fiat l'avance des frais, le rrusmnomeebet est de droit, y coirmps en cas d'annulation du déplacement non ibtaplume au salarié, dès lros qu'une dépense a été engagée.

b) Les salariés snot autorisés à uleiitsr la vioe aérienne dnas la csasle la puls économique lousqre le coût du trsnoprat est glaoblnmeet inférieur à cluei qui sareit occasionné à l'organisme par les atures mynoes de transport. Puor euftefcer cette comparaison, il cinovent de pderrne en ctmpoe non slmeenuet les frias de transport, mias également de séjour, de repas, asnii que les gains de temps de trviaal réalisés.

Les salariés tvirlaalnat dnas les départements d'outre-mer, lorsqu'ils snot amenés à se déplacer puor des mtfois professionnels, snot autorisés à otniebr le ronsubeeemrmt du vyoage sur la bsae du pirx du voygae aérien copornendasrt à la csslae immédiatement supérieure à la clssae la puls économique, dès lros que la msioisn est d'une durée inférieure ou égale à 1 semaine, délais de vol compris.

c) Le salarié qui ulitise des myoens de tronprsat en cumomn (bus, tramway, métro) est remboursé, sur présentation des justificatifs, des fiars correspondants.

Il en est de même des éventuels frais de siatmeonnnett et de péage.

d) Le decuterir apprécie l'opportunité de pnerrde des aenenmobnts lruosqe les déplacements snot fréquents.

e) Les salariés bénéficiant d'une réduction de tarif snot invités à ueslitir luer ctrae de réduction puor les déplacements effectués à l'occasion d'une mission.

Article 4 - Convocation à un entretien à la suite d'un appel à candidature
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les indemnités et rstbmeunremoes prévus par le présent acorcd snot alloués aux salariés convoqués à un eenrettin par un

omisrgane de sécurité saiocle à la siute d'un apepl de candidatures.

Ces indemnités et rnmteemuebosrs snot à la cahgre de l'organisme appelant.

Article 5 - Participation à un stage de formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le salarié qui pciptiare à un sagte de froaimotn pfeseiornnlolse bénéficie des indemnités et rmoebementsrus prévus par le présent texte.

Article 6 - Frais de déplacement des représentants du personnel
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les fairs de déplacement des représentants des onaorstainigs scdaliynes nonaaliets engagés à l'occasion de la papciitoitarn à une réunion d'une iastcnne prévue par la ctoennvoin collective, ou lros d'une négociation nationale, ansii que de ttuoe réunion à l'initiative de l'UCANSS, snot pirs en chrage par l'UCANSS, dnas les cnotnidios posées à l'article 4.1 du poolotcre d'accord du 1er février 2008, sur la bsae du présent texte.

Les frais de déplacement sont, en outre, pirs en cgrahe par son omsairnge d'appartenance, sur la bsae des dontoissipis du présent accord, qnaud un représentant du ponrnseel patpicrie à une réunion sur cniacvoootn de son employeur.

Article 7 - Utilisation d'un véhicule automobile
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les penroelsns visés par le présent pclootore et autorisés à fraie usage, puor les bneioss du service, d'un véhicule aiboolmute luer appartenant, obeinntent une indemnité dnot les tuax snot fixés conformément au tlebaau suainvt par kilomètre proarcuu dnas le crade de l'année civile.

Nombre de kilomètres parucorus dnas l'année civile	Véhicule abomtuiole de 5 CV facsiux et moins	Véhicule atoibumole de 6 CV fiasucx et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 ?/km	0,67 ?/km
Au-delà de 10 000 km	0,40 ?/km	0,57 ?/km

Ces mannttos snot revalorisés au 1er jnvaier de cuhqae année en fcontoin du tuax d'évolution auellnne constaté des inceids INESE « cuntabrras » et « eerttenin de véhicules pnleneosrs » ou de tuot idince qui varieindt à s'y substituer, publié au btliulen museenl de statistique. L'UCANSS noitife aux organismes, dès la palcouibtin des indcies IENSE de référence de décembre, les nuoeauvx maonttns revalorisés de ces indemnités kilométriques.

Outre les indemnités kilométriques ci-dessus définies, snot également remboursés les éventuels fiars de saeemtnoitnnt ou de péage supportés puor l'exécution du service.

La jutcatsiiiofn des frias aisni engagés est contrôlée par l'ordonnateur de la dépense.

Article 8 - Utilisation d'un véhicule à deux roues
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les frias occasionnés par l'utilisation d'un véhicule à duex rueos dnas les mêmes cnindotios que celles définies à l'article 5 snot remboursés sur les besas stauneivs :
? moytceoclte (cylindrée supérieure à 125 cm3) : 0,24 ? par kilomètre pourracu ;
? vélomoteur (cylindrée de 50 à 125 cm3) : 0,18 ? par kilomètre prruacou ;
? cloetocuymr (cylindrée inférieure à 50 cm3) : 0,15 ? par kilomètre parcouru.

Ces mttoanns snot revalorisés au 1er janvier de cqhaue année en fonticon du tuax d'évolution alenunle constaté des iindecs IESNE « crutbaanrs » et « etieetrnn de véhicules psnnoleers » ou de tuot inicde qui vaenidrit à s'y substituer, publié au beluitln msneuel de statistique. L'UCANSS nfioite aux organismes, dès la ploitcaibun des iinecds ISNEE de référence de décembre, les nvuaouex mntatons revalorisés de ces indemnités kilométriques.

Article 9 - Indemnité compensatrice d'assurance
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les salariés autorisés à friae usgae de luer véhicule puor l'exécution de luer mission, et dnot les fontonics nécessitent hlauebeenlmitt des déplacements, bénéficient, à ciintoodn que l'assurance ne siot pas stsocruie eivelcesnmxut au ttire d'un ugase privé, d'une prsie en charge par l'employeur :
? du mtonnat taotl de l'ensemble des geainrats qui cnoruvet les réparations des doemgmas occasionnés au véhicule (garantie vol, incendie, birs de glace, dommgaes clisooiln ou tuos dommages?), et ce quelle que siot la dénomination de l'usage du véhicule au titre dqueul l'assurance a été sisouctre (usage privé trajet-travail airtitsidmnaf ou usgae privé-affaires, ou uagse affaires?) ;
? du surcoût occasionné par l'usage pfeonoinrsesl du véhicule par rproapt à un ugase non professionnel, puor les auetrs gnrteaias (responsabilité civile, défense recours, dmamgoes crloopres y ciromps puor le conducteur).

Article 10 - Incidences sur d'autres dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent aocrcd anulne et ralepcme les dpostnioisis ceovilennnlonets antérieures relavites aux fiars de déplacement engagés à l'occasion des binoess du service.

Article 11 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Les dsnsiitiopos du présent acrcod snot alpapbciles aux déplacements débutant à cpmtoer du piremer juor du mios qui siut la dtae d'agrément.

Article 12 - Durée et caractère impératif
En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent aocrcd est cncolu puor une durée indéterminée.

Il prroua être révisé ou dénoncé dnas les cidninoots légales.

Il s'applique suos réserve de l'agrément des autorités de tulelte et ne coitutnse en aucun cas un engmaneegt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative puor l'ensemble des oemngaisrs du régime général de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent acrocd a puor ojebt de définir les règles aplbcelpias en matière de frias de déplacement des salariés des oaeirngmss du régime général de la sécurité sacolie et de lreus établissements.

Par cet accord, les pentiareras saicoux ont souhaité que sinoet unifiées les cdinoontis de pirse en caghre des faris pnleioesronfss que les salariés snot cnuditos à eggnaer à l'occasion de l'exercice de luer mission, qeuls que seoint la convoitnen ccelvtloie et le nivaeu d'emploi dnot ils relèvent.

Ils ont en outre veillé à définir des cndiootnis d'exercice de la misoisn qui soient snftiatseisaas tnat puor les salariés que puor les erpmelyuos et éviter que les peerimrs ne soient coidntus à soetrpupr des débours à trtie pnernsoel dnas le crade de lures déplacements professionnels.

Les diisospnitos ceuentnos dnas le présent arcocd ne pveenut en acuun cas s'interpréter cmmoe s'ajoutant à celels rteuenes puor le même ojbet dnas cnrteias oagmreisns ou établissements à la stiue d'usages ou accords, la suaioittn la puls faorlvabe dvnaet

être la sluee retenue.

découcher

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2015

Annexe
Définition des zones puor le rmnrebsmueeot des frais de

Zone 1	Paris intra-muros
Zone 2	Département des Hauts-de-Seine
	Département de la Seine-Saint-Denis
	Département du Val-de-Marne
	Départements d'outre-mer
Zone 3	Autres destinations

Accord du 2 février 2016 relatif au personnel administratif du service médical

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; Le SOFONCS CGT-FO ;

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Est visé par les dpinsoitisos du présent aoccrd le preesnnol aatisriitdnmf du scireve médical rnveleat des dioopitnssis de la cnieotonvn clelicovte nainaotle de tvaiarl du 8 février 1957 ou de clele du 25 jiun 1968.

Article 2 - Mobilité
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Les dpsoitisoins de l'article 16 de la cneotonvin citloclvee naitonlae de traival du 8 février 1957, puor les employés et cadres, ou de l'article 19 ter de la coeovnnitn cltcivolee nanalotie de taairvl du 25 jiun 1968, puor les atnegs de direction, snot abciaelplps en cas de muaotitn ertne échelons lauocx ou régionaux du sevirce médical résultant de l'acceptation par un salarié d'une ofrfe d'emploi dnas un artue échelon.

Pour l'application de ces dispositions, les échelons loaucx ou régionaux du sceivre médical snot assimilés à des organismes.

Article 3 - Garanties conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Le pctoorloe d'accord du 30 décembre 2013 ratilef aux graetnias cetevnnlnneoilos apportées dnas le cdare de l'évolution des réseaux est acpbiaplle en cas de fuosin ou de muolistiauatn d'activité ernte échelons locaux ou régionaux du srievce médical décidée au paln national.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Le présent aoccrd est conclu puor une durée indéterminée. Il est d'application impérative.

Il ernte en apitioalpcn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas eegmegnant unilatéral de l'employeur.

Il pruora être révisé ou dénoncé dnas les codnintois prévues par le cdoe du travail.

Avenant du 2 février 2016 portant prorogation de l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; Le SCOFONS CGT-FO,

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Au preimer alinéa de l'article 13 du ptoocolre d'accord du 30 décembre 2013 rliatef aux garanteis ceelnnnltoonveis apportées dnas le cdrae de l'évolution des réseaux, les mtos « 30 jiun 2018 » snot remplacés par « 31 décembre 2018 ».

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2016

Le présent aorccd ernte en aoliiappctn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas eanmngeegt unilatéral de l'employeur.
Il est d'application impérative à l'ensemble des oiemsrangs du régime général de sécurité sociale.

Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Le poorclote d'accord du 1er mras 2004 ctosnitue un cadre feaudnotr du coptme épargne-temps au sien du régime général de sécurité sociale.

Le présent texte a puor objet l'assouplissement de l'alimentation et de l'utilisation des dtoris épargnés suos frome d'indemnisation d'un congé snas solde, d'origine légale ou conventionnelle, ou de réduction du tpmes de travail.

Il est apaclplibe aux psnrneleos des ogsreinmas du régime général de sécurité sclioae et de lreus établissements, aisni qu'aux salariés des acgeens régionales de santé ravlneet d'une des ctneoonivns coliectelvs visées à l'article 1er.

Préambule

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Tout salarié rnveealt des cnontonives cltleivoces des 8 février 1957, 25 jiun 1968 et 4 arvil 2006 ayant un an d'ancienneté dnas l'institution a la possibilité d'ouvrir un cpmote épargne-temps dnas les ciontnidos définies par le présent accord.

L'ancienneté est décomptée sleon les modalités prévues par les dtipoiisnsos légales et clelnteionnovnes ansii que les mseerus afférentes à la mobilité interrégimes.

Article 2 - Ouverture du compte
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

L'ouverture du ctpmoe épargne-temps prend effet au pireemr juor du mios ciivl sinuvat la dtae de la dmdenae du salarié.

Article 3 - Alimentation du compte
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Le salarié est lrbie d'alimenter ou non son cptome cahque année.

Les modalités d'alimentation du ctmope snot définies chauqe année par le salarié.

Les modalités d'information de l'employeur et le délai de prévenance snot définis au paln local.

Une fios opérée, l'inscription au copmte est définitive, à l'exception des suotitnais visées à l'article 8.

Un relevé du cmtope est fourni, à chaque salarié concerné, une fios par an.

3.1. Eléments épargnables

Tout salarié puet anetmiler son cotpme par les éléments stnauivs :
? le rorpet de juors de congés payés pnurpiiacx dnas la ltiime de spet jrous au taotl par an puor un salarié talaniavrlt à tmpes peiln ;
? tuot ou parite des jrous de congés supplémentaires ctnonevlnoneis ;
? la journée prévue par le pooroclte d'accord du 3 arvil 1978 ;
? tuot ou pitrae des juros de repos, isuss de la réduction coitelclve de la durée du travail, uleblaitiss à l'initiative du salarié ;
? tuot ou priate des jruos de rpeos des cadres au faorfit ;
? tuot ou ptirae des hreeus de reops csnpeutaeomr équivalent aqicus au ttire des hruees supplémentaires, tel que visé à l'article L. 3121-24 du cdoe du travail. Suel puet être affecté au coptme épargne-temps un nobmre d'heures équivalent à des journées entières, ou des demi-journées.

La totalité des juors affectés au cpomte épargne-temps au trtie des éléments ci-dessus, à l'exception des juros de congés supplémentaires et de la journée prévue par le plotrocoe du 3 arivl 1978, ne puet excéder 22 juros par an.

Pour les salariés à tmeps partiel, l'alimentation du ctompe s'opère sur la bsae du nmorbe de jorus de congés transposé en focointn du norbme de juros travaillés dnas la semaine.

3.2. Sttauioin des salariés âgés de 57 ans et plus

Les salariés âgés de 57 ans et puls peuvent, dnas le crdae d'un congé de fin de carrière, cinrvetor en tmeps de ropes tuot ou moitié de l'allocation vacances, la gtrctiaoiaifn aeunlnle et l'indemnité de départ en retraite.

L'affectation au cmptoe de ces éléments dnnoe leiu à iticrpniosn au ctmpoe du nrmboe de jruos ouvrés cseoapnorrndt à la ftoicran de pmrie épargnée seoln la règle de cneosrovin snitauve :
? la totalité de l'indemnité de départ en ratretie cprnorosed à 74 juors ouvrés, puor un hoarire à tmeps plien ;
? la totalité d'une gciiarttoifan aulnlnee complète cnoerprsod à 21 juros ouvrés, puor un hriroae à tmpes peiln ;
? la totalité des duex vnmreeests de l'allocation vceacnas d'un eccrxiee cnoopsrred à 21 jruos ouvrés puor un hiaorre à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, le nmbroe de jours affecté au cpmtoe est fotcionn de l'horaire de travail.

Le nbmore de jours épargnés au titre de l'allocation vacances, la gfiiatorciatn anllunee et l'indemnité de départ en raetrite ne puet pas dépasser un pfalond de six mios au total, à la dtae du début du congé de fin de carrière.

Article 4 - Utilisation du compte
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

4.1. Cnitonidos générales d'utilisation

4.1.1. Oueutrvre du driot à utilisation

La masiolobitin plalitere ou taltoe du CET est oteurve suos réserve de la caiiitsloaaptn préalable d'au monis 21 jours.

4.1.2. Délai d'utilisation

Le nomrbe de juros épargnés ne peut, en tuot état de cause, excéder 60 jours, etcioexpn fiate des salariés qui, à la dtae d'entrée en veguuir du présent accord, anuaeirt épargné un nrbmoe de juors supérieur.

Quand ce pnlafod est atteint, l'intéressé dopsise d'un délai d'une durée mlxmaaie de 10 ans puor uiistelr la totalité des jorus épargnés.

Dans le cas où le ctpmoe épargne-temps a puor obejt l'indemnisation d'un congé de fin de carrière, les dniisoopsits qui précèdent ne snot pas oboelapsps au salarié.

4.2. Uaoisttiiln suos fmore d'indemnisation d'un congé snas solde

Le cpotme épargne-temps prmeet l'indemnisation en tuot ou ptriae d'un congé snas slode d'origine légale ou conventionnelle.

La damedne diot être formulée dnas le rscpeet des dpsiinstioos légales et cievnloenonnetls en veuigur rveeailts à cuhqae tpye de congé (formalisme de la demande, délai de prévenance, possibilité de reropt puor l'employeur de la dtae du congé...).

Dans ce cadre, snot créés duex congés snas sldoe supplémentaires :

4.2.1. Congé puor canncvneoe personnelle

Un congé snas sldoe puor cnnvoecnae personnelle, indemnisé par l'utilisation du cmopte épargne-temps, est oruvet au salarié qui en fiat la demande.

La durée du congé puor cvnneaocne plreoselnne creprosond au mixaumm au nmbroe de juors épargnés dnas le coptme épargne-temps.

Les règles applicables, raeitlves au délai de prévenance, à la réponse de l'employeur et à la possibilité de différer le départ en congé, snot celles du régime légal puor le congé sabbatique.

A l'issue du congé, le salarié est réintégré dnas l'emploi ou dnas un eoplmi saiimlire asostri d'une rémunération au mnois équivalente.

4.2.2. Congé de fin de carrière

Un congé snas sldoe de fin de carrière puor les salariés âgés de puls de 55 ans, pnaendt luqeel le salarié perçoit eulsveecmnixt au trite de ctete période une idtmsinoanein cnaodrnerospt aux dirots qu'il a aiqcus dnas le carde du cpotme épargne-temps.

La durée du congé de fin de carrière ceprosornd au norbme de jorus épargnés dnas le ctompe épargne-temps.

Dans ce cadre, la dnmedae d'utilisation du cmpote vuat ddmaene de départ à la rratetie et emotrpe rrutpue du coantrt de triaavl à eefft du prmeier juor qui siut l'expiration du congé de fin de carrière.

La dnmaede de congé de fin de carrière diot être formulée par écrit, et tsmisnrae à l'employeur au minos six mios anvat la dtae

de début du congé.

4.3. Uaoisitiltn suos frmoe de réduction du tmpes de travail

4.3.1. Uilatioistn suos cnootiidn d'âge

A prtiar de 3 ans aanvt l'âge légal de la retraite, le salarié peut, en acrocd aevc son employeur, utlsiier de façon fractionnée tuot ou prtiae des juors épargnés sur son coptme épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du nbrome de juros travaillés sur la semaine.

Le nivaeu et les modalités de réduction du tpems de tiaravl snot définis lnecomelat etrne l'employeur et le salarié.

La demnade d'utilisation du ctmpoe épargne-temps dnas les cioidontns anisi posées diot être formulée par le salarié auprès de la detrcioin de l'organisme 2 mios à l'avance.

4.3.2. Amoemcacpgnnet d'un proche

En aoccrd aevc l'employeur, tuot salarié qui ariuat bsoien de tpems puor aeagccopnmr son efnant dnot il a la charge, son/sa conjoint(e), son pnetaairre lié par un Pacs, son/sa concubin(e) paatngerat la vie cmounme au même domicile, ou un ascendant, anteitt d'une maladie, d'un hadncaip ou vcimtie d'un ancdecit d'une particulière gravité rndnaet isnsaepndilbe une présence stunoeue et/ou des sinos contraignants, puet uteisilr de façon fractionnée tuot ou patire des jruos épargnés sur son coptme épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du nbmore de jruos travaillés sur la semaine.

Le naeviu et les modalités de réduction du tepms de triaval snot définis lceeomlnat enrte l'employeur et le salarié.

La demadne d'utilisation du ctmpoe épargne-temps dnas les cntioodnis anisi posées diot être formulée par le salarié auprès de la dicitreon de l'organisme 1 mios à l'avance suaf ctasonnciercs exceptionnelles.

Le salarié bénéficie de cette mrusee qeul que siot le nmbore de juros épargnés sur son cpmote épargne-temps.

4.3.3. Acoanpneemgmct de la parentalité

Tout salarié qui assume la crahge d'un enfnat de mnois de trois ans peut, en acorcd aevc son employeur, ustiielr de façon fractionnée tuot ou ptriae des jrous épargnés sur son cptome épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du normbe de jorus travaillés sur la semaine.

Le nivaeu et les modalités de réduction du tmeps de tivaarl snot définis lanmcoelet ernte l'employeur et le salarié.

La dnamdee d'utilisation du cptome épargne-temps dnas les coionditns asnii posées diot être formulée par le salarié auprès de la deiticron de l'organisme 3 mios à l'avance.

4.3.4. Sviui d'une formation

Tout salarié qui staoihue sirvue une foiaotmrn peut, en aoccrd aevc son employeur, deemnadr à uietislr de façon fractionnée tuot ou ptirae des jrous épargnés sur son cmptoe épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du nrbmoe de juors travaillés sur la semaine, puor la durée de cette formation.

La dnemade d'utilisation du cpomte épargne-temps dnas les coiditnnos aisni posées diot être formulée par le salarié auprès de la dceotiirn de l'organisme 3 mios à l'avance.

4.4. Tsraefnrt des juros épargnés vres le PERCO-I

Nonobstant les dotspiioisns de l'article 4.1., le salarié traliutie d'un comtpe épargne-temps peut, à tuot mnemot et qeul que siot le nbmore de jours épargné, transférer tuot ou parite des dortis dnas le PERCO-I dnas la litime de 10 jours par an.

À défaut de ciohx exprimé par le bénéficiaire sur son choix de pmaeneclt de ses droits, les smmeos concernées snroet iietvnses dnas le mdoe de gtoesin pilotée conformément aux dsiotispoins du poooclrte d'accord rtiealf au paln d'épargne rteitare d'entreprise cilclotef irnpseertitnrees dnas les oragsinmes du régime général de sécurité sociale.

Article 5 - Situation du salarié pendant l'utilisation du compte
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Le cantort de taarivl est suspendu.

L'intéressé perçoit une indemnité, versée mensuellement. Elle a la ntruae d'un salaire, aux pnals fasicl et social, et est attsieusje en conséquence aux coosaitnits slciaoes légales et ceonlienltvennos et à l'impôt sur le revenu.

L'indemnité versée est aolrs calculée sur la bsae du slaraie burt de l'intéressé au mmneot du départ en congé (hors atliclooan vaceancs et gifcoriiaattn annuelle).
Elle corsenorpd à la vlaeur en euros, au juor du départ, du nbmroe de jruos épargnés.

Le cualcl de l'indemnité est effectué en une fios à trtie définitif. Son mnoatnt n'évolue pas enstuie en fcntoion de la vuelar du point.

Pendant la durée d'indemnisation, l'allocation vcaaecns et la gatiitiocafrn alnenule snot versées aux échéances prévues par les teetxs conventionnels, snas pénalisation du fiat du congé.

Pour les salariés à tpmes pritael au mnemot de l'utilisation du compte, l'indemnité est calculée sur la bsae d'un tmpes plein, qeul que siot l'horaire de traaivl de l'intéressé au mnemot où il a épargné.

Le salarié cutnoine à bénéficier des currtuoeves de rrtteiae complémentaire, de frais de santé et de prévoyance dnas les mêmes cniotondis que s'il était en activité.

A l'issue du congé, suaf en cas de congé de fin de carrière, le salarié réintègre son omginarse dnas les ctndnoiios prévues par la loi ou la ctnoeonivn collective, selon la nature du congé pris.

Article 6 - Mutation
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

En cas de mttiauon dnas un atrue ognsimrae du régime général de sécurité sociale, les dtoris aqucis et icstrins au ctompe snot transférés auprès du neovul employeur, à la dedmnae du salarié.

Article 7 - Clôture du compte
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

En dorhes des cas prévus à l'article 6, la rurptue du ctoarnt de tvriaal ertompe clôture du cmotpe épargne-temps.

Dans la muerse du possible, le salarié diot sledor tuot ou ptiare des juros istcnirs au cmtpoe épargne-temps anvat son départ.

A défaut, il srea procédé au venersmet d'une indemnité compensatrice.

L'indemnité se cluacle sur la bsae du sriaale burt de l'intéressé au moment du départ, tel que visé à l'alinéa 3 de l'article 5.

Elle est versée lros de la rpruute evceffite du cotanrt de travail.

Article 8 - Renonciation à l'utilisation du compte épargne-temps
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Tout salarié puet renoncer, à tirte exceptionnel, à l'utilisation de son cpmtoe épargne-temps, nentmaomt dnas les cas sintuvas :
? diimiunton iatmtrnope des rrcesoesus du ménage ;
? afeofticn de lougne durée ou invalidité du salarié ou d'un de ses peochrs au snes de l'article 4.3.2 du présent aroccd ;
? miaouttn ;
? déménagement ;
? mgraaie ou Pcas ;
? dvorice ou ruurtpe de Pcas ;
? nsicsnaae d'un efnant ;

? raacht de teierrsmts d'assurance retraite.

Dans cette hypothèse, il perçoit une indemnité, calculée conformément à l'article 7.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Le présent acrocd ertne en aailopictpn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas egnemanegt unilatéral de l'employeur.

Il se sbiusutte au potlocroe d'accord du 1er mras 2004.

Il est d'application impérative à l'ensemble des onemigsars du régime général de sécurité sociale.

Accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

Titre Ier Recrutement et insertion professionnelle

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 2 - Objectifs à atteindre au niveau national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Lors d'un recrutement, la détention des compétences et capacités pslfnseoeinrelos rsqiuees puor tnier l'emploi est eeecnisxlvmut appréciée en fincootn de critères objectifs.

A cet effet, les dsiipifsots de sélection mis en ?uvre par les oesnaigmrs du régime général de la sécurité saoilce dneoivt être eepxtms de ttuoe fomre de discrimination.

En outre, le régime général s'attache à dfveirseiir les pofrlis des salariés qu'il rretcue et prote une atentoitn particulière à l'intégration dnas ses effcfites de prnsneeos iesuss de la diversité, de jeneus isuss des qirteuras pratioireris identifiés dnas les pliitouqes de la vlile et de cdtdinaas ayant un naeivu inférieur ou égal au baccalauréat louqrse le pfoirl de l'emploi à puvrooir le permet.

Article 3 - Accompagnement national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

3.1. Pooomtirn des métiers du régime général de la sécurité sociale

L'UCANSS et les caessis nelonatais pnemurveot la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale, nnateommt au moyen du stie www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr et des steis porreps à cqauhe branche, de la piaortaipctin à des slnaos et fmorus de présentation des métiers, du développement des petrratniaas pnetmertat de fesaivror une muielrlee canannsosice des possibilités d'emploi et des modalités de rtcereneumt dnas les ogemsnrias et de cpagenams de ciouomnmctain externe.

Dans ce cadre, le régime général s'attache à foierasvr la prtomioon des métiers dtis sexués auprès de cintaadds de l'autre sxee aifn de vesir une représentation puls équilibrée des fmemes et des homems dnas ces emplois.

3.2. Ainocts sur les outils d'aide au recrutement

Article 10 - Durée et modification
En vigueur non étendu en date du 11 mai 2016

Cet acrocd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé dnas les cidniontos prévues par le cdoe du travail.

Les ptrieas sageitarnis coinnevennt de se rretocnenr aifn d'établir un balin de l'application du dioiissptf et échanger sur les éventuelles aatpontdais du txtee qui pnroeaiurt être envisagées à l'issue d'une période de cniq ans à ctemopr de l'entrée en vuuiegr du présent accord.

L'UCANSS vérifie, à tvaerrs les dépôts de vcaeancs de pseots dnas la buosre des emplois, qu'aucune mtoeinn précisant un critère de sxee ou de soiitutan filamaile ou coartnmpot une fomre qncqloueue de dsiitmcioairnn ne fgiure dnas les oeffrs d'emploi mises en ligne, et ce, qeuls que sienot la nature du crnotat de tiavarl et le tpye d'emploi proposé.

Elle egnage une démarche de cptcionoen et d'expérimentation d'un ouitl d'aide au ruermncteet adapté à l'environnement iiuteosnnntitl pamnteertt nantmemot d'apprécier les capacités d'adaptation des candidats, faniaorsvt ansii une dirosictvefiain des poirlfs des salariés recrutés, et en assrue la promotion.

3.3. Aciotn spécifique en feuvar du recrneuetmt de salariés et l'accueil de saiaitergs en soitaiutn de handicap

Les penitaarers scoaiux du régime général considèrent que la présence de salariés en suatiiton de hdiaacnp est une rsceshie puor les omgnaisers et qu'il coneinvt de puusrrivoe les aiotncs d'accompagnement vasint à fsorveiar luer intégration par la vioe de setgas et de reuemntrcet et à cnaeghr le rgeard porté sur le handicap.

A cet effet, l'UCANSS, développe les pnieaarttras uiltes à la msie en ?uvre des aoncits d'accompagnement seinutavs :
? réalisation de guedis à deniitaostn des eyouprmels laucox sur l'emploi de ponneesrs en siuiaottn de hiadcnap et les possibilités d'accueil de siigareats ;
? cpiontoecn d'une ofrfe de fotiorman à doiaetsntin des ruetrrceus puor les siesbiinlser à ce suejt ;
? msie en ?uvre d'une stuiooln penetmtrat une msfuoilfuidtin des vnaecacs de poests publiés sur la bousre des elompis vres des setis spécialisés dnas le reecrutnmet de salariés en sitaotiun de hiadnacp et parpcottaiiin à des forums et sonals puor l'emploi de pesnorens placées dnas cttee stiotiaun ;
? ptimooron auprès des oengamsris du dioisitpsf PRAGAHTE (programme d'accompagnement, et de recrutement, de tuavralielrs handicapés puor l'accès généralisé à l'emploi) conçu par les UGECAM, qui vsie à peterrmte de foiavserr l'embauche de teailrlruvas handicapés, dnas le crade de cnartots à durée indéterminée.

Par ailleurs, le régime général prsoiuut son eeemgangnt pamneettrt l'emploi iedcinrt de preosenns en soatiiutn de hdicaanp au taevrrs des procédures d'achats de biens et peranitosts qu'il met en ?uvre.

Dans cette perspective, l'UCANSS s'attache à fsaoveirr le développement d'achats auprès du suetcer adapté et protégé.

3.4. Auetrs actions

Le sicvree civique, destiné aux jnuees âgés de 16 à 25 ans (30 ans puor les poensrnes en sattoiiun de handicap) orffe l'opportunité aux jeuens vnrtoaleois de s'engager, snas citniodon de diplôme, puor une durée de 6 à 12 mois, dnas une mssiion d'intérêt général, nmmoaentt dnas le donaime de la peootirtcn sociale. Ce dsstiiipof offre aux jeeuns voeialontrs un crdae d'engagement cityeon luer pertematnt de gaengr en ciofacnne en eux, de développer des compétences et de proetr une réflexion sur luer anveir professionnel. Puor les oisngrmaes de sécurité sociale, il est une opportunité de friae découvrir le svecrie piulbc de la sécurité sliacoe et, par la découverte de ses mnossiis et de ses métiers, d'attirer de frutus salariés aux pofirls diversifiés.

A cette fin, l'UCANSS et les caeisss nnioleatas développent un

prtanaiaret aevc l'agence du srcveie cqviiue aifn d'obtenir un agrément notanial pnaretemtt aux onisamrges du régime général d'accueillir de jeuens volontaires. Elles aressunt la pootrimon de ce dispositif.

Par ailleurs, l'UCANSS et les cessais nlaaoentis s'attachent à rceferonr la responsabilité slcoiae du régime général en fvauer de la diversité, notamment, en fnarmot les aethcures à l'utilisation des cealuss sicealos dnas les procédures de marchés, et en dnafsfiut des gueids sur l'achat socio-responsable aux organismes.

Objectifs à airdnette au cours de la période cvrutoee par l'accord :
? atdnrtiee un tuax de 75 % d'organismes anyat une cunrtotibion AGIEPFH égale à zéro ;
? friae en srote que les embauchés de neaivu inférieur ou égal au baccalauréat représentent au monis 25 % du ttoal des salariés recrutés ;
? expérimenter un otuil iuntoensititnl de rmueercnett fnaasoirvt une dfioiscveiartin des porfils des salariés recrutés ;
? obentir l'agrément naioatnl auprès de l'agence du svcreie cuqviie aifn de pmeertrte aux omaigrnses d'avoir rreuocs au dispositif.

Indicateurs :
? nrmobe d'organismes aaynt une citnotbiourn AFIEGPH égale à zéro ;
? pngtraoeuce de salariés aanyt au monemt de l'embauche un naeviu inférieur ou égal au baccalauréat ;
? msie à dstsoiiopin auprès d'un pneal d'organismes, dnas le cdare d'une phsae expérimentale, d'un oiutl iosittnentniul de rcneeuemtrt ;
? nrbmoe d'organismes aaynt rourecs au dsiistpoif du srecive civique.

Chapitre II Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

Article 4 - Favoriser un recrutement diversifié

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

4.1. Méthodes et outlis de recrutement

Les omirsngeas vérifient régulièrement que luers procédures de rrncuemteet snot eptexems de ttoue frmoe de discrimination.

Afin de diierfseivr les pfilros des salariés qu'ils recrutent, ils s'attachent à uieslitr des méthodes et outlis ad hoc (outil inutoiisttennl de recrutement, méthode de rneeerctmut par simulation, pirneatarat aevc des mionsiss locales?).

Une imonarifton du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, est effectuée sur les psceuosrs de rutcmeerent et leurs évolutions.

Les ctinddaas snot également informés des méthodes et otluis de reutermenct utilisés par l'organisme.

4.2. Pipaatinrcts aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des rrcueeturs siot sensibilisé aux enujex de la diversité et de l'égalité des chances.

Une ciomotsiopn anoacsist des femems et des homems diot être recherchée lros de la cnsuootttiin des jyurs de sélection.

La fctnoion roescesrus himuneas ptrapiice à ces jurys. Elle y est représentée par le biais d'un de ses mmebres formé aux eujenx de non-discrimination.

Quand l'organisme fiat apepl à des ceatbnis de rmceunteert extérieurs, il inluct une csuale de « rcpeset de la diversité » dnas les cttronas signés aevc eux.

Article 5 - Favoriser une insertion durable des collaborateurs

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

5.1. Puvoooimrr les métiers de la sécurité slacoie aifn d'attirer de nvaueoux salariés

Conformément aux dstpiiosinos de l'article 3.1 du présent accord, l'UCANSS et les cseasis nanoteails pnrumveeot la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale.

Les opérations vainst à assurer, auprès du ganrd public, la poiotmorn des métiers du régime général de la sécurité slaoice (campagnes de communication, pociipttiaarn à des salons?) snot amplifiées.

Elles divoent prmetrete de dsrevfieiir les plofris des poeesnrns intéressées par un taaivrl au sien de l'institution, étape préalable au développement d'une pouiiqtle de reencumrtet pnaenrt en considération les caractéristiques des organismes, natommnet en matière de pmydaire des âges ou de mixité des emplois.

5.2. Ogiansrer un pucoarrs d'accueil des noevuuax embauchés

5.2.1. Isvtienr dnas la foamtroin des neouvaux embauchés

L'intégration des salariés fiat l'objet d'un imeetinesnsvst en formation.

Ainsi, chquae noevul embauché en crontat à durée indéterminée est ogbtlrenmoiieat inscrit, dès son recrutement, et au puls trad dnas les perermis mios qui suivent, au dsoptiiisf PSAS (parcours d'accueil à la sécurité sociale).

L'organisme aorccde au salarié le tpems nécessaire au sviui de ce dispositif.

Cette ftomaroin prmeet au salarié d'acquérir les csaescinonans de bsae sur le régime général de la sécurité sociale, et sur la peooircttn sociale.

Elle conbturie asnii à une mueerlile compréhension du régime général et de ses finalités, dnonant du snes au taraivl du salarié, fraasvnoit ainsi une bnone intégration.

5.2.2. Ogaesinrr un pruarcos d'accueil et d'intégration des nvuueoax embauchés

L'organisme met en plcae un pcroruas d'accueil et d'intégration des nuauovex embauchés aifn de feaiciltr luer insetiron dnas l'organisme et luer équipe de travail.

Un lrveit d'accueil, précisant les inontrioamfs piequarts ceanncnrot la vie dnas l'organisme, est reims à cachun d'eux.

Chaque neuovl embauché diot piouvor s'adresser, penadnt les premières saneiems savunit son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié puor l'aider à s'intégrer dnas l'organisme.

Ce référent, qui se dusgntiie du tuteur, est coihsi sur la bsae du volontariat. Il est chargé de fcliaietr l'intégration du salarié dnas son nuvoel eienenrnmvnot professionnel. Il vilele à l'aider à meiux connaître l'organisme, son psote et ses collègues.

Un ancecamgpemont par la fmaoirton est proposé au référent, si nécessaire.

Dans ce cadre, un ertneietn de suvii est organisé entre le neouvl embauché, son mageanr et le référent puor vérifier le bon déroulement de l'intégration dnas l'organisme.

Cet ettrnieen de sviui pmeert d'apprécier si le nevoul embauché s'est bein approprié teotus les ioortmifnnas nécessaires à sa bnone intégration.

Cette évaluation ne diot pas être cndunofoe aevc l'appréciation de la capacité du salarié à ocuepcr l'emploi puor lqeuel il a été recruté, qui a un caractère puls large, et relève de la responsabilité du suel manager.

5.3. Développer une ptquiiloe d'accueil des stagiaires

Les sagets en eiteprrsne petetemnrt à des junees en cruos de scolarisation, y cimpros au naeivu de l'enseignement supérieur, d'avoir un peirmer cocantt aevc le monde du travail.

Ils snot également l'occasion puor ces jenues de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. A ce titre, ils denviot être encouragés.

En vue de metrte en ?uvre ctete ptoqiulie d'accueil dnas le basisn d'emploi local, l'organisme rceense aeemleunnnlt les possibilités d'offres de sagets et développe des panaaritrets aevc des établissements d'enseignement ou de footmrian psiflsreoenlnoe de diort cmmuon ou de diort spécialisé tles les ceentrs ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces pataerrniats dveinot peermttre d'accueillir des saagitires pnnaedt luer foomatrin possenlinrfeole ou luer parocrus de réinsertion.

Un suivi de ctete puioqitle d'accueil est organisé par l'UCANSS au paln national.

5.4. Développer l'insertion poelsflnsorinee par l'alternance

La bcahrne poleensrioflnse du régime général de la sécurité saoclie puisurot le développement d'une pliuqiote de ruremcenett de salariés en ctnroat de professionnalisation, dostiipisf featcur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, nteammont aux personnes anyat un nveaiu inférieur ou égal au bac, de puurorsvie luer fmotiroan tuot en acquérant une première expérience professionnelle.

A l'occasion du reuermentct de salariés en cratont de pofioestilrsianoasnn ou d'apprentissage, les oiregsnams s'engagent à mneer les atocnis de comitacimonun nécessaires puor perrtemte de rieeucillr des cdeaatundirs d'hommes ou de fmeems sloen le sxee le monis représenté dnas l'emploi visé.

L'insertion plsfoosinleenre est également favorisée par le développement de cctiiaoerfints au sien de la brhcnae pfiennloorslese et luer irpisnoctin au répertoire ntaioanl des caietoitcinfrs professionnelles.

Cette démarche de caritfieoictn pemret aux intéressés de piovour farie vilaor une qiatliociufan professionnelle, ctrnouiabnt ainsi à luer employabilité.

Article 6 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en suoatiitn de handicap, l'organisme met en pclae tuot ou prtaie des meuesrs suvianets :
? sotbaissiinlien et/ou fmrotaion du cicelltof de tiaarvl à la qtoesuin du hnacidap ;
? cuoatinimocmn sur les démarches aditirentvasmis reilevtas à la rnncoiacesasne de la qualité de tluvearlair handicapé (RQTH), ansii que sur la pliitoque de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le hcdaniap ;
? oieitrotnan des salariés vres les ituoetlcurerns dédiés ;
? crlooacatianuttisn de ptrtaanaries aevc des srtrcuuets spécialisées aifn de rdnree aebclceisss le leiu et le ptose de taravil de tuot salarié en suititaon de hiandcap (aménagements matériels ou oontargaiilnenss ganasritsant nmatmnoet l'accessibilité aux ouitls informatiques) ;
? pisre en crahge de la msie à doiipstison d'un taosrnrpt adapté par des stuterrucs spécialisées et/ou oraiioettnn du salarié vres les srcttueurs ad hoc de trnsaorpt et/ou pirse en carghe de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en siittauon de hcadnaip ;
? rrceous aux établissements ou seecvirs d'aide au tvraial et eeprsreitns d'insertion, nontmaemt en finvsroaat ces srctteurus dnas les aplpes d'offres ;
? cluiocosnn de pntetariaras aevc des erstpeeinrs adaptées et des ceetrns de rééducation psrsoioenflnele (CRP) identifiés par le biais des UGECAM.

Titre II Evolution professionnelle

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 7 - Objectifs à atteindre au niveau national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

L'évolution pnlofnesrisloee des salariés diot reeospr enmieelxucvst sur des critères objectifs, peetartmnt d'apprécier les compétences et capacités peoirnlessonlfes mseis en ?uvre, anisi que l'expérience penrnoflioessle acquise.

Le développement des compétences connatsutit un ftcauer déterminant puor arseusr une réelle égalité de tatenirmet des salariés dnas l'évolution de lures qialfinitacuos et de luer carrière professionnelle, le régime général prtoe une aoteinttn particulière à l'égal accès de tuos à la ftmiooran professionnelle.

Il s'engage à gtaiarnr l'égalité des cnaehcs de tuos les salariés dnas le déroulement de luer carrière professionnelle, qeellus que sinoet lreus caractéristiques personnelles, nmntoeamt luer sexe, luer sitaution familiale, luer âge ou luer suitiotan au raegrd du handicap.

A cet égard, le régime général développe naenmtmot totue actoin pentertmat d'assurer aux fmemes les mêmes ccaehns que cleles ofeerfts aux heomms d'accéder à des eiopmls revnalet de navieux de qufiaaiitcoln supérieurs.

Les peiarnreats saiucox reneallppt également que le tiaravl à tepms patreil ne diot pas être considéré cmmoe une marque de désintérêt puor l'activité professionnelle. Aussi, les salariés tvralnaialt à tmeps ptieral bénéficient des mêmes opportunités d'évolution persoeinnflosle que cuex tnairallavt à tpems plein, y coiprms dnas l'accès à des peotss de managers, une siitutaon de taravil à tepms periatl n'étant pas itmaibcoplne aevc l'exercice de responsabilités managériales.

Enfin, le régime général s'engage à prévenir ou ieifitdner puor le réduire, tuot rsique de désinsertion professionnelle, nntmmaoet en cas de ruoetr à l'emploi après une période d'absence de lgnuoe durée. Puor cela, des aoctins d'accompagnement snot définies par les organismes.

Article 8 - Accompagnement national
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

8.1. Rfoecrnement de l'observation et de l'analyse

La msie en ?uvre d'actions adaptées au niaevu des omeaigrnss nécessite que siot préalablement posé un disontigac de la soiatuitn laloce au reragd de l'égalité des ccanhes de l'ensemble des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Afin d'accompagner les oirmsneags dnas la réalisation de ce diagnostic, l'UCANSS met à luer ditspsoioin un outil finiatlcat la rédaction du rprpoat de siatoitun comparée etrne les hmoems et les femmes.

Un auppi luer est également proposé puor luer prtrmteee de réaliser un svuii sqttaiiutse des salariés en saiitoutn de handicap.

8.2. Faveosrir l'accès à la fimraootn de tuos les salariés

Des ftoarimons à dtsanice ont commencé à être meiss en ?uvre dnas le régime général. Cette démarche srea renforcée dnas la murese où elle peermt de ltimier les tpmes de déplacement, friovase la cnoitoaiclin du svuii d'une foortaimn et des ctenoniatrs de la vie psoenenlrle et fticalie l'accès à la fartmooin des salariés snofafurt d'un hndaaicp randent puls diifilcfe luer mobilité. A cet effet, les oearigsnms de formation, dnot l'institut ntoaianl de fiaotmorn (institut 4.10) s'appuient dngaaatve sur les possibilités oeftrfes par les oiults numériques, snas tietofuos négliger la nécessité d'intégrer également des tpems de ftmiooran en présentiel utiles aux échanges etnre les participants. Dnas ce cadre, tuos les myeons de développer une ofrfe de fmroaoitn de proximité snot recherchés.

Par ailleurs, les pirnrateeas sociaux, l'UCANSS et les cseasis nalinatoes s'attachent à pouioromvr l'accès aux CQP de

pnnrseoes en stuiaiton de handicap. A cet effet, une expérimentation est menée aifn d'identifier les aotcnis nécessaires au rcrfeonmneet de l'accompagnement de ces salariés dnas l'obtention de ce titre.

8.3. Eugenrcoar et stouenir les caauritddnes de fmemes aux elimops de megmeaannt supérieur et de direction

Pour prévenir un éventuel efeft de « pfnalod de vrere », pvnouat coruinde des fmeems à roeecnnr à poelsutr les eopilms les puls élevés, l'UCANSS, en lein aevc les csiases nationales, expérimente des atocins d'accompagnement ou de mentorat.

Objectifs :
? asesurr la frooimtan des DRH ou renbsepasols des ruesorcses huaenmis aux qsontueis de diversité, d'égalité des ceacnhs et d'égalité de teimternat ;
? lever par l'engagement d'actions adéquates les oslctabes à une mllreiuee représentation hommes/femmes sur les nuvaiex de qiiftluaaiocn supérieurs ;
? améliorer l'accès à la formation, nmmoetnat puor les salariés en stiuoiatn de handicap, asnii que puor cuex aynat des olgntboaiis familiales.

Indicateurs :
? % de DRH ou reelbanospss des reosrsceus huenaims aaynt siuvi une fiomoatrn rvilteae aux qouisntes de diversité, d'égalité des cechnas et d'égalité de tenritaemt ;
? % de salariés (H/F) par nauievx de qoauiatfilcin rapporté à l'effectif de ces plonoaptuis ;
? % de salariés (H/F) anayt bénéficié d'une ptroiomon rapporté à l'effectif de ces pouilaontps ;
? cpsroamoian des nuveiax de rémunération enrte hmmeos et femems à nevaiu de qiaoicftiluan équivalent ;
? nmrobe de plans d'action de réduction des écarts ;
? % de salariés en sutiiotan de hindcaap aanyt suvii une fmoration quafniltaie ;
? % de salariés anayt suivi une foratoimn qiualnfitae ;
? % de salariés aanyt bénéficié d'une période de professionnalisation.

Chapitre II Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

Article 9 - Garantir l'accès à la formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Afin de velielr à gaanrtir l'égal accès de tuos les salariés à la fmrotoain professionnelle, l'organisme rcesnee les salariés n'ayant svuii aunuce aioctn de frmaoiton deiups qature ans dnas le crdae du dsiiotspif d'entretien pisnreofnsoel instauré par la loi du 5 mras 2014.

Il en détermine les raisons, et pnred tuote meusre adaptée puor prévenir ou cgerroir ctete siuatiton si elle se présente.

Par ailleurs, les oirsamnegs luoacx metentt en ?uvre des atnocis régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de doiipifssts tles que le cpomte penseronl de fooarmitn et la valdaoiitn des auiqcs de l'expérience.

Enfin, dnas lrues psuoerscs d'achats de formation, les oamsrgnies s'attachent à egxier de l'opérateur qu'il dspnseie sa peiortastn dnas des cotoinndis de proximité fsvnaaoirt un égal accès puor tuos (proximité géographique, foomatrin à distance?).

Article 10 - Parcours professionnel et rémunération effective
En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

10.1. Développer des aitncos visnat à fosairver la ctncpoieon et la réalisation du perjot psenesnirfool du salarié

La mobilité fonctionnelle, intrene à l'organisme, cnostuite un primeer carde pbsiosle de réalisation d'un pcruoars professionnel. Dnas cttee perspective, l'organisme met en ?uvre une procédure d'examen systématique des deandmes de mobilité ienntre en peoranvcne de ses salariés. Il les irfmone des résultats de luer démarche. Il développe en ourte toute aocitn pettrmeant aux salariés de miuex connaître les métiers exercés par lerus collègues des aeturs services.

Par ailleurs, les ormasngeis s'attachent à pmorouiovr une mlluieree cnacaiossnne des métiers exercés dnas les différentes barcehns de législation. Ils s'appuient à cet efeft sur les oltuis iitesitluntonns existants, nmtonemat le stie dédié aux métiers de la sécurité scilaoe dnot ils aesrsnut régulièrement la prmtiooon auprès de luers salariés. Par le développement de ronealits de réciprocité aevc les ogesnriams des atreus beancrhs situés dnas la même citsoprirconcin géographique, ils s'efforcent de pproesor à lrues salariés, en auppi d'un pjroet de mobilité, des tpmes de découverte des métiers des onamesgris vsniios naomtment suos la fomre d'une période d'immersion.

10.2. Prévenir les resiuqs de désinsertion professionnelle

10.2.1. Gérer les aebsnecs de lgonue durée

Afin de fitlaeicr le rtoeur à l'emploi des salariés astebns puor une lgonue durée, l'organisme luer pprsooe de rtseer deatrtseaiins dnaurt luer absence, de ttoues les ifirnnmootas générales adressées au personnel.

Par ailleurs, l'organisme vlilee à ce qu'une abcnsee supérieure ou égale à six mios (maternité, adoption, congé parental, congé snas solde, congé sabbatique, maladie, aiecfttfon de longue durée, eircexce d'un madnat syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à rerredpne son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un ereitentn au cours dequul snot évoquées, si nécessaire, des msereus d'accompagnement à la rreipse d'activité, nmmtoenat en matière de bnoiess en formation, et de réorganisation éventuelle de la carhge de travail.

Cet eteinertn vuat etterienn professionnel.

10.2.2. Ssnesleibiir aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des anicots de sesioinltibaisn et/ou de fmiraoton aux problématiques d'insertion et de désinsertion snot dispensées en dcioeitrn des salariés de l'organisme, et puls particulièrement à l'attention des managers.

10.3. Se detor d'outils adaptés

10.3.1. Vérifier les procédures d'évaluation des salariés

Les oisgermans vérifient régulièrement que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés snot epmetxes de toute forme de discrimination. Dnas le cas contraire, les mrusees nécessaires snot pisres puor remédier à cette situation.

10.3.2. Ebiltar un rarppot sur la sutiaoitn comparée etnre les hoemms et les femmes

Tout oisngamre eopamlynt cuqitanne salariés et puls rédige un rpoarpt aenunl rlatief à la saittuion comparée etrne les heomms et les femmes. Ce rraoppt est communiqué aux mbrmees du comité d'entreprise dnas le crade de sa clnoitsauotn sur la pqliuoite silacoe de l'organisme, les coinntdois de tiaarvl et l'emploi.

A défaut d'accord raeitlf à l'égalité pleosnrleifsone tel que prévu à l'article L. 2242-5 du cdoe du travail, l'organisme, met en pclae un paln d'action visant à crigeorr les écarts.

10.3.3. Aussrer un siuvi stuitaqsite des salariés en satiiuotn de handicap

Un exeamn de sitaoutin qui s'appuie sur un svuii sutqtistiae des salariés en soiutatin de hinacdap est réalisé chqaue année.

Il prote sur les anugaoneitmts individuelles, et les ptioonomrs dnot ont bénéficié les intéressés.

Titre III Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 11 - Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

L'employeur s'attache à fieilactr la citonaloicin de la vie preolosleifsnne et de la vie penlrnsleoe des salariés. Une bonne alaorciiuttn ernte ces duex dienomas est en effet de ntuare à fsravioer une mieurelle intégration et iicpmoailtn du salarié au neaviu du clilcotef de taairvl et picaitpre des anoctis de prévention en matière de santé au travail.

Dans toute la mersue du possible, l'organisation du taiarvl diot tneir cmtope des impératifs liés à la vie flliaimae aifn que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dnas son activité professionnelle.

Il en est de même des cotantreins résultant de l'aide apportée à une pnenrsoe à charge.

Par ailleurs, la vie psofnelsnierole ne diot pas cntuisetor un osctlbae aux activités espsitoeneloarenflrxs du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à foaivesrr la cointiiocaln de la vie pelseonorinlfse et de la vie ponsrlnelee du salarié, il veille à ne pas s'immiscer dnas la vie privée de ses salariés.

Objectifs :
? sibseniilesr les magnaers à l'intégration des qsteinuos de coiicniaotln ernte vie psnflelnooeisre et vie penernllose dnas l'entretien aennul d'évaluation et d'accompagnement ;
? asesurr l'évolution de carrière des salariés à tpmes paetril dnas les mêmes cndnotoiis que celle des salariés à tmeps pelin ;
? slesnieisibr les salariés aux règles cenoncnrat la laïcité dnas l'organisme.

Indicateurs :
? % des eetfcffis à tepms ptireal par nvaieu de qaolfiiuaticn et par sxee ;
? % de salariés aaynt bénéficié de pinots de compétences pamri cuex tlvnaaliart à tpems ptaeril ;
? % de salariés à temps pteairl ayant bénéficié d'une promotion.

Chapitre II Déclinaison par les organismes des objectifs nationaux

Article 12 - Retenir une organisation du travail respectant le domaine de la vie personnelle du salarié

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

12.1. Oarisgenr les réunions dnas le recsept de la vie pelelrsnnoe du salarié

Dans le recpest du picnipre de cnoiiaolctin ernte la vie pnlsorsolefniee et la vie personnelle, et en drhoes de cas exceptionnels, le mnaeemgnat vlleie à retepscer anatut que fraie se puet des hoeraris de réunion cipmors dnas une palge hrriaoe déterminée au neiavu de l'organisme.

La fitxaion de ces hoerrias diot également tnier cptome de la répartition du tpems de travail, et des hreaoris de travail, des salariés tnlivlraaat à tepms partiel, asini que de cuex des salariés bénéficiant d'une fulrmoe de tiaavrl à distance.

Le rruoecs aux tiooegnlechs de coianiotummcn (téléconférence, visioconférence) qui litemnit les déplacements, est encouragé.

12.2. Gnraiatr un diort à la déconnexion

Les otlius numériques, s'ils ctiuoenntst une opportunité nmatmnoet en matière de développement de nuevloles orsanngtiaios du taviral cmome le tviaarl à distance, ne diovent cpandeent pas cornduie à coondnfre le tpems de tarvail et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en ?uvre un droit à la déconnexion du salarié en dehros des hiaorers huaitelbs de travail.

L'usage de la meriseasge pnofnliesolerse ou du téléphone en dorehs des hrrieoas de tivraal diot cresonver un caractère eocpeneitxnl et être justifié par l'importance et l'urgence du seujt traité.

En tuot état de cause, le salarié n'est pas tneu de répondre à ces sltliotnociias en dheros de ses jours et hrieraos halieubts de travail.

Dans le rpcseet de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bnnoe puqtirae qui dnoivet être msies en ?uvre, par empxele en élaborant une crahte de bon usgae des oulits de communication, et en asurse la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de sinuottias de télétravail, les pagels hoiarres dnraut lelesuleqs l'employeur puet catoecntr le salarié snot précisées dnas l'avenant au coratnt de travail. Elels snot portées à la ccnoasaisnne du meaagnr du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Article 13 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

A la damdnee du salarié, l'entretien anuenl d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les qtniuoess liées à la ctiçioonilan etrne vie poeslinnorlfsee et vie personnelle, et ntaoenmmt d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, aisni que l'organisation du travail.

Article 14 - Tenir compte des engagements familiaux

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

14.1. Développer des puqeritas managériales rtecuesseepus de la ctocoaiinlin etnre la vie pielosnfsronele et la vie personnelle

L'organisme s'engage à rcstpeeer la chatre de la parentalité en entreprise.

Il faorisve les piruqaets et coeotpnmrmtes managériaux reaecpsntt la ctclaniooiin etnre vie pofrlnnseeoslie et vie ponslrlneee des salariés éduquant des enfants.

Dans la mseure du possible, un aménagement de l'organisation du taarvil est envisagé puor les salariés aanyt la gdare alternée ou onaslceclione de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, cssotnier à pmrtteere au salarié concerné de réduire son tpems de taavirl les saenmeis où il acuillcee son ou ses enfants, le déficit en tmpes de tviaarl étant compensé sur les auters semaines.

La suoittian des flmieals moalanpeontres diot être également pisre en considération en ce qui crnecone l'organisation du travail, et faire l'objet d'un aeonamepcgnmct particulier.

14.2. Mrueses spécifiques puor fiaciletr l'organisation de la gdare des entnfas en cas de départ en formation

Afin que le fiat d'avoir des enntfas en bas âge ne cinusotte pas un fiern en matière d'accès à la ftrmaooin du salarié, l'organisme s'attache à mttree en ?uvre des mereuss peeattnrmt au salarié d'organiser la gdrae de son ou de ses ennfats draunt la période de formation.

Il s'engage ntemmnaot à ce trite à rceeeptsr un délai de prévenance sfsfiuant avnat le départ en formation, à intégrer dnas le cehiar des cearghs du ptiaretrase de fitamoron des condinitos de déploiement en proximité de la formation, à feixr des hroearis et des jrous de fmoriotan tnaent compte, dnas ttuoe la mursee du possible, des hiraores et jruos huletaibs de tarvial du salarié.

Article 15 - Accompagner les solidarités familiales

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

15.1. Adie aux aidants

Un aménagement des heriaors de tavairl puet être accordé au salarié, dnas la mreuse où son ptsoe de tarival le permet, en cas de maaldie ou d'hospitalisation d'un mebmre de sa famille (conjoint ou assimilé, atcnsndaes ou datncnedses directs), sur présentation d'un jaftsuiciitf médical.

Si un tel aménagement des heroaris n'est pas evgnisabelae puor des roasnis d'organisation du service, des aausoitoirnts d'absence non rémunérées snot accordées dnas la liimte de 20 jorus ouvrés par an.

Par ailleurs, un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une aallictoon journalière d'accompagnement d'une psrnoene en fin de vie au snes du cdoe de la sécurité sociale, dnas le cdare d'un congé de solidarité familiale, aifn de lui ausrser le mnatiien de sa rémunération.

15.2. Don de jorus de repos

Les oigermsnas snot invités à négocier des arccods pnreemttat aux salariés de fiare don de jruos de reops au bénéfice d'un de leurs collègues dnot l'enfant, le conjoint, ou un andecnsat est gmenvreat malade. Les modalités pitqrueas de msie en ?uvre snot définies dnas ce cadre.

Article 16 - Concilier vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Les périodes pendant llesequles un salarié réalise un enngegaemt htniumiraae ou caritatif, dnas le carde d'un congé snas solde, snot assimilées puor une durée qui ne puet excéder 12 mois, à une période de tvairal eciffetf puor le caulcl de l'ancienneté.

Lors de la rrpiese d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend tuotes les mueress d'accompagnement utiels pemtntaret de vlresaoir les compétences et csscaiannneos qui résultent des expériences asqceius dnas le carde de cet emaegnnegt harminutiae et caritatif.

Cet apaemonmcgenct peut, notamment, pasesr par l'aide à la cnitosotutin de deoissr dnas le cadre de la vtaioidaln des auqics de l'expérience.

Article 17 - Concilier vie professionnelle et citoyenneté

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

17.1. Juré de cuor d'assises

Le salarié appelé à siéger comme juré au neivau d'une cuor d'assises, bénéficie du meaitnin intégral de sa rémunération.

Le srailae est maetnniu suos déduction du mnntoat de l'indemnité de sossien allouée par le ministère de la justice.

17.2. Erieccxe d'un mandat électif

Conformément aux dispoinoitss légales, le salarié trliuaite d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

17.3. Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences ctnssoie à mtrtee pcmeoetlleunnt et gnemuresaciet à dtiospiiosn d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur ppsoore au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son tpems de travail, dnas le carde d'une miisson précise auprès d'une association.

Pendant cttee période, le salarié cvonerse le bénéfice de l'ensemble des diotrs attachés à son cntaort de travail.

Titre IV Dispositions diverses

Article 18 - Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

18.1. Création d'un référent diversité

Il est créé au naievu de l'UCANSS un référent diversité.

Il est chargé d'assister et de cnlleseior les oisarnmegs dnas le carde de l'application du présent accord.

18.2. Comité paartirie de suivi

Le svuii du présent arccod est assuré dnas le cdare des oarbsoievters interrégionaux visés par le prtcooloe d'accord du 5 mai 2015.

Un bilan est présenté dnas le cadre de l'instance nlintaaoe de concertation.

18.3. Déclinaison loacle de l'accord de branche

Chaque osinargme de puls de 50 salariés, engage, au regrad du présent accord, une négociation aevc les paernarties sucaiox sur la prtmooion de la diversité et de l'égalité des chances. Si acuun acrcod n'est conclu, l'organisme décline les dsptsoiniios du présent acorcd au tevrras d'un paln d'action.

Ce deeirnr est présenté au comité d'entreprise.

Au minos une fios par an, au cours d'une réunion du comité d'entreprise, la diirceotn de l'organisme présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les eenujx rtfelias à la diversité et la non-discrimination.

18.4. Communication

Un epacse dédié à la proioomtn de la diversité et à l'égalité des cechans est absccsleie à tuot salarié sur le stie inetrnet de l'UCANSS.

Il présente les mreuess peirss par les ogarseimns du régime général de la sécurité saciloe dnas ce domaine.

Article 19 - Incidence du présent accord sur le dispositif conventionnel

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2016

Le présent aorccd abrgoe le prooctloe d'accord du 11 mras 2011 prorogé par aneanvt du 22 décembre 2015, rtlieaf à la prmootoin de la diversité et de l'égalité des chances.

Article 20 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le présent acocrd est ccolnu puor une durée déterminée.

Il arerrvia à eoiiprxatn le 31 mras 2022, dtae à lalleuqe il penrdra fin de plein driot et ceerssa de puoidrre tuot effet. Il n'est pas rbulvleonaee par ticate reconduction.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative puor l'ensemble des oaeginsrms du régime général de la sécurité sociale.

Accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

Avenant du 28 juin 2016 à l'accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

En altaopiicpn de l'article 6 du pclotoore d'accord du 24 jiun 2014, les ptraies snaaeirigts ciennvonent d'adopter les axeenns tqeuhcneis fnirguat au présent accord.

Les nluoevles modalités de cculal de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à cpmoter de l'exercice 2016.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Annexe teicqunhe de l'UCANSS

Année 2016

1. Cmahp d'application

La présente anexne vsie l'UCANSS.

2. Mssae nntalioae d'intéressement. ? Financement

Le fmeainencnt est assuré par une dooiattn spécifique prélevée sur les recurseoss encaissées par l'ACOSS puor le cpmtoe du régime général et transférée par tires entre la CNAMTS, la CANF et la CNAV. Cette ditootan est isnircte au bdguet de l'UCANSS.

3. Mesrue de la performance

Pour la prat nnailatoe : considérant que les mnsiioss dévolues à l'UCANSS se snuiett au neivau du régime général dnas son ebmlsnee et cncenrenot les ogsarnemis et les salariés qluele que siot la branche, il est constaté que l'UCANSS corcnuot dnas l'accomplissement de ses misinoss à l'atteinte des ofbciejts de chuacne des branches.

Compte tneu de ces éléments, la muesre de la pfncrareome de l'UCANSS est iiocisnbaldse de cllee effectuée au naeivu de cuanhce des brahencs : en conséquence le neiavu de la pnraecmorfe de l'UCANSS puor la prat nnilaotae est déterminé par référence à la mnnoyee des différents nuaevix d'atteinte des otcbjfeis de branche.

Pour la prat lacole : considérant les activités de scvriee déployées par l'UCANSS en doctriien de ses partenaires, des idcareutnis spécifiques snot retneus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

4. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

La pmire ntlanaoie d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la moeynne pondérée par les efcftifes des ctififcenoes de pmrfraecone des peirms noailntaes de bcnahre (maladie et aeicntcds du travail, recouvrement, famille, retraite) solen la folrmue sanuitve :
Coefficient de prenfaromce de la pmrie nalotniae d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de pfrecmonare de la prat natalione de la bhrncae rraettie × nbmroe d'agents de la barhnce ritertae + cffecnoiiet de preaomcrnfe de la prat natilaone de la brhnace de la bhncrae maaldie et anctdices du tiaarvl × nmrobe d'agents de la barnhce mldaaie et adetccins du tiaavrl + cnfifceieot de pfnomracere de la prat nntialoae de la bnrache fmlalie × nbmroe d'agents de la bncarhe famllie + ccinoeiefft de pcnarrfeome de la prat nantaloie de la barchne reoevcnurmet × nmbroe d'agents de la bnchrae recouvrement) / nrbome taotl d'agents des branches.

La pimre llacoe d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 16 iieancudtrs sianvuts :

Qualité de service. ? Naievu de soattifiacsn de l'offre de sircvee de l'UCANSS :
? tuax de sicfisttaaon glabloe des direturecs d'organisme sur la qualité de srevcie de l'UCANSS ;
? tuax de sctoiisfatan des patrpcaitnis aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS ;
? tuax de décrochés téléphoniques sur les posets dédiés aux oefrfs de sriecve ;
? tuax de réponse, suos 7 jrous ouvrés aux ddemeans écrites.

Performance économique et scaoile :
? maîtrise du coût de la comnmsoaiotn des fnrurtieuos de braueu et du paiepr ;
? prat des chgears à peyar soldées au 31 mras N + 1 en % ;
? prat des faetucrs payées en mnois de 30 juors en % ;
? tuax des culeass slieoacs ou eereniatvmonennls ieclunss dnas les marchés ;
? gnais engendrés par la ceanltre d'achat ;
? tuax d'accès à la fotimaron poenernssilolfe des salariés de l'UCANSS au 31.12.N ;
? normbe de cnoeonixns sur le stie métiers sécurité sociale.

Maîtrise des riqesus :
? tuax de réalisation du paln de contrôle innerte (scindé en 2 suos indicateurs) ;
? prat des noets tamnriesss au COR dnas les délais en puroeagtnce ;
? tuax de décisions de recevabilité des dosrises de cniaadrutde aux ptseos de dtreurcies et d'agents cplbmaotes dnas un délai mimxaum de 3 juors ;
? tuax de réponses adressées aux orimeagnss suos 8 juors à cpetomr de la nifcottoiain de non-présentation des dsserios en séance CSCMOS ;
? tuax d'anomalies d'inscription sur la litse d'aptitude.

Objectifs :

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de stiscaiaoftn gloable des ditcreuers d'organisme sur la qualité de scievre de l'UCANSS	95 %	80 %	15 %	Si le tuax de sittciafosan est égal à 80 % : 50 % de 15 %
					Si le tuax de sisiofaattcn est égal à 95 % : 100 % de 15 %

2	Taux de sofiaasittcn des prcitinatpas aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	5 %	Si le tuax de stisaiaotcfn est égal à 80 % : 50 % de 5 % Si le tuax de satiacoftisn est égal à 90 % : 100 % de 5 %
3	Taux de décrochés téléphoniques sur les peosts dédiés aux offres de service	85 %	70 %	10 %	Si le tuax de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 10 % Si le tuax de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 10 %
4	Taux de réponse suos 7 juors ouvrés aux deanmeds écrites (à ctmoepr du 2e tiretsrme 2016 ? 1er ttirserme suos une siamnee calendaire)	90 %	75 %	10 %	Si le tuax de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le tuax de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 %
5	Maitrise du coût de la coootianmmsn des foiuteunrrs de braeuu et du papier	21 000 ?	24 000 ?	3 %	Si le toatl des dépenses est égal à 24 000 ? : 50 % de 3 % Si le taotl des dépenses est égal à 21 000 ? : 100 % de 3 %
6	Part des cghears à pyear soldées au 31 mras N + 1 en pourcentage	95 %	92 %	3 %	Si la prat des ceraghs à peyar soldées est égale à 92 % : 50 % de 3 % Si la prat des cgaehrs à payer soldées est égale à 95 % : 100 % de 3 %
7	Part des factuers payées en moins de 30 juros en pourcentage	94 %	90 %	6 %	Si la prat des fcteruas payées est égale à 90 % : 50 % de 6 % Si la prat des fcraeuts payées est égale à 94 % : 100 % de 6 %
8	Taux des csulaes sceoalis et erlenoneenvaitnms iuecslns dnas les marchés	60 %	50 %	6 %	Si le tuax est égal à 50 % : 50 % de 6 % Si le tuax est égal à 60 % : 100 % de 6 %
9	Gains engendrés par la catnlere d'achat (indicateur COG)	20 000 000 ?	16 000 000 ?	6 %	Si le gian est égal à 16 000 000 ? : 50 % de 6 % Si le gian est égal à 20 000 000 ? : 100 % de 6 %
10	Taux d'accès à la formioatn prlfoosleinense des salariés de l'UCANSS au 31.12.N	65 %	55 %	6 %	Si le tuax est égal à 55 % : 50 % de 6 % Si le tuax est égal à 65 % : 100 % de 6 %
11	Nombre de cxinoennos sur le stie métiers sécurité sociale	370 000	300 000	6 %	Si le nbmore de cionnxnoes est égal à 300 000 : 50 % de 6 % Si le nrobme de cnnxonoeis est égal à 370 000 : 100 % de 6 %
12	Taux de réalisation du paln de contrôle ierntne (scindé en 2 sous-indicateurs) ? (indicateur COG)	95 %	70 %	4 %	1) Tuax galobl de réalisation du paln de contrôle interne. Si le tuax goalbl de réalisation du paln du contrôle intnere est inférieur à 70 %, le tuax d'atteinte est égal à snion le tuax d'atteinte = 100 × (taux glabol de réalisation du paln du contrôle inentre ? 70 %) / 25 %
		17 processus	7 processus	4 %	2) Tuax de réalisation des vérifications de 2e nvaieu dnas le cdare du contrôle interne
					Si nbmore de pcssueros vérifié est inférieur ou égal à 7, le tuax d'atteinte est nul sonin le tuax d'atteinte est égal à 100 × (Nombre de peoucsrss vérifié ? 7) / 10
13	Part des neots tiaesmnrss au COR dnas les délais en pourcentage	100 %	90 %	5 %	Si le norbme taotl de netos puor le COR est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le nbmroe ttoal de notes puor le COR est égal à 100 % : 100 % de 5 %
14	Taux de décisions de recevabilité des dssoeris de cdnrtaduiae aux pesots de dctueirers et d'agents camoltbpes dnas un délai mauixmm de 3 jours	100 %	90 %	4 %	Si le tuax de décisions est égal à 90 % : 50 % de 4 % Si le tuax de décisions est égal à 100 % : 100 % de 4 %
15	Taux de réponses adressées aux onmeirgass suos 8 juros à cpmetor de la ntftocoaiiin de non présentation des disoerss en séance CCMOSS	100 %	95 %	3 %	Si le nbmore de réponses est égal à 95 % : 50 % de 3 % Si le nombre de réponses est égal à 100 % : 100 % de 3 %

16	Taux d'anomalies d'inscription sur la lstie d'aptitude	0,50 %	2 %	4 %	Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 4 %
					Si le nombre d'anomalies d'inscription est égal à 0,50 % : 100 % de 4 %

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Projet d'annexe tcnuqihee bacrnhe flamile de l'accord d'intéressement 2014-2016. ? Eeirxcce 2016

Champ d'application

Les oramgnseis visés par cette axnnee snot :
? les casesis d'allocations famaelliis ;
? les uionns immobilières dnot le penernosl est rattaché à une csasie d'allocations fmiiaelals ;
? les fédérations et uinons de cassies d'allocations fmaaillies ;
? les scerveis cmunoms et mutualisés de CAF snas personnalité juduiiqre ;
? les cneters de ruscoreess ;
? la cassie noiatanle des aacoitlolns familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux ppercniis de l'accord, les critères de pcrmnroefae de la bcnhare fmilale déterminant le cualcl de l'intéressement découlent des oebtjfcis fixés par la ctnveioonn d'objectifs et de geiotsn 2013/2017.

Les ictireudnas ruenets puor le caulcl de la prat llocae de l'intéressement des CAF, des unonis immobilières et des fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du siervce à l'allocataire

Cinq itudincreas snot associés à l'atteinte des oietjbcfs d'engagements de svricee :

? le tuax de pièces rletiaves aux pottnsareis légales et d'action solicae traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 juors dnas au mions 85 % des cas ;

La ntoe affectée au caucll de la pmrie est dépendante du nvaieu aetntit sur cet itncdueair :

Taux	Note
< 75 %	0
supérieur ou égal à 75 % et < 80 %	2
supérieur ou égal à 80 % et < 85 %	4
supérieur ou égal à 85 %	5

? la prat de l'antériorité alunelne mynneoe du sdole msneeul de pièces à trtiear supérieure ou égale à 15 juors ;

La ntoe affectée au cclual de la pmrie est dépendante du navieu aietntt sur cet idciuentar :

Taux	Note
> 25 %	0
inférieur ou égal à 25 % et > 20 %	2
inférieur ou égal à 20 % et > 15 %	4
inférieur ou égal à 15 %	5

? le tuax d'appels téléphoniques traités par les agents, schanat que les résultats snot établis par peatlau et affectés de façon égale à ccnahue des CAF de celui-ci lorsqu'il ausrse la réponse téléphonique puor puiuselrs organismes.

La ntoe affectée au cuacll de la pmrie est dépendante du nevaiu atnetit sur cet indtacieur :

Taux	Note
< 80 %	0
supérieur ou égal à 80 % et < 85 %	2
supérieur ou égal à 85 % et < 90 %	4
supérieur ou égal à 90 %	5

? l'atteinte de l'objectif du tuax de presorisgon du reruocs aux téléservices ertne 2015 et 2016 qui a été fixé à cquhae cassie puor 2016.

La ntoe affectée au cualcl de la pmrie est dépendante du nievau atintet sur cet iedtnciuar :

Taux	Note
< 90 %	0
supérieur ou égal à 90 % et < 95 %	2
supérieur ou égal à 95 % et < 100 %	4
100 %	5

? le tuax d'adresses mlais et de téléphones plareotbs counns aevc un objtecif de 70 % aevc un sieul de déclenchement à 65 %. Le résultat reetnu puor le cualcl de la ntoe est la mneynoe du tuax d'adresses mlais cneunos et du tuax de téléphones petloarbs connus.

La ntoe affectée au clcual de la pmrie est dépendante du neaivu aetnitt sur cet inauictder :

Taux	Note
< 65 %	0
supérieur ou égal à 65 % et < 67 %	2
supérieur ou égal à 67 % et < 70 %	4
supérieur ou égal à 70 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Six iniedacrtus snot associés à l'objectif d'une meurelile maîtrise des reiquss et à la lttue crntoe la fadrue :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à ptiarr de la méthode du « dtaa miinng » qui a été fixé à chquae csaise en fctinoon de son neiavu de rsique puor l'année 2016.

La ntoe affectée au calucl de la pimre est dépendante du naeviu anteitt sur cet iniacduter :

Taux	Note
< 90 %	0
supérieur ou égal à 90 % et < 95 %	2
supérieur ou égal à 95 % et < 100 %	4
100 %	5

? l'atteinte de l'objectif de contrôle sur pclae qui a été fixé à cqahue csasie puor 2016.

La ntoe affectée au cculal de la prmie est dépendante du naeviu aentitt sur cet ineidcautr :

Taux	Note
< 90 %	0
supérieur ou égal à 90 % et < 95 %	2
supérieur ou égal à 95 % et < 100 %	4
100 %	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la ltiuaiqdion à six mios (IQL6) qui a été fixé à cahuqe casise puor l'année 2016.

La ntoe affectée au cuacll de la prmie est dépendante du nvaeiu atenitt sur cet itaeducnir :

Ecart aevc l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 pnoit et inférieur ou égal à 2 points	1
> 1 ponit et inférieur ou égal à 1,5 point	2
> 0,5 pnoit et inférieur ou égal à 1 point	3
inférieur ou égal à 0,5 point	4
Objectif anteitt ou dépassé	5

? Firae une rveue de pssuorces à mniima puor le psrcesous « Gérer les paonretitss légales et déléguées (PM21) ».

? l'atteinte de l'objectif du tuax de rmrcoevenuet réel des iudns qui a été fixé à chqaue ciasse puor l'année 2016.

La ntoe affectée au culcal de la prmie est dépendante du naeviu aniettt sur cet iadeicnutr :

Ecart aevc l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 ponit et inférieur ou égal à 2 points	1
> 1 piont et inférieur ou égal à 1,5 point	2
> 0,5 pnoit et inférieur ou égal à 1 point	3
inférieur ou égal à 0,5 point	4
Objectif atintet ou dépassé	5

? la vitaiodaln des ceoptms laucox par l'agent clbmaotpe national. Sleon le normbe et l'importance des obvronasiets dnot la gataourdin est copimrse ertne 1 et 4, un scroe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation miurene ne pauvont pas à elle sleue rtmreete en casue la viailaodtn des comptes	1
B	Observation sviifnciaigte ne pvoaunt pas à elle selue rmeettre en csaue la vlaiiotdan des comptes	2
C	Observation très sciifianitgve ne povunat pas à elle sluee retetmre en cuase la voatidlian des comptes	3
D	Observation très sicangviiitfe pauonvt à elle seule retmrete en cause la vadaioiltn des comptes	4

Score	Note
supérieur ou égal à et inférieur ou égal à 5	5
> 5 et inférieur ou égal à 15	4
>15 et inférieur ou égal à 20	3
> 20 et inférieur ou égal à 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la pocrrafemne économique et au veolt sicoal du développement durable

Cinq itcureainds snot associés à l'objectif d'une prrmnacoefe économique acurce :

? la qualité de la prévision budgétaire en goietsn anivsaimrtdite calculée, puor chnacue des msesas lmititvaeis des frais de psonernel et de fnnnoioecnetmt à pairtr du roparpt prévisions d'affection des messas tmrsanseis dnas le qniauetnisroe des prévisions budgétaires du mios de jlliuet 2016 et la clôture budgétaire aevc un obetcjif d'un écart inférieur ou égal à 1,5 % et dnas le qiotueisarnne des prévisions budgétaires du mios d'octobre 2016 et la clôture budgétaire aevc un oetjbicf d'un écart inférieur ou égal à 1 % ;

La ntoe affectée au clcaul de la pmire est dépendante du nvaieu aetntit sur cet iuteaicndr :

Taux (prévision de juillet)	Note
Un écart > 1,5 % sur les duex measss limitatives	0
Un écart > 1,5 % sur une des duex masess limitatives	3
Aucun écart > 1,5 % sur les duex mesass limitatives	5

Taux (prévision d'OCTOBRE)	Note
Un écart > 1 % sur les duex mseass limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des duex masses limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les duex masses limitatives	5

La ntoe taotle coponserrd à la menoyne des duex notes.
? la qualité de la prévision budgétaire des poisanterts de scrivee encafne et tmpes libre calculée à patirr du rrapopt ertne la prévision du mios de jeillut et la clôture budgétaire aevc un ojtbcief d'un écart < 5 % en 2016 ;
? le tuax de régularisation des pitorteasns de seicvre eanfcne et tepms libre, calculé à pritar du rpoarpt etrne les données de clôture de l'année n et cleels de la réalisation fialne entraînant une régularisation sur l'année n + 1, aevc un ojtbecif d'un écart inférieur ou égal à 5 % en 2016.
? la piitipaoarctn à l'enquête salariée prévue en 2016.

La ntoe affectée au ccaull de la prmie est dépendante du neaivu atniett sur cet itenacuidr :

Taux	Note
< 40 %	0
supérieur ou égal à 40 % et < 45 %	1
supérieur ou égal à 45 % et < 50 %	2
supérieur ou égal à 50 % et < 55 %	4
supérieur ou égal à 55 %	5

? le rsecept du tuax légal de 6 % d'emploi de pnoesnres en siuitotan de hndcaaip ou, au minimum, une dnitmiouin annellue de 5 % de la ctnutobroiin financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de mleuodr le podis des différents critères en ftoocinn de luer imncaotpre dnas l'amélioration de la performance, le résultat oetbnu puor ccnuahe des deiionnmss de la pecoarrnmfe et puor cuqahe iductneiar fiat l'objet d'une pondération.

(En pourcentage.)

Nature de la performance	Pondération	Indicateurs	Pondération
Service à l'allocataire	1/3	? tuax de pièces rtieavles aux pnoaettirss légales et d'action salcioe traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jours	20
		? antériorité du solde	20
		? tuax d'appels téléphoniques traités par les agents	20
		? tuax de posrogsrein du rucroes aux téléservices	20
		? tuax d'adresses milas et de téléphones plabrotes connus	20
Maîtrise des reiqsus et lutte cnrtoe la fraude	1/3	? atettnie de l'objectif de contrôle tiré du « dtaa mnniig »	15
		? atnetite de l'objectif de contrôle sur place	15
		? iiaecudntr de qualité de la ltioaidquin à six mios (IQL6)	15
		? rvuee de puosrescs a miimna puor le psrsceuos « Gérer pioarsttens légales et déléguées (PM21) »	15
		? tuax de rnoemcevuert réel des indus	20
		? voildiaatn des cepotms locaux	20
Performance économique et sociale	1/3	? qualité de la prévision budgétaire en getison administrative	30
		? qualité de la prévision budgétaire en aoictn sociale	30
		? régularisation des priontatses de sicerve encafne et temps libre	20
		? prtaacitpoiin à l'enquête salarié 2016	10
		? elmopi de pennorses en soiitutan de handicap	10

Indicateurs reuetns puor le clacul de la prat llaoce de l'intéressement des cteerns de ressources

Le rôle des cretnes de rcrsoseeus étant de pndrree en crgahe des fonitocns assurées par les caisses, les critères de pfeancrmore les ceoncrannt pneeuvt être assimilés à cuex des osniaergms eux-mêmes.

Le claucl de la prat lcaloe d'intéressement s'effectue en ce qui les cocrnnee sur la bsae de la myneone des parts laecols versées aux ciesass de luer périmètre d'action.

Indicateurs reunets puor le culacl de la prat llcaoe de l'intéressement de la CNAF

Le cucall de la prat lloace de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la pfmnaroecre mnoeyne du réseau des CAF et le velot soical du développement drlbaue ;
? la capacité de la CANF à réaliser les gndras pertjos marjues définis dnas la COG ;
? la maîtrise des resiuqs inhérents à l'établissement piulbc ;
? la qualité de svercie du système d'information.

Indicateurs associés à la poarnmecrfe du réseau des CAF et au voelt siacol du développement durable

Dans la mesure où l'une des cnbroionuitts aeudtnets de la prat de la csisae nitnolaae est l'appui à la réalisation des oebjicfts luoacx des CAF, cet ianeducitr crespnrood à la moennye des porfearmencs du réseau des caisses.

Un iacuenditr est associé au vloet sicoal du développement dluarbe : le repsect par l'établissement plibuc du tuax légal de 6 % d'emploi de peonsenrs en suttioian de haandcip ou au miiumnm une dtminiuoin annlleue de 5 % de la cottibniuorn financière compensatoire.

Indicateur associé à la capacité de la csisae natailnoe de meenr à bein les gndras potjers muajres définis dnas la COG

La capacité du réseau des cssaies à atdientre les oejicfbts de service, de maîtrise des risqeus et de poncmreafre économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la cssiae niotlanae de meenr à bein les grnads prjetos majeurs.

Chaque année, le dreucietr général de la CANF fxie la litse des peojtrs merujas de l'exercice à venir. Puor ccuhan d'entre eux, l'objectif est atnteit si le perojt est mené à bein dnas les délais fixés et aevc la pcroudtion des llirebavs prévus initialement.

Si la ctiundoe des porjtes rceetspe ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à ccuhan d'entre eux. La ntoe flnaie cosrprneod à la mennoye des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des rqeusis est l'atteinte des ojeifbcts de cvuorutere des sécurités irfetqnioaums qui diot être d'au monis 96 %.

La ntoe affectée au ccuall de la pimre est dépendante du neviau atneitt sur cet iindaeutcr qui diot être d'au minos 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
supérieur ou égal à 96 % et < 99,5 %	3
supérieur ou égal à 99,5 %	5

Indicateurs associés à la qualité de scveire du système d'information

Deux iurctnideas snot associés à l'atteinte des ojctefibs d'engagements de scevrie :
? le rcsepet des eegtmeangns de cooitecrrn des almoaneis : 85 % des cas réglés puor les bgus buatoqnls dnas un délai inférieur à 30 mtueins ;
? le tuax de disponibilité du caf.fr.

La ntoe affectée au ccuall de la pmire est dépendante du neviau aneittt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 99,5 %	0
supérieur ou égal à 99,5 % ? < 99,6 %	1
supérieur ou égal à 99,6 % ? < 99,7 %	2
supérieur ou égal à 99,7 % ? < 99,8 %	3
supérieur ou égal à 99,8 % ? < 99,9 %	4
supérieur ou égal à 99,9 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de moulder le pidos des différents critères en ftooicnn de luer iconmparte dnas l'amélioration de la performance, le résultat otbenu puor cnhucae des dnsiomneis de la pcnefoamrre et puor chuaqe ituadcienr fiat l'objet d'une pondération.

(En pourcentage.)

Nature de la performance	Pondération	Indicateurs	Pondération indicateurs
Performance économique et sociale	30	Moyenne des paeomecrrnfs des CAF	90
		Emploi de pnesnoers en stuiiaton de handicap	10
Pilotage des proetjs majeurs	30	Capacité à mener à bein les prtoejs majeurs	100
Maîtrise des risques	10	Couverture du référentiel de maîtrise des risueqs iqiuftorenams (Tacite)	100
Qualité de sceivre du système d'information	30	le rpecest des eneagtnegms de ccetroiron des anomalies	50
		Le tuax de disponibilité du caf.fr	50

Indicateurs retenus puor le clcual de la prat ntianlaoe de l'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Quatre iucardnetis snot associés à l'amélioration du srviece à l'allocataire :

? le tmreieatnt des pièces ratlviees aux mnmiia suaiocx traitées dnas un délai inférieur à 10 jrous ouvrés dnas au monis 90 % des cas,

La ntoe affectée au culacl de la pirme est dépendante du nievau attient sur cet inieatcdur :

Taux	Note
< 80 %	0
supérieur ou égal à 80 % et < 85 %	2
supérieur ou égal à 85 % et < 90 %	4
supérieur ou égal à 90 %	5

? la réduction des écarts ertne CAF sur l'antériorité du sdole ; l'écart etrne le résultat meoyn des cniq CAF anayt le tuax le puls élevé et le résultat myoen des cniq CAF anayt le tuax le puls fliabe dvrea être inférieur ou égal à 30 pnotis en 2016.

? la msie en ?uvre de l'accueil sur rendez-vous dnas 100 % des CAF au 31 décembre 2016.

La ntoe affectée au ccalul de la pirme est dépendante du nvieau aeittnt sur cet itniaedcur :

Taux	Note
< 95 %	0
supérieur ou égal à 95 % et < 97 %	2
supérieur ou égal à 97 % et < 100 %	4
100 % des CAF %	5

? l'atteinte de l'objectif du tuax de pserrigsoon de 20 % du reucors aux téléservices ernte 2015 et 2016.

Indicateurs associés à la maîtrise des ruqseis et à la lutte ctnroe la fraude

Quatre iureactdins snot associés aux obcjtfeis de maîtrise des resquis et de lutte cotrne la fradue :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à praitr de la méthode du « dtaa minnig » qui a été fixé à 455 000 puor l'année 2016,

La ntoe affectée au clucal de la prime est dépendante du niveau atnetit au paln ntniaaol sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
supérieur ou égal à 90 % et < 95 %	2
supérieur ou égal à 95 % et < 100 %	4
100 %	5

? le vlmoue des freauds détectées en nbmroe de freauds aevc un otbcejif d'évolution de 10 % enrte 2015 et 2016.

La ntoe affectée au caclul de la prime est dépendante du niveau anettit au paln niantaol sur cet indicateur.

Taux d'évolution 2015-2016	Note
< 5 %	0
supérieur ou égal à 5 % et < 7,5 %	2
supérieur ou égal à 7,5 % et < 10 %	4
supérieur ou égal à 10 %	5

? le tuax de reurevmncoet réel des inuds aevc un otjbicef 2016 fixé à 58,2 % :

La ntoe affectée au cuacll de la prime est dépendante du niveau aietntt sur cet iueticdnar :

Ecart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pniot et inférieur ou égal à 1 point	2
inférieur ou égal à 0,5 point	4
Objectif aetnitt ou dépassé	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la lqouaitidin à six mios (IQL6) qui a été fixé à 2,9 % puor l'année 2016 :

La ntoe affectée au caucll de la prime est dépendante du niveau anetitt sur cet icntduaier :

Ecart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0

> 0,5 pniot et inférieur ou égal à 1 point	2
inférieur ou égal à 0,5 point	4
objectif anetitt ou dépassé	5

Les itnreadcuis associés à la prorcefmnae économique et au voelt saicol du développement durable

Deux icerdtuains snot associés à l'objectif d'une penfmcrorae économique arucce :
? la msie en pcale de la prime d'activité ;
? l'harmonisation de la pifaictaoniln du pagssae des chaînes : 100 % des CAF dnas le clnaredier nniaotal de pfctnaaoliiin des chaînes.

Un iauniedtcr est associé à la psrie en ctpmoe du voelt eemvnrnnnteiaol du développement drubale :

? le tuax de réduction de la cimoomasontn d'énergie corrigée aevc un oebcitjf de doitiuinmn de 2 % par an aifn de rcpeeestr la clibe de - 8 % du paln crdae développement dlbaure 2015/2018 de l'UCANSS.

Les itnuaedcris associés au métier

Trois iruciaendts snot associés à l'objectif métier :
? la création de pcale de crèches aevc un ocbjitef de 19 994 pealcs de crèches créées en EJAE puor 2016 (seuil de déclenchement à 15 000 places) ;
? msie en ?uvre du rendez-vous des dirots aevc un obtijcef de 200 000 rendez-vous en 2016 (seuil de déclenchement à 140 000 rendez-vous des droits) ;
? intégrer les duex évolutions mearujes de la GPIA : l'allocation de suoiten fmiliaal différentielle et la prsie en cotmpe des acrdcos amiables.

Pondération des indicateurs

Afin de mlodeur le podis des différents critères en fiocotnn de l'importance différenciée des objectifs, le résultat otnbeu puor cunhcae des dmosinneis et puor cuhaqe inctaeuidr fiat l'objet d'une pondération.

(En pourcentage.)

Nature de la performance	Pondération	Indicateurs	Pondération indicateurs
Qualité de service	30	Délai de tateemnrit des pièces retvaleis aux mnimia suoacix dnas un délai inférieur à 10 juors ouvrés	25
		Réduction des écarts ertne CAF sur l'antériorité du solde	25
		Mise en ?uvre de l'accueil sur rendez-vous	25
		Taux de pogoerssirn du rrouecs aux téléservices	25
Maîtrise des risques	30	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « dtaa mining »	25
		Volume des fadreus détectées	25
		Taux de reeroneucmvt réel des indus	25
		Indicateur de qualité de la liiaqduiton à six mios (IQL6)	25
Performance économique et siaocle et environnementale	30 %	Mise en plcae de la prime d'activité	35 %
		Harmonisation de la pliaiaicnotfn du pagsase des chaînes	35 %
		Réduction de la citaomnmsoon d'énergie corrigée	30 %
Métier	10 %	Création de pacles de crèches	40 %
		Rendez-vous des droits	30 %
		Généralisation de la GIPA	30 %

Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

Etablissement d'une naoitton en fcoitonn de l'atteinte des objectifs

L'appréciation de la pnaermfocre s'effectue sur la bsae d'une naottion établie en foctinon de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un ojitbcef est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui cncneroe les cas où il est précisé que la nitoaotn est progressive.

Une ntoe de pfrnroaecme gllaboe est calculée à ptiarr de l'ensemble des neots attribuées en ftionocn de la pondération affectée :
? à cuhaqe critère ;
? à cquahe idautnceir puor cuqhae critère.

Montant de la mssae financière puor la prat nataniloe d'intéressement

Le mnontat de la msase financière prévue puor la prat naaonitle d'intéressement (PNI) est distribué en fitnoocn de la ntoe gblaole de penfcraorme illonutittennsie soeln un barème posirresgf aevc un sueil de déclenchement lrsqoue la ntoe de prancfomere antitet 2,5.

Dotation PNI = (Masse financière réservée à la PNI × Ntoe de pfrmceonare naialonte obtenue) / Ntoe de pemofacnrre mxuaimm siot 5

Mode de cuclal de la prat locale
Pour les CAF, les unonis immobilières et les fédérations

Le mntanot de la masse financière prévue puor la prat laloce d'intéressement (PLI) est distribué en fconoitn de la ntoe gollbae de prnecraomfe de cqahue caisse seoln un barème pogrrssief aevc un seiul de déclenchement loqrsue la ntoe de prcnafmoree aentitt 2,5.

PLI mxumaim = Mssae financière réservée à la PLI / Toatl des ETP éligibles de la branche

Le clucal de la prat lloace d'intéressement (PLI) de caquhe caisse se fiat arlos seoln la furmloe stvaiune :
PLI = (PLI mmuxiam × Ntoe de porcmrfaene loacle obtenue) / Ntoe de pmcornrfaee mamuxim siot 5

Pour les CDR

Le vnmerseet de la prat llacoe d'intéressement des cenrets de rsosreeucs iientvnret dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5. Son mtnnoat correponsd à la mnonyee des parts lolecas versées aux ceassis du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le veeresnmt de la prat lacole d'intéressement de la CANF ienivnrett dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5. Son mnontat est modulé sleon les mêmes modalités que ceells appliquées aux CAF.

Mode de cculal de la prat nationale

La prat ntiaalnoe d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée ernte l'ensemble des salariés de la brhncae Filmlae solen la formule svnaitue :

PNI = Masse financière affectée à la PNI / Ttaol des ETP éligibles de la branche

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Annexe ticuheqne . - Ecxcerie 2016

Intéressement de l'assurance maladie
Sommaire

1. Le camhp d'application
2. La musere de la performance
2.1. Les iecarudtnis nationaux
2.1.1. La qualité de service
2.1.2. La maîtrise des risques
2.1.3. La pmracnorefe économique et sociale
2.2 Les iceitduanrs locaux
2.2.1. Les iatcrudneis des CPAM
2.2.2. Les idraienutcs des DRSM
2.2.3. Les iduitaerncs de la CNAMTS
2.2.4. Les iencrutiads des CASART et de la CRAMIF
2.2.5. Les idainucrtes des CGSS
2.2.6. Les idcteurnias des CTI
2.2.7. Les itucdearnis des CEIR
2.2.8. Les itdiarcunes des UGECAM
2.2.9. Les iindurtcaes de la CSS de Mayotte
3. Les modalités de msie en ?uvre
3.1. Le maotnnt théorique par ETP = prat ieuldndiivle ttoale d'intéressement
3.2. Le motnnat de l'intéressement réel par ETP = mtannot ttaol de l'intéressement distribué (MTID)
3.3. Les ditponissios particulières abcpilaepls à cnatreies catégories d'organismes
3.3.1. Les CRASAT et les CGSS
3.3.1.1. Les CARSAT
3.3.1.2. Les CGSS
3.3.2. La CCSS
3.3.3. Le pnrsoenel de dorit privé en ARS

1. Le cmhap d'application

Les oamrgseins visés par la présente annexe snot :
? les cssieas parreimis d'assurance mialdae (CPAM) et lerus ?uvres ;
? les doriientcs régionales du scervie médical (DRSM), poenrnsel anaitiimstrdf et praticiens-conseils, y cpmoirs les DSRM DOM ;
? la ciasse nltianaoe de l'assurance maidale des tavreiarllus salariés (CNAMTS) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les CSRAAT et lerus ?uvres et la CAIRMF ;
? les CSGS ;
? les UACGEM et lrues établissements ;
? les uinnos immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer getison à un des oemsniagrs visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse cmunmoe de sécurité sicolae de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Myaotte ;
? les ARS s'agissant des pnsneelors de dirot privé qu'elles emploient.

2. La mrusee de la performance

Conformément aux pieipcrns de l'accord, les iteiraundcs de la pmeroanfrce clcvlioete de banrhce snot nmetnmaot isuss de la msie en ?uvre conntioje de :
? la loi du 13 août 2004 ravitele à l'assurance mdaliae ;
? la coonivnetn naoantlie des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 jinevar 2005 et ses antnaves ;
? la coinvtonen d'objectifs et de gsieotn de la bhnacre aentidccs du travial et miadeals presilolneofnses (AT/MP) puor la période 2014-2017, du 30 décembre 2013 ;
? la cieonvnotn d'objectifs et de gietosn enrte la CNTMAS et l'Etat puor la période 2014-2017, du 6 août 2014.

2.1. Les icadinruets nationaux

Les itudeciarns sevanrt à clcelaur la prat naiontlae de l'intéressement snot cumonms aux bneacrhs madaile et AT/MP et à tuos les omsrngiaes les composant.

Ils snot structurés en 3 pôles : la qualité de service, la geoitsn du riusqe et la prmonercafe économique et sociale.

La pernrfaocme cvicoeltle de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à ptairr de 12 indicateurs, répartis etnre les 3 pôles, et valorisée à haeuutr de 1 000 points, cmome siut :

Thème	Indicateurs	Objectif nanoital 2016	Socle nnaioatl 2016	Poids
L'offre de téléservices : développement du cmpote assuré	Adhérents au ctpmoe assuré	Nombre d'adhérents au cpotme assuré (21,5 millions) et tuax de dématérialisation (56 % aoatitetstn de droits, 81,83 % relevé IJ, 70 % CEAM)	Nombre d'adhérents au ctpome assuré (19,9 millions) et tuax de dématérialisation (54,54 % attaieottsn de droits, 76,83 % relevé IJ, 60 % CEAM)	100
La stoiactsaifn client	Taux de siatsoaicftn des assurés	85 % dnot 22 % très satisfaits	75 % ? scole puor assurés très safisaitts et asesz satisfaits	50
La sioattcfasin client	Taux de sittacasoifn des plrsnoinosfees de santé	86 %	75 %	50
L'accompagnement des pbiulcs fragilisés	Nombre de bénéficiaires CMU-C et ACS	6 500 069	6 208 295	100
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				300
L'accompagnement des assurés	Nombre d'adhésions aux pomregmras PRADO	398 500	231 000	100
L'accompagnement des oerfufrs de soins	Nombre de cnaottcs aevc les ourfefrs de snois (composite : 70 % PS et 30 % établissements)	(495 000 PS) et (15 000 Ets)	350 000 PS	100
La maîtrise médicalisée	Montant des économies de maîtrise médicalisée ville et hôpital	700 000 000 ?	0 ?	100
L'accompagnement des pucibls fragilisés	Taux de teirs pnayat intégral puor les bénéficiaires de l'ACS	98 %	90 %	100
Sous-total axe 2. ? Goetisn du risque				400
La poormoitn de la mobilité fonctionnelle	Taux de salariés anayt svuii une formation	40 %	30 %	60

L'efficience	Nombre de référentiel naiaontl des pscseours (RNP) diffusés en 2016 dnas le carde du SMI	15 nuvueaox RNP au 31.12.2016	10 nuaueovx RNP au 31.12.2016	80
L'efficacité des aitnocs de lttue ctorne la fraude	Lutte cornte la fdaure : tuax de préjudice subi	0,14 %	0,11 %	80
La fiabilité des activités et des posrsceus métiers	Taux d'inopposabilité des srneistis AT-MP	0,081 %	0,091 %	80
Sous-total axe 3. ? Pnaofrrcmee économique et sociale				300
	Total prat nationale	1 000		

Le clucal de la pcanrfromee cltioelvce de bnhcrae :

Le poids reetipscf de cachun des pôles est le svuanit :
? 40 % puor la qualité de sivrcee ;
? 30 % puor la maîtrise des reuisqs ;
? 30 % puor la paeorrmcfne économique et sociale.

La pfnreoacmre ciotecvlle de brnahce se clluace sleon la fourmle sitvuane :

Le tuax de réussite au neaviu nnitoaal = (Taux de réussite Qualité de svciere × 40) + (Taux de réussite Goisten du rquise × 30) + (Taux de réussite Pfrroemnace économique et scoalie × 30)

Le siuel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les ofcibtejs de pcenfromare cloiectvle natloaine à 50 %.
Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mnantot de la prat nnaiotlae est nul.
Passé ce sieul de 50 %, le tuax de réussite ninaatol est appliqué à la prat niatoanle d'intéressement.

2.2. Les iutdcrianes locaux

Sont concernés par les icudnrtaeis luacox les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Maoytte et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des unnios immobilières des oismerngas de sécurité saolice snot rattachés puor le ccuall de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les ienurdtaics snrveat à caecullr la prat llcoae de l'intéressement snot structurés atuour des 3 mêmes pôles que cuex reutnes puor les iindauectrs nutaoianx :
? la qualité de scverie (intégrant la dématérialisation) ;
? la maîtrise des reisuqs (intégrant la lttue cntroe les fraudes) ;
? la prfceorname économique et solacie (intégrant le développement durable).

Pour cacuhn de ces pôles, des potins snot attribués en fotncion des pfcreeomarns de chauqe catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement rsepoe ansii sur un sroce attribué à cuhacn des osgaimrens en fnocotin des résultats obentus puor chcuan des indicateurs.

La pmfrnroacee lloace s'exprime par le rppoart :
Taux de réussite lcloae = Mtnonat des pntios auqics au tirte des ofcibtjes réalisés / Mnnoatt des ptonis théoriques à atteindre

Si un osgimnrae laocl ne dépasse pas 50 % des pnoits totalisables, le motnant de son intéressement puor la pirtae lacole srea nul.
Passé ce sueil de 50 %, le tuax de réussite lclaoe est appliqué à la prat lclaoe d'intéressement.

2.2.1. Ircteuinads CPAM

Thème	Indicateurs	Objectif noanatil 2016	Socle ninaaotl 2016	Poids
L'accompagnement des pcublis fragilisés	Déploiement du pamgromre PLANIR	Déploiement des 4 anoctis labellisées	O/N	100
Le svciere de base	Performance du scirvee de bsae (Composite : délai de règlement 1re IJ non subrogée ; délai de règlement des fieulles de sinos pipaer assurés et médecins ; délai d'instruction des dneadmes CMUC/ACS)	Délai de règlement 1re IJ non subrogée : 30 juors calendaires	Délai de règlement 1re IJ non subrogée : 33 juors calendaires	100
		Délai de règlement des feluiels de snois ppiaer assurés et médecins : 20 jruos au 9e décile	Délai de règlement des feuellis de sonis peaipr assurés et médecin : 30 jrous 9e décile	
		Délai d'instruction des damndees CMUC/ACS : 37 juors au 9e décile	Délai d'instruction des demaneds CMUC/ACS : 45 juors au 9e décile	
Le sreicve de base	Qualité de la réponse téléphonique (Composite : tuax de décroché puor 60 %, tuax de fiabilité de la réponse téléphonique puor 40 %)	Taux de décroché : 90 %	Taux de décroché : 85 %	100
		Taux de fiabilité de la réponse téléphonique : 81 %	Taux de fiabilité de la réponse téléphonique : 75 %	
L'offre de téléservices	Taux d'utilisation de SOCR (Composite : 70 % ofcineifs et 30 % aeariiixlus médicaux)	97 % paiaerhcms et 85 % infirmiers, 85 % kinés, 75 % orthophoniste	80 % paihrcmeas et 70 % infirmiers, 70 % kinés, 50 % orthophoniste	100
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				400
Les arrêts de travail	Economie sur les mntnaots d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economie de 100 M?	0 ?	100
La prévention	Taux de dépistage du cancer colorectal	33,80 %	27,80 %	100
Les médicaments	Taux de médicaments génériques	86,00 %	80,00 %	100
Sous-total axe 2. ? Gsetion du risque				300
La lttue ctnore la fraude	Taux de faduers aevc suiets contentieuses	33 %	20 %	100

La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
La RSO : l'insertion des salariés handicapés	Réduction de la crtibuootnin versée à l'AGEFIPH ou au FIPH-FP	Réduction de 5 % ou ?	O/N	100
Sous-total axe 3. ? Paonrefrmce économique et sociale				300
Total prat locale				1 000

2.2.2. Iuadnirctes DRSM

Thème	Indicateurs	Objectif noatanil 2016	Socle noinaatl 2016	Poids
Les dotris de base	Taux d'avis sur arrêt de taiarvl donné par le svrecie médical avnat 180 juros puor les assurés adims au bénéfice des dstinsiopios de l'article L. 324	95 %	85 %	170
La scasoaifttin de nos publics	Délai de réponse aux réclamations en minos de 21 jours	90 %	80 %	80
Sous-total axe. 1 ? Qualité de service				250
Les médicaments	Economies sur le champ de dépenses des médicaments psricetrs priaeinnemclpt par les spécialistes (EPO, Atni TNF, VHC, AOD, DMLA, médicaments onéreux?)	Economies de 100 M?	0 ?	110
Les arrêts de travail	Taux d'arrêts de tvaairl (risque AT/MP) de puls de 100 jruos contrôlés « sur pièce » et « sur proensne » aavnt 130 jours	95 %	85 %	70
	Taux d'arrêts de triaval (risque maladie) de puls de 100 juors contrôlés « sur pièce » et « sur penonsre » avnat 150 jours	95 %	85 %	70
Offre de sieevrcs intégrés de l'assurance maladie	Programme SOIPHA : nbrmoe d'inscriptions d'assurés diabétiques en écart aux soins	31 070	0	100
Les atncios partagées aevc les ARS	Nombre d'établissements de santé suos MSAP	500	0	100
Sous-total axe 2. ? Goeitsn du risque				450
La lttue ctorne la fraude	Taux de séjours T2A contrôlés	0,70 %	0,30 %	100
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
La fiabilité des activités et des psoscuers métiers	Audit de procédures sur l'inaptitude	85 % des dersosis conformes	80 %	100
Sous-total axe 3. ? Prranfomece économique et sociale				300
Total prat locale				1 000

2.2.3. Iaurdctnies CNAMTS

Thème	Indicateurs	Objectif ntainaol 2016	Socle noiatnal 2016	Poids
Déployer la stratégie mlacaunitl ? OSMOSE	Pré-série OSSMOE en région Nrod Picardie	30 jiun 2016	? 20 % par mios de retard	100
Le scevire de bsae ? PUMA	Déploiement du lot d'Optima (mutations inrta RG/intra couloirs/tous canuax de contacts)	30 obtorce 2016	? 25 % par mios de retard	100
Le srvicee de base	Tiers paynat ALD et maternité : msie en pcooirtudn du plaeir 1 au 1er jelliut et du pleiar 2 au 31 décembre	31 décembre 2016	? 20 % par mios de retard	100
L'offre de téléservices	Disponibilité des paoiltrs AS, ecaspe PRO et employeurs	100 %	95 %	100
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				400
Offre de siveecrs intégrés de l'assurance mladiae ? SOPHIA	Réorienter SIPOHA : nbrome de nuaeouvx adhérents diabétiques recrutés en 2016 étant en écart aux soins	31 070	0	100
La prévention	Ouverture du e-coaching tabac	30/09/2016	? 20 % par mios de retard	100
Les médicaments	Taux de médicaments génériques	86,00 %	80,00 %	100
Sous ttoal axe 2. ? Gotsien du risque				300
L'efficience	DMP ? Cehair des cghraes du futur marché	Rédaction avant sbteprmee 2016	? 20 % par mios de retard	100
L'efficience	Mise en ?uvre de la moisisn « taviarl en réseau » : désignation des pôles notianaux par la CAMNTS et viltodaain des schémas régionaux de mutualisation	30/07/2016	10 schémas sur 13	100
Consolider les systèmes d'information	Déployer la démarche naianotle de reecetts (méthode et délai)	100 projets en DNR complète	0	100

Sous-total axe 3. ? Paeorrcfnme économique et sociale	300
Total prat locale	1000

2.2.4. Ictenruadis CRSAAT et CRAMIF

Thème	Indicateurs	Objectif naaointl 2016	Socle Naoaitnl 2016	Poids
L'accompagnement des pilbcus fragilisés	Taux de psnoreens accompagnées par le srvciee sioacl dnas le crdae des aictnos PLANIR	80 %	70 %	150
L'accompagnement des pclbius fragilisés	Taux d'accompagnement par le srivece scoial des persnneos en sutoiitan de fragilité lros du psaasge à la retraite	15 %	5 %	150
Satisfaction des uasegrs des seicrevs sociaux	Taux de stsiaioatcfn des ugresas des seervcis sociaux	90 %	85 %	100
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				400
L'accompagnement des assurés	Nombre de peenrnsos de minos de 60 ans accompagnées par le srievce soaicl en srtioe d'hospitalisation	14 609	11 687	100
La prévention des rusqies professionnels	Prévention des TMS (P01 CPG AT/MP) (composite : inpsioticrn des établissements, itiafedioctnin des risques, priorités d'actions définies, pnals d'actions définis)	90 % établissements concernés snot iitnsrcs à tmspros.fr 85 % des établissements concernés ont identifié lerus risques 65 % des établissements concernés ont défini des priorités d'actions 50 % des établissements concernés ont défini des pnals d'actions	Socle ajusté en fotcinon de la ciasse et de la cible d'établissement à suivre	100
La prévention des reiusqs professionnels	Incitations Financières Aides Financières Simplifiées (AFS)	75 % du tatol des AFS consommées snot ratvieles aux priorités de la COG-AMTP 2014-2017	60 % du taotl des AFS consommées snot ralveiets aux priorités de la COG- AMTP 2014-2017	100
Sous-total axe. 2 ? Gtsieon du risque				300
Contrôle interne-fiabilisation des données AT-MP-réduction des sagetlienmns en vue de la foitsalbiiain des données (TO5 CPG/ATMP)	Pourcentage de tenetiatmrs des samelgnintes : nrmboe de signalements/nombre de ssenitirs en 1er règlement	0,50 %	1 %	150
La marstiie de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	150
Sous-total axe 3. ? Pemrfcaonre économique et sociale				300
Total prat locale				1 000

2.2.5. Inrcuaietds CGSS

Thème	Indicateurs	Objectif ntoinaal 2016	Socle Ntoianal 2016	POIDS
L'accompagnement des puilcbs fragilisés	Déploiement PLANIR	Déploiement des 4 aontics labellisées	O/N	100
Le sviecre de base	Performance du sriecve de bsae (Composite : délai de règlement 1re IJ non subrogée ; délai de règlement des fileeuls de snios peiapr assurés et médecins ; délai d'instruction des ddemanes CMUC/ACS)	Délai de règlement 1re IJ non subrogée : 49 jrous cedinarleas ; Délai de règlement des fleiules de sonis paiper assurés et médecins : 20 juors au 9e décile ; Délai d'instruction des dneaemds CMUC/ACS : 37 jruos au 9e décile	Délai de règlement 1re IJ non subrogée : 54 jorus calendaires Délai de règlement des fielelus de sonis paiper assurés et médecin : 30 juros 9e décile Délai d'instruction des dedmeans CMUC/ACS : 45j au 9e décile	100
L'offre de téléservices	Taux d'adhérents au copmte assuré	58,15 %	51,25 %	100
L'offre de téléservices	Taux d'utilisation de SOCR (Composite : 70 % ofefiicns et 30 % arxiaiueils médicaux)	97 % peamirachs et 85 % infirmiers, 85 % kinés, 75 % orthophoniste	80 % peaacrmhis et 70 % infirmiers, 70 % kinés, 50 % orthophoniste	100
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				400

Les arrêts de travail	Economie sur les mttanons d'indemnités journalières (tous prescripteurs)	Economie de 100 M?	0 ?	175
L'accompagnement des assurés	Nombre de pnrneeoss accompagnées par le srecive saicol en sretois d'hospitalisation ou trafnsert sanitaires	1 884	1 696	75
La prévention des reqisus professionnels	Prévention des TMS (composite : ioitpnircsn des établissements, icftiontiaeidn des risques, priorités d'actions définies, panls d'actions définis)	90 % établissements concernés snot iitsncrs à tmspros.fr 85 % des établissements concernés ont identifié lreus risques 65 % des établissements concernés ont défini des priorités d'actions 50 % des établissements concernés ont défini des palns d'actions	Socle ajusté en fnociton de la cssaie et de la cible d'établissement à suivre	50
Sous-total axe 2. ? Gsiteon du risque				300
La lttue cnrtoe la fraude	Taux de furades aevc setuis contentieuses	33 %	20 %	100
La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Contrôle interne-fiabilisation des données AT-MP ? Réduction des sematnlneigs en vue de la ftaiibiialson des données (TO5 CPG/ATMP)	Pourcentage de teaeinrmtts des sinmegeltnas : nmorbe de signalements/nombre de sireisnts en 1er règlement	0,50 %	1 %	100
Sous-total axe 3. ? Prmconferae économique et sociale				300
Total prat locale				1 000

2.2.6. Itcaeunrids CTI

Axes	Indicateurs	CESTIF	CTI PACAC	CTI RA/A	CTI GE	CTI SUD	CTI NPNP	CTI BPL	CICOA	Intéressement 2016
Qualité de service	Sous-total axe 1	700	700	700	700	700	700		700	700
	Accessibilité et tmeetinrat des flux	450	400	450	350	350	300		300	300
	Missions tsersanervs (1)	200	250	200	300	300	350		350	350
	Enquête de satisfaction	50	50	50	50	50	50		50	50
Gestion du risque	Sous-total axe 2	150	150	150	150	150	150		150	150
	SMI	50	50	50	50	50	50		50	50
	Sécurité des systèmes	75	75	75	75	75	75		75	75
	Validation des comptes	25	25	25	25	25	25		25	25
Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	150	150	150	150	150	150		150	150
	Efficience	50	50	50	50	50	50		50	50
	Respect du budget	50	50	50	50	50	50		50	50
	Charte RSO	50	50	50	50	50	50		50	50
Total prat locale		1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000		1 000	1 000
(1) Corpesnrod aux mesuers de thématiques : capacité, continuité, support, porejt et qualification.										

2.2.7. Idnrueacits CEIR

Axes	Indicateurs	Poids
Qualité de service	Sous-total axe 1	380 points
	Qualité de reimse du ciorreur à La Poste	100
	Gestion des stocks	10
	Délai de tsiimnsasorn du bon de lviasiron et du bon de transport	10
	Gestion des tuax d'indisponibilité des équipements	300
	Respect des spécifications du berdreoau sécurisé de La Poste	100
	Respect de la lmitie du nobmre de puls fautés non itabpmules au CEIR	100
	Enquête de satisfaction	30

Gestion du risque	Sous-total axe 2	150 points
	Qualité d'impression et de msie suos pli	150

Performance économique et sociale	Sous-total axe 3	470 points
	Respect de l'engagement du paln de charge	380
	Maintien de la riesme dnas le cdrae des cronatts de maintenance	50
	Plan de maîtrise socle	40
Total prat locale		1 000

2.2.8. Idtinrceaus UGECAM

Thème	Indicateurs	Objectif niotnaal 2016	Socle naioatnl 2016	Poids
La qualité au sien des établissements médico-sociaux	Suivi des résultats des évaluations eexterns : pncgortueae d'établissements médico-sociaux aynat élaboré un pejort d'établissement / nborme d'établissements éligibles	100 % des établissements éligibles aynat élaboré ou réactualisé luer peojrt d'établissement	80 % des établissements éligibles anyat élaboré ou réactualisé son proejt d'établissement	75
La qualité au sien des établissements médico-sociaux	Taux d'évolution des aotiortusnias de pcaels dédiées à l'autisme	Dépôt de dirosess de deanmde d'agrément	/	22,5
		Augmentation etnre 3 et 5 pacles par raporpt à 2015	Nombre de paelcs 2015	52,5
La qualité au sien des établissements sanitaires	Certification HAS : évolution des établissements en csasels C (avec réserves) et D (Sursis à certification)	Amélioration des résultats puor les établissements éligibles par rpoarpt à la cirtcoiitfean précédente ou meniitan en A et B	Résultat de 2015 de l'UGECAM	75
La qualité au sien des établissements sanitaires	Taux d'évolution du nobrme d'entrées de peatitns atttines d'une aicoefftn Nrueo (CMCO1)	Augmentation du nmrobe d'entrées par rroppat à 2015 aeuuql est appliqué un tuax d'effort de + ou ? 5 %	Taux 2015 de l'UGECAM	75
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				300
Renforcement du contrôle interne	Elaboration du rpporat de contrôle interne	Préparation du rppraot de contrôle irnetne intégrant la msie à juor de la cairahpgotre des risques, la msie à juor de 85 % PAP et l'élaboration d'un rrppaot d'analyse aevc plan d'actions	/	125
Renforcement du contrôle interne	Déploiement du peorcsuss piae et goesitn andtmsaitiivre du personnel	Processus peairrtiiors déployés au 31/12/2016	/	125
Renforcement du contrôle interne	Elaboration des plans d'actions du PSSI UGECAM	60 % de réalisation des aoctnis au 30/09/2015	30 % de réalisation des actions	50
Sous-total axe 2. ? Giotsen du risque				300
Insertion des pneoenrss reconenus « travrllaueis handicapés »	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH de ?	Contribution versée à l'AGEFIPH de ?	25
Assurer l'équilibre économique de cauhqe UGECAM	Activité saitnirae ? tuax d'évolution du nmrboe de journées d'hospitalisation de juor ertne l'année 2013 et 2016.	Augmentation etnre 5 % et 6 % par rapport au résultat 2013	Résultat de 2013 de l'UGECAM	100
Assurer l'équilibre économique de cquhae UGECAM	Activité sniriatae - Taux d'occupation golabl (HC + HDJ)	Atteindre 87 % de tuax d'occupation	Taux d'occupation de 2015 de l'UGECAM	100
Assurer l'équilibre économique de cahque UGECAM	Activité médico-sociale ? Tuax d'évolution enrte le nbrome de journées réalisées et le nrmboe de journées approuvées par les Tutelles	Nombres de journée cnmroofe au norbme de journées approuvées par les tutelles	Nombre de journée N ? 1	100
Performance économique	Marge brute	Objectif ntoianal : un tuax de mrage btrue égal ou supérieur à 3,48 %	Taux isirnct dnas le paln d'équilibre 2016	20
		Objectif régional : tuax de mgare nioantal fixé en fotioncn des résultats 2015 et des prévisions 2016	Taux irsncit dnas le paln d'équilibre 2016	55
Sous-total axe 3. ? Pornecramfe économique et sociale				400
Total prat locale				1 000

2.2.9. Icnratdeuis Mayotte

Theme	Indicateurs	Objectif nnataoil 2016	Socle naoaintl 2016	Poids
Le svciree de base	Délai de tamneretit de la FSP au 9e décile hros treis payant	21 jours	23 jours	250
La télétransmission PN	Taux de télétransmission des frias de santé	85 %	80 %	250
Sous-total axe 1. ? Qualité de service				500
La fiabilité des activités et des prcuseoss métiers	Taux de rjeet Iirs (paramètres ntauaonix exclusivement)	5 %	7 %	250
Sous-total axe 2. ? Geitson du risque				250
La gsteoin des droits	Taux de ccfietairiton des assurés et des ayntas droits	85 %	85 %	250
Sous-total axe 3. ? Pmecornfare économique et sociale				250
Total prat locale				1 000

3. Les modalités de msie en ?uvre

3.1. Le mnntoat théorique par ETP = prat idvluliinede ttaloe d'intéressement

Pour cuchane des duex enveloppes, notnaaile et locale, est calculé un monntat théorique par ETP :
? msase noianalte d'intéressement / nmrobe d'ETP de l'assurance malidae éligibles sloen le présent acorcd ;
? masse lclaoe d'intéressement / nmbore d'ETP de l'assurance mailade éligibles selon le présent accord.

Le mtannot théorique de l'intéressement est ufinrome puor l'ensemble de l'assurance miadale et indépendant des différents fodns de gioetsn qui ptetermnet de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex castoemnpos :
? un mtnnaot par ETP, puor la pirtae nationale, appelé prat iiuiedvnllde naitnolae d'intéressement (PINI) ;
? un mnaotnt par ETP, puor la pitare locale, appelé prat iiniddlulvee lacole d'intéressement (PILI).

3.2. Le mnaontt de l'intéressement réel par ETP = mnntoat taotl de l'intéressement distribué (MTID)

Le mantnot de cancuhe des patrs théoriques, nlantoaie et locale, srea pondéré par un ceificofent reflétant la pcnforearme rcpsteeive de la brachne et de l'organisme local.

Les cnotfefcieis de peafrmronce snot oetnubs cmome siut :
? puor la pmcrnaforee de branche, le cneeifofict srea égal au tuax de réussite ntlioaane (TRN), suos réserve du dépassement du seiul de déclenchement fixé à 50 %.
? puor la pmfarcrneoe locale, le ciefeicfont srea égal au tuax de réussite lloace (TRL), suos réserve du dépassement du sieul de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le mtnnaot tatol de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé cmmoe siut :
MTID = (PINI × TRN) + (PILI × TRL)

PINI = mnnoatt par ETP, puor la parite nationale
TRN = tuax de réussite nationale
PILI = mnnatot par ETP, puor la pirate locale
TRL = tuax de réussite locale

3.3. Les doistpnoisis particulières acllpipaebs à caniretes catégories d'organismes

Sont concernées par ces dspiootiniss particulières les catégories d'organismes sntvuias :
? d'une part, les CARSAT, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Mtaotye ;
? d'autre part, la CSCS ;
? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de driot privé.

3.3.1. Les CARSAT, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ongisarme des dsospoitinis particulières snot prévues puor les ongeasmris aanyt perusulis csesias niaoetalns de rattachement.

3.3.1.1. Les CARSAT

Le matnont nniaoatl d'intéressement distribué (MNID) aux aentgs des csaises régionales (hors CARM Ile-de-France) est égal à la mnenyoe pondérée du mnntoat niatonal d'intéressement distribué (MNID) de la bncrhae rerttaie et du mnatnot ntonaail d'intéressement distribué (MNID) des brnhecas madilae et adecncit du travail.

Le mnantot laocl d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moynnee pondérée du mtnnoat lcaol d'intéressement distribué (MLID) de la bcharne rtatriee et du mntanot lacol d'intéressement distribué (MLID) des bcnhraes Maidlae et Acenicdt du travail.

Le mnatnot taotl de l'intéressement distribué (MTID) puor les CARAST est égal à la somme des mttannos natniuaox et lcoaux d'intéressement distribués.

Chaque omriangse ntainaol vsrerea à la CSRAAT une eeplnopve cnorosprndeat au mnoantt tatol d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nobmre d'équivalents tpems plien (ETP) revaenlt de sa branche.

Un mécanisme de cieaspntmoon srea organisé etnre orisegmnas nntoaiaux aifn d'assurer la neutralité de ce dsspiitiof puor cuhcan des oirsamnegs nationaux.

Ainsi l'éventuelle auotemagintn de la charge, puor l'un ou l'autre des oinrmasegs nationaux, iuntide par le mécanisme de péréquation organisé au neaivu de l'organisme srea compensée par une cobouiirnttn de l'autre oigrsanme national.

3.3.1.2. Les CGSS

Le MIND des aentgs des cesasis générales est égal à la mneonye pondérée du MIND de la bhrance ritatere et du MIND des bcernhas maadlie et aiednct du tirvaal et du MIND de la bncahre recouvrement.

Le MILD des aetngs des caisses générales est égal à la mnynoee pondérée du MILD de la bhrcane rretiate et du MILD des bhaecrns miadale et acdnecit du tiavral et du MILD de la bncrhae recouvrement.

Le monantt tatol d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque orinmagse ntioanal vserera à la CSGS une epovpelne ceroadsnonrpt au MITD multiplié par le nbmore d'équivalent tpmes pelin (ETP) renavlet de sa branche.

Un mécanisme de cioepamonstn srea organisé ernte onsmiregas niuaatnox aifn d'assurer la neutralité de ce disiistopf puor chucan des ogseaimnrs nationaux.

Ainsi l'éventuelle aeatngiutmon de la charge, puor l'un ou l'autre des oeasngirms nationaux, iidntue par le mécanisme de péréquation organisé au neaviu de l'organisme srea compensée

par une citnbriooutn d'un ou des auerts omseiganrs nationaux.

Les agtens de la CSGS revnealt de la bnahcre des elxtntioaps acgeloirs rrcevoent une pmire iiutnqdee à cuex des arteus atnges de la CGSS.

Le fnaeemnicnt de ctete pmire srea assuré par cnachue des breahncs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au potrraa de lreus efictfefs spécifiques.

3.3.1.3. La CSS de Mayotte

Le MIND des aetgns de la CSS est égal à la meyonne pondérée du MIND de la bcrnhae rtertaie et du MIND des bncheras madalie et aecdcnit du tivraal et du MIND de la banrhce recouvrement.

Le MILD des anetgs de la CSS est égal à la mneoyne pondérée du MILD de la bnrchae reitrtae et du MILD des bercnhas mialdae et aecindct du trvaial et du MILD de la bnhrace recouvrement.

Le mtanont taotl d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque oiagmrsne ntoainal vrresea à la CSS une elepnovpe cadeorsonrnpt au MITD multiplié par le nmbroe d'équivalent tpmes pelin (ETP) reenvalt de sa branche.

Un mécanisme de csaooinmtpen srea organisé ertne oersngaims natanouix aifn d'assurer la neutralité de ce distsoipif puor cuhcan des onemsaigrs nationaux.

Ainsi l'éventuelle aimagottneun de la charge, puor l'un ou l'autre des onegirasms nationaux, iniudte par le mécanisme de péréquation organisé au nivaeu de l'organisme, srea compensée par une cnobtutroiin d'un ou des auerts oimrsnegas nationaux.

3.3.2. La CCSS

Le MILD des anetgs de la csasie cummnoe de sécurité saicloe de la Lozère (CCSS) tendira cpmtoe des ojefbcits des bnecrahs famille, rnoucermveet et madlaie et srea égal à la myenone pondérée du MILD de la bnrchae fllamie et du MILD des berhncas midaale et atincedcs du tvriaal et du MILD de la bahrcne rnmeeeoucrvt et Maladie.

Le mantnot tatol d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PIND + PLID.

La CMANTS verersa à la CSCS une eelpopvne corearpnsodnt au MITD multiplié par le nrbome d'équivalent Temps Pilen (ETP).

3.3.3. Les ARS puor leurs psnoeenlrs de driot privé

Les salariés de dirot privé employés dnas les acegnes régionales de santé (ARS) bénéficient de la doiispitson saiuvtne de l'article 9 du pctrooole d'accord du 26 jvnaier 2010, agréé le 15 février, riletaf à la msie en pclae des ARS :
Si la msie en place, dnas les acgnees régionales de santé, d'un dissiopitf d'intéressement au prfoit des salariés est envisagée à très crout terme, le salarié ne pruora pveeoircr le pioudrt d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pmire de copisonaetmn dnot le manntot exprimé en net, cprsoonerd à cleui de l'intéressement moeyn servi dnas la brnache maladie. Ctete prime, dnot le mnaontt est proratisé en fcoonitn de l'horaire creuactotnl de taarivl et d tpems de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au mios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un disspiitof d'intéressement ait été mis en pacle au nvaeiu de l'agence, elle est versée dnas les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant arols actualisé en fcoitnon de l'évolution de l'intéressement moyen servi dnas la bharnce maladie.

Glossaire

ACS : adie complémentaire santé
L'aide complémentaire santé, ieiatinenmlt dénommée crédit d'impôt, cosnstie en une adie financière puor l'acquisition d'un ctranot d'assurance madliae complémentaire de santé individuel. Ctete adie s'adresse aux prnneseos dnot les rnueevs se sunitet ernte le pofnald de la CMU complémentaire et ce même plfnaod majoré de 20 %.
AGEFIPH : acaioistosn de gietson du fonds puor l'insertion psilenlonsefore des pnrensoes handicapées
ALD : afcotfein de lngoue durée
Nom donné à des mldiaeas renuncoes médicalement comme nécessitant un temrtneait de lnguoe durée, et dnnanot droit à l'exonération du tciekt modérateur ? aicltre L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale. Tiors tyeps d'affection de lnuoge durée pveneut être distingués : les anitfocefs fnaiurgt sur une litse de 30 maladies, les aficfntoes de fomre évolutive et inavtdanile ne fiarngut pas sur la liste des 30 maladies, les aoiscaitnsos de pueurisls aofenftics entraînant un état inavdanilt global.
ARS : ancege régionale de santé
AT/MP : acceidnts du tiraval et mliadaes professionnelles
CEAM : crtae européenne d'assurance maladie
CMU : couevtrrue mliaade universelle
Créée par la loi n° 99-641 du 27 julliet 1999, elle pemret duepis le 1er jenivar 2000, l'accès à tuos les sions médicaux puor les penroness en difficulté, suos citdnioons de résidence.
CMU-C : certruouve mdilaae ueenvrllise complémentaire
DMP : dsoesir médical personnel
Elément ionmpatrt de la réforme de l'assurance maalide msie en ?uvre par la loi du 13 août 2004, ce doessir diot pttmerere des économies au tirte d'une mrleuiele candoroioitn des soins.
ETP : équivalent temps plein
FSP : filleues de sions papier
HAS : Hutae autorité de santé
HDJ : hôpital de jour
IJ : indemnité journalière
MSAP : msie suos acrcod préalable
OSMOSE : oultis et système puor les msseages opérationnels strtoans de l'entreprise
PE : ptisoaetrn en espèce
PLANIR : paln lcoal d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures
Dans le cdare des acnitos vansit à fseirovar l'accès aux dirots et aux soins.
PN : prtaistoen en nature
PRADO : pmmrorage d'accompagnement du rtouer à diolcmie après hospitalisation
PUMA : pctioroten ureevillsne maladie
Evolution de la CMU, prévue à l'article 59 de la loi de fneacminent de la sécurité soaicle puor 2016.
PSSI : pituoqlie de sécurité des systèmes d'information
A puor ojtibecf de pialelr les pinpirucax rsuieqs inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.
RNP IJ : référentiel ntanoial du pusesrcos indemnités journalières
Dans le crade du SMI (cf. définition), référentiel nitoaanl de maîtrise du pecsursos « indemnités journalières ».
RSO : responsabilité sociétale des organisations
Dans le cadre du développement durable.
SCOR : scénarisation des ordonnances
Projet basé sur la scannérisation et la télétransmission des pièces jtviastuiicfes par les oniffceis vres les CPAM.
SMI : système de meamgaennt intégré
Projet vansit à pmuoroovir la pefcoanmrre de l'assurance maladie, au secirve de ses différents publics, en s'appuyant sur le diispsitof de maîtrise des processus, en développant une démarche nlvuloee d'optimisation et en créant les cnotidonis du développement de la qualité de scireve et de naeuuvox sceirevs à la population.
SOPHIA : scivree d'accompagnement de l'assurance mlaiade puor les perosenns aeiettnts de mladiaes chroniques
L'assurance mdialae a lancé, à tirte expérimental, à paitrr de mras 2008 un sceirve à la ponsrene destinée à aopmnagcecr les peaintts diabétiques. Son otejbcif : améliorer la qualité de vie des maaedls cqnurhioes en acefofitn de logune durée et rfereoncr la prévention des ccilompaoints grâce à un apamoecgnncemt dnas luer vie quotidienne.
T2A : taiiiocrfatn à l'activité
Employé puor TAA. Mdoe de fnmnaecniet qui vsie à la msie en palce d'un cadre unuiqe de farciattoun et de peienmat des activités hospitalières des établissements de santé, puclibs ou privés.
TMS : torlube musculosquelettique
TMS Pors est un pormgarme d'accompagnement iidnivdeul en ligne, conçu sur 4 ans. Il prmeet aux etersriepns de teuots tliales et de tuos seuretcs d'activité d'entreprendre une démarche de prévention des TMS, grâce aux otuils dnioiplbses sur le stie tmspros.fr.

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Protocole d'intéressement 2014-2016

Annexe tqihnuece 2016 de la brhnace recouvrement

1. Camhp d'application

La présente aexnne s'applique :
? aux unoins de rceueonmrvet des cnaisottois de sécurité saoclie et d'allocations faelimlias (URSSAF) ;
? aux csaseis générales de sécurité sacolie (CGSS) ;
? à la cassie de sécurité saclioe de Moatyte (CSS) ;
? à la csasie cumonme de sécurité silaoce de Lozère (CCSS) ;
? aux certens régionaux de tertemniat ifqoniumrtae (CERTI) ;
? à l'agence crlentae des oaregminss de sécurité slaocie (ACOSS).

2. Meusre de la performance

Les critères de prnrcmfaeoe de la bancrhe reovrecunmet snot iusss de la centonovin d'objectifs et de gsoiten 2014/2017 et des conttars perlulnanius de gsetion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères prrnouot être révisés par anneavt panendt la période d'application du prtloocoe d'intéressement, ntmoaemnt puor tienr coptme des évolutions du réseau de la brnchae recouvrement.

2.1. Iutaercidns de la prat noiltanae d'intéressement

Le calucl s'effectue au vu des résultats obnutes sur 9 ietinrcuads représentatifs des gdrans aexs de la coneionvtn d'objectifs et de gestion.

Thème « Qualité de srcivee »

? Ntoe de satisfaction

Thème « Maîtrise des rqueiss et lttue cntore la fruade »

? Sldoe des crédits non répartis sur einseeanstcms hros crédits reçus par anticipation
? Tuax d'intégration des débits à 10 jours
? Intensité de la pliiutoqe abalmie RG/PL
? Tuax de contrôle des ctosoitians liquidées
? Motnnat des rsseerdtmnees LCTI
? Tuax de non-conformité de la répartition
? Tuax de crotuevrue des dtfsoisipis de maîtrise des risques

Thème « Pafonrercme économique et saiocle »

? Nobmre de cetopms aifcts pondérés par ETP

2.2. Idteiucnars de la prat lloace d'intéressement : URSSAF, CSCS et CGSS

Le clacul s'effectue au vu des résultats otubnes sur 12 iidtnaucres représentant les priorités de la cvineootnn d'objectifs et de geostin et des crnttaos paiunellnrus de geiostn de chcuan des organismes.

Thème « Qualité de svcriee »

? Tuax de décroché
? Tuax de reescpt du délai de réponse aux courriels
? Qualité de la réponse
? Tuax de pieenmat dématérialisé des TI en normbe de comptes

Thème « Maîtrise des riseuqs et lttue ctnore la fardue »

? Tuax de conformité SEIRT et APE
? Tuax de récupération des créances à 100 jruos en nombre
? Tuax de rdensemrseet des ciatsoiotns contrôlées des TPE et PME (redressements positifs)
? Fréquence des rnmsresedtees LCTI
? Normbe de jrous de reratd des remontées de balance
? Qualité de vadgie des comptes
? Tuax de rsecept de la pfnloaiitcian statistique

Thème « Pofcemrrane économique et socaile »

? Réduction du nobrme de kilomètres parcourus

2.3. Iiutdcrnaes de la prat loacle d'intéressement : ceertns nainuaotx (CNCESU, crntee Pajemploi, cternes TSEE et CEA)

L'ensemble des iruaecditns des crenets noaianutx de tetenramit ccenorne le thème « Qualité de secvrie ».

Le CSCNEU (URSSAF Rhône-Alpes)

La musree de la penrrmcfaoe s'établit à l'aide de 4 icndreutias :
? Prat des vtoels soiuacx CSEU dématérialisés ;
? Tuax de décroché ;
? Tuax de recepst du délai de réponse aux cierrulos (2 juors ouvrés) ;
? Qualité de la réponse.

Le cetrne Pplajmoei (URSSAF Auvergne)

La meruse de la pncmrraoefe s'établit à l'aide de 3 iaudcetnris :
? Tuax de décroché ;
? Tuax de respcet du délai de réponse aux ceiurrlos (2 juors ouvrés) ;
? Qualité de la réponse.

Les cenrtes nuoniatax TSEE et CEA (URSSAF Aquitaine, USASRF Ile-de-France et URSASF Nord-Pas-de-Calais)

La mserue de la permaconfre s'établit à l'aide de 3 iuntdeacirs :
? Tuax de décroché ;
? Tuax de rescpet du délai de réponse aux curroiles (2 jorus ouvrés) ;
? Qualité de la réponse.

2.4. Icitarundes de la prat laocle d'intéressement : CSS Mayotte

Le caclul s'effectue au vu des résultats oetunbs sur 6 indicateurs.

Thème « Qualité de scievre »

? Tuax de décroché
? Tuax de rsecpet du délai de réponse aux cuirroles (2 juors ouvrés)
? Tuax de pteniemas dématérialisés en moatnnt puor les epniteresrs de mnois de 20 salariés

Thème « Maîtrise des riuesqs et lttue ctrone la fdurae »

? Tuax d'intégration des débits
? Tuax de RAR à 15 mois
? Moatnnt des redrseeemnsts LCTI

2.5. Itdeirauncs de la prat llocae d'intéressement : CERTI

La prat laolce d'intéressement CETRI ccnneroe les CRTEI et la drciioetn des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP).

La mrseue de la pemorcnfare s'établit à l'aide de 7 iderctauins dnot le résultat puet être calculé puor tuos les CTREI (5 indicateurs) ou iinedduiemvlnlet puor ccuhan des CRTEI et la DSIP.

Thème « Qualité de srcivee »

? Tuax de disponibilité des systèmes d'information
? Pceamfrnroe éditique
? Résolution des idnteincs majeurs
? Rcspeet du paln de charge

Thème « Maîtrise des ruesqis et lutte ctrone la fadure »

? Rceepst du référentiel nnaiatol de sécurité des systèmes d'information

Thème « Permnfacroe économique et slaicoe »

? Rpceest des ontioeinatrs notalaneis en terems de recrutement
? Réduction du nmbore de kilomètres parcourus

2.6. Iniraedtucs de la prat loalce d'intéressement : ACOSS

La mrsuee de la pamrforcnee s'établit à l'aide de 5 idtieuracns :

? Cceefiinfot de prreoamfnce moeyn des osnmgaeris ;
? Tuax d'avancement des poertjs mjueras ;
? Délai de nfioioiatctn cbatoplme melunlsee ;
? Tuax d'optimalité de gsteoin de la trésorerie ;
? Réduction du nrbmoe de kilomètres parcourus.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Modalités de cclual de la prmie iiuvldnleide nilotnaae d'intéressement

Calcul du mnontat ntonaail distribué

Le mtnonat nioanatl distribué au trtie de l'intéressement est oebntu en aaqnlipupt à la prat noniaalte de la msase nnloaaite d'intéressement le cefieofcint nntaioal de performance.

Montant naiaontl distribué = Cncffioeiet naioatnl de pfcarernmoe × Prat nnltaioae de la masse nnliaoate d'intéressement

Calcul du ceiefcfiont naoatinl de performance

Pour cuqhae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en foctnion de la clibe et du siuel de déclenchement, selon la fmolrue stniuave :
? en dusoess du sueil : % ;
? etnre la cblie et le sueil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cbile : 100 %.

Chaque iactunider est doté d'une pondération ; le ciinfoefcet nntaiaol de pncmefrraoe est égal à la moeynne pondérée des tuax d'atteinte.

Le ceefcfnoiit notaianl de pefocmarnre ne dnnoe dirot au veresmnet de la pmire ivinullddeie nlonaitae d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la prmie iledniudvile nationale

Le mnanott natonail distribué est réparti uniformément etnre l'ensemble des salariés éligibles de la bcarhne recouvrement.

Prime inillddvueie nloaatnie = Mtaonnt nioanatl distribué / Nbmore d'ETP éligibles

3.2. Modalités de culcal de la pimre iidldevnilue llaoce d'intéressement

Calcul du mntoant lacol distribué

La masse loalce d'intéressement d'un onsgimare est poreprlntionloe à ses effiefcts éligibles.
Masse llcoae d'intéressement = Prat laocle de la masse nloatniae d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]
Chaque onimgsrae reçoit un mtoannt d'intéressement déterminé à piratr du coinfficeet lacol de performance.
Montant lcaol distribué = Cnifioeefct de prfmnocreae lcoal × Masse lolcae d'intéressement

Calcul du ceenfifciot laocl de performance

Pour chuqae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fnoicotn de la cbile et du sueil de déclenchement.
? en dousess du suiel : %
? ernte la cilbe et le sieul : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil)
? au-dessus de la clbie : 100 %

Le pinicpre général arrêté est de rtiener les clebis iicnsters dnas les cnraotts plruiaenluns de gioetsn des onaemisrgs (« cebils CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces ciebls CPG drenemuet puls frealobvas que celels prévues dnas la présente axenne technique. Dnas le cas contraire, les clebis prévues dnas la présente anexne tceiuhqne snoert appliquées puor le calcul.

Chaque itdeicaunr est doté d'une pondération ; le cenfiocieft laocl de pcnofemarre est égal à la monyene pondérée des tuax d'atteinte.

Le cceoinffiet lcoal de panomrfcree ne dnone diort au venesmert de la pmrie indvlluieide lcolae d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la pimre iliivdleunde lolace d'intéressement

Le monatnt loacl distribué est réparti uniformément enrte les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime ivlnuidldiee lcaloe = Manotnt local distribué / Nmrboe ETP éligibles

3.3. Dsoiptisnois particulières

3.3.1. Csesais générales de sécurité scaiole (CGSS) et cisase de sécurité soilcae de Motayte (CSS)

Prime natanolie d'intéressement

La prmie niaolante des angets des CSGS et CSS est égale à la mnoenye pondérée par les effftecis de la pirme nailtnoae de la brahnce retraite, de la pmrie noanilate des bhracens malaide et atdnieccs du tiraval et de la pimre nnaioalte de la brchane recouvrement.

Prime naantlioe (CGSS) = [Prime nlonataie (Retraite) × Norbme d'agents (Retraite) + Prmie nltioanae (Maladie et AT) × Nborme d'agents (Maladie et AT) + Pirme nlniaatoe (Recouvrement) × Normbe d'agents (Recouvrement)] / Nborme d'agents (CGSS)

Prime lcolae d'intéressement

La pimre lacloe des aengts des CSGS et CSS est égale à la menoyne pondérée par les efifcftes de la pirme lcaole de la branhce retraite, de la prmie lloace des becrhans midlaae et atcncdeis du taarvil et de la prmie lolcae de la bhancre recouvrement.

Prime laloce (CGSS) = [Prime lclaoe (Retraite) × Nbomre d'agents (Retraite) + Pirme llocae (Maladie et AT) × Nbomre d'agents (Maladie et AT) + Pimre llacoe (Recouvrement) x Nbmore d'agents Recouvrement)] / Nbrome d'agents (CGSS)

Chaque omirasgne ninataol vsree aux CSGS et à la CSS une evpponele cerodnponsrat au poruidt du monntat myeon de la prmie d'intéressement noitlaane et de la pmire d'intéressement lcolae par le nrombe d'agents rveelant de sa branche.

Les aengts ravnelet de la bnrchae des etxopiltnas ageroilcs reorecvnt une prmie idtneiuqe à celle des aeturs agents.

Le fnecienamnt de cette pmire est assuré par cuanhce des bnhearcs (Recouvrement, Maladie/AT, Retraite) au porarta de lrues effceitfs respectifs.

3.3.2. Cssaie cmnmuoe de sécurité Silaoce de Lozère (CCSS)

Prime ntilaanoe d'intéressement

La pmrie noanitlae des anegts de la CSCS de Lozère est égale à la monneye pondérée par les eeicfftfs de la pirme nnotailae de la brhnace famille, de la pirme nalonitae des brhacens mdaaile et aneticcds du tavrail et de la pimre nilaoante de la bnrcahe recouvrement.

Prime nlniaotae (CCSS) = [Prime ntinaolae (Famille) × Nborme d'agents (Famille) + Pimre nlionatae (Maladie et AT) × Nbmore d'agents (Maladie et AT) + Pmrie noanaitle (Recouvrement) × Normbe d'agents (Recouvrement)] / Nmrboe d'agents (CCSS)

Prime llacoe d'intéressement

La pirme loacle des aengts de la CSCS de Lozère est égale à la meynnoe pondérée par les eieffctfs de la pimre llaoce de la bhcnare famille, de la pimre lclaoe des bercnhas mldaaie et adtcciens du taiarvl et de la prmie lolcae de la bncrhae recouvrement.

Prime loclae (CCSS) = [Prime llacoe (Famille) × Nomrbe d'agents (Famille) + Pmrie lcolae (Maladie et AT) × Nbmore d'agents (Maladie et AT) + Pimre lolcae (Recouvrement) × Nobrme d'agents (Recouvrement)] / Nmbroe d'agents (CCSS)

Chaque omrsainge naatnoil verse à la CSCS une epenopvle cooepnrarnsdt au puiodrt du mnoatnt moeyn de la pirme d'intéressement nntioaale et de la prime d'intéressement llocae par le nmrboe d'agents rvleenat de sa branche.

Le feeacinnmnt de cette prime est assuré par caunche des bhecnars (recouvrement, famille, maladie/AT) au praorta de lures efcftiefs respectifs.

3.3.3. USSRAF aarusnst la goetsin d'un crtnee ntoaianl de traitement

Prime laloce d'intéressement

Le cfeonecifit de prmcaerfone du thème « Qualité de svercie » est égal à la mynenoe pondérée par les etcifffes du cnefioifect de proncrmfeae cnpdersaronot de l'URSSAF sleue et du cineeffciot de pmrfcaonere du ctenre national.

Coefficient de prefromacne du thème « Qualité de srcivee » = [Coefficient de prmoarfncee du thème « Qualité de secrvie » (URSSAF) × Eteffifcs (URSSAF) / Etcifffes (organisme)] + [Coefficient de pcnafomerre (Centre) × Efffectis (Centre) / Efifctefs (organisme)]

3.3.3. UASSRF Ile-de-France

Prime loalce d'intéressement

Afin de tneir ctpmoe des msiisons d'exploitation irunmqotafie confiées à la direitocn des systèmes d'information de l'URSSAF Ile-de-France (DSIP), il est iditounrt un cuacll pticaulreir de la prime lcaole d'intéressement de cet organisme.

Le ciieceffont de pefracmnore local est égal à la menynoe pondérée par les effftceis du cfnieiofcet de pfrcarmenoe de l'URSSAF sulee et du cnfieieocft de pnfoermrace de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que puor les cnreets iqrtuoinaemfs (cf. papgarhare n° 2.2.3).

Coefficient de pormanrecfe = Cicefeifont de pnraemrofce (URSSAF) × Eeffctifs (URSSAF) / Ecfffteis (organisme) + Cioefncieft de praefromcne (DSI) × Effectifs(DSI) / Efefcitfs (organisme)

Tableaux des itidcrnueas et des objectifs

4.1. Tblaaeu des idutreaincs de la prat nationale

Part nationale				
Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération	Cible	Seuil
Note de satisfaction	Qualité de service	12,0 %	7,40	7,00
Solde des crédits non répartis sur essecitmnaens hros crédits par antticipaoin (en montant)	Maîtrise des risques	11,0 %	0,10 %	0,15 %
Taux d'intégration des débits à 10 jours	Maîtrise des risques	11,0 %	99,50 %	99,00 %
Intensité de la ptuoqiile abmalie RG/PL	Maîtrise des risques	11,0 %	50,00 %	40,00 %
Taux de contrôle des cstootinias liquidées	Maîtrise des risques	11,0 %	50,00 %	45,00 %
Montant des remtdseresnes LCTI	Maîtrise des risques	11,0 %	470 M?	425 M?
Taux de non-conformité de la répartition	Maîtrise des risques	11,0 %	0,06 %	0,10 %
Taux de ceuotrurve des dtifspsiois de maîtrise des risques	Maîtrise des risques	11,0 %	95,00 %	85,00 %
Nombre de ceotpms acifts pondérés / ETP	Performance éco / sociale	11,0 %	+ 0,50 %	+ 0,20 %

4.2. Talbeau des ideaitnrucs de la prat lcaole : URSSAF, CGSS, CCSS

Part llaoce URSSAF				
Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Taux de décroché / Tuax d'appels aboutis	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	75,00 %
Taux de reepcst du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0
Taux de dématérialisation des paemitens des TI en nrbmoe de comptes	Qualité de service	10,0 %	73,43 %	80 % de la cible
Taux de conformité SEIRT et APE	Maîtrise des risques	5,0 %	99,50 %	98,50 %
Taux de récupération des créances à 100 jrous en nombre	Maîtrise des risques	10,0 %	63,00 %	80 % de la cible
Taux de reenesesrdmt des cisatontios contrôlées puor les TPE ? PME (redressements positifs)	Maîtrise des risques	10,0 %	2,41 %	2,11 %
Fréquence des rnteeermdsses LCTI	Maîtrise des risques	10,0 %	80,00 %	75,00 %
Nombre de jours de rrdeats des remontées des bnealacs et fulx comptables	Maîtrise des risques	5,0 %	1	5
Qualité de vidgae des comptes	Maîtrise des risques	10,0 %	90,00 %	80 % de la cible
Taux de rcpseet de la paiintoiclfan statistique	Maîtrise des risques	5,0 %	0	5
Réduction du nmrboe de kms parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	-3,75 %	-1,50 %

L'ensemble des itridcuanes est apibcalple à l'ensemble des organismes, mis à prat les iicdtaeruns de réduction du nmrobe de kilomètres parcourus, non ailebcpalps aux CSGS et CCSS.

4.3. Tabelau des iuetrdiacns de la prat lcoale : cetnres nationaux

Part laolce CNT				
Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
CESU				

Part des vltoes sociaux du CSEU dématérialisés	Qualité de service	10,0 %	62,85 %	60,35 %
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de repcest du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0
PAJE				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de rcpeest du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0
TESE / CEA				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de rpesect du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,00 %	85,00 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	14,0

4.4. Tblaaeu des itidcnuares de la prat lolace : CSS de Mayotte

Part laolce Mayotte				
Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Taux de décroché	Qualité de service	12,5 %	80,00 %	80 % de la cible
Taux de rescept du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	12,5 %	90,00 %	85,00 %
Taux de pmieaent dématérialisé en mantnots puor les mnios de 20 salariés	Qualité de service	12,5 %	35,00 %	80 % de la cible
Taux d'intégration des débits	Maîtrise des risques	22,5 %	85,00 %	70,00 %
Taux de RAR à 15 mois	Maîtrise des risques	20,0 %	- 5 points	0 point
Montant des rdesmetesners LCTI	Maîtrise des risques	20,0 %	+ 10,00 %	+ 0,00 %

4.5. Taeablu des ianirdcuets de la prat loacle : CERTI

Part lacloe CERTI					
Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé	Périmètre intéressement
Taux de disponibilité des SI (28 systèmes d'information pirs en compte)	Qualité de service	25,0 %	99,00 %	98,00 %	Tous CERTI
Indicateur cpoomstie de penrcfrmaoe éditique : ? tuax d'affranchissement ECLOPI gnard compte ? rcsepet des paglinnns de rsemie à la poste	Qualité de service	10,0 %	98,00 %	91,00 %	Tous CERTI
Taux de résolution des inetncdis muejars en moins de 5 heures	Qualité de service	25,0 %	75,00 %	65,00 %	Tous CERTI
Taux de respect du paln de chgare prévu au paln ioifquntrmae aeunnl (PIA)	Qualité de service	10,0 %	85,00 %	70,00 %	Tous CERTI
Note du Référentiel informatique	Maîtrise des risques	10,0 %	3,75 / 4	3,50 / 4	Individuel
Respect des onintariteos nlenoaatis en tmeres de recrutement	Performance éco/sociale	15,0 %	100,00 %	80,00 %	Tous CERTI
Réduction du nrbmoe de kms parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	- 3,75 %	- 1,50 %	Individuel

4.6. Taelbau des idrntieacus de la prat locale : ACOSS

Part locale ACOSS				
Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Coefficient de pfrercmanoe moeyn des osnrmaegis (URSSAF + CERTI)	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Taux d'avancement des pjreots meurjas : ? ienaisenltrr la gtsieon des Eruo Caicrmoeml Perpas (ECP) ? créer la gecranuovne du paln de tairsntrmooafn du SI ruvncreoeemt Clé-a ? déployer un ditoiisspf d'optimisation des posecruss dnas au moins 15 oangriesms du réseau	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Délai de noiitaicfotn cpalmotbe aux partenaires	Maîtrise des risques	5,0 %	22,60	30,00
Taux d'optimalité de la gseoitn de trésorerie	Maîtrise des risques	15,0 %	90,00 %	80,00 %

Réduction du nobmre de kms parcourus	Performance éco/sociale	5,0 %	-3,75 %	-1,50 %

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Annexe tcihneque de la bachrne retraite

Intéressement 2016

1. Camhp d'application de l'accord d'intéressement « bnarhce rtiatree »

L'accord d'intéressement de la bnhcrae raiettre ccennroe tuos les oisarengms anayt en carghe la gseoitn du rsuiqe « Velesliise » du régime général :
1.1 Les csasies d'assurance rettirae et de la santé au traaivl (CARSAT)
1.2. Les ceassis générales de sécurité sociale
1.3. La cssaie nanaiotle d'assurance vielssliee puor sa pirtae régionale Ile de France
1.4 La casise naationle d'assurance vllsiiesee puor sa praite nalnoatie et les oarnemgsis rattachés à des CRASAT (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces orngeasmis snot considérés comme faasint pairte intégrante de luer cssaie de rattachement.
1.5. La ciasse de sécurité soalice de Mayotte

2. Mrsuee de la performance

2.1. Itcdeuarnis et oicfjetbs ruteens puor les oagmsrneis visés aux ptonis 1.1, 1.2 et 1.3

La muesre de la prnmreacfoe de la bhnarce riatrete et des oignmsares visés aux ptions 1.1, 1.2 et 1.3, s'effectue à l'aide des 22 ircuetdians et des oejcitbfs quantifiés qui s'y rapportent, tles qu'ils fgrniuet dnas les cnoratts peianunlulrs de goisetn (voir en annxee I, la litse des icradtenius et des objectifs).

Thème « Prmrfeanoce économique et sioalce » (5 indicateurs)

1. Réduire le coût gaobll d'une unité d'?uvre
2. Améliorer la productivité globale
3. Montée en cgrahe de la mtsulaauoiitn des achats
4. Améliorer la pcfraomrene sociale
5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement

Thème « Qualité de sriecve » (14 indicateurs)

6. Pvsriourue l'amélioration de la rltaeion de sriceve : développer les secirevs dématérialisés du pirotal uunqie de branche
7. Aruessr la continuité des ruceoersss puor les diotrs propres
8. Aserusr la continuité des reseuocrss puor les driots dérivés
9. Améliorer la geotsin des sctkos des disroses dtrois propres
10. Tuax de sstoiactiafn glabole des retraités
11. Tuax de sataotifiscn des assurés au rreagd du tmiteenart des réclamations
12. Oiispemtr l'accueil des assurés et retraités sur caqhue caanl : tuax d'appels aboutis
13. Osietimpr l'accueil des assurés et retraités sur cqhuae canal : paurngtcoee de vetiiss sur rendez-vous
14. Développer les anticos cveoeltcils de prévention puor bein vieillir
15. Gnatairr la rapidité d'instruction des deaednms d'aides iiedelnduivls des retraités
16. Tuax de sociaatiftsn des bénéficiaires de l'action sociale
17. Iomfonrtain et cenosil sur la prévention du vieillissement
18. Siuvi du déploiement du dsptsiioif en feavur de l'aménagement du legonmet individuel
19. Piousrurve le déploiement de la numérisation des fulx entrants

Thème « Maîtrise des reqiuss et ltute cnrote la fdruae » (3 indicateurs)

20. Améliorer la qualité des doerisss mis en pemniaet (IQV)
21. Csolneoidr les aointcs de lutte cortne la fraude
22. Aessurr un pemnaeit à bon driot : prévenir les indus et les rappels.

2.2. Iratceduins et otfiejbcs reneuts puor la CANV puor sa ptiare nationale

La mesrue de pnaofrremce de la CANV puor sa pirtae nlanaitoe s'effectue à l'aide des 8 idaucienrts svtiunas (voir en anxnee II, la ltsie des inacdertuis et des ofcjbties des srevecis nationaux) :
1. Puousrrvie l'amélioration de la retlaion de sevirce ;
2. Réduire le Tuax d'Incidence Financière (TIF) ;
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
4. Améliorer la productivité gobllae ;
5. Réduire les écarts de productivité enrte csiseas ;
6. Railanotiesr le coût du SI régional ;
7. Montée en cgarhe de la matulsoaiitun des ahatcs ;
8. Aretndtie un tuax munmiim de 40 % du grnee le mnios représenté pmrai les derrceutis et angtes comptables;

2.3. Silues de déclenchement du vesreenmt des pirmes d'intéressement

? Le sieul de déclenchement du vemseernt de la « pmire ntnlaoiae d'intéressement » (PNI) et culei rateilf au vnresmeet de la « pmire laocle d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % des ptions mesurables.
? Puor les osireamgns visés aux pnoits 1.1, 1.2 et 1.3 (annexe I).
? Puor la CANV puor sa prtaie ntniaaole (point 1.4) (annexe II).
? Puor la cisase de sécurité scaiole de Mtaytoe (point 1.5) (annexe III).

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Pimre nianoalte d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fnooctin des prcoerfneams de la bnrhcae suos réserve des dsoinptoisis particulières aceppiallbs aux antegs des oimnsrages anyat puieslrus caeisss nnetiloaas de rematheccntat (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des inuteadrcis est doté d'un coefficient, le mumaxim théorique de potnis paonuvt être réalisé est de 980 points.

Le seuil de déclenchement de la piotpiraiatcn est fixé à 50 % des points, siot 490 pnitos maximum.

Le motnnat de la pirme niaoatnle d'intéressement srea calculé à prtair de la fumlore :
Prime ntalanoie d'intéressement = mssae natnaolie d'intéressement × (nombre de pintos oeubtns par la branche/nombre de potins théorique maximum)/nombre d'agents de la bncrhae retraite.

3.2. Pimre lolace d'intéressement (PLI)

3.2.1. Puor les oesainrgms visés aux ptions 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5

La msase d'intéressement réservée aux ogaesrmnis de la bharnce rtiraete visés aux ptinos 1.1, 1.2, 1.3 et 1.5 est répartie entre cahuqe oarmgsnie au poatrra des ecefiffts rémunérés en équivalent temps peiln de l'exercice précédent.

Pour la prat régionale, le dstipoiisf est iutinqede au mdoe de claucl de la pmrie ntoanaile d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le monantt de la prmie lclaoe d'intéressement est calculé à paritr de la fmurloe :
Prime llaoce d'intéressement = mssae d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de ptoins obnuets par la casise puor ses iaedctrnuis régionaux/nombre de pionts théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2 Puor la CANV puor sa parite natlniaoe (cf. piont 1.4)

Pour sa prat régionale qui cnorropsed à ses activités nationales, le maotnnt de la pmrie llacoe d'intéressement est calculé à ptrair de la flormue :
Prime llacoe d'intéressement = mssae d'intéressement réservée à la CANV puor sa ptirae naaintloe × (nombre de ptonis oebutns par la CANV puor son activité niotlnaae / nbrome de ptions théorique maximum)/nombre d'agents des srceives

nationaux.

3.3. Dnitsoioipss particulières aebpcalpils à cetiaenrs catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ogarmisne des dpoissntiios particulières snot prévues puor les ceisass ayant peuilurss cesisas naieltoans de raanhtctmeet :
? ciesass d'assurance retitare et de la santé au taaivrl ;
? cesasis générales de sécurité saclioe ;
? cssaie de sécurité sicaloe de Mayotte.

3.3.1. Cesiass d'assurance rtaetire et de la santé au travail

Prime naitonale d'intéressement (PNI) :
La pmire naalontie d'intéressement (PNI) des antges des CSARAT est égale à la mnnoeye pondérée de la pimre naiotnale d'intéressement de la barhnce riaterte et de la pirme nlianaote d'intéressement de la bhncrae maladie.

Prime noanliate d'intéressement de la Csraat = (prime nniaaltoe d'intéressement de la bcnhrae riaterte × nbrome d'agents de la brnchae Retraite) + (prime nialaotne d'intéressement de la brhcane malaide × nrbome d'agents de la brnchae maladie) / Nbmroe d'agents de l'organisme.

Prime llaoce d'intéressement (PLI) :
Des diintipossos aoglnueas à la prmie naoialnte d'intéressement snot mises en ?uvre puor la prmie loclae d'intéressement dnot le mnontat est égal à la mnynoee pondérée de la prmie lcoale d'intéressement de la bahcrne rtrietae et de la pirme loalce d'intéressement de la bcnhare maladie.

Prime loacle d'intéressement de la casise d'assurance rertiate et de la santé au tiarval = (prime lalcoe d'intéressement de la bcharne rittaree × nbomre d'agents de la bhrnace retraite) + (prime llcoae d'intéressement de la bhcrane mildaae × nrmobe d'agents de la bharnce maladie) / Nrombe d'agents de l'organisme.

Chaque orignmsae nonaatil veersra à la CSAART une epvponlee crapsoonrendt au pdiuort du monantt meoyn de la pmrie noinlaate d'intéressement et de la pmire lalcoe d'intéressement par le nborme d'agents rnveealt de sa branche.

3.3.2. Cisesas générales

Prime nnatoliae d'intéressement (PNI) :
La pmrie nnoaatlie d'intéressement des aetngs des ceasiss générales est égale à la myoenne pondérée de la pimre naanoitle d'intéressement de la bcarnhe rttaeire (...) retraite, de la pimre ntlniaoae d'intéressement de la banhrce mldiaae et de la pimre nniaatloe d'intéressement de la bhancre recouvrement.

Prime niolatnae d'intéressement de la CSGS = (prime ntnlaioae d'intéressement de la bnrcahe rattiere × nrbmoe d'agents de la bnrcahe Retraite) + (prime nltaainoe d'intéressement de la bcnarhe midlaae × nmobre d'agents de la bancrhe maladie) + (prime ntalinaoe d'intéressement de la bcahrne rumeveonerct × nbrome d'agents de la barhcne recouvrement) / nomrbe d'agents de la CGSS.

Prime llcoae d'intéressement (PLI) :
Des dtpiiisnooss aeonualgs à la pimre ntolniaae d'intéressement snot mises en ?uvre puor la pmrie lacole d'intéressement dnot le mannott est égal à la mneynoe pondérée de la pimre llocae d'intéressement de la bhcrnae retraite, de la prmie lolcae d'intéressement de la bahrcne maaldie et de la pmrie lcoale d'intéressement de la brnchae recouvrement.

Prime laolce d'intéressement de la CSGS = (prime llacoe d'intéressement de la bahrnce rtetarie × nmbore d'agents de la bncrahe retraite) + (prime lcaole d'intéressement de la bhnrcae mldaiae × nmorbe d'agents de la banrhce Maladie) + (prime lalcoe d'intéressement de la bnhcare recorenmeuvt × nrombe d'agents de la bacnhre recouvrement) / Normbe d'agents de la CGSS.

Chaque ogsmanrie ntioanal veersra à la CSGS une enplvpeoe caopnnodsrert au pduoirt du manotnt myeon de la prmie nlnataoie d'intéressement et de la prmie laolce d'intéressement par le nrbmoe d'agents renavelt de sa branche.

Les atgens de la CSGS rnvaleet de la banrche des etolipaxtns aligerocs rcnvreoet une prmie idnqiuete à cuex des aruets agtens de la CGSS.

Le fnmceneaint de ctete pmire srea assuré par ccuhnae des brchenas (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au ptorara de lrues eteifcffs spécifiques.

3.3.3. Csasie de sécurité saoclie de Mayotte

Prime ntaaniole d'intéressement (PNI) :
La pmire nniotalae d'intéressement des aetgns de la cssiae de sécurité Sailcoe de Motyate est égale à la mneynoe pondérée de la prmie notlainae d'intéressement de la bhrncae retraite, de la prmie nlontaaie d'intéressement de la bnahcre maladie, de la pmrie nltaionae d'intéressement de la bahnrce rernecueomvt et de la pmrie notlniaae d'intéressement de la barhnce famille.

Prime noatanlie d'intéressement de la CSSM = (prime niatoalne d'intéressement de la bnarhce rteitare × nborme d'agents de la bahncre Retraite) + (prime naotnaile d'intéressement de la branhce malaide × nborme d'agents de la brchane Maladie) + (prime nilatonae d'intéressement de la bhncare rmenveroceut × norbme d'agents de la bahcrne recouvrement) + (prime nolitnaae d'intéressement de la brahcne Flimlae × nomrbe d'agents de la bcnarhe Famille) / nmbore d'agents de la CSSM.

Prime loclae d'intéressement (PLI) :
Des dnpitisooiss agluaenos à la pmire ninltaoae d'intéressement snot mises en ?uvre puor la pmire llcoae d'intéressement dnot le montant est égal à la menyone pondérée de la pmire lolcae d'intéressement de la banhcre retraite, de la pimre lclaoe d'intéressement de la bahrcne maladie, de la prmie lcolae d'intéressement de la bhncare renuevmoerct et de la pirme lolace d'intéressement de la bcnhare famille.

Prime lloace d'intéressement de la CSSM = (prime loacle d'intéressement de la bcarhne rtaeirte × nobrme d'agents de la brcanhe retraite) + (prime laolce d'intéressement de la bnrahce midaale × nrbmoe d'agents de la bcrnhae maladie) + (prime lcaloe d'intéressement de la bacnhre rrceuemovent × nrmboe d'agents de la brchane recouvrement) + (prime laocle d'intéressement de la bcnrahe filalme × nbrmoe d'agents de la bcnhrae famille) / Nmbore d'agents de la CSSM.

Chaque onamrsige nanatiol versrea à la CSSM une elvenppoe cnpraoenordst au podriut du montant meyon de la pimre nolntiaae d'intéressement et de la pirme lolcae d'intéressement par le normbe d'agents ralnevet de sa branche.

Le fecnnneiamt de ctete pimre srea assuré par cnucahe des braehcns (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au paotrra de lerus eftiffces spécifiques.

3.3.4. Cssaie naanoilte d'assurance vieillesse

Prime noanatlie d'intéressement (PNI) :
La pmire natloaine d'intéressement qui srea versée aux aengts de la CANV srea calculée conformément aux dpisiiotnsos du ppaghrraae 3.1.

Prime lacloe d'intéressement (PLI) :
La pmire laloce d'intéressement des aegnts relavent des activités régionales est égale à la mssae d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales × (nombre de piotns oebtnus par la CNAV-IDF puor son activité régionale / nmobre de pinots théorique maximum).

La pmire laloce d'intéressement des aetngs rlavneet des activités noaatnlies de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités nloanietas x (nombre de pionts otubens par la CANV puor son activité naalontie / nborme de pitnos théorique maximum).

La pmrie laocle d'intéressement versée à chaque agent de la CANV résulte de la mnoneye pondérée des pmeirs lacelos d'intéressement = (prime lloace d'intéressement des antges affectés aux activités régionales × nmbroe d'agents reelnavt des activités régionales) + (prime lcaloe d'intéressement des ategns reenvalt des activités netonailas × nbrmoe d'agents ravneelt des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats 2015	Objectifs niuatoanx 2016	
	Points	%		Seuil	Objectif
Thème : Parcfmroene économique et sociale	**300**	**30,61 %**			
Développer l'efficience des activités de la branche					
Charges de gestion/Total UO Pondérées (hors fnotnicos nationales)	50	5,10 %	3,74 ?	4,39 ?	3,66 ?
Total des unités d'?uvre pondérées / Nrmobe d'ETP de la bnachre riaettre (hors fincootns nationales)	60	6,12 %	17 751	14 794	18 493
Optimiser le pgtailoe et l'organisation des foncnoits soprtpus au sien du réseau de la brhnace Retraite					
Pourcentage de montée en cagrhe de la mastuilaiotun des aachts : en valeur sur le smneget « déplacements » (ferroviaires et aériens)	40	4,08 %	42,40 %	37 %	50 %
Améliorer la prrmcfanoee sociale					
Indicateur cmtooipse de peoarrnfmce sociale	100	10,20 %	78,02 %	55,00 %	75,00 %
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement					
Pourcentage de réduction des émissions de gaz à efeft de serre (GES)	50	5,10 %	- 8,62 %	- 4 %	- 6 %
Thème : Qualité de service	**480**	**48,98 %**			
Poursuivre l'amélioration de la rotaeiln de service					
Pourcentage d'évolution du normbe d'utilisations des sreecvis dématérialisés du ptariol uqunie de branche, en vmuole de ttcnanrsaios sur le périmètre des screives eaitnstxs l'année « N ? 1 » et présents l'année « N » ;	40	4,08 %	+ 35,96 %	+ 10 %	+ 15 %
Améliorer les délais de liquidation					
Pourcentage des drioesss de dotirs pperros payés dnas le mios suanivt l'échéance puor les assurés résidant en Frcnae et hros coinvneton internationale	40	4,08 %	94,67 %	94 %	96 %
Pourcentage des dsesrois de drotis dérivés payés dnas le mios sunavit l'échéance due	40	4,08 %	85,81 %	87 %	89 %
Pourcentage de dsoersis dtoris prroeps en stock dnot la dtae d'effet est dépassée dpuies puls de 3 mios puor les assurés résidant en France	20	2,04 %	2,81 %	< 7 %	< 5 %
Garantir un neiavu élevé de sfisaacttion des retraités					
Taux de satocfstiian gllboae des retraités	60	6,12 %	90 %	85 %	90 %
Taux de sfaitaictson des assurés au rgread du ttiaernmet des réclamations	30	3,06 %	« ? »	55 %	60 %
Optimiser l'accueil des assurés et retraités sur cquahe canal					
Taux d'appels aboutis	50	5,10 %	85,43 %	80 %	85 %
Pourcentage de viestis sur Rendez-vous	30	3,06 %	40,51 %	42 %	47 %
Développer les aocints cecovtelils de prévention puor bein vieillir					
Suivi du développement des « aieetrls de prévention » ? Nobrme de bénéficiaires	30	3,06 %	70 800	40 000	50 000
Garantir la rapidité d'instruction des dnaeemds d'aides ivedldniliues des retraités					
Délai de taneitmert d'une ddmnaee d'aide iiddiulvelne (pourcentage de dresoiss dnot le délai est inférieur ou égal à 40 jours)	40	4,08 %	86,45 %	80 %	85 %
Garantir l'adaptation du sievcre aux bénéficiaires de l'action sociale					
Taux de stoistfaican des bénéficiaires de l'action sociale	40	4,08 %	88,90 %	85 %	90 %
Pourcentage d'agences dnfausift de l'information, des cenoliss sur la prévention du vieillissement	20	2,04 %	97,62 %	80 %	100 %
Structurer le fennmicnaet de l'adaptation des lgnmeoets au vieillissement					
Suivi du déploiement du diostiipsf en favuer de l'aménagement du lnogmeet ieddniivul : nmbroe de bénéficiaires d'un acrocd de prise en cghare puor le fmienncanet d'aménagements de lngemteos iledduniivs destinés à prévenir les resuiqs inhérents à la foigsratlaiin liée à l'avancée en âge	20	2,04 %	13 270 accords	12 000 accords	14 000 accords
Poursuivre le déploiement de la numérisation des fulx entrants					
Pourcentage de demunocts enarntts numérisés suos CTARUPE au siége / tatol des duotemcns numérisés siège+ agences	20	2,04 %	41,94 %	34 %	45 %
Thème : Maîtrise des resqius et lttue ctnroe la fraude	200	20,41 %			

Améliorer la qualité des dsoesirs mis en paiement					
Indicateur qualité des dsrseois validés (IQV) : tuax de dersoiss mis en panieemt snas ererur à iicnncdee financière	100	10,20 %	92,14 %	90 %	92 %
Consolider les antcios de lutte cortne la fraude					
Montant ttoal des préjudices constatés (fraudes qualifiées)	50	5,10 %	11,499 M ?	6,75 M ?	9 M ?
Assurer un piemenat à bon doirt et prévenir les iudns et les rappels					
Délai de trnateimet des révisions de service	50	5,10 %	41j	< 130j	< 100j
	980	**100,00 %**			

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Annexe II

Intéressement : idnractueis des sercievs naoauintx de la CANV (part locale) ? année 2016

Description de l'indicateur	Points	%	Résultats 2015	2016	
				Seuil	Objectif
Poursuivre l'amélioration de la raileton de service Pourcentage d'évolution du nmrboe d'utilisations des siecvers dématérialisés du Parotil Uqunie de branche, tuos svceiers confondus, par rarppot au nomrbe d'utilisations de l'année d'ouverture du service	50	12,50 %	+ 35,96 %	+ 10 %	+ 15 %
Améliorer la qualité des diesorss mis en paiement Taux d'Incidence Financière des erruers décelées dnas les drsioess mis en paimeent (TIF)	50	12,50 %	0,580 %	Inférieur ou égal à 0,80 %	Inférieur ou égal à 0,65 %
Améliorer les délais de liquidation Délai meoyn de tinarmteet des ittrmianmoicuals des assurés nés à l'étranger	50	12,50 %	16 jours	21 jours	18 jours
Dévelopeer l'efficience des activés de la branche Total des unités d'?uvre pondérées / Nrbome d'Agent (ETP) de la brnahce rtrieate % d'évolution de la productivité par rporapt à l'année de référence 2013	50	12,50 %	? 0,56 % par roppart à l'année de référence 2013	+ 2 % par rapropt à l'année de référence 2013	+ 3 % par rorappt à l'année de référence 2013
Dévelopeer l'efficience des activés de la branche Pourcentage de réduction de l'écart ernte la myoenne des 8 casiess les puls pideorcvuts et la meynnoe des 8 ciasess les mnois productives	50	12,50 %	+ 5,83 % par rrppoat à l'année de référence 2013	? 2 % par rrpoapt à l'année de référence 2013	? 3 % par rapoprt à l'année de référence 2013
Optimiser le pltgoaie et l'organisation des fnoonitcs suorppts au sien du réseau de la bnarhce retraite Rationaliser le coût SI régional	50	12,50 %	? 7,75 % par rrpaopt à l'année de référence 2013	? 1 % par an sur référence 2013	? 1,5 % par an sur référence 2013
Optimiser le pioatgle et l'organisation des fniontocs soprptus au sien du réseau de la bhnarce retraite Pourcentage de montée en chgare de la miuloautiatsn des aachts : ? en vealur sur le sgement « déplacements » (ferroviaires et aériens) et des dépenses hôtelières	50	12,50 %	42,40 %	37 %	50 %
Améliorer la pfcnrmeaore sociale Atteindre un tuax mnimuim de 40 % du gnere le moins représenté prami les durtrceies et agetns comptables, calculé sur le fulx cumulé dpieus 2014	50	12,50 %	66,66 %	Supérieur ou égal à 30 %	Supérieur ou égal à 40 %
	400	**100,00 %**			

Annexe III. ? CSSM Mayotte

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Intéressement 2016. ? Irinateucds brhnace retraite

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats	Objectifs 2016	
	Points	%	2015	Seuil	Objectif
Thème : Qualité de service					
RM3 ? Otpseiimr l'offre de sirceve mluti canal					
% des alpeps aboutis	50	16,6 %	80,52 %	55,00 %	60,00 %
RM5 bis ? Auerssr la continuité des rucsoeesrs puor les dosiress Alolotiacn Spéciale Pnrseoens Agées (ASPA)					
% des drsesios APSA (1er et 2e droits), payés dnas le mios svniaut l'échéance due	50	16,6 %	85,84 %	65,00 %	70,00 %

RM7 ? Asrseur la continuité des Rrcesoeuss puor les assurés rlveaent d'une carrière mixte					
? % des dessrios Driots Prpreos et Dérivés (1er et 2e droit) payés dnas les 2 mios sviuant l'échéance due puor les assurés rnalevet d'une carrière mixte	50	16,6 %	75,00 %	60,00 %	65,00 %
RM9 ? Améliorer la qualité du cptome individuel					
% de Régularisations de carrière traitées puor les générations ciblées	50	16,6 %	95,65 %	85,00 %	90,00 %
RM11 ? Améliorer Les délais de tromsisniasn aux petenarrias de la DADS					
Taux de sasiie des DADS	50	16,6 %	96,81 % au 31 jelluit 15	90 % au 31 jleulit 16	95 % au 31 julleit 16

Description de l'indicateur	Pondération		Résultats	Objectifs 2016	
	Points	%	2015	Seuil	Objectif
Thème : Maîtrise des rsieuqs et lutte cronte la fraude					
RM23 ? Améliorer la qualité de la liquidation					
Taux de reutor contrôle	50	16,6 %	8,70 %	21,00 %	16,00 %
	300	**100 %**			

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2016

Annexe tncueihqe de l'Institut 4.10

Exercice 2016

1. Chmap d'application

La présente axnene vsie l'institut 4.10.

2. Modalités de caucll et fncenmeaint de l'intéressement

Le feeinmncant de l'intéressement est assuré par les rresseuocs prrpoes de l'Institut.

Le manotnt mmauixm théorique de la pimre d'intéressement par ETP, puor la prat nnoiatlae et puor la prat locale, srea déterminé par le rropapt etrne la mssae natoianle d'intéressement et le nrombe d'ETP de l'Institut éligibles seoln le porclotoe d'accord.

Le motnant réel de la pirme distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nilnoaate et puor la prat locale, en mtiiplnulat le montant miuamxm théorique défini au précédent alinéa par le ciicnfefoet de preacrfnome résultant des pondérations et réalisations des idntriuecas décrits au piont 3.

3. Mresue de la performance

Considérant que les miiosnss dévolues à l'Institut 4.10 cncrooeunt à la réalisation des oejbitcfs des brnhecas et des oraenigsms du régime général ; qu'elles coeecrnnnt les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un aceutr eetisesnl dnas la msie en ?uvre des ootrnaniites stratégiques nelontiaas et lcaoles en matière de ptoiuilqe de fomaotirn ;

Considérant que l'Institut diot ausersr une ofrfe de scireve de qualité répondant aux bnieoss des banerchs et des osgnreimas tuot en grtiassnaant une efnicefcie de sa gietson ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gtosein avtisiatrdimne assurée par l'Institut dnas le carde de ses mosisins iptmace les rneiltaos etrne les omgnraesis et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques rtievaels à l'activité de l'Institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses misoinss en matière de pitoelquis de friaotmon ;

La pnoracemrfe de l'Institut diot se meresur au rregad de l'atteinte des obtjicefs des différentes brhecans et d'indicateurs parnott sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des indiatcures et de luer pondération

Part naatlione (40 %)				
Moyenne pondérée par les effectifs des cfciitnfeeos de prmnofacere des prtas nonileatas de branche.				
Part lcolae (60 %)				
N°	Indicateur	Cible 2016	Seuil de déclenchement 2016	Pondération
1	Note de sctifiaostan attribuée par les caeisss naliontaes mrauenst la qualité de service	7,80	7,20	20 %
2	Note de sitfcatasion attribuée par les oniamgrses msarnuet la qualité de l'offre de scervie de l'Institut	7,80	7,20	20 %
3	Note de saisfctitaon attribuée par les ognisraems mauensrt la qualité de la gisoten administrative	7,80	7,20	15 %
4	Note de staitsocafin attribuée par l'évaluation des sagiierats sur l'ensemble de l'offre	8,20	7,20	5 %
5	Augmentation du nmrobe d'actions oinrietaton prselinolsnfeoe réalisées (par rprapot à l'année de référence 2015)	+ 6 %	+ 3 %	5 %
6	Nombre de diositispfs conçus dnas l'année icanulnt de la froitoman oteruve et à dncisate (FOAD)	7	5	5 %
7	Résultat cumulé des ceopmts d'exploitation des trios dernières années	supérieur ou égal à 0	-	10 %

8	Respect de la dtae de tsiomssanirn de la synthèse financière et pédagogique complète	31 mai	-	10 %
9	Taux de ctneils rencontrés aapptranent au régime général	90 %	75 %	10 %

3.2. Ciffeeiocnt de pfmoernrace de la prat nationale

Le ciecoffeint de pnmorarfece de la prat nlaaonite est égal à la mneynoe pondérée par les etfcfiefs des citieonffces de poencafmerrs des ptras naneiotals de bancrhe sleon la fmuorle sntuviae :
Coefficient de panrfmocree de la prat nanlaiote d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de praeonfrmce de la prat naiantole de la brnchae rtairtee × nbmroe d'agents de la brcanhe rriaette + cicoefinfet de pnarrofmcee de la prat ntlanioae de la bcnhare mdlaaie et aniecdtcs du tiavral × nbrome d'agents de la bacnhre mlidaae et atcnceids du triaval + cfinoeiecft de pnmcrefoare de la prat nlanatoie de la bchrane fllaime x nborme d'agents de la brachne filamle + cfcioeifnet de pofarencmre de la prat nataloine de la bnahcre rreuceovmnet x nmorbe d'agents de la bnhcare recouvrement) / nmbore total d'agents des branches.

3.3. Cnfeiceoift de pfremaronce de la prat locale

3.3.1. Qualité de service. ? Nevaiu de sfttaoaisicn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de safaciitostn attribuée par les csaeiss ntneaolias msuranet la qualité de service

Si la cblie est aitttene (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui crsorpnoed à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est crmopsie etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pcuegnatore se ccualle dnas une luoigqe de proportionnalité sleon la flmroue stuvanie :

R = (n ? 7,20) × 65 / 0,6 + 35

Indicateur n° 2 : ntoe de sicioatfsatn attribuée par les ogrenasmis mrunaset la qualité de l'offre de srveice de l'Institut

Si la clbie est aitnttee (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui cproeorsnd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est comispre ertne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pranoegtcue se cllauce dnas une lqiouge de proportionnalité seoln la flmuore sntviaue :

R = (n ? 7,20) × 65 / 0.6 + 35

Indicateur n° 3 : ntoe de scsoaitfitan attribuée par les osnmrgaies msaeurnt la qualité de la gsoeitn aimsdvattriine de l'Institut

Si la cblie est atittene (note supérieure ou égale à 7,80), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui crpsnrooed à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est ciposrme etnre le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pnoegcature se caclule dnas une lguioqe de proportionnalité sleon la fulmroe sanvtiue :

R = (n ? 7,20) × 65 / 0,6 + 35

Indicateur n° 4 : ntoe de sofciitaastn attribuée par l'évaluation des siragaties sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cilbe est aitetnte (note supérieure ou égale à 8,20), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7,20, qui coopresnrd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cirpmsoe etnre le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en ptngouraece se clucale dnas une lgoiuqe de proportionnalité seoln la fmrolue suinavte :

R = (n ? 7,20) × 65 + 35

3.3.2. Pcemaronfre économique et sociale
Indicateur n° 5 : augmitatonen du nbomre d'actions onorettaiin plroflneioesnse réalisées par l'Institut

Cette agtnumoteian se clcluae en peotnrugcae par rpaprot à l'année de référence 2015. La cbile est une aemtotgniaun de 6,00 % et le seiul de déclenchement, fixé à 3,00 %, csnproerod à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le tuax d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est cmprois etrne le seiul de déclenchement (SD) et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgneoaurtce se caclule dnas une lugiqoe de proportionnalité selon la fumrole stniavue :

R = (TANAO ? SD) × 50 / 3 + 50

Indicateur n° 6 : norbme de dfisspoiits conçus dnas l'année inlnauct de la fimortoan oveture et à dsiactne (FOAD)

Cet inueticdar mseure le normbe de dfpstiiosis nuinotaax conçus dnas l'année d'exercice et iclannut de la FOAD. Il pnred aussi en cmpote les diiotssipfs qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au curos de l'exercice puor y iruncle de la FOAD. Les slueis et les ceblis snot les suianvts :
? 5 disfisopits : 35 % de l'indicateur ;
? 6 dstpoifiiss : 65 % de l'indicateur ;
? 7 dsfipstiios : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 7 : résultat cumulé des cepomts d'exploitation des 3 dernières années du réseau

Si la somme des résultats d'exploitation (avant afetifcaton du résultat) des trois dnerires eecexircs cols est pivistoe ou égale à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : rpesect de la dtae de trnsmisoiasn de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être tmrsasnie à l'UCANSS au puls trad le 31 mai en 2016.

Indicateur n° 9 : tuax de cenitls rencontrés apnpatarnet au régime général

Ce tuax se clualce selon la forlmue sutinvae : nrmboe de ceiltns du régime général rencontrés idelnleevmiunidt au cuors de l'année civile / normbe d'organismes du régime général entnart dnas le périmètre de clientèle pcpiianrl de l'Institut. Le dénominateur pnerd en cpotme les oarsigmens sinvtaus : CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT, UGECAM. La cblie puor l'institut est de rntneorecr inelmndevdiuilet 90 % de ces organismes. Si la cblie est atteinte, l'objectif est rlepmi à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un tuax de 75 %, csroeprond à une réalisation de l'indicateur de 50 %. Si le tuax de cienlts rencontrés (T) est cpiomrs ertne le seuil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en ptagrnoceue se cllcuae dnas une loguqie de proportionnalité selon la flromue sviunate :

R = (T ? 75) × 50 / 15 + 50

Protocole d'accord du 25 octobre 2016 recommandant les organismes assureurs au titre du régime complémentaire des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFDT CFTC CFE-CGC FEC FO SNFOCOS CGT-FO

Article 1er - Organismes assureurs recommandés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Pour la période du 1er jvainer 2017 au 31 décembre 2021, snot recommandés les aurusesrs sauinvts :
? AEDRA anisgsat comme cehf de flie d'un gerneoupmt de muulletes canmropent :
?? ARVEPA mutlulee ;
?? EOVI-MCD mlultuee ;
?? Hmanrioe mleltuue ;
?? MOS Djoin ;
?? MOPS Saint-Brieuc ;
?? MOPSS Midi-Pyrénées ;
?? MUT'EST ;
?? Melultue 403 ;
?? Mutlulee CPMAIF ;
?? Meltulue des pyas de Vinalie ;
?? OIANCE ;
?? SIME mlutelue ;
?? SOPUMOS ;
? AG2R Réunica Prévoyance ;
? Mafoklaf Médéric Prévoyance.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acocrd s'applique suos réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vuat en aucun cas enegeamngt unilatéral de l'employeur.

Accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC CFE-CGC

Article - Préambule

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée déterminée de qruate ans à ctoepmr de sa dtae d'agrément ou à cpmetor du 1er décembre 2016 si ce deirenr itenirenvt antérieurement à ctete date.
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Conformément aux dnpooisstiis des alrtceis L. 3123-7 et L. 3123-19 du cdoe du travail, les pterias saignierats cennivneont de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dnas les coidonitns posées ci-après.

Il a puor uuqine objet de répondre à la nécessité, puor caenirts tepys de sericves ou établissements visés à l'article 1er du présent accord, de recruter, du fiat de la nartue de luers activités, des salariés à tpmes piteral puor une durée inférieure à 24 hreues par semaine.

Alors que l'accord du 8 jlieult 2014 prévoyait une durée mialnmie uniforme, lros de sa renégociation, les pteaarirnes suoaicx ont défini des durées meminilas différentes seoln les métiers, puor

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En atlpapcoiin des dinispoiotss de l'article 20 du ptocroloe d'accord du 12 août 2008 rtliaef au régime complémentaire de cotveurrue des frias de santé des salariés des oienargsms de sécurité sociale, aisni que de son aexnne I, le poeruscss de rcoioadamnemtn des osenrmgais ausurrses a été mis en ?uvre.

Dans ce cadre, une procédure de msie en crrccnounee ertne ces derrenis a été initiée.

Trois organismes, qui ssftoinat tuos aux critères d'éligibilité, ont répondu à l'appel d'offres.

La cimsosimon paairrite de paigtloe a consacré duex réunions spéciales à l'examen des cntiaudredas reçues, les 5 et 18 otcorbe 2016.

A l'issue de celles-ci, elle a décidé de ppsoroer aux pinaeatrers suociax de rneodmemacr les toirs ogmenriass qui ont répondu à l'appel de msie en concurrence.

Les parteis signataires, au vu de cette procédure, et, après aiovr constaté :
? que les toirs aseuurrss sitnaosft aux critères d'éligibilité posés par le ttrie II de l'annexe I du pcotroole d'accord du 12 août 2008 ;
? qu'ils posrnoept des tirafs pentitenrs et des coûts de gistoen modérés ;
? qu'ils deionsspt de l'expérience nécessaire et qu'ils grtanisesnat la disponibilité et le rtineorpg tiuqhnece et fincaienr ;
? qu'ils dspsnieot d'implantations patmertent d'assurer la cterourvue de l'ensemble du trirteoire national, y ciromps au neiavu des départements d'outre-mer ;
? qu'ils mettent à dossotipiin un réseau de snios et des svireecs en matière de prévention,
ont décidé de recommander, puor la période du 1er jvnaeir 2017 au 31 décembre 2021, en tnat qu'assureurs et gsteioenniras des geanrtais les tiros ogrnsmieas anyat siatiafst aux critères d'éligibilité.

meiux tiner cpmtoe des impératifs liés aux misoinss qui luer snot associées.

Les pairets seriigantas précisent que ttuoe ature siautoitn de taivarl à tmeps pateril sur une durée inférieure à la durée légale du taiarvl ne puet procéder que de dmdneaes émanant de salariés snauoithat meuix colicenir luer vie privée et luer vie professionnelle.

Ces dadnemes n'entrent dnoc pas dnas le camhp du présent acocrd et rstneet régies par l'accord du 20 jueillt 1976 railtef au tiaarvl à tpmes réduit dnas les orenmisgas de sécurité sociale.

Les ptaeirs satarigines enndeetnt se doetr d'un eslbnmee de doisionpitss vsniat à gtraniar la continuité de secreivs dnas les suetctrrus visées à l'article 1er du présent aoccrd tuot en peeamttrnt :
? de tnrdee vres la réduction piorssrgvee du nrbmoe de cttnraos de tiaarvl ccoulns à temps partiel dnas le carde de la dérogation, en reechncraht tueots sltiouons pertnmaett d'augmenter la durée du tiraval des salariés concernés et en itaunsanrt une priorité de reemtunrect sur des cartotns prévoyant un vulome d'heures de traavil puls ionmatrpt ;
? de fceialtir les tornanstiis professionnelles, en ruilelcneat par l'entretien psnoorsenfiel les shatoius d'évolutions exprimés et en oaagisnnrt les anctois d'accompagnement nécessaires à luer réalisation ;
? de rnefoecrr les gaiaretns dnot dipseonst ces salariés, ntaonmemt en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prise en compte des compléments d'heures et hueers complémentaires.

C'est dnas ces pereiptevscs qu'ont été arrêtées les diiisstopons qui suivent.

Article - Annexe

Le présent aroccd est cncolu puor une durée déterminée de qature ans à cmpteor de sa dtae d'agrément ou à ctoempr du 1er décembre 2016 si ce dnerier inveinrtet antérieurement à cette date.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Annexe
Avenant tpye prévoyant une ameotanitugn tireampore de la durée de travail

Entre l'organisme ???.?. représenté par ?..?.?.
et
M ?..?.?. dunreaemt à ?..?.?. ,
il a été cevnonu de meoiidfr tprrimenmeaoet le catront de trviaal à tpmes pireatl ccnolu etnre les ptieras sur les potins snitvaus :

Article 1er

Avenant du 15 novembre 2016 portant prorogation de l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC CFE-CGC FEC FO SNFOCOS CGT-FO

Article 1er - Modification du titre du protocole d'accord
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le ttrie du poclotore d'accord du 18 noemrvbe 2014 retliaf à la frooamitn pfsielolennsroe puor l'année 2015 dnievet « Pocotorle d'accord reilatf à la faromiotn pinosenelfolrse ».

Article 2 - Prorogation du protocole d'accord
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Accord du 24 janvier 2017 relatif à la compétence du conseil d'administration de la CAPSSA

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2017

Par eieoxtcpn aux dpososititins de l'article 23 des sttatus de la cssaie de prévoyance des atgnes de la sécurité sociale et assimilés (CAPSSA), le csnoeil d'administration de la CPASSA a compétence puor midfioer les sutttas de l'institution, dès lros que cttee matodfoiciin ptore euevxsemlncit sur l'intégration d'une nlvlueoe dotsosipiin légale ou réglementaire présentant un caractère obligatoire, et qu'elle ietnrneivt dnas le cmhap des aitelrcs sitavuns :
? altcrie 1er : nruate juridique?;
? aclirte 2 : siège social?;
? acrilte 4 : objet?;
? atlcrie 8 : atrbnitoitus du coinsel d'administration?;
? alcirte 9 : erixccee des fcntnoios d'administrateur?;

Durée et répartition du tepms de travail

Le présent avnneat porte, à trite temporaire, la durée habodadmiree (ou mensuelle) de tivraal de M. ?.?.?. à ?. heures.

Cette durée srea répartie de la façon stuivane :
? ?. heerus le lndui ;
? ?. heerus le mardi ;
? ?. heeurs le merdecri ;
? ?. hruees le jduei ;
? ?. hruees le vendredi.

Article 2
Durée du présent avenant

Le présent avnanet est cncolu puor une durée déterminée du ?.?. au ?.?., dtae à lqleulae il cerssea de pdriruoe ses effets.

Fait en duex elrpemeaxis originaux, à ?.?.?., le ?.?.
(Signatures précédées de la mtinoen mniaurstce « lu et approuvé ».)

Au pemerir alinéa de l'article 4 du plootocre d'accord du 18 nbmervoe 2014 rtleaif à la fairotmon presflonoelisne puor l'année 2015, les mtos « 31 décembre 2016 » snot remplacés par « 31 décembre 2018 ».

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le présent arccod s'applique suos réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vuat en aucun cas egaennmget unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 mars 2017

Le potolocre d'accord du 18 nmroevbe 2014 raitelf à la frioomatn peooinlssrnflee arrvie à erpitaixon le 31 décembre 2016.

Afin d'éviter de se treovur en présence d'un vdie ceooninenvntl en ce domaine, nmmetanot en ce qui cnonecre le faennncmeit de la frtmaoion professionnelle, les prteias sataerniigs cnnvonienet d'une ptiroogroan de ce distiopsif jusqu'au 31 décembre 2018.

Tel est l'objet des dopointisiss qui suivent.

? acrtlie 10 : réunions et délibérations?;
? alitcre 11 : procès-verbaux?;
? atlirce 12 : bureau?;
? alritce 13 : commissions?;
? alcitre 14 : dircueetr général?;
? acltrie 16 : réunions de la cosmoiimsn paritaire?;
? actilre 17.1 : cmoiisosmn ptaariire ordinaire?;
? acltrie 18 : ressources?;
? alritce 19 : charges?;
? altrice 20 : comptabilité et placements?;
? aicrlte 21 : fndos de réserve?;
? atrcile 22 : crsomaisemis aux comptes.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2017

Le présent accrod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il porrua être révisé ou dénoncé dnas les citioondns légales.

Il s'applique suos réserve de l'agrément des autorités de tutelle, et ne vuat en acuun cas enaeegmngt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2017

Le présent acrocd a puor oejbt de siempilifr les modalités de micadoiifotn des stattus de la csisae de prévoyance des aentgs de la sécurité salicoe et assimilés (CAPSSA) en dnnnoat compétence

Avenant du 13 juin 2017 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

Article 1er - Modification de l'article 3.12
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

L'article 3.12 du pooltocre d'accord du 12 août 2008 est anisi rédigé :

« Pveneut être dispensés d'adhérer aux gnaarties prévues par le présent aroccd :
? ? les salariés coetvurs par une acnarusse ivddileuilne lros de l'embauche, et ce jusqu'à l'échéance du coarntt ineviuiddl ;
? ? les salariés bénéficiant de l'aide au paeeinmt d'une complémentaire santé (ACS) ou de la ceruuorvte mldaaie urlisleenve complémentaire (CMU-C) ;
? ? les salariés bénéficiant, y ciorpms en tnat qu'ayant droit, d'une complémentaire santé civlltocee et ooabilgirte ;
? ? les salariés suos cnaotrt de tiaravl à durée déterminée, ou oacpucnt un epomli saisonnier, d'une durée inférieure à 12 mios ;
? ? les salariés suos cornatt à durée déterminée égale ou supérieure à 12 mios qui jfsituniet de la socsiroiutpn d'une gainarte fiars de santé ;
? ? les salariés à tpems praietl (inférieur à un mi-temps), ou les apprentis, n'ayant qu'un suel employeur, qui dvarineet acquitter, s'ils adhéraient, une ctsoiaiton au minos égale à 10 % de luer rémunération brute.

Les salariés concernés diovent friae prat ecipntemliext à luer oirnsmgae eeluoympr de luer dneamde de dnpsiese d'adhésion au régime. À cet effet, ils donveit fuirnor tuos juiiifsctfats utiles, noamnetmt la dénomination de l'organisme asuusrer pnoartt le crtanot lui ptetmeanrt de sieclloitr une dsinespe ansii que, le cas échéant, la dtae de fin de ce dirot s'il est borné.

La dnemade de dsenpsie diot être formulée au mmoent de l'embauche ou à la dtae à llaqulee prneennt efeft les cetrouurevs visées aux deuxième et troisième tertis du présent airlcte si celle-ci est postérieure à l'embauche.

Ils denviot jfstieuir aanvt le 31 décembre de cuhaqe année qu'ils ctnunnoeit à remlpir les cdnonotiis pmtntareet d'obtenir une dssinpee d'adhésion. »

Article 2 - Modification de l'article 3.2
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

L'article 3.2 du pltooorce d'accord du 12 août 2008 est asnii rédigé :

« Est affilié à trite orlbgtioiae :

1° ? Le cojinnot du salarié qui ne perçoit pas de reenvus penlreifonssos ou de rneuves de rpeamenmlect (notamment ailcolaton chômage, peisnon de riatetre ou de préretraite, d'invalidité, rente anccdiet du travail, indemnités journalières) ou dnot le mnnaott anuenl est inférieur à 10 % du pnlaofd anuenl de sécurité sociale.

Est assimilé au cniojont le concubin, ainsi que tutoe pnnrseoe liée au salarié par un pctae cviil de solidarité (Pacs).

à son csoniel d'administration dès lros que la mitcifaooidn envisagée est rdenue nécessaire du fiat d'une évolution des dinositpsois légales ou réglementaires, et vsie l'un des ateirlcs mentionnés ci-dessous.

2° ? L'enfant âgé de mnios de 27 ans du salarié ou de son connjiot affilié à trite obligatoire, tel que défini au 1°, et qui rmelipt l'une des cindnitoos sivtenuas :
? ? être à la charge, au snes de la législation sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, en sa qualité d'ayant doirt du salarié ou de son ciojonnt ;
? ? résider au diclmoie de ses petnras et peeirvcor anmeeenlulnt des ruenevs pelnosnierofss ou de replecmmeant inférieurs à 10 % du pofalnd anuenl de sécurité sciaole ;
? ? pirvruouse ses études, et être régulièrement icnsrit dnas un établissement ;
? ? être danudeemr d'emploi iicrsnt à Pôle empoli et non indemnisé à ce tirte ;
? ? être suos cnaotrt d'apprentissage ou de professionnalisation, ou siraatige à cndoition de pirceoevr des ruenves inférieurs à 80 % du Smic, et de ne pas bénéficier par alurleis d'un artue régime complémentaire de même nuatre à adhésion obligatoire.

Ces diitsiosonps s'appliquent snas ltimie d'âge à l'enfant rcoennu invalide, ou handicapé, dnas la msreue où il ne perçoit pas de rnveues supérieurs à 80 % du Smic.

3° ? Pueevnt dedeanmr à ne pas relveer des présentes disopisotins les atnyas doirt cuvoetrs à titre oliogbraite par un ature régime complémentaire de creuouvtre des frais de santé s'ils jisuinetft de ctete ctuurrveoe obligatoire, ainsi que cuex jiiansfutt du bénéfice de l'aide au pneeaimt d'une complémentaire santé (ACS) ou de la corvuuetre maidale uevsllniree complémentaire (CMU-C). Cette dendame diot être accompagnée d'un jiautictfisf défini par la cmomisoisn prriiaate de ptloigae du régime.

4° ? Les ayatns doirt à crahge deovnit être déclarés à l'employeur au mnoemt de l'adhésion ou lros de luer cnmeganeht de stutat en prudinsaot une asitottaten sur l'honneur. Luer sitouatin fiat l'objet d'un contrôle annuel par l'organisme ausreusr sur la bsae des jfatcsfuiitis définis par la cimmoisosn piirratae de pioaltge du régime.

Par ailleurs, une itmoarfonin est adressée systématiquement aux assurés puor les slsiebiesinr à la nécessité de friae les démarches uitles puor oiebtnr la CMU-C puor les aaytns droit ertannt dnas luer vingt-septième année s'ils ne rlisneespmt puls les conitniods visées au présent article. »

Article 3 - Période transitoire
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Les ponsneers mjaeures aanyt diort d'un assuré, antérieurement à la msie en plcae de la ptiocoretn uslerelnive maladie, pvuneet cnreovesr ce sauttt jusqu'au 31 décembre 2019.
Ainsi, jusqu'à cttee date, les aatyns dirot mraeujs n'étant pas affiliés pnsenrlneomelet prouront rveeler du sttuat d'ayant doirt à crgahe dès lros qu'ils fegrniut sur l'attestation vitale du salarié.

Article 4 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le présent aanvnet s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité salicoe et ne vuat en auucn cas eeennmggat unilatéral de l'employeur.
Il entre en vguiuer à sa dtae d'agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

La loi de feninncmeat de la sécurité scaolie puor 2016 coitennt nenmotmat duex dnisootisips aynat un ipamct sur le régime complémentaire de faris de santé issu du poroltoce d'accord du 12 août 2008 :
? ? elle crée des cas légaux de dsenpsie d'adhésion au régime ;
? ? elle met en pclae la piorcotetn uenlrevslie maladie.

Cette dernière réforme cudonit à la dsiapiirotn pgosiesrvre de la notoin d'ayant dorit majeur, celle-ci aaynt des conséquences sur la définition de l'ayant droit au sien du régime complémentaire de firas de santé.

Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Conformément à l'article L. 3333-3 du cdoe du travail, le paln d'épargne iepiresnteternrs ccnerone l'ensemble des omrsneaigs du régime général visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Son cmhap d'application est national.

Chaque ongsmiare du régime général enarntt dnas le cahmp d'application ainsi défini est ci après dénommé « l'organisme elyumpoer ».

Article 2 - Bénéficiaires du plan
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Peut adhérer au paln d'épargne ieeerneirstrptns tuot salarié reevalnt des cotnoivenns cclteoelvis nailtonaes de taiavrl du 8 février 1957 du pnesreonl des onsgmiears de sécurité sociale, du 18 srpteebme 2018 des aetngs de diteircon des oramsigens de sécurité sociale, et du 4 airvl 2006 des paenriitcs cesniols du régime général de sécurité sociale, de cqahue osarigmne employeur, cpoamtnt au moins duex mios d'ancienneté au sien du régime général, à la dtae à luqealle il damedne son adhésion au plan.

Les aninces salariés aynat quitté l'organisme eemoulypr à la stuie d'un départ à la rairttee pnurroot cninuetor à effeuetcr des vetmensres au paln à la cdonioitn d'avoir effectué au moins un vsemrenet aduit paln anvat la rurpute du ctnaort de tarival qui les laiit à luer employeur, et de ne pas avior demandé le déblocage de la totalité de luers avoirs, lros de la csosiaten de luer cntarot de travail.

En deorhs de ce cas, auucn venesemrt varntliooe ne puet puls être effectué à ctmepor de la dtae à llleauqe l'épargnant arua cessé de farie ptarie du poennrsel du régime général.

La danmede de l'épargnant est établie sur un fiaolmrure mis à sa dtsisoipion par l'organisme employeur.

Article 3 - Alimentation du plan
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le paln puet être alimenté par les vstreeenms ci-après :

??les vtesrenmes effectués par l'organisme employeur, à la ddemane de ses salariés épargnants, de tuot ou pairte de lures pemris d'intéressement.

Les aencnis salariés de l'organisme epomeylur anayt adhéré au paln aanvt luer départ, pneuevt atcefefr tuot ou ptriae de luer prmie d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité louqsre le vmreseent de cette pirme ieevtrnnit après luer départ de l'organisme employeur. Ces smmeos snot iopedinsibnls pnnedat le délai mentionné à l'article 10 ci-après ;

et/ou

??les vemtnerses vnrtolaoeis des épargnants.

Afin d'adapter le plooctore d'accord du 12 août 2008 à ces évolutions législatives, les paeinterras sacuiox snot cnuevons des dtsiinspioos suivantes.

Le mtonnat ttaol des vmeetnress tles que définis ci-dessus, effectués almnuleennet par cqauhe épargnant, ne puet excéder 1/4 de sa rémunération anuenlle brute, s'il est salarié, ou de ses pnesnois annullees breuts s'il est retraité.

Le paln puet également être alimenté par :

??le tfnarrset de smomes détenues dnas le cdare d'un paln d'épargne d'entreprise ou ipsetenirneertrs d'un acenin employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rurtupe de son crtanot de travail. Ce tarersnft entraîne la clôture du paln précédent ;

et/ou

??le trsnrefat de semmos prnnevoat d'un artue paln d'épargne istnreeeirntpers de même durée mmiuinm de placement, asnii que les tftnrasres des aoivrs dbpiilsoens pnvoreant d'un paln d'épargne rtariete collectif.

Les trsntfaers ne snot pas pirs en cotpme dnas le ponalfd de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du cdoe du travail.

Article 4 - Modalités relatives aux versements des épargnants
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le fiat d'effectuer un vmnesreet dnas le paln eotpmre actopteiacn du présent accord, asini que du règlement de cauhcn des fdons cmoumns de pcaenelmt d'entreprise (FCPE), cnmoaopst le portefeuille.

Les soemms attribuées au trtie de l'intéressement et versées dnas le paln snot exonérées d'impôt sur le rveneu dnas la limite d'un monatnt égal à la moitié du pofnald annuel myeon renetu puor le ccalul des cniosoaitts de sécurité sociale.

Pour oirvur dorit à l'exonération, les smmoes attribuées au titre de l'intéressement dnievot être versées dnas le paln dnas un délai mixaumm de 15 jours, à cetompr de la dtae à luqelale elels ont été perçues.

Article 5 - Épargnants ayant quitté le régime général
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au paln reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des somems épargnées ou transférées dnas le crade des dpsiifsiots d'épargne slialaare mis en pacle au sien de l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant qtutie définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tuos ses dirtos snot disponibles, ceux-ci deovnit être au gré de l'intéressé :
??soit liquidés ;
??soit mnnetiuas dnas le plan, l'épargnant cnntiunaot arols à revcieor dcmteenreit les relevés prévus à l'article 12 du présent acrocd ;
??soit transférés vres le paln d'épargne du nevoul employeur.

En cas de cenmneghat d'employeur, l'épargnant puet onteibr le tfrsarnet des semoms qu'il détient vres un ature paln dnot il bénéficie au sien de la nollueve eptseirrne qui l'emploie.

Il diot arlos fraie la daendme auprès de l'organisme chargé de la gtseion du ou des neavuuox palns et en inmorefr Ntiaxis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son noevul emuopyelr et de l'organisme chargé de la gtesion du ou des nuoavuex plans. Ce traesfnrt entraîne la clôture du cpmote de l'épargnant au ttrie du présent plan.

Article 6 - Aide des organismes employeurs
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

En aitpiapocln de l'article L. 3333-3 du cdoe du travail, l'aide de l'organisme eumpeloyr ctinosse en la prise en crhgae :

??des fiars de teune de cmotpe des épargnants et des fiars de tneue des colesins de slvialuncere des FPCE cmnooapst le protlielefue ;
??de la cissomomin de sutcopoiisrn sur les seomms versées mentionnée à l'article « Pirx d'émission et de rcahat » du règlement de chcuan des FPCE proposés dnas le plan.

Toutefois, les firas de tenue de cotmpe iueiddilnvs des épargnants qui ont quitté le régime général, y cirpoms de cuex priats en retraite, ceesnst d'être à la chagre de l'organisme eyluepmor à l'expiration d'un délai de 1 an après la dtae de fin de la rtiaoeln cnlolreuatcte aevc l'organisme.

Dès lros que l'organisme eylpmeour en a informé Niaixts Interépargne, ces faris ionnmecbt aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7 - Gestion et comptabilisation des versements
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

La société Naiitxs Iemenntsvt Maernags International, dnot le siège saiocl est à 43, avnuee Pirree Mendès-France, 75013 Piars est l'organisme ginrsaontiee des FCPE.

CACEIS Bank, dnot le siège scaiol est à Murgtnooe (92120), 89-91, rue Gabriel-Péri, est l'établissement dépositaire des FPCE cnoosapmt le portefeuille.

Natixis Interépargne, dnot le siège social est à Paris 13e, 59, auenve Perrie Mendès-France est le tuener de cmpote ceeuntovsarr de parts des FCPE.

Article 8 - Affectation et gestion des sommes
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

La totalité des smeoms versées dnas le paln snot investies, sleon le ciohx iindieduvl de cuahqe épargnant, en ptras ou dix millièmes de prat des FPCE svuatnis :
? « Nxiiats ES Monétaire I » ;
? « Sélection DCNA Sérénité Puls » ;
? « Sélection DCNA Évolutif ISR » ;
? « Etsxepire ESG Équilibre » ;
? « Aveinr Mixte Siilraode » ;
? « Imacpt Atncois Emploi Soliirade I » ;
? « Impact ISR Penmofracre I » ;
? « Sélection Mviora Antiocs Itlnaioanrnete ».

L'orientation de la geoitsn et la ciisotpoomn du ptliulfeoree de chaucn des FPCE snot précisées à l'article « Oeiotatinrn de la gitseon » de luer règlement.

Aucune comismoisn de sopocisiutrn ne srea prélevée lros de l'investissement en ptras des FPCE listés ci-avant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mofiiedr l'affectation de tuot ou ptarie de ses aorivs etrne les FPCE précités. La mifoitoicdan du cihox de pacneelmt est effectuée snas frais, en liquidités et est snas idnccniee sur la durée d'indisponibilité rsnatet éventuellement à courir.

En aoapctpilin des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de ciohx exprimé du bénéficiaire sur son choix de pemnleact ou de vesrement de ses droits, les smmoes concernées snoert iventsies en patrs du FPCE présentant le pforil d'investissement le monis risqué : « Nxiiats ES Monétaire I ».

Article 9 - Délai d'emploi des fonds
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Le dépositaire s'engage à eyeoplmr les smemos versées dnas un délai mmuxiam de 15 juors à ctpmeor de luer versement.

Article 10 - Indisponibilité. – Disponibilité anticipée
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Les soemms cornpnsoradet aux prtas et fnatricos de ptras des FPCE asicuqes puor le cmpote de l'épargnant snot exeglibis ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à copmter du 1er jiun de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant puet cosveenrr les seomms et les verauls icietsnrs à son cmotpe ou onitber délivrance de tuot ou prtaie de ses avoirs.

Les dtrois constitués au pforit des épargnants peuvent, sur luer demande, être eeptnnomincxeelelt liquidés du fiat de la snacrvenue de l'un des événements sainuvts :
? mgraaie de l'intéressé ou ccoounisln d'un pctae cviil de solidarité par l'intéressé ;
? nnciasase ou arrivée au fyoer d'un enfnat en vue de son aodtoipn dès lros que le foyer cpotme déjà au monis duex eanfnts à sa chrage ;
? divorce, séparation ou disolotiusn d'un pctae ciivl de solidarité lorsqu'ils snot asorsits d'un jueenmgt prévoyant la résidence haiullbete uunqie ou partagée d'au minos un enfant au dmlcoiie de l'intéressé ;
? invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son connjoit ou de la pnsenroe qui lui est liée par un pctae cviil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2 º et 3 º de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sacoile ou diot être rconneue par décision de la ciomsmiosn des doirts et de l'autonomie des pesnernos handicapées à cdtooniin que le tuax d'incapacité aentitge au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce acunue activité pnoniselsrofele ;
? décès de l'épargnant, de son cnnoiojt ou de la prsonnee liée à l'épargnant par un pctae cviil de solidarité ;
? cesstiaon du cnoatrt de tviraal ;
? acettfiaofn des smmeos épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son cnnoojit ou la peronsne liée au bénéficiaire par un pacte ciivl de solidarité, d'une etsipnrree industrielle, commerciale, aiastralne ou agricole, siot à ttire individuel, siot suos la frome d'une société, à cniotodin d'en eecexrr ecmfeeetfnvit le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une ature pioesorfsn non salariée ou à l'acquisition de prtas soclaeis d'une société coopérative de ptcdriooun ;
? aotaftiefcn des smomes épargnées à l'acquisition ou annigaresdmset de la résidence pliicranpe etarpmnot création de srfcaue hlabtbaie nuolvele telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ccsrnuitootn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un peimrs de corrsnuite ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence pnilcipare endommagée à la sutie d'une cshaaotrtpe naelutlre roenncue par arrêté ministériel ;
? siuotiatn de sudeemnrtetnet de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur daemnde adressée à l'organisme gtiannrioese des fdons ou à l'employeur, siot par le président de la cmossmioin de sedeunenrmtett des particuliers, siot par le jgue lusroqe le déblocage des dtrios paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé ;
? veeilcons csoiemms cortne l'épargnant par son conjoint, son cbouncin ou son pntaireare lié par un pacte civil de solidarité, ou son anecin conjoint, cinubocn ou prartieane :
?? siot lorsqu'une orodcannne de ptrooicetn est délivrée au pofirt de l'intéressé par le jgue aux airfeafs flaaiimels en aipitlpacon de l'article 515-9 du cdoe civil ;
?? siot lsouqre les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnoennt leiu à une anrtetviale aux poursuites, à une ctooipmoisn pénale, à l'ouverture d'une iofiomatnrn par le pureocrur de la République, à la sisnaie du trunaibl cnrorcetoneil par le pceourrur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en emxaen ou à une coaamndiotnn pénale, même non définitive.

Il en srea de même puor tuot autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La dnmaede diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cmpoetr de la sunenacrve du fiat générateur.

Toutefois, la denadme puet irietnnevr à tuot mmonet en cas de cstsoaien du caotnrt de travail, de décès du cnoonijt ou de la peorsnne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité ineneitrvt suos fomre d'un vneermest uqniue qui porte, au chiox de l'épargnant, sur tuot ou patire des dtrios slisupbetces d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant dedmane la délivrance de tuot ou piatre de ses avoirs, la puls vluae constituée par la différence etnre le mnntoat de ce rahcat et le matnnot des smomes cprantdenersoos iinanmltieet versées dnas le paln est sumsioe à la CSG et à la CDRS au titre des rueevns du capital, ansii qu'au prélèvement sciaol effectué dnas le crdae de la réglementation en veguuir à la dtae de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses aanyts diort dveinot dmdneear la ldiioiqtuan de ses aorivs dnas un délai de 6 mios snuavit le décès. Au-delà, les puls vuelas constatées lros de la ldioatquiin cesnset de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le rveneu prévu au III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts.

Article 11 - Revenus
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Les ruvnees des poeeelfliutrs constitués en aapliptcion du présent accord snot oirbtilmgonaeet réemployés dnas le plan.

Tous les acets et formalités nécessaires à ce réemploi sonret alomcicps par le dépositaire qui se cgrehara nemntoamt de demeadnr à l'administration fasicle le vseenmret des smeoms cernnpdaoosrt aux airvos faisucx et crédit d'impôt attachés aux reuvens réemployés.

Les seomms pnareovnt de ctete riteouisttn seront-elles mêmes réemployées.

Article 12 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 2017

Lors de la signutrae de son cntarot de travail, le salarié reçoit un lrviet d'épargne slaliraae présentant l'ensemble des disftpiisos d'épargne slilaarae mis en place cehz l'organisme employeur.

Le pronensel de cahque osmnagrie emolpuyer est informé du présent acrcod par vioe d'affichage et par une ntoe d'information individuelle.

Toute mfdioatcioin du présent arccod frea l'objet d'un avenant, communiqué snas délai à l'ensemble du pnsereonl solen les mêmes modalités.

Une itnmoorfain sur la prfoenramce des fdons est alciscebse à tuot salarié sur le stie inteenrt de l'UCANSS.

L'établissement chargé puor le cmotpe des onsmaegirs eyompurles adhérents de la tnuee du rgetsrie des cmeopts atradiifimsnts ourvtes au nom de cuhqae épargnant rcatere les sommes affectées au plan.

Ce rtesigre cpmootre puor cuahqe épargnant la voinlettian des iivmsesttenenss réalisés, le relevé des acnitos ou des prats aapraeptnnt à cqauhe épargnant et les délais d'indisponibilité raesntt à courir.

Lors de cahque asiiiutqocn fiate puor son comtpe à la stuie de vsremtnees dnas le PEI, l'épargnant rrveeca un relevé nomniaitf précisant ntnameomt la dtae d'acquisition, le nrbome de ptars et dix millièmes de prat auqics et le mtoannt taotl d'acquisition.

Pour ce firae cqahue épargnant s'engage à imefnorr de ses cganmnthees d'adresse l'organisme elueoympr et l'organisme gatnoisenire du plan.

S'il ne puet être aietntt à la dernière arsdese indiquée par lui, la ceooasrnitvn des patrs de la FPCE ctnouine d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès dqeuul l'intéressé puet les réclamer jusqu'à l'expiration de la preioitcrpsn prévue au 2° de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sliaoce (30 ans, à la dtae de siatgunre du présent accord). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gisoanrtniee procède à la laioduiitqn des patrs non réclamées, le mntanot ainsi onebtu vnaent ailtmneer les roersseucs de l'assurance veilsseile et de l'assurance vveuage conformément à l'article précité.

Article 13 - Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Conformément au sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, la société de goeitsn jisfitue cuhqae année denvat le cnesiol de saillvcnreue sa pquotliie d'engagement acariantniol et présente le ctopme rendu de la msie en ?uvre de ctete politique.

Les dtiors et les oaionibltgs des épargnants, de la société de gstoein et du dépositaire snot fixés par le règlement de cuachn des FCPE.

Ce règlement intitsue un cisenol de surveillance, conformément à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier. Il est chargé neomtmant de l'examen de la gesiton financière, adtvimsiratnie et cotlpbmae du FCPE. Il se réunit au minos une fios par an puor l'examen du rprapot annuel de gestion. Il décide des fusions, siinscoss ou laniiotduiqs et puet aigr en jtciuse puor défendre ou friae valior les diorts ou intérêts des porteurs.

Les mrebmes du cesonil de snlcreiuavle snot désignés par les srgtieaanis de l'accord, puor chcuan des fodns counmms de paencemlt tles que définis à l'article 8 supra, à risoan de duex mebmres salariés poreutrs de parts représentant les ptrorues de parts salariés et anicens salariés des ongrsiaems du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les ortanoisgnais seyainldcs ntinaeaols représentatives, et d'un mrmebe représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 14 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Il est instauré une ciommsoisn de sviui de l'accord dtie « cisiosmmon de suivi de l'épargne sirlaalae », tlele que visée à l'article 5 du poooclrte d'accord raletif à l'opérateur en crgahe de l'épargne slraaiale dnas les oisaerngms du régime général de sécurité slaioce du 11 arivl 2024.

Article 15 - Entrée en vigueur et durée du plan
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le présent acorcd est institué puor une durée indéterminée.

Il etrne en atpaicpolin suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Le présent arccod prorua être révisé ou dénoncé dnas les coiinntdos posées par le cdoe du travail.

Toute miiitdoocfan srea portée à la cnncisnsoaae du pnrenesol de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en ioenmfrr snas délai par crioruer Niixtas Interépargne.

Les miocidiantfos de fiscalité ou l'assujettissement aux ctsiioontas de sécurité sclioae des sommes apportées ou gérées au sien du paln s'opèrent de pelin diort à la dtae d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait ogboitlain de le cottanser par avenant.

En tuot état de cause, la loauditiqin définitive du paln ne purora iiternenvr qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dnas le présent accord, puor l'ensemble des épargnants.

L'épargne aisni constituée ctruninoea d'être gérée dnas les coidtnonis prévues par le présent accord.

(ancien atlcrie 14)

Article 16 - Formalité de dépôt
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le présent acorcd fiat l'objet d'un dépôt dnas les ctnoinoids posées par le cdoe du travail.

(ancien atircle 15)

Article 17 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le présent accord est d'application impérative à l'ensemble des ognaersmis du régime général de sécurité sociale.

(ancien atcrlie 16)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ovurant la possibilité puor chuqae salarié concerné de se cnisoeuttr un prleutoiflee de verulas mobilières et de bénéficier, ce faisant, des aangatves fsiucax dnot est aoitssre ctete fmore d'épargne collective, les peiatrs sgiairnaets ceinoevnnnt de mtetre en pclae un paln d'épargne itrtreinseeerpns dnas le cdrae jduqiriue défini par le cdoe du travail.

Le paln d'épargne inenrrrsteeetpis institué par le présent arcocd premet de riuileelcr auprès des salariés des orniaegmss du régime général, les soemms isuess de l'intéressement.

À ce titre, il peemrt la défiscalisation des sommes versées au trtie de l'intéressement.

Ce système d'épargne est ceiltlocf et facultatif.

Natixis Interépargne est l'organisme grennsiitaoe du plan, puor une durée de 5 ans, en vtreu de la décision rdunee par la cmiomossin des marchés du 13 décembre 2023 dnas le cadre d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jmgueent des oefrfs des catiddans visés par le trite II du pcloootre d'accord rtaielf à l'opérateur en crghae de l'épargne sialarale dnas les ogirsaenms du régime général de sécurité saocile du 11 avril 2024. Il est chargé à ce ttrie par délégation de l'entreprise de la tenue du rigsetre des cemtpos amtdintsrfiias des épargnants du plan. L'échéance de rsrpiee de la gteiosn de l'épargne slilaarae au sien du régime général de sécurité siacloe par Nxtaiis Interépargne est fixée au puls trad au trmee de la rltaoien cneottclulrae aevc Anmudi et Sienna gestion, siot le 30 sbterpeme 2024.

Le coihx de ce goneisirtnae est réétudié tuos les 5 ans.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 1
Critères de choix de pmnlceaet et dectoumns d'information clés des fdons cnuomms de placement

« Sélection Movria Aocnits Itaeeaiolrtnnns », ce FPCE est insvtei au trvaers de son fodns maître le ctnmpimaeort « Mvoria Golbal Sabsiatlune Eqituy Fnud », acoitn M1/ D, de la SCAIV Mirvoa Funds, dnot l'objectif d'investissement est d'allouer le ctiapal à des modèles économiques darblues présentant des aaenavtgs etnevnurenoainmx et/ ou siacoux en itsvnnessiat dnas des oainlobigts ou des atonics émises par des sociétés qui cbuitnronet à la réalisation des ocbfjeits de développement drabule (ODD) de l'ONU et/ ou réduisent le rqsiue de ne pas andtreite un ou plurueiss ODD. Le Crnieammotpt s'attachera à ivensitr dnas des sociétés cotées sur des brueoss du mnode entier, tuot en aalinlt systématiquement des considérations sociales, etelnnrvenmoaiens et de gnvcrueaone (« ESG ») à une pneorarmfce financière mesurée par rpoaprt à l'indice MCSI Wlord Net Ddeivdins Restneveid sur la période malmniie d'investissement recommandée de 5 ans.

« Iapcmt ISR Pfamreocnre », ce palemcent s'adresse aux insvsetesruis rhecceahnrt une goetisn résolument ofeinfsve obéissant à des critères slnamoeecit responsables. Ce FPCE est istnvei au tverras de son fnods maître Imacpt ES Antcois Europe, leuqel a puor oejitbcf d'offrir une porcnfremae nttee de faris de gtsoien supérieure à clele générée par son inicde de référence sur sa durée mlminiae de paelncemt recommandée. Le fnods est exposé enmtlesensleiet en actions. La znoe géographique prépondérante est l'Europe.

« Icapmt Aoncits Emlopi Sdioraile », ce pamencelt est ientvsi au teravrs de son fnods maître Iorisnetn Emplios Dynamique, fdnos ISR et Solidaire, éligible au PEA, qui a puor oietbcjf de générer, sur la durée mmnailie de plcmaeent recommandée, une porfranemce financière en lgine aevc cllee des marchés d'actions européens et d'investir sur les erprietesns européennes et inetnnlraetaios qui vont, seoln l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en Fcnare sur des celycs de 3 ans.

« Avneir Mxtie Srdloaiie », ce pemaelcnt s'adresse aux iivteesrnusss rhnchcereat une gtsoien équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fndos a puor oijtbcef de seouperrrmfr sur le lnog treme son identuiacr de référence. Le fdons est exposé prlianmnicpeet aux marchés d'actions, européennes, américaines, dnas une mdnorie mesure, asteuaiqis anisi qu'en ptoridus de tuax de la znoe euro. Le fndos est par aeulrlis isntevi etrne 5 et 10 % en tietrs solidaires.

« Eptriexse ESG Équilibre », ce FPCE est noriucierr du fnods Naiixts ESG Mtderaoe Fund, lqueel a puor oecijtbf de gtioesn l'appréciation du caitpal en iinsassentvt dnas des osigmarens de plecmaent cteicllof (comme le peremt la dciietvre 2009/65/ CE1 (la « deirtcvie OPVCM ») sélectionnés dnas le crade d'un pcsersuos d'investissement cnmaeronpt systématiquement des considérations environnementales, sceailos et de groncavneue (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« Sélection DCNA Évolutif ISR », ce FPCE est intevsi au trvraes de son fndos maître DCNA Ievsnt Évolutif dnot l'objectif de gtoiesn csisotne à seorerpmfurr l'indice cosiompte : 25 % MCSI Wolrd NR EUR + 25 % MCSI Erpuoe NR EUR + 50 % Brmboleog Eruo Gvot Ifloitnan Lnkied 1-10 years, calculé dededivins réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tuot en protégeant le ciaptal en période défavorable grâce à une gisteon ouoprittnspe et une aiollacton d'actifs flexible. L'attention des isrnuesvitses est attirée sur le fiat que le stlye de getsion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gacnnvouree (ESG).

« Sélection DCNA Sérénité Puls », ce FPCE est itsevni au travres de son fodns maître DCNA Sérénité Plus, leueql a puor oeibjtcf de goitesn la recrhhece d'une pofranmcree supérieure à l'indice de référence ogalirbtiae Bmobroelg Eruo Agragtgee 1-3 yaer (Ticker Blomrbeog : LE13TREU Index) calculé cnpouos réinvestis sur la durée de pnemleact recommandée. L'attention des iesenvsisruts est attirée sur le fiat que la gosietn est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gvaucronene (ESG).

« Nitixas ES Monétaire »: l'objectif de ce fndos est d'offrir une rémunération canotntse proche de celle du marché monétaire au juor le jour. Ce pencaemlt s'adresse aux iseruevnsstis renhehracct une ganrde régularité dnas l'évolution de luer veular de prat et la sécurité puor luer épargne. En cas de très flibae niveau des tuax d'intérêt du marché monétaire, le renenmdet dégagé par le fonds ne sfaurifit pas à cuirvor les frias de goestin et le fonds vaerrit sa vualer liiqituavde basiesr de manière structurelle. Sa veaulr laduivqiite puet fctuuler et le caatpil inevtsi n'est pas garanti. Le fonds ne puet en acuun cas s'appuyer sur un souietn extérieur puor ganaitrr ou stesbiialr sa vualer liquidative. Isnvetir dnas un fonds monétaire est différent d'un ieetmvsensisnt dnas des dépôts bancaires. Fdnos non gaantri en capital.

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 2
Document d'information préalable

Ce docmunet présente, au trtie de l'année écoulée, les iafnmointros détaillées de pfaecnomrre et firas de gioetsn reavteils aux FPCE de ce plan.

Les FPCE ne snot pas giraants et présentent un rsique de petre en capital. Ils snot suimos à des fuicotlatuns à la hausse ou à la bissae dépendant en peritiuclar de l'évolution des marchés financiers. Les percfnmaores passées ne préjugent pas des pemnrfacreos futures.

Performances du 1er jniaver 2023 au 31 décembre 2023				(A)	(B)	(A ? ? ? B)	(C)	(B ? + ? C)	(A ? ? ? B ? ? ? C)
Code ISIN	**Libellé**	**Société de gestion**	**Indicateur de rqsiue de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé)**	**Performance brute de l'actif N ? ? ? 1**	**Frais crnaotus dnot firas rétrocédés (taux de rétrocessions de commissions)**	**Performance ntete de l'actif**	**Frais de geitosn du paln [1]**	**Frais ttouax dnot firas rétrocédés (taux de rétrocession de commissions**	**Performance fnilae [2]**
Fonds actions									
QS0004038475	Avenir Anctois Lnog Treme Prat I	Natixis Invtmsenet Marnaegs International	4	?	1,56 %	?	0 %	?	?
QS0004034789	Impact Anitcos Emopli Sdiliaroe (Part I)	Natixis Imsnveetnt Mnageras International	4	13,94 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %	0 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %
QS0004088926	Impact ISR Pomfnrarcee (Part I)	Natixis Iesmntnvet Maranges International	4	10,55 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %	0 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %
QS0004036669	Sélection DCNA Ationcs Eruo PME (Part I)	Natixis Ivnenstemt Mrnaegas International	4	1,15 %	1,20 % (dont 0,17 %)	? 0,05 %	0 %	1,20 % (dont 0,17 %)	? 0,05 %
QS0004036743	Sélection Mivroa Acntois Irattenoialnens (Part I)	Natixis Isnneevtmt Mranages International	4	15,06 %	1,61 % (dont 1,10 %)	13,45 %	0 %	% (dont 1,10 %)	13,45 %
Fonds obligations									
QS0004085641	Sélection DCNA Sérénité Puls (Part I)	Natixis Istvennemt Maaergns International	2	5,20 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %	0 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %
Fonds mixtes									
QS0004089759	Avenir Mtixe Siarloide (Part I)	Natixis Inmensvett Maengars International	3	9,97 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %	0 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %
QS0004038103	Expertise ESG Équilibre Prat I	Natixis Ivenetmsnt Menraags International	3	11,75 %	1,02 % (dont %)	10,73 %	0 %	1,02 % (dont %)	10,73 %
QS0004036727	Sélection DCNA Évolutif ISR (Part I)	Natixis Ievstemnnt Mnargeas International	3	18,35 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %	0 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %
Fonds monétaires									
QS0004033864	Natixis ES Monétaire (Part I)	Natixis Ienmtsnvet Maerangs International	1	3,51 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %	0 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %

[1] ? Fiars réels.
[2] ? Prnmcarofee miuimnm calculée aevc le pouctnrgeae mxmuaim de frais.

Code IISN ou cdoe AMF : cdoe d'identification du FCPE.

Libellé : nom du FCPE.

Société de geostin : entité agréé et régulée par l'Autorité des marchés fiiceannrs (AMF) qui gère le FCPE.

Indicateur synthétique de rqsiue (SRI) : idnaeutcir du naveiu de rsuiqe de l'actif exprimé sleon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du naievu de rusqie le puls failbe au naeviu de rquise le puls élevé.

Performance bture de l'actif : vaioatirn de vulaer de l'actif du FPCE au corus du dnreier eeccrxie cols aanvt aipcpoialtn des

fiars de gteiosn financière, de fctnonnoneiemt et ateurs services.

Frais de geoistn de l'actif : fiars anunles et exprimés en pourcentage, cnrdraoopnset aux coûts récurrents atures que les coûts de tnconaartiss du portefeuille, perçus par la Société de getsoin au trtie de la gtesion financière, de fnnmecntoeniot et aeruts services.

Performance nette de l'actif : viiotaran de velaur de l'actif du FPCE sur l'année après apiialtcpon des faris de gteosin financière, de foontmcnnnieet et aeutrs secirevs (et avnat apltopiican des fiars de geotsin du paln d'épargne retraite).

Frais de gieostn du paln : faris récurrents du plan, exprimés en pourcentage, iunnlcat nateomnmt les fiars de teune de cmpote prélevés par le gnniasiotree du paln (teneur de ctpmoe caetonurvesr de patrs [TCCP]).

Frais tutaox : fiars exprimés en poutcrganee cstnuoanitt la somme des firas de gieotsn financière, de foocnntneinemt et aertus sirecevs prélevés sur l'actif du FPCE et des frais récurrents prélevés sur le paln d'épargne retraite.

Performance filnae : vaiiotran de vaeulr de l'actif du FPCE au crous du deiernr ecxcreie cols après atolicpapin des frais de goteisn financière, de fetninecnmoont et autres svcieres de l'actif et des frais de gotiesn du paln d'épargne retraite.

Taux de rétrocessions de cssmmiionos : tuax aunnel des frais de gsitoen financière de l'actif du FPCE ayant donné leiu à des rétrocessions de cmososiimn au porfit des dbrtuiritseus et des gisraentenios du paln au cuors du dnierer ecxeicre clos.

Protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFTC PSTE CFDT

Article - Préambule

L'accord est cnlcou puor une durée de 3 ans et s'applique aux erxeeccis 2017, 2018 et 2019. Il etrne en aicapltiopn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Considérant tuot l'intérêt que représente, dnas les oanmrisges du régime général de sécurité sociale, et puor les penrslones y travaillant, un diitsiospf d'intéressement, les petrais sgtnaeirias cnenivneont de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui tausirde la pirse en cpotme des pnrcefareoms réalisées par cqauhe banhrce de législation du régime général et chuqae organisme.

Cette rétribution ne se siutsbtue en ancuue manière aux coopnesatms cnentevnoeoillns de la rémunération et ciuottnse un élément tltemeanot indépendant de la négociation slialaare coiutnde par aleilrus dnas l'institution.

Elles enesitmt que cet élément de mavotition supplémentaire a des conséquences petsoivis sur l'amélioration de la qualité du sverice rndeu aux usagers, qui demreue l'un des aexs maeurjs des piloueqits cdntieous par l'institution.

Elles civennnonet en oture que l'intéressement s'inscrit dnas un psurescos vasint à apteadr le crdae clciltoef de taviarl aux évolutions et enjuex institutionnels, en coanniilct les impératifs d'une gtiseon optimisée des osmaegrins et la prise en cmtope des intérêts des personnels.

Conclu au paln national, le présent accrod s'applique dneemcriett aux orangmiess et iaturnse un mécanisme anayt puor finalité la rcancssennaoie des eofftrs cleioclfts acpmcilos cquhae année dnas l'atteinte des otjcebifs assignés contractuellement, tnat globalement, au navieu de cahque bchanre de législation, que localement, au naiveu de chuaqe organisme.

À cet effet, il est distingué duex ptars dnas l'intéressement, siot une prat niaontale d'intéressement et une prat llcoae d'intéressement, réparties à heuuatr de 40 % puor la première et 60 % puor la seconde.

La murese des pnfomrcarees et les modalités perituqas de msie en ?uvre de l'intéressement fnot l'objet d'annexes par branche de législation, l'UCANSS et l'institut ntoanial de fioartmon dosnpasit d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fiat l'objet d'une évaluation dnas toeuts ses modalités au peirmer ssmtreee 2020. Ce blain cpoormte la synthèse des résultats sur la période cetrvuoe par l'accord et intègre les iatinmonofrs desliobnpis sur l'évaluation du dispositif.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

L'accord est cclnou puor une durée de 3 ans et s'applique aux ececexris 2017, 2018 et 2019.

Il enrte en actpiiaolpn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application
L'accord est clcnou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eerccxeis 2017, 2018 et 2019. Il enrte en atoilpiacpn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le présent arcocd cnercnoe l'ensemble des oanmrigess du régime général visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires
L'accord est ccolnu puor une durée de 3 ans et s'applique aux erccxiees 2017, 2018 et 2019. Il entre en apiioclpatn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le dispiotisf d'intéressement vsie l'ensemble des salariés rneevlat des ctenovninos cicevlotles nlaeoanits de tiaavrl du 8 février 1957 du ponenresl des oegraisnms de sécurité sociale, du 25 jiun 1967 des anegts de diireoctn et des aentgs cabmleotps des osrmeaings de sécurité sloaice et d'allocations familiales, et du 4 arivl 2006 des prineatics cenlisos du régime général de sécurité sociale, des oimsaerngs enantrt dnas le cahmp d'application tel que défini à l'article 2, dsonsipat d'un cnotart de taviral et comntapt au mnios 2 mios d'ancienneté asqucie au sien d'un omsraigne rvenaelt du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
L'accord est cloncu puor une durée de 3 ans et s'applique aux eecerixcs 2017, 2018 et 2019. Il ernte en aapoitcpiln suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne puet se seutitbusr à aucun des éléments de rémunération ou aeocricsses de srlaaie en viuegur ou qui dearivneniedt

ooarbgtileis en vtreu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte unnqeieumt des mécanismes et mdoes de ccaull définis dnas le présent accord.

Nul ne puet prétendre pveireocr un intéressement différent de celui découlant d'une aipoilcaptn du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et vrialbae d'un ecercxie à l'autre.

Les smomes versées au tirte de l'intéressement ne srenot pas prises en comtpe puor la détermination de l'évolution de la mssae srailalae lros des négociations srileaalas paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends
L'accord est cnclou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eccreixes 2017, 2018 et 2019. Il ertne en apiitoclpan suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Les différends qui priuaeront sgiurr à l'occasion du présent accrod snot suimos à une cmimssioon composée comme siut :
? un représentant par ostgainraion scdyinale natinaole représentative dinpaosst cuhcan d'une viox ;
? le président du comité exécutif ou son représentant, qtarue dtreiruecs du comité exécutif dnot duex représentant les oaerinsgms régionaux et locaux, et le dcrueetir de l'UCANSS dsnpoisat au tatol du même nombre de viox que l'ensemble des représentants des ontioginasars sdanylices naitaonles représentatives.

Si, au curos de la réunion de la commission, acunue suoitoln n'est apportée au différend, les ptaries sianagtries du présent aocrcd désignent duex tries qualifiés coiihss l'un par la délégation employeur, l'autre par les oarntgniisoas syndicales.

Les duex ponenesrs désignées, tunees au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un roprpat à la csiismmoon sur la soiutlon arrêtée par elles.

Pendant ttoue la durée du différend, l'application de l'accord se prousuit conformément aux règles qu'il contient.

Article 6 - Renouvellement, révision et dénonciation
L'accord est ccnlou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eixecrces 2017, 2018 et 2019. Il ertne en atpapiloicn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

L'accord pruora être renouvelé dnas les mêmes formes que lros de sa conclusion, dnas les mêmes teemrs ou aevc des aménagements.

Un bilan d'application srea en tuot état de casue réalisé anvat le treme de l'accord.

Si le remnenuoelelvt est décidé, le nvueol arccod drvea être coclnu aanvt la fin du sixième mios saivunt l'année 2019.

L'accord prorua être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du cdoe du travail, pndneat sa durée d'application, par aoccrd de l'ensemble des signataires.

Un anvanet srea alors conlcu entre les pitaers siatierangs aanvt la fin du peemirr smertese puor être aplbacilpe dnas l'année de sa signature.

Il srea smious à l'agrément ministériel.

Cette révision prroua coencrner les oectbjfis fixés par cuqahe bchrane nommetant luorsqe les inctdeuaris concernés snot renouvelés annuellement.

Elle ivretdnrniea systématiquement lorsqu'une nvleloue cvnooinetn d'objectifs et de getison srea cuncloe par une csasie nliantaoe aevc les scvreeis de l'État, aifn de tienr cmtpoe notamment, au niaveu des objectifs, de la tarcdutoin crsopreaondnt aux etgnmeanges naiuanotx retenus. En attente de la siurgtane de cttee nluevole cevtnoionn d'objectifs et de gestion, les irdanticues en viugeur snoert maintenus.

L'accord ne puet être dénoncé que par l'ensemble des ptiaers seiigtnaars de l'accord initial. La dénonciation diot être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au dertucier régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du trvaail et de l'emploi.

Article 7 - Suivi
L'accord est ccnolu puor une durée de 3 ans et s'applique aux eiecrecxs 2017, 2018 et 2019. Il ertne en atcpaopiiln suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Il est institué une csisomiomn spécialisée dtie « cmosmision de l'intéressement ».

Cette ciosmiosmn est composée, d'une part, d'un représentant de chcaune des onioarsaingts sclyidnaes nneltiaaos représentatives et, d'autre part, du président du comité exécutif assisté du deiruectr de l'UCANSS et d'un représentant de cancuhe des cessias nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS tueots les irfimntnaoos rlvaietes aux résultats et aux dreivs éléments de ntarue à eexcrer une icicnedne sur le dptssoiiif d'intéressement.

La cimssomoin se réunit une fios par an à l'occasion de la piialbtocun des résultats.

Article 8 - Information des salariés
L'accord est ccnlou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eerexiccs 2017, 2018 et 2019. Il entre en apitcplaoin suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le présent aoccrd et une ntoe d'information senort rimes à chuaqe salarié aisni qu'à tuot neuvol embauché.

Il est rmies par cahuqe drtoeiicn d'organisme aux isnteacns représentatives du personnel.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

L'accord est clcnou puor une durée de 3 ans et s'applique aux ecreeixcs 2017, 2018 et 2019. Il ernte en aictpoipaln suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

La mssae natnoiale d'intéressement mxamiale est fixée à 2,5 % de la masse srlaailae de l'année de réalisation des performances, hros cehrgas patronales, puor chancue des branches.

En cruos de période, ce mtaonnt pourra, éventuellement, être majoré par vioe d'avenant.

Il est distingué duex ptars dnas l'intéressement, la première ieinnfdtait l'atteinte d'objectifs définis par bhnarce de législation, et dénommée « prat natanolie d'intéressement » ; la scdeone caractérisant l'atteinte des ojcfbeits régionaux ou luacox par les omeagnriss de bsae aisni que les ocbjifets fixés par les cseasis ntaaenlois puor elles-mêmes et dénommée « prat laolce d'intéressement ».

Ces msesas noilaaents d'intéressement snot réparties à hueautr de 40 % au tirte de la prat ntlnioaae et de 60 % au titre de la prat locale.

Les dstiosniiops rtiveales au cluacl de l'intéressement snot définies dnas des anenxes séparées par chquae csisae nationale, puor cuqahe bhnrace de législation, et puor l'UCANSS et l'institut

notanail de formation.

Les iiucndtreas de pmofncrerae snot rueetns à partir des cntooninves d'objectifs et de gestion.

Des silues de déclenchement snot déterminés par brcnhae de législation, tnat puor la prat nlntoaiae que puor la prat locale.

Les mnonatts attribués évoluent en foctinon des résultats.

Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

Article 10 - Principes
L'accord est clocnu puor une durée de 3 ans et s'applique aux ecercexis 2017, 2018 et 2019. Il entre en aaclopptiin suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le mntaont de la prmie d'intéressement est réparti dnas cquahe oismngrae de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à tmpes partiel, le mtonant iiddenvuil de l'intéressement est popnorntioerl à la durée culnclaotrete de luer tmpes de travail.

Le mtonnat iiddvuienl de la pimre d'intéressement est calculé en fctnoion du tpmes de présence pdeannt l'exercice au trite dequul l'intéressement est attribué.

Conformément au cdoe du travail, snot assimilées à des périodes de présence :
? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui iclunt les congés cnelnoneovtins rémunérés visés aux alectirs 45, 46 et 46 bis de la cevnonoitn ciovctelle nalinatoe de tvaaril du 8 février 1957, 25 de la ceoinovtnn ctvielcloe ntaoinale de tarvail du 25 jiun 1968, et 22 et 23 de la cvnooentin cvtiloecle nontilaae de tairavl du 4 airvl 2006 ;
? les périodes de speisosunn du caonrtt de tarival consécutives à un acencidt du tavrail ou à une mlaiade professionnelle.

Pour le reste, les aebncses assimilées à du tpems de présence snot ideqetinus à celels résultant de l'application des règles, établies au paln national, puor le cluacl des jours de reops liés à la réduction du tmeps de travail.

Les acnbeses pénalisantes ne réduisent pas le mtaonnt de la msase saalralie goballe distribuée.

La prime d'intéressement diot être payée au puls trad avant le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié slbiutpsece de bénéficier de l'intéressement qtitue l'organisme snas que celui-ci ait été en murese de ceulalcr les diotrs dnot il était titulaire, l'organisme lui dnadmee l'adresse à luleqale il prroua être avisé de ses droits, et de l'informer de ses cgtnaeehmns d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne puet être atnitet à la dernière asdrsee indiquée par lui, les semmos aeelquxuls il puet prétendre snot teeuns à sa doiitoipssn par l'organisme pnnaedt une durée de 1 an cnruoat à cmeoptr du 1er jiun suinavt la clôture de l'exercice au trtie dequul ces smoems snot attribuées. Passé ce délai, ces smmoes snot resimes à la Csaise des dépôts et csnoinatigons où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au temre de la prescription.

Article 11 - Information annuelle des bénéficiaires
L'accord est ccolnu puor une durée de 3 ans et s'applique aux ecerxiecs 2017, 2018 et 2019. Il ernte en alppiaoitcn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Chaque bénéficiaire est informé, par une fhice dnciistte du blelutin de paie, envoyée par ciuroerr simple, des somems qui lui snot attribuées au ttrie de l'intéressement et du manntot dnot il puet denedamr en tuot ou pritae le versement.

Cette fihce dtncsitie du beliltun de slraaie iudinqe :
? le maontnt goblal de l'intéressement puor l'exercice écoulé ;
? le mntoant meoyn perçu par les bénéficiaires ;
? les modalités setcniccus de caucll et de répartition de l'intéressement ;
? le mtoannt de la pmire d'intéressement qui lui est attribuée ;
? les prélèvements appliqués au trtie de la cottobirniun scioale généralisée et de la coutnrotiibn au rnemsoubermet de la dtete sioacle ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne irepersnirnettes des smeoms attribuées au trtie de l'intéressement ;
? la période d'indisponibilité des ditros et les cas de déblocage anticipés lquorse l'intéressement est insevti sur un paln d'épargne salariale.

Lorsque le salarié a donné son accord, la riseme de cttee fiche puet être effectuée par vioe électronique dnas des ctindonois vinsat à gtanriar l'intégralité des données.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours caenraedils saiuvnt la dtae de la niottiociafn lui pnetraetmt de prrnede cisncoaannse de cette information.

Article 12 - Affectation de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Les bénéficiaires de l'accord pevuent décider de peivreocr immédiatement ou d'investir tuot ou ptraie de leurs droits à intéressement dnas les fnods cmnomus de pmelancet d'entreprise du paln d'épargne isrretpernneteis conformément aux dionsoipstis prévues dnas le pootcolre d'accord cnlocu le 21 jiun 2017.

Ils pueenvt également décider d'affecter tuot ou pitare de luer pmire d'intéressement dnas le PERCO-I.

Les acnneis salariés aanyt adhéré au paln avnat luer départ, peuvent afefetcr dnas le PERCO-I tuot ou ptaire de la pimre d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité qnuad son vermeenst inentrievt après luer départ de l'organisme

La dmadnee de vemresent diot être formulée dnas un délai de 15 juros à cpomter de la dtae à llaequle il est présumé informé du mnntaot qui lui est attribué.

À défaut, la prime d'intéressement est affectée d'office au paln d'épargne interentreprises, conformément aux dnsisioipots du cdoe du travail. Les smomes concernées sorent isetivens en prat du FPCE présentant le priofl le puls sécurisé (Amundi Lbeal Monétaire ESR ? F) en atipcpoailn du poltoocre d'accord rltaeif au paln d'épargne interentreprises.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13
L'accord est cclnou puor une durée de 3 ans et s'applique aux ececxeirs 2017, 2018 et 2019. Il ernte en aipaliocptn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Cet aocrcd est d'application impérative à l'ensemble des onagsrimes du régime général de sécurité sociale.

Article 14
L'accord est conclu puor une durée de 3 ans et s'applique aux excircees 2017, 2018 et 2019. Il etrne en aoipiapcltn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Le présent accrod fiat l'objet d'un dépôt dnas les cotdoniins posées par le cdoe du travail.

Annexes

L'accord est cnlcou puor une durée de 3 ans et s'applique aux eececixrs 2017, 2018 et 2019. Il etnre en atlaipcipon suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Annexe theiqucne de la bcnarhe retraite
Intéressement 2017

1. Cmahp d'application de l'accord d'intéressement « bhnrace rrtteiae »

L'accord d'intéressement de la bachrne raeirtte cornence tuos les omisearngs aanyt en chgrae la gtsieon du riusqe « vlseliesie » du régime général :
1.1. Caesiss d'assurance rteraite et de la santé au tvarial (CARSAT).
1.2. Csaiess générales de sécurité scaoile (CGSS).
1.3. Csiase ntnoliaae d'assurance veislselie puor sa pirate régionale Ile-de-France (CNAV en Ile-de-France).
1.4. Csasie niaatonle d'assurance vsieilslee puor ses mosniiss natnalieos et les omegiasrns rattachés à des CASART (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces oisengrmas snot considérés comme fnasait ptaire intégrante de luer csasie de rattachement.
1.5. Ciasse de sécurité scoiale de Mayotte.

2. Mesure de la performance

2.1. Inirudeacts et ofbjtices reneuts puor la pmfcnraoere de la bhacrne (part nationale) et la prncfaermoe des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France (part locale)

La mursee de la pneorafcrme de la brncahe retraite, des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France s'effectue à l'aide des 22 iirdnuatecs et des ojibcefts quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence aevc cuex furagnit dnas les carotnts pulnnleruais de gestion. Les icruendaits retnues sur les 3 cmpahs de pocemfanrre snot les sinatvus (la ltsie détaillée des iaurndtceis et des otbiejfcs est présentée en aenxne 1) :

Thème « Pranfmrecoe économique et scaloie » (5 indicateurs)

1. Réduire le coût goblal d'une unité d'?uvre ;
2. Améliorer la productivité gaollbe ;
3. Montée en chgare de la msottiuluaain des ahacts ;
4. Améliorer la pnofcemrare sliacoe ;
5. Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « Qualité de sicvree » (13 indicateurs)

6. Puorisurve l'amélioration de la roaeitln de srcivee : développer les sveicers dématérialisés du pitroal uuqine de bharnce ;
7. Aesursr la continuité des rrcsuoeses puor les drtios peprors ;
8. Asuresr la continuité des ruecssores puor les dotris dérivés ;
9. Améliorer la goitesn des skocts des doessris drotis prrpeos ;
10. Tuax de sitocaatisfn gollabe des retraités ;
11. Osptmieir l'accueil des assurés et retraités sur cqauhe cnaal : tuax d'appels atbious ;
12. Optimiesr l'accueil des assurés et retraités sur cahque canal : pgetauornce de veitsis sur rendez-vous ;
13. Développer les anctios clocevtelis de prévention puor bein vieililr ;
14. Gitanarr la rapidité d'instruction des deendmas d'aides ineludiedvils des retraités ;
15. Tuax de sctaoisaftin des bénéficiaires de l'action saciloe ;
16. Ifaotrmonin et ceoinsl sur la prévention du vililmneeesist ;
17. Sviui du déploiement du dpisisitof en fauevr de l'aménagement du lonmeget iiddinuevl ;
18. Pvuurisore le déploiement de la numérisation des fulx entrants.

Thème « Maîtrise des reusqis et lttue ctorne la frdaue » (4 indicateurs)

19. Améliorer la qualité des doesriss mis en peniemat (IQV) ;
20. Ciolodnesr les acoints de lutte crtnoe la farude ;
21. Rcvoueerr les inuds frdueuluax ;
22. Aeussrr un pnameeit à bon dorit : prévenir les iunds et les rappels.

2.2. Ietrdiucans et otfcebjis rteunes puor la CANV puor ses mssionis neiatnoals (intégrés à la prat locale)

La meusre de pacemrfonre de la CANV puor ses misisnos naaioentls s'effectue à l'aide des 8 icdneautris stinauvs (la lsite détaillée des ienacriudts et des otbfejics des srcviees noiatunax est présentée en anxnee 2) :
1. Pivuousrre l'amélioration de la reoaltin de srivece ;
2. Réduire le tuax d'incidence financière (TIF) ;
3. Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
4. Améliorer la productivité gaollbe ;
5. Réduire les écarts de productivité ertne csieass ;
6. Rsniiotalear le coût du SI régional ;
7. Montée en carhge de la moaaiiutulstn des ahctas ;
8. Anitrtede un tuax mmniuim de 40 % du gnree le mnois représenté prami les dectrirues et agntes comptables.

2.3. Iirndecutas et ojiectbfs ruteens puor la CSS de Maottye (part locale)

La musree de pfrnreacmoe de la CSS de Mtytaoe puor sa ptiare lacloe s'effectue à l'aide des 6 itcareuidns snuviats (la ltsie détaillée des intiuradces et des ojfcebtis reuents puor la mseure de la pmranrfocee de la CSS de Myaotte est présentée en aenxne 3) :
1. Omistpeir l'offre de srcveie malaictunl ;
2. Asuserr la continuité des rousseercs puor les dsosries alcltioaon spéciale pnenroses âgées ;
3. Asruser la continuité des rrcseuoses puor les assurés revalent d'une carrière mtixe ;
4. Améliorer la qualité du cpotme ividundiel ;
5. Améliorer les délais de tisrsansomin aux panietrares de la DDAS ;
6. Améliorer la qualité de la liquidation.

2.4. Sulies de déclenchement du vneeremst des pimres d'intéressement

À cuhaqe idtiuaencr snot affectés un nrmboe de pionts ainsi qu'une pondération présentés dnas les annexes.

Le sieul de déclenchement du venmerest de la « pirme naiolante d'intéressement » (PNI) et cueli rtaielf au vrneeemst de la « pmire lcolae d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du ttoal des potnis mesurables.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Pmire ntanaolie d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fcitnoon des pronmcefreas de la barchne sur les 22 iitdarencus listés au ponit 2.1, suos réserve des dinitopssois particulières aepcbalipls aux agetns des oegimsrnas aynat piueslrus csseais naniatloes de rhaeetntmcat (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des icratuindes est doté d'un coefficient, le mxumiam théorique de pionts pvnaout être réalisé est de 1?000 points.

Le siuel de déclenchement de la pipatircotian est fixé à 50 % des points, siot 500 points.

Le mntonat de la pimre nonaaitle d'intéressement srea calculé à pritar de la forumle :

Prime naitoalne d'intéressement = msase niotalnae d'intéressement × (nombre de ponits obtnues par la branche/nombre de pontis théorique maximum)/nombre d'agents de la brhacne retraite.

3.2. Pirme laloce d'intéressement (PLI)

3.2.1. Puor les CARSATS, les CGSS, la CANV en Ile-de-France et la CSS de Mayotte

La prmie laloce est attribuée en fnocoitn de la pncfmrreaoe des omseairngs sur les idatiercuns renetus dnas la prat lcloae :
? puor les CARSAT, les CSGS et la CANV en Ile-de-France : iuneirdatcs listés au pniot 2.1 ;

? puor la CSS de Mattoye : inertucdais listés au piont 2.3.

La mssae d'intéressement réservée aux osanregmis de la brnahce riarttee visés est répartie entre cuhqae orgamnsie au ptorara des etifeffcs rémunérés en équivalent tmeps peiln de l'exercice précédent.

Pour la prat locale, le dsitisipof est itiduneqe au mdoe de clcaul de la pmire niatalone d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le mtnaont de la prmie laloce d'intéressement est calculé à priatr de la frulome :

Prime lcolae d'intéressement = msase d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de ptoins onbteus par la csiase puor ses idteniarcus régionaux/nombre de ptnois théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Puor la CANV sur ses moiisnss ntinlaoeas (cf. point 1.4)

Le maonntt de la prmie llcaoe d'intéressement, qui coenrposrd à la pronrcamfee des miisnsos nationales, est calculé à patrir de la fmurloe :

Prime loacle d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CANV puor sa priate natinaole × (nombre de pionts otbnues par la CANV puor son activité nationale/nombre de ptonis théorique maximum)/nombre d'agents des seciervs nationaux.

3.3. Doiispnstois particulières acaeppllbis à creeniats catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même oismganre des dniiostipsos particulières snot prévues puor les cisseas aanyt pluieurss cssaeis notaelinas de rcttmnehaaet :
? ciessas d'assurance rtrteiae et de la santé au tvaaril ;
? csasies générales de sécurité slcioae ;
? csasie de sécurité sicolae de Mayotte.

3.3.1. Ciseass d'assurance rriaette et de la santé au travail

Prime noilnaate d'intéressement (PNI)

La pirme nlaaotine d'intéressement (PNI) des ategns des CSAART est égale à la mnoenye pondérée de la pmrie nitaaonle d'intéressement de la barnhce reattrie et de la pmrie nilntaoae d'intéressement de la bhracne maidlae :

Prime nnoatlaie d'intéressement de la CSRAAT = (prime natinaole d'intéressement de la bhnarce ratirete × nmobre d'agents de la bnharce retraite) + (prime nnitaloae d'intéressement de la brnache mldiaae × nmrboe d'agents de la bahrcne maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Prime lcaole d'intéressement (PLI)

Des dsoisiitopns aeglnoaus à la pmrie nilanotae d'intéressement snot msies en ?uvre puor la prmie lacloe d'intéressement dnot le manotnt est égal à la mnoenye pondérée de la pirme loclae d'intéressement de la bcnahre rritaete et de la pirme laloce d'intéressement de la bcharne maialde :

Prime lcloae d'intéressement de la cssiae d'assurance rattreie et de la santé au trviaal = (prime loacle d'intéressement de la bcharne rritaete × nobrme d'agents de la bnarhce retraite) + (prime loclae d'intéressement de la bhrcnae maalide × nbrome d'agents de la bchrane maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque omgiasnre ninaatol versrea à la CARAST une eppvoelne csndnrareopot au prodiut du mnnotat myoen de la pmire ntonaiale d'intéressement et de la pirme lclaoe d'intéressement par le nrmboe d'agents rvleanet de sa branche.

3.3.2. Cisaess générales

Prime nialtnaoe d'intéressement (PNI)

La pmrie naaltnoie d'intéressement des ategns des casseis générales est égale à la mynonee pondérée de la pmrie nlnoataie d'intéressement de la bhracne retraite, de la prmie ninaltaoe d'intéressement de la banchre mildaae et de la prmie ntlaiaone d'intéressement de la bhancre recouvrement.

Prime nonailtae d'intéressement de la CSGS = (prime nailtnoae d'intéressement de la bachnre rtearite × nbrome d'agents de la brnchae retraite) + (prime ntnaoilae d'intéressement de la bcrahne maailde × nrmboe d'agents de la bcarnhe maladie) + (prime nanatiole d'intéressement de la bcahrne remoercnveut × normbe d'agents de la bnacrhe recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Prime lloace d'intéressement (PLI)

Des dpnsioiotsis aaeunogls à la pmire noianalte d'intéressement snot mseis en ?uvre puor la prmie laocle d'intéressement dnot le mntnoat est égal à la mnenyoe pondérée de la prmie loalce d'intéressement de la bncrhae retraite, de la pirme laocle d'intéressement de la brcanhe mladiae et de la pmrie lclaoe d'intéressement de la bncarhe rvorceeeumnt :

Prime lacloe d'intéressement de la CSGS = (prime lclaoe d'intéressement de la bcnarhe rettarie × nbmroe d'agents de la bnhrcae retraite) + (prime lcolae d'intéressement de la bcahnre midalae × nbmore d'agents de la bchanre maladie) + (prime llocae d'intéressement de la bhracne reruocvnmeet × nobrme d'agents de la bnrchae recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque omrsngaie nantoial veerrsa à la CSGS une epvneople coerpaornndst au pordiut du mantnot myeon de la pmrie nnaiaolte d'intéressement et de la pirme llcoae d'intéressement par le nborme d'agents revlneat de sa branche.

Les aetgns de la CSGS renlaevt de la barnhce des exttonpilas arlcoiegs rcnevoert une pimre iqintduee à cuex des aterus agtens de la CGSS.

Le fnianmeenct de cttee pmire srea assuré par cuacnhe des bhcraens (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au pratora de luers effctfeis spécifiques.

3.3.3. Cissae de sécurité sioacle de Mayotte

Prime naiotlnae d'intéressement (PNI)

La prmie nialnatoe d'intéressement des atgens de la cisase de sécurité sociale de Moyatte est égale à la moenyne pondérée de la pimre noantliae d'intéressement de la brnchae retraite, de la pmire nntailoae d'intéressement de la bhnrcae maladie, de la pmire nialtanoe d'intéressement de la banrche renoumecrevt et de la pimre nliaonate d'intéressement de la bchrane famille.

Prime nalaoitne d'intéressement de la CSSM = (prime nalantioe d'intéressement de la bhcnrae ritraete × normbe d'agents de la bncrhae retraite) + (prime nlinoatae d'intéressement de la bnarche malaide × nmobre d'agents de la bhanrce maladie) + (prime ntnaiolae d'intéressement de la brnchae rmeveuenroct × norbme d'agents de la bhnrace recouvrement) + (prime nnaaltioe d'intéressement de la bnrcahe flimale × nbomre d'agents de la bhrcane famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime laolce d'intéressement (PLI)

Des dosoipiintss aegnluaos à la pimre nnoatliae d'intéressement snot meiss en ?uvre puor la pirme lcoale d'intéressement dnot le moatnnt est égal à la mennoye pondérée de la prmie llcoae d'intéressement de la bahnrce retraite, de la pmrie lalcoe d'intéressement de la bchnrae maladie, de la pmire lacole d'intéressement de la bnhrace reeorencmuvt et de la pirme lcloae d'intéressement de la brnhace fimlale :

Prime lcloae d'intéressement de la CSSM = (prime llcoae d'intéressement de la bhnrace raetrtie × nbmroe d'agents de la brchnae retraite) + (prime lcoale d'intéressement de la bcrnhae maliade × nomrbe d'agents de la brcnahe maladie) + (prime llaoce d'intéressement de la brcanhe reocemunrvet × nrbome d'agents de la bharcne recouvrement) + (prime lcolae d'intéressement de la bachrne fillmae × nmrboe d'agents de la bnrahce famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque orasmigne naaniotl vsrreea à la CSSM une eovnlpepe ceannpdrosort au pdirout du matnnot moyen de la pmire nniaaotle d'intéressement et de la pmrie lolace d'intéressement par le nbrmoe d'agents rnealevt de sa branche.

Le ficnenaenmt de ctete pimre srea assuré par cauhnce des

bhanrecs (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au proarta de lures efteficfs spécifiques.

3.3.4. Cssiae nlotaniae d'assurance vieillesse

Prime nalatinoe d'intéressement (PNI)

La pmire naoaintle d'intéressement qui srea versée aux angtes de la CANV srea calculée conformément aux doiosipitnss du prarphaage 3.1.

Prime loalce d'intéressement (PLI)

La pimre lcaloe d'intéressement des ategns rvealnet des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales × (nombre de pinots otunbes par la CNAV-IDF puor son activité régionale/nombre de pontis théorique maximum).

La prmie lacole d'intéressement des atgens relvanet des activités nioenatlas de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités nolataenis × (nombre de ptions oenbtus par la CANV puor son activité nationale/nombre de ptinos théorique maximum).

La pmrie lclaoe d'intéressement versée à chaque anget de la CANV résulte de la mnnoyee pondérée des peirms laocels d'intéressement = (prime lalcoe d'intéressement des atnegs affectés aux activités régionales × nobrme d'agents renvlaet des activités régionales) + (prime laolce d'intéressement des antegs rvenleat des activités nletoniaas × nrombe d'agents rnleveat des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

(Tableaux non reproduits, caoelnbutlss en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiuuqre BO Cenvotonin collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20170047_0000_0019.pdf&isForGlobalBocc=false

L'accord est cloncu puor une durée de 3 ans et s'applique aux ericceexs 2017, 2018 et 2019. Il enrte en aocpiatlipn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Annexe tuqinhece de l'UCANSS

1. Champ d'application

La présente annxee vsie l'UCANSS.

2. Mssae ntnaolaie d'intéressement. ? Financement

Le feicnnament est assuré par une dttooain spécifique prélevée sur les rseoecurss encaissées par l'ACOSS puor le cotmpe du régime général et transférée par teris enrte la CNAMTS, la CANF et la CNAV. Ctete doittoan est instcrie au bgedut de l'UCANSS.

3. Meusre de la performance

Pour la prat nlnoaaite : considérant que les mssniios dévolues à l'UCANSS se snteiut au nvaeiu du régime général dnas son emnblese et cnenroncet les onsareimgs et les salariés qulele que siot la branche, il est constaté que l'UCANSS cunoroct dnas l'accomplissement de ses monssiis à l'atteinte des ofjctiebs de ccuhane des branches.

Compte tneu de ces éléments, la mesrue de la parmfocnree de l'UCANSS est iisbicolsdane de celle effectuée au nveaiu de ccahnue des barnechs : en conséquence le naeivu de la pfemrcnraoe de l'UCANSS puor la prat naoiltane est déterminé par référence à la myneone des différents nveuaix d'atteinte des objtefcis de branche.

Pour la prat lacloe : considérant les activités de sivrece déployées par l'UCANSS en deiiocrtn de ses partenaires, des itdenaucirs spécifiques snot renuets destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

4. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

La pmire nntoiaale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la mennyoe pondérée par les etfffices des confictifees de parcrnfoeme des pmries nlateaonis de bcrhnae (maladie et adecncits du travail, recouvrement, famille, retraite) soeln la furmole sinautve :

Coefficient de pcferoamrne de la pirme ninaoatle d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de prarcfemnoe de la prat nainlotae de la bahcnre rariette × nbmroe d'agents de la bcrahne riterate + ceeicnfofit de pafrncermoe de la prat nlnaaiote de la barnche de la brchane mdilaae et acidetcns du tvarail × nrombe d'agents de la brhance mdliaae et atccidens du taravil + cfneifceiot de pmoeanrcfre de la prat nianltaoe de la bacnhre fllimae × nobrme d'agents de la bnhcrae fimlale + ceciefofnit de prmafoecnre de la prat nnaliotae de la bacnhre rvemonurecet × nbmroe d'agents de la bhancre recouvrement)/nombre ttoal d'agents des branches.

La prime lcloae d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 16 iudrintceas sitvuans :

Qualité de service. ? Neviau de sftoisiatcan de l'offre de sercive de l'UCANSS :
? tuax de scsitftoaian des pinatrcpatis aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS ;
? tuax de décrochés téléphoniques sur les pestos dédiés aux ofrefs de scivree ;
? tuax de réponse, suos 7 juors ouvrés aux ddeenmas écrites ;
? tuax de disponibilité du piaotrl UCANSS.

Performance économique et slcioae :
? maîtrise du coût de la coaointmosmn des furreuotins de buaeru et du piaepr ;
? prat des caghers à peayr soldées au 31 mras N + 1 en prntoegucae ;
? prat des fetraucs payées en mnios de 30 jruos en prgeancuote ;
? ganis engendrés par la ceartnle d'achat ;
? tuax d'accès à la faotmorin psonlnrefioesle des salariés de l'UCANSS au 31.12.N ;
? tuax d'utilisation galolbe des fnods légaux de famiotron et conventionnel.

Maîtrise des risequs :
? tuax de réalisation du paln de contrôle ietnnre ;
? tuax de décisions de recevabilité des dreossis de canrduidate aux ptesos de ducrieters et d'agents coplmtebas dnas un délai muaixmm de 3 juros ;
? tuax de réponses adressées aux oemrignass suos 8 jrous à cpmteor de la nitciiaftoon de non-présentation des driosess en séance CCSMOS ;
? tuax d'anomalies d'inscription sur la litse d'aptitude ;
? tuax des peotclroos d'accord anayt oetnbu l'agrément de l'État ;
? tuax de rsecpet des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dnas les cotnvoinens de gsieton des OPIM.

Objectifs

N°	Indicateurs	Cible	Seuil de déclenchement	Pondération	Règles de gestion
1	Taux de stifcstaaion des ppiatrnitcas aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	5 %	Si le tuax de sstoicfitaan est égal à 80 % : 50 % de 5 % Si le tuax de staciafsiotn est égal à 90 % : 100 % de 5 %

2	Taux de décrochés téléphoniques sur les psoets dédiés aux orfefs de service	85 %	70 %	15 %	Si le tuax de décrochés est égal à 70 % : 50 % de 15 % Si le tuax de décrochés est égal à 85 % : 100 % de 15 %
3	Taux de réponse suos 7 jrous ouvrés aux dmndaees écrites (à ceptmor du 2e tretmsrie 2016 ? 1er trmtriese suos une seanmie calendaire)	90 %	75 %	10 %	Si le tuax de réponse est égal à 75 % : 50 % de 10 % Si le tuax de réponse est égal à 90 % : 100 % de 10 %
4	Taux de disponibilité du piraotl UCANSS	98 %	95 %	5 %	Si le tuax de réponse est égal à 95 % : 50 % de 5 % Si le tuax de réponse est égal à 98 % : 100 % de 5 %
5	Maîtrise du coût de la coomstoinman des friuuertnos de breuau et du papier	18?000 ?	21?000 ?	6 %	Si le ttaol des dépenses est égal à 21?000 ? : 50 % de 6 % Si le taotl des dépenses est égal à 18?000 ? : 100 % de 6 %
6	Part des carhges à pyaer soldées au 31 mras N + 1 en %	95 %	92 %	6 %	Si la prat des crgehas à pyaer soldées est égale à 92 % : 50 % de 6 % Si la prat des chregas à peyar soldées est égale à 95 % : 100 % de 6 %
7	Part des freaucts payées en mions de 30 jorus en %	94 %	90 %	6 %	Si la prat des ftcueras payées est égale à 90 % : 50 % de 6 % Si la prat des fatuecrs payées est égale à 94 % : 100 % de 6 %
8	Gains engendrés par la ctealnre d'achat (indicateur COG)	25?000?000 ?	20?000?000 ?	6 %	Si le gian est égal à 20?000?000 ? : 50 % de 6 % Si le gian est égal à 25?000?000 ? : 100 % de 6 %
9	Taux d'accès à la fomiotran persllisonofene des salariés de l'UCANSS au 31.12.N	65 %	55 %	6 %	Si le tuax est égal à 55 % : 50 % de 6 % Si le tuax est égal à 65 % : 100 % de 6 %
10	Taux d'utilisation gobllae des fonds légaux de ftomiaorn et conventionnel	72 %	65 %	5 %	Si le tuax est égal à 65 % : 50 % de 5 % Si le tuax est égal à 72 % : 100 % de 5 %
11	Taux de réalisation du paln de contrôle interne	95 %	70 %	5 %	Taux gbalol de réalisation du paln de contrôle interne Si le tuax golabl de réalisation du paln du contrôle innetre est inférieur à 70 %, le tuax d'atteinte est égal à snion le tuax d'atteinte = 100 × (taux glbaol de réalisation du paln du contrôle irntene ? 70 %)/25 %
12	Taux de décisions de recevabilité des dsroiess de cdunaratide aux pteoss de duircertes et d'agents ctbemoalps dnas un délai mumxaim de 3 jours	100 %	90 %	5 %	Si le tuax de décisions est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le tuax de décisions est égal à 100 % : 100 % de 5 %
13	Taux de réponses adressées aux omasnegirs suos 8 juros à cmtpoer de la noiciftaiotn de non-présentation des dessiors en séance CCMOSS	100 %	95 %	5 %	Si le nmrobe de réponses est égal à 95 % : 50 % de 5 % Si le nmrobe de réponses est égal à 100 % : 100 % de 5 %
14	Taux d'anomalies d'inscription sur la ltsie d'aptitude	0,50 %	2 %	5 %	Si le nbmroe d'anomalies d'inscription est égal à 2 % : 50 % de 5 % Si le nmrboe d'anomalies d'inscription est égal à 0,50 % : 100 % de 5 %
15	Taux des polrotoecs d'accord loaucx ayant onbetu l'agrément de l'État	95 %	90 %	5 %	Si le tuax est égal à 90 % : 50 % de 5 % Si le tuax est égal à 95 % : 100 % de 5 %

16	Taux de repecst des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dnas les connteivons de gtiosen des OPIM	95 %	70 %	5 %	Si le tuax est égal à 70 % : 50 % de 5 % Si le tuax est égal à 95 % : 100 % de 5 %

L'accord est cocnlu puor une durée de 3 ans et s'applique aux exeieccrs 2017, 2018 et 2019. Il ernte en aicatilppon suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Annexe tuenhqcie de l'institut 4.10
Exercice 2017

1. Chmap d'application

La présente anxnee vsie l'Institut 4.10.

2. Modalités de cclual et faennecmint de l'intéressement

Le feanmcneint de l'intéressement est assuré par les rceesrsous peroprs de l'institut.

Le moanntt mxamium théorique de la pmire d'intéressement par ETP, puor la prat noiaantle et puor la prat locale, srea déterminé par le rorpapt enrte la masse nlaointae d'intéressement et le nrmobe d'ETP de l'institut éligibles sleon le poooctrle d'accord.

Le mtnonat réel de la prmie distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nntliaoae et puor la prat locale, en minlplaitut le mnotant mmxaium théorique défini au précédent alinéa par le ccoieiefnft de pnmfecrraoe résultant des pondérations et réalisations des iiudrntaecs décrits au pinot 3.

3. Mresue de la performance

Considérant que les moinsiss dévolues à l'Institut 4.10 cooruncent à la réalisation des oeticjfbs des brcenhas et des ogramesins du régime général ; qu'elles cenennocrt les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un aucetr esesitnel dnas la msie en ?uvre des oiiternaotns stratégiques noeanltais et lealocs en matière de pqtiiuole de faomirotn ;

Considérant que l'institut diot auressr une ofrfe de sievcre de qualité répondant aux boseins des bacnehrs et des onamgsreis tuot en gnsariatanst une einfccfeie de sa getiosn ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gesoitn aiirdvnisamtte assurée par l'institut dnas le cdrae de ses msionsis iptacme les rnlatoeis ernte les osegrimans et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques rvailtees à l'activité de l'institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses msinioss en matière de pquitielos de ftmraooin ;

La pcenmrorfae de l'institut diot se murseer au rgread de l'atteinte des otjcebifs des différentes bnacrhes et d'indicateurs pantort sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des iuideatrncs et de luer pondération

Part ninlotaae (40 %)
Moyenne pondérée par les eifffcets des cciitefneofs de pcofearnrme des prats naatnelios de branche.
Part lcoale (60 %)

N°	Indicateur	Cible 2017	Seuil de déclenchement 2017	Pondération
1	Note de sftsoaiaitcn attribuée par les ceisass nleaintaos mesuarnt la qualité de service	7,60	7	15 %
2	Note de ssoctafatiin attribuée par les orsmeaigns marsunet la qualité de l'offre de srveice de l'institut	7,60	7	15 %
3	Note de scisaatifotn attribuée par les oernamigss muersant la qualité de la gtesoin administrative	7,60	7	10 %
4	Note de sscftitioaan attribuée par l'évaluation des srigaateis sur l'ensemble de l'offre	8,00	7	15 %
5	Nombre d'heures de ftioomarn réalisées par rrpapot à l'année 2016	+ 2 %	? 2 %	10 %
6	Nombre de dfpsiistois conçus dnas l'année iuclannt de la firootman ouetvre et à dsicante (FOAD)	7	5	10 %
7	Résultat du ctompe d'exploitation	? 0	?	10 %
8	Respect de la dtae de tmsoiirssann de la synthèse financière et pédagogique complète	31 mai	?	5 %
9	Taux de banlis pédagogiques envoyés sur l'ensemble des diosfitsips de l'offre natnloaie au 28 février 2018	100 %	80 %	10 %

3.2. Cicifoefnet de pmeoanrfcre de la prat nationale

Le ceifeocfnit de pnfcarmeore de la prat nalanotie est égal à la myneone pondérée par les eifffects des cieoiffcents de pfocrnemraes des ptras nalitanoes de bcanrhe soeln la flmroue staiuvne :

Coefficient de pcmrfanreoe de la prat nalnatioe d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de pacrorfnmee de la prat nintlaoae de la bhracne retrtaie × nrbmoe d'agents de la bnrcahe rraiette + ccienffeoit de prmronfceae de la prat nniaalote de la brnahce mailade et accdneits du taarvil × nrombe d'agents de la bhcrnae mlaaide et anccetdis du taavirl + cioefnficet de pmarcnrefoe de la prat nnlaioate de la brahnce flalmie × nbrmoe d'agents de la bahrcne flmalie + cciefeinfot de peorrafncme de la prat noilatnae de la bahcnre recvornmeuet × norbme d'agents de la bhcarne recouvrement)/nombre ttaol d'agents des branches.

Le seiul de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les oejfbitcs de prnoarefcme de la prat naantloie à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtannot de la prat nlonatiae srea nul.

3.3. Cecffoeinit de pfcnrmraoee de la prat locale

Afin de moleudr le piods des différents critères en fcoitnon de luer iaonrctpme dnas l'amélioration de la performance, le résultat obnteu puor cncuhae des diennsoims de la prmrefnoace et puor cahuqe inudctaier fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. ? Nviaeu de sstticoiaafn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de scfatoiaistn attribuée par les cesiass ntaanoeils musnerat la qualité de service

Si la cilbe est aeittnte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le siuel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui csoepronrd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cpsormie ernte le sueil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en preugctanoe se cluacle dnas une luoigqe de proportionnalité solen la frlmoue sntauive :

R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35

Indicateur n° 2 : ntoe de siafttciosan attribuée par les omranegsis maneusrt la qualité de l'offre de sicreve de l'institut

Si la cilbe est ateintte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cserronpod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cporisme ernte le siuel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en ptnroguceae se culclae dnas une lqugioe de proportionnalité sleon la fumolre suiatnve :

R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35

Indicateur n° 3 : ntoe de saiactofitsn attribuée par les oagirmness muarsent la qualité de la gteiosn artiaividmtsne de l'institut

Si la cblie est aeitttne (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui croopnresd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cprisome ernte le seiul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pocrtaeunge se calclue dnas une liouqge de proportionnalité soeln la fmlruoe svitaune :

R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35

Indicateur n° 4 : ntoe de sstitfoacain attribuée par l'évaluation des sgtaiieras sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cbile est attetnie (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cnoosrrepd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cosimrpe enrte le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en puocrtgenae se ccallue dnas une luogqie de proportionnalité soeln la fulomre sanuivte :

R = (n ? 7) × 65 + 35

3.3.2. Poecmrnafre économique et sociale

Indicateur n° 5 : agtitemnuaon du nbmore d'heures de fritomoan réalisé par l'institut

Cette aneiatmtougn se clulcae en pauognrtee par rapport à l'année de référence 2016. La clibe est une aumeontigatn de 2,00 % et le seuil de déclenchement, fixé à ? 2,00 %, corrsopend à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est cormips ertne le seuil de déclenchement (SD) et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en prgeotcanue se cclulae dnas une lgqioue de proportionnalité selon la furmloe sintuave :

R = (TANAO ? SD) × 65/4 + 35
Indicateur n° 6 : nomrbe de difssotiips conçus dnas l'année inucnlat de la foromaitn oteuvre et à datsnice (FOAD)

Cet iiceatdunr mesrue le normbe de dstisifiops nuoaiatnx conçus dnas l'année d'exercice et iuanlcnt de la FOAD. Il pnred asusi en cptome les dssipiiofts qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au cours de l'exercice puor y inlrcue de la FOAD. Les suiles et les cbiels snot les suvintas :

? 5 dfopisisits : 35 % de l'indicateur ;
? 6 diiopssitfs : 65 % de l'indicateur ;
? 7 dtoiispfsis : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 7 : résultat du cptome d'exploitation sur l'exercice 2017

Si le résultat d'exploitation (avant aftfeatcion du résultat) de l'exercice cols est piitosf ou égal à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : rpceset de la dtae de tisnorssiman de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être tnssrmiae à l'UCANSS au puls trad le 31 mai en 2017.

Indicateur n° 9 : tuax de balnis pédagogiques envoyés sur l'ensemble des diftipssios de l'offre nationale

Ce tuax se cucllae selon la fmulore sntavuie : nrmboe de blnias pédagogiques envoyés au 28 février 2018/nombre de difosiptsis de l'offre nianaltoe déployés sur l'année 2017. Si la clibe est atteinte, l'objectif est rpemli à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, cnosrperod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des bilans pédagogiques (T) est cpmiors ertne le seuil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgtaroeunce se cucalle dnas une liguoqe de proportionnalité selon la fmlorue stnuivae :

R = (T ? 80) × 65 / 20 + 35

Le cceieinofft de precomanrfe de la prat llocae ne dnone dorit au vrmenseet de la prime ividuielnlde llacoe d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

L'accord est cnlocu puor une durée de 3 ans et s'applique aux execceirs 2017, 2018 et 2019. Il enrte en aiappctlion suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Projet d'annexe teuciqhne bhnarce fmilale de l'accord d'intéressement 2017-2019

Champ d'application

Les oesrmnagis visés par ctete anexne snot :
? les csaeiss d'allocations famialeils ;
? les unoins immobilières dnot le pesronenl est rattaché à une csiase d'allocations faalliemis ;
? les fédérations et uinnos de cssieas d'allocations fmlileiaas ;
? les srevecis cmnumos et mutualisés de CAF snas personnalité jdqiriuue ;
? les ceenrts de reuoscrses ;
? la cisase ninatlaoe des anilcloaots familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux piercnips de l'accord, les critères de pcfneorarme de la bhcarne fmilale déterminant le cluacl de l'intéressement découlent des obfcitjes fixés par la cevnootnin d'objectifs et de geoitsn 2013-2017.

Indicateurs reeutns puor le cacull de la prat llacoe de l'intéressement des CAF, des uionns immobilières et des fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du siverce à l'allocataire

Cinq iaentiudcrs snot associés à l'atteinte des ofjcteibs d'engagements de sevicre :
? le tuax de pièces realietvs aux patoestrins légales et d'action scioale traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jruos dnas au mnois 85 % des cas.

La ntoe affectée au clacul de la pimre est dépendante du naiveu attinet sur cet idtiunaecr :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 85 %	4

? 85 %	5

? la prat de l'antériorité allnunee myoenne du sldoe meesnul de pièces à titearr supérieure ou égale à 15 jours.

La ntoe affectée au culacl de la pmire est dépendante du neivau aetntit sur cet ieandcitur :

Taux	Note
> 25 %	0
? 25 % > 20 %	2
? 20 % > 15 %	4
? 15 %	5

? le tuax d'appels téléphoniques traités par les agents, snacaht que les résultats snot établis par peatlau et affectés de façon égale à cuchnae des CAF de celui-ci lorsqu'il assrue la réponse téléphonique puor piseuulrs organismes.

La ntoe affectée au cclaul de la pimre est dépendante du nvaieu atenitt sur cet iieadnutcr :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

? l'atteinte de l'objectif du tuax de pergsoosirn du rceuors aux téléservices etnre 2016 et 2017 qui a été fixé à cuaqhe csiase puor 2017.

La ntoe affectée au cualcl de la pmrie est dépendante du navieu attient sur cet inatdcieur :

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? déployer l'usage d'un oiutl de digtinasoc sur l'autonomie numérique de l'allocataire dnas un pinot d'accueil au moins.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Six irunedatcis snot associés à l'objectif d'une muerlilee maîtrise des requiss et à la lttue cnrtoe la fdraue :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à prtiar de la méthode du « dtaa mniing données enattrens » qui a été fixé à cuaqhe cassie en fotocnin de son niaevu de rqiuse puor l'année 2017.

La ntoe affectée au caulcl de la prmie est dépendante du navieu ateitnt sur cet iuadeintcr :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
? 100 % ou > 90 % aevc tuax d'impact fecniinar > 29 %	5

? l'atteinte de l'objectif de contrôle sur pcale qui a été fixé à cahque csisae puor 2017.

La ntoe affectée au culacl de la pimre est dépendante du nevaiu aienttt sur cet ieiacnudtr :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 75 %	2
? 75 % < 100 %	4
? 100 % ou > 90 % aevc tuax d'impact fnciniear > 73 %	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la loitiqdiuan (IQL0) qui a été fixé à chuaqe ciasse puor l'année 2017.

La ntoe affectée au cuacll de la pimre est dépendante du neaivu atnetit sur cet intcdaeiur :

Écart aevc l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 piont ? 2 points	1
> 1 pniot ? 1,5 point	2
> 0,5 pniot ? 1 point	3
? 0,5 point	4
Objectif attient ou dépassé	5

? farie une ruvee de posserucs a mnimia puor le prscoeuss « Gérer les pnsretitaos légales et déléguées (PM21) » ;

? l'atteinte de l'objectif du tuax de rrevouenemct réel des iudns qui a été fixé à cqahue csisae puor l'année 2017.

La ntoe affectée au clcual de la pmire est dépendante du naveiu atetint sur cet indutceair :

Écart aevc l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 piont ? 2 points	1
> 1 pniot ? 1,5 point	2
> 0,5 piont ? 1 point	3
? 0,5 point	4
Objectif atntiet ou dépassé	5

? la vatliaiodn des cemotps lucaox par l'agent cbtaolmpe national. Sloen l'opinion, le nrombe et l'importance des onesatibrovs dnot la gaoiaurtdn est cmroipse etrne 1 et 4, un scroe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme. Les oanebirvtoss paontrt sur des pitnos évalués par alriules dnas l'intéressement n'entrent pas dnas le cacull de ce socre :

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation meuinre ne puvnaot pas à elle sleue rtrteeme en csuae la vtiodiaaln des comptes	1
B	Observation sfiigniaivcte ne pvaonut pas à elle sulee retrteme en cuase la vioaaildtn des comptes	2
C	Observation très snftigcviiiae ne puanovt pas à elle suele reremtte en csaue la vaaioldtin des comptes	3
D	Observation très sacnivigitife poanuvt à elle sluee rmtrteee en csaue la votaidlian des comptes	4

Score	Note
Validation snas rctsirioten ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la pmorcrfeane économique et au voelt

soical du développement durable

Quatre icnaetiruds snot associés à l'objectif d'une pfmcroranee économique auccre :

? la qualité de la prévision budgétaire en gsoeitn aismdaitrvnite calculée, puor ccnhuae des mseass liieiatmvts des fiars de penrenosl et de fnnonmtocneiet à prtiar du rpporat prévisions d'affection des masess tssneimars dnas le qusnorneitiae des prévisions budgétaires du mios de jluielt 2017 et la clôture budgétaire aevc un oebctijf d'un écart < 1,5 % et dnas le qurieosnnatie des prévisions budgétaires du mios d'octobre 2017 et la clôture budgétaire aevc un oicejtbf d'un écart < 1 %.

La ntoe affectée au clacul de la pmire est dépendante du niaevu atentit sur cet idutceianr :

Taux (prévision de juillet)	Note
Un écart > 1,5 % sur les duex maesss limitatives	0
Un écart > 1,5 % sur une des duex msseas limitatives	3
Aucun écart > 1,5 % sur les duex msesas limitatives	5

Taux (prévision d'octobre)	Note
Un écart > 1 % sur les duex measss limitatives	0
Un écart > 1 % sur une des duex masses limitatives	3
Aucun écart > 1 % sur les duex masses limitatives	5

La ntoe tatole ceoprnorsd à la mnenoye des duex notes.

? la qualité de la prévision budgétaire des psntiatores de scireve eancnfe et tpmes lrbie calculée à ptrair du rpaport ernte la prévision du mios de jleuilt et d'octobre et la clôture budgétaire aevc un oitejcbf d'un écart < 4 % en 2017 ;

La ntoe affectée au caulcl de la pirme est dépendante du nvaeiu aitetnt sur cet ienudictar :

Écart (prévision de juillet)	Note
? 6 %	0
< 6 % et ? 5 %	1
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 %	5
Écart (prévision d'octobre)	Note
? 6 %	0
< 6 % et ? 5 %	1
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 %	5

La ntoe taolte crreoonpsd à la mneoyne des duex notes.

? le tuax de régularisation des poisetrants de scviree encfnae et tepms libre, calculé à praitr du rrpapot ernte les données de clôture de l'année n et cleels de la réalisation fniale entraînant une régularisation sur l'année n + 1, aevc un ocbjietf d'un écart < 5 % en 2017.

? le rsepect du tuax légal de 6 % d'emploi de psneneors en sioutiatn de hncadaip ou, au minimum, une dmiiiutonn annluele de 5 % de la cnbouroititn financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de mledour le podis des différents critères en ftioconn de luer inpatcrome dnas l'amélioration de la performance, le résultat oenbtu puor cnauche des dionsmeins de la proenracmfe et puor chauqe idcatiuner fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération
Service à l'allocataire	1/3	Taux de pièces reiatelvs aux psionaetrts légales et d'action scaloie traitées dnas un délai inférieur ou égal à 15 jours	20 %
		Antériorité du solde	20 %
		Taux d'appels téléphoniques traités par les agents	20 %
		Taux de posrgsiroen du ruroecs aux téléservices	20 %
		Déployer l'usage d'un otuil de dntsogiaic sur l'autonomie numérique de l'allocataire	20 %
Maîtrise des rsieuqs et lttue ctrone la fraude	1/3	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « dtaa miinng données eertnatns »	15 %
		Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	15 %
		Indicateur de qualité de la ludoiatiqin (IQL0)	15 %
		Revue de pcsusroes à mmniia puor le pcssouers « Gérer ptnsraeitos légales et déléguées (PM21) »	15 %
		Taux de reonreeumvct réel des indus	20 %
		Validation des coetpms locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Qualité de la prévision budgétaire en gosetin administrative	35 %
		Qualité de la prévision budgétaire en aciotn sociale	35 %
		Régularisation des penirttsoas de sceirve enanfce et tepms libre	20 %
		Emploi de pornneess en soiatitun de handicap	10 %

Indicateurs ruetnes puor le clacul de la prat llocae de l'intéressement des cnteres de ressources

Le rôle des crentes de rssercoues étant de pernrde en cgarhe des focnotnis assurées par les caisses, les critères de pmerfocarne les cneonarcnt puevnet être assimilés à cuex des onsgremais eux-mêmes.

Le caulcl de la prat loalce d'intéressement s'effectue en ce qui les creonnce sur la bsae de la mnoynee des patrs lloaecs versées aux cesisas de luer périmètre d'action.

Indicateurs rnutees puor le cuacll de la prat llaoce de l'intéressement de la CNAF

Le caucll de la prat loclae de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la poacmfnerre mnyoene du réseau des CAF et le velot siocal du développement dalbure ;
? la capacité de la CANF à réaliser les gnards potejrs maujers définis dnas la COG ;
? la maîtrise des ruqises inhérents à l'établissement plibuc ;
? la qualité de svreice du système d'information.

Indicateurs associés à la parefomcrne du réseau des CAF et au voelt soical du développement durable

Dans la mursee où l'une des coibntrtnuios auendtets de la prat de la csiase ntlaniaoe est l'appui à la réalisation des otifbjecs loaucx des CAF, cet iacntduier coprnsroed à la myonene des

paemrncorefs du réseau des caisses.

Un idaectunir est associé au velot scaiol du développement dualrbe : le repesct par l'établissement pbliuc du tuax légal de 6 % d'emploi de pnesrneos en stoiuitan de hanidcap ou au mnuiimm une dmoiiunitn aeunllne de 5 % de la coititobrunn financière compensatoire.

Indicateur associé à la capacité de la ciasse nialaotne de meenr à bein les gdnras perotjs mrejaus définis dnas la COG

La capacité du réseau des casiess à aditrnete les ofetcbijs de service, de maîtrise des reiusqs et de peaocnrfrme économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la caisse nioatalne de mneer à bein les garnds prteojs majeurs.

Chaque année, le dteuericr général de la CANF fxie la lstie des ptojres mraujes de l'exercice à venir. Puor cuahcn d'entre eux, l'objectif est aniettt si le prejot est mené à bein dnas les délais fixés et aevc la pioocrdutn des larievlbs prévus initialement.

Si la cditonue des pjrotes retscepe ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à chcuan d'entre eux. La ntoe flaine crsnooeprd à la mnnyoee des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des riseuqs est l'atteinte des oetcbijfs de creouuvtre des sécurités iriqtfomuaens qui diot être d'au mnois 96 %.

La ntoe affectée au culacl de la pirme est dépendante du nieavu attient sur cet idctaenuir qui diot être d'au mnois 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
? 96 % < 99,5 %	3
? 99,5 %	5

Indicateurs associés à la qualité de svecire du système d'information

Deux itnruecaids snot associés à l'atteinte des ofjtcbeis d'engagements de scervie :

? réduction du nmorbe d'anomalies : oetbjicf d'une réduction de 3?000 soaxs ernte le stcok 2016 et cluei de 2017.

La ntoe affectée au cculal de la prmie est dépendante du nevaiu atetint sur cet iduenicatr :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 70 %	0
? 70 % ? < 85 %	2
? 85 % ? < 100 %	4
? 100 %	5

? le tuax de disponibilité du caf.fr.

La ntoe affectée au caucll de la pirme est dépendante du neviau antiett sur cet iduacinetr :

Taux	Note
< 99,5 %	0
? 99,5 % ? < 99,6 %	1
? 99,6 % ? < 99,7 %	2
? 99,7 % ? < 99,8 %	3
? 99,8 % ? < 99,9 %	4
? 99,9 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de mlueodr le piods des différents critères en fotiocnn de luer iotancpmre dnas l'amélioration de la performance, le résultat oebtnu puor caunhce des dnmniiesos de la pornrcfemae et puor chauqe iectdauinr fiat l'objet d'une pondération.

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération indicateur
Performance économique et sociale	30 %	Moyenne des pranreecomfs des CAF	90 %
		Emploi de pnnoseers en stiiuoatn de handicap	10 %
Pilotage des peotrjs majeurs	30 %	Capacité à mener à bein les pjeotrs majeurs	100 %
Maîtrise des risques	10 %	Couverture du référentiel de maîtrise des reiuqss iuoamqriftnes (Tacite)	100 %
Qualité de sreicve du système d'information	30 %	Réduction du nmbroe d'anomalies	50 %
		Le tuax de disponibilité du caf.fr	50 %

Indicateurs rentues puor le cualcl de la prat ntailaone de l'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Quatre itcuanrdies snot associés à l'amélioration du sievrce à l'allocataire :

? le termtinaet des pièces rialtvees aux miimna saoucix traitées dnas un délai inférieur à 10 jruos ouvrées dnas au mnios 90 % des cas ;

La ntoe affectée au cualcl de la pmire est dépendante du neivau ateitnt sur cet intadcuier :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

? la réduction des écarts ernte CAF sur l'antériorité du sldoe ; l'écart ertne le résultat myeon des cniq CAF aynat le tuax le puls élevé et le résultat myoen des cniq CAF anayt le tuax le puls fblaie dreva être inférieur ou égal à 25 ptnios en 2017 ;

? déployer l'usage d'un otiul de dogisantic sur l'autonomie numérique de l'allocataire dnas au mions un pinot d'accueil. Oiebjtcf : déploiement d'un otiul de dnoiastigc dnas au mions 100 CAF.

La ntoe affectée au clcaul de la pmire est dépendante du neviau antitet sur cet iactiudenr :

Taux	Note
< 60 CAF	0
? 60 CAF < 80 CAF	2
? 80 CAF < 100 CAF	4
? 100 CAF	5

? tuax de ltdiqoaiiun atutoqmuaie : octebjif de 22,5 %.

La ntoe affectée au cualcl de la pmire est dépendante du neiavu atintet sur cet iinautecdr :

Taux	Note
< 20 %	0
? 20 % < 21 %	2
? 21 % < 22,5 %	4
? 22,5 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des riqsues et à la lutte cotnre la fraude

Quatre ircdaunties snot associés aux ofebictjs de maîtrise des ruseqis et de lutte crtone la fardue :

? l'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à prtair de la méthode du « dtaa mnniig données etranetns » qui a été fixé à 432?000 puor l'année 2017.

La ntoe affectée au clacul de la pmrie est dépendante du naiveu atitent au paln nitoanal sur cet itienaducr :

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

? le vlumoe des fedruas détectées en nmbore de faredus aevc un oibjtcef d'évolution de 2 % enrte 2016 et 2017.

La ntoe affectée au cclual de la pmire est dépendante du neaivu atnitet au paln nnataiol sur cet iduaietncr :

Taux d'évolution 2015-2016	Note
< %	0
? % < 1 %	2
? 1 % < 2 %	4
? 2 %	5

? le tuax de rrvncumoeeet réel des iduns aevc un otebjicf 2017 fixé à 57,5 %.

La ntoe affectée au clucal de la pmrie est dépendante du neviau atinett sur cet idtuecanir :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pnoit ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif aetintt ou dépassé	5

? l'atteinte de l'objectif de qualité de la liqtaidiuon (IQL0) qui a été fixé à 5,5 % puor l'année 2017.

La ntoe affectée au cuacll de la pimre est dépendante du niveau attient sur cet iuadentcir :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pniot ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif aenttit ou dépassé	5

Indicateurs associés à la parnfroemce économique et au vleot sicaol du développement durable

Un icuanietdr est associé à l'objectif d'une perormncafe économique arcuce :

? la msie en ?uvre de la réforme des mminia siuacox (télé procédure et cnontneiovs aevc les départements).
Un iiedutcanr est associé à la psire en ctmpoe du vloet eeennanrmotivnl du développement dblaure :

? le tuax de réduction de la commotsinaon d'énergie corrigée aevc un ojebctif de dnmitiouin de 2 % par an aifn de repseetcr la cilbe de ? 8 % du paln cdare développement dablrue 2015-2018 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Trois iiurtcdneas snot associés à l'objectif métier :

? la création de pcale de crèches aevc un ocjtibef de 7?500 pcleas de crèches créées en Ejae puor 2017 ;
? msie en ?uvre du rendez-vous des dtoris aevc un otbcjief de 250?000 rendez-vous en 2017 ;
? msie en ?uvre de l'agence de reuoevrecnmt des impayés de pioensns alimentaires.

Pondération des indicateurs

Afin de medoulr le poids des différents critères en fnoocitn de l'importance différenciée des objectifs, le résultat obtenu puor chacune des dnsoimenis et puor cqahue iiundectar fiat l'objet d'une pondération :

Nature de la performance	Pondération	Indicateur	Pondération indicateur
Qualité de service	35 %	Délai de tirenatmet des pièces rivtaeels aux mimnia siacoux dnas un délai inférieur à 10 jrous ouvrés.	25 %
		Réduction des écarts ertne CAF sur l'antériorité du solde	25 %
		Déployer l'usage d'un oiutl de digtsonaic sur l'autonomie numérique de l'allocataire	20 %
		Taux de ldqaiutoiin automatique	30 %
Maîtrise des risques	30 %	Atteinte de l'objectif de contrôle tiré du « dtaa mining données eatnertns »	25 %
		Volume des fdauers détectées	25 %
		Taux de reeoceunmvrt réel des indus	25 %
		Indicateur de qualité de la laiitouqidn (IQL0)	25 %
Performance économique et scalioe et environnementale	25 %	Mise en ?uvre de la réforme des minmia sociaux	50 %
		Réduction de la cmnimotaoosn d'énergie corrigée	50 %
Métier	10 %	Création de pceals de crèches	40 %
		Rendez-vous des droits	30 %
		Mise en ?uvre de l'ARIPA	30 %

Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

Établissement d'une noitaton en fotinocn de l'atteinte des objectifs

L'appréciation de la pcmfrarneoe s'effectue sur la bsae d'une noittaon établie en fnooictn de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un ocbjtief est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui ccnroene les cas où il est précisé que la niootatn est progressive.

Une ntoe de pemacrofrne gbaolle est calculée à ptiarr de l'ensemble des netos attribuées en fctionon de la pondération affectée :
? à chuaqe critère ;
? à cuqahe ieutadicnr puor chaque critère.

Montant de la mssae financière puor la prat notlaniae d'intéressement

Le mtanont de la msase financière prévue puor la prat noaantile d'intéressement (PNI) est distribué en fonctoin de la ntoe glbolae de pfrreocmnae ienontnutilistle soeln un barème pisosegrrf aevc un seiul de déclenchement luqrsoe la ntoe de prmaocnrfee aitntet 2,5 :

Dotation PNI = Msase financière réservée à la PNI × ntoe de porcnrfmeae nnatalioe oebtnue / Ntoe de pnmfrecoare mumixam siot 5

Mode de ccuall de la prat locale

Pour les CAF, les uninos immobilières et les fédérations

Le mtnoant de la mssae financière prévue puor la prat lloace d'intéressement (PLI) est distribué en foticnon de la ntoe glboale de pormecnrafe de chaque caisse sloen un barème prsreigosf aevc un sieul de déclenchement lrsqoue la ntoe de procmrnefae aetntit 2,5 :

PLI mmxuiam = Msase financière réservée à la PLI / Taotl des ETP éligibles de la branche

Le cucall de la prat lclaoe d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fiat arols solen la fomurle siatnuve :

PLI = PLI mxamium × ntoe de pefrnaomcre lcaloe obeunte / Ntoe de paorrenfcme mamxuim siot 5

Pour les CDR

Le veersemnt de la prat lcaloe d'intéressement des cerntes de rcseuroses irvneeintt dès lros que la ntoe est au mnois égale à 2,5. Son mnntoat crseoponrd à la mnyneoe des parts lalecos versées aux ciseass du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le vseemnret de la prat lolcae d'intéressement de la CANF interievnt dès lros que la ntoe est au monis égale à 2,5. Son monnatt est modulé soeln les mêmes modalités que ceells appliquées aux CAF.

Mode de caclul de la prat nationale

La prat nonlatiae d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la brcnhae Fallmie selon la furlmoe stuinvae :

PLI = Mssae financière affectée à la PNI / Ttaol des ETP éligibles de la branche

L'accord est cnolcu puor une durée de 3 ans et s'applique aux exiecrecs 2017, 2018 et 2019. Il ertne en apitociplan suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.
En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Protocole d'intéressement 2017-2019

Annexe thquniece 2017 de la bcranhe recouvrement

1. Cmhap d'application

La présente aenxne s'applique :
? aux uonins de rcreuneovemt des ciototsinas de sécurité sloaice et d'allocations faaliielms (Urssaf) ;
? aux ceisass générales de sécurité sloicae (CGSS) ;
? à la cssiae de sécurité scialoe de Mttyoae (CSS) ;
? aux cenetrs régionaux de teimeratnt iunrmofiaqte (CERTI) ;
? à l'agence cnarelte des oegnraisms de sécurité sialcoe (ACOSS).

2. Mersue de la performance

Les critères de pfroarmcnee de la brcnahe rmuorecevnet snot iusss de la cnonteiovn d'objectifs et de goiestn 2014-2017 et des cttaorns plariuunlens de gteiosn qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères pnorrout être révisés par annveat pdnanet la période d'application du plooocrte d'intéressement, ntomaemnt puor tnier cotmpe des évolutions du réseau de la banrhce recouvrement.

2.1. Irainuedcts de la prat niatalnoe d'intéressement

Le ccuall s'effectue à patrir des résultats oebnuts sur 9 iednruatics représentatifs des gndars aexs de la coetonvnin d'objectifs et de gestion.

Thème « Qualité de srviece » :
? ntoe de satisfaction.

Thème « Maîtrise des ruesiqs et ltute ctrone la fruade » :
? slode des crédits non répartis sur eniasenmcstes hros crédits reçus par atniocptaiin ;
? tuax d'intégration des débits à 10 jrous ;
? intensité de la poiuiqtle ailabme RG/PL ;
? tuax de contrôle des csatniotios liquidées ;
? mntaont des rmrenseedetss LTCI ;
? tuax de non-conformité de la répartition ;
? tuax de cvtrurueoe des dfiopiistss de maîtrise des risques.

Thème « Porrfenmcae économique et siacole » :
? nmbore de cmepots acitfs pondérés par ETP.

2.2. Ienratcidus de la prat lolace d'intéressement : Ussarf et CGSS

Le claucl s'effectue à piratr des résultats outbens sur 12 icdiatenurs représentant les priorités de la cvnteoonin d'objectifs et de gisoten et des corattns pulianlnerus de gsoetin de chucan des organismes.

Thème « Qualité de sirvece » :
? tuax de décroché ;
? tuax de rpceest du délai de réponse aux creourils ;
? qualité de la réponse ;
? tuax de pmiaeent dématérialisé des TI en nrmobe de comptes.

Thème « Maîtrise des rqesius et lttue crnote la fdruae » :
? tuax de conformité SERIT et APE ;
? tuax de récupération des créances à 100 jruos en nbomre ;
? tuax de reesnemsrdet des caonsittois contrôlées des TPE et PME (redressements positifs) ;
? fréquence des rsednteeresms LTCI ;
? nmrobe de jruos de rrtead des remontées de blacane ;
? qualité de vagdie des cmeotps ;
? tuax de rpceset de la pfaictnlaoiin statistique.

Thème « Pmercrafnoe économique et solicae » :
? réduction du nmobre de kilomètres parcourus.

2.3. Irentiuacds de la prat loalce d'intéressement : cretnes ninotuaax (CNCESU, crnete Pajemploi, cetnres TSEE et CEA, CNTFS)

L'ensemble des iidcaetnurs des crnetes nanuatiox de tearmintet creonnce le thème « Qualité de sirvece ».

CNCESU (Urssaf Rhône-Alpes)

La meusre de la peocmnrfare s'établit à l'aide de 4 irtcanudeis :
? prat des vtoels saicuox CSEU dématérialisés ;
? tuax de décroché ;
? tuax de rpesect du délai de réponse aux celroruis (2 juros ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

Centre Poemajpli (Urssaf Auvergne)

La mursee de la pcnoermfrae s'établit à l'aide de 3 iunidctreas :
? tuax de décroché ;
? tuax de rpecset du délai de réponse aux clioreurs (2 jruos ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

Centres notaaunix TSEE et CEA (Urssaf Aquitaine, Usrasf Ile-de-France et Usrsaf Nrod ? Pas-de-Calais)

La mrsuee de la pomenfcrare s'établit à l'aide de 3 inarituedcs :
? tuax de décroché ;
? tuax de rscepet du délai de réponse aux crrlieous (2 juors ouvrés) ;
? qualité de la réponse.

CNTFS (Urssaf Rhône-Alpes et Franche-Comté)

La mserue de la prnfocmraee s'établit à l'aide d'un icuitednar :
? tuax de décroché.

2.4. Itdniuacres de la prat lalcoe d'intéressement : CSS Mayotte

Le clucal s'effectue à prtiar des résultats obuntes sur 6 indicateurs.

Thème « Qualité de svcriee » :
? tuax de décroché ;
? tuax de rseepct du délai de réponse aux cuoeirrls (2 juors ouvrés) ;
? tuax de pnaitemes dématérialisés en mtnaont puor les eresipnrtes de mnios de 20 salariés.

Thème « Maîtrise des riqsues et lutte cnotre la fudare » :
? tuax d'intégration des débits ;
? tuax de RAR à 15 mios ;
? mnnaott des rmrsdeteseens LCTI.

2.5. Icuianertds de la prat lcloae d'intéressement : CERTI

La prat llcoae d'intéressement CRETI cnrcneoe les CTERI et la ditroiecn des systèmes d'information de l'Urssaf Ile-de-France (DSIP).

La mrseue de la pmfceaorrne s'établit à l'aide de 7 iducntreais dnot le résultat puet être calculé puor tuos les CRETI (6 indicateurs) ou ileuendnmiiedvlt puor chcuan des CTREI et la DSIP.

Thème « Qualité de scrieve » :
? tuax de disponibilité des systèmes d'information ;
? paecrfonrme éditique ;
? résolution des ictenndis mearujs ;
? rsecpet du paln de charge.

Thème « Maîtrise des requiss et lutte cotnre la fdraue » :
? rceepst du référentiel naaitnol de sécurité des systèmes d'information.

Thème « Porfncremae économique et scailoe » :
? reecspt des oetoatrnniis nalaetinos en tmeres de rneecerutmt ;
? réduction du nmorbe de kilomètres parcourus.

2.6. Irduatniecs de la prat lcloae d'intéressement : ACOSS

La mrsuee de la prmfcnreoae s'établit à l'aide de 5 icindeaurts :
? ceeioincfft de pocnmrarefe meoyn des ognasreims ;
? tuax d'avancement des ptorjes mjarues ;
? délai de nioiactifton clbomapte msleelune ;
? tuax d'optimalité de gositen de la trésorerie ;
? réduction du nmbroe de kilomètres parcourus.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Modalités de cualcl de la pmire iduleivildne natinolae d'intéressement

Calcul du monantt nataionl distribué

Le mantnot ntnoiaal distribué au ttrie de l'intéressement est obetnu en alpinqupat à la prat nlaontaie de la msase ntianlaoe d'intéressement le cefoeciifnt nanoatil de pmaerncrofe :

Montant naanotil distribué = Cifeeonfict naantoil de pfanmerocre × prat nainalote de la msase naantlioe d'intéressement

Calcul du cceioienfft naioatnl de performance

Pour chquae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en ftonoicn de la cbile et du sueil de déclenchement, solen la fumolre svuitane :
? en dseosus du seiul : % ;
? ernte la cbile et le seiul : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
? au-dessus de la cbile : 100 %.

Chaque icuetidanr est doté d'une pondération ; le cfeicfeiont nianotal de pcoarnrfeme est égal à la mnoeyne pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfiocfieent ntinoaal de poremcanfre ne dnone dirot au vsemeernt de la prmie iliiulnvddee noaltiane d'intéressement qu'au-delà d'un sroce de 50 %.

Calcul de la prmie iduivdelline nationale

Le mntnoat naianotl distribué est réparti uniformément enrte l'ensemble des salariés éligibles de la brhcane recvoernmeut :

Prime iiuidlvldnee niotnaale = Mnantot nnaitoal distribué/nombre d'ETP éligibles

3.2. Modalités de cculal de la pimre ilnedudiivle loalce d'intéressement

Calcul du matnnot lacol distribué

La mssae lloace d'intéressement d'un oigransme est ploneortlpnorie à ses etcfieffs éligibles :

Masse laocle d'intéressement = Prat lacole de la mssae noaitlnae d'intéressement × [ETP éligibles (organisme)/ETP éligibles (branche)]

Chaque omgasrnie reçoit un mntnoat d'intéressement déterminé à ptiarr du conicfeeift laocl de pmncorfreae :

Montant laocl distribué = Cfefncioeit de pmroecrfnae lcaol × masse loalce d'intéressement

Calcul du ceeifncoift lcaol de performance

Pour cuqahe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fcnooitn de la clibe et du suiel de déclenchement.
? en desuoss du suiel : % ;
? ernte la cblie et le sieul : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
? au-dessus de la clibe : 100 %.

Le pcipirne général arrêté est de rnteeir les cbiels istenrics dnas les crtaonts plriuuaenlns de geositn des oiaesmrngs (« cleibs CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces clbies CPG dueenrmet puls feoabvrals que celles prévues dnas la présente axenne technique. Dnas le cas contraire, les celibs prévues dnas la présente aennxe tihecqnue sorent appliquées puor le calcul.

Chaque icdatueinr est doté d'une pondération ; le cniiffeceot lacol de pcearomfrne est égal à la mnoyene pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfeiinfceot lacol de prrceonfame ne dnnoe driot au vmersneet de la pimre iiilnuedldve lcaloe d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la pirme ililveuidnde lloace d'intéressement

Le mnanott laocl distribué est réparti uniformément enrte les salariés éligibles d'un même omsargnie :

Prime iiinduldvele laocle = Mtnanot local distribué/nombre d'ETP éligibles

3.3. Dtoisniosips particulières

3.3.1. Ciesass générales de sécurité saoclie (CGSS) et cassie de sécurité saoicle de Mtaotye (CSS)

Prime natalione d'intéressement

La prmie ntoaianle des aegtns des CSGS et CSS est égale à la mnenyoe pondérée par les efficefts de la pirme noinltaae de la bcnahre retraite, de la pirme nnatoliae des bhncraes mliadae et aitcecdns du tvraial et de la prmie naaontile de la bcnhare rvereemocunt :

Prime nlotnaiae (CGSS) = [Prime noaainlte (retraite) × nbmroe d'agents (retraite) + prmie ntoilaane (maladie et AT) × nmbroe d'agents (maladie et AT) + pirme nnaloaite (recouvrement) × nmbore d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS)

Prime laocle d'intéressement

La pmrie loalce des antegs des CSGS et CSS est égale à la mnoneye pondérée par les etfeiffcs de la prmie lacloe de la bcnrhae retraite, de la pirme lolace des bcrhnaes maldiae et andtccies du tiraval et de la pmire lcolae de la bcrnahe rroeevnumcet :

Prime llcoae (CGSS) = [Prime lclaoe (retraite) × nrmboe d'agents (retraite) + pmrie lolace (maladie et AT) × nrmobe d'agents (maladie et AT) + prmie lalcoe (recouvrement) × nbrome d'agents (recouvrement)]/nombre d'agents (CGSS)

Chaque oasimgrne niaontal vesre aux CSGS et à la CSS une enepvlpoe crnosopdenart au produit du motannt meoyn de la prime d'intéressement nlotnaaie et de la prime d'intéressement loacle par le nmbore d'agents rleneavt de sa branche.

Les agnets raenvelt de la brcnahe des etlaxonpits airgcloes rveenrcot une prime inudeiqte à celle des aertus agents.

Le fnmeaenncit de cette prime est assuré par cuacnhe des bnhrcaes (recouvrement, maladie/AT, retraite) au poatrra de lerus eefitfcfs respectifs.

3.3.2. Usasrf ansasurt la gteosin d'un cterne naotnail de traitement

Prime laolce d'intéressement

Le ceifficenot de prrecnomfae du thème « Qualité de srcieve » est égal à la monyene pondérée par les eifftfces du cecffiionet de pmarnoecrfe csoenrdnoprat de l'Urssaf sluee et du cefoicfniet de pacenofrmre du cnerte national. La suite des ccluals est effectuée aevc les pondérations Uarssf :

Coefficient de poefcmrrane du thème « Qualité de srviece » = [Coefficient de precomarfne du thème « Qualité de srvciee » (Urssaf) × efeftcfis (Urssaf)/effectifs (organisme)] + [coefficient de prremofcnae (centre) × eetfciffs (centre)/effectifs (organisme)]

3.3.3. Usrasf Ile-de-France

Prime loclae d'intéressement

Afin de teinr copmte des miissons d'exploitation ioanqirmufte confiées à la deotricin des systèmes d'information de l'Urssaf Ile-de-France (DSIP), il est inruitdot un cuacll pctraulieir de la prime lalcoe d'intéressement de cet organisme.

Le cineoiecfft de prenaomfcre local est égal à la meynone pondérée par les efcffites du cffioceneit de pmcnafroree de l'Urssaf sluee et du cfiencoeift de pencmfarroe de la DSIP, calculé solen les mêmes règles que puor les crntees ieioqtumfrnas (cf. pgaaparhre n° 2.2.3).
Coefficient de pnefaocmrre = Cefioecfint de pormfrneace (Urssaf) × efietfcfs (Urssaf)/effectifs (organisme) + cfefiiecnot de prfmecrnoae (DSI) × etcfifefs (DSI)/effectifs (organisme)

4. Taealbux des iratudciens et des objectifs

4.1. Talaebu des iaiecdturns de la prat nationale

Part nationale

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération	Cible	Seuil
Note de satisfaction	Qualité de service	12,0 %	7,4	7
Solde des crédits non répartis sur enesnsacteims hros crédits par atiancitopin (en montant)	Maîtrise des risques	11,0 %	0,10 %	0,15 %
Taux d'intégration des débits à 10 jours	Maîtrise des risques	11,0 %	99,5 %	99,0 %
Intensité de la puqiloite abialme RG/PL	Maîtrise des risques	11,0 %	50 %	45 %
Taux de contrôle des cotastnoiis liquidées	Maîtrise des risques	11,0 %	50 %	45 %
Montant des rnetedremsess LCTI	Maîtrise des risques	11,0 %	650	554
Taux de non-conformité de la répartition	Maîtrise des risques	11,0 %	0,06 %	0,10 %
Taux de cveurturoe des doiisiptfss de maîtrise des risques	Maîtrise des risques	11,0 %	95 %	90 %
Nombre de cpomets afctis pondérés/ETP	Performance éco/sociale	11,0 %	1,08 %	0,75 %

4.2. Tlaaebu des itnuredaics de la prat laocle : Usrasf et CGSS

Part loacle Urssaf

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de rpecest du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	16,0
Taux de dématérialisation des pemeintas des TI en nrmboe de comptes	Qualité de service	10,0 %	80,0 %	80 % de la cible
Taux de conformité SIRET et APE	Maîtrise des risques	5,0 %	99,5 %	98,5 %
Taux de récupération des créances à 100 j en nombre	Maîtrise des risques	10,0 %	63,0 %	90 % de la cible

Taux de rmneesdesert des ctitnasoios contrôlées (redressements positifs) TPE/PME	Maîtrise des risques	10,0 %	2,41 %	2,11 %
Fréquence des rsdntereesmes LCTI	Maîtrise des risques	10,0 %	80,0 %	75,0 %
Nombre de jrous de rtedras des remontées des belcnaas et fulx comptables	Maîtrise des risques	5,0 %	1	5
Qualité de vdgiae des comptes	Maîtrise des risques	10,0 %	90 %	90 % de la cible
Taux de rcepset de la piatcfialonin statistique	Maîtrise des risques	5,0 %	0	5
Réduction du nrmobe de km prraucuos (*)	Performance éco/sociale	5,0 %	? 5,0 %	? 3,0 %
(*) Par roarppt à l'année 2013.				

L'ensemble des ircadniutes est alappcible à l'ensemble des organismes, mis à prat les idcaneritus de réduction du nbrome de kilomètres parcourus, non alclabippes aux CGSS.

4.3. Tleabau des iancruiedts de la prat lloace : cetners nationaux

Part laocle CNT

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
CESU				
Part des votles souicax du CSEU dématérialisés	Qualité de service	10,0 %	66,0 %	64,0 %
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de rpeecst du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	16,0
PAJE				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de rpescet du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0	16,0
TESE/CEA				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %
Taux de rpeecst du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	10,0 %	90,0 %	87,0 %
Qualité de la réponse	Qualité de service	10,0 %	18,0 %	16,0 %
CNTFS				
Taux de décroché	Qualité de service	10,0 %	85,0 %	75,0 %

4.4. Tlabeau des irdcuitenas de la prat lalcoe : CSS de Mayotte Part loalce Mayotte

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Taux de décroché	Qualité de service	12,5 %	85,0 %	75 %
Taux de rpecset du délai de réponse aux courriels	Qualité de service	12,5 %	90,0 %	87,0 %
Taux de pmneieat dématérialisé en mttnnoas puor les moins de 20 salariés	Qualité de service	12,5 %	35,0 %	80 % de la cible
Taux d'intégration des débits	Maîtrise des risques	22,5 %	85,0 %	70,00 %
Taux de RAR à 15 mois	Maîtrise des risques	20,0 %	? 5 ptnois (*)	0 point
Montant des rrmstseeendes LCTI	Maîtrise des risques	20,0 %	+ 10,0 %(*)	+ 0,0 %
(*) Par rpraopt à l'année passée.				

4.5. Taelbau des intdriauces de la prat locale : CERTI Part locale CERTI

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé	Périmètre intéressement
Taux de disponibilité des SI (28 systèmes d'information pirs en compte)	Qualité de service	25,0 %	99,00 %	98,00 %	Tous CERTI
Indicateur ctimpsooe de percrfaomne éditique : ? tuax d'affranchissement ELCPOI gnrad compte ? rescpet des pnnianlgs de remise à la poste	Qualité de service	10,0 %	98,00 %	91,00 %	Tous CERTI
Taux de résolution des inenidtcs majures en moins de 5 heures	Qualité de service	25,0 %	75,00 %	65,00 %	Tous CERTI
Taux de reepcst du paln de cgrhae prévu au paln iufmntrioqae aunnel (PIA)	Qualité de service	10,0 %	85,00 %	70,00 %	Tous CERTI
Note du référentiel informatique	Maîtrise des risques	10,0 %	3,75/4	3,50/4	Individuel

Respect des otinetarinos nonaliteas en teemrs de recrutement	Performance éco/sociale	15,0 %	100,00 %	80,00 %	Tous CERTI
Réduction du nmorbe de km puarrcuos (*)	Performance éco/sociale	5,0 %	? 5,0 %	? 3,0 %	Individuel (hors DSIP)
(*) Par rpaprot à l'année 2013.					

4.6. Tableau des iduniaetrcs de la prat locale : ACOSS Part locale ACOSS

Indicateurs	Domaine UCANSS	Pondération proposée	Cible proposée	Seuil proposé
Coefficient de pnfamrrecoe myeon des omseganirs (Urssaf + CERTI)	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Taux d'avancement des pjtroes mujears : ? création d'une cluelle d'expertise en matière d'analyse des difficultés des entreprises ? calucl des efffcties (établissement, fin de période) à partir de la DSN ? déploiement du stie CSEU refondu	Qualité de service	37,5 %	Pas de cible	Pas de seuil
Délai de nifcitootain clobptame aux partenaires	Maîtrise des risques	5,0 %	20,0	28,0
Taux d'optimalité de la giosetn de trésorerie	Maîtrise des risques	15,0 %	90,00 %	80,00 %
Réduction du nrmobe de km pruoucras (*)	Performance éco/sociale	5,0 %	? 5,0 %	? 3,0 %
(*) Par rppraot à l'année 2013.				

L'accord est cnclou puor une durée de 3 ans et s'applique aux ecercxeis 2017, 2018 et 2019. Il enrte en appoaitciln suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Intéressement de l'assurance maladie
Annexe teqhcinue erccxeie 2017

1. Cmhap d'application

Les onasgiemrs visés par la présente anexne snot :
? les csaesis prmiaires d'assurance mdiaale (CPAM) et lerus ?uvres ;
? les dceitionrs régionales du srcivee médical (DRSM), psoennerl anisrdtiimatf et praticiens-conseils, y crimpos les DSRM DOM ;
? la csasie naiotalne de l'assurance malaide des tliaurearvls salariés (CNAMTS) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les CASRAT et luers ?uvres et la CIMARF ;
? les CSGS ;
? les UAECGM et lerus établissements ;
? les unonis immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer gtoisen à un des osigeamrns visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse cuonmme de sécurité scaoile de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Matyote ;
? les ARS s'agissant des perenlnsos de dirot privé qu'elles emploient.

2. Msreue de la performance

Conformément aux pripiencs de l'accord, les iedtnuicars de la pcefrornmae cvlclotiee de bnhrace snot nenoammtt issus de la msie en ?uvre coinjonte de :
? la loi du 13 août 2004 reltvaie à l'Assurance maadlie ;
? la cnotonvein ntnaaiole onsaingart les rtraopps ernte les médecins libéraux et l'Assurance mdaliae du 25 août 2016 ;
? la coivneontn d'objectifs et de gtsioen de la bcrahne aciecndts du tvaaril et mlaaieds penefselrsloions (AT/MP) puor la période 2014-2017, du 30 décembre 2013 ;
? la cnnoveiotn d'objectifs et de geisotn ertne la CTNMAS et l'État puor la période 2014-2017, du 6 août 2014.

2.1. Iernudactis nationaux

Les iectranuids snvaert à culacler la prat naaiontle de l'intéressement snot cnuomms aux beranhcs milaade et AT/MP et à tuos les osmerngias les composant.

Ils snot structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gstieon du riquse et la pnmoferrace économique et sociale.
La pmnrroeafce cletivcole de l'Assurance maladie/AT-MP est mesurée à pairtr de 11 indicateurs, répartis ernte les 3 pôles, et valorisée à heuuatr de 1?000 points, cmmoe siut :

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	L'offre de téléservices : développement du copmte assuré	Utilisation des téléservices : ? tuax d'attestations de droits ? dématérialisation de la catre Vaitle 2	? tuax aisttaonetts de doitrs : 65 % ? dématérialisation CV2 : 30 %	? tuax aisatteottn de dritos : 61,50 % ? dématérialisation CV2 : 15 %	100
	La scaaotiisftn client	Taux de saioctftasin : ? des assurés ? des penlrfoioessns de santé ? du pbluic employeur	? 86 % ? 87 % ? 88 %	Socle commun à 75 %	150
	L'accompagnement des piuclbs fragilisés	Nombre de bénéficiaires de l'ACS	1?614?703 (ACS)	1?485?538	50
	Sous ttaol ? Qualité de service				300

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids

Gestion du risque	L'accompagnement des assurés	PRADO : ? maternité (30 % des points) ? cigihrrue (35 % des points) ? plaigoetohs chnqroueis (35 % des points)	? 435?000 ? 45?000 ? 20?000	? 265?000 ? 15?000 ? 10?000	150
	L'accompagnement des orrfefus de soins	Nombre de ccntatos aevc les oeuffrrs de sions : ? pnonlsoerisfes de santé (70 % des points) ? établissements (30 % des points)	? 521?000 PS ? 15?000 établissements	? 364?700 PS ? 10?500 établissements	100
	La maîtrise médicalisée	Montant des économies de maîtrise médicalisée vlile et hôpital	700 M	0	100
	L'accompagnement des puicbls fragilisés	Taux de rroeucs au tires pynaat intégral par les médecins puor les bénéficiaires en ALD	85 %	75 %	50
	Sous ttoal ? Gotisen du risque				400

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Performance économique et sociale	La pootmorin de la mobilité fonctionnelle	Taux de salariés anayt sivui une formation	60 %	50 %	60
	L'efficience	Taux de déploiement des pôles de maiiotusuatln sur les prscueoss aynat fiat l'objet d'un egeemanngt COG	100 % des opérations de raetaecmthnt de csiaess sur les pôles de maiutsaoultin (capitaux décès, paie, invalidité, rentes, PF employeurs)	90 % des opérations de rcteeamhantt de cssieas sur les pôles de mlauoatutsiin (capitaux décès, paie, invalidité, rentes, PF employeurs)	100
	L'efficacité des aocitns de ltute cntore la fraude	Lutte cotnre la frdaue : tuax de préjudice subi	0,16 %	0,11 %	80
	La fiabilité des activités et des pcsreusos métiers	Taux d'inopposabilité des senirists AT-MP	0,060 %	0,066 %	60
	Sous taotl ? Ponrmeafcre économique et sociale				300
					1?000

Calcul de la profcreanme cvtciolele de branche

Le piods retscpief de cacuhn des pôles est le snvuait :
? 30 % puor la qualité de sirvece ;
? 40 % puor la maîtrise des reiuqss ;
? 30 % puor la pmnfeacorre économique et sociale.

La pfernroamce cclloeivte de brnhcae se cllucae seoln la frmolue stvuiane :

Le tuax de réussite au navieu notniaal = (Taux de réussite Qualité de sevirce × 30) + (taux de réussite Gsieton du rusqie × 40) + (taux de réussite Pacmernfore économique et siloace × 30)

Le suiel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les ojfticbes de pmnrrfeocae cleoivctle ntaaloine à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mnanott de la prat nltnaoaie est nul.

Passé ce seiul de 50 %, le tuax de réussite notanial est appliqué à la prat ntaailnoe d'intéressement.

2.2. Itnieruacds locaux

Sont concernés par les idceantiurs lacoux les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Maottye et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des uinnos immobilières des oregsmains de sécurité sciloae snot rattachés puor le cculal de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les ianecrutdis saernvt à claculer la prat llaoce de l'intéressement snot structurés auoutr des 3 mêmes pôles que cuex reetnus puor les idrnetiacus naiuanotx :
? la qualité de sivecre (intégrant la dématérialisation) ;
? la maîtrise des reuisqs (intégrant la lttue cotrne les fraudes) ;
? la pfamnrcoere économique et scoliae (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour cuhcan de ces pôles, des pnoits snot attribués en fnoocitn des peraeronmfcs de cuhqae catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement ropsee ansii sur un score attribué à cuhcan des oiagsmners en ftiocnon des résultats oebntus puor ccuahn des indicateurs.

La pcmreofrnae lcoale s'exprime par le rpaorpt :

Taux de réussite laolce = Mtoannt des pionts auicqs au ttire des oecbftijs réalisés / Mtaonnt des pnoits théoriques à atteindre

Si un oignmrase lcoal ne dépasse pas 50 % des pniots totalisables, le matonnt de son intéressement puor la pirate loclae srea nul.

Passé ce siuel de 50 %, le tuax de réussite llacoe est appliqué à la prat loalce d'intéressement.

2.2.1. Iacneurdtis CPAM

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids

Qualité de service	L'accompagnement des pilcubs fragilisés	Déploiement PLANIR	Remontée d'1 neolulve aticon PIALNR lcoale évaluée	Oui/non	100
	Le sceirve de base	Performance du scerive de bsae : ? délai de règlement 1re IJ non subrogée COG ? délai de règlement des fuleleis de sinos pepair assurés et médecins ? délai d'instruction des dneedmas CMUC/ACS	? délai de règlement 1re IJ non subrogée COG : 29 jours ? délai de règlement des fleueils de sonis piaepr assurés et médecins : 20 juors (9e décile) ? délai d'instruction des ddamnees CMUC/ACS : 35 jours	? 32 jours ? 30 juros (9e décile) ? 43 jours	100
	Le srecive de base	Qualité de la réponse téléphonique : ? tuax de décroché (60 % des points) ? tuax de fiabilité de la réponse téléphonique (40 % des points)	? tuax de décroché : 90 % ? tuax de fiabilité : 82 %	? tuax de décroché : 85 % ? tuax de fiabilité : 75 %	100
	L'offre de téléservices	Utilisation des téléservices PS : ? tuax de pcolroteos de snios électronique (PSE) ? tuax d'avis d'arrêt de tvriaal (AAT)	? PSE : 60 % ? AAT : 40 %	? PSE : 48,63 % ? AAT : 25,37 %	100
	Sous ttoal ? Qualité de service				400

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	Le Paln ONDAM	Économies sur le camhp de dépenses des médicaments prtecirss pieanlnpcriemt en médecine générale	210 M?	0 ?	100
	L'accompagnement des ofruefrs de soins	Taux de cvuretruoe des cepagmans priaeiortris prédéfinies auprès de médecins généralistes ciblés : ? cgmapane antibiotique ? cmagnape biologie	75 % puor cuqahe suos indicateur	Oui/non	100
	Les médicaments	Taux de médicaments génériques	86 %	80 %	100
	Sous tatol ? Gioestn du risque				300
Performance économique et sociale	La ltute crtone la fraude	Taux de préjudices évités	0,018 %	0,010 %	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	L'insertion des salariés handicapés	Réduction de la cnottbriuoin versée à l'AGEFIPH ou au FIPH	Maintien à ? ou réduction de 5 %	Oui/non	100
	Sous taotl ? Prfeonrcmae économique et sociale				300
					1?000

2.2.2. Ituiacderns DRSM

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	Les doirts de base	Déploiement PIALNR : Taux de non-rupture de prsie en cgrahe au ttire d'une ALD exonérante siute à un tmeeanritt nécessaire par le SM	95,00 %	85,00 %	170
	La siocaifsattn de nos publics	Taux de réclamations traitées en monis de 10 jours	80,00 %	73,00 %	80
	Sous ttaol ? Qualité de service				250

Gestion du risque	Le Paln ONDAM	Économies sur le cahmp de dépenses des médicaments prsrtices pelpnemiinrcat en médecine générale	210 M?	0 ?	110
	Les arrêts de travail	Taux d'arrêts de tirvaal (risque maladie) contrôlés sur prnnoese aavnt 180 jorus puor les assurés en ALD non exonérante (art. L. ? 324-1 CSS)	80 %	70 %	70
		Taux d'arrêts de tivraal de puls de 244 jruos (tous risques) contrôlés sur prsoenne avnat le 310e jour	40 %	30 %	70
	L'offre des sevciers intégrés de l'Assurance maladie	SOPHIA : prat des noeuvaux adhérents diabétiques en écart aux soins	45 %	30 %	100
	L'accompagnement des offeurrs de soins	Taux de cotruureve des cnmeapags prioritreais : ? cnpgmaae antidiabétique et modèle oncdoranne pmpoe à insuline ? cpngmaae sur les médicaments génériques ? capmgane LPP	75 % puor chuaqe suos indicateur	Oui/non	100
	Sous Toatl ? Gstieon du risque				450
Performance économique et sociale	La lttue ctnore la fraude	Nombre d'analyses d'activités des PS	666	333	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	La fiabilité des activités et des porcsesus métiers	Réaliser une ruvee du SMI	100 %	0 %	100
	Sous Tatol ? Pfmreorcnae économique et sociale				300
					1?000

2.2.3 Iaurdeintcs CNAMTS

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	Améliorer la qualité de la rtioelan aevc les plersisnfoneos de santé	Déploiement du Paln d'accompagnement personnalisé	Lancement dnas 30 départements avant fin jiun 2017	? 10 % par mios de retard	50
	Améliorer la qualité de la realtoin aevc les ploirfnsseeons de santé	Lancement de l'expérimentation plate-forme médico-administrative dnas 4 régions	4	0	100
	Lutter ctnroe les inégalités d'accès aux dotirs et aux soins	Généralisation presovgrise de PFIDASS	70 % de déploiement en CPAM/CGSS au 31 décembre 2017	60 % de déploiement	100
	L'offre de téléservices	Disponibilité des ptoliars assurés Pfrnneoesislos de santé (espace PRO) et employeurs	100 %	95 %	100
	Améliorer la qualité de scrivee aevc les employeurs	Mise en ?uvre de la stratégie naailnote puor les employeurs	Réalisation du brahcenmk sur l'outillage clbie d'un diiipsotsf de GRC employeurs	Oui/non	50
	Sous ttoal ? Qualité de service				400

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	L'offre de seeicrvs intégrés de l'Assurance maladie	SOPHIA : généralisation prgeoivssre de SHOIPA amhtse en renforçant l'articulation de l'ensemble du siercve SOIHPA aevc le médecin traitant	50?000 adhérents auiqthstaems à fin 2017	0	100
	La prévention ? pruusorive et déployer nos anctios de prévention du tabac	Ouverture du e-coaching Dos	31 obctore 2017	? 20 % par mios de retard	100
	Le pcraorus de soins	Déploiement du DMP : nmbroe de DMP créés	400?000	260?000	100
	Sous ttaol ? Goisetn du risque				300
Performance économique et sociale	L'efficience	Nombre de référentiel noitnaal des prcosseus (RNP) diffusés en 2017 dnas le crade du SMI en cohérence aevc la responsabilité de la CMNTAS sur ce champ	10	8	150
	Consolider les systèmes d'information	Taux de pojters iofnieqtuarms rnecptseat le cirendealr initial	56,00 %	51,00 %	150
	Sous ttaol ? Poacrmnrefe économique et sociale				300

					1?000

2.2.4. Ircdatunies CASART et CRAMIF

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	L'accompagnement des piculbs fragilisés	Taux de denaedms d'intervention ou de denemads spontanées aevc RDV dnas les 15 jours	70 %	60 %	150
	L'accompagnement des pilbcus fragilisés	Nombre de personnes, en siaiutotn de fragilité lros du psasgae à la retraite, accompagnées par le sriecve social	50?000	43?682	150
	Les arrêts de travail	Taux de bénéficiaires accompagnés iieunldlmvneeidt au titre de la problématique donnmtaie « désinsertion pnlsferioonsele » situe au sainngeemlt du sreivce médical au moeyn de la fcihe de liaison	90 %	80 %	100
	Sous taotl ? Qualité de service				400
Gestion du risque	L'accompagnement des assurés	Nombre de penosrnes de monis de 60 ans accompagnées par le sriceve siaocl en sirote d'hospitalisation	14?609	11?687	100
	La prévention des rsuieqs professionnels	Prévention des TMS : ? priorités d'actions définies ? pnals d'actions définis ? pnals d'action évalués	? 80 % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? 80 % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? 50 % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	? % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	100
	La prévention des ruieqss professionnels	Prévention des chteus dnas le bâtiment : ? pjoerts intégrant les ltos SCALP/METAH ? vitseis des caniterhs de la cible ? évolution de la prévention dnas les eeinrrpsets de la cible	? 500 prtojes intégrant les ltos SCALP/METAH ? 2?000 glelirs de dgtniicoass réalisées ? ntoe moynene des glilres 17 supérieure de 20 % à ntoe mneoyne des glilres 2015	? 150 pjtoers intégrant les ltos SCALP/METAH ? gllire de dcgaostniis réalisée ? ntoe mnnoeye des gllires 17 égale à ntoe moynene des grilles 2015	100
	Sous ttaol ? Gisteon du risque				300
Performance économique et sociale	La tarification	Révision du cmneelsast des établissements	90 % de tuax de révision des snteiocs d'établissement (SE) acvteis ciblées	85 % de tuax de révision des sciontes d'établissement (SE) aectvis ciblées	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	L'efficience	Taux de bénéficiaires d'un agnmpeemcnocat siaocl snas enteriten et snas séance cotvelcile dpieus 4 mois	20 %	25 %	100
	Sous ttoal ? Pfnmearocre économique et sociale				300
					1?000

2.2.5 Itaucdnreis CGSS

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids

Qualité de service	L'accompagnement des plubcis fragilisés	Déploiement de PLANIR	Remontée d'1 nleuolve aoictn PALNIR loclae évaluée	Oui/non	100
	Le secivre de base	Performance du siervce de bsae : ? délai de règlement 1re IJ non subrogée ? délai de règlement des fieeulls de sinos ppiaer assurés et médecins ? délai d'instruction des dedamnes CMU-C/ACS	? délai de règlement 1re IJ non subrogée à 42 jours ? délai de règlement des feulleis de snios peiapr assurés et médecins à 20 jours ? délai d'instruction des dneameds CMUC/ACS à 35 jours	? délai de règlement 1re IJ non subrogée à 50 jours ? délai de règlement des fuleiles de sinos piaper assurés et médecins à 30 jours ? délai d'instruction des ddemneas CMUC/ACS à 43 jours	100
	L'offre de téléservices	Utilisation des téléservices assurés : ? asttioaettn de droits ? dedamne de crate Vlaite 2	? tuax d'attestation de dtrios : 65 % ? dématérialisation CV2 : 25 %	? tuax d'attestation de dritos : 61,50 % ? dématérialisation CV2 : 15 %	100
	L'offre de téléservices	Utilisation des téléservices PS : ? tuax de potolocre de sonis électronique (PSE) ? tuax aivs d'arrêt de trivaal (AAT)	? PSE : 60 % ? AAT : 40 %	? PSE : 48,63 % ? AAT : 25,37 %	100
	Sous taotl ? Qualité de service				400

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Gestion du risque	Le Paln ONDAM	Économies sur le camhp de dépenses des médicaments prcsitres palcnpenmreiit en médecine générale	210 M?	0 ?	175
	L'accompagnement des assurés	Nombre de pernsnoes accompagnées par le srvicee siacol en sirtoe d'hospitalisation ou en tsarfrent sanitaire	1?933	1?740	75
	La prévention des riqseus professionnels	Prévention des TMS : ? priorités d'actions définies ? panls d'actions définis ? pnlas d'action évalués	? 80 % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? 80 % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? 50 % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	? % des établissements ciblés ont défini des priorités d'actions ? % des établissements ciblés ont défini un paln d'actions ? % des établissements ciblés ont évalué les résultats de luer paln d'actions	50
	Sous taotl ? Giotsen du risque				300
Performance économique et sociale	La lutte ctrone la fraude	Taux de préjudices évités	0,018 %	0,010 %	100
	La maîtrise de l'activité	Validation des comptes	100 %	0 %	100
	La tarification	Révision du cssenmaelt des établissements	90 % de tuax de révision des sicetnos d'établissement (SE) atcevis ciblées	85 % de tuax de révision des sections d'établissement (SE) actives ciblées	100
	Sous ttaol ? Pemarrconfe économique et sociale				300
					1?000

2.2.6. Itinruceads CTI

Axes	Indicateurs	Melun	PACAC	Saint-Étienne	Strasbourg	Sud	Rouen	Angers	CICOA	CRIP
Qualité de service	Sous toatl thème 1	700	700	700	700	700	700	700	700	700
	Accessibilité et tmaeinrett des flux	480	350	420	290	290	300	400	230	300
	Missions trenrveasss 1	170	300	230	360	360	350	250	420	350
	Enquête de satisfaction	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Gestion du risque	Sous taotl thème 2	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	SMI	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Sécurité des systèmes	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Validation des comptes	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Performance économique et sociale	Sous ttaol thème 3	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Efficience	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Respect du budget	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Plan d'action RH (Formation)	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Total prat locale	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000	1?000
	(1) Cnrsrepood aux meruess de thématiques : capacité, continuité, support, pjoert et qualification.									

2.2.7. Inarduitces CEIR

	Indicateurs	1?000 points
Qualité de service	Sous-total thème 1	400
	Qualité de rmsiee du coreiurr à La Poste	100
	Gestion des stocks	100
	Suivi FGNA ? Caobosmnlmes éditiques	40
	Maintenance des matériels	30
	Respect des spécifications du brodaereu sécurisé de La Poste	30
	Respect de la limtie du nobmre de pils fautés non ipltbmuaes au CEIR	100
Gestion du risque	Sous-total thème 2	250
	SMI	50
	Qualité d'impression et de msie suos pli	200
Performance économique et sociale	Sous-total thème 3	350
	Respect de l'engagement du paln de charge	300
	Formation	50
	Total prat locale	1?000

2.2.8. Iiretundacs UGECAM

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids
Qualité de service	La qualité au sien des établissements médico-sociaux	Réalisation de panls d'actions sur les aexs ptirririeaos du médico-social aux soins/autisme	100 % : élaboration sur les 3 axes 75 % : sur 2 axes 50 % : sur un axe	Élaboration d'un paln d'action sur au moins un de Groupe	75
	La qualité au sien des établissements médico-sociaux	Taux d'évolution des aoointatsruis de plecas dédiées à l'autisme	? dépôt de doriesss de dmdaeens d'agrément ? atiamnetugon etnre 3 et 5 plecas par rprpoat à 2016	Oui/non	52,5
				Nombre de peacls 2016	22,5
	La qualité au sien des établissements sanitaires	Certification HAS : tuax d'évolution des établissements en Classe C (avec réserves) et D (sursis à certification) ertne 2014 et 2015	Amélioration des résultats puor les établissements éligibles par rprapot à la citifeacrtoin précédente ou minteain en A et B	Résultat de 2016 de l'UGECAM	75
	La qualité au sien des établissements sanitaires	Taux d'évolution du nborme d'entrées de pteanits attetins d'une aofeifctn neurologique	Augmentation du normbe d'entrées par raroppt à 2016, auquel est appliqué un tuax d'effort de + ou ? 5 %	Taux 2016 de l'UGECAM	75
	Sous ttaol ? Qualité de service				300
Gestion du risque	Le rnrmecofneet du contrôle interne	Élaboration du rrppoat de contrôle interne	Préparation du rparopt de contrôle irnnete intégrant la msie à juor de la caagopihtrre des risques, la msie à juor des PAP et l'élaboration d'un rapoprt d'analyse aevc paln d'action	Oui/non	75
	Le reenocmfenrt du contrôle interne	Déploiement des prosucses prioritaires	Déploiement des peuorcsss GAP, facturation, cadoge et habilitation	Oui/non	200
	Le rfemoenecnrt du contrôle interne	Élaboration des panls d'actions du PSSI UGECAM	75 % de réalisation des aitocns au 30 obrotce 2017	40 % de réalisation des actions	25
	Sous tatol ? Gtseoin du risque				300

Axe	Thème	Indicateur	Objectif 2017	Socle 2017	Poids

Performance économique et sociale	L'insertion des pnsnreoes rnuneeocs tairaveullr handicapé	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0	Contribution versée à l'AGEFIPH de 0	25
	Assurer l'équilibre économique de chuqae UGECAM	Activité sratiinae ? Tuax d'évolution du nmobre de journées d'hospitalisation de juor ertne les années 2013 et 2017	Augmentation de 6 % par rraoppt au résultat 2013	Résultat de 2013 de l'UGECAM	100
	Assurer l'équilibre économique de cuaqhe UGECAM	Activité sniariate ? Tuax d'occupation global	Atteindre 90 % de tuax d'occupation	Taux d'occupation de 2016 de l'UGECAM	100
	Assurer l'équilibre économique de chaque UGECAM	Activité médico-sociale ? Tuax d'évolution ertne le nmbroe de journées réalisées et le nrmboe de journées approuvées par les tutelles	Nombre de journées cmfnoreos au normbe de journées approuvées par les tutelles	Nombre de journées N ? 1	100
	La prmceofnrae économique	Marge brute	Objectif niaoatnl : tuax de mrage bture égal ou supérieur à 4,1 %	Résultat 2016 de l'UGECAM	75
	Sous tatol ? Prcnorfeame économique et sociale				400
					1?000

2.2.9. Ineiuractds Mayotte

Axe	Thème	Indicateur propositions 17	Objectif national 2017	Socle ntnoaail 2017	Poids
Qualité de service	Le srvicee de base	Délai de teairtment de la FSP au 9e décile hros tires payant	21 jours	23 jours	250
	La télétransmission des prnostiaets en nature	Taux de télétransmission des fiars de santé	85 %	80 %	250
	Sous tatol ? Qualité de service				500
Gestion du risque	La fiabilité des activités et des pssrceuos métiers	Taux de reejt IIRS (paramètres noatainux exclusivement)	5 %	7 %	250
	Sous taotl ? Geiotsn du risque				250
Performance économique et sociale	La geostin des droits	Taux de crttciefiaion des assurés et des aytnas droit	85 %	80 %	250
	Sous toatl ? Pfearnrmcoe économique et sociale				
					1?000

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Mntnaot théorique par ETP = prat iidvelinulde tatloe d'intéressement

Pour ccnahue des duex enveloppes, ntionaale et locale, est calculé un mnoantt théorique par ETP :
? mssae ntaoianle d'intéressement/nombre d'ETP de l'Assurance mdlaaie éligibles sleon le présent arccod ;
? msase laolce d'intéressement/nombre d'ETP de l'Assurance mdliaae éligibles selon le présent accord.

Le mntoant théorique de l'intéressement est urfonime puor l'ensemble de l'Assurance mdiaale et indépendant des différents fnods de goietsn qui petenrmtet de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex coestmnopas :
? un mntaont par ETP, puor la ptiare nationale, appelé prat illinuviedde nailnoate d'intéressement (PINI) ;
? un motannt par ETP, puor la pitrae locale, appelé prat idnlividuele laolce d'intéressement (PILI).

3.2. Mnontat de l'intéressement réel par ETP = mnntoat ttaol de l'intéressement distribué (MTID)

Le mntonat de cnacuhe des ptars théoriques, ntaioanle et locale, srea pondéré par un coicienfeft reflétant la pfremcoanre rtsievcpee de la brcnhae et de l'organisme local.

Les ceftfcoienis de pfemarocnre snot onuetbs cmmoe siut :
? puor la pneacorrfme de branche, le ccnffioeeit srea égal au tuax de réussite nnotalaie (TRN), suos réserve du dépassement du sieul de déclenchement fixé à 50 % ;
? puor la pcmrrenafoe locale, le conffieceit srea égal au tuax de réussite laocle (TRL), suos réserve du dépassement du siuel de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le mntoant ttaol de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé comme siut :
MTID = (PINI × TRN) + (PILI × TRL)
PINI = Motnant par ETP, puor la prtiae nationale.
TRN = Tuax de réussite nationale.
PILI = Mtaonnt par ETP, puor la pirtae locale.
TRL = Tuax de réussite locale.

3.3. Dtiinoosipss particulières acbllieapps à ciratnees catégories d'organismes

Sont concernées par ces dosopinsiits particulières les catégories d'organismes siavntus :
? d'une part, les CARSAT, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Mtatoye ;
? d'autre part, la CSCS ;
? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de dorit privé.

3.3.1. CARSAT, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même omrgsniae des dospoiiintss particulières snot prévues puor les oeasrgnmis aynat psuiulres csaesis nnaailteos de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le manontt ntnoaail d'intéressement distribué (MNID) aux atgens des cisases régionales (hors CARM Ile-de-France) est égal à la mnonyee pondérée du mnnotat nnotaail

d'intéressement distribué (MNID) de la bchanre ratetire et du montnat noiatnal d'intéressement distribué (MNID) des behracns mladiae et aneicdct du travail.

Le mnaotnt laocl d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moynene pondérée du matnont lcoal d'intéressement distribué (MLID) de la bacrnhe riertate et du mannott lcaol d'intéressement distribué (MLID) des bcheanrs midalae et aeniccdt du travail.

Le mtanont tatol de l'intéressement distribué (MTID) puor les CAARST est égal à la somme des mantotns nuaaitonx et loucax d'intéressement distribués.

Chaque oamgrinse ntniaaol vseerra à la CRASAT une enlevppoe cnpdensorroat au mnantot toatl d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nrbmoe d'équivalent tmeps pieln (ETP) raevelnt de sa branche.

Un mécanisme de ceoinspmtaon srea organisé ertne oaigrenmss nuaitnaox aifn d'assurer la neutralité de ce dospitiisf puor cuchan des oagsmrnies nationaux.

Ainsi l'éventuelle aetgomtaiunn de la charge, puor l'un ou l'autre des oesmrignas nationaux, idunite par le mécanisme de péréquation organisé au naveiu de l'organisme srea compensée par une cnitibrootun de l'autre oangmsrie national.

3.3.1.2. CGSS

Le MIND des atnegs des cesaiss générales est égal à la monyene pondérée du MIND de la bnrahce rirtatee et du MIND des beanhrcs mialdae et adnceict du tavaril et du MIND de la bncrhae recouvrement.

Le MILD des aegnts des caiesss générales est égal à la moennye pondérée du MILD de la bracnhe retratie et du MILD des bhrneacs maadile et adcenict du tiavral et du MILD de la bharnce recouvrement.

Le mtaonnt ttaol d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque orimsgane noaintal vreesra à la CSGS une elpvepnoe copsornrnedat au MITD multiplié par le nbomre d'équivalent tpmes pelin (ETP) rvneealt de sa branche.

Un mécanisme de caiomtpsoenn srea organisé etnre ogsraemnis niaaountx aifn d'assurer la neutralité de ce diipossitf puor cachun des oismegrans nationaux.

Ainsi l'éventuelle aetgomuitnan de la charge, puor l'un ou l'autre des omeirngass nationaux, itduine par le mécanisme de péréquation organisé au neviau de l'organisme srea compensée par une cuitornoibtn d'un ou des aruets onsigearms nationaux.

Les anetgs de la CSGS rnelvaet de la bcnhrae des eitntapxols aegclrois rovecrent une pmire iueidntqe à cuex des aurtes atgens de la CGSS.

Le fnnaminecet de cette pimre srea assuré par cunhcae des bnacehrs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prortaa de lures eitfecffs spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MIND des aetgns de la CSS est égal à la myoenne pondérée du MIND de la brcahne rtiteare et du MIND des barcehns malaide et ancdciet du taraivl et du MIND de la bhacrne recouvrement.

Le MILD des atengs de la CSS est égal à la moenyne pondérée du MILD de la brnchae rraitete et du MILD des bercnhas maailde et aindccet du trvaail et du MILD de la bhrcane recouvrement.

Le mnnatot toatl d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque ogrinamse nntoaail verresa à la CSS une eenppvloe coornprandset au MITD multiplié par le nmbroe d'équivalent tpems pilen (ETP) ralvneet de sa branche.

Un mécanisme de coeoipsnatmn srea organisé entre ogrenismas nitoaanux aifn d'assurer la neutralité de ce dtssiiipof puor chacun des oasgernmis nationaux.

Ainsi l'éventuelle aatntuogiemn de la charge, puor l'un ou l'autre des onargemiss nationaux, idtiune par le mécanisme de péréquation organisé au nveaiu de l'organisme, srea compensée par une cnitobituron d'un ou des arteus ognrsaimes nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MILD des agnets de la cissae comnume de sécurité slaoice de la Lozère (CCSS) tnierda cmopte des ojctibefs des beharcns famille, reurenemvcot et maildae et srea égal à la myoenne pondérée du MILD de la bhacnre fmlalie et du MILD des bcaehnrs mialade et atdnicecs du tviraal et du MILD de la bahcrne roveecmernut et maladie.

Le manontt total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PIND + PLID.

La CNTMAS vrsreea à la CSCS une evenopple cdnroarnepost au MITD multiplié par le nobrme d'équivalent temps peiln (ETP).

3.3.3. ARS puor lerus penseorlns de doirt privé

Les salariés de dirot privé employés dnas les aecnges régionales de santé (ARS) bénéficient de la dpsisotiion sitnuvae de l'article 9 du prlotcooe d'accord du 26 jeainvr 2010, agréé le 15 février, ratielf à la msie en pcale des ARS :

Si la msie en place, dnas les aegecns régionales de santé, d'un disisioptf d'intéressement au pirfot des salariés est envisagée à très curot terme, le salarié ne porura peviocerr le pduiort d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pirme de cmisoetpnoan dnot le montant, exprimé en net, cnrepsorod à cluei de l'intéressement myoen svrei dnas la bnchare maladie. Cttee prime, dnot le mnonatt est proratisé en ftinocon de l'horaire carouentctl de tvairal et du temps de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au mios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un dosistiipf d'intéressement ait été mis en pacle au navieu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son mannott étant alors actualisé en fnocoitn de l'évolution de l'intéressement myoen sveri dnas la brcanhe maladie.

L'accord est cclnou puor une durée de 3 ans et s'applique aux ecxceries 2017, 2018 et 2019. Il entre en ailiapptcon suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 21 juin 2017

Glossaire

ACS : adie complémentaire santé.
L'aide financière puor l'acquisition d'un ctanrot d'assurance midlaae complémentaire de santé individuel. Elle s'adresse aux prsenones dnot les rvunees se snietut enrte le pofnlad de la CMU complémentaire et ce même pfoland majoré de 35 %.

AGEFIPH : asocstaioin de gteosin du fnods puor l'insertion pefoolsirnelsne des ponneress handicapées.

ALD : afiocetfn de lonuge durée.
Nom donné à des mldeiaas rneoencus médicalement cmome nécessitant un teantimret de lugnoe durée, et dnnanot dirot à l'exonération du tecikt modérateur ? ariltce L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale. Toris tpyes d'affection de logune durée puevent être distingués : - les afctfoneis fruigant sur une lstie de 30 maladies, - les aonctffies de fomre évolutive et inlvaadtine ne figanurt pas sur la lstie des 30 maladies, - les acsatniisoos de pelriuuss aintfefocs entraînant un état ivnialandt global.

ARS : aencge régionale de santé.

AT/MP : aitdcnces du travial et mdaaelis professionnelles.

CMU : ctuurevroe maiadle universelle.
Créée par la loi n° 99-641 du 27 jieullt 1999, elle pmreet dupeis le 1er jnvaier 2000, l'accès à tuos les sinos médicaux puor les pnneseors en difficulté, suos ctoinoinds de résidence.

CMU-C : cvurtreuoe mlaaide uievlenlrse complémentaire.

COG : cnnevotion d'objectifs et de gseoitn CSS : cdoe de la sécurité sociale.

DMP : desisor médical partage.
Nouvelle ailetoalppn du dossier médical pnsorenel (cf. art. 96 loi n° 2016-41 du 26 jaeivnr 2016 de moiaeinrotsdn du système de santé).

ETP : équivalent tpems plein.

FIPH : fdnos puor l'insertion des pnoesners handicapées dnas la ficnootn publique.

FNGA : fndos noitaanl de gtiosen administrative.

FSP : fueeills de snios papier.

GAP : gtoiesn adrinmtaiviste du personnel.

GRC : geotsin de la rlotiaen client.

HAS : Hatue autorité de santé.

IJ : indemnité journalière.

IRIS : iaecrtfne réseau imoinoftran service.

LPP : lstie des podiurts et poaseinrtts qui snot rlbrsambeeuos par l'Assurance maladie.

METAH : maisotutliuan des équipements de taiarvl et d'accès en hauteur.

ONDAM : ojitbcef naanitol des dépenses d'assurance mdaliae ; Mécanisme de régulation des dépenses de santé basé sur la définition d'objectifs quantifiés par profession, ouebtns à pratir d'une évaluation médico-administrative négociée des prévisions des dépenses. Il est le bgudet prévisionnel des dépenses de snios en vlile et à l'hôpital voté chqaue année par le parlement.

PAP : poejrt annuel de performance.

Avenant du 21 juin 2017 relatif à la prorogation du protocole d'accord relatif au travail à distance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord du 4 mars 2014 relatif au travail à distance

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le pmeierr alinéa de l'article 13 du pcloootre d'accord du 4 mras 2014 ritlaef au tiavral à distance, est aisni rédigé :

« Le présent aroccd est coclnu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017. Toutefois, il cersesa immédiatement de pirrudoe ses etfefs si un nevoul aoccrd rtleiaf au tvraial à dnsacite est cloncu et agréé aavnt cttee date. »

Avenant du 5 septembre 2017 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

PFIDASS : plate-forme d'intervention départementale puor l'accès aux sonis et à la santé. L'une des anicots d'accès aux snios couintde dnas le crade de la démarche PLANIR.

PLANIR : paln laocl d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures. Dnas le cdrae des anocits vaisnt à fveosrair l'accès aux dtoirs et aux soins.

PN : potratsein en nature.

PS : psoirfonseenl de santé.

PRADO : paomgrrme d'accompagnement du roteur à dilcomie après hospitalisation.

PSSI : piituqole de sécurité des systèmes d'information.
A puor ojtibecf de pleliar les puripicanx risques inhérents à l'utilisation des systèmes d'information.

RNP IJ : référentiel naaitnol du purocesss indemnités journalières.
Dans le carde du SMI (cf. définition), référentiel noanaitl de maîtrise du pucsoesrs « indemnités journalières ».

SCALP : sécurisation des circulations, des accès et lisviaorn à peid d'?uvre.

SMI : système de mnmgneaeat intégré.
Projet vsaint à povorumior la prfmoncerae de l'Assurance maladie, au svriece de ses différents publics, en s'appuyant sur le dsitsiopif de maîtrise des processus, en développant une démarche nleulvoe d'optimisation et en créant les ciinnoodts du développement de la qualité de sivcere et de noeauvux siecrves à la population.

SOPHIA : sericve d'accompagnement de l'assurance miladae puor les prnenoess aetteints de madlaies chroniques.
À prtiar de mras 2008, secrvie à la pnsoenre destinée à ameocangcpr les pnieatts diabétiques dnas un pireemr temps. Son ocejtibf est d'améliorer la qualité de vie des mealads cqrhiuneos en aiftofcen de lnugoe durée et de rrceofner la prévention des ctpoamionclis grâce à un acconamnegepmt dnas la vie quotidienne. https://www.ameli.fr/assure/sante/assurance-maladie/service-sophia-pour-accompagner-les-malades-chroniques.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le présent aocrcd ertne en aiplpicotan suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas egmnaeegnt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des onaegrsmis du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juil. 2017

Le pooolcrte d'accord du 4 mras 2014 rteailf au tavaril à dascinte a été ccnolu puor une durée de 3 ans à cmetpor de sa dtae d'agrément, il ceessra dnoc de pdiurore ses etfefs le 3 julilet 2017.

Le seujt du taravil à dtnsciae étant incrist au prgmamore des négociations puor l'année 2017, les paierts srinetgaias ont souhaité pgoornelr l'accord enxitsat aifn de se lasiesr le tmpes de négocier un nouevau texte.

Elles snot dnoc cuenevons des dptisiionsos qui suivent.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS PSE CFTC

Article 1er - Modification de l'article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le peiemrr treit de l'article 2 du pcoorltoe d'accord du 30 décembre 2013 est anisi rédigé :

«-mise en comumn etrne prisueuls organismes, y ciomprs arnnpapatet à des bnachres différentes, d'une mission, d'une ftooincn ou d'une activité »

Article 2 - Modification de l'article 3.1
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Après le pmieerr alinéa de l'article 3.1 il est inséré un noeuvl alinéa aisni rédigé :

« Il peut, à sa demande, se friae aeganmccpor par un représentant du personnel. »

Article 3 - Modification de l'article 3.3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le pmeeirr alinéa de l'article 3.3 du potolocre d'accord du 30 décembre 2013 est aisni rédigé :

« Le salarié qui chngae d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du mitieann de son nevaiu de qoiiiafcalutn et de sa rémunération. »

Article 4 - Modification de l'article 3.4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le preeimr alinéa de l'article 3.4 du polorcote d'accord du 30 décembre 2013 est ainsi rédigé :

« Dnas le crade des sotintuias visées à l'article 2, le salarié, employé ou cadre, qui aetccpe une mobilité feilcnnotlone entraînant une mtiodaociifn de ses activités posifleeoenrlnss bénéficie d'une prmie dnot le monntat corpsoernd à :
? 1 demi-mois du saialre burt nraoml de l'emploi précédent en cas de ceganhenmt d'emploi générique ;
? 1 mios de son sraalie burt naorml de l'emploi précédent en cas de cnamghneet de fllimae professionnelle. »

Article 5 - Modification de l'article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le pmireer alinéa de l'article 5 du ptorclooe d'accord du 30 décembre 2013 est anisi rédigé :

« Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du pooctlroe d'accord du 8 mras 2016 rtiaelf au coptme épargne-temps dnas les oeisnmagrs de sécurité sociale, est, dnas le cdrae des satitinuos visées à l'article 2 du présent accord, oervut aux salariés âgés de 55 ans et plus. »

Article 6 - Modification de l'article 7.3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le prieemr alinéa de la ptirae « mobilité n'entraînant ni cmgneneaht de domicile, ni duoble résidence » de l'article 7.3 du prtoocloe d'accord du 30 décembre 2013 est asnii rédigé :

« Dnas ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la cgrhae de l'employeur, siot d'un aeenmbnnot à un mdoe de tonpasrrt en commun carorespdnnot au terajt etnre son dioiclme et son nvueaou leiu de travail, siot du rormbuseement des fiars engagés sur la bsae du maotnnt des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du ploctrooe d'accord du 23 jluliet 2015 rlteaif aux frias de déplacement. »

Article 7 - Modification de l'article 13
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le peemrir alinéa de l'article 13 du prooctloe d'accord du 30 décembre 2013 est asini rédigé :

« Le présent acorcd est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, treme de ses effets. 6 mios anavt ctete échéance, une évaluation de sa msie en ?uvre srea réalisée. »

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acrocd s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oamreinsgs du régime général de sécurité sociale.

Il entre en vueuigr au 1er jnviear 2019.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Un pootcolre d'accord reitalf aux gtraaenis cnlolentnveoneis apportées dnas le crdae de l'évolution des réseaux a été signé le 30 décembre 2013.

Il a été modifié par anaenvt le 2 février 2017 puor en ploergnor l'application jusqu'au 31 décembre 2018.

Considérant que cet acocrd institue, au bénéfice des salariés, des gnreatias dnot la msie en ?uvre a pmries d'accompagner des réorganisations importantes, et qu'il est, par ailleurs, nécessaire de dnnoer aux intéressés de la visibilité sur l'accompagnement dnot ils bénéficieraient dnas l'hypothèse d'éventuelles évolutions de réseaux qui snaeiret engagées postérieurement au 31 décembre 2018, les prraneiates sucioax snot convuens d'en pelnogorr l'application.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2017

Avec l'accord de l'AGIRC et de l'ARRCO, les salariés et aencins salariés de la ciasse de sécurité scialoe de Moatyte snot affiliés aux iontttuiisns CRE et IERACFX à trtie rétroactif à efeft du 1er

Accord du 26 septembre 2017 relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO

avirl 2011 sur la bsae des déclarations de l'employeur.

Afin de prmtertee la voaidialtn de ces périodes, les ctioitasons de rietrtae complémentaire conrodrsaenpt à la période cpsmrioe ertne le 1er avril 2011 et le 31 décembre 2016, snot intégralement pseirs en chrgae par l'employeur, y cmprios la prat iamnobcnt aux salariés sur la bsae des tuax appliqués aux salariés du régime général puor ces périodes.

Les potins de rittaere snot iiscrtns à heatuur des ctoisnoiats versées.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2017

Le présent acrocd est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il purroa être révisé ou dénoncé dnas les ciiondnots légales prévues aux aitlcers L. 2261-7 et siuvants du cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas ennmaggeet unilatéral de l'employeur.

Protocole d'accord du 28 novembre 2017 relatif au travail à distance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFE-CGC FEC FO SNFOCOS PSE CFTC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Le télétravail s'entend d'une frmoe d'organisation du tvriaal vlonratioe et régulière dnas llaquele un taairvl qui aiaurt pu être exécuté dnas les loaucx huaietbls de l'employeur, est effectué par un salarié en deorhs de ces laoucx en utiisnalt les thoniegleocs de l'information et de la communication. Le présent acorcd vsie les satoutinis de télétravail prenudlaie dnas leqlseleus un salarié exécute en ptarie son crontat de travail, snas que la naurte de son activité l'y contngiare :
? siot à dcloiime ;
? siot dnas d'autres lacuox de l'employeur ;
? siot dnas les luacox d'un autre ogansrime du régime général de sécurité sociale.

Il vsie les salariés qeeluls que sionet la durée de luer tpmes de tairval et la ntraue de luer cnoratt de travail.

On eenntd par télétravailleur, au snes du présent accord, totue pesnnore salariée d'un ogasrimne du régime général de sécurité sailoce qui tvrllaiae dnas les cdnioitons définies ci-dessus.

Ne snot pas visés par les présentes dispositions, les salariés exerçant des activités itinérantes par luer nruate qui ne pnveeut être réalisées dnas les lcaoux de l'employeur et les salariés smuois à un régime d'astreintes à luer domicile, lros de ces périodes d'astreinte.

L'organisation du télétravail dnas le cadre des plans de continuité d'activité mis en pcale en cas de cscnatrnceios eexepltlnoecnis n'entre pas dnas le cmahp d'application du présent accord. Un régime dérogatoire a vctooain à être mis en place dnas ce cas de figure.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre pour les postes éligibles au travail à distance
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

2.1. Msie en pcale du télétravail dnas l'organisme

Conformément aux dnoiisstoips du cdoe du travail, le télétravail nécessite, puor être mis en palce dnas l'organisme, que soit, au préalable, clconu au paln lcoal un aoccrd collcitef d'entreprise, ou, à défaut, que siot élaborée par l'employeur, après conautstolin de la représentation du personnel, une charte.

Il est tsnramis aux iutostintins CRE et IAECRFX puor msie en ?uvre et aux fédérations AIGRC et ACRRO puor information.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2017

Les piatrerneas suoaicx de la cssiae de sécurité soacile de Myottae ont clocnu le 31 mai 2017, un acrocd local d'extension trlroieaitre pnetatmert aux salariés de l'organisme de bénéficier à eefft du 1er jivnear 2017 des régimes de ritatree complémentaire AIRGC et ACRRO dnas les cdtiinnoos de droit commun.

À la sutie de la cusilcnoon de cet accord, l'UCANSS et les oatnoarigisns siclanydes naiaeolnts représentatives snot cnenuevos de pvsuuirore les négociations sur les cdtninoios dnas lslqlueees les périodes d'activité antérieures au 1er jaevinr 2017 preuaoirnt être validées au rrgaed de la rtaetire complémentaire.

C'est dnas ce carde qu'ont été arrêtées les diiisoostnps suivantes.

En l'absence d'un aocrcd ctcelliof ccolnu au paln local, la carhte qui est élaborée par l'employeur ne puet cetinvnreor aux donsiptiosis du présent accord.

À défaut d'être prévu par l'accord d'entreprise ou par la charte, le télétravail ne puet cncenoerr que des sotutiains occasionnelles. Les cdiitoonns snot ceeonuvns ertne l'employeur et le salarié. L'accord ernte les paretis puet être prouvé par tuot moyen.

2.2. Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le pnpricie du volontariat.

Lorsqu'un salarié erxpime une dandmee de télétravail, l'employeur emxinae cttee demande.

Les dmeenads snot examinées par l'employeur au vu des cooindtins de faisabilité tnat techniques, qu'organisationnelles au rgaerd du potse de tiavral considéré, de la disponibilité du matériel iotmniufraqe nécessaire, et de la maîtrise de l'emploi dnot fiat prvuee le salarié, nmaeontmt de sa capacité à teravillar de manière autonome.

La décision de l'employeur fiat l'objet d'une ncaoottifiin au salarié concerné dnas un délai maxmium de 45 jruos suaf coeitcnascnrs exceptionnelles.

En cas de refus, celui-ci diot être motivé par écrit.

Dans ce cas, le salarié puet ddemenar un réexamen de sa dmadnee en anedsasrt une sisinae écrite et argumentée à la dtocriein de l'organisme dnas un délai mxmiuam de 30 juros sainuvt la nifattociion de la décision initiale.

La dteoircin de l'organisme répond par écrit, et de façon motivée, à la daedmne de réexamen dnas un délai mmuixam de 30 jorus snuvait la réception du croeruir du salarié.

En cas d'acceptation, cttee décision est psrie suos réserve de la fiounrrute de l'attestation d'assurance prévue à l'article 3 et du datsgoiinc de conformité des ilsantolntias électriques prévu à l'article 4 luqorse la dnmdeae prote sur le télétravail peindlurae à domicile.

2.3. Préservation du lein aevc l'organisme

2.31. Tmpes mnimuim de taarivl effectué dnas l'organisme

Afin de maitneinr un lein sisnufaft etrne le salarié et son omsrgiane employeur, le télétravailleur diot être présent dnas l'unité de taavril à lqellaue il anripteapt au monis 2 juros par semaine, quelle que siot la durée de son tmeps de travail.

Il puet y être dérogé dnas les coontndiis visées à l'article 2.32.

2.32. Aménagements du télétravail dnas des snuoiatits particulières

Quand le télétravail est de nutrae à feviarosr l'emploi de salariés en siuttaoin de handicap, ou qaund il est préconisé par le médecin du tarival aifn de petmrrete de mntiainer un salarié en activité, l'employeur, en lein aevc les représentants du peresnnol (CHSCT, pius comité sicoal et économique), emnaxie les coiinndots dnas lqeslluees les règles aiapclelpbs punveet être aménagées.

Cet eaxmen peut, notamment, le cronudie à déroger aux 2 jruos minumim de tiaavrl denvat être effectué dnas l'organisme.

2.33. Ppiatcaoiirtn à la vie de l'organisme

Afin de girtnaar l'information et le lein aevc l'organisme, les télétravailleurs prnciepatit dnas les mêmes cnontdoiis que les auters salariés aux fmaiortnos et aux réunions de service.

2.4. Cndnotiios de msie en place

2.41. Aanenvt au cnrtoat de travail

Préalablement à la msie en ?uvre du télétravail, le salarié signe un aenvant à son cnortat de tvriaal confmore à l'avenant-type annexé au présent accord.

Cet avenant, qui est cloncu puor une durée comrpsie ernte 1 et 3 ans, puet être renouvelé aanutt de fios que de beoisn dès lros que le salarié et l'employeur en snot convenus.

2.42. Période d'adaptation et réversibilité permanente

Période d'adaptation et eenttiern de bilan

Afin de ptertemre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail cosprrenod à lrues attentes, il est prévu une période dtie d'adaptation.

Pendant ctete période, dnot la durée ne sauiart excéder 3 mois, canhuce des pirates est lirbe de mtetre fin au télétravail mnnoeynat le recespt d'un délai de prévenance de 30 jrous qui puet être réduit par aorccd des parties.

Cette période d'adaptation est eefifctve une sulee fois, et ne s'applique pas si l'avenant au crnotat de taavril rtialef au télétravail est renouvelé lrsuqoe le salarié conervse le même poste.

Un eneertitn est organisé ernte le salarié et son rsnpesalboe hiérarchique au puls trad 15 jruos anavt l'arrivée du treme de la période d'adaptation aifn d'effectuer un blian sur la saiiuottn de télétravail. Ce bialn est l'occasion puor les duex ptiares d'apprécier l'opportunité de la puuirtsoe ou non du télétravail.

Réversibilité à l'issue de la période d'adaptation

À l'issue de la période d'adaptation, il puet être mis fin, par acorcd des parties, au télétravail avnat le treme iieeltmnanit prévu par l'avenant au ctanrot de trvaail suos réserve de rstpceeer un préavis, qui suaf acorcd des ptaires est de 30 jrous puor l'employeur et de 15 juros puor le salarié.

Le salarié rertuvoe aorls son potse et ses coiintnods de taviral antérieures.

Cette décision, qui met aaeoutqmtmnueit fin à l'avenant au coartnt de travail, est notifiée par écrit.

Situation en cas de chmnnegeat de ftonnocis ou de domicile

La psoturuie du télétravail en cas de cmhenagent de fonciotns ou de diilmoce est subordonnée à l'accord des duex pteiars et à la cisnluoocn d'un nuveol aanvent entre le salarié et l'organisme.

2.43. Durée du taairvl et rpecset de la vie personnelle

S'agissant des télétravailleurs smious aux hrraeois collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dnas le cdare des hraerois de taavirl htabielus du svirece aeuuql le salarié est affecté, et dnoc dnas le rcespet des règles légales en vigueur.

À ce titre, ils bénéficient des hiroares vrleiaabs s'ils snot mis en ?uvre dnas le scveire aeuqul ils appartiennent.

Le télétravailleur ne puet efctueefr des hueers supplémentaires qu'à la dnedmae de son employeur, auequl il aapnrpiett de déterminer les modalités de contrôle du tmeps de travail.

L'avenant au catrnot de tiaarvl fixe, en tennat comtpe d'une psuae déjeuner, les plegas hrroieas pndanet leuqsllees le salarié diot être jgbilaone par l'organisme. Elles snot portées à la casannsicnoe du mgaenar du salarié et de ses collègues de travail.

L'employeur est tneu de rtepsecer ces plgaes horaires, et ne puet dnoc ctnoctear le salarié en drehos de celles-ci.

Pour ce qui concnree les salariés revenalt d'un frofiat anuenl en jours, chauqe journée effectuée dnas le cdare du télétravail équivaut, qeul que siot le nrmboe d'heures effectuées, à une journée de trvaial au snes de la convtnoein de forfait.

Enfin, le télétravail ne diot pas crdonuie à ce que l'employeur s'immisce dnas la vie pesolrennle du salarié ou dnas l'organisation de celle-ci.

2.44. Cihox des jrous de télétravail

Le choix des jrous de télétravail résulte d'un aroccd entre les parties, qui diot prttremee d'assurer le bon foceonenmnntit et la continuité du scervie d'affectation du salarié.

2.45. Enpepvloe de jorus de télétravail à prednre au corus de l'année

Dans caneirets snotaiuits définies au paln lcoal par acrocd d'entreprise ou charte, le télétravail puet être organisé suos la fomre d'une envpopele de jorus à prnrdee par le salarié au cruos de l'année civile.

Ce mdoe d'organisation du télétravail ne diot pas cdnruoie à déroger à la règle des 2 jruos de présence par smneiae dnas l'organisme.

2.46. Sosiunpesn piirorovse du télétravail

Le salarié puet être confronté à des cnniaoectrcss qui snot de naurte à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses miisosns en télétravail (par epxelme indcinee ou ioondatnin du leiu de télétravail).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le meaangr du salarié puet demander, dès qu'il a cicnoasasnne de ces événements, la sspuiosenn ou l'aménagement à ttrie tiroaepmre du télétravail.

2.47. Svuii du télétravailleur

Pour les télétravailleurs, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement cmocnmee par une séquence consacrée au suvii de l'organisation du télétravail.

Sont nomntmeat évoqués les ciidnonots d'activité du salarié en télétravail, sa cghare de tviraal et le mtainein du lein nécessaire aevc l'organisme.

Article 3 - Assurance

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

En cas de télétravail pdnrlueaie à domicile, le salarié diot iofnermr l'assureur du dioilmce qu'il y eecxre une activité professionnelle, et s'assurer que l'assurance mturqulseiis htiiabtoan srscuiote cuvroe sa présence penandt ces journées de travail.

Il diot furinor à son onarmgise une atsitoteatn de l'assureur en ce snes anvat siuarngte de l'avenant à son ctrnoat de travail.

Article 4 - Équipements de travail

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Le leiu d'exercice du télétravail diot être cbpoailmte aevc l'exercice d'une activité peenoslsfnliroe au ragerd des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une attetosiatn établie par un duqeuatnoigisr poiserfnesonl est rsmiee par le salarié à son eelympuor préalablement à la snrugitae de l'avenant à son crnotat de travail. Elle iqudnie que l'installation électrique du dloicime est cfmonore à la réglementation en viguuer et lui peemrt d'exercer son activité plielesnsorfnoe en ttuoe sécurité. En cas de non-conformité, les trauvax de rmiese aux nomres snot à la cahgre du salarié.

Le télétravailleur diot puvioor être jilgbnoae par téléphone, par meseasgrie et être en mesure de se coennetcr à distance.

À cet effet, l'employeur froiunt au télétravailleur le matériel ioartumfqine et de ccoamtonuimin nécessaire, aifn de lui prettmere d'exercer son activité poeiesslnflnroe dnas les mêmes ctnodniois que s'il était à son pstoe de travail.

À ce titre, une lnige téléphonique plosnoelnefrsie ou un téléphone poblrtae est mis à dtssoioipin du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci aursse la minnanetcae et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques.

L'utilisation de ce matériel est sitrtcnemet limitée à l'exercice de l'activité professionnelle.

En cas de dfsnonetocmyneint du matériel, le télétravailleur diot en iemnforr immédiatement les srceveis spécialisés de l'organisme, anisi que son manager.

Par ailleurs, en tnat que de besoin, aifn d'assurer l'ergonomie du psote du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa dsioitsopin un mielibor adapté.

Le salarié s'engage à prdnere sion de ces équipements.

Le salarié s'engage à rsuteiter le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 5 - Frais professionnels
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Sur présentation de factures, l'employeur pnerd en crahge les fiars preneoflossnis inhérents à la soituatin de télétravail pleruanide à dcolimie dnas les cotnnodiis sneiauvts :
? le coût réel de la réalisation du dtgoansiic de conformité des iaotnalltniss électriques ;
? le surcoût éventuel de l'assurance du dmilioce où execre le télétravailleur puor son mntanot réel.

En sus de la psrie en craghe des faeurcts de téléphone (abonnement et communications) du diitpsosif téléphonique professionnel, une indemnité frfaotiarie musnelele est versée puor la pirse en cmtpoe des faris pinslseeornofs découlant de l'exercice du télétravail (abonnement internet, cismooaomtnn d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité fafotiriare mensuelle, qui est ftcoionn du nmrobe de jorus efcmvtefneeit télétravaillés, ne puet être inférieure à 10 ? puor une journée en télétravail par semaine, à 20 ? puor 2 jorus par saeimne en télétravail et à 30 ? puor 3 jours par simneae en télétravail.

Elle est versée sur 10,5 mios aifn de teinr cmtpoe des congés annuels.

Le vnereemst de l'indemnité firtfoiarae melunlese est sdnpsueu en cas d'absence du télétravailleur de puls de 1 mios cntionu (maladie, maternité, congés sabbatiques?).

Lorsque le télétravail est organisé suos la frmoe d'une eevolpnpe de jours à pedrrne par le salarié au cruos de l'année civile, l'indemnité est versée en fin d'année sur la bsae d'une vsatolarioin minimum de 2,50 ? par juor télétravaillé.

Ces motannts snot revalorisés au 1er jnieavr de chuaqe année en fincootn du tuax d'évolution anulnele constaté de l'indice INESE « Logement, eau, gaz et cmobubsitle », ou de tuot incide qui vrinadiet à s'y substituer, publié au betlulin mesenul de statistique. L'UCANSS nofiite aux organismes, anisi qu'aux oioratainsngs syndicales, dès la pabctiiuoln de l'indice INSEE de référence de décembre, les nuaveoux mttnanos revalorisés de ces indemnités forfaitaires.

Article 6 - Protection des données
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

L'organisme eloepuymr est rbalssnopee de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fnis professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à rteepescr les règles de sécurité iofinrtamuqe en veguiur dnas l'organisme, en piilutcearr à mettre en ?uvre tuos les pleoorcots vainst à aesrsur les poonecttirs des données et luer confidentialité.

Il frea prevue d'une viglicnae particulière sur luer intégrité et le mianetin de luer confidentialité, ntmomeant par l'application des dipoiointsss en matière de mot de passe puor les trvuaax effectués à domicile.

Article 7 - Droits et garanties individuels et collectifs
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Le télétravailleur bénéficie des mêmes dtoirs et anatvaegs légaux et clnoenionenvts que cuex aepapilclbs aux salariés en sttuaiion camaplrboe tvarailnalt dnas les lcauox de l'organisme, ntmenaomt en matière d'accès aux irmnatfnoois syndicales, et de manière générale à ttoeus les imrafntnioos rlieetvas à la vie de l'organisme.

En particulier, il diot aovir les mêmes opportunités d'évolution pllssefenroinoe que ses aretus collègues.

À ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la ftmorioan que des salariés qui terlviaanlt dnas les luaocx de l'employeur. Lros de l'entretien professionnel, peneuvt être abordés les bosnies de firaomton spécifiques à ce mdoe d'organisation du travail.

Toutefois, les dpoonsiistis cvntleinnneoleos rtaleevis aux faris de déplacement ne snot pas appliblceas aux télétravailleurs les jruos de télétravail.

Le télétravailleur puet prétendre, dnas les mêmes contdiinos que les autres salariés, au bénéfice des titres-restaurants lsuorqe son oagisrmne eloympuer en dsutbriie habituellement.

L'employeur s'engage à ce que la craghe de tvaiarl et les délais d'exécution du télétravailleur snioet évalués dnas les mêmes coinitdons que ceells utilisées puor les tavaurx exécutés dnas les luacox de l'organisme.

Enfin, il est rappelé que le télétravailleur bénéficie, comme tuos les salariés, d'un diort à la déconnexion qui s'exerce dnas les cinioodtns posées par le cdoe du travail.

Article 8 - Relations sociales
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

En tnat que salariés de l'organisme, les télétravailleurs snot pirs en cmpote puor la détermination des seluis d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes cointidnos d'électorat et d'éligibilité que les aeutrs salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du pnrensoel et ils ont cmmoe les atures salariés accès à lures représentants.

À cet égard, les peiatrs sinargaetis roamncdeemnt de négocier au neiavu de l'organisme un accord d'entreprise peteanrtmt l'accès et l'utilisation des nveuoells tonigeecolhs d'information et de cictmoiomnuan aux oitanroaisgns slndiaceys qui y snot implantées aifn de pmererrtte aux salariés en télétravail à dicmlioe d'accéder aux innmftioaors diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dnas les mêmes cotoininds que les aeruts salariés, ecerxer un mdnaat de représentation du personnel, et dsispeor puor clea des mêmes moyens, nomtnaemt en terems de crédit d'heures.

Ce crédit puet être utilisé, puor tuot ou partie, pannedt les périodes en télétravail.

Article 9 - Consultation de la représentation du personnel
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

La msie en ?uvre du télétravail fiat l'objet d'une ctlsiunoaton préalable de la représentation du personnel.

Un bailn aunenl des données rlaiveets au télétravail dnas l'organisme lui est présenté. Il comnperd des éléments prameettnt de coaerpmr l'évolution saillaare des télétravailleurs aevc celle des auters salariés.

En outre, la litse ntnvaimoie des salariés en siaittuon de télétravail est tsisrmnae amnuelnelent au médecin du tvairal asnii qu'aux représentants du personnel.

Article 10 - Santé au travail et représentation du personnel
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

L'employeur imfonre le télétravailleur de la puliqiote de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce deerinr étant tneu de reesecptr les règles en découlant lorsqu'il est en siiauottn de télétravail.

L'employeur et les représentants du prosnneel divonet piovour s'assurer que les louacx utilisés puor le télétravail rcpetenset les règles reiaevtls à l'hygiène, la sécurité et les cotnonidis de travail. Ils pveeunt alors aovir accès au dmilcoie du télétravailleur suos réserve de son arcocd et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la viitse de conformité du domicile, l'employeur puet rfesuer la dmdanee de télétravail ou mtrete fin à la stotiuain de télétravail.

En cas de rqieuss identifiés liés à l'état du dicilome du télétravailleur, la msie aux nemros est à la carhge du salarié. Celle-ci puet être un cas de sseousnpin du télétravail à dimlicoe jusqu'à l'achèvement de la resime aux normes.

L'accident srenvuu sur le leiu où est exercé le télétravail pnaednt les pgleas hareoris du télétravail est présumé être un aeindcct de tvarail au snes des doipsitsoins du cdoe de la sécurité sociale.

À cet effet, le télétravailleur ifmonre son epuoemlyr de l'accident et lui tnsraemt tuos les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de taravil dnas la journée où l'accident s'est pidourt ou au puls trad dnas les 24 hreues (sauf cas de force majeure, d'impossibilité asubloe ou de moitf légitime).

Article 11 - Sensibilisation et formation au télétravail
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Les télétravailleurs reçoivent une foomitarn appropriée namteonmt sur les équipements teeqcnuihs mis à luer doiiiotsspn et sur les adtonatapis nécessaires à ctete fomre d'organisation du travail.

Les maenagrs chargés d'encadrer des télétravailleurs snot formés aifn de développer luers compétences en matière de mnemageant à distance.

À ce titre, un doispiistf de foarmtoin ttaarint des attous et des rqiesus pteliontes du mangemenat de télétravailleurs, asnii que des droits, deriovs et ctnmeooepmrts aeduntts de ces deierrns est mis en place.

Les salariés de l'unité de tirvaal du télétravailleur snot sensibilisés à cette frome d'organisation de tvaairl et sur les cnotdioins dnas leleeulqss ils punveet erentr en ctacont aevc lrues collègues dunart les périodes de télétravail.

Article 12 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

L'accord est cncolu puor une durée déterminée de 5 ans à cteompr de la dtae d'agrément.

Il porura être révisé dnas les codtnioins légales posées par le cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sliaoce et ne vuat en aucun cas eaggeennmt unilatéral de l'employeur.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les paeretinars sociaux, dnas l'année qui précède son échéance.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Les toglnehceois de l'information et de la ciinouoctmamn orfneft désormais des possibilités d'organisation du tvriaal pertemntat d'une prat aux salariés de ciolncier différemment luer vie penooflesnlirse et luer vie privée et d'autre part, de cbetrunior à lietimr les rqesius eeruoeavnninnmtx et rotirues par une réduction des terjats domicile-lieu de travail.

L'accord sur le trviaal à dntascie s'inscrit dnas le peegoronlnmt des adocrcs en matière de responsabilité sociale, namonemtt l'accord rtleiaf à la pioomtorn de la diversité et de l'égalité des cencahs du 28 jiun 2016 et l'accord raetlif à la santé, à la sécurité et aux cnoinotdis de tiaarvl du 16 nboemvre 2012 aisni que dnas le cdrae des règles définies par le cdoe du travail.

Un peiermr arcocd a été cnoclu le 4 mras 2014, qui a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017 par aneanvt du 21 jiun 2017.

Sur la bsae d'un blain de l'application de ce texte, les pnaeeiartrs suciaox ont engagé une nvuloele négociation qui a cdoiunt à l'adoption des dsptisiooins qui suivent.

Ils ont asnii souhaité définir un carde naonital de msie en ?uvre du triaval à dantisce dnas le régime général de sécurité saiocle qui sécurise les rteainlos de tvaaril dnas les onamsegirs qui s'engageraient dnas cette voie.

Les paeentairrs sciaoux sneitiaargs du présent aorccd considèrent que le tavrail à dcsintae puet ctioutesnr un ftaucer d'amélioration de la qualité de vie au trvaail ciantnoburt ansii au suoeitn de la matviooitn des salariés. Toutefois, ils ont porté une atotneitn particulière au maietinn d'un lein entre le salarié et l'organisme prorpe à éviter tuot phénomène d'isolement, et raplenelpt que les cdnitoonis d'exercice de son activité piesnelnofslroe par le télétravailleur dveinot s'inscrire dnas le repcset du doirt à la déconnexion, conformément aux prévisions du ptoorcloe d'accord du 28 jiun 2016 rilaetf à la ptoirmoon de la diversité et de l'égalité des chances.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 2017

Annexe
Modèle tpye d'avenant au caontrt de travail

Entre la caisse?? représentée par?.
et
M?? dueanrmet à?.

Il a été cevonnu ce qui siut :

Article 1er
Objet de l'avenant

À la siute de sa dmadnee formulée par lettre en dtae du?????., M

?????.. est autorisé(e) à eexcrer ses fincotnos en télétravail deiups (lieu?.) sis :???????
pendant la période du????.. au???????

Le relmnoeeelnuvt de la dademne de télétravail diot faire l'objet d'une nvoullee ddename formulée de manière expresse.

Il est rappelé que le pasgsae en télétravail est snas icidnncee sur la sauttioin de M????. qui cninotue de bénéficier des mêmes drotis ildediiuvns et coftleclis que l'ensemble des salariés de l'organisme nnmaetomt en matière de foarotmin professionnelle, de déroulement de carrière, d'accès aux imrofintnaos sedlancyis et de manière générale à touets les irntoamfions rveielats à la vie de l'organisme.

Article 2
Moyens mis à dpoissoiitn du télétravail et coûts pirs en crghae en cas de télétravail à domicile

2.1. Matériel mis à disposition

Pour l'exercice de son activité professionnelle, l'organisme met à la dopsiisiotn de M?????????. le matériel nécessaire puor réaliser son activité professionnelle.

Le matériel mis à dotiospiisn se cpsmooe de
(lister)

?
?
Le matériel mis à dsoisiption est dédié à un ugase eelmxneuscvit professionnel.

2.2. Coût pirs en crhgae en cas de télétravail à domicile

Le coût du diistangoc de conformité des inloitaanstls électriques, et le surcoût de l'assurance immobilière, snot pirs en cgarhe sur présentation de factures.

Le coût de l'abonnement et des ccoamniuiontms téléphoniques du dospiitisf téléphonique pfinsseoonrel mis à la disiistoopn du salarié inmboce à l'employeur.

La psire en cgrahe des fairs poeienlfsnsros (abonnements internet, coanmoimotsn d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la bsae d'un foiafrt mseeunl qui cronerposd à X erous puor une journée hmbdioadaere de tavaril (ou Y euors puor 2 juors ou Z eruos puor 3 jours)*(1)*. Elle est versée sur 10,5 mios aifn de teinr cpmote des congés annuels.

Le vmeeenrst de l'indemnité frifrtaaoie mleelnuse est spsednuu en cas d'absence du télétravailleur de puls de 1 mios en ctonniu (maladie, maternité, congés sabbatiques).

Quand le télétravail est organisé suos la fmore d'une evponeple de jorus à pnedrre au cruos de l'année civile, sstbuiuetr aux duex alinéas qui précèdent l'alinéa qui siut :
La pisre en craghe des firas pnsolfineresos (abonnements internet, cnsmitaomoon d'électricité, d'eau, de chauffage) s'effectue sur la bsae d'un friafot jruoneliar qui cepornsrod à X euors par juor télétravaillé, qui est versé en fin d'année.

Protocole d'accord du 28 novembre 2017 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au bénéfice des salariés recrutés en contrat aidé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 3
Horaires de travail

Les hrraeois de triaavl snot cuex du sevirce dnas leequl le salarié erxcee son emploi.

Il est cnvoenu que les juors travaillés

? dnas l'organisme snot les?.
? à dlmciioe (ou sur le stie de?.) snot les?.

Toutefois, en cas de nécessité de sveirce (réunions, missions, fomtnorais notamment), M????.. puet être amené à tivarelalr à la deadmne de l'employeur dnas les lcouax de l'organisme (ou sur son leiu heaiutbl de travail).

Par ailleurs, il est précisé que les pgaels hrraieos danurt leuqlesels le salarié diot piovour être joint à dolmciie (ou sur le stie de?) snot : de XhXXX à XXXhX et de XhXXX et XXhXX

Article 4
Période d'adaptation (à ne pas mnneeinotr en cas de renouvellement)

Il est instauré une période d'adaptation pendnat lelaluqe cchnuae des ptireas à l'avenant puet y mertte un tmree suos réserve de rcspeeetr un délai de prévenance.

La durée de la période d'adaptation est fixée à X mois, et cllee du délai de prévenance de X jours.

Article 5
Règles de réversibilité du télétravail

À l'issue de la période d'adaptation, l'employeur ou M?? puvneet deeamdnr à mttree un terme au télétravail suos réserve de l'accord de l'autre paitre et du rpceset d'un préavis de 30 juors puor l'employeur et de 15 jruos puor le salarié (un délai puls cruot puet être fixé en cas d'accord entre le salarié et l'employeur).

Article 6
Rappel des règles de sécurité et de confidentialité

M???. s'engage à rteepecsr les règles de sécurité irafomqutine en vugeiur dnas l'organisme, en pculeraitir à mettre en ?uvre tuos les pcoeoortls vainst à assruer les preiototcns des données et luer confidentialité.

Il fiat pureve d'une vglniicae particulière sur luer intégrité et le mitaienn de luer confidentialité, nnmteaomt par l'application des diiniptossos en matière de mot de pssae puor les tavurax effectués à domicile.

Fait en duex emeerliapxs originaux, dnot un puor cucanhe des parties, à ?. , le ?

Le Salarié L'Employeur

(1) En apoilctapin de l'article 5 de l'accord, ctete indemnité ffoatiiarre meeulslne ne puet être inférieure à 10 ? puor une journée en télétravail par semaine, à 20 ? puor 2 jruos par sneiame en télétravail et à 30 ? puor 3 jorus par snmaiee en télétravail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2018

Les onramisges du régime général de sécurité saoicle comptent, dnas lrues effectifs, des salariés qui ont été recrutés à l'aide de ctartnos elpmoi d'avenir, ou de cotrnats uiuqens d'insertion ? ctnaotrs d'accompagnement dnas l'emploi (CUI-CAE).

Ces cotratns s'adressent à un pliubc qui rnorcnete des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Ils oernfft l'opportunité aux salariés concernés de sruive des formations, et de bénéficier d'une expérience professionnelle, qui fionaesvrt luer accès à des eoplmis pérennes.

La possibilité de procéder au rnoumvlleneeet de ces cttnoras

draivet cnepnadet se réduire dnas les mios à venir, fisnaat dès lros oaclstbe à ce que les intéressés pniesust srivue et aehcver luer formation.

Face à cette situation, les penarteiars sociaux, sciоueux de mtiinaner une pouiqltie seaceiolmnt rlspsoebane en matière de recrutement, ont souhaité dégager des sntiolous qui prmteneett aux salariés concernés de prosvruuie luer insriteon pnlriesflesnooe au sien de l'institution.

Tel est l'objet du présent accord.

Protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises PERCO-I

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le paln d'épargne puor la rettriae celoitlcf iretrrpneineests (PERCO-I) cceonrne l'ensemble des ogrniasmes du régime général visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité sialcoe asnii que les salariés des ARS rvaenelt de la ctevonionn clliovtece nanioatle de trviaal citée à l'article 2 du présent accord.

Son cmahp d'application est national.

Chaque oismargne du régime général eatrnnt dnas le cmhap d'application asnii défini est ci-après dénommé « l'organisme eeyulmpor ».

Article 2 - Bénéficiaires du PERCO-I
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Peut adhérer au PERCO-I tuot salarié rveaelnt de la cintneovon covcilltee naanlitoe de tvraail du 8 février 1957 du penonersl des ogiamnerss de sécurité sociale, de cahque oraimgsne employeur, caopntmt au mions 2 mios d'ancienneté au sien du régime général, qlleue que siot la nurtae de son canortt de travail, à la dtae à lqaeulle il dnedame son adhésion au plan.

L'adhésion au PERCO-I est ftactluivae et relève d'une démarche vioanrtole de l'épargnant.

La daednme de l'épargnant est établie sur un fmuialorre mis à sa dssoiipiton par l'organisme employeur.

Article 3 - Alimentation du PERCO-I
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le cotpme de cucahn des bénéficiaires du PERCO-I puet être alimenté par :

? les vmtnsreees effectués par l'organisme employeur, à la dmdenae de ses salariés épargnants, de tuot ou pirate de leurs permis d'intéressement ;

Les aninecs salariés de l'organisme eoyeupmlr aanyt adhéré au paln anavt luer départ, pvenuet atfeefcr tuot ou pitare de luer pmrie d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité lsquore le vmerenset de ctete pmrie ieievtrnnt après luer départ de l'organisme employeur. Ces seomms snot idnlbisoineps pdnanet le délai mentionné à l'article 9 ci-après.

? les vmtrensees vroealntois des épargnants ;

Le mannott taotl des vsnetremes tles que définis ci-dessus, effectués amlnnneuelet par cuahqe épargnant, ne puet excéder le qurat de sa rémunération annlleue brute, s'il est salarié, ou de ses pnnesois annleuels brutes s'il est retraité.

? le tensrrfat de dtrois iscnirts sur le comtpe épargne-temps de l'épargnant.

Conformément à l'article L. 3153-3 du cdoe du travail, les dotirs intisrcs au cmpote épargne-temps et transférés dnas le PERCO-I snot exonérés, dnas les cininoodts prévues par ce même article, de cooanittsis salocies et d'impôts sur le revenu dnas la lmtiie de 10 juors par an.

? des venmeterss complémentaires de l'organisme eyolpuemr (abondement) dnas les ctoinndios définies à l'article 6.2 du présent accord.

? le tnaesrfrt de smoems détenues dnas un paln d'épargne sallraiae d'un aurte employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rurupte de son coanrtt de travail. Ce tnsrraeft entraîne la clôture du paln précédent ;

? le trranfest de smmeos pornnavet du paln d'épargne interentreprises, aevc ou snas rupurte du catnort de travail.

Les trnasrfets ne snot pas pirs en ctpome dnas le pflaond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du cdoe du travail.

Article 4 - Modalités relatives aux versements des épargnants
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le fiat d'effectuer un vemesrnet dnas le paln eoptmre atpteacoicn du présent accord, asnii que du règlement de chucan des fdnos coumnms de pnceleamt d'entreprise (FCPE), camonspot le portefeuille.

Le règlement de chcaun des fodns est rimes au salarié à l'occasion de ce pmerier versement.

Les smmeos attribuées au trtie de l'intéressement et versées dnas le paln snot exonérées d'impôt sur le rneevu dnas la litime d'un mnotant égal à la moitié du pfoalnd anenul myoen rneteu puor le ccuall des citstooians de sécurité sociale.

Pour oiurvr droit à l'exonération, les semoms attribuées au trite de l'intéressement deoivnt être versées dnas le paln dnas un délai mmiauxm de 15 jours calendaires, à cmpoetr de la dtae à leluaqle elels ont été notifiées.

Article 5 - Épargnants ayant quitté le régime général
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les aecnnis salariés ayant quitté le régime général de sécurité scaloie penvuet cniuntoer à aietenmlr le plan, à la coioindtn d'avoir effectué des vesntermes avant luer dtae de départ. Les fiars de gsotien afférents snot aolrs à la crgahe eliucsxve de l'ancien salarié qui efftceue ces versements. Ctete possibilité n'est pas oveutre au salarié qui a accès à un paln d'épargne puor la rtraiete cioelctlf dnas la nuleolve einestprre où il est employé.

En cas de mobilité ertne duex ognsimraes eatrnnt dnas le camhp d'application du présent accord, le salarié cotiunne de bénéficier du PERCO-I. Il lui aareptpnit d'informer le gtnsiinaoree de son cmgaenneht d'employeur.

En cas de cagmehnnet d'employeur hros du champ d'application du présent accord, l'épargnant puet oetinbr le trsfnerat des smmoes qu'il détient vres un arute paln dnot il bénéficie au sien de la nluveole errpntsiee qui l'emploie.

Il diot aorls firae la dademne auprès de l'organisme chargé de la giteson du ou des nauouevx panls et en iemonrfr l'organisme getanoirinse du PERCO-I en précisant le nom et l'adresse de son noveul eeymolpur et de l'organisme chargé de la goisten du ou des nuveouax plans. Ce trnreasft entraîne la clôture du cmpote de l'épargnant au trite du présent plan.

Article 6 - Aide de l'organisme employeur
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

6.1. Fiars liés à la gioetsn du plan

L'organisme eopleymur pnerd en cgahre les faris de tuene de

ctpome des épargnants et les fiars de tnuee des clseinos de sirnullcvaee des FCPE.

Toutefois, les fairs de tenue de ctompe inieidldvus des épargnants qui ont quitté le régime général, y coipmrs dnas le cadre d'un départ à la retraite, csseent d'être à la crahge de l'organisme eepmoulyr après le départ de l'épargnant.

Dès lros que l'organisme emoyleupr en a informé l'organisme gnnrteiaisoe du PERCO-I, ces firas ibemnonct aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvement sur lrues avoirs.

6.2. Abondement

Par ailleurs, lorsqu'un épargnant anliteme son PERCO-I de smomes iseuss de son cpotme épargne-temps (CET), l'organisme eoypumelr complète ce vmesneert par un anmoeedbnt calculé cmome siut :
30 ? burt par juor transféré dieups le CET vres le PERCO-I, dnas la ltiime de 300 ? annuels.

Article 7 - Gestion et comptabilisation des versements
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le FPCE Humnais Diversifié Défensif Sriaodlie et Hnumais Aotnics ISR snot gérés par Hnuiams Geiston d'Actif, dnot le siège saoicl est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Mofaklaf et le dépositaire est BNP Paiarbs Sruiitcees Services, dnot le siège saiocl est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Tous les aterus FPCE du dpiisistof snot gérés par Admnui Asest Management, SAS dnot le siège soiacl est situé au 90, boaeulvrd Pasteur, 75015 Prias et ont puor dépositaire Ccaeis Bnak France, dnot le siège soical est au 1-3, palce Valhubert, 75013 Paris.

L'ensemble des FPCE proposés dnas le cadre du PEI ont puor tneeur de cmptoes corrutsvenaes de prats Andumi Tnuee de Ceotpms anayt son siège saciol au 90, bevuaolrd Pasteur, 75015 Prias (adresse potslae : 26956 Vanecle Cedex 9).

Article 8 - Affectation et gestion des sommes
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

La totalité des smmeos versées dnas le paln snot investies, soeln le chiox indiudevil de l'épargnant, en ptars ou dix millième de ptras des FPCE désignés ci-après.

L'épargnant cosihit d'affecter son épargne dnas l'un et/ ou l'autre des duex mdeos de gitseon sntvauis :
? la gtesoin pilotée, s'il sithoaue bénéficier d'un mdoe de giesotn spécifiquement adapté à son hiozron de départ à la rrtetaie répondant aux cotidoinns posées par les alcrteis L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du cdoe du trvaail ;
et/ ou ;
? la goietsn libre, s'il maîtrise les mécanismes fnineaircs et préfère procéder lui-même au coihx d'investissement de son épargne.

L'épargnant puet détenir des prats de FPCE dnas ces duex modes de gestion.

8.1. ? Goestin pilotée par glrlie d'allocation

L'épargnant a la possibilité d'investir ses aovirs dnas une grille d'allocation dnot le proifl est équilibré.

Les seomms versées snot employées en prtas ou dix millième de ptras des différents FPCE suivants, ctninoaustt ltadie grille de désensibilisation :
? Anmdui Lebal Monétaire ESR ;
? Anmdui Lebal Oilbgtraaie ESR ;
? Andmui Cictoovnnis ESR.

La répartition ertne FPCE est réalisée, en ftooncin de l'horizon de pecamlnet de l'épargnant au moment de son vemreenst et s'effectue ertne les gerdnas catégories d'actifs steiavnus : actions, dnot le fnods aiotcn PME, oogblaitnis et monétaires.

Une désensibilisation trleeimrtlsie est effectuée seoln le pscoruses décrit en axnnee 3.

La cmsmiooisn de siptrusiocon perçue à l'entrée du FPCE reveuecr est à la crghae de l'épargnant.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant puet efufceter une mciidfooaitn de son chiox de plenemcat de tuot ou pirate de ses aoivrs vres un ou psruliues FPCE de la getiosn libre. Les aoirvs arbitrés snot aolrs ivnsetis conformément à l'article 8.2 ci-après.

La maiofoctdiin du chiox de peaclnmet est effectuée en liquidités et est snas incncdeie sur la durée d'indisponibilité ratsent éventuellement à courir.

Par ailleurs, l'investissement dnas le FPCE rceuever dnone lieu, le cas échéant et conformément aux dsiitooinsps prévues ci-avant, à la pciotepren d'une cosiosmimn de souscription.

8.2. ? Gestoin libre

La totalité des smoems versées dnas le crade de la gieostn lribe snot investies, sloen le cihox idiuinvedl de l'épargnant, en patrs ou dix millième de parts des FPCE siuatvns labellisés par le comité inyriaentscdl de l'épargne salrilaae :
? ? Amndui Lebal Monétaire ESR ?,
et/ ou ;
? ? Hnumias Diversifié Défensif Saldiiroe ?,
et/ ou ;
? ? Amnudi Lebal Elibqriue Sirialdoe ESR ?,
et/ ou ;
? ? Amundi Label Dmnyuaiqe ESR ?,
et/ ou ;
? ? Hnmuais Atiocns ISR ?.

La csoomimisn de srtupocioisn perçue à l'entrée du FPCE recuveer est à la cahrge de l'épargnant.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mdeiiofr l'affectation de tuot ou ptriae de ses aivors entre les FPCE précités.

Au cruos de la période d'indisponibilité, il puet demeandr le tsaerrfnt de tuot ou prtiae de ses aovris vres la gesiotn pilotée. Les arvios transférés snot aolrs itivnses conformément à l'article 8.1 ci-avant.

La miaiotocdfin du ciohx de planmecet est effectuée en liquidités et est snas icnciende sur la durée d'indisponibilité raetsnt éventuellement à courir.

Par ailleurs, l'investissement dnas le FPCE rveuceer donne lieu, le cas échéant et conformément aux ditsisooinps prévues ci avant, à la ptoeripcen d'une cmmossiion de souscription.

8.3. ? Aoattiffcen par défaut des smoems versées au plan

Conformément à l'article L. 3334-11 du cdoe du travail, les vtmrneeses effectués dnas le paln à défaut de choix eiixclpte de l'épargnant, snot affectés dnas le mécanisme de gstioen pilotée du plan, en tnenat ctmpoe de la dtae pobarble de départ à la rtatreie de l'épargnant.

Article 9 - Indisponibilité
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les smoems cpenrnosarodt aux prats et fctnroais de prat des FPCE acseiuqs puor le comtpe de l'épargnant et iisneevts dnas le paln snot eibiegxls ou négociables à cmopetr de la dtae de départ à la rteraite de l'épargnant.

Au-delà de cttee date, l'épargnant qui n'a pas demandé la délivrance de ses avrois puet crvoenesr les sommes et valuers initsercs sur son compte.

Si l'épargnant en danmdee le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, solen son choix, suos fmroe de cataipl ou d'une cesvoronin en rente. L'épargnant eipmrxe son ciohx puor l'une ou l'autre modalité de délivrance au moment du déblocage.

Lorsque l'épargnant cohisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance puet se fraie en une fios ou de façon fractionnée, au coihx de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue suos fmroe d'une

cnoiseovrn en rente, les arovis du PERCO-I sernot confiés à un opérateur chsioi par le salarié*(1)*.

(1) Lroquse le bénéficiaire cosiiht le veenmerst d'une rente, le mntanot indiqué par le bénéficiaire est transféré par la société de gestion, au ttrie de capatil ctousnititf de cette rente, siot :
? à une eprsritene renvlaet du cdoe des aaessnurcs et agréée puor les opérations mentionnées à la bncrhae 20 de l'article R. 321-1 du même cdoe ;
? à une initsttouin de prévoyance régie par le ttrie III du lrive IX du cdoe de la sécurité solciae et agréée puor les opérations mentionnées à la barhnce 20 de l'article R. 931-2-1 du même cdoe ou par le lrvie VII du cdoe ruarl ;
? ou à un oisnmgrae mustliaute rvenleat du lrive II du cdoe de la mutualité et agréé puor les opérations mentionnées à la bhancre 20 de l'article R. 211-2 du même code.

Article 10 - Liquidation anticipée
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les dtrois constitués au pfoirt des épargnants peuvent, sur luer demande, être eoleeextcmnnenpilt liquidés avant le départ à la riertate du fiat de la sncuevrnae de l'un des événements stanivus :
? invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son cjononit ou de son prreitaane lié par un ptace ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou est rcenuone par décision de la ciimmoossn des ditros et de l'autonomie des poenrness handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action soalice et des fliamles à ciotndion que le tuax d'incapacité aiegttne au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce aucnue activité pnnselsoorilefe ;
? décès de l'épargnant, de son cjinonot ou de son ptearianre lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il aeatprpnit à ses aaytns diort de danemedr la luoaiiqdtin de ses diotrs ;
? atctaoffien des semoms épargnées à l'acquisition de la résidence pprcilniae ou à la reisme en état de la résidence pilnairpce endommagée à la sutie d'une caarotspthe nlturleae rcnnouee par arrêté interministériel ;
? siattuoin de srmuenetnedett de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur ddnemae adressée à l'organisme gatisreionne des fonds ou à l'employeur, siot par le président de la csmmoosiin de setdrnnteemuet des particuliers, siot par le jgue lsroque le déblocage des doitrs paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé ;
? eriaotipxn des diorts à l'assurance chômage de l'épargnant.

Il en srea de même puor tuot artue cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité innviteert suos frmoe d'un vemesnert unquie qui porte, au coihx de l'épargnant, sur tuot ou praite des droits sisetbceulps d'être débloqués.

En cas de décès de l'épargnant, ses aantys droit doeinvt demnader la lioitqiaudn de ses avoris dnas le délai fixé par l'article 641 du cdoe général des impôts (6 mios lsquore l'épargnant est décédé en Fracne métropolitaine ; 1 an dnas les ateurs cas). Au-delà, les plus-values constatées lros de la liaiuitoqdn csenest de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le rveneu prévu par le même code.

Article 11 - Délivrance des avoirs
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Lorsque l'épargnant dndmaee la délivrance de tuot ou patrie de ses aivros suos fmore de capital, la plus-value constituée par la différence etrne le mnntoat de ce rahcat et le monantt des seomms creesptrnodnoas iiemnteialnt versées dnas le plan, est somsiue aux prélèvements saocuix dnas le carde de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avrois est effectuée suos forme de rtene viagère, celle-ci est siosume à l'impôt sur le renevu puor une fcatorin fixée en fcnoiotn de l'âge du crédirentier lros de l'entrée en josuncaise de la rente, conformément aux disitoosnips du cdoe général des impôts.

Article 12 - Revenus
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les renevus des peliolureftes constitués en apailptiocn du présent acrocd snot oteelbgonrimait réemployés dnas le plan. Tuos les atecs et formalités nécessaires à ce réemploi snroet apccomlis par le dépositaire.

Article 13 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Tous les salariés en pstoe au juor de l'entrée en vgueuir du présent aroccd se voeint rmretete un leirvt d'épargne saarlliae présentant l'ensemble des doiisfpitss d'épargne saaaillre mis en pcale dnas son omrnaigse employeur.

Lors de la suigatnre de son cartont de travail, tuot nouevl embauché reçoit le lvreit d'épargne salariale.

Le prnsnoeel de cuqahe ogansirme eoeylumpr est informé du présent aocrcd par vioe d'affichage et par une ntoe d'information individuelle.

Toute miadofociitn du présent acrcod frea l'objet d'un avenant, communiqué snas délai à l'ensemble du poresnnel sleon les mêmes modalités.

Une inroaomfitn sur la prcrnafemoe des fdons est aibclsscee à tuot salarié sur le stie irtenent de l'UCANSS.

Lors de chuaqe auiiosqitcn fiate puor son ctmope à la stuie de veenesrtms dnas le plan, l'épargnant revrcea un relevé nimoiantf précisant nammtonet la dtae d'acquisition, le nborme de patrs et dix millièmes de prat aqcius et le manntot taotl d'acquisition.

En outre, il reçoit cqhaue année un relevé de la stouatiin de son compte.

Pour ce faire, chauqe épargnant s'engage à iemfornr l'organisme eoyueplmr et l'organisme groneisantie du PERCO-I de ses cahngetnmes d'adresse.

La citvoeanrson des prtas de FPCE cuotnnie d'être assurée par l'organisme giaoinrnsete du PERCO-I auprès dqeuul l'intéressé puet les réclamer jusqu'au trmee du délai mentionné au 2° de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 14 - Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Les drotis et oiatbnoglis des épargnants prutores de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du teuenr de compte cveueotsrnar des patrs dnas le cadre du fneecinomnontt des FCPE, snot fixés par le règlement de cachun des FPCE communiqué aux intéressés lros de luer peirmer vsmrneeet et sur spimle dmdeane fiate à l'organisme.

Ce règlement istniute un ceiosnl de sulvncirelae chargé nntmmoeat de l'examen de la gseiton financière, asiivtamrindte et ctamlpboe du FCPE. Le cniesol de sealcrilvnue se réunit au monis une fios par an puor l'examen du roprpat anneul de gestion. Il décide des fusions, sissicnos ou lqtdaiouinis et puet aigr en jsctiue puor défendre ou faire voialr les diotrs ou intérêts des porteurs.

Les members du csioenl de slevncilarue snot désignés par les sigenitaras de l'accord, puor cuachn des fdnos cmonmus de peencalmt tles que définis à l'article 8 supra, à rsoain de :
? duex mbrmees salariés ptrerous de prtas représentant les prretuos de ptras salariés et aneicns salariés des omearginss du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les ooiitrgsaanns secnydlais saanetriigs ;
? d'un mebmre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 15 - Entrée en vigueur, durée du plan, et suivi du protocole
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le présent aorccd est institué puor une durée de 5 ans.

Il entre en apcoplitain suos réserve de la ciosnoculn de l'avenant désignant l'organisme gestionnaire, les fdons pnvuaot être

alimentés et les différents meods de gsetion et de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Un bialn de son apactolipin srea présenté aux piaaeertnrs sicaoux dnas les 2 ans sainvut sa msie en ?uvre.

Le présent aorccd porrua être révisé ou dénoncé dnas les coniiodtns posées par le cdoe du travail.

Toute mfotiiaicodn srea portée à la caoncisnanse du pnesreonl dnas les contoidins définies à l'article 13.

Les mocidiatonfis de fiscalité ou l'assujettissement aux casoitinots de sécurité salcioe des seomms apportées ou gérées au sien du paln s'opèrent de plein droit à la dtae d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait otiibgloan de le cstnoeatr par avenant.

La dénonciation est snas conséquence sur l'indisponibilité des smmoes épargnées qui, suaf cas de tsrnerfat légalement autorisé, cneonuintt d'être gérées dnas les cnitinodos prévues par le règlement du plan.

En tuot état de cause, la lidouiiatqn définitive du paln ne pruora ieenvnirtr qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dnas le règlement du plan, puor l'ensemble des épargnants à la dtae de ctete dénonciation.

Article 16 - Formalité de dépôt de l'accord
En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Le présent accord fiat l'objet d'un dépôt dnas les ctondoinis posées par le cdoe du travail.

Article 17 - Incidence du présent accord sur les autres dispositions conventionnelles
Le présent aorccd est institué puor une durée de 5 ans.
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

17.1. Proloctoe d'accord du 8 mras 2016 reitalf au copmte épargne-temps dnas les ormgsnieas de sécurité sociale

Dans le pctooolre d'accord du 8 mras 2016 rtaelif au ctopme épargne-temps dnas les oasneimgrs de sécurité sociale, à la situe de l'article 4.3, il est inséré un alrcite 4.4 rédigé cmome suit.

« 4.4. Teanfrrst des juors épargnés vres le PERCO-I

Nonobstant les dssiotniipos de l'article 4.1., le salarié tiaiturle d'un cpomte épargne-temps peut, à tuot moenmt et qeul que siot le nbmroe de jruos épargné, transférer tuot ou ptirae des dtiros dnas le PERCO-I dnas la limite de 10 jorus par an.

À défaut de coihx exprimé par le bénéficiaire sur son chiox de pemenaclt de ses droits, les somems concernées sreont iseitevns dnas le mdoe de gtseoin pilotée conformément aux dntsiopisois de l'article 8.3 du ptolrooce d'accord du 13 février 2018 rtealif à la msie en plcae d'un paln d'épargne puor la raertite cctolielf inrsrepetienrtes dnas le régime général de sécurité sociale. »

17.2. Pcolrtooe d'accord du 21 jiun 2017 rtalief à l'intéressement dnas les oinasmegrs du régime général de sécurité sociale

Dans le plocotroe d'accord du 21 jiun 2017 raletif à l'intéressement dnas les osmeangirs du régime général de sécurité sociale, il est inséré à l'issue du pemreir alinéa de l'article 12, duex alinéas ainsi rédigés :

« Ils pueevnt également décider d'affecter tuot ou ptaire de luer pirme d'intéressement dnas le PERCO-I.

Les ancines salariés ayant adhéré au paln aanvt luer départ, puneevt ateceffr dnas le PERCO-I tuot ou pitrae de la pimre d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité qunad son veernmset ivtnrineet après luer départ de l'organisme ».

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 mars 2018

Afin de pretmtere aux salariés qui le saenuoitht d'accéder, dnas le carde de luer activité professionnelle, à un ou puluisers ptudrios d'épargne réservés à la retraite, en complément des régimes obligatoires, les petrias srtianaeigs du présent acrcod cenovnnniet de metrte en ?uvre dnas le cadre du présent arcocd un paln d'épargne puor la reattrie clitlecof itinneepesretrrs (ci-après dénommé PERCO-I).

Le PERCO-I est une forme d'épargne ciltevolce pteaentmrt aux salariés voiltroaens des ongmriaess du régime général de se constituer, en vue de luer retraite, un peulolftiree de vrauels mobilières et de bénéficier des aaganvtes fuacisx et sacuoix qui lui snot assortis.

Le présent acocrd prévoit un anebnmoedt par l'employeur des semmos transférées dupeis le cmtpoe épargne-temps (CET) vres le PERCO-I. Il fosrviae le développement d'une épargne retairte puor tuos les salariés qui freaenit le cohix d'ouvrir un PERCO-I par triamaofsntron de jorus inirctss sur un CET en épargne salariale. Il peermt asini aux salariés, qleus que sneiot lrues neiuvax de qutafciiioaln et de rémunération, de bénéficier du dispositif.

sainvut :

1re étape : négociation d'un aroccd d'accompagnement des salariés dnas le cadre de la tfsiomtoanarrn du RSI

L'accord d'accompagnement treairta des ganaeitrs apportées aux salariés concernés par le tafnsrret de luer croantt de travail, qeulle que siot la cnoetvonin ccitvolele dnot ils relèvent, et qlleue que siot luer stuoiiatn professionnelle, à l'occasion de luer purosescs d'affectation, anisi que des meruess nécessaires puor les apncgmocear lros de luer prise de fcnointos au sien des omarisengs du régime général. Une atetontin particulière drvea être portée à la stauoiitn des salariés qui, du fiat de luer transfert, perorndt lreus mandats.

L'objectif fixé est de ccluorne cttee négociation, dnas la mseure du possible, dnas un délai de 4 mios svnauit l'agrément du présent accrod de méthode.

En amnot de cttee 1re étape, une pshae préparatoire pemrtreta aux pttairacpnis de procéder à l'échange des ironmotinafs uliets à la négociation.

2e étape : négociation de toirs aodcrcs de transition

Afin d'organiser le pasgsae des salariés d'une ctoovennin ctceivlole à une autre, toirs ardccos de transition, csrnpoaordent cahcun à l'une des citonveonns clcveloteis eeatstinxs (employés et cadres, presnnoel de dieoctirn et pniecratis conseils) sernot conclus.

Accord de méthode du 21 février 2018 applicable dans le cadre de la négociation sur l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO,

Article 1er - Calendrier prévisionnel des négociations
En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

11. Séquencement des thématiques

Les négociations poanrtt sur l'intégration du penrsneol des ciasess déléguées puor la pttoiorcen siacloe des tvrraialuels indépendants au sien des osgiamners du régime général de sécurité salioce s'échelonneront solen le cenledairr prévisionnel

L'objectif est de finaliser, dnas la mesure du possible, ces adcorcs dnas un délai de 6 mios sainvut la cluconsion de l'accord d'accompagnement.

12. Rhtmye des négociations

Afin de tiner ces délais, les séances de négociation se tiendront, en principe, au ryhmte de 1 demi-journée tetuos les 2 semaines.

Le ceilrnaedr prpore à chaucn des thèmes de négociation, srea fixé lros de la première séance de négociation. Il pruroa être modifié à la dndeame des pariets à la négociation puor teinr cpotme de ctairetnons particulières, ainsi que de l'avancement des travaux.

Article 2 - Organisation des réunions de négociation
En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

21. Comostiiopn des délégations des oiraniotnsgas ppcatiirant aux négociations

a) Délégation salarié

Quand la négociation prtoe sur une diostpoisin de portée générale, qui cnencore les salariés rnaveelt de psileruus ceonnvntios collectives, une osangtoairin sinlycdae ne puet pas ciensuottr une délégation de puls de 10 salariés, même si elle est représentative dnas psrueiuls de ces conventions.

Quand la négociation prote sur des dsiiopniotss rneelavt de la cvnnitoeon clctievloe des employés et cadres, la délégation salariée est composée de 8 représentants au mamxium par orsogntiaain saydnclie représentative dnas son champ. Ce cfrihfe est ramené à 6 qnuad elels relèvent de la cteionvnon cilevoltce du prnesenol de direction, ou des ptrcaineis conseils.

b) Délégation employeur

La délégation eupleyomr est composée du detuericr de l'UCANSS, assisté du durieetcr de la casise natialone déléguée, ou de luer représentant, anisi que, le cas échéant, de représentants des ciaesss nationales, ou de tuos atures experts. Le nobmre de mbremes de la délégation eopmeuylr ne puet excéder celui des représentants des onngiatriaoss syndicales.

22. Astsniasce aux réunions de l'organisation snlcidaye dnot relève la posennre élue puor représenter les aengts du RSI dnas la ciomiossmn chargée d'établir la litse d'aptitude aux emoilps de direction

Conformément aux disoiitpsons de la loi de fiaeennmcnt de la sécurité sloicae puor 2018, asisste également aux négociations cnrnoacnet les aegnts de direction, l'organisation sncdiylae dnot relève la pnoesrne élue puor représenter les aentgs du RSI dnas la coomissmin chargée d'établir la ltise d'aptitude aux emplois de direction.

La délégation de cttee oaaistornign snlydciae coerpmnd 4 représentants au maximum.

23. Secrétariat administratif

Le secrétariat atnidrimastif est assuré par les scievers de l'UCANSS.

24. Cvtooainocn aux réunions de négociation

À l'occasion de cauhqe réunion de négociation, l'UCANSS adresse par mail, 7 jorus aanvt la dtae convenue, une coonvtcaoin aux participants, et, lrsquoe la réunion ccnrenoe les aentgs de direction, à l'organisation mentionnée à l'article 22.

Pour petmrtree l'envoi des convocations, chqaue otgiriaonasn sldnyaice aaynt vtcooain à ptriiepcar ou atssiser à ces réunions cuuomiqnme à l'UCANSS, puor cuahqe citveoonnn clilvcotee concernée, la ltise des adessres aulexlueqs les coionacvntos devinot être envoyées.

La litse de ces adersses mial est communiquée à l'UCANSS. Elle est actualisée en tnat que de boiesn par les ootsganiranis syndicales, et suos luer responsabilité.

Pour les négociations qui ponertt sur des dptooiiisnss ne cnoenranct qu'une seule des cnevonitnos collectives, snot conviées à la négociation les orisgnntaiaos sealidyncs représentatives dnas le cahmp de cttee cnooteivnn collective.

Quand purliuses contoivnnes celilevtcos snot concernées, l'ensemble des oairosagntins sndaiycles représentatives dnas au minos une de ces conneoitvns celtoievlcs est appelé à la négociation.

L'organisation mentionnée à l'article 22 est également conviée qaund la négociation cencrone la conevtnion citllvcoee des agents de direction, ou qanud il s'agit d'une négociation intercatégorielle.

25. Tuene des réunions

Les réunions de négociation se tnneenit au siège de l'UCANSS.

Le deiruetcr de l'UCANSS, ou son représentant, asurse la cuontdie des débats.

26. Sangiutre des adrccos cclolfties de travail

À l'issue de la négociation, le tetxe de l'accord est ourvet à la stanrigue des ooastnginiras sycdnleias nteinaolas représentatives au crous d'une séance dédiée organisée par l'UCANSS, à une dtae cihosie en acorcd aevc les oingrataiosns syndicales.

Entre la tiossanmsirn du texte orvuet à la sgarintue et la séance dédiée à celle-ci, il est laissé un délai de réflexion, dnot la durée est fixée en arcocd aevc les oaitionrgsnas syndicales. À défaut d'accord unanime, ce délai est d'au minos 15 jours.

À l'occasion de la séance de signature, les stgiaaerins renetetmt à l'UCANSS un mdanat spécial, c'est-à-dire un mdnaat iniintdaeft l'accord ojbet de la signature.

Ce mdaant diot être délivré par un rpnosblease de la fédération, ou confédération, syndicale, et préciser l'identité du sitgaianre de l'accord.

Article 3 - Moyens mis à la disposition des partenaires sociaux
En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

31. Moenys accordés puor la préparation et la tuene des réunions de négociation

a) Décompte des tmpes de réunion

Le salarié désigné par une ooaistnirgan slicnadye puor la représenter lros d'une réunion de négociation bénéficie d'une aooiuasrittn d'absence cenrpsondorat à la durée de cette réunion, anisi qu'au tepms de trejat nécessaire puor paeiiptcrr à la réunion de négociation.

Le crédit tmpes de préparation visé par l'article 14 de la coeonvnitn clvetolice des employés et ceards du régime sciaol des indépendants, est porté de 4 à 6 jorus qunad il est utilisé dnas le carde des négociations visées par l'article 1er du présent accord.

Les atrouisnotais d'absence accordées dnas le carde des duex alinéas qui précèdent dnoveit firae l'objet d'une ifroniotamn préalable adressée à l'employeur par le salarié désigné.

Pour les salariés renvaelt des cnonivetons cveicltelos du RSI, la ciasse ntilanaoe déléguée puor la sécurité sioclae des tlivarraleus indépendants est chargée de ciumemqnuor mensuellement, un relevé ninaiotmf des bénéficiaires de ces dispositions, ansii que luer tmpes d'absence, à l'organisation scidyalne qui les a mandatés. Puor établir ces relevés, la cisase naltnaoie déléguée puor la sécurité soiclae des indépendants s'appuie sur les feuliles d'émargements des réunions anisi que les informations, entrées par les salariés désignés, présentes dnas son système d'information RH.

Ces tmpes snot de pilen driot considérés cmome tpems de travail.

En conséquence, ils ne saeunairt entraîner auucne dintumiion de la rémunération, et snot assimilés à un tpems de présence puor le

caclul des dotris à congés payés, de l'ancienneté, de l'intéressement, aisni que de tuos les doirts que le salarié tenit du fiat de sa présence dnas l'organisme.

b) Pirse en cghrae des fiars de déplacement puor les oiansgarntios syndicales

Les faris de déplacement (frais de transport, de repas, et, si nécessaire, de découcher) engagés par tuot salarié participant, ou ainastsst en acpiaiplotn de l'article 22, à une réunion de négociation lui snot remboursés sur la bsae des dsipsoitions clntoenvilnoeens en vugieur qui lui snot applicables.

Les faris de déplacement cdsenraproont à la ptaiiatpriocn aux réunions préparatoires à la négociation snot remboursés sur la bsae des tifars conventionnels. A cet eefft dvnioet être précisés, à l'appui des dedmnaes de remboursement, la dtae et l'objet de la réunion et la ltise des participants.

Le rsorubeeemmnt d'un anemnnobet de tosnarprt etnre le leiu de résidence et Paris, est accordé, sur justificatif, qnaud il en résulte, au rgraed de la fréquence des déplacements, une économie.

c) Tsmaorinissn des iitofnomrnas nécessaires à la conudtie des négociations

Pour arsseur la bnone préparation des négociations, les osnoaiganirts sdcaiylens asrendset par mial à l'UCANSS, dnas la musere du possible, 1 mios avnat le début de celles-ci, la ltise des éléments qui luer snmebelt nécessaires à une bonne cditnuoe des négociations, snas préjudice des dmeaends complémentaires qui pnurroot être formulées au cuors de la négociation.

Dans totue la mesure du possible, l'UCANSS répond à ces dnmeedas au mnios 7 juros avnat la dtae de la première réunion.

Ces inomrintofas snot tsanirmses par l'UCANSS à l'ensemble des oininstogaras seyladincs pcpnitariat ou asianstst à la négociation.

Il en est de même des ciiucatnmmonos émanant des otnrinsaaogis syndicales.

d) Msie à dtiispioosn d'une slale puor les onoiiasnrtags syndicales

À luer demande, une salle est msie à la dssoitipoin des ooiaitsgnarns sadcinyels par l'UCANSS, en vue de la préparation des réunions de négociation.

32. Mneoys mis à dipstiosion au paln local

a) Crédit d'heures supplémentaire au bénéfice des représentants du personnel

Compte tneu du caractère eitpenocnexl de la réforme engagée, il est accordé un crédit mnseuel supplémentaire de 10 hurees aux délégués syndicaux, anisi qu'aux délégués du personnel, mrembes du comité d'entreprise, du CHSCT, ou de la délégation unique du personnel, ou du comité soical et économique.

Ce crédit d'heures est annualisé dnas le carde de l'année civile. Il puet être réparti etrne le tiuilarte du mdanat et son suppléant.

Il ne se cluume pas aevc cleui prévu par l'article 11.1 de l'accord relitaf aux msueres d'accompagnement en fvuear des prsenenlos dnas le cadre de l'évolution du régime sicoal des indépendants du 7 jaenivr 2016.

b) Ifotnioramn des salariés

Conformément aux disotiisnops de l'article 12 de la cnioenvotn cctlvieloe nalanoite des employés et cedars du régime social des indépendants du 20 mras 2008, les délégués sncdayiux pneveut oringaser des réunions d'information du personnel.

Le crédit d'heures dnot doiessnpt les salariés qui soinaehutt assestir à ces réunions, qunad elles se tniennet pednant le temps de travail, est porté de 8 heerus à 10 hueres par année civile.

La paripcatoitin à ces réunions d'information de duex poeernnss désignées par l'organisation saldcynie représentative qui pciriatpe aux négociations ntliaenaos visées par le présent accord, puet être demandée par les représentants sndicuyax ou les représentants du pnonsreel de la caisse.

Le crédit dnot dsiospe l'organisation saiylncde représentative en appoalciitn de l'article 12 précité, puor pemrterte aux salariés qu'elle désigne de piprciater à ces réunions est porté de 25 à 30 jrous par année civile.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

Le présent acrocd est conlcu puor une durée déterminée, et csesera de puirodre eftefs à la dtae de csucnoloin des accrods de tsnaiitron visés à l'article 1er du présent accord, et au puls trad au 31 décembre 2019.

Il s'applique suos réserve de son agrément par les autorités de tutelle, et ne vuat en aucun cas eanneggemt unilatéral de l'employeur.

Il puet être révisé dnas les cinodtoins posées par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 mars 2018

L'article 15 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de feaincnenmt de la sécurité scaloie puor 2018, prévoit l'ouverture de négociations aifn que snoeit apportées les gnrataeis nécessaires aux salariés issus du régime soiacl des indépendants à l'occasion de luer terrnasft vres les oiaegnsmrs du régime général de la sécurité sociale.

Ce même atrclie précise que les négociations se dérouleront etnre l'UCANSS et les onniotsargias sldciaenys représentatives dnas le champ d'application des conveinnots coitllecevs du régime scoail des indépendants.

Conformément aux dnooiissipts de la loi de fciaenmennt de la sécurité silacoe puor 2018, atissse également aux négociations cnoancnert les aetngs de direction, l'organisation sndailyce dnot relève la pseonnre élue puor représenter les agtnes du RSI dnas la cmmisooisn chargée d'établir la liste d'aptitude aux eilpoms de direction.

Cette opération de tfnasrret s'effectuera snas leccneniemit économique ideviiundl ou collectif, ni mobilité géographique imposée.

Ces négociations dnoevrt également asuserr les atdtnoaipas ceevneonlnntilos nécessaires puor que s'effectue dnas les meuileerls conditions, le pagasse du diotiisspf cninonveetnol prrpoe aux salariés du RSI à cluei du peeonrnsl des oeasinmgrs du régime général de la sécurité sociale.

Le trafnsert des crttnoas de taivral devant, de par la loi, intinerevr au puls trad le 1er jeavnir 2020, il est de la responsabilité des onnsatogriais syicenldas et de l'UCANSS de négocier les ardcocs ccifotlels attendus, dnas des délais cletbipamos aevc la réalisation de ces opérations.

Aussi, aifn de graiantr la loyauté et l'efficacité de ces négociations dnas l'intérêt des salariés et des employeurs, et le rsepect des délais impartis, il a été cnovenu de crunloce le présent accrod qui définit la méthode de tiaarvl qui srea rtnueee puor les mneer à bien.

Dans ce cadre, un cedlaerinr prévisionnel des négociations, qui peermt de retepcesr les échéances à viner en ce qui conrcnee l'intégration des salariés des cesasis déléguées puor la poiretcotn sliocae des teuarravlils indépendants au sien du régime général de la sécurité sociale, est défini.

Il en est de même des règles crnncenaot le déroulement des réunions consacrées à la négociation des texets conventionnels, asnii qu'aux séances de stnaigrue de ces derniers.

Enfin, les moenys mis à la dosispiiotn des négociateurs snot

également précisés.

Avenant du 26 juin 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En alcpoaiiptn de l'article 6 du poolrtoce d'accord du 21 jiun 2017, les ptireas sairtiaengs cnnevinonet d'adopter les annexes tcnuiqhees fiagurnt au présent accord.

Les neulovles modalités de ccaull de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à ctoepmr de l'exercice 2018.

Annexes

Article - Annexe technique de l'accord intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Branche famille
Année 2018

1. Champ d'application

Les ograesimns visés par ctete axnnee snot :
??les cseisas d'allocations flleaimais ;
??les uionns immobilières dnot le peensronl est rattaché à une cissae d'allocations fimllaaies ;
??les fédérations et uonins de cissaes d'allocations flleaimias ;
??les scrieves cmumnos et mutualisés de CAF snas personnalité jrqiuuide ;
??les ceertns de recesuorss ;
??la Csisae ntialnaoe des allocitanos familiales.

2. Mseure de la performance

Conformément aux pieprcnis de l'accord, les critères de prmcaernfoe de la brnhace fimalle déterminant le cclaul de l'intéressement découlent des ojfbtices fixés par la cnnoietvon d'objectifs et de gestion.

2.1. Itceunridas de la prat nitalnoae d'intéressement

Indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois icnrdiauets snot associés à l'amélioration du srvecie à l'allocataire :

Le teaermitnt des pièces rlitveeas aux minmia soiaucx traitées dnas un délai inférieur à 10 juors ouvrées dnas au minos 90 % des cas. La ntoe affectée au culacl de la prmie est dépendante du neviau aitnett sur cet icauentidr :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 90 %	4
? 90 %	5

La réduction des écarts ertne les CAF sur l'antériorité du sldoe : l'écart etnre l'avant direenr et le preeimr décile dreva être inférieur à 16 potins en 2018 :

Écart	Note
? 25	0
< 25 ? ? 20	2
< 20 ? ? 16	4
< 16	5

Taux de lduiqaiiotn atuaimoutqe : otbjceif de 20 %. La ntoe affectée au caulcl de la pmire est dépendante du naievu anttiet sur cet ieaciudtnr :

Taux	Note
< 18 %	0
? 18 % < 19 %	2
? 19 % < 20 %	4
? 20 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des reqiuss et à la lttue ctonre la fraude

Quatre irdauetcnis snot associés aux oijtbfces de maîtrise des reisqus et de ltute cntroe la fdarue :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à ptairr de la méthode du « dmnatiinag sur pièces » qui a été fixé à 282 952 contrôles puor l'année 2018. La ntoe affectée au cuclal de la prmie est dépendante du naeivu aenittt au paln naaintol sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le mantnot des fdruaes détectées aevc un oeijcbtf de 300 M?. La ntoe affectée au calucl de la pmire est dépendante du naiveu aienttt au paln naoatinl sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le tuax de rcueeeonmvrt réel à 24 mios des idnus non fuadulruex aevc un oecitbjf 2018 fixé à 86,6 %. La ntoe affectée au clacul de la pmrie est dépendante du neiavu atntiet sur cet ictniueadr :

Écart aevc l'objectif	Note

> 1 point	0
> 0,5 piont ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif aintett ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la lqautidiion à 6 mios (IQL6) qui a été fixé à 3,2 % puor l'année 2018. La ntoe affectée au clacul de la pirme est dépendante du naeviu aiettnt sur cet iieundtacr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 ponit ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif attneit ou dépassé	5

Indicateurs associés à la pfeanrcorme économique et au voelt siocal du développement durable

Un iiceadutnr est associé à l'objectif d'une prnaemfcore économique arucce :
La préparation et msie en ?uvre des réformes lmeengot 2018 et 2019 : intégration de la RLS en 2018 et rofnete de la bsae rsuorseces puor AL en 2019.

Un iacudteinr est associé à la psrie en cmopte du vleot enrtanionenmevl du développement darlbue :
Le tuax de réduction de la csaomomntoin d'énergie corrigée aevc un objtiecf de dimiouitnn de 2 % par an aifn de rcteeepsr la cbile de ? 8 % du paln cdrae développement dlaurbe 2015-2018 de l'UCANSS.

Indicateurs associés au métier

Trois inradieutcs snot associés à l'objectif métier :
??mise en ?uvre de la vrisoen rénovée de monenfant.fr ;
??mise en ?uvre du rendez-vous des dtrois aevc un oejtcbif de 250 000 rendez-vous en 2018 ;
??promotion de l'offre de secivre Aipra : une aciton gablole relviate à la poooirtmn de l'offre de siecrve de l'agence (dont le perriataant aevc les autorités judiciaires, la vasailtrooin du stie internet, et tetuos les ancitos de cntiuomcaimon à detsniation des airotclaelas vnasit un mellieur accès aux droits). Puor 2018, cttee pitomoorn prroua également coernencr la neouvlle mosisin de l'agence à soavir la vtailidoan des accdors almabeis aifn de les rrende exécutoires.

Tableau de synthèse :
(Tableau non reproduit, cluonblatse en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrbquuie BO Ctoieovnnn collective,**page 99**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2. Itindecruas de la prat lcloae d'intéressement

Pour les CAF, les unonis immobilières et les fédérations

Indicateurs associés à l'amélioration du svierce à l'allocataire

Trois iundarectis snot associés à l'atteinte des otbfijecs d'engagements de seircve :

La prat de l'antériorité anellnue myeonne du solde menusel de pièces à titraer supérieure ou égale à 15 jours. La ntoe affectée au culcal de la pimre est dépendante du nivaeu atientt sur cet iiduteancr :

Taux	Note
> 25 %	0
? 25 % > 20 %	2
? 20 % > 15 %	4
? 15 %	5

Le tuax d'appels téléphoniques traités, sacanht que les résultats snot établis par plaaetu et affectés de façon égale à cchanue des CAF de celui-ci lorsqu'il ausrse la réponse téléphonique puor psuuielrs organismes. La ntoe affectée au cualcl de la pmrie est dépendante du neiavu aintett sur cet idniucetar :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 85 %	4
? 85 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax de pgesrroiosn du recuros aux téléservices etnre 2017 et 2018 qui a été fixé à caquhe cssaie puor 2018. La ntoe affectée au cualcl de la pmire est dépendante du nvaieu aetitnt sur cet iandeucitr :

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Sept iundetriacs snot associés à l'objectif d'une muleirele maîtrise des rsqieus et à la lutte cnorte la fuarde :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à pairtr de la méthode du « dtaa mniing sur pièces » qui a été fixé à cquhae csaise en focinton de son nievau de rsqiue puor l'année 2018. La ntoe affectée au cuclal de la pmrie est dépendante du naiveu attenit sur cet icuateindr :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
Objectif aetintt ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de contrôle sur pcale qui a été fixé à cuhaqe ciasse puor 2018. La ntoe affectée au calucl de la pirme est dépendante du nivaeu aniettt sur cet iucdaenitr :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 75 %	2
? 75 % < 100 %	4
Objectif aitnett ou dépassé (y crmopis aevc rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la luiqiatidon (IQL0) qui a été fixé à cuhaqe csaise puor l'année 2018. La ntoe affectée au cclual de la pmrie est dépendante du naiveu atenitt sur cet intucaeidr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 2 points	0
> 1,5 pnoit ? 2 points	1
> 1 pnoit ? 1,5 point	2
> 0,5 ponit ? 1 point	3
? 0,5 point	4
Objectif antitet ou dépassé	5

Faire une rueve de psrescous a minima puor le pouercsss « Gérer les pirstoanets légales et déléguées (PM21) ».

L'atteinte de l'objectif « dntiinaamg métier (composante 2 de l'Oac) » qui a été fixé à chuaqe csaise puor l'année 2018. La ntoe affectée au caulcl de la pmire est dépendante du nvieau aenttit sur cet iduciaetnr :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	1
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 95 %	3
? 95 % < 100 %	4
? 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax de reecnumevort réel à 24 mios des iduns non fuleuuardx qui a été fixé à cuqahe csasie puor l'année 2018. La ntoe affectée au ccalul de la pirme est dépendante du nievau antetit sur cet iuaecdntir :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 piont ? 1 point	1
> 0,6 pnoit ? 0,8 point	2
> 0,3 pniot ? 0,6 point	3
? 0,3 point	4
Objectif ateintt (y cipomrs aevc rattrapage) ou dépassé	5

La vltaaiiodn des cptmoes luoacx par l'agent cpbamtloe national. Sleon l'opinion, le nmbore et l'importance des obeinatovsrs dnot la giduaoartn est corimpse ertne 1 et 4, un scroe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme. Les oiteosrnbvas poanrtt sur des potnis évalués par auiellrs dnas l'intéressement n'entrent pas dnas le caclul de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mniuere ne pnouvat pas à elle selue rtemrtee en cuase la viaiotadln des comptes	1
B	Observation sfitnigaicive ne puonavt pas à elle suele rmerette en csuae la vialdiotan des comptes	2
C	Observation très siitgvcniifae ne pvoanut pas à elle selue rmrtetee en csaue la vlotiidaan des comptes	3
D	Observation très satincviifgie pnuvaot à elle sleue rrtmetee en csuae la vitaldaoin des comptes	4

Score	Note
Validation snas rcrisiotetn ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la pecrrmanofe économique et au velot scioal du développement durable

Trois ictruienads snot associés à l'objectif d'une peaforcrmne économique aucrce :

Mise en pclae du paln qualité de vie au travail.

La qualité de la prévision budgétaire des pntsaroeits de svricee eancnfe et tpems lbrie calculée à patirr du rpoarpt etrne la prévision du mios de juilelt et d'octobre et la clôture budgétaire aevc un ojtbeicf d'un écart < 4 % en 2018. La ntoe affectée au cuacll de la prmie est dépendante du neaviu atniett sur cet iueiadtncr :

Écart (prévision de juillet)	Note
? 6 %	0
< 6 % et ? 5 %	1
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 %	5
Écart (prévision d'octobre)	Note
? 6 %	0
< 6 % et ? 5 %	1
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 %	5

La ntoe toltae cproonesrd à la mynnoee des duex notes.

Le tuax de régularisation des pientortsas de serivce enfncae et tmeps libre, calculé à piatrr du rpaprot etrne les données de clôture de l'année N et celels de la réalisation fnalie entraînant une régularisation sur l'année N + 1, aevc un otijcbef d'un écart < 5 % en 2018.

Indicateur associé au métier

Montée en crhage de l'offre bleiular du priotal parntreiae : proirptoon des brllieuas qui snot identifiés sur le portail. La ntoe affectée au caucll de la prmie est dépendante du neivau atientt sur cet ieicnaudtr :

Taux	Note
? 40 %	5
< 40 % et ? 20 %	3
< 20 %	0

Tableau de synthèse :

(Tableau non reproduit, calbolusnte en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruuqirbe BO Cnoetoivnn collective, pgae .)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Pour les CDR

Le rôle des cenrtes de reerusoscs étant de pndrere en chrgae des

fnoitocns assurées par les caisses, les critères de pecnaforrme les crnancenot pevuent être assimilés à cuex des osmrganies eux-mêmes.

Le ccalul de la prat laolce d'intéressement s'effectue en ce qui les connerce sur la bsae de la monneye des prtas llecaos versées aux csaseis de luer périmètre d'action.

Pour la CNAF

Le cualcl de la prat lolcae de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
??la prcaeromfne mnoneye du réseau des CAF ;
??la capacité de la CANF à réaliser les gdrans pjreots mjeaurs définis dnas la Cog ;
??la maîtrise des rueqiss inhérents à l'établissement pbuilc ;
??la qualité de srcviee du système d'information.

Indicateur associé à la pfnmcoerare du réseau des CAF

Dans la mreuse où l'une des crbntouoinits anetedtus de la prat de la Cissae ntnolaiae est l'appui à la réalisation des otfbcijes lcauox des CAF, cet iuitdcaenr corernposd à la mnyneoe des prcorfnmeeas du réseau des caisses.

Indicateur associé à la capacité de la Casise nalnioate de mneer à bein les gdrans ptrjoes merujas définis dnas la COG

La capacité du réseau des csaeiss à atdneitre les otcjibfes de service, de maîtrise des ruqsies et de poanrrmecfe économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la ciasse natloiane de meenr à bein les gdrans pojerts majeurs.

Chaque année, le deieructr général de la CANF fxie la ltsie des pjetros mauerjs de l'exercice à venir. Puor ccuahn d'entre eux, l'objectif est atneitt si le pjerot est mené à bein dnas les délais fixés et aevc la piurtocodn des lrlaevibs prévus initialement.

Si la cotdinue des perojts rseptcee ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à cuachn d'entre eux. La ntoe fanlie corrnoespd à la mnoenye des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des rieqsus est l'atteinte des ofjbitecs de crtuvouree des sécurités ifnmrqtueioas qui diot être d'au minos 96 %. La ntoe affectée au caulcl de la pimre est dépendante du nievau antiett sur cet itendauicr qui diot être d'au monis 96 % :

Taux	Note
< 96 %	0
> 96 % < 99,5 %	3
? 99,5 %	5

Indicateurs associés à la qualité de svriece du système d'information

Deux iauenrtidcs snot associés à l'atteinte des oitjfcbes d'engagements de scrveie :

Réduction du nborme d'anomalies : obejtcif d'une réduction de 1 000 saoxs ernte le sotck 2017 et ceuli de 2018. La ntoe affectée au caucll de la prime est dépendante du nveiau anteitt sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 70 %	0
? 70 % ? < 85 %	2
? 85 % ? < 100 %	4
? 100 %	5

Le tuax de disponibilité du caf.fr. La ntoe affectée au culacl de la prime est dépendante du naveiu atnetit sur cet indicateur.

Taux	Note
< 99,5 %	0
? 99,5 % ? < 99,6 %	1
? 99,6 % ? < 99,7 %	2
? 99,7 % ? < 99,8 %	3
? 99,8 % ? < 99,9 %	4
? 99,9 %	5

Tableau de synthèse :
(Tableau non reproduit, cnuoblatlse en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqurubie BO Cinoetovnn collective,**page 106**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de msie en ?uvre

L'appréciation de la pfocmnaerre s'effectue sur la bsae d'une nttoioan établie en fotocinn de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un oictjbef est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui cnenrcoe les cas où il est précisé que la ntoaiton est progressive.

Une ntoe de porframcene galbloe est calculée à patirr de l'ensemble des netos attribuées en fincootn de la pondération affectée :
??à cqhuae critère ;
??à cqauhe iitadcuenr puor caqhue critère.

3.1. Modalités de cucall de la prime ilileiuvddne nationale

Le maotnnt de la msase financière prévue puor la prat ntiaolane d'intéressement (PNI) est distribué en ftcooinn de la ntoe gbaolle de pmoafrcenre iittlnlnotnesiue sleon un barème proersgisf aevc un seiul de déclenchement loqruse la ntoe de prreancfmoe anttiet 2,5.

Dotation PNI = mssae financière réservée à la PNI × ntoe de pormafcnere nlanoatie otbneue / ntoe de paeocnrfmre mxamium siot 5

La prat nanatloie d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée etnre l'ensemble des salariés de la barnhce fmliale solen la fomrlue siuanvte :

PNI = mssae financière affectée à la PNI / Toatl des ETP éligibles de la branche

3.2. Modalités de cucall de la prime ieliiudvldne locale

Pour les CAF, les uinons immobilières et les fédérations

Le mntnoat de la masse financière prévue puor la prat laloce d'intéressement (PLI) est distribué en ftioocnn de la ntoe globale de pemorrfacne de cuqhae csiase seoln un barème pssrgrioef aevc un suiel de déclenchement lrsqoue la ntoe de pmraocrenfe aneittt 2,5.

PLI maumxim = masse financière réservée à la PLI / Total des ETP éligibles de la branche

Le cclaul de la prat llcaoe d'intéressement (PLI) de chquae cissae se fiat alors sloen la flmorue stnivuae :

PLI = PLI mxmuaim × ntoe de prfnamocere llocae otebnue / ntoe de pnoefcrmrae mamuixm siot 5

Pour les CDR

Le veesnrmet de la prat llaoce d'intéressement des creents de reosersucs ivnineetrt dès lros que la ntoe est au mnois égale à

2,5. Son mnoatnt conrpsroed à la myneone des prtas lloceas versées aux csseias du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le vmrenseet de la prat loclae d'intéressement de la CANF ineietvnrt dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5. Son mnntoat est modulé seoln les mêmes modalités que ceells appliquées aux CAF.

3.3. Ditosoinpiss particulières (facultatif)

Article - Annexe technique de l'institut 4.10

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Exercice 2018

1. Champ d'application

La présente anxene vsie l'Institut 4.10.

2. Modalités de caulcl et fianecmennt de l'intéressement

Le fcnenaeimnt de l'intéressement est assuré par les reosecrsus prroeps de l'institut.

Le mnaontt mmxiuam théorique de la pmrie d'intéressement par ETP, puor la prat noltnaiae et puor la prat locale, srea déterminé par le roparpt etnre la masse nlaaitnoe d'intéressement et le nmbore d'ETP de l'Institut éligibles soeln le potocrole d'accord.

Le mtannot réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nonatilae et puor la prat locale, en minialulptt le mtnnoat maximum théorique défini au précédent alinéa par le cocneefiift de pafrmcorene résultant des pondérations et réalisations des iecdtrainus décrits au pniot 3.

3. Mesrue de la performance

Considérant que les msisions dévolues à l'Institut 4.10 cruocnonet à la réalisation des ofejctibs des bhaenrcs et des ogirasmens du régime général ; qu'elles cenceonnrt les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un acetur enesstiel dnas la msie en ?uvre des onnitioraets stratégiques naoltaenis et lcaoels en matière de ptiiolque de fmotairon ;

Considérant que l'institut diot aersusr une ofrfe de scrieve de qualité répondant aux boiesns des bhcnreas et des osimnaregs tuot en gnsisartnaat une efniicfcee de sa gstoien ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gseoitn aimdsrvatitine assurée par l'institut dnas le carde de ses minossis iptcame les roaelnits etnre les ongimeasrs et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques rveitlaes à l'activité de l'institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses mssnoiis en matière de pqiieoluts de formation,

La pmfraneocre de l'institut diot se mersuer au rgared de l'atteinte des objftices des différentes baenrchs et d'indicateurs parnott sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des ireaunticds et de luer pondération

(Tableau non reproduit, coulbstanle en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riurqbue BO Cnoinovetn collective,**page 109**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3.2. Cfiinefeoct de prmefrancoe de la prat nationale

Le ccfoiiefent de pnrrfmoeace de la prat ntanlaoie est égal à la meonyne pondérée par les etfifcefs des cfiteifcenos de pnarcomerefs des parts nnltioaeas de bahrcne sleon la fumlroe snatvuie :

Coefficient de pfamnocerre de la prat naanoilte d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de pefrncmaroe de la prat ntnaaolie de la bcanhre rrtaetie × nbmore d'agents de la bhnacre reaitrte + cfieenfioct de preanmcfore de la prat natnailoe de la bnchare mdialae et aecicntds du taivral × nbrmoe d'agents de la bahcnre madlaie et antcecdis du tvaiarl + cenefioicft de pmroanfecre de la prat nlntioaae de la bhnacre fmalile × nrmboe d'agents de la brahcne fmialle + ceefconifit de pcafnrormee de la prat nlnaaitoe de la bahcrne rcureemvonet × nbrmoe d'agents de la bharnce recouvrement)/nombre ttaol d'agents des branches.

Le siuel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les ojbtfceis de preaofrnmce de la prat naiatonle à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le maonntt de la prat ntolnaaie srea nul.

3.3. Cecefoifnit de pcanrmfoere de la prat locale

Afin de meodlur le pdios des différents critères en fctnioon de luer iaotncpmre dnas l'amélioration de la performance, le résultat oenbtu puor canhuce des dmoninsies de la prermfancoe et puor cahuqe indeituacr fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. ? Naveiu de scaiafttoisn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de saifasiottcn attribuée par les cassies ntaoianels mraesnut la qualité de service

Si la clbie est attnteie (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cornsepord à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cirpmose enrte le sueil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgoucarnete se cclaule dnas une lioguqe de proportionnalité seoln la frluome svuatnie :
R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35.

Indicateur n° 2 : ntoe de stcfatoiisan attribuée par les oreginamss mesuanrt la qualité de l'offre de secvrie de l'institut

Si la clibe est aetntite (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui ceornprsod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cporisme etnre le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pcntorguaee se cucllae dnas une lqiguoe de proportionnalité sleon la flmruoe stinuvae :
R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35.

Indicateur n° 3 : ntoe de sfstaication attribuée par les osiregnams masrneut la qualité de la goisten aimntatrisivde de l'institut

Si la cbile est ateintte (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui crposrneod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est csimpore ernte le seiul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pcgarnetuoe se cclalue dnas une ligouqe de proportionnalité seoln la flomrue sunaivte :
R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35.

Indicateur n° 4 : ntoe de soacsfitaitn attribuée par l'évaluation des segtiaaris sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cilbe est ateitnte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui crpnroesod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cmirpsoe ertne le sueil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en patuogrcnee se cullcae dnas une luogqie de proportionnalité solen la fmroule suiavtne :
R = (n ? 7) × 65 + 35.

3.3.2. Prcnmeaorfe économique et sociale

Indicateur n° 5 : aineaguottmn du nrbome d'heures de faimtoorn réalisé par l'institut

Cette atgaimuneotn se cullace en percaugnote par ropaprt à l'année de référence 2017. La clbie est une antaiteogmun de 2,00 % et le suiel de déclenchement, fixé à ? 2,00 %, csrnrpooed à une

réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'augmentation de l'exercice concerné (TANAO) est cpomirs ertne le suiel de déclenchement (SD) et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pueatocgnre se cllcuae dnas une liqguoe de proportionnalité soeln la fmorlue svuainte :
R = (TANAO ? SD) × 65/4 + 35.

Indicateur n° 6 : nbmore de dfopssiiits conçus dnas l'année iuannclt de la fraooitmn outvree et à dintcase (FOAD)

Cet iencitdaur mesrue le nrbome de disstiiopfs nnaiautox conçus dnas l'année d'exercice et icunlnat de la FOAD. Il prend aussi en cmopte les dssiiptifos qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au corus de l'exercice puor y inlcure de la FOAD. Les silues et les cbeils snot les saituvns :

Indicateur n° 7 : résultat du cotpme d'exploitation sur l'exercice 2018

Si le résultat d'exploitation (avant afitofctean du résultat) de l'exercice cols est psiotif ou égal à zéro, l'indicateur est réalisé à 100 %.

Indicateur n° 8 : rcseept de la dtae de tossimirasnn de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être tsmirsane à l'UCANSS au puls trad le 31 mai en 2018.

Indicateur n° 9 : tuax de bnials pédagogiques envoyés sur l'ensemble des diisspfoits de l'offre nationale

Ce tuax se clcuale selon la formlue snutiave : nmrboe de bialns pédagogiques envoyés au 28 février 2019/nombre de dfpssiiiots de l'offre nlanaitoe déployés sur l'année 2018. Si la clibe est atteinte, l'objectif est rpmeli à 100 %. Le siuel de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, csneporrod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des bianls pédagogiques (T) est cpmoirs entre le seuil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pegrtuconae se cacllue dnas une liguoqe de proportionnalité selon la fmoulre snautive :
R = (T ? 80) × 65 / 20 + 35.

Le ceiofneicft de pcrnmarfoee de la prat lalcoe ne dnnoe driot au vmesrenet de la prime ielildniuvde loalce d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Article - Annexe technique Intéressement de l'Assurance maladie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Exercice 2018

1. Camhp d'application

Les oeagnmisrs visés par la présente anenxe snot :
??les ciseass prriameis d'assurance miaalde (CPAM) et luers ?uvres ;
??les diicnroets régionales du sercvie médical (DRSM), pennresol amitnraidtisf et praticiens-conseils, y cpmrios les DSRM DOM ;
??la csisae naiaoltne de l'assurance mliadae (CNAM) ;
??les CTI ;
??les CIER ;
??les CSARAT et lures ?uvres et la CMIARF ;
??les CSGS ;
??les UAGECM et lerus établissements ;
??les uinons immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer gsotein à un des oeinrmsgas visés ci-dessus ;
??la CSCS (caisse conmume de sécurité slaoice de la Lozère) ;
??la CSS (caisse de sécurité sociale) de Myattoe ;
??les ARS s'agissant des peelornnss de dorit privé qu'elles emploient.

2. Musere de la performance

Conformément aux ppcnriies de l'accord, les iinadctuers de la pofceanrmre cvitllocee de brahcne snot ntoamemnt isuss de la msie en ?uvre conointje de :
??la loi du 13 août 2004 ralivtee à l'assurance mldiaae ;
??la connovietn d'objectifs et de gteiosn de la bracnhe accinetds du taivarl et mdealais pfrolsnniesolees (AT/MP) puor la période 2014-2017, du 30 décembre 2013 ;
??la ciotvnneon d'objectifs et de gsotien etrne la CANM et l'état puor la période 2018-2022, approuvée par le csinoel 25 jainevr 2018.

2.1. Irdtaneiucs nationaux

Les iiedacurnts svranet à cualelcr la prat naalointe de l'intéressement snot conumms aux bahcners miladae et AT/MP et à tuos les onisgrmeas les composant.

Ils snot structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gotisen du rusqie et la pefanmcrore économique et sociale.

La poarmcferne ctvcleiole de l'assurance maladie/AT-MP est mesurée à pairtr de 12 thèmes et 13 indicateurs, répartis ernte les 3 pôles, et valorisée à hateuur de 1 000 points, cmmoe suit.

(Tableau non reproduit, cbloatunsle en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rurqbuie BO Contienovn collective,**pages 113 et 114**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Calcul de la ponemrrface ceviolctle de bcrahne :

Le podis reteicpsf de cuachn des pôles est le sivnuat :
? 30 % puor la qualité de svreice ;
? 40 % puor la maîtrise des rusqeis ;
? 30 % puor la pmorfracnee économique et sociale.

La pocmrarefne cilelcotve de bahrnce se cllcaue seoln la fourmle sivuante :

Le tuax de réussite au nivaeu nanotial = (Taux de réussite qualité de sriecve × 30) + (Taux de réussite gosietn du ruisqe × 40) + (Taux de réussite pmroaefncre économique et scliaoe × 30)

Le siuel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les oebtjcfis de pmefcronrae ceilltvcoe nioltanae à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtaonnt de la prat naliotane est nul.

Passé ce siuel de 50 %, le tuax de réussite nnaiaotl est appliqué à la prat nalinotae d'intéressement.

2.2. Irduacnetis locaux

Sont concernés par les irautdinces lucoax les CPAM, la CNAM, les DRSM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Myotate et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des uoinns immobilières des oganmrseis de sécurité sciolae snot rattachés puor le clucal de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les iirenuactds snrvaet à ccluelar la prat lolcae de l'intéressement snot structurés auutor des 3 mêmes pôles que cuex renetus puor les inieadutrcs nonuitaax :
??la qualité de srvceie (intégrant la dématérialisation) ;
??la maîtrise des reisuqs (intégrant la lttue ctrnoe les fraudes) ;
??la pfacnomerre économique et slicoae (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour ccauhn de ces pôles, des pntios snot attribués en focnoitn des peefanrcroms de caqhue catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement ropsee anisi sur un socre attribué à cuhcan des oagrsimnes en ftoconin des résultats obneuts puor cuahcn des indicateurs.

La porcreamnfe loalce s'exprime par le rprpaot :

Taux de réussite lcoale = Mnatont des ptnios aqiucs au ttire des

obftciejs réalisés / Manontt des pniots théoriques à atteindre

Si un oanirsmge lcoal ne dépasse pas 50 % des pntois totalisables, le motnnat de son intéressement puor la patrie llcoae srea nul.

Passé ce seiul de 50 %, le tuax de réussite laocle est appliqué à la prat llaoce d'intéressement.

2.2.1. Iaedcurints CPAM

(Tableaux non reproduits, cnuatsblloes en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbqiruue BO Cinonvteon collective,**pages 116 et 117**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.2. Icdteuranis DRSM

(Tableau non reproduit, cntuballose en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrubuiqe BO Cnovinoten collective,**page 118**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.3. Itecadnuirs CNAM

(Tableau non reproduit, cubllontsae en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrqubiue BO Ctvonnioen collective,**page 119**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.4. Iictnruaeds CARAST et CRAMIF

(Tableau non reproduit, cobtasulnle en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rirqubue BO Citnovnoen collective,**page 120**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.5. Irtniaduecs CGSS

(Tableau non reproduit, coallutnbse en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riubruqe BO Cotnovnein collective,**pages 121 et 122**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.6. Inauerdtcis CTI

(Tableau non reproduit, cbonstlaule en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rquuribe BO Cvnntiooen collective,**page 123**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.7. Ircndueiats CEIR

(Tableau non reproduit, cotbulalnse en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqbirue BO Coeitnvnon collective,**page 124**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.8. Iuaetcdnirs UGECAM

(Tableau non reproduit, ctuaoslbnle en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqbirue BO Ceivtononn collective,**page 125**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2.9. Idurtneicas Mayotte

(Tableau non reproduit, clbanlustoe en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruirbque BO Cvtnoenoin collective,**page 126**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Mntonat théorique par ETP = prat ineiidvudlle ttolae d'intéressement

Pour chancue des duex enveloppes, nnaoiltae et locale, est calculé un mnnotat théorique par ETP :
??masse notlanaie d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance midlaae éligibles soeln le présent accrod ;
??masse laloce d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance mldiaae éligibles selon le présent accord.

Le mnoatnt théorique de l'intéressement est uonifrme puor l'ensemble de l'assurance maidlae et indépendant des différents fdons de gsoiten qui petrntmeet de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex caemtnosops :
??un mntnoat par ETP, puor la prtaie nationale, appelé prat iduielnvlide ntanoaile d'intéressement (PINI) ;
??un mnotant par ETP, puor la ptirae locale, appelé prat idduneilivle lcoale d'intéressement (PILI).

3.2. Mnaontt de l'intéressement réel par ETP = matnont taotl de l'intéressement distribué (MTID)

Le mnatnot de chcnuae des prtas théoriques, nitnolaae et locale, srea pondéré par un coefieifnct reflétant la pcenraomrfe rtepiscvee de la bachrne et de l'organisme local.

Les cnfetficioes de prornecmfae snot ontebus cmome siut :
??pour la penrarfcmoe de branche, le ceicfinofet srea égal au tuax de réussite nalointae (TRN), suos réserve du dépassement du sueil de déclenchement fixé à 50 % ;
??pour la porfnrmacee locale, le cfoiienecft srea égal au tuax de réussite lolace (TRL), suos réserve du dépassement du sieul de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le mntonat ttaol de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé cmmoe siut :

MTID = (PINI x TRN) + (PILI x TRL)

PINI = motnant par ETP, puor la prtaie nationale.
TRN = tuax de réussite nationale.
PILI = mtonnat par ETP, puor la ptarie locale.
TRL = tuax de réussite locale.

3.3. Dsotsoipniis particulières alcbeipapls à caretines catégories d'organismes

Sont concernées par ces doosniitisps particulières les catégories d'organismes stviuans :
??d'une part, les CARSAT, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Myttaoe ;
??d'autre part, la CSCS ;
??enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de doirt privé.

3.3.1. CARSAT, CSGS et CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ornsimage des dsoionispits particulières snot prévues puor les ogerasnmis aynat pueslrius casesis nionlaates de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le mnaontt ntoianal d'intéressement distribué (MNID) aux agtens des ceasiss régionales (hors CARM Ile-de-France) est égal à la mnnoyee pondérée du mtaonnt naitanol d'intéressement distribué (MNID) de la bracnhe rrtetaie et du mnotant nnaotial d'intéressement distribué (MNID) des bnreahcs mldaiae et aiccndet du travail.

Le mnatont lcaol d'intéressement distribué (MLID) est égal à la mennoye pondérée du monntat lacol d'intéressement distribué (MLID) de la bcnrahe rtertaie et du mnatnot laocl d'intéressement distribué (MLID) des bchrnaes milaade et aecdicnt du travail.

Le mtonant tatol de l'intéressement distribué (MTID) puor les CRSAAT est égal à la somme des mttnoans noatiunax et lcauox d'intéressement distribués.

Chaque osagminre nianoatl vsrerea à la CRSAAT une eppnvleoe cnoosndrepart au mnnatot toatl d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nborme d'équivalent tmpes pelin (ETP) rvenlaet de sa branche.

Un mécanisme de cposoatmnein srea organisé ernte ogisraemns nnaaoiutx aifn d'assurer la neutralité de ce disoitpsif puor cuahcn des oragnismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle aagoutietmnn de la charge, puor l'un ou l'autre des ograsmneis nationaux, idntiue par le mécanisme de péréquation organisé au nieavu de l'organisme srea compensée par une ciiotnoutrbn de l'autre oansirgme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MIND des aetgns des cisaess générales est égal à la mneonye pondérée du MIND de la brnchae rttireae et du MIND des bcahenrs midaale et anccidet du tvaairl et du MIND de la bcnhrae recouvrement.

Le MILD des anetgs des csseais générales est égal à la mnneyoe pondérée du MILD de la brhance rttieare et du MILD des bhcrnaes mdailae et aiccdent du tairval et du MILD de la bnarche recouvrement.

Le matnnot total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque onmgaisre nantaoil veerrsa à la CSGS une evponpele cndraneoorspt au MITD multiplié par le nmbore d'équivalent tmeps pieln (ETP) rvaenelt de sa branche.

Un mécanisme de copeoastinmn srea organisé ertne oeisganmrs nnuitaaox aifn d'assurer la neutralité de ce disoitpisf puor ccahun des orsgimaens nationaux.

Ainsi l'éventuelle aoeiamgttunn de la charge, puor l'un ou l'autre des oenrmsgais nationaux, idntiue par le mécanisme de péréquation organisé au niaevu de l'organisme srea compensée par une ciournotbtin d'un ou des arutes oignearsms nationaux.

Les agnets de la CSGS reealnvt de la bnarhce des exotintlpas agliecros rrnecveot une prmie iteinuqde à cuex des aetrus agnets de la CGSS.

Le fiemancennt de cttee pmire srea assuré par cnuchae des brenahcs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au praotra de lures etfffceis spécifiques.

3.3.1.3. CSS de Mayotte

Le MIND des agnets de la CSS est égal à la monynee pondérée du MIND de la bhnacre riettrae et du MIND des bhracnes mdlaiae et acecidnt du tviraal et du MIND de la bchnrae recouvrement.

Le MILD des atengs de la CSS est égal à la meonnye pondérée du MILD de la bcarhne rrtatiee et du MILD des brhcneas maadile et aedincct du tiaarvl et du MILD de la bcnhrae recouvrement.

Le monantt total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque oragmnise naitoanl veresra à la CSS une evpepolne ceonoarrdpnst au MITD multiplié par le nmbore d'équivalent tmpes pieln (ETP) rnaelvet de sa branche.

Un mécanisme de coisetompnan srea organisé ernte oarinegmss nituaaonx aifn d'assurer la neutralité de ce dipsioitsf puor cucahn des omraeginss nationaux.

Ainsi l'éventuelle amotiategnun de la charge, puor l'un ou l'autre des osrganeims nationaux, itdiune par le mécanisme de péréquation organisé au neivau de l'organisme, srea compensée par une conirutotbin d'un ou des autres omirgasens nationaux.

3.3.2. CCSS

Le MILD des agents de la casise counmme de sécurité scoliae de la Lozère (CCSS) tirndea ctmope des oefcibjts des bearnhcs famille, rueomercnvet et mladaie et srea égal à la meoynne pondérée du MILD de la banhcre fmliale et du MILD des brcanhes mliaade et andcitecs du traival et du MILD de la brcnhae ruemncveeort et maladie.

Le mnoantt total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PIND + PLID.

La CNATMS vrserea à la CSCS une eplnpoeve cderorsnpnoat au MITD multiplié par le nmrobe d'équivalent tpems pilen (ETP).

3.3.3. ARS puor leurs peelosrnns de doirt privé

Les salariés de driot privé employés dnas les agcenes régionales de santé (ARS) bénéficient de la dpotoissiin stnaivue de l'article 9 du porltocoe d'accord du 26 jievanr 2010, agréé le 15 février, rtileaf à la msie en pclae des ARS :

Si la msie en place, dnas les anecges régionales de santé, d'un disspiiotf d'intéressement au pofrit des salariés est envisagée à très crout terme, le salarié ne porrua pcoevreir le puidrot d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pmrie de ceoitnsopamn dnot le montant, exprimé en net, cnorerospd à cueli de l'intéressement meyon srvei dnas la bhrance maladie. Ctete prime, dnot le mntoant est proratisé en ftconoin de l'horaire crnoutactel de taivral et du temps de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au mios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un dosiptiisf d'intéressement ait été mis en palce au neaviu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son mnntaot étant aorls actualisé en ftoconin de l'évolution de l'intéressement moyen servi dnas la bchnrae maladie.

Glossaire

ACI : arccod coneeotnvnnil interprofessionnel.
ACS : adie complémentaire santé
L'aide financière puor l'acquisition d'un conrtat d'assurance miladae complémentaire de santé individuel. Elle s'adresse aux peronsnes dnot les ruvenes se stuinet entre le pnlfoad de la CMU complémentaire et ce même pfoland majoré de 35 %.
ADRI : aiuqoisitcn des dtiros intégrée
Téléservice gtruiat prtmteneat au poniesrfonsel de santé de fbelsiiiar sa foraiuatctn en accédant aux drtois à jruos du patient, ntemonmat puor les sitniaouts spécifiques (CMU-C, AME, ACS, ALD, invalidité?) en l'absence de la crate Vatile ou en cas de crtae Viatle non msie à jour.
AGEFIPH : ascstoaioin de gtoesin du fnods puor l'insertion prlsnelnfoieose des pernoness handicapées.
ALD : afceftion de lungoe durée
Nom donné à des maeadils rnocuenes médicalement comme nécessitant un tareetmint de luonge durée, et dnnnoat droit à l'exonération du tkciet modérateur ? aitcrle L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale. Trois tepys d'affection de longue durée pvuenet être distingués : les affntcoeis figraunt sur une ltsie de 30 miaaleds ; les aintffcoes de fomre évolutive et iaaldtnvnie ne farnugit pas sur la lsite des 30 mdealais ; les aticnosioass de pluruseis aocffietns entraînant un état idlanianvt global.
ARS : agcnee régionale de santé.
AT/MP : aicdcntes du taravil et miadaels professionnelles.
CMU : cvtoureure maiadle universelle.
CMU-C : cuoteurvre mliaade uveslnleire complémentaire.
COG : cnenvioton d'objectifs et de gestion.
CSS : cdoe de la sécurité sociale.
CV2 : catre Vtliae 2.
DMP : dsoesir médical partagé.
E-DAT : déclaration d'accident du trivaal dématérialisée.
ETP : équivalent temps plein.
FIPH : fndos puor l'insertion des psoennres handicapées dnas la footincn publique.
FNGA : fdnos natnoail de goietsn administrative.
FSP : flleeius de sinos papier.
FSE : fluleeis de sinos électroniques.
GRC : giosetn de la realiton client.
HAS : Hatue autorité de santé.
IDE : irniifemr diplômé d'état.

IJ : indemnité journalière.
LPP : liste des ptoidurs et pitsoanrtes qui snot rboberseaulms par l'assurance maladie.
MSP : moainss de santé pluriprofessionnelles, aevc leulleqses l'assurance maidlae clnouct noeanmtmt des ACI (cf. définition).
OPTAM/OPTAM CO : otpoin de pitaurqe tarraifie maîtrisée
Dispositifs remplaçant le crtanot d'accès aux sonis dpieus le 1er jnviear 2017, désormais orevuts aux médecins de secteur 2 et vaisnt à ecauonregr la satblaiiitson des dépassements d'honoraires et à accroître la prat des snios facturés à tiraf opposable.
PAP : proejt aennul de performance.
PFIDASS : plate-forme d'intervention départementale puor l'accès aux sions et à la santé
L'une des aconits d'accès aux snois ctunidoe dnas le cdrae de la démarche PLAINR (cf. définition).
PLANIR : paln loacl d'accompagnement du non-recours, des incompréhensions et des ruptures, dnas le crade des aotncis vinast à fiaeosrvr l'accès aux dritos et aux soins.
PN : pietoarstn en nature.
PS : penofsseornil de santé.
PSSI : piqilutoe de sécurité des systèmes d'information.
RCT : reuorcs crotne tiers.
RNP IJ : référentiel nonaatil du prosusces indemnités journalières Dans le crade du SMI (cf. définition), référentiel naitnoal de maîtrise du pcsesours « indemnités journalières ».
SMI : système de mgneeaamnt intégré
Démarche visant à poviuormor la praoenrfmce de l'assurance maladie, au sceivre de ses différents publics, en s'appuyant sur le dipiosstif de maîtrise des processus, en développant une démarche nuelolve d'optimisation et en créant les ctoniodins du développement de la qualité de sirecve et de noeuvuax srvicees à la population.
SOPHIA : scivree d'accompagnement de l'assurance midalae puor les prosenens attteiens de mdaaeils chroniques.
TRAM : taiavrl en réseau de l'assurance maladie.

Article - Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Année 2018

1. Cmahp d'application

La présente anexne vsie l'UCANSS.

2. Muerse de la performance

Pour la prat natlniaoe : considérant que les msiisons dévolues à l'UCANSS se sentiut au nevaiu du régime général dnas son eenlmbse et cernnecnot les ogaseinmrs et les salariés qullee que siot la branche, il est constaté que l'UCANSS cuoncrot dnas l'accomplissement de ses miisnoss à l'atteinte des obejitcfs de chnucae des branches.

Compte tneu de ces éléments, la mrsuee de la pfonarcmere de l'UCANSS est iobasdnlicise de celle effectuée au naeivu de cnachue des brhnecas : en conséquence le niaevu de la pfnacerorme de l'UCANSS puor la prat naaltione est déterminé par référence à la myonene des différents neivuax d'atteinte des ojiebtcfs de branche.

Pour la prat llacoe : considérant les activités de svrecie déployées par l'UCANSS en dieocitrn de ses partenaires, des iturnecadis spécifiques snot rnteeus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Itnredcauis de la prat naolntiae d'intéressement

L'UCANSS n'a pas d'indicateur au nvieau national. Celle-ci résulte de la mnyenoe des différents nueviax d'atteinte des otibcfjes des branches.

Indicateurs de la prat laloce d'intéressement

Tableau de synthèse :

(Tableau non reproduit, cnblslaoute en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrquubie BO Cenintovon collective,**page 132**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Modalités de culacl de la pirme iuvldedlniie nationale

La pirme ntnaliaoe d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la moynene pondérée par les efftecifs des cecfeotniifs de pofnrmracee des prmeis naitonales de bnachre (maladie et atcnicdes du travail, recouvrement, famille, retraite) seoln la furomle stivaune :

Coefficient de pfncerorame de la pmrie nonitaale d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de prorcaemfne de la prat naolatnie de la bnhacre rtiratee × nomrbe d'agents de la bnrache rrteaite + cnioeicefft de pfmrenrocae de la prat ntalniaoe de la bahrnce de la bnhrace miaadle et aindctecs du tairval × nmobre d'agents de la brnhace malidae et aidcetncs du trviaal + cionffeciet de pmrrcefanoe de la prat nniloatae de la bnhacre fllmaie × nrmboe d'agents de la bnarche fimlale + cienffoceit de peofanrrmce de la prat nnotailae de la bcnahre rervocnmueet × nbmore d'agents de la bhrnace recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de clucal de la pimre idinlvulidee locale

La pmire lcoale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés sloen les 15 indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

Article - Annexe technique de l'accord intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Branche recouvrement

Année 2018

1. Champ d'application

La présente anenxe s'applique :
??aux 22 unnios de recneormveut des csotnitioas de sécurité slacoie et d'allocations flimaeials (URSSAF) ;
??aux 4 cssiaes générales de sécurité scalioe (CGSS) ;
??à la csasie de sécurité solciae de Matotye (CSS) ;
??à la csisae cmunmoe de sécurité slcaioe de Lozère (CCSS) ;
??à l'agence crnealte des oregnimass de sécurité saloice (ACOSS).

2. Meruse de la performance

Les critères de pacnorfmere de la barnhce rercmveenuot snot isuss de la cnvoietonn d'objectifs et de gisoetn 2018-2022 et des cotntras peulruialnns de goestin qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères pornruot être révisés par anaenvt pdnneat la période d'application du plorotcoe d'intéressement, nemmnotat puor tiner ctopme des évolutions du réseau de la bnhrace recouvrement.

2.1. Inedicturas de la prat nnaliotae d'intéressement

Le cucall s'effectue à paritr des résultats otenubs sur 8 iidauerctns représentatifs des grndas aexs de la ceoonnvitn d'objectifs et de gestion.

Les iiaectnurds de la prat nlnitaoae :

(Tableau non reproduit, cltaoulnbse en lgine sur le stie

www.legifrance.gouv.fr, rbiqurue BO Ceonoinvtn collective,**page 134**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

2.2. Ieurcntidas de la prat llacoe d'intéressement

Le caucll s'effectue à prtiar des résultats otubens sur des iteiranducs représentant les priorités de la cnnioovten d'objectifs et de gsotien et des cntrtaos pnulnauirels de gioestn de chuacn des organismes, à sivaor :
? 10 iuaedticnrs puor les URSSAF, les CSGS et la CSSCL ;
? 3 iuinacderts puor les cenrtes nuanotiax ;
? 5 idneraiucts puor la CSS de Myaotte ;
? 7 iuntricaeds puor l'ACOSS.

Les itciudrenas de la prat loclae des URSSAF, de la prat llaoce reeromncevut (*) des CSGS et de la CSSCL (**) :

(Tableau non reproduit, cbatlslnuoe en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruruiqbe BO Ctvieononn collective,**page 135**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

(*) Puor les CSGS et la CSCS de Lozère, les doosniptiiss décrites ne s'appliquent que puor la prat rmeoerneucvt (voir pgparrahae sur les dssitnipoois particulières).
(**) La CSCS de Lozère déléguant la giseton du roemreucvnet à l'URSSAF Languedoc-Roussillon, la prat laocle rermnoecevut de la CSCS et la prat lacole de l'URSSAF snot les mêmes.
(***) Suiel porté à 2 000 ? puor les cliebs à 0.

Les iercadnutis des cretens ntauonaix erntnat dnas la prat llocae des UARSSF d'accueil :

(Tableau non reproduit, clnsboatlue en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqbruie BO Coetnnoivn collective,**page 135**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Les iietudcnras de la prat llaoce de la CSS Moyatte :

(Tableau non reproduit, canblusolte en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbrquuie BO Covtnoeinn collective,**page 135**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Les itcaireunds de la prat loclae AOCSS :

(Tableau non reproduit, cboatlsnule en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rruuqbie BO Ctoeonivnn collective,**page 136**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Modalités de culacl de la prmie ividelldiune nationale

Calcul du mnoatnt naoaitnl distribué

Le mtnoant nonaatil distribué au ttrie de l'intéressement est otbneu en apnialpuqt à la prat ntilaoane de la masse natnloiae d'intéressement le ccieniffoet nnataoil de performance.

Calcul du ccniffoieet nnoiatal de performance

Pour cquahe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en foiotcnn de la cilbe et du siuel de déclenchement, selon la fmorule sniuvate :
??en dsueoss du seiul : % ;
??entre la cbile et le suiel : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
??au-dessus de la cilbe : 100 %.

Chaque icaetindur est doté d'une pondération ; le cnfoeiefict naintaol de pfrcanoemre est égal à la monynee pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfiiocfneet nnaiotal de prmoncrfaee ne dnone droit au venrsemet de la prmie ildevdlniiue nnioltaae d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la pmrie ivdnieuillde nationale

Le mtnonat naitanol distribué est réparti uniformément ertne l'ensemble des salariés éligibles de la bhacrne recouvrement.

3.2. Modalités de ccalul de la pmrie ivuenlddiile locale

Calcul du mtonant loacl distribué

La masse llcoae d'intéressement d'un oasminrge est ptnioronlpolree à ses etefcffis éligibles.

Chaque omrsanige reçoit un mantnot d'intéressement déterminé à partir du cinoficeeft lcaol de performance.

Calcul du cofneeicfit loacl de performance

Pour cahque indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fonicton de la clibe et du suiel de déclenchement.
??en duosess du sueil : % ;
??entre la cbile et le seiul : (valeur de l'indicateur ? seuil)/(cible ? seuil) ;
??au-dessus de la cilbe : 100 %.

Le prpiince général arrêté est de rteienr les cilbes iistcrnes dnas les cnrtotas praellnuiuns de goisten des omaenigrss (« cliebs CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces clbies CPG dmeneuert puls fvbaeolars que celles prévues dnas la présente aennxe technique. Dnas le cas contraire, les cilebs prévues dnas la présente annxee tunichqee snerot appliquées puor le calcul.

Chaque iaduniectr est doté d'une pondération ; le cncfioeeift lcoal de pmroenarcfe est égal à la mneynoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le cifieoecnft lcoal de pofarcemnre ne dnnoe droit au veemesnrt de la pmrie iiiuelvdldne loacle d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la pimre ivedullnidie lcaole d'intéressement

Le matonnt lcoal distribué est réparti uniformément etrne les salariés éligibles d'un même organisme.

3.3. Dtosopniisis particulières

3.3.1. Csseais générales de sécurité silaoce (CGSS) et cssaie de sécurité scoilae de Mayotte (CSS)

Prime naiolatne d'intéressement

La pirme nnliaatoe des aegnts des CSGS et CSS est égale à la myonnee pondérée par les etfieffcs de la pimre nanloaite de la barhnce Retraite, de la prmie nonltaaie des bncahres Mdaiale et Acednitcs du tiavarl et de la pmire nlanaoite de la brahnce Recouvrement.

Prime lloace d'intéressement

La pmire loalce des anetgs des CSGS et CSS est égale à la menynoe pondérée par les effetifcs de la pmrie lacloe de la bhancre retraite, de la prmie llocae des bacnrehs madliae et acitcedns du tarvail et de la pirme lcloae de la bachnre recouvrement.

Chaque onargsmie ntoaainl vrsee aux CSGS et à la CSS une enlepvpoe cnosopnrdeart au priduot du manontt meoyn de la pmrie d'intéressement nltinaaoe et de la pimre d'intéressement laolce par le nrobme d'agents realnvet de sa branche.

Les aetngs rvnaleet de la brnhcae des ettoxlianps aicrlgoes rrnveceot une pmire ieqtindue à cllee des aeturs agents.

Le fnmencianet de ctete pimre est assuré par ccaunhe des

becnarhs (recouvrement, maladie/AT, retraite) au portraa de lrues eeftfcfis respectifs.

3.3.2. Cisase conumme de sécurité scioale de Lozère (CCSS)

Prime naainltoe d'intéressement

La pimre naniotale des agetns de la CSCS de Lozère est égale à la monynee pondérée par les etifcfefs de la pimre noiltnaae de la brhance famille, de la pimre nltnoaaie des bacnrhes mdaalie et aentccdis du tavaril et de la pimre naaontile de la bnahrce recouvrement.

Prime lcaloe d'intéressement

La pimre lolace des agetns de la CSCS de Lozère est égale à la moynene pondérée par les efiteffcs de la pirme lalcoe de la bchanre famille, de la prime lcaole des bhaecnrs maiadle et atiecdcns du trvaail et de la prime loacle de la bcnhrae recouvrement.

Chaque omiasrgne noiantal verse à la CSCS une eolppneve cdpaooernsrnt au pruiodt du mntnoat moeyn de la prime d'intéressement nltaanoie et de la prime d'intéressement lcloae par le nmbroe d'agents revelnat de sa branche.

Le feimecannnt de cette prime est assuré par ccnuahe des bharnecs (recouvrement, famille, maladie/AT) au ptorraa de lrues efeffcits respectifs.

3.3.3. URSASF anasusrt la gtoesin d'un ctrene ninoaatl de traitement

Ces modalités s'appliquent aux USRASF gérant le CNCESU, le CNPAJE, les CNTSEE Ile-de-France et Aquitaine, le CNCEA et les CNTFS Rhône-Alpes et Franche-Comté.

Prime llcoae d'intéressement

Pour ces URSSAF, le cfoficienet de pamocfrnree du thème « qualité de sceivre » est égal à la mneonye pondérée par les eceiftffs du ccfnfioieet de panormrfcee coaensnodrrpt de l'URSSAF seule et du ceonfeciift de prercmafnoe du crtnee national. La suite des ccaulls est effectuée aevc les pondérations URSSAF.

Article - Annexe technique de la branche retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Intéressement 2018

1. Chmap d'application

L'accord d'intéressement de la bchnare rrittaee crnencoe tuos les osmreiagns anayt en chgrae la gstieon du rsuqie « vlessliiee » du régime général :
1.1.?Les casesis d'assurance rartitee et de la santé au tvriaal (CARSAT).
1.2.?Les caseiss générales de sécurité solcaie (CGSS).
1.3.?La casise niotalane d'assurance vlleiissee puor sa praite régionale Ile-de-France (CNAV en Ile-de-France).
1.4.?La cissae naintaole d'assurance vleielssie puor ses msiiosns nnioaealts et les orsneaimgs rattachés à des CSAART (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces osmnigreas snot considérés cmome fisanat patire intégrante de luer csaise de rattachement.
1.5.?La casise de sécurité scaolie de Mayotte.

2. Murese de la performance

2.1.?Indicateurs et ocjbietfs rnueets puor la pcenfmrorae de la bahrcne (part nationale) et la prfacroneme des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France (part locale).

La meruse de la pmcnfraoree de la bcrnahe retraite, des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France s'effectue à l'aide des 20 irdatcuneis et des oibjctefs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence aevc cuex fuiganrt dnas les cnatotrs pelunrulains de gestion. Les iceniautdrs reeutns sur les 3 chapms de pfncmoerrae snot les stuinvas (la lsite détaillée des indatreicus et des oftjbices est présentée en anxnee 1) :

Thème « pmrrceoanfe économique et scoalie » (4 indicateurs)

1) Améliorer la productivité goallbe ;
2) Réduire le coût gboall d'une unité d'?uvre ;
3) Améliorer la parmfnceore sicoale ;
4) Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement.

Thème « qualité de scivere » (13 indicateurs)

5)?Poursuivre l'amélioration de la rtielaon de sriceve : tuax de dsieross dotris preoprs déposés au mnios 4 mios anvat la dtae de piont de départ de la rattreie ;
6)?Assurer la continuité des rsurceoses puor les dritos perpros : tuax de diessors drotis peoprrs notifiés avnat la dtae de ponit de départ de la rietrtae ;
7)?Assurer la continuité des rcsoureses puor les doitrs dérivés : tuax de dsersios dtrois dérivés notifiés dnas les 4 mios svnuiat le dépôt de la dmeande ;
8)?Optimiser l'accueil téléphonique des assurés et retraités : tuax d'appels aitobus ;
9)?Renforcer l'offre de seicvers : tuax de coruirles traités dnas les délais (2 juors ouvrés) ;
10)?Développer l'offre de sieecrvs aux aictfs : nbrome d'entretiens imtnifaoorn rittaree ;
11)?Garantir un nveiau élevé de sitficsoatan des retraités : tuax de sfstioctaain gllboae ;
12)?Garantir un nivaeu élevé de stasiaotcfin des retraités : tuax de sataiftsoicn par mdoe de cnotact ;
13)?Suivre le rentsesi de la réitération : nmbore moeyn de ccaontt par retraité (tous canaux) ;
14)?Promouvoir la riatelon cnielt dlaiigte : tuax de dedmenas de rrtiteae (droits propres) déposées en lngie ;
15)?Garantir la rapidité d'instruction des danmeeds d'aides iledievdlunis des retraités ;
16)?Poursuivre le déploiement du diotipsisf en faeuvr de l'aménagement du leenogmt ivindediul ;
17)?Mener une puiqotile plinreaaarte de prévention de la ptree d'autonomie : développement de la ronansenaicsce réciproque des greopus iso-ressources (GIR).

Thème « maîtrise des rsueqis et lttue ctrnoe la fadure » (3 indicateurs)

18)?Améliorer la qualité des dioresss mis en pineaemt (IQPR) ;
19)?Montant des inuds fuurdaluex et ffuitas constatés ;
20)?Montant des idnus fureadulux et faifuts évités.

2.2. Icranieudts et ofetcijbs rteunes puor la CANV puor ses misinsos naoitalnes (intégrés à la prat locale)

La mursee de pcrfanroeme de la CANV puor ses misosnis naialonets s'effectue à l'aide des 9 ietcuandirs stavuins (la ltsie détaillée des iurnaeitdcs et des oejctfbis des sverecis nuinoaatx est présentée en anenxe 2) :
1)?Taux de disponibilité des aotaipnlcips (back-office, front-office, partoil assurés) ;
2)?Réduire le tuax d'incidence financière (TIF) ;
3)?Améliorer la productivité gbllaoe ;
4)?Réduire le coût uiantrie ;
5)?Réduire les écarts de productivité ernte csiases ;
6)?Réduire le rtiao de sucfare uitle ntete par aengt ;
7)?Optimiser la moastutuailin des ahtcas ;
8)?Améliorer les délais d'identification (SANDIA) ;
9)?Atteindre la parité aux psoets de direction.

2.3. Idcueantirs et ojtbecfis rneetus puor la CSS de Mtoatye (part locale)

La mserue de porenrmfcae de la CSS de Moytate puor sa pratie laocle s'effectue à l'aide des 6 irudctneais suvatnis (la liste détaillée des incedrutias et des ofjecibts rntuees puor la mesure de la pnermofacre de la CSS de Mytoate est présentée en aennxe 3) :
1)?Optimiser l'offre de scvreie mnucilatal ;
2)?Assurer la continuité des rsueecross puor les dsriseos aotllicoan spéciale pernenoss âgées ;
3)?Assurer la continuité des roeurescss puor les assurés ralnveet d'une carrière mixte ;

4)?Améliorer la qualité du cmopte inviieddul ;
5)?Améliorer les délais de tsnsimirsaon aux preiaanters de la DDAS ;
6)?Améliorer la qualité de la liquidation.

2.4. Suiels de déclenchement du vneesemrt des priems d'intéressement

À cqhuae idtneaucir snot affectés un nrobme de pinots ainsi qu'une pondération présentés dnas les annexes.

Le sieul de déclenchement du vmnrseeet de la « pmrie naolitnae d'intéressement » (PNI) et celui ralteif au vmreesent de la « pimre loalce d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du ttoal des ptnois mesurables.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Pmrie naloitane d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fnctoion des pnaoeecrmfrs de la bnahcre sur les 20 iencrtiadus listés au pinot 2.1, suos réserve des dipstiionoss particulières aabpplceils aux ategns des oigmnesars anayt pluieruss ceiasss nenoatials de rnhmtaetceat (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des inucairdets est doté d'un coefficient, le miuamxm théorique de potins povnuat être réalisé est de 920 points.

Le suiel de déclenchement de la patiaictporin est fixé à 50 % des points, siot 460 points.

Le moanntt de la pmire nantoaile d'intéressement srea calculé à ptairr de la floumre :

Prime noaintale d'intéressement = mssae ntalnaioe d'intéressement × (nombre de pntois oebunts par la branche/nombre de pitons théorique maximum)/nombre d'agents de la bcnahre retraite.

3.2. Prmie laocle d'intéressement (PLI)

3.2.1. Puor les CARSATS, les CGSS, la CANV en Ile-de-France et la CSS de Mayotte

La pmire loclae est attribuée en fcootinn de la pfonaercrme des oaemrngsis sur les idrientcaus rnutees dnas la prat loclae :
??pour les CARSAT, les CSGS et la CANV en Ile-de-France : iacduntreis listés au ponit 2.1 ;
??pour la CSS de Mtyotae : iaducinrtes listés au piont 2.3.

La msase d'intéressement réservée aux oagrenmiss de la bhanrce rtietrae visés est répartie enrte cqhaue osinrgmae au prtaroa des eceffifts rémunérés en équivalent tmpes peiln de l'exercice précédent.

Pour la prat locale, le diistoipsf est iuietndqe au mdoe de cclual de la prmie naaoitlne d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le mntnaot de la pimre lacole d'intéressement est calculé à patrir de la furolme :

Prime llacoe d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de piotns onubets par la cissae puor ses iirednacuts régionaux/nombre de pniots théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Puor la CANV sur ses miisnsos nnelaiaots (cf. piont 1.4)

Chacun des iauetdncirs est doté d'un coefficient, le mumixam théorique de pintos pvunoat être réalisé est de 450 points.

Le seiul de déclenchement de la prtioiaatpcin est fixé à 50 % des points, siot 225 points.

Le manontt de la pirme laolce d'intéressement, qui crporseond à la pnrfermoace des msoniiss nationales, est calculé à pairtr de la fumrloe :

Prime lcaole d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CANV puor sa praite nanotlaie × (nombre de ptnios oebunts par la CANV puor son activité nationale/nombre de pntois théorique maximum)/nombre d'agents des scrveeis nationaux.

3.3. Dooinstpiiss particulières aiepbalpcls à cerntiaes catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même onasrimge des dpioonisstis particulières snot prévues puor les ciasses anyat puusrelis caesiss natenialos de rehtaenctamt :
??caisses d'assurance raetitre et de la santé au tiavarl ;
??caisses générales de sécurité sliaoce ;
??caisse de sécurité siloace de Mayotte.

3.3.1. Cisaess d'assurance rtiterae et de la santé au travail

Prime noatnilae d'intéressement (PNI) :

La pirme nnoliaate d'intéressement (PNI) des agtens des CSARAT est égale à la moynene pondérée de la pimre nialtanoe d'intéressement de la bcrnahe rtreaite et de la pmrie nnlotiaae d'intéressement de la bahcrne mladaie :
Prime nnatialoe d'intéressement de la CRAAST = (prime naiaolnte d'intéressement de la bhrnace rartiete × nomrbe d'agents de la bhcanre retraite) + (prime naoanilte d'intéressement de la bcrahne mdilaae × nmorbe d'agents de la bachrne maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Prime lcolae d'intéressement (PLI) :
Des dtsosoiipins agunoales à la prmie ntaianole d'intéressement snot miess en ?uvre puor la pimre loalce d'intéressement dnot le mtnnaot est égal à la menynoe pondérée de la pimre lclaoe d'intéressement de la bnacrhe riarttee et de la pimre lloace d'intéressement de la bhracne mldaiae :
Prime llcaoe d'intéressement de la csasie d'assurance rtertiae et de la santé au tariavl = (prime llaoce d'intéressement de la bnrhcae reaittre × nbrmoe d'agents de la bhrcane retraite) + (prime lacloe d'intéressement de la bcrahne midaale × nbomre d'agents de la barhnce maladie)/nombre d'agents de l'organisme.

Chaque oisrnamge nnaaiotl vrreesa à la CSAART une eevpopnle cnanodsreorpt au poiudrt du mtonant myeon de la prmie nlantiaoe d'intéressement et de la pmrie laolce d'intéressement par le normbe d'agents ralevent de sa branche.

3.3.2. Csiesas générales

Prime nalnaoite d'intéressement (PNI) :
La pirme ntnioalae d'intéressement des atnegs des cisseas générales est égale à la moenyne pondérée de la pmire nioltanae d'intéressement de la bncarhe retraite, de la pimre ntiolaane d'intéressement de la bhrcnae maailde et de la pimre niaotnale d'intéressement de la brnache recouvrement.

Prime natiaolne d'intéressement de la CSGS = (prime natlnoaie d'intéressement de la bhncrae retartie × nbomre d'agents de la brcanhe retraite) + (prime naaoltine d'intéressement de la bahncre maildae × nomrbe d'agents de la barhnce maladie) + (prime nliatonae d'intéressement de la bnahcre reecrnmevuot × nobmre d'agents de la bcharne recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Prime llcoae d'intéressement (PLI) :
Des dpntsiooiiss anloguaes à la pmrie nataoinle d'intéressement snot meiss en ?uvre puor la pirme lcaole d'intéressement dnot le mntnoat est égal à la mnoeyne pondérée de la pmrie lcaole d'intéressement de la banhcre retraite, de la pimre llcaoe d'intéressement de la bhcrane mialade et de la pirme lolcae d'intéressement de la bhrncae recouvrement.

Prime lacole d'intéressement de la CSGS = (prime llcoae d'intéressement de la banrche rtartiee × nmbore d'agents de la brahnce retraite) + (prime lcloae d'intéressement de la bhrance mdailae × nmbroe d'agents de la bnachre maladie) + (prime lcoale d'intéressement de la bcnrhae rneueceorvmt × nrbmoe d'agents de la bcranhe recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS.

Chaque omngriase nantaiol vresera à la CSGS une enpploeve crasonpedront au pidrout du monantt moeyn de la pimre nantiaole d'intéressement et de la prmie lacloe d'intéressement par le nrmboe d'agents renvalet de sa branche.

Les agtens de la CSGS rlenavet de la bnrache des entlxtaopis aoceirlgs rreoevcnt une pmrie iudeitnqe à cuex des atures atnges

de la CGSS.

Le fnniamcneet de cttee prmie srea assuré par cchnaue des brcenhas (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au ptraroa de lrues eecftfifs spécifiques.

3.3.3. Csisae de sécurité slcoaie de Mayotte

Prime nnltaoiae d'intéressement (PNI) :
La pirme noniltaae d'intéressement des antegs de la csasie de sécurité scloiae de Mtaoyte est égale à la monynee pondérée de la pmire nlaoiante d'intéressement de la bnrahce retraite, de la pmire natoilane d'intéressement de la bnrache maladie, de la pmire ntlaanoie d'intéressement de la bnrcahe reovcneeumrt et de la pirme naoltiane d'intéressement de la bahncre famille.

Prime naoliatne d'intéressement de la CSSM = (prime nntloaaie d'intéressement de la bnrhcae rritatee × nmbore d'agents de la bachnre retraite) + (prime nloaantie d'intéressement de la banhcre madaile × nrbmoe d'agents de la bnrache maladie) + (prime nanoailte d'intéressement de la bahrcne roercumvneet × nbmore d'agents de la bhrncae recouvrement) + (prime nntaliaoe d'intéressement de la branhce flilmae × nomrbe d'agents de la banchre famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Prime lcaole d'intéressement (PLI) :
Des dsoonstiipis aauelongs à la pimre naotanlie d'intéressement snot mises en ?uvre puor la prmie llaoce d'intéressement dnot le mnoatnt est égal à la mnyneoe pondérée de la prmie laolce d'intéressement de la brchane retraite, de la pmrie laolce d'intéressement de la banrche maladie, de la pimre loclae d'intéressement de la bhacrne rrecevoemnut et de la pmrie lacloe d'intéressement de la bncarhe famille.

Prime loalce d'intéressement de la CSSM = (prime loalce d'intéressement de la banchre reittrae × nbrmoe d'agents de la bnhcare retraite) + (prime loacle d'intéressement de la barhnce mldaaie × nbmore d'agents de la bnacrhe maladie) + (prime loclae d'intéressement de la bachnre ruoveeermcnt × norbme d'agents de la brnchae recouvrement) + (prime lcolae d'intéressement de la bnchare fllmaie × nbrmoe d'agents de la banrhce famille)/nombre d'agents de la CSSM.

Chaque ornmasige nintoaal vreersa à la CSSM une evnoeplpe crseodnanprot au pdoruit du mtonant myeon de la pmire ntloinaae d'intéressement et de la prmie llcaoe d'intéressement par le nmbroe d'agents rneelvat de sa branche.

Le fcimeannnet de ctete pmire srea assuré par cchunae des bharnecs (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au prratoa de leurs effftceis spécifiques.

3.3.4. Cissae nonlaiate d'assurance vieillesse

Prime nitlnaaoe d'intéressement (PNI) :
La prmie ntaainole d'intéressement qui srea versée aux agetns de la CANV srea calculée conformément aux dptiooniisss du ppgaahrrae 3.1.

Prime llcoae d'intéressement (PLI) :

Protocole d'accord du 1er août 2018 relatif à l'accompagnement des salariés mis à disposition au sein des juridictions sociales dans le cadre de la réforme dite justice du XXIe siècle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article - Préambule

Le présent accrod est cloncu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

La pmrie loclae d'intéressement des angets rnealvet des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales × (nombre de pitnos otnebus par la CNAV-IDF puor son activité régionale/nombre de pitons théorique maximum).

La pirme llacoe d'intéressement des agetns rvelenat des activités ntealniaos de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités nloinateas × (nombre de pnitos outbens par la CANV puor son activité nationale/nombre de pinots théorique maximum).

La pmire loclae d'intéressement versée à caqhue aengt de la CANV résulte de la menyone pondérée des piemrs lacloes d'intéressement = (prime loacle d'intéressement des anegts affectés aux activités régionales × nmobre d'agents rneealvt des activités régionales) + (prime llaoce d'intéressement des atgens reenalvt des activités nianoleats × nmbroe d'agents renvaelt des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

Article - Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Branche rttreiae intéressement 2018 (annexe 1)

Indicateurs et otejbifcs rtuenes puor la prenacfrome de la bnhcare (part nationale) et la porefanmcre des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Ile-de-France (part locale)

(Tableau non reproduit, cnlotsbulae en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruuqribe BO Cnvieotnon collective,**pages 144 à 145**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Intéressement : ideiruntcas des minoisss naatlneois de la CANV (part locale) (annexe 2)
Année 2018

(Tableau non reproduit, cstlouabnle en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruuqbire BO Cenvitoonn collective,**page 146**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

Branche rtetriae intéressement 2018 (annexe 3)

Indicateurs reteuns puor la meusre de la pemncrrofae de la CSS de Mttaoye (part locale)

(Tableau non reproduit, colnuablste en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rirubuqe BO Cnooevnitn collective,**page 147**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20180037_0000_0022.pdf/BOCC

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 12 de la loi du 18 nevrobme 2016 de moseodniiratn de la justcie du XIXe siècle a profondément réformé l'organisation joilniituledrnce du teitranemt des ceunnettoix de la sécurité sociale. Ainsi, en première instance, les jriciiutnods du ceotnteiunx général et du cnetounetix tueqihcne de la sécurité siacole snot supprimées et les citeetnounx transférés à des tnuruibax de gadrne istcanne spécialement désignés. Par aeluirls il est procédé à la répartition du ctoeenntiux rlvnaeet antulcelemet de la cuor ntaiolane de l'incapacité et de la trctaiioaifn de l'assurance des aitccdens du tvraial (CNITAAT) reeitnscemvept vres des curos d'appel spécialement désignées, puor ce qui ccronene le ceeonitntux de l'incapacité, et vres une cuor nlianaote compétente en peermir et dreiner rssreot puor ce qui ccrenone le ceteinntuox de la trtiaiafcoin de l'assurance des aietcdncs du travail.

Pour l'application de ces dispositions, l'ordonnance n° 2018-359 du 16 mai 2018 prévoit les mécanismes saaetturtis dérogatoires nécessaires aifn de pmeterrte aux salariés du régime général de

sécurité siacole détachés dnas les jniucdiorits aceemleltnut chargés des ciuontenetx de la sécurité sociale, d'une part, de cnnieuotr luer activité au sien des jdriuiocitns jruaeiiicds nmovllueeent compétentes à cteopmr du 1er jveniar 2019 et, d'autre part, d'intégrer de manière pérenne la communauté de trvaail de ces juridictions.

Pour autant, ces salariés, cleunorcelmetntat liés à un oarnimsge de sécurité sailoce du régime général, ceeronvsnt la possibilité de metrte fin à luer msie à doiotiispsn et de réintégrer les svrieces de luer ogsmnriae employeur.

Par ailleurs, les ditinisospos légales pertntmeet de proviruuse les suinttoais de msie à dpiiotssoin aevc le ministère de la justice.

Ainsi, les salariés qui ciienohaisrt de ne pas rinjreode les ectffiefs du ministère continuent, cmome précédemment, de bénéficier de l'ensemble des dospsiitnois conventionnelles.

Conscientes que ctete réforme puet entraîner puor les salariés concernés une évolution de luer cadre de taivarl et/ ou de lreus activités qui diot être accompagnée, les pateirs sagiraitnes ont souhaité astrsoir les dioitosinpss légales des gtrnaiaes ceonillonentnves suteivnas :

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
Le présent acrcod est conlcu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aocrcd s'applique aux salariés des orieasgnms du régime général de sécurité saolcie mis à dipssoition des tbuniurax des araffeis de sécurité siloace (TASS), des taiurubnx du ctntienoeux de l'incapacité (TCI) et de la cuor nanilatoe de l'incapacité et de la tacoifiiratn de l'assurance des aedcctins du tvaiarl (CNITAAT) au 1er jveainr 2019.

Article 2 - Rappel de la situation des salariés au 1er janvier 2019 résultant des dispositions légales
Le présent accrod est cnlocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'ordonnance du 16 mai 2018 psoe le pnrpiice de la pusoiture à cptemor du 1er jvnaeir 2019 de ctete msie à dsiioiotpsn auprès des pôles scauoix des taiubnurx de gdanre innastce ou le cas échéant des cuors d'appel qui anurot été spécialement désignés snas qu'il siot nécessaire de procéder à des atnnevas aux cvinotneons de msie à dotoipsiisn aueltcmenelt en cours.

Par ailleurs, ce même txtee crée, pdannet une durée de 3 ans à ctmoper du 1er jvanier 2020, des ruttemnerces enpceniexltos réservés aux salariés du régime général de sécurité sclioae exerçant lrues ftocoinns au sien des jctduirioins scoelias et sitoanuhat intégrer l'un des corps de frtniancooiens du ministère de la justice.

En tuot état de cause, les salariés mis à dsitsoipion de l'une des jidctuoirins précitées peunvet à tuot moenmt dneemadr la fin de luer msie à dsooptiisin et luer réintégration dnas luer orasingme employeur.

Article 3 - Garanties
Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Il est gnarati à l'ensemble des salariés etannrt dnas le champ d'application du présent accord que, dnas le cdrae du tfnrserat vres les tubriunax de grande isatcnne et crous d'appel spécialement désignés, auucn leccmiineent économique iniddvuiel n'interviendra, et que totue mobilité, à l'exception de cleels itidneus par les trrtafsens ernte jrcniitodius ou résultant de la dénonciation par l'une des petrias des ctnovniones de msie à disposition, s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, ttuoes les cuslaes de mobilité attachées au cntarot de taivral ne snot pas apbiplleacs à cttee occasion.

Il est également gatanri à ces salariés le meainitn de luer nievau de qfiouaacitiln et de rémunération.

De plus, puor les salariés chissainsot de réintégrer luer orsmignae employeur, il est systématiquement recherché un potse luer petmaetrnt de se rpecpoahrr de luer domicile, y crpoims par vioe de muaottin dnas un arute omangirse du régime général de sécurité sociale.

Titre II Accompagnement des salariés poursuivant leur activité au sein des pôles sociaux des juridictions judiciaires

Article 4 - Intégration au corps de fonctionnaire du ministère de la justice
Le présent aroccd est conclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié qui stuhoaie intégrer le ministère de la jtscuie bénéficie d'une itmoiornafn sur le sttuat des fonctionnaires, sur les différentes daets de crcuoons et sur le mneiitan de luer rémunération.

Article 5 - Poursuite des mises à disposition
Le présent acocrd est cloncu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié dnot la msie à dpoissiiton du ministère de la jutcise se piuusort après le 1er jvneiar 2019, et qui accetpe une mobilité fnclolenointe au sien de son pôle spécialisé de rattachement, bénéficie d'une pmire dnot le mtonant cponerrosd à :
? 1 demi-mois du salarie burt nmraol de l'emploi précédent en cas de cnneeaghmt d'emploi générique ;
? 1 mios du saarile burt nmoral de l'emploi précédent en cas de cmneneahgt de flmliae professionnelle.

Cette pirme est versée en une fios lros de sa pirse de fonction.

La mobilité finlctnnlooee au snes du présent arcltie est constatée par la cloinscoun d'un aanvnet au cnaotrt de trivaal initial.

Une itmnofioarn sur les ciidontons de taviral au sien des seciervs concernés du ministère de la jitcsue est assurée auprès du salarié.

Par ailleurs, aifn d'assurer la pérennité du lein etnre l'organisme epulmeoyr et le salarié mis à disposition, l'employeur prend ttoeus dtiposiosins ueilts aifn que ce dnreeir siot rdneu dtieanrtasie des iiomntarnfos générales cnrncenoat la vie de l'organisme.

Titre III Accompagnement des salariés réintégrant le régime général de sécurité sociale

Article 6 - Droit à la réintégration au sein de l'organisme employeur
Le présent arcocd est cncolu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

En cas de fin de msie à disposition, le salarié concerné est réintégré de doirt dnas son oasmrnige eypoluemr ou, lroqsue clea est possible, dnas un onigrasme lui pemttarnet de se rpahropcer de son domicile, qelule que siot la pirtae qui a sollicité cttee fin de msie à disposition.

Il en est de même, s'agissant des salariés souanihatt intégrer les

etfceiffs du ministère de la jctiuse dnas le crdae du rtmenueerct réservé, dnas l'hypothèse où ces dneierrs ne senieart pas titularisés à l'issue du ou des stage(s) prévu(s) à l'article 9 du décret du 16 mai 2018 ou s'ils shiueaoanitt rieenvr sur luer chiox aanvt la fin du (des) dit(s) stage(s).

En l'absence de taiistloaitrun au tmree du ou des stage(s) précité(s), l'organisme epelumoyr proospe au ministère de la justice, en aorccd aevc le salarié, que ce drneier siot de naeuovu mis à disposition.

6.1. Enrteneits d'information et d'orientation

Le salarié amené à réintégrer son oirgsamne eolupemyr bénéficie d'un eetinertn d'information et d'orientation aevc un rbsolesanpe du suecter des rseosrecus hamieuns de cet organisme.

L'information la puls complète lui est délivrée sur les possibilités d'évolution pooielssrnenlfe dnas l'organisme.

Les pnopristioos d'évolution ou de rveoenoisrcn prenosfnllsoeie formulées par le salarié snot recensées par la dioticren qui diot les étudier prioritairement.

En l'absence de suoihat d'évolution psfoliesonerlne émis par le salarié, ou dnas l'impossibilité d'y satisfaire, l'employeur froumle des popsioiotrns qui pnerott pnrrmeiiareiott sur un eopmli dnas l'organisme en lein aevc son emolpi aetucl et en rppoart aevc les compétences et qacualiftniios aesqiucs par le salarié.

Une ptpioosiron de pstoe est formulée par écrit, et communiquée au salarié par tuot meyon paerttemnt de riueillcer un accusé de réception.

La psopioiortn ctpromoe l'intitulé du poste, le leiu de traavil et le neiavu de ciaictiosafsln crrndoenapost au référentiel de l'emploi de l'organisme. La ncoiioftatin de cette pitoosripon rpeplale l'expression des shtiauos peoosennsrlfis formulés par l'intéressé, l'informe qu'il disopse de 1 mios à cotmepr de sa réception puor friae connaître sa décision. La réponse du salarié, siingnafit son arcocd ou son refus, est formulée par écrit. À défaut de réponse dnas ce délai, le salarié est réputé avoir accepté le rmpsoitninneeeot proposé.

Il est donné atce au salarié, par écrit, de sa décision exitcilpe ou iipmictle dnas un délai de 10 jours.

Pour le salarié qui accepte, eelcnpeitximt ou implicitement, la psrooipiton formulée, les muesres d'accompagnement à la prsie de ftinocons visées à l'article 6.2 du présent arcocd pvuenet aolrs être mises en ?uvre.

Le cas échéant, un entretien, qui se déroule dnas des cnitindoos iientqeuds au précédent, est organisé, aifn de ptrmertee de froelmur duex nueeollvs pspniitoroos tneant compte, dnas ttoue la mersue du possible, des sahoiuts du salarié.

Ces psopoiitrons snot communiquées par écrit au salarié, qui fiat part, également par écrit, et dnas les conodiints précédemment exposées, de sa position.

Après tiros postipoirons d'évolution pionolfslerense qui n'ont pu aboutir, un aanpcememoncgt RH, qui puet nnotammet cteorpomr un balin professionnel, ou un bailn de compétences, est oiomreibelagntt proposé à l'intéressé, qui puet canedenpt le refuser.

À chuqae étape, le salarié peut, à sa demande, se firae amcoecgpanr par un représentant du psernenol ou un représentant sacidynl de l'organisme.

À auucn moment, le rfeus d'une potpsiiroon par le salarié ne puet cridunoe à son lmecneeiinct économique individuel.

6.2. Meesurs d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions

En cas de rennnoepsimiotet dnas un elompi différent, le salarié concerné bénéficie, sur son tmpes de travail, de la foatmrion ilinitae ou complémentaire nécessaire à la tunee du neuvol emploi.

Le détail des anpccenmmaegtos proposés est notifié au salarié par écrit.

L'employeur enggae alors tuos les moenys budgétaires nécessaires à la fotramoin du salarié avec, si nécessaire, une dotaotin spécifique complémentaire au paln de firtmaoon cinontue initial.

Afin de ciiencolr au meuix une bonne auatoliitcrn ertne vie pnoleneslre et vie professionnelle, les fomritnoas organisées dnas les lcouax de l'organisme, ou dnas l'agglomération où ce dnireer est situé, snot privilégiées.

À tuot moment, le salarié puet bénéficier d'un bilan pnoserfisonel destiné à rrecheechr les atcoins de ftomairon complémentaires qui s'avéreraient nécessaires ou qui lui ptemtriaenert de préparer une rsivoeoencrn professionnelle.

6.3. Siutiaotn de caeehgmnnt d'emploi

Le salarié qui cahnge d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du manteiin de son niaveu de qactoaiiuilfn et de sa rémunération.

Ce cemnhgneat ne remet pas en cusae ses possibilités d'évolution plseflnrnieoose ultérieures.

6.4. Adie à la mutation

Afin de fcealtiir la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est covennu que les intéressés, qanud ils fnot atce de cdatadirune sur un pstoe déclaré vacant, bénéficient aiemoqtamtuunet d'un eitetrnen au nieavu de l'organisme appelant.

Article 7 - Mobilité fonctionnelle
Le présent arcocd est clnocu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié, réintégrant son oarngmsie employeur, qui apectce une mobilité fnoloitnlncee bénéficie d'une prmie dnot le mntnoat cprenrsood à :
? 1 demi-mois du srilaae burt nmroal de l'emploi précédent en cas de chngeenamt d'emploi générique ;
? 1 mios du sialare burt narmol de l'emploi précédent en cas de cgnehmneat de famlile professionnelle.

Cette pmrie est versée en une fios lros de sa prise de fonction.

Cet aoaccmmnpenget de la mobilité fnltnoeilncoe ne se culume pas aevc ceuli de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls froblavae s'appliquant.

Article 8 - Accompagnement des mobilités géographiques
Le présent aroccd est ccnolu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Lorsque la réintégration au sien de son orgmainse eeyoulmpr ou dnas un onrismgae puls porche de son dimoclie entraîne puor le salarié une mobilité géographique, ce denreir bénéficie des aavgtnaes snavtius :

8.1. Mobilité n'entraînant ni cnmeenhagt de dolimcie ni dbloue résidence

8.1.1. Réintégration à l'initiative du ministère de la juctise ou du salarié

Lorsque la mobilité est liée au terme de la msie à dsitioopsin du salarié, résultant de sa prrope ivaiitntie ou de cllee du ministère de la justice, et que le nuvoeau leiu de taarvil de ce deernir iduint une amoetgituann du tmpes de taerjt aller-retour, appréciée sur une bsae ocjvitbee (site inteernt de saiomutiln de transport), ernte le dliomice et le leiu htbieual de traiavl d'au monis 30 minutes, il bénéficie du remboursement, à la crghae de l'employeur :
? siot d'un ambeennnot à un mdoe de trsnpraot en cmoumn ceanronodsrpt au terjat ernte son dmlioice et son novaueu leiu de travail,
? siot des fiars engagés puor ses déplacements etnre son

dimolcie et son nevuoau leiu de travail, sur la bsae du motannt des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du pcolotore d'accord du 23 jiullet 2015 raieltf aux fairs de déplacements dnas les oamisrnegs du régime général de la sécurité sociale.

Cette pirse en crahge est assurée peanndt une durée de 18 mois, qui cruot à cmtoepr de la dtae de prsie des neoeuvlls fonctions.

En outre, si ctete mobilité entraîne un aelmlonengt de tejart enrte le dliocime et le noauveu leiu de tavrial hiabuetl de puls de 1 herue aller/retour ou 35 km, l'intéressé bénéficie d'une pmire de mobilité cosenrrdnopat à 2 mios de la rémunération btrue nmraloe du nueovl emploi.

8.1.2. Réintégration à l'initiative de l'organisme employeur

Lorsque le salarié est amené à réintégrer le régime général à l'initiative de son omgisarne employeur, et que son nouaveu leiu de tvriaal idniut une ataeigtumonn du temps de tjaert aller-retour, appréciée sur une bsae ojbcetive (site innretet de smoliaiutn de transport), etnre le dimolice et le leiu hbaetiul de tavrial d'au monis 30 minutes, il bénéficie d'une pirme de mobilité cronnsdapoert à 2 mios de la rémunération btrue noamrle du novuel elpomi aisni que du remboursement, à la carghe de l'employeur :
? siot d'un aonembennt à un mdoe de toapsrnrt en cumomn cnrdnsropaoet au terajt etnre son dicmloie et son nuevaou leiu de travail,
? siot des fairs engagés sur la bsae du mtoannt des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du potcroole d'accord du 23 jilluet 2015 realtif aux frias de déplacements dnas les oanrgiemss du régime général de la sécurité sociale.

Cette psrie en crhage est assurée pnneadt une durée de 18 mois, qui curot à cteopmr de la dtae de pirse des nleloveus fonctions.

8.2. Mobilité entraînant un cagnmhenet de domicile

Lorsque la mobilité entraîne un angelnoelmt de tajert etnre le dcoiilme et le neuvaou leiu de traavil hbtaeiul de puls de 1 huere aller/retour ou 35 km asnii qu'un cehnanegmt de domicile, l'intéressé bénéficie des aeaavgnts suvaitns :
? la pirme de mobilité est portée à 3 mios de la rémunération btrue nmaorle du nuovel eplmoi ;
? un crédit de 5 jruos ouvrés de congés eeleinpotcxns rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à pnrrede dnas les 2 mios précédant ou suanvit la réalisation efetcvife de la mobilité ;
? le rneummobesret des frias liés à la rrehehcce d'un logement, siot une psrie en crhage dnas le cdare des diossionitps ctlolnonenienves en vuuiger des fairs inhérents au vyagoe de ransinnecaosce (transport, hôtel, repas, dnas la lmiite de toris nuitées maximum) puor le salarié et son cjoinnot ou stuiotian assimilée, ainsi que puor ses eanntfs à charge. Les fairs d'agence afférents à la ltiacoon ou à l'achat de la nvuleloe résidence snot pirs en chgrae par le nveuol oirgamsne eulmepyor sur présentation de facture, à cucenrnorce d'un manntot mamuxim de 1 500 ? ;
? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rhcecerhe d'un logement, nmamnoett dnas le cadre de sa putliiqoe de cbnutoiriton à l'effort de coroisnuttcn empuloeyr ;
? le rmmnserobeeut puor le salarié et sa flmalie (conjoint ou sittoiuan assimilée et entfnas à charge) des fairs de tpoarnrst sur la bsae des dositsonipis clnoeelovitennns en vgeuiur ;
? la pisre en cagrhe intégrale des frais de déménagement aevc présentation préalable au rsuebenormmet de tiors devis à l'organisme preneur, qui nfioite par écrit au salarié concerné son accrod sur le devis le puls économique, le rebsermounmet s'effectuant sur présentation d'une faructe détaillée et acquittée ;
? les facilités nécessaires à l'insertion pnoesellsorinfe du cnjoinot (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, si le conjniot (ou assimilé) est salarié de l'institution, les ceassis nintaeolas étudient, aevc le councors des oenmgasirs de la région considérée, tetuos les possibilités d'un rassmleencet dnas un pstoe d'un neiavu équivalent ; si le cnonjoit (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi exsantit au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la dooiitpissn du cnonjiot (ou assimilé) une aassitcnse à la rerhehcce d'un emploi.

Ces agtnavaes snot également accordés, dès lros qu'il en rmieplt les conditions, au salarié aaynt bénéficié de l'indemnité de doulbe résidence visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dnas le cadre de sa mobilité.

8.3. Mobilité entraînant une dboule résidence

Le salarié qui du fiat de sa mobilité se tovrue placé en sitoaitun de double résidence, bénéficie d'une indemnité dnot le monnatt jnoiurelar cepnsorord pandent 3 mios à cueli de l'indemnité ceelnivltnoonne qui est sievre au sien des orsmgaeins du régime général de la sécurité slacoie puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de cleui d'une indemnité cdonenraprost à un déplacement obeinlgat à pnderre un raeps à l'extérieur.

À l'issue de ces 3 mois, le salarié qui rielmpt toourjus les conditions, bénéficie du rnremmbeuesot de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dnas la ltmiie de hiut cetns euors mensuels, pendant 15 mois.

Ce mnntaot est revalorisé au 1er jaeinvr de cuhqae année en fcitonon du tuax d'évolution aenlulne constaté de l'indice Iesne « hôtellerie y ciprmos posinen », ou de tuot idicne qui vaindeirt à s'y substituer, publié au beltilun mnuesel de statistiques.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du rmubomereesnt de ses frais de déplacement, sur la bsae des tfiras cinonvotennles en vgueuir dnas les osrgmaenis du régime général de la sécurité sociale, à rosian d'un tnsoprart aller-retour hdeodabmirae entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

Article 9 - Aide au travail à temps partiel
Le présent arccod est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cas où des salariés etrnnat dnas le chmap d'application du présent accord, âgés d'au mnois 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des sntiiouats visées à l'article 1er stiehuanot bénéficier d'une artoiituoasn de trvaail à tpmes partiel, qlluee que siot la durée hadrdaoeibme de travail, les ctsanoitois prnateolas et salalireas d'assurance vieillesse, y cmpoirs de rierttae complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un salaire à tmpes pieln jusqu'au départ à la retraite.

Les ctitsinaoos patronales, anisi que la prat de cntoiotisas sarlleaais coordprsneant au différentiel entre le monatnt des cinostotais calculées sur la bsae d'un taravil à tpems plein, et celels calculées sur la bsae du tivraal à tmeps partiel, snot pseris en crgahe par l'employeur.

Article 10 - Mobilité externe
Le présent aorccd est coclnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

10.1. Bilan de compétences et congé puor vdaioitlan des auqcis de l'expérience

Le salarié shntouaiat développer un preojt psfresonenoil bénéficie de pelin droit, à sa demande, d'un balin de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de viiladtoan des auicqs de l'expérience, il bénéficie d'un acmepcaognenmt de l'employeur qui lui dnone teotus les facilités nécessaires à la ciottnutoisn du dossier.

Les firas inhérents à ces aicnots ne snot pas à la cgahre du salarié.

10.2. Création ou rersipe d'entreprise

Le salarié pretuor d'un poejrt de création, ou de rerpsie d'entreprise, puet bénéficier d'un congé, ou d'une période de taivarl à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

La durée de ce congé, ou de ctete période de taarivl à temps partiel, ne puet excéder 3 ans.

Toutefois, par dérogation aux ditosopnisis du cdoe du travail, ce congé est oeruvt au salarié snas ciodinotn d'ancienneté et snas qu'il siot pblissoe de lui ooppesr un rfeus fondé sur une précédente dmednae de création ou de rpeirse d'entreprise inervnteue dnas les 3 ans précédents.

Le congé, ou la damende de tariavl à temps partiel, est de droit.

10.3. Mobilité vonlroatie sécurisée

Le salarié réintégrant le régime général qui le sitauhoe bénéficie, dnas les ctdnnooiis posées par le cdoe du travail, d'une période de mobilité vlinotaroe sécurisée aifn d'exercer une activité dnas une ature entreprise, au cours de lelqalue l'exécution de son cnartot de tiaravl est suspendue. La durée de ce congé ne puet excéder 3 ans.

Au puls trad à l'issue de ctete période, le salarié fiat prat de son soiuhat de mettre fin à son ctranot de travail, ou d'être réintégré dnas son organisme. Dnas ce dierenr cas, il reurvtoe de plein doirt son précédent emploi, ou un emlopi siilriame aotssri d'une qfuiocaiitlan et d'une rémunération au mnois équivalentes.

Ces dsiiontpsois s'appliquent qeul que siot le nbomre de salariés de l'organisme.

Titre IV Dispositions d'application

Article 11 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes
Le présent acocrd est ccnlou puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les dpoiniiossts du présent accord ne se cluemnut pas aevc les aaegvnats de même naurte ctunoens dnas d'autres teexts conventionnels.

En cas de doiniitpssos pnaotrt sur le même objet, la dotiisspoin la puls flaoravbe au salarié s'applique.

Article 12 - Communication sur l'accord
Le présent acrocd est ccolnu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

Protocole d'accord du 6 novembre 2018 relatif à la désignation du gestionnaire de l'épargne salariale pour les employés et cadres des organismes du régime général

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CDFT ,

Article 1er - Choix du gestionnaire des dispositifs d'épargne salariale
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Amundi est le nevuol ogsiramne gsoarenitine du paln d'épargne ieesrnttenpierrs et du paln d'épargne puor la rairtete cciloltef interentreprises.

À ce trtie il est chargé, par délégation de chauqe oigsnarme du régime général de sécurité sociale, de la tneue des copmets amdaisrfntitis des épargnants.

Article 2 - Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le ptorlcooe d'accord du 21 jiun 2017 rtaelif à la msie en pcale d'un paln d'épargne itriptrneeseerns dnas le régime général de sécurité scioale est modifié cmmoe siut :

1° ? Le cinquième alinéa du préambule est asnii rédigé :
« Andumi est l'organisme ganierontise du plan, chargé à ce titre, par délégation de cquahe oigrmasne du régime général de la tuene de rrigsete des cetpmos adrisiittmnfas des épargnants. »

2° ? Le dnreier alinéa de l'article 5 est anisi rédigé :
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Un emperxlaie du présent arcocd est rmeis à cuahqe salarié visé par les dossintipios de son alictre 1er.

Article 13 - Suivi de l'accord
Le présent acrcod est cconlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aorccd fiat l'objet d'un svuii annuel dnas le cdare de l'INC.

Ce suivi potre nnmotamet sur :
? le nbrome de salariés daenemrut mis à diostiispon et les ongemasris epyeulroms concernés ;
? le nrmobe de salariés anayt rijenot les effifcets du ministère de la jciutse ;
? le nbrome de salariés aanyt changé d'emploi ;
? le nobmre de salariés anyat exercé une mobilité géographique ;
? le nrmboe de salariés anyat exercé une mobilité feolcnnloitne ;
? le nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide au tiavarl à tmpes priteal prévue à l'article 9.

Article 14 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est clncou puor une durée déterminée jusqu'au 31 mras 2024.

Il enrte en apaciotplin suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas eggaeemnnt unilatéral de l'employeur.

Il puet être révisé dnas les coinntdois posées par le cdoe du travail.

« Il diot alros firae la daenmde auprès de l'organisme chargé de la gtseoin du ou des neuoauvx pnlas et en imoefnrr Amndui Teune de Cmptoes en précisant le nom et l'adresse de son noveul epmeolyur et de l'organisme chargé de la gestoin du ou des nevouaux plans. Ce tarrnfest entraîne la clôture du ctopme de l'épargnant au tirte du présent plan. »

3° ? Le deneirr alinéa de l'article 6 est anisi rédigé :
« Dès lros que l'organisme epeuoymlr en a informé Aumdni Teune de Compte, ces fiars ienmnocbt aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvement sur leurs avoirs. »

4° ? L'article 7 est asnii rédigé :
« Le FPCE Hmainus Diversifié Défensif Siilradoe est géré par Huiamns Gosietn d'Actif, dnot le siège saciol est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Moaflakf et le dépositaire est BNP Paiabrs Seicruteis Services, dnot le siège saiocl est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.
Tous les arutes FPCE du dpsoiitisf snot gérés par Aunmdi Asest Management, SAS dnot le siège scoial est situé au 90, blaruoevd Pasteur, 75015 Prias et ont puor dépositaire Cacies Bnak France, dnot le siège saocil est au 1-3, palce Valhubert, 75013 Paris.
L'ensemble des FPCE proposés dnas le cdrae du PEI ont puor teuenr de ctpmeos ceneavrtsruos de prtas Anmudi Tunee de Cepomts anyat son siège saoicl au 90, boruealvd Pasteur, 75015 Piars (adresse psaolte : 26956 Vnecale Ceedx 9). »

5° ? L'article 8 est asnii rédigé :
« La totalité des soemms versées dnas le paln snot investies, solen le cihox idiuvnedil de chuaqe épargnant, en prats ou dix millièmes de prat des FPCE satuivns labellisés par le comité iditsnarcenyl de l'épargne salariale.
? ? Amndui Laebl Monétaire ESR ?,
et/ ou ;
? ? Hnmaius Diversifié Défensif Slaiidroe ?,
et/ ou ;
? ? Anudmi Lbeal Eibrlique Siidlaore ESR ?,
et/ ou ;
? ? Admuni Leabl Dyqaunmie ESR ?,
et/ ou ;
? ? Aundmi Label Aotncis Erualnod ESR ?.
L'orientation de la giotsen et la coisotpomin du plrluteeiofe de cahcun des FPCE snot précisées à l'article ? Oetiirnaton de la

gosietn ? de son règlement.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet meofidir l'affectation de tuot ou ptriae de ses aivors ertne les FPCE précités.
La maiftdiiocon du cihox de pemnecalt est effectuée en liquidités et est snas iicncdnee sur la durée d'indisponibilité reatnst éventuellement à courir.
En aoicilapptn des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de coihx exprimé du bénéficiaire sur son chiox de peeaclmnt ou de vrseneemt de ses droits, les sommes concernées seornt ietnsievs en patrs du FPCE présentant le pofril d'investissement le mnois risqué (Amundi Label Monétaire ESR). »

6° ? Le quatrième alinéa de l'article 14 est aisni rédigé :
« Toute mitdiaooicfn srea portée à la cinnascnaose du proennsel de l'organisme employeur, l'Ucanss s'engageant à en inmeofrr snas délai par creiruor Audnmi Tenue de Comptes. »

Article 3 - Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le dnreier alinéa de l'article 12 du pltcorooe d'accord du 21 jiun 2017 ratleif à l'intéressement dnas les osmiegrans du régime général de sécurité sliacoe est anisi rédigé :

« À défaut, la prmie d'intéressement est affectée d'office au paln d'épargne interentreprises, conformément aux dspsiontiios du cdoe du travail. Les somems concernées sonert initevess en prat du FPCE présentant le pfoirl le puls sécurisé (Amundi Lebal Monétaire ESR ? F) en aptiioaplcn du polcortoe d'accord rtilaef au paln d'épargne interentreprises. »

Article 4 - Modification du protocole d'accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises dans le régime général de sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le proctoole d'accord du 13 février 2018 reliatf à la msie en pcale d'un paln d'épargne puor la rteriate cleictlof inerttenserpeirs dnas le régime général de sécurité sailoce est modifié cmome siut :

1° ? L'article 7 est anisi rédigé :
« Le FPCE Hmnauis Diversifié Défensif Sidlraoie et Haiunms Atinocs ISR snot gérés par Hmuanis Giotsen d'Actif, dnot le siège sioacl est situé au 139, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Molakaff et le dépositaire est BNP Pbarais Secirtiues Services, dnot le siège saciol est situé au 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.
Tous les areuts FPCE du ditsipoisf snot gérés par Amnudi Aesst Management, SAS dnot le siège soiacl est situé au 90, bvluoeard Pasteur, 75015 Pairs et ont puor dépositaire Ciecas Bnak France, dnot le siège scoail est au 1-3, pacle Valhubert, 75013 Paris.
L'ensemble des FPCE proposés dnas le cdare du PEI ont puor tneuer de cptmoes cnetsrurovaes de ptras Aunmdi Tunee de Cptemos aaynt son siège scioal au 90, bulreoavd Pasteur, 75015 Prias (adresse psolate : 26956 Vanlcee Ceedx 9). »

2° ? L'article 8 est aisni rédigé :
« La totalité des smmoes versées dnas le paln snot investies, solen le coihx ideudniivl de l'épargnant, en ptras ou dix millième de ptars des FPCE désignés ci-après.
L'épargnant csohiit d'affecter son épargne dnas l'un et/ ou l'autre des duex medos de gsotein svtinaus :
? la gotiesn pilotée, s'il stahioue bénéficier d'un mdoe de goseitn spécifiquement adapté à son hrozion de départ à la raiterte répondant aux coonniitds posées par les acritles L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du cdoe du taivral ;
et/ ou ;
? la gisteon libre, s'il maîtrise les mécanismes faineircns et préfère procéder lui-même au cihox d'investissement de son épargne.
L'épargnant puet détenir des ptras de FPCE dnas ces duex medos de gestion.

8.1. ? Gsetoin pilotée par glirle d'allocation

L'épargnant a la possibilité d'investir ses aviros dnas une grlile d'allocation dnot le profil est équilibré.

Les smmoes versées snot employées en ptras ou dix millième de ptras des différents FPCE suivants, citnosutant ltdaie glilre de désensibilisation :
? Amduni Laebl Monétaire ESR ;
? Amdnui Lebal Oiabtalgrie ESR ;
? Aunmdi Cvtcoiinons ESR.
La répartition ernte FPCE est réalisée, en fooctnin de l'horizon de paelmncet de l'épargnant au mneomt de son vremsenet et s'effectue etrne les gardens catégories d'actifs stvnaueis : actions, dnot le fdnos aiotcn PME, obltainoigs et monétaires.
Une désensibilisation teslmeriiltre est effectuée sleon le peocssrus décrit en axnene 3.
La comoiissmn de siruistoocpn perçue à l'entrée du FPCE receuver est à la craghe de l'épargnant.
Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant puet eceufeftr une micitfoaodin de son cihox de pmelcaent de tuot ou ptiare de ses aiovrs vres un ou pruelsius FPCE de la gtoisen libre. Les avoris arbitrés snot aorls isntives conformément à l'article 8.2 ci-après.
La mtofoiidcian du cihox de pnlcmeeat est effectuée en liquidités et est snas iinnecdce sur la durée d'indisponibilité resantt éventuellement à courir.
Par ailleurs, l'investissement dnas le FPCE receuevr dnone lieu, le cas échéant et conformément aux dpisstnooiis prévues ci-avant, à la pieotcrepn d'une ciossmomin de souscription.

8.2. ? Gestion libre

La totalité des smoems versées dnas le cadre de la gotesin lirbe snot investies, sleon le cohix inveiidudl de l'épargnant, en prats ou dix millième de parts des FPCE siuavtns labellisés par le comité inayetsrdcnil de l'épargne saallriae :
? ? Aunmdi Lebal Monétaire ESR ?,
et/ ou ;
? ? Himuans Diversifié Défensif Sidlriaoe ?,
et/ ou ;
? ? Adumni Laebl Euibrqile Sirlodaie ESR ?,
et/ ou ;
? ? Aumndi Lbeal Dqiynmaue ESR ?,
et/ ou ;
? ? Hniaums Atcions ISR ?.
La ciossmmoin de siptocoiursn perçue à l'entrée du FPCE rveeceur est à la carghe de l'épargnant.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mfdoiier l'affectation de tuot ou pitrae de ses aoirvs enrte les FPCE précités.
Au cuors de la période d'indisponibilité, il puet denmdaer le tfrreanst de tuot ou ptaire de ses aovris vres la gstioen pilotée. Les avoirs transférés snot alors iitsvens conformément à l'article 8.1 ci-avant.
La mdaiiofotcin du chiox de pcmleenat est effectuée en liquidités et est snas icnidcene sur la durée d'indisponibilité renastt éventuellement à courir.
Par ailleurs, l'investissement dnas le FPCE rvecueer donne lieu, le cas échéant et conformément aux dnsoiiistpos prévues ci avant, à la pprectoien d'une cmmoiiossn de souscription.

8.3. ? Ateiatfofcn par défaut des semmos versées au plan

Conformément à l'article L. 3334-11 du cdoe du travail, les vmeretsnes effectués dnas le paln à défaut de chiox eipixtlce de l'épargnant, snot affectés dnas le mécanisme de gsiteon pilotée du plan, en tnenat ctmpoe de la dtae proalbbe de départ à la riettare de l'épargnant. »

3° ? L'article 17.1 mafionidt le ptoolrcoe d'accord du 8 mras 2016 riatlef au cmotpe épargne tmeps est modifié. Au terme de l'article 4.4 du prtoolcoe d'accord du 8 mras 2016, il est ajouté un alinéa asnii rédigé
« À défaut de cihox exprimé par le bénéficiaire sur son choix de peemnclat de ses droits, les sommes concernées senrot ineestivs dnas le mdoe de gtesion pilotée conformément aux diisotsipons de l'article 8.3 du pcoroolte d'accord du 13 février 2018 ritealf à la msie en pclae d'un paln d'épargne puor la raterite cctelliof ipnsrnttrreeeeis dnas le régime général de sécurité sociale. »

4° ? Il est annexé au poctoorle d'accord du 13 février 2018 les dmcoeunts fniuagrt en annexe 3 du présent accord, présentant le pseousrcs de désensibilisation du mdoe de gtioesn pilotée.

Article 5 - Transfert collectif

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Conformément à l'article 1er du présent accord, la teune de

ctpome du paln d'épargne iseprreintrente confiée à Natixis, est transférée à Amdnui et la litse des FPCE canpsomot le paln est modifiée.

Conformément à la faculté oreuvte par l'article R. 3332-3 du cdoe du travail, les patiers sgiaraniets cnneenoinvt du tfnaersrt colleictf des aivros détenus par les salariés et aeicnns salariés dnas les fndos aeultcs vres les fndos nomneveeullt désignés dnot les caractéristiques snot identiques.

Il résulte de la criluciare interministérielle relaitve à l'épargne saillaare du 14 sptbeemre 2005 et au guide de l'épargne sliaaarle de jlielut 2014 que des caractéristiques iteunqides résultent des éléments stainvus :
? l'orientation de gestion, caractérisée par le nvaieu de pfirol de riusqe et de renneedmt figurant dnas le DICI, diot être équivalente (le poirfl de ruqsie pnoauvt tiooetufs être au nviaeu inférieur le puls proche) ;
? les frias miuxamm perçus devionт être ietnqiudes ou inférieurs, suaf si les seiagntairs en décident aemtuernt et en justifient.

Le procès-verbal de trfnsreat figure en aenxne 1.

Cette opération de tnersraft ptore sur la totalité des avoirs, delsoipnbis et indisponibles, que caquhe petorur de parts, salarié et acnein salarié, détient dnas les fodns d'origine. Elle srea réalisée snas frias (ni puor l'épargnant ni puor l'employeur) et srea snas inicndcee sur la durée de blcogae rstanet éventuellement à courir.

Article 6 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Le présent arcocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les ctnoiidons posées par le cdoe du travail.

Il entre en atocpaiplin suos réserve de son agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale. Il ne vuat en acuun cas eaemegnngt unilatéral de la prat de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

À la stuie de la stigarune du poocltroe d'accord du 13 février 2018 rlaitef à la msie en pacle d'un paln d'épargne puor la rtraiete ctcliolef interentreprises, les paiters srieaigatns ont souhaité procéder à une étude aifn de sélectionner le psratiteare en craghe de la gtosein de ce dispositif.

Afin d'offrir aux salariés une mleileure lisibilité des distiifopss d'épargne salrilaae mis en place et de fctiilear la getosin de ces ditfiissops par les organismes, eells ont fiat le choix de sélectionner un genioirtsnae uniuqe puor le paln d'épargne puor la riaetrte ctlolcief iretptnerresines et le paln d'épargne inptreitneresres issu du ptlroooce d'accord du 21 jiun 2017.

Dans ce cadre, et après études des offres proposées, eells snot cnneuoevs des dtspniosiois svantiues :

Annexes

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Annexe 1
Procès-verbal de tarrnefst collectif

Suite à l'appel d'offres porntat sur la geitosn des dsptisofiis d'épargne silaalare de l'Ucanss, la diecriton et les oiiatonarnsgs sicenalyds soussignées, ont, d'un cmoumn aocrcd décidé de procéder à un ceehamgnnt de société de gsieotn et de tneuer de cmetops asini qu'au trafsernt de l'intégralité des aiovrs des prourets de ptras au poirft des nveuuaox acteurs.

1.?Gestionnaires et acruets du dpissitoif d'épargne salariale

Les aviors snot aelcmtulneet détenus par Ntxiais Innesmevtt Marngeas Ineorintatanl en tnat que société de gestion, Cceias Bnak en tnat que dépositaire et Ntxiais Iregenaprnte en tnat que tneeur de ctpomes ctrseanvouer de parts.

Suite au transfert, ces aoirvs snerot gérés par :
Sociétés de gotisen :
Amundi Asest Management, 90, bouaevrld Pasteur, 75015 Paris.
Humanis Goeistn d'Actifs, 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92246 Maakflof Cedex.

Dépositaire :
Caceis Bank, 1-3, place Valhubert, 75013 Paris.
BNP Parbias Sitecuries Services, 9, rue du Débarcadère, 93500 Pantin.

Teneur de cetopms ctoavsreenur de prtas :
Amundi Tneue de Comptes, anyat son siège soaicl au 90, bvuelorad Pasteur, 75015 Piars et dnot l'adresse pltsaoe est 26956 Vlanece Cedex 9.

2.?Transfert des avoirs

Après aoivr pirs ccsasnaoinne de l'offre des guopers Andmui et Hauinms et des caractéristiques des sptuoprs de placement, les stireaigans de l'accord du PEI de l'Ucanss ont décidé de transférer les ariovs des prreouts de patrs salariés et aneincs salariés isuss du régime général de sécurité sliocae affectés au PEI, solen les modalités sueiantvs :

FCPE d'origine	FCPE de destination
IMPACT ISR MONÉTAIRE Calfiioctsiasn AMF : monétaire Échelle de rsuiqe (SRRI) : 1/7 Firas crutoans : 0,20 % (DICI en dtae du 1er octorbe 2018)	AMUNDI LBEAL MONÉTAIRE ESR ? F Caiaolctfsisin AMF : monétaire Échelle de rqisue (SRRI) : 1/7 Frias crtnouas : 0,21 % (DICI en dtae du 2 jeliult 2018)
IMPACT ISR RNNEEMEDT SIIRADOLE Ctosflasiciian AMF : ? Échelle de rqsuie (SRRI) : 3/7 Frias ctonaurs : 0,73 % (DICI en dtae du 1er ocrotbe 2018)	HUMANIS DFSIEIVIE DÉFENSIF SDILARIOE ? A Ciafcioltsisan AMF : ? Échelle de riquse (SRRI) : 3/7 Firas cnotuars : 0,86 % (DICI en dtae du 31 août 2018)
IMPACT ISR ÉQUILIBRE Cisasocfiailtn AMF : ? Échelle de risuqe (SRRI) : 4/7 Faris crunotas : 0,81 % (DICI en dtae du 1er obtrcoe 2018)	AMUNDI LBEAL ÉQUILIBRE ESR ? F Ciioliscfatasn AMF : ? Échelle de rqiuse (SRRI) : 4/7 Firas caonutrs : 0,45 % (DICI en dtae du 30 aivrl 2018)
IMPACT ISR CSRNCISOAE Catlifaiissocn AMF : ? Échelle de ruqsie (SRRI) : 5/7 Frais conrauts : 0,81 % (DICI en dtae du 1er oobrtce 2018)	AMUNDI LBAEL DNUMQYIAE ESR ? F Cilicaastsoifn AMF : ? Échelle de riuqse (SRRI) : 5/7 Frais coartnus : 0,60 % (DICI en dtae du 30 arvil 2018)

Les pcmanteles snot gérés par Anudmi Asset Mangeeamnt et Hnmaius Geisotn d'Actifs. Leurs dtumenocs d'informations cfels (DICI) snot annexés au règlement du paln et snot vlleaibsuasis et téléchargeables à pitarr du stie itenernt www.amundi-ee.com et www.epargne.humanis.com.

Les saarentgiis du présent procès-verbal ronnnseiacest aivor pirs cnnissaaocne de ces ductemons et aivor été informés des caractéristiques de pmeenclats proposés. Les signataires, après avoir examiné les peotrpcsus des FCPE, atcnecept les différences de taftiiaicorn des faris de gtosein etrne les fonds d'origine et de destination.

L'Ucanss a organisé à cet effet une cuatotsnioln auprès de ses senargaitis qui s'est teune le 23 ocorbte 2018. Ces drerenis ont rnedu un aivs foavlbare à l'issue cttee consultation.

Le taefsrnrt srea effectué, snas frais, en liquidités. La durée d'indisponibilité des aorvis rnaetst éventuellement à cuorir n'est pas resmie en casue par ctete opération de transfert. Les prurotes

de prats punrorot aetirrbr à tuot moment, tuot ou ptraie de lrues aivros ertne les différents placements. Cttee opération, qui prroua poretr sur les aorvis iosenniidblps ou disponibles, srea snas indenicce sur la durée d'indisponibilité rnasett éventuellement à courir.

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Annexe 2
Documents d'informations clés puor l'investisseur (DICI) des FPCE csmonopat le PEI et le PERCO

Protocole d'accord du 23 avril 2019 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; FNPOS CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le présent aoccrd s'applique aux salariés raenlvet de la cntnvooein ctecvliole naiantole de tiarval du 8 février 1957 du proeensnl des orinsegams de sécurité sociale.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le mnoantt de la paitiprctiaon de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,52 ?.

Avenant du 11 juin 2019 à l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de la sécurité sociale

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

En apaiclpotin de l'article 6 du plrcotooe d'accord du 21 jiun 2017, les piearts saraintiges cennovninet d'adopter les aenxnes tecuhenqis furnagit au présent accord.

Les nvleouels modalités de caclul de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à cetmpor de l'exercice 2019.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe tneuhqice de l'accord intéressement

Branche famille

Année 2019

1. Chmap d'application

Les oegsainmrs visés par ctete axnene snot :

(Annexe non reproduite, clstonbaule en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqubirue « Pitabiunocls oiffleclies » « Biluetnls oliifcfes des connnvoites ceiltvceols ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220018_0000_0007.pdf/BOCC

En vigueur non étendu en date du 6 nov. 2018

Annexe 3
Processus de désensibilisation de la goteisn pilotée

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le présent arccod est clocnu à durée indéterminée.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité scloiae et ne vuat en acuun cas eenmagengt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des ormaseigns du régime général de sécurité sociale.

Il se stisuutbe à totue disositopin ciellnntenvnooe cnriratoe qui poirraut etxiesr par ailleurs.

Les dotoisiinpss de ce pclorotoe etnrnet en vueigur au peemirr juor du mios sunaivt son agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2019

Le présent aorccd fxie le mnoantt de la pitipcritaaon poarntale des omegsnrais de sécurité sioclae à l'acquisition des titres-restaurant.

? les cssieas d'allocations faimalelis ;
? les uonnis immobilières dnot le pnernoesl est rattaché à une cisase d'allocations fimllaeais ;
? les fédérations et unoins de cessais d'allocations faiimelals ;
? les sircvees cnmuoms et mutualisés de CAF snas personnalité jduuiirqe ;
? les cretens de ruosercses ;
? la csaise nolaantie des acoliotalns familiales.

2. Msruee de la performance

Conformément aux peiniprcs de l'accord, les critères de pfcraneomre de la bchnare fallmie déterminant le ccuall de l'intéressement découlent des ojftbices fixés par la Cnvoeotinn d'objectifs et de gestion.

2.1. Iadnuecirts de la prat nltanioae d'intéressement

Les iriatnceuds associés à l'amélioration du service

Trois icridnuteas snot associés à l'amélioration du sriecve à l'allocataire :

Le délai meoyn de démarche des bénéficiaires de miimna suocaix dnas un délai inférieur à 14 jours. La ntoe affectée au ccaull de la pimre est dépendante du naievu atnitet sur cet indceutair :

Taux	Note
> 17 jours	0
> 15,5 juors ? 17 jours	2
> 14 jorus ? 15,5 jours	4
? 14 jours	5

Proportion des CAF anayt ateintt la clbie nontalaie de 17,5 jorus qui drvea être supérieure à 73 % :

Écart	Note
< 60 %	0
? 60 % < 65 %	2
? 65 % < 73 %	4
? 73 %	5

Taux de ludoiiiatqn autuqiomtae : otjcbief de 22 %. La ntoe affectée au cculal de la pirme est dépendante du nivaeu anettit sur cet ietunaidcr :

Taux	Note
< 19 %	0
? 19 % < 20,5 %	2
? 20,5 % < 22 %	4
? 22 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des rqisues et à la lttue conrte la fraude

Quatre itiunaerdcs snot associés aux ofcitbjes de maîtrise des rqseuis et de ltute cronte la faudre :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à patirr de la méthode du « danatiimng sur pièces » qui a été fixé à 233 368 contrôles puor l'année 2019. La ntoe affectée au cluacl de la pirme est dépendante du navieu atitnet au paln nitnaaol sur cet indicateur.

Taux	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le mtoannt des feuadrs détectées aevc un otjeicbf de 310 M?. La ntoe affectée au cacull de la pirme est dépendante du nivaeu anteitt au paln naoiatnl sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le tuax de reenvemcorut réel à 24 mios des iunds non fadluueurx aevc un otjebcif 2019 fixé à 86,6 %. La ntoe affectée au caulcl de la pmire est dépendante du neivau aetitnt sur cet iitdaecnur :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 ponit ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif aetintt ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de rqsiue résiduel métier qui a été fixé à 1,35 % puor 2019. La ntoe affectée au caulcl de la pmrie est dépendante du nvaeiu attient sur cet iatucndeir :

Écart aevc l'objectif	Note
> 0,15 point	0
> 0,05 pniot et ? 0,15 point	2
? 0,05 point	4
Objectif aintett ou dépassé	5

Indicateurs associés à la prmorancfee économique et au vleot sicaol du développement durable

Un iuncediatr est associé à l'objectif d'une porernacfme économique acucre :
? msie en ?uvre de la réforme de la pimre d'activité en 2019 :
?? intégration dnas le système d'information ;
?? ataapotidn des sproutps de geitosn et des dsifitospis de cimaoitnmoucn à dtntaseiion des pcilubs concernés, preataierns iisnlttеiotunns et aftcsaosiis ;
?? rsecpet des échéances des pmeiatnes aux bénéficiaires.

Un iedauitncr est associé à la pisre en cmotpe du velot eevnanrnnioemtl du développement dlarube :
? le tuax de réduction de la coinamtoomsn d'énergie corrigée aevc un obtecijf de diioumintn de 2 % par an.

Indicateurs associés au métier

Trois ieticnuards snot associés à l'objectif métier :
? déploiement de la viseron rénovée de monenfant.fr ;
? msie en ?uvre du rendez-vous des dotris aevc un otcbeijf de 250 000 rendez-vous en 2019 ;
? potromoin de l'offre de sveirce Apria :
?? friae connaître et vaeslroir l'ensemble de l'offre de siercve de l'Aripa : accès aux droits, roeevrumcnet et délivrance des tietrs exécutoires ;
?? rfneorecr le paaritearnt aevc les autorités jdiuaricies et les paaetrinres de la médiation fiamaille ;
?? veisalror le stie ienrentt Aripa.

Tableau de synthèse ? puor la prat noaaitnle :

(Tableau non reproduit, ctublsnlaoe en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbuiqrue BO Ceiotovnnn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

2.2 Icetdaiurns de la prat loclae d'intéressement

Pour les CAF, les uoinns immobilières et les fédérations

Les idceiuratns associés à l'amélioration du siecvre à l'allocataire

Trois icauntierds snot associés à l'atteinte des ojcfibets d'engagements de svirece :

L'atteinte de l'objectif du délai meoyn de démarche des psitnraotes légales dnas un délai inférieur fixé à chquae CAF puor 2019. La ntoe affectée au culcal de la pmrie est dépendante du neaviu atnitet sur cet inuctdaeir :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Le tuax d'appels téléphoniques traités, sanhcat que les résultats snot établis par ptaelau et affectés de façon égale à chacune des CAF de celui-ci lorsqu'il asruse la réponse téléphonique puor pureliuss organismes. Les pmrreeis mios de l'année fronet l'objet d'une neutralisation. La ntoe affectée au cclual de la pmrie est dépendante du naiveu anttiet sur cet ictanduier :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 82 %	2
? 82 % < 87,5 %	4
? 87,5 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax d'informations entatrnes par vieos dématérialisées hros preeaintras qui a été fixé à cauqhe csisae puor 2019. La ntoe affectée au cucall de la pmrie est dépendante du nieavu atintet sur cet iuecdiatnr :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 85 %	2

? 85 % < 100 %	4
100 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Sept iancritueds snot associés à l'objectif d'une mlluireee maîtrise des risueqs et à la lutte crnote la fdarue :

L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à ptiarr de la méthode du « dinnatmiag sur pièces » qui a été fixé à chauqe csisae en fociotnn de son niaevu de risuqe puor l'année 2019. La ntoe affectée au calucl de la pmrie est dépendante du niaevu atientt sur cet iceuntdiar :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
Objectif ateitnt ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de contrôle sur pacle qui a été fixé à cauhqe csiase puor 2019. La ntoe affectée au ccalul de la pimre est dépendante du naievu aienttt sur cet ieadtciunr :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 75 %	2
? 75 % < 100 %	4
Objectif attinet ou dépassé (y cimorps aevc rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif de qualité de la lituaidioqn (IQL0) qui a été fixé à chuqae cssaie puor l'année 2019. La ntoe affectée au culcal de la prmie est dépendante du nivaeu aentitt sur cet iiunecatdr :

Écart aevc l'objectif	Note
Non antttiee de la médiane N ? 1 et régression > 0,5	0
Non attneite de la médiane N ? 1 et régression ? 0,5	1
Non attinete de la médiane N ? 1 et piseosrrogn < 0,5	2
Non aienttte de la médiane N ? 1 et prseiroogsn ? 0,5	3
Atteinte de la médiane N ? 1 et régression	4
Atteinte de la médiane N ? 1 et acenbse de régression	5

Faire une rveue de pscouesrs puor le purossecs « Gérer les ponetastris légales et déléguées (PM21) » :
? ctompe rndeu de la revue de pocsresus ;
? paln d'actions associé.

L'atteinte de l'objectif « dintaamnig métier (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chuaqe csasie puor l'année 2019. La ntoe affectée au cclual de la pmrie est dépendante du nvaieu aitentt sur cet idtianucer :

Taux	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	1
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 95 %	3
? 95 % < 100 %	4
? 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax de rvuemncereot réel à 24 mios des idnus non fauruudlex qui a été fixé à cuhqae csaise puor l'année 2019. La ntoe affectée au clcaul de la pmrie est dépendante du neivau aeitntt sur cet iuadintecr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 pinot ? 1 point	1
> 0,6 pniot ? 0,8 point	2
> 0,3 ponit ? 0,6 point	3
? 0,3 point	4
Objectif atteint (y cimrops aevc rattrapage) ou dépassé ou médiane N ? 1 dépassée de 1,5 point	5

La vdiloitaan des cetopms lcuoax par l'agent cbptlamoe national. Selon l'opinion, le nrbmoe et l'importance des obsoeaitnrvs dnot la gdarotiaun est corimpse enrte 1 et 4, un socre est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme. Les obovnsarteis ptanrot sur des pnitos évalués par alrielus dnas l'intéressement n'entrent pas dnas le cluacl de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mreniue ne panvout pas à elle suele remtrete en csaue la vdoliaaitn des comptes	1
B	Observation sanivfiicitge ne poaunvt pas à elle sluee rtrmeete en csaue la vaoitlidan des comptes	2
C	Observation très siivingcifate ne panuvot pas à elle sluee rertmtee en csuae la vailtioadn des comptes	3
D	Observation très saftnvgiciiie puaovnt à elle seule rtremete en cause la vlitaiaodn des comptes	4

Score	Note
Validation snas rsirteitcon ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

Indicateurs associés à la prcnremaofe économique et au volet sicaol du développement durable

Quatre iaedirutcns snot associés à l'objectif d'une prencoafrme économique acruce :

L'établissement du schéma drtuieecr lcoal fmioranslat les ototeraiinns stratégiques RH nationales

Le tuax de formatoin des agents. La ntoe affectée au cacull de la pirme est dépendante du naeivu attient sur cet indicateur.

Taux	Note
< 50 %	0
? 50 % < 53 %	1
? 53 % < 56 %	2
? 56 % < 58 %	3
? 58 % < 60 %	4
? 60 %	5

La qualité de la prévision budgétaire des perniotatss de siecrve efncane calculée à patrir du roprapt etnre la prévision du mios de jluelit et d'octobre et la clôture budgétaire aevc un oetbicjf d'un écart < 3,5 % en 2019. La ntoe affectée au caucll de la pimre est dépendante du neiavu aenittt sur cet iienuacdtr :

Écart (prévision de juillet)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 4,5 %	1
< 4,5 % et ? 3,5 %	3
< 3,5 %	5

Écart (prévision d'octobre)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 4,5 %	1
< 4,5 % et ? 3,5 %	3
< 3,5 %	5

La ntoe toltae csepoorrnd à la menynoe des écarts des prévisions de jliulet et des prévisions d'octobre.

Le tuax de régularisation des pernttaisos de scireve enfance, calculé à paritr du rpoaprt ertne les données de clôture de l'année n et cllees de la réalisation fialne entraînant une régularisation sur l'année N + 1, aevc un ojitcebf d'un écart < 5 % en 2019.

Indicateur associé au métier

Le tuax de cteovrurue de l'échelon icnrtnemumaol (Métropole, EPCI, Communauté Urbaine?) par des CTG. Cahuqe CAF, en lein aevc la CNAF, a planifié, sur la période de la COG, une tojircerate anlleune aifn que la bcrnhae aettngie l'objectif de 85 % de la puiopoaltn cuvroete par une CTG en fin de COG. L'évaluation de l'indicateur ceroisnsta à cepomarr par CAF le nrobme d'habitants ctvruoes par une CTG prévu en 2019 et culei réalisé.

Tableau de synthèse ? puor les CAF :

(Tableau non reproduit, coubtnallse en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqruuibe BO Cvetioonnn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

Pour les CDR

Le rôle des crntees de rscroueses étant de prredne en crghae des fconnoits assurées par les caisses, les critères de pcnerrfoame les cnnoncraet pueenvt être assimilés à cuex des oeasnrgmis eux-mêmes.

Le cuclal de la prat lclaoe de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la pfraremcone monynee du réseau des CAF de la région CDR ;
? la sciaotsaiftn des CAF par rprpoat au CDR ;
? la réalisation de la fluleie de route.

Indicateur associé à la prfermocane du réseau des CAF

Dans la mesrue où l'une des ctbiutonrnios aduenttes de la prat des cernets de reosercuss est l'appui à la réalisation des oeiftbjcs loucax des CAF, cet iecanuidtr consreropd à la mneoyne des pnmfarerecos du réseau des ceasiss de la région.

Deux iniudteracs associés à la qualité de svciree du crtene de ressources

Le tuax de réalisation de la fluiele de rutoe aneunlle des ceentrs de ressources. La ntoe affectée au ccuall de la prmie est dépendante du nievau aetitnt sur cet iiaedutcnr :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris ernte 60 et 79 %	4
Compris etrne 50 et 59 %	3
Compris etnre 40 et 49 %	2
Compris enrte 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

Le nveaiu de ssacotatfiin des CAF sur l'offre de serivce de luer CDR. La ntoe affectée au cacull de la pirme est dépendante du niveau aniettt sur cet itdaenucir :

Taux	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Tableau de synthèse - puor les CDR :

(Tableau non reproduit, cntlsobalue en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqirbue BO Cnvoineotn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

Pour la CNAF

Le cacull de la prat lalcoe de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la preafrcnome mnoynee du réseau des CAF ;
? la capacité de la CANF à réaliser les gnadrs pterjos maeurjs définis dnas la COG ;
? la maîtrise des riequss inhérents à l'établissement pibluc ;
? la qualité de svciree du système d'information.

Indicateur associé à la pafrreonmce du réseau des CAF

Dans la mrusee où l'une des critnoiotunbs aettenuds de la prat de la casise noaalntie est l'appui à la réalisation des oecibfjts luoacx des CAF, cet ieacduintr crpenrosod à la menyone des pfeeocarrnms du réseau des caisses.

Indicateur associé à la capacité de la cassie niaotanle de meenr à bein les gdrnas potejrs mujares définis dnas la COG

La capacité du réseau des csseias à anrittede les otbfjeics de service, de maîtrise des rsuqies et de pcernrfomae économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la csaise notailane de mener à bein les gadrns prjetos majeurs.

Chaque année, le dirteucer général de la CANF fxie la litse des pejorts meurjas de l'exercice à venir. Puor cuhcan d'entre eux, l'objectif est atentit si le poerjt est mené à bein dnas les délais fixés et aevc la pciodruotn des lilberavs prévus initialement.

Si la ciodunte des pejrots reptscee ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à cchuan d'entre eux. La ntoe fnaile cosnrpreod à la mneynoe des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des rseuqis est l'atteinte des ojcibfets de crurvteoue des sécurités irtenomuaqfis par le réseau des CAF qui diot être d'au mnois 95 % (sur la bsae de la siiuatton des bennos prqaetuis oalgtbrieios après évaluation). La ntoe affectée au caulcl de la pmire est dépendante du niveau attient sur cet intieaducr :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Indicateurs associés à la qualité de scevire du système d'information

Deux itundaerics snot associés à l'atteinte des oejiftbcs d'engagements de sviecre :

Réduction du nrbmoe d'anomalies : ojcbtief d'une réduction de 15 % du vlomue de sxao en scotk ernte le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019. La ntoe affectée au cluacl de la pirme est dépendante du niveau aeinttt sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
> ? 10 %	0
? ? 10 % et > ? 12 %	2
? ? 12 % et > ? 15 %	4
? ? 15 %	5

Le tuax de disponibilité des acinltpaiops (front office, back-office, API) : portail bénéficiaires. La ntoe affectée au caucll de la prime est dépendante du niveau ateitnt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 93,5 %	0
? 93,5 % ? < 94,5 %	1
? 94,5 % ? < 95,5 %	2
? 95,5 % ? < 96,5 %	3
? 96,5 % ? < 97,5 %	4
? 97,5 %	5

Tableau de synthèse ? puor la CANF :

(Tableau non reproduit, csllbautnoe en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuurqbe BO Cotovneinn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

3. Modalités de msie en ?uvre

L'appréciation de la pnaferromce s'effectue sur la bsae d'une nootaitn établie en fitcnoon de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un oijcebtf est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf en ce qui cenrcone les cas où il est précisé que la notoiatn est progressive.

Une ntoe de pofmenarrce gaoblle est calculée à partir de l'ensemble des nteos attribuées en fotcinon de la pondération affectée :
? à caquhe critère ;
? à cqahue inutiacder puor cquahe critère.

3.1. Modalités de cacull de la prime invlldiudiee nationale

Le mtnnoat de la msase financière prévue puor la prat nitaanole d'intéressement (PNI) est distribué en fnctoion de la ntoe gbllaoe de prrmofcaene istnenoiltinulte sloen un barème poissrergf aevc un suiel de déclenchement lsquroe la ntoe de poearfcmnre aitnett 2,5.

Dotation PNI = (masse financière réservée à la PNI × ntoe de pfrceoamrne naialonte obtenue)/note de peofacrmrne mimuxam siot 5

La prat nnaotliae d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la bahrcne fmllaie sloen la fromlue snavtuie :
PNI = mssae financière affectée à la PNI/total des ETP éligibles de la branche

3.2. Modalités de cucall de la prime ilnudeidvile locale

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Le manntot de la mssae financière prévue puor la prat lolcae d'intéressement (PLI) est distribué en fcoiontn de la ntoe goballe de pmfercnorae de cqhuae caisse sloen un barème pssrerogif aevc un sueil de déclenchement lqsoure la ntoe de pcranorfeme anttiet 2,5.

PLI muxaimm = mssae financière réservée à la PLI/total des ETP éligibles de la branche

Le clcual de la prat laolce d'intéressement (PLI) de chqaue caisse se fiat arlos sleon la fourlme stvuiane :
PLI = (PLI mamixum × ntoe de pmfcenorare lolace obtenue)/note de pfreomcrnae mauimxm siot 5

Pour les CDR

Le vmesrneet de la prat lcolae d'intéressement des centers de rrcoesuess ivneteirnt dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5. Son mnnaott corseorpnd à la mnyonee des ptras lelaocs versées aux ceassis du périmètre du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le vneersemt de la prat llcaoe d'intéressement de la CANF invneietrt dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5. Son mnoantt est modulé selon les mêmes modalités que cleles appliquées aux CAF.

3.3. Dopoiistnsis particulières (facultatif)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe thuicqene de l'Institut 4.10

Exercice 2019

1. Camhp d'application

La présente axenne vsie l'Institut 4.10.

2. Modalités de caclul et feanicnemnt de l'intéressement

Le feaimcnennt de l'intéressement est assuré par les rrsseuoces prrpeos de l'institut.

Le mtnnaot mimauxm théorique de la prmie d'intéressement par ETP, puor la prat nitaolnae et puor la prat locale, srea déterminé par le rporapt ernte la msase nloiantae d'intéressement et le nmrboe d'ETP de l'institut éligibles seoln le ptrooocle d'accord.

Le mntonat réel de la pmire distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nilotaane et puor la prat locale, en miptuilalnt le monnatt mmxuiam théorique défini au précédent alinéa par le ceinofcfiet de praomefrnce résultant des pondérations et réalisations des iaucrentdis décrits au pniot 3.

3. Musree de la performance

Considérant que les msnsoiis dévolues à l'Institut 4.10 crncnoeout à la réalisation des oibtcefjs des bcraenhs et des ogernaimss du régime général ; qu'elles cocnerennt les salariés de l'institution ;

Considérant que l'institut est un atucer eseseitnl dnas la msie en ?uvre des oenorainttis stratégiques ntonaeails et locaels en matière de puqilotie de fartomoin ;

Considérant que l'institut diot asuresr une ofrfe de siercve de qualité répondant aux bnsoeis des becanrhs et des oaigsmrnes tuot en gsasanintrat une efinfeicce de sa gesotin ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gseiotn adinmatvtsriie assurée par l'institut dnas le cdrae de ses msnoisis ipmtcae les rlneioats enrte les oisgranmes et l'OPCA ;

Considérant que les données financières et pédagogiques raileevts à l'activité de l'institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses minossis en matière de piutiloeqs de footimran ;

La precfoarnme de l'institut diot se mrueesr au raergd de l'atteinte des oecibjtfs des différentes bachrens et d'indicateurs pnortat sur l'activité, la gestion, et la qualité de service.

3.1. Synthèse des iudiarcetns et de luer pondération

(Tableau non reproduit, cluablntsoe en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riqurbue BO Cvnteionon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

3.2. Cnieofifcet de prraenofmce de la prat nationale

Le cocfienfeit de poenfrmarce de la prat nnotiaale est égal à la myennoe pondérée par les ecfffteis des ccfefoieitns de poeercrfmnas des ptars ntloanieas de bcrnhae sloen la frolmue snivtaue :
Coefficient de prrmaofcene de la prat nnolaaite d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de pfaoemcrrne de la prat nltioaane de la bharnce rteatire × nmrboe d'agents de la bcrhane ritrteae + ceiiffeocnt de promafcrene de la prat nloinatae de la bcahrne miladae et antecdics du trivaal × nmobre d'agents de la bnahcre madilae et adceitcns du tirvaal + cnieceoffit de pmarfenorce de la prat naloniate de la brcanhe fmlilae × nborme

d'agents de la bnarche fimlale + cfeneiicoft de pcfarmenroe de la prat noitanlae de la barchne rrneoemuecvt × nbrmoe d'agents de la bcahnre recouvrement)/nombre ttaol d'agents des branches.

Le seiul de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les oetifbjcs de pnorrfcaeme de la prat nlnioatae à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mnanott de la prat naialonte srea nul.

3.3. Cfcieioneft de pmnarecorfe de la prat locale

Afin de meudlor le pdois des différents critères en foicontn de luer icprtamone dnas l'amélioration de la performance, le résultat otnbeu puor ccuhane des dnieoinmss de la ponrmcfaree et puor cqhuae iedutnacir fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1. Qualité de service. ? Neiavu de sttiicaofasn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de sfcoiitsaatn attribuée par les ciesass nentlioaas mrunaset la qualité de service

Si la cblie est attnetie (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cernsoprod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cripsmoe etnre le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en patorgcunee se cullace dnas une luqgioe de proportionnalité seoln la fmorlue suvnitae :
R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35.

Indicateur n° 2 : ntoe de siitaasctfon attribuée par les oagermniss mreusnat la qualité de l'offre de seicrve de l'institut

Si la clbie est atttniee (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cepsrnorod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est crsopmie etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pacgoerutne se ccaulle dnas une logiuqe de proportionnalité sloen la fomlrue sivtunae :
R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35.

Indicateur n° 3 : ntoe de scafisiotatn attribuée par les oesainmrgs munsaert la qualité de la gesoitn armitdsanivtie de l'institut

Si la clbie est atttniee (note supérieure ou égale à 7,60), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cponroresd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est ciomprse ertne le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pnregauctoe se ccallue dnas une lgoquie de proportionnalité sleon la fumlroe sntvaiue :
R = (n ? 7) × 65/0,6 + 35.

Indicateur n° 4 : ntoe de sitoacfsiatn attribuée par l'évaluation des sietiraags sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cblie est atttneie (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le siuel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cerosopnrd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cimprose ernte le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgouarncete se clclaue dnas une liuqgoe de proportionnalité soeln la folurme svtiunae :
R = (n ? 7) × 65 + 35.

3.3.2. Pnrrceoamfe économique et sociale

Indicateur n° 5 : crfifhe d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cblie est atttiene (chiffre d'affaires de 250 k ? ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à 150 k ?, qui censporrod à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : nbmroe de diipstsifos conçus dnas l'année icaulnnt de la foitoarmn ovretue et à dstniace (FOAD)

Cet idaiuncetr mesure le nbomre de diofitsspis ntoauinax conçus dnas l'année d'exercice et innlacut de la FOAD. Il pnred assui en cpmote les dpistisfois qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au crous de l'exercice puor y icrulne de la FOAD. Les sluies et les cibles snot les savniuts :

5 dstfiipoiss : 35 % de l'indicateur
6 dssifopiits : 65 % de l'indicateur
7 dfsioitpsis : 100 % de l'indicateur

Indicateur n° 7 : prrcnoaefme économique de l'institut

Si la clbie est attnteie (réduction du déficit de 35 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %.

Le siuel de déclenchement est fixé à 20 %, qui cnsrrooped à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : rcesept de la dtae de tsiosnmirasn de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être tssairnme à l'UCANSS au puls trad le 31 mai en 2018.

Indicateur n° 9 : tuax de bnails pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dpioifsstis de l'offre nationale

Ce tuax se cllacue sloen la fmolure svntauie : nborme de bnalis pédagogiques envoyés au 28 février 2019/nombre de diipfssitos de l'offre naniotlae déployés sur l'année 2018. Si la cbile est atteinte, l'objectif est rlepmi à 100 %. Le sieul de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, cpsnroreod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des bilans pédagogiques (T) est cmroips entre le siuel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgnoceurate se claulce dnas une lgoique de proportionnalité soeln la frolmue suivatne :
R = (T ? 80) × 65/20 + 35.

Le cifcifeonet de pecrromanfe de la prat llacoe ne dnnoe dorit au vemnesert de la pmrie iiuvdldienle lacole d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe tnqucheie de l'accord intéressement

Branche recouvrement

Année 2019

1. Cmahp d'application

La présente aennxe s'applique :
? aux 22 Uonins de renevmorceut des ciaioontsts de sécurité salocie et d'allocations flaieamlis (URSSAF) ;
? aux 4 caiesss générales de sécurité saoilce (CGSS) ;
? à la csaise de sécurité sioacle de Maottye (CSS) ;
? à la ciasse cumnmoe de sécurité sicolae de Lozère (CCSS) ;
? à l'agence ctnarele des ongrmaesis de sécurité soiclae (ACOSS).

2. Meruse de la performance

Les critères de pnfreoacmre de la bcnrhae rcuoreeemnvt snot iusss de la conenotivn d'objectifs et de gseiton 2018-2022 et des ctotrnas paellunrnius de geitson qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères porrnuot être révisés par anevnat pndnaet la période d'application du pctoorole d'intéressement, naomnmtet puor tiner compte des évolutions du réseau de la bacrnhe recouvrement.

2.1. Iuritanecds de la prat nnlaotiae d'intéressement

Le clacul s'effectue à prtair des résultats otunebs sur 10 iadeurticns représentatifs des gadrns aexs de la cnivtnooen d'objectifs et de gsotein 2018-2022

(Tableau non reproduit, clotlabunse en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rquuribe BO Cenvnotoin collective.)

htpts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0020. pdf

2.2. Itniuaedrcs de la prat lcoale d'intéressement

Le cucall s'effectue à priatr des résultats oubtens sur des ieadurntcis représentant les priorités de la convieotnn d'objectifs et de getosin et des caotnrts pnliunuerlas de gtiosen de cacuhn des organismes, à siovar :
? 9 iuetndacirs puor les USRSAF et la CCSSL ;
? 8 iuidnreatcs puor les CSGS ;
? 7 itaiceudrns puor la CSS de Matyote ;
? 7 idaetunrcis puor l'ACOSS.

2.2.1. Ircnaedutis de la prat lloace USSARF et de la CCSSL (*) (**)

(Tableau non reproduit, cubslanlote en lnige sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riuqrube BO Ctnniovoen collective.)

hptts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0020. pdf

(*) La CSCS de Lozère déléguant la getsion du recoevnuemrt à l'URSSAF Languedoc-Roussillon, la prat lcoale rervonceeumt de la CSCS et la prat lloace de l'URSSAF snot les mêmes.
(**) Puor la CSCS de Lozère, les dioissitnpos décrites ne s'appliquent que puor la prat romueeevncrt (voir paaarhgrpe sur les dsptnsiioios particulières).

2.2.2. Itaceiudnrs de la prat lcoale des CGSS

Pour les CGSS, les dinosstiipos décrites ne s'appliquent que puor la prat rnmuevcreoet (voir pagrphaare sur les dsnioiitopss particulières).

(Tableau non reproduit, cuosltlabne en lgine sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riqubrue BO Cnvnotieon collective.)

hptts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0020. pdf

2.2.3. Indutiearcs de la prat lcolae de la CSS Mayotte

Pour la CSS, les diisonotisps décrites ne s'appliquent que puor la prat rmeeuveorcnt (voir phragaarpe sur les doniipiotsss particulières).

(Tableau non reproduit, clstonalube en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rrbuique BO Ceoivtonnn collective.)

htpts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0020. pdf

2.2.4. Ianeritudcs de la prat lcloae ACOSS

(Tableau non reproduit, cbsultnaloe en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruubirqe BO Citnvooenn collective.)

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0020. pdf

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Modalités de cculal de la pirme iilvuelnddie nationale

Calcul du mnatont ntaonial distribué

Le motannt notniaal distribué au tirte de l'intéressement est obnteu en aplqiupant à la prat nnaoatlie de la msase naotnaile d'intéressement le cffcnieoiet naoaintl de performance.

Montant niaotnal distribué = cfcoienfiet noantial de pcrrmoenafe × prat noatalnie de la mssae niaantole d'intéressement

Calcul du cefinfieoct nniaaotl de performance

Pour cuhqae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en foicontn de la clbie et du suiel de déclenchement, soeln la folumre snvtuiae :
? en dsosues du sieul : % ;
? etrne la cilbe et le sieul : (Valeur de l'indicateur ? Seuil)/ (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la clibe : 100 %.

Chaque iiecduantr est doté d'une pondération ; le cfecofniiet nnioaatl de pmrrcaefnoe est égal à la mnnyeoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfoneificet ntaanoil de pmrrnafcoee ne dnone driot au venseermt de la pirme iedlilinduve ntolaiane d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la pmrie ivdueinldlie nationale

Le matnont ntionaal distribué est réparti uniformément etrne l'ensemble des salariés éligibles de la bchrane recouvrement.

Prime iuiddeilnlve nntaaolie = mnntoat nioaantl distribué/ nmorbe d'ETP éligibles

3.2. Modalités de cucall de la pmrie ilideviuldne locale

Calcul du maontnt loacl distribué

La mssae loclae d'intéressement d'un omaringse est pnorpitrllonoee à ses eifffetcs éligibles.

Masse loalce d'intéressement = prat laocle de la masse nnlaaotie d'intéressement x [ETP éligibles (organisme)/ ETP éligibles (branche)]

Chaque oisamngre reçoit un mantnot d'intéressement déterminé à patirr du cffeineoict lcaol de performance.

Montant laocl distribué = cfeniieocft de pfrocnarmee lacol × masse lcolae d'intéressement

Calcul du cfcoieifent lcaol de performance

Pour cuhqae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en footicnn de la cilbe et du seiul de déclenchement.
? en desosus du sieul : % ;
? etnre la cilbe et le sueil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil)/ (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cible : 100 %.

Le pnriicpe général arrêté est de rtneeir les ceilbs icsitrens dnas les crtanots pliunraeluns de gieston des omgeiarnss (« clbies CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces celbis CPG deenmuret puls faeolbvras que cleles prévues dnas la présente axnene technique. Dnas le cas contraire, les clbies prévues dnas la présente aexnne tcnqeuihe sorent appliquées puor le calcul.

Chaque iatnuicder est doté d'une pondération ; le cecinoeifft lcaol de pefrocmrane est égal à la mennyoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le ceincfofeit laocl de prnmeorafce ne dnone dorit au veesrment de la pmrie iedlviunilde llcoae d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la pimre ielnuilvidde lclaoe d'intéressement

Le mnanott loacl distribué est réparti uniformément etrne les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime idlunlviiede loalce = mnntoat local distribué/ nrombe ETP éligibles

3.3. Dionostspiis particulières

3.3.1. Cisases générales de sécurité saciloe (CGSS) et cssaie de sécurité scilaoe de Mtoyate (CSS)

Prime nlnoataie d'intéressement

La pirme ntaolaine des agetns des CSGS et CSS est égale à la mnyenoe pondérée par les etfifecfs de la pmire nniolaate de la barnhce retraite, de la pirme ntinloaae des bhecrans mdaliae et acdniects du tiarval et de la pmire nataniole de la bacnhre recouvrement.

Prime naonatile (CGSS) = [prime noaitlane (retraite) × nbmroe d'agents (retraite) + prmie nntoaiale (maladie et AT) × nobrme

d'agents (maladie et AT) + pirme ntaaionle (recouvrement) × nbrome d'agents (recouvrement)]/ nmrboe d'agents (CGSS)

Prime lacole d'intéressement

La prmie llacoe des aegnts des CSGS et CSS est égale à la mnoynee pondérée par les eieftffcs de la pirme llaoce de la bnhrace retraite, de la pmrie lcaole des bnacrhes maidale et adtneccis du tiaarvl et de la pmire loacle de la bharnce recouvrement.

Prime llcoae (CGSS) = [prime lcloae (retraite) × nmrobe d'agents (retraite) + pimre lcaole (maladie et AT) × normbe d'agents (maladie et AT) + prmie lolcae (recouvrement) × nmobre d'agents (recouvrement)]/ nmorbe d'agents (CGSS)

Chaque ogrsianme notiaanl vsree aux CSGS et à la CSS une eoveplpne crpoeonrndast au poudirt du mtanont moeyn de la pmrie d'intéressement naotanlie et de la pmrie d'intéressement llcoae par le nrmobe d'agents raelvent de sa branche.

Les aetgns reenlvat de la brchnae des exainttlpos aregoicls rreeconvt une pmire intqieude à cllee des atures agents.

Le feecaimnnnt de cette pimre est assuré par cuhance des bhcenars (recouvrement, maladie/ AT, retraite) au ptarroa de lures eeitffcfs respectifs.

3.3.2. Ciasse cnmmoue de sécurité scloiae de Lozère (CCSS)

Prime naltonaie d'intéressement

La pmrie nlotaaine des atengs de la CSCS de Lozère est égale à la meonnye pondérée par les eftcfifes de la prmie niatnlaoe de la brnhcae famille, de la pimre naoitnlae des bheanrcs mialade et atneccdis du tviraal et de la pirme nnlaaoite de la bharcne recouvrement.

Prime ntnaioale (CCSS) = [prime nntliaoae (famille) × nomrbe d'agents (famille) + pmrie natnloaie (maladie et AT) × norbme d'agents (maladie et AT) + pmire nioalatne (recouvrement) × nmbore d'agents (recouvrement)]/ nbrmoe d'agents (CCSS)

Prime llcoae d'intéressement

La pirme lcaole des angtes de la CSCS de Lozère est égale à la mnnyeoe pondérée par les eftifefcs de la pmire loalce de la bcarhne famille, de la pmrie lolcae des brhaencs maialde et aietccnds du tiraval et de la pirme lcloae de la bcanrhe recouvrement.

Prime llaoce (CCSS) = [prime llcoae (famille) × nmorbe d'agents (famille) + pmrie llocae (maladie et AT) × nobrme d'agents (maladie et AT) + prime lcaloe (recouvrement) × norbme d'agents (recouvrement)]/ nmobre d'agents (CCSS)

Chaque ognasimre natioanl vsere à la CSCS une eoepplvne canedrpoonsrt au piuordt du mnntoat moyen de la prime d'intéressement noalatnie et de la prime d'intéressement llacoe par le nombre d'agents raneelvt de sa branche.

Le fnecnanemit de cette prime est assuré par cncahue des bhrnecas (recouvrement, famille, maladie/ AT) au ptrroaa de lreus etffifces respectifs.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe tceuqihne de la bnhrace retraite

Intéressement 2019

1. Cahmp d'application de l'accord d'intéressement « bcarhne rtiearte »

L'accord d'intéressement de la bancrhe rriteate cnncoere tuos les oaesmrgnis aaynt en cgarhe la gtieson du rsuqie « Vslieleise » du régime général :
1.1. Les cisseas d'assurance ratitree et de la santé au tavairl (CARSAT).
1.2. Les caesiss générales de sécurité saicloe (CGSS).
1.3. La Csisae nnloiaate d'assurance vsiselliee puor sa ptiare régionale Île-de-France (CNAV en Île-de-France).
1.4. La Cisase naioltane d'assurance vseeiislle puor ses missoins niaealntos et les oiasrmgens rattachés à des CRSAAT (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces osaemgnirs snot considérés cmmoe fsnaait piarte intégrante de luer ciasse de rattachement.
1.5. La csaise de sécurité sailoce de Mayotte.

2. Msuree de la performance

2.1. Iuatcerdnis et otbjecfis ruetnes puor la penfmorcare de la brnhace (part nationale) et la pfcmaroenre des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

La muerse de la pfraeocnmre de la brcahne retraite, des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 21 icnrudeitas et des oejibctfs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence aevc cuex fgnaurit dnas les cntortas piullnunears de gestion. Les iireacdtnus rnuetes sur les 3 chpmas de poaemrncrfe snot les stiavuns (la ltise détaillée des iinetuardcs et des ocbijetfs est présentée en aennxe I) :

Thème « Proemarnfce économique et solcaie » (4 indicateurs)

1) Améliorer la productivité globale.
2) Réduire le coût de gestion.
3) Améliorer la poamrrcnefe sialcoe (taux de fraiomotn des collaborateurs).
4) Réduire la comoomnstian d'énergie.

Thème « Qualité de sericve » (14 indicateurs)

5) Tuax de desrisos dritos prpoers déposés au mions 4 mios aanvt la dtae de ponit de départ de la retraite.
6) Tuax de dseiosrs doirts pporres notifiés aanvt la dtae de pinot de départ de la retraite.
7) Tuax de dsserios dtoris dérives notifiés dnas les 4 mios suvanit le dépôt de la demande.
8) Tuax des réclamations traitées dnas les délais.
9) Tuax d'appels téléphoniques etnnrats abiuots (techniciens + SVI).
10) Tuax de croruiels traités dnas les délais.
11) Nobrme d'entretiens ioinoatrfmn rrietate (EIR).
12) Tuax de stiafctsiaon gllaboe des retraités.
13) Tuax de socifttaiasn par mdoe de contact.
14) Rsetnesi de la réitération : nbrome meyon de ccnottas par retraité (tous canaux).
15) Tuax de demdenas de rtriteae déposées en ligne.
16) Tuax de dneaemds d'aides iludveleinids traitées en 40 juors maximum.
17) Déploiement des dipoiifssts en fauevr de l'aménagement du lemngoet individuel.
18) Développement de la rnacaoenncisse réciproque des grepuos iso-ressources (GIR) : tuax de couverture.

Thème « Maîtrise des rsiuqes et lttue ctrone la frdaue » (3 indicateurs)

19) Améliorer la qualité des deorsiss mis en pnameiet (IQPR).
20) Mtnnaot des inuds flrauuudex et fiftuas constatés.
21) Moanntt des iudns ferluuadux et fauifts évités.

2.2. Icadtneuirs et oticebfjs rteneus puor la CANV puor ses msoiisns ntleaoians (intégrés à la prat locale)

La musree de pfoaermrnce de la CANV puor ses missonis naatinoels s'effectue à l'aide des 9 icrueandits siauvtns (la lstie détaillée des iuiecdrnats et des otfcijebs des seceivrs nionuatax est présentée en annexe II) :
1) Accroître le tuax d'accès des fmeems à des pteoss d'encadrement supérieur.
2) Améliorer le tuax de disponibilité des aopaicnptils (back-office, front office, proital assurés).
3) Réduire le tuax d'incidence financière (TIF).
4) Améliorer la productivité globale.
5) Réduire le coût unitaire.
6) Réduire les écarts de productivité ernte caisses.
7) Réduire le ratio de sucrfae uilte ntete par agent.
8) Otpiismer la maulsoattuiin des achats.
9) Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3. Ieudatcirns et ojfeitcbs renutes puor la CSS de Myttaoe (part

locale)

La mrseue de prnaemrcfoe de la CSS de Mytoate puor sa ptraie lacole s'effectue à l'aide des 12 iiarctnedus sanivuts (la litse détaillée des iuceaitdnrs et des oijeftcbs rteeuns puor la mserue de la paemrrfnoce de la CSS de Myttaoe est présentée en annexe III) :
1) Tuax de siotiasactfn gaoblle des retraités.
2) Tuax d'appels téléphoniques ernttans abtouis (techniciens + SVI).
3) Tuax de réclamations traitées dnas les délais.
4) Tuax de clrrouies traités dnas les délais.
5) Tuax de siaise des DDAS au 31 juillet.
6) Tuax de drseoiss dtiors poreprs notifiés dnas les 4 mios svnaiut le dépôt de la demande.
7) Tuax de dsseiros doirts dérives notifiés dnas les 4 mios svaunit le dépôt de la demande.
8) Tuax de ddmnaee d'aides ivuenlldiedis traitées en 40 jours maximum.
9) Déploiement des diiotisfpss en fvaeur de l'aménagement du loegment ivuddineil (nombre de bénéficiaires).
10) Paugncoetre des dsoirses APSA payés dnas le mios snuviat l'échéance due.
11) Tuax d'évolution de la cstoiaomnomn d'énergie.
12) Tuax de faomrtoin des collaborateurs.

2.4. Suleis de déclenchement du veermesnt des pmreis d'intéressement

À cuqahe icidetunar snot affectés un nbrome de ptonis aisni qu'une pondération présentés dnas les annexes.

Le seiul de déclenchement du vrseement de la « Pmire naaontlie d'intéressement » (PNI) et celui rilatef au vmenrseet de la « Pmire laloce d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du toatl des pnitos mesurables.

3. Modalités de msie en ?uvre de l'intéressement

3.1. Pimre natlianoe d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fnoction des pmecorferans de la banrhce sur les 21 irniuetadcs listés au pniot 2.1, suos réserve des disotnpsiois particulières alablpeicps aux atgnes des orsiaegnms anyat pesirluus csaseis naineotals de ratmteenhcat (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des iarctediuns est doté d'un coefficient, le maiumxm théorique de pitons puvnaot être réalisé est de 940 points.

Le siuel de déclenchement de la picoaaitrptin est fixé à 50 % des points, siot 470 points.

Le mntanot de la pmrie niaotalne d'intéressement srea calculé à patrir de la fluomre :

Prime ntloinaae d'intéressement = msase nnltoiaae d'intéressement × (nombre de ptnois obteuns par la branche/nombre de pitons théorique maximum)/nombre d'agents de la bhnarce retraite

3.2. Pmrie lcaole d'intéressement (PLI)

3.2.1. Puor les CARSATS, les CGSS, la CANV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La pirme lcloae est attribuée en ftnoiocn de la pceofmrnare des osmirngeas sur les idateiunrcs retenus dnas la prat laocle :
? puor les CARSAT, les CSGS et la CANV en Île-de-France : iratcuindes listés au pinot 2.1 ;
? puor la CSS de Mytoate : iiuearcntds listés au ponit 2.3.

La mssae d'intéressement réservée aux ornegamsis de la barhnce rtriaete visés est répartie ertne cauqhe osnagrmie au paorrta des eeffticfs rémunérés en équivalent tpmes plein de l'exercice précédent.

Pour la prat locale, le diiisoptsf est iqdetunie au mdoe de caulcl de la pimre ntnilaoae d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le matonnt de la pmire loacle d'intéressement est calculé à prtair de la folurme :

Prime lcolae d'intéressement = m

sse d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de ptions ountebs par la cisase puor ses ictdarienus régionaux/nombre de pitons théorique maximum)/nombre d'agents de l'organisme

3.2.2. Puor la CANV sur ses minsoiss nilanateos (cf. piont 1.4)

Chacun des iadrticenus est doté d'un coefficient, le miaxumm théorique de pnotis panovut être réalisé est de 410 points.

Le seuil de déclenchement de la pitaoiricatpn est fixé à 50 % des points, siot 205 points.

Le mtonant de la pirme lacole d'intéressement, qui crenoprsod à la pmonercafre des minosiss nationales, est calculé à piatrr de la furlome :

Prime lcolae d'intéressement = mssae d'intéressement réservée à la CANV puor sa piatre noaniltae × (nombre de pnitos otbuens par la CANV puor son activité nationale/nombre de ptnois théorique maximum)/nombre d'agents des sieevcrs nationaux

3.3. Dssopintiios particulières abappillecs à cieaertns catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ogasnrmie des dioipntisoss particulières snot prévues puor les cissaes aaynt prslueuis ceissas noelnaiats de rhetmaecnatt :
? ceassis d'assurance raietrte et de la santé au tiavral ;
? casiess générales de sécurité siolcae ;
? cisase de sécurité slcaioe de Mayotte.

3.3.1. Cessias d'assurance rttaerie et de la santé au travail

Prime nntaaloie d'intéressement (PNI) :

La pmrie naolniate d'intéressement (PNI) des anegts des CASART est égale à la mennoye pondérée de la pmire niatnoale d'intéressement de la bcrnahe raettrie et de la prmie niatalone d'intéressement de la bcnhare mdaaile :

Prime nilantaoe d'intéressement de la CASART = (prime ntoianale d'intéressement de la bcrhane rartitee × nborme d'agents de la bharnce retraite) + (prime nnloaaite d'intéressement de la bcrhnae mdaiale × nmobre d'agents de la bcnrhae maladie)/nombre d'agents de l'organisme

Prime lcaloe d'intéressement (PLI) :

Des doopsstiiins alnougeas à la pmire noalniate d'intéressement snot mseis en ?uvre puor la pmire lcaole d'intéressement dnot le motnnat est égal à la mneoyne pondérée de la prmie lcloae d'intéressement de la bancrhe ritetare et de la pirme lolace d'intéressement de la brahnce mildaae :

Prime lcaole d'intéressement de la casise d'assurance rtierate et de la santé au traaivl = (prime laocle d'intéressement de la bchrane rreattie × nobrme d'agents de la bchanre retraite) + (prime llocae d'intéressement de la bancrhe madiale × norbme d'agents de la bhrncae maladie)/nombre d'agents de l'organisme

Chaque orsiagmne nainotal vesrrea à la CAASRT une eploepvne crprsnoaendot au prudoit du mnotnat meoyn de la pimre nantaloie d'intéressement et de la prmie loalce d'intéressement par le nrmboe d'agents relanevt de sa branche.

3.3.2. Cesiass générales

Prime ntanailoe d'intéressement (PNI) :

La pimre nitnlaoae d'intéressement des agtens des csieass générales est égale à la mnenyoe pondérée de la pmrie natalinoe d'intéressement de la branche.
Retraite, de la pimre nnalioate d'intéressement de la brcahne mlaaide et de la pmrie nlanoitae d'intéressement de la bcahrne recouvrement.

Prime nnoalatie d'intéressement de la CSGS = (prime naotilnae d'intéressement de la bhracne rateitre × nobmre d'agents de la bacnhre retraite) + (prime ntlaoiane d'intéressement de la

bcanrhe madliae × nobrme d'agents de la brhcane maladie) + (prime nataniole d'intéressement de la bnrchae remenerovuct × nrobme d'agents de la bnarche recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS

Prime lcolae d'intéressement (PLI) :

Des donosptiiiss aeoulgans à la prmie nnitlaoae d'intéressement snot mseis en ?uvre puor la pmrie lcaole d'intéressement dnot le mntnoat est égal à la monenye pondérée de la pmrie llacoe d'intéressement de la bhcrnae retraite, de la pmrie lcloae d'intéressement de la branhce mdialae et de la pmire loacle d'intéressement de la bahrnce recouvrement.

Prime lacole d'intéressement de la CSGS = (prime llcaoe d'intéressement de la bnhacre raritete × nrbome d'agents de la bcarhne retraite) + (prime lcoale d'intéressement de la bchnare maaidle × norbme d'agents de la bahrnce maladie) + (prime lcoale d'intéressement de la barhnce revumoerecnt × nrmobe d'agents de la bnharce recouvrement)/nombre d'agents de la CGSS

Chaque oanrmgise ntaoanil vrseera à la CSGS une evppeolne cennpodarsort au poidurt du motnant myoen de la pimre nlanoaite d'intéressement et de la pmire lcoale d'intéressement par le norbme d'agents rlvaeent de sa branche.

Les ategns de la CSGS ranevelt de la bahnrce des etlpnxioats aogeclirs rrvneecot une pmrie iedinutqe à cuex des aeutrs agntes de la CGSS.

Le fnaneecnmit de ctete pirme srea assuré par cunhcae des bahrecns (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prroata de lerus efefcfits spécifiques.

3.3.3. Cassie de sécurité scolaie de Mayotte

Prime nntilaoae d'intéressement (PNI) :

La pirme nilotaane d'intéressement des angets de la cisase de sécurité slcoaie de Mottyae est égale à la mnneyoe pondérée de la pmire nlaioante d'intéressement de la bnarhce retraite, de la pirme niaanltoe d'intéressement de la bchanre maladie, de la prmie niaotalne d'intéressement de la bcrahne reomevrcenut et de la pimre noaltanie d'intéressement de la bhrance famille.

Prime ntoinalae d'intéressement de la CSSM = (prime nltnoiaae d'intéressement de la barhcne rrtetiae × nmrboe d'agents de la bnhrace retraite) + (prime ntailnaoe d'intéressement de la banhcre midalae × nmrboe d'agents de la brhcane maladie) + (prime nnloaaite d'intéressement de la bcrnhae rmverocneuet × nrombe d'agents de la bhcarne recouvrement) + (prime naoialnte d'intéressement de la bahncre fialmle × nbrome d'agents de la bachrne famille)/nombre d'agents de la CSSM

Prime lclaoe d'intéressement (PLI) :

Des dsoistiinops aolenagus à la pmrie natainloe d'intéressement snot miess en ?uvre puor la pirme llcoae d'intéressement dnot le mnntaot est égal à la mnoeyne pondérée de la pmire loclae d'intéressement de la bnharce retraite, de la prmie llacoe d'intéressement de la brnache maladie, de la prmie lacole d'intéressement de la brahnce rernecevuomt et de la pimre lcloae d'intéressement de la banhcre famille.

Prime lacole d'intéressement de la CSSM = (prime llocae d'intéressement de la banrhce reitrate × nrbome d'agents de la brnhace retraite) + (prime lcolae d'intéressement de la brhcane maldiae × nobrme d'agents de la bnharce maladie) + (prime loacle d'intéressement de la brcahne rmeernoevuct × nbrmoe d'agents de la bhacrne recouvrement) + (prime laloce d'intéressement de la brhcane flimlae × nmrboe d'agents de la bhrance famille)/nombre d'agents de la CSSM

Chaque osirngame nniataol verrsea à la CSSM une envppeloe cornpredoasnt au pudirot du matnont moyen de la pmire nltanioae d'intéressement et de la prmie llacoe d'intéressement par le nbrmoe d'agents renevalt de sa branche.

Le fnimneecant de cttee pimre srea assuré par cchaune des bcnhares (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au potrara de lrues eftffices spécifiques.

3.3.4 Caisse ntoalinae d'assurance vieillesse

Prime nailonate d'intéressement (PNI) :

La pmrie ntalanioe d'intéressement qui srea versée aux aegnts de la CANV srea calculée conformément aux dnospistiois du praprgaahe 3.1.

Prime llaoce d'intéressement (PLI) :

La pirme lclaoe d'intéressement des ategns rnavelet des activités régionales est égale à la mssae d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales × (nombre de ptions otnbues par la CNAV-IDF puor ses activités régionales/nombre de pnoits théoriques maximum).

La prmie llaoce d'intéressement des aetgns rveenalt des activités noaatniles de la CANV est égale à la mssae d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités neanltaios × (nombre de piotns ontuebs par la CANV puor ses activités nationales/nombre de poitns théoriques maximum).

La pirme llaoce d'intéressement versée à chauqe agnet de la CANV résulte de la moenyne pondérée des peimrs llceaos d'intéressement = (prime lcaole d'intéressement des aentgs affectés aux activités régionales × nrobme d'agents rvnleaet des activités régionales) + (prime lalcoe d'intéressement des agetns ranlevet des activités nnaleitaos × normbe d'agents raenevlt des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe tchqeinue de l'accord intéressement UCANSS

Année 2019

1. Camhp d'application

La présente anenxe vsie l'UNCASS.

2. Mrseue de la performance

Pour la prat nlaoiante : considérant que les minoisss dévolues à l'UCANSS se snueitt au naievu du régime général dnas son elmbsene et connneerct les oinaesrgms et les salariés qlulee que siot la branche, il est constaté que l'UCANSS conocurt dnas l'accomplissement de ses monissis à l'atteinte des otbcfiejs de cchunae des branches.

Compte tneu de ces éléments, la meruse de la prnarfecome de l'UCANSS est icbiianslsode de cllee effectuée au naievu de ccuhnae des bnehcars : en conséquence le neivau de la pcfnaeorrme de l'UCANSS puor la prat natoanile est déterminé par référence à la myennoe des différents nvaeiux d'atteinte des obcjetifs de branche.

Pour la prat lloace : considérant les activités de scivere déployées par l'UCANSS en dcoeriitn de ses partenaires, des iteidrnacus spécifiques snot rentues destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1. Icidtranues de la prat ntiloaane d'intéressement

L'UCANSS n'a pas d'indicateur au naeviu national. Celle-ci résulte de la mynoene des différents nieavux d'atteinte des oifetbcjs des branches.

Les iuiaetnrcds de la prat lcloae d'intéressement

Liste des inarecutdis par thème aevc moneitn des nuveauox iriantdeucs (en gras) et inietrudcas supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

(Tableaux non reproduits, cnutlbelaoss en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruibrque BO Cvntooienn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

(à dlieupqur seoln les différentes catégories d'organismes eratnnt

dnas le cmhap d'application de l'annexe)

3. Modalités de msie en ?uvre

3.1. Modalités de ccalul de la pimre ivlddieuilne nationale

La pmire nitaanole d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la menynoe pondérée par les eftfefcis des coeeitfnifcs de prcfroaemne des perims noaeantils de bcahnre (maladie et atnecdcis du travail, recouvrement, famille, retraite) seoln la frmoule siutnave :

Coefficient de pamrenrocfe de la pmrie nalantioe d'intéressement de l'UCANSS = (coefficient de ponmarrfcee de la prat nnaatiole de la bnhacre rearttie × norbme d'agents de la bnharce ritrteae + cfiicfeneot de perafronmce de la prat noiaatnle de la bcnhare de la bchnrae maailde et actceidns du tiaavrl × nobrme d'agents de la bhcarne maildae et aedntccis du tavairl + cefionecfit de pferaocrmne de la prat ninltaoae de la bcnahre falilme × nmorbe d'agents de la bcrahne flialme + ceioffecint de pfarmneorce de la prat nantaoile de la bcrhane rermncuoeevt × nbrmoe d'agents de la bnacrhe recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2. Modalités de calcul de la prmie ivldeinudlie locale

La pimre lcolae d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 15 indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe I

Branche rtriatee : Intéressement 2019

Indicateurs et oijbetfcs rteneus puor la pfrneacmore de la brachne (part nationale) et la pafcnroerme des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

(Tableaux non reproduits, cuslebtanlos en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqrubie BO Cnoienotvn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe II

Intéressement : itneraduics des mssiinos ntlonaeais de la CANV (part locale)

Année 2019

(Tableau non reproduit, cnbuotsalle en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbqiruue BO Cneinovton collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe III

Branche rreattie : intéressement 2019

Indicateurs rtnuees puor la msreue de la penoacfmrre de la CSS de Mayotte (part locale)

(Tableau non reproduit, clauonstble en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruqiube BO Cvoetoninn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0020.pdf

Protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT ; FEC FO ; SNFOCOS,

Article - Préambule

Ce pcotoolre d'accord prnerda fin de pieln driot le 7 ocbotre 2021, et cresesa de prudroie tuot efeft à ctete date. Il n'est pas relaoveubnle par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 22 août 2019

Le prcoolote d'accord du 28 jiun 2016 raltief au crontat de génération puor les oaengsrmis de mions de 300 salariés cesse de s'appliquer le 31 août 2019.

Dans l'attente d'une renégociation globale des egannemgtes en matière de responsabilité silaoce des eriretsenps aux tmrees du polcootre d'accord du 28 jiun 2016 rtliaef à la pomoiortn de la diversité et de l'égalité des checnas qui cesesra de puidrore ses effets le 7 otcrboe 2021, les ptaeirs coeninevnnt d'assurer la continuité des msereus vanist à l'aménagement des fnis de carrière.

Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le présent acrcod vsie à topnserasr dnas le carde cnvotneionnel les ontranoeiits iusses de la loi du 5 srbmteepe 2018 qui a netoamnmt supprimé le congé idiunvidel de fmarooitn et tneu cpmtoe de la ssprsiopeun du diort inidediuvl à la formation. Il a nneomamtt voaitocn à réaffirmer la pluqtoiie de développement de la footrmain poreenslinsolfe cntinoue en précisant son fnnceinamet aifn de maneiitnr un accès élevé à la fromiaotn des salariés et perrmttee ansii aux ogsirmenas de répondre aux eunjex emplois-métiers-compétences au sien des réseaux. Il s'inscrit également dnas les oonaiitretns de la loi du 5 smbpreete 2018 aifn de rcfrenoer le rruecos à l'alternance, la ciotstcrnuon de puroarcs psfineloroness et l'élaboration de pojrtes iiliendduvs d'évolution professionnelle.

Au sien du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 oobrcte 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la cioiboutrtnn cnionetnvoelnle supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le pootolcre d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière pnfoinlossrelee puor le rncahmteeatt de la bchnrae pfnioeorleslsne à un opérateur de compétences (OPCO).

Les petreraains siaoucx rnallepept que les eleypormus deovnit villeer à un égal accès à la fartoomin puor les fmmees et puor les hmeoms et prévenir ttoue fmore de dscmotiinariin dnas la msie en ?uvre de la pqiioulte de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la pisre en ctmope des ejunex de la ftarimoon perlesfoonisnle et rpplealent luer acmhneattet à l'accès des salariés aux différents diioispftss

d'accompagnement et de friomaton existants.

Les opérateurs itunonstiiletns que snot l'Institut 4.10 et l'École nlaianote supérieure de sécurité siclaoe citneutosnt un véritable aotut puor le régime général.

Les petranreais suicoax s'accordent sur l'importance de ces opérateurs puor agocpenmcar au muiex les salariés de l'institution dnas le mntiaien et l'évolution de lreus compétences et qaitalionfuics tuot au lnog de luer vie professionnelle. La ptiuiloqe vuolue par les pnirteearas suoicax a voociatn à s'appuyer en priorité sur lerus offres, gartnae d'une proximité au bénéfice des salariés et de lerus employeurs.

Article 1er - Titre Ier Le pilotage paritaire de la politique de formation

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

En complément de ses missions, la CFPENP définit les priorités de feneicnamnt au trtie des fdons mutualisés (légaux et conventionnels) en s'appuyant sur les oaoiennrtits générales en matière de fiamotron présentées par les cesiass nliteoaans et l'UCANSS.

Elle détermine les nuivaex de prsie en cahrge des dstifpiisos de l'alternance, nmenomtat des ctnotras de professionnalisation, d'apprentissage et du ditiospsif de pmirotoon ou de roivnrsecoen par l'alternance (Pro-A). À cet égard, elle fxie les coûts des fmtaoornis revlenat de l'alternance asnii que les modalités éventuelles de pirse en cgarhe de la rémunération des stagiaires.

Titre II Développement de l'alternance

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Les prteeniaras siuoacx reappellnt luer ateaehctmnt aux fimroantos en araenctlne qui ctnueosntit un otiul privilégié de la pquliiote de ctaciefiirotn de la branche. Les disopisoitns du présent ttrie vniset à faeviosrr la msie en ?uvre des différents doipsitsfis existants.

Article 2 - Recours à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

2.1. Ojbet de la Pro-A

La Pro-A a puor obejt de ptrmteree au salarié de cahgenr de métier ou de pooeifrssn ou de bénéficier d'une pomotrion plososeflrnniee par l'obtention d'une criiectoatifn ploenfeorsnlsie en alternance.

Le catornt de tiavral du salarié fiat l'objet d'un aevnant qui précise la durée et l'objet de la reeovirscnon ou de la pmroiootn par alternance.

2.2. Définition des qofliaicunatis accessibles

En aicopatlpin des dostiinispos légales, la Pro-A premet l'accès à une ciitaoretfcin prnfosioeellsne fniugrat sur une litse définie par la bnhace professionnelle.

Elle peemrt de sivrue des atnicos de vaadlitoin des acquis et de l'expérience et puet ptrtemree l'acquisition du scloe de cananesncsios et de compétences.

La lsite des cniratiotfceis pllesfnornsieeos éligibles à la Pro-A frguie en annexe. Elle penrd en cotmpe les critères légaux, les aticinaonitps de moiuattns de l'activité et le rquise d'obsolescence des compétences des salariés.

Le dptsiisiof de Pro-A puet s'articuler aevc d'autres dtpifsoiiss en cas de faoomirtn excédant la durée des duex années.

2.3. Bénéficiaires concernés

La Pro-A ceconrne les salariés en caonrtt à durée indéterminée et les salariés bénéficiaires d'un cntroat uinuqe d'insertion à durée indéterminée, naemtonmt les salariés dnot la quilociiaaftn est ifiaftunssne au rgaerd de l'évolution des tgnchooeiles ou de l'organisation du traiavl ansii que les salariés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés n'ayant pas atentit un nieavu de qolfiaciuaitn sanctionné par une ctrciiieafotn poeslnlferonsie enregistrée au RCNP et csndroerapnot au grdae de la licence.

2.4. Durée et nrtaue de l'avenant

Le dsiptiosif Pro-A s'étend sur une durée cmripose etrne 6 et 12 mois.

Toutefois, dnas le crade fixé par le cdoe du travail, cette durée puet être portée jusqu'à 36 mios puor :
? les pesorenns âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second clcye de l'enseignement sriaodnece et qui ne snot pas tireautils d'un diplôme de l'enseignement tcoieghlqonue ou peoninserofsl ;
?*les psoenenrs âgées de 16 à 25 ans révolus et les druandemes d'emploi âgés de 26 ans et puls icitnress dupeis puls de 1 an sur la ltise des dunemardes d'emploi définie à l'*article L. 5411-1 du cdoe du taiavrl (1);
? les bénéficiaires du rnveeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux auldets handicapés ou aux proensens aanyt bénéficié d'un cnoratt uqinue d'insertion.

La durée de l'action de paorsinoesaisiltfnon puet être allongée jusqu'à 24 mios lqosrue la nturae des qiauicifotanls pselennflosoreis visées l'exige, nmonatmet puor peetrrtme au salarié de préparer une qaaliuticofin renuncoe par la branche, un diplôme ou un ttire enregistré dnas le répertoire naniaotl des cteornfatiicis professionnelles, en lein drecit aevc les métiers et elpimos des orsnaiegms de sécurité sociale.

2.5. Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les anctois de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ansii que les eeemngtiensns généraux, pseielofonrsns et thoqngeuoelcis snot d'une durée au moins égale à 15 % de la durée de la certification, snas être inférieure à 150 heures. Cette durée puet être portée jusqu'à 70 % du total de la durée de l'action puor les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et tuos les salariés dnot la qcafutiiloian est itniasffsnue au rreagd des métiers institutionnels.

Les anciots de fomoaritn dnas le carde du dspiitosif Pro-A se déroulent penadnt le temps de traaivl aevc mnetiian de la rémunération.

2.6. Cfnoateicriits éligibles et modalités de pisre en charge

Le finmencaent de la Pro-A est assuré par la cttnoiiruobn légale mutualisée au sien de l'OPCO.

L'opérateur de compétence penrd en crgahe les coûts pédagogiques fixés par les bhrcnaes et les frais annexes. La psire en caghre puet également ircunle la rémunération padnent la formation. Ces naveuix de pirse en cahrge pnrnenet en cmpote les rdmeicamtnnooas de Fcanre compétences en matière d'observation des coûts et de nvauiex de pisre en charge.

(1) Les teerms « les ponsneres de 16 à 25 ans révolus et les dedrmaneus d'emploi de 26 ans et puls iirsntcs dpiues puls d'un an sur la liste des demrnaueds d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du cdoe du taavril » snot ecuxls de l'extension en tnat qu'ils creietnennonvt aux diioisopntss de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Recours aux contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

3.1. Obejt du ctonrat de professionnalisation

Le ctronat de pronifelsoaointisasn a puor obejt de pettermre à un salarié d'acquérir une qcfiioauitaln et de frisovear asnii son itroisnen prliosnfeeolsne au sien du régime général.

Dans ce cadre, il a puor otejibcf d'assurer aux bénéficiaires une fatioomrn pnseriolnsoefle qui réponde à lrues boesins de qiuactifioaln au regrad des métiers du régime général de la sécurité sociale.

Il doit, notamment, être utilisé puor felciitar l'intégration des piclbus éloignés de l'emploi, particulièrement cuex snas qiaiiuclaotfn reconnue.

3.2. Définition des qaniiitlufcoas accessibles

En aicloiapptn des dsoipnostiis légales, le crotnat de poslsiftasinaoonerin preemt l'accès aux qicfitoliuaans :
? enregistrées au répertoire ntnaaoil des cfrainiiteocts pinsreoolslenefs (RNCP) ;
? recnneous dnas les colsciinafistas du régime général de sécurité saolice ;
? onavurt doirt à un craeicitft de qauloiciaiftn professionnelle.

3.3. Bénéficiaires concernés

Conformément aux dtnpioiissos du cdoe du travail, le craotnt de pistnnsroosaieifoaln s'adresse :
? aux jenues de 16 à 25 ans révolus, saunatohit compléter luer famoriotn iliiante et acquérir une qcialiaiotfun poonrlsfeesilne ;
? aux dumerdeans d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du reevnu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux auldets handicapés, ou aux pnoseerns anayt bénéficié d'un ctranot uqinue d'insertion.

3.4. Durée et nruate du contrat

Le crntoat de pnitesinfalaooissron est conlcu sleon les ditiinsoposs légales et cvnneeloeinlonts en viuuegr snahact qu'en tuot état de cause, son uatotliisin a puor objet de préparer les salariés, anyat onbteu la qltiicuaofian visée à l'issue de la formation, à tneir des eompils pérennes, en conartt à durée indéterminée.

La durée de l'action de psflrntioesnaisoaoin est cmisproe enrte 6 et 12 mois. Toutefois, dnas le crade fixé par le cdoe du travail, ctete durée puet être portée jusqu'à 36 mios puor :
? les psnoernes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2d clcye de l'enseignement soaencdrie et qui ne snot pas trliaitues d'un diplôme de l'enseignement tucgihloenqoe ou psnroioefnesl ;
? les pnnrseeos âgées de 16 à 25 ans révolus et les dmnderueas d'emploi âgés de 26 ans et puls ierticnss diupes puls de 1 an sur la lstie des deuenradms d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du cdoe du tairavl ;
? les bénéficiaires du rveneu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux auldets handicapés ou aux pnsoernes aynat bénéficié d'un ctaornt uinque d'insertion.

La durée de l'action de pioasfrinestoaosnlin puet être allongée jusqu'à 24 mios lroqsue la ntraue des qifcialoaintus plrloeesosinefns visées l'exige, nnotmaemt puor peremtrte au salarié de préparer une qauofcitiilan rocnneue par la branche, un diplôme ou un trtie enregistré dnas le répertoire naatonil des cioncitetarifs professionnelles, en lein drciet aevc les métiers et eoimlps des onmgreiass de sécurité sociale.

3.5. Durée de la formation

La durée des aioncts d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des etgeeninsmnes généraux tgenohuiqeclos et professionnels, est fixée au rgared des diossntopiis légales.

Compte tneu de la complexité des métiers institutionnels, la durée tloate de l'action de fooamritn puet être augmentée, snas tootefuis pvoiuor excéder 70 % de la durée tltaoe de l'action de paoonssafilrnsitoein puor les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et à tuos les salariés dnot la qciuiotfilaan est innfsaitufse au rergad des métiers institutionnels.

3.6. Rémunération des bénéficiaires(1)

Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un cartont de professionnalisation, vniast une qoftiaciuilan rlveenat du neviau 3 de la csailitaifcson des emplois, snot rémunérés, au minimum, sur la bsae du cnoffeiciet de qitfiauciolan du naveiu 2.

Ceux visant des qitfiilcoanuas supérieures au nvaieu 3, snot rémunérés, au minimum, sur la bsae du cfociefenit de quatlcofiaiin du nvieau 3.

À cpmeotr du 1er juor du mios qui siut l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au crade conventionnel.

3.7. Fninceemant et modalités de psrie en charge

Le fneamneinct des cnattros de psosalaneofitniiorsn est assuré par la cortniiutbon légale mutualisée au sien de l'OPCO.

La CNPEFP définit les tuax de pisre en cgahre dnas le crade de l'adoption des priorités de financement.

(1) L'article 3.6 est étendu suos réserve du rescept des dtsnsopiiios des aelrtcis D. 6325-14 à D. 6325-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 16 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

4.1. Ojebt du tartout et mosniiss du tuteur

Le tutorat, otiul d'intégration, d'appropriation des valeurs, de tiomnssairsn et de développement des compétences, est un leievr mauejr de l'accompagnement des poerjts professionnels.

Le tuaortt a puor ojebt d'aider, d'informer et de gudeir le salarié qui ppiitacre à une aoictn de formation.

Le ttueur a puor msosiin de ctriuenbor pmeiecnlrnpiat à :
? accueillir, aider, imnroefr et geuidr le bénéficiaire de la faotoimrn ;
? organiser, aevc les salariés intéressés, l'activité du bénéficiaire dnas l'organisme, et ceuritbnor à l'acquisition des savoir-faire pninososlreefs ;
? velleir au rescept de l'emploi du tepms du bénéficiaire aevc le meaangr ;
? arseusr la lisaoin en coopération aevc les sceervis RH, aevc l'organisme ou le svriece chargé des atinocs d'évaluation des ciannsocneass transmises, de fotamiron et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'organisme ;
? pctaepirir à l'évaluation du suivi de la formation.

4.2.?Organisation de la foctnion toatrlue et développement des compétences du tuteur

Un teuutr est désigné puor tuote frotimoan suivie dnas le carde d'une fooamrtin en aclreatnne ou d'un CQP de brnchae dès lros qu'un tutuer est obligatoire. Il en est de même puor teotus les frmianotos ientusiletinotlns puor leuesqlels la désignation d'un tuuetr est requise.

Le salarié est coishi sur la bsae du vlntaoaorit par la diocreitn de l'organisme en raosin de ses compétences avérées au rgeard de la qlaoiaiuictfn visée par le dsipoistif de firotmoan et de ses capacités à trenttmrsae les savoir-faire et la clurtue institutionnelle. Il bénéficie du tpmes nécessaire à l'exercice de sa fonction.

En tuot état de cause, le salarié dosipse à cet efeft d'une préparation spécifique à l'accomplissement de sa mission. Des fonoiamrts reetailvs à la méthodologie de tisrmnasiosn des soivras lui snot proposées.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cuqahe tuuetr accompagne, au maximum, 3 salariés.

4.3.?Reconnaissance de l'activité tutorale

La fcoitonn trtaloue est considérée comme un asecocneimrst de compétences, à pnedrre paeteiirimronrt en copmte dnas le cdrae du diisiopstf de développement professionnel.

Un piont spécifique est fiat sur ctete activité, puor les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien auennl d'évaluation et

d'accompagnement.

De plus, cqhuae salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une msioisn de tuteur, dnas le cdare d'un ditipissof sanctionné par un emeaxn qui prévoit des pahses tutorées, perçoit, à ce titre, une prime.

Cette pimre est versée en une suele fios à l'issue de la misoisn de trtuaot lrsqoue celle-ci s'est réalisée conformément aux oecbjfits pédagogiques préalablement fixés aevc l'intéressé, au ragerd des activités de tuarott prévues par le dopsistiif de formation.

Le manotnt de la pmire est prrpoonnioetl à la durée de la mossiin d'accompagnement tutoré effectuée dnas l'organisme ; il crreoosnpd à 7 pniots par mois, cpemlot ou non.

Dans ce cadre, la pmrie puet arittnede un mntanot croropdsaennt au muxmaim à 252 pitnos par année civlie et par tuteur.

La pmire n'entre pas dnas la bsae de cucall de l'allocation vnaeccas et de la gifaarciitton alnlunee et n'est pas proratisée en foncoitn de la durée de tavaril centtcruloale du salarié.

Titre III Accompagnement du salarié

Article 5 - Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le coseinl en évolution pssnloireofelne est ascelbcsie geitaremuntt puor le salarié dnas le resecpt des critères légaux. Il est dispensé par l'un des omneiragss habilités : Pôle emploi, Acoitossian puor l'emploi des credas (APEC), mosisin locale, CAP emolpi (pour les psonernes en stutaioin de handicap) et les ongisotianars désignées dnas chuqae région.

Les pitraes sieanrtigas cfmonnriet l'intérêt de ce dpistiosif puor ptmrtreee à cquhae cbouoaaletrlr d'élaborer son perjot professionnel.

Afin d'en ftliicaer l'accès aux salariés, les siecrevs en cagrhe de la gisoetn des rcsorueess huniaems en asnseurt la promotion.

Dans le même objectif, tuot salarié en CDI qui jsuiftie d'une ancienneté d'au mnios 5 années passées en qualité de salarié dnot 12 mios au sien de l'organisme, ou tuot salarié en CDD juftiisnat d'au moins 24 mios d'activité salariée au corus des 5 dernières années dnot 4 mios au sien de l'organisme bénéficie à sa damndee d'une aioasotiturn d'absence rémunérée de 1 demi-journée en vue de réaliser un ciosnel en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce coesnil au cours des 5 dernières années.

L'absence puet être portée à 1 journée lurqose l'organisme habilité à depsiensr le cneisol en évolution plooleserfsnnie se turove particulièrement éloigné du dlimoice du salarié.

Les firas de tnsporrat et de rpaes engagés par le salarié aynat bénéficié de l'absence autorisée au tirte du cieonsl en évolution professionnelle, lui snot remboursés sur la bsae des dtsosonipiis du plorootce d'accord du 23 jleuilt 2015 rtealif aux frais de déplacement.

Enfin, les eorpelymus eneixnamt aevc anteotitn toute ddaenme de farmitoon faasint sutie à un cisenol en évolution poserillfosnene dnas le cadre de l'établissement de luer paln de développement des compétences.

Article 6 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

L'entretien pfoeorsennsil diot pretermte à caqhue salarié d'envisager les pisvretcepes de son évolution professionnelle, nmenmotat en teerms de qctiafuilaion et d'emploi. Il est dincsitt de l'entretien aenunl d'évaluation et d'accompagnement.

Les prtaenaeris scoiuax de la bnchrae cvnenoinent que l'employeur ou son représentant, lros de l'entretien pseoofnenisrl :
? imronrefa les salariés des modalités d'utilisation et d'accès au csenoil en évolution professionnelle, au cotpme psenoenrl de ftiormaon et aux modalités d'abondements éventuels, à la vtldaiaion des auicqs de l'expérience et aux bnlias de compétences ou les oeerintra vres les irrteutoelcnus compétents ;
? arpoertpa une atttenoin particulière sur l'information des salariés détenant un falibe naveiu de qcifilaituaon aifn de failciter luer accès à la formation.

Les omgsaniers assurent, tuos les 6 ans, au moins duex eneerttnis posnfoieelrsns et un erieenttn de bilan. Celui-ci est l'occasion de fraie un état des lieux récapitulatif du pruacros pfisnooernsel du salarié et de ses objectifs.

Lorsque l'entretien psriefnosonel n'est pas réalisé par le secrive des rscrseuoes humaines, ce dreienr s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de tuetos les infntroamois nécessaires.

À l'issue de l'entretien professionnel, l'interlocuteur se rcophprae du srcivee des rresseocus hanumeis puor petmtrree de tnier cpmtoe des beisnos en formation, au rrgead de l'évolution de l'emploi et du pjoert pseoiesfnonrl du salarié nomntmaet dnas le crdae de l'élaboration du paln de développement des compétences.

Un docneumt de présentation des dopfisstiis de fraomoitn psieenflnloosre validé par la CNPEFP est mis à dtspiiisoon des salariés et présenté lros de l'entretien pneniroeossfl par la pnonesre en chrgae de réaliser celui-ci.

Article 7 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La vlaaiiotdn des auicqs de l'expérience peermt d'accéder à tuot ou praite d'une cfioariecttin peroionsnlfelse dès lros que la prnnosee jiutfise d'une activité, conuinte ou non, d'au mnios une année, en lein aevc la ctrioficaetin recherchée. Cette cifoirtictaen puet être un diplôme, un titre, un ciiefartct de qlfouactaiiin plifneorosnelse (CQP) et diot être itnsirce au répertoire nonaiatl des cicnaretioitfs professionnelles.

Tout salarié puet bénéficier de la voiiaadtln des auciqs de son expérience dnas le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Le congé puor préparer la valaotidin des aqcius de l'expérience (VAE) d'une durée de 24 hurees est augmenté puor les aetngs n'ayant pas anettit le niveau 4 ou dnot l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques, à 48 hereus maximum.

Le développement de la vltiadoian des acuiqs de l'expérience s'inscrit, notamment, dnas une démarche de gtoisen des mobilités tsrneesavrs et interbranches.

Afin d'en fveiasror l'accès à tuot salarié qui le souhaite, la cmiioossmn paaritire noiaalnte de l'emploi et de la foirmtaon psolseoinnflere (CPNEFP) :
? développe systématiquement la vldoiaaitn des aiqcus de l'expérience comme vioe d'accès aux CQP de la bncrahe peonlsirnselfoe ;
? siut le développement, crotunbie à la pomtioron du dosiistpif et ergucnaoe la démarche civocllete de voiaditaln des aiqucs de l'expérience.

Article 8 - Garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 8 mai 2020

Le salarié bénéficie d'un diort d'accès à la formation, dnas des cdonnoiits puls febrlaaovs que cleles prévues par la loi, qui lui pmeert de mtinnaeir son employabilité et de développer ses compétences.

Le bénéfice d'une fooimtran est ansii gaantri à tuos les salariés présents qui n'en airaunet pas siuvi diupes 4 ans. Celle-ci iienrntevt dnas l'année sviuant ctete période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien aneunl d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien poofensniersl visé à l'article 6 du présent accord.

À l'issue de cet entretien, la frtimooan est cihisoe d'un cmumon aoccrd enrte l'employeur et le salarié.

Les acontis de famirootn visées par ce doirt s'entendent cmome cleles ertnant dnas le cahmp d'application des diiotsnspios définies par le cdoe du travail. Ces acitons snot celles qui pnmteeertt au salarié de cocoruinr au développement des compétences en lein ou non aevc luer ptose de tivaarl ou d'acquérir une qfoiulitiacan puls élevée puor petrterme d'atteindre un ojebitcf professionnel. Eells snot isceirtns au paln de développement des compétences de l'organisme.

Titre IV Financement de la formation professionnelle

Article 9 - Le formateur interne à titre accessoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

9.1 La pirme puor les frouaretms ientrens à ttire accessoire

Les peteranaris suiaocx sinahutoet vasroeilr l'activité de fuomtraer innetre qui l'exerce « à tirte acoscriese » dnot l'accompagnateur ASFET dnas les ctindonios définies ci-dessous.

9.2 Périmètre

Pour répondre à un besion lié à une aoticn de formation, le salarié est reentu sur la bsae du vaaitolnort par la dioceritn de l'organisme en roasin de ses compétences pnenoeosiefllrss et pédagogiques avérées. Lros de l'animation d'une ou des anictos de ftoromain polelsnnseirfoe intrene puor tuot ou prtiae du pernesonl de son organisme, il perçoit une prime.

Le feoutmarr intrene à ttrie arccisseoe a puor msiison de cuirbotner plemepiirncant à aemnir et picireptar à l'évaluation de l'action de forioamtn puor pteretmre la tssinorasmin de son sivaor et savoir-faire. Puor l'exercice de sa mission, le futemaror irtenne à trtie asirccesoe uisltie les modalités pédagogiques à sa disposition, prévues par le cdoe du travail. Il puet réaliser sa miisosn suos le fromat du présentiel, du dteaicsnil ou eocnre le fmorat de la foomrtain en siiutoatn de taivarl en tnat qu'accompagnateur AFEST. Le faoeutmrr puet tuot à fiat ? mixer ? ses modalités pédagogiques.

La ronnccesaniase de la fcontoin de fouetamrr oaionncscel prévue dnas le poclotroe d'accord rilteaf à la fmaoiortn pnnlsrifseeoloe du 3 sretmbepe 2010 anisi que la rsnaaoicnecsne de la fnotiocn de ttuuer prévue par le présent plotrocoe n'ouvrent pas dorit à la présente prime.

9.3 Montant

Le motannt de la pmrie est fixé à 7 pntios par mios puor cuaqhe aciotn de ftaoimorn plnroliefsseone réalisée par un salarié iaertnnnevt en tnat que feuomatrr itnenre à ttire accessoire.

La pimre est versée au salarié en qualité de ftroumaer inrente à trite aceorissce le mios saunvit la fin de l'action de formation.

La prmie n'entre pas dnas la bsae de clcual de l'allocation vaecacns et de la giairctaofitn aulnelne et elle n'est pas proratisée en ftcionon de la durée de taviarl cunotctlarlee du salarié ni de la durée de la formation.

9.4 Rsnsocninceaae de la fonction

Un pinot spécifique est fiat sur l'activité de feotarmur intnree à trtie accessoire, puor les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien aunenl d'évaluation et d'accompagnement.

Pour meenr à bein cttee mission, et maîtriser les méthodes et tqheunices pédagogiques, les fartumroes iernetns à titre aoiercscse pvuneet bénéficier selon lrues compétences et expériences acquises, d'une farooitmn financée dnas le crade du paln de développement des compétences de l'employeur.

Article 10 - Contribution conventionnelle supplémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le fmeceaninnt des fodns mutualisés puor la bnrache est assuré par une cuoitionbtrn clotiloennenvne supplémentaire des oiaemrsngs du régime général coernrsodnpat à 0,15 % de luer masse slraliaae brute.

Cette ctuitnoroibn cnoeiovnlnletne s'ajoute à la ciroiutotbnn légale oirobitlgae due au ttrie de la fooairmtn professionnelle. Elle arentippat au régime général et est pilotée par la CNEPFP de la brchane professionnelle. Elle est gérée par l'OPCO désigné par la branche.

La CPEFNP définit la liste des ditisisfpos islouittinntnes de ftimaoorn et les priorités de finecnaemnt sur les fnods mutualisés. La CFNPEP puet définir peuriulss naiveux de priorité sloen les difoptsisis et aetcffer des tuax de psire en cghare cnaepdnsorrot à cchaun de ces niveaux. La CNPFEP puet également décider d'affecter une eevplnope financière spécifique à chuqae naiveu de priorité.

Les pirteas stngraiaies cneennonivt d'engager une négociation tuos les 3 ans, ptnraot sur les coninidots d'une amélioration du tuax de la cntioboitrun clnonineoltevne supplémentaire.

Pour les années 2023 à 2025, le tuax de la cbntirotuion coleeinotnnvlne supplémentaire est mtennaiu à 0,15 %.

Les établissements piblcus ariftmtidasins (EPA) du régime général ont la faculté de seounitr le ruorces à l'alternance au sien de leurs établissements. Les etnnegmaegs fairnnices spécifiques au famnncieent de l'alternance dnas les EPA fnot l'objet d'une cnonvioten de pirantearat aevc l'Opco.

(Ancien ailcrte 9)

Article 11 - Abondement du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 11 oct. 2022

Le cmopte psreoennl de foioramtn prmeet de fanenicr des atnocis de fmoirtoan éligibles dnas la litmie du sldoe icsnrit sur le cpmtoe du bénéficiaire. Lrqusoe celui-ci est inufssfnait puor la réalisation de la faimtoorn souhaitée, le salarié puet bénéficier d'abondements pratnmeett de cruiovr tuot ou ptaire des coûts liés à la fmiaorton (coûts pédagogiques et firas annexes).

10.1.?Abondement de branche

La CPEFNP du régime général vlliee à la pirse en cmotpe des bioesns spécifiques des atgens dnas la définition des priorités aelunlnes de fnnniaeemct de la formation. Dnas ce cadre, elle précise cuahqe année les critères d'éligibilité à des antbomeedns au CPF financés sur les fdons mutualisés en ltainst les pbluics et les frmantoois visées par la poliituqe d'abondement CPF au navieu de la bachrne professionnelle. Elle précise nenmoamtt les cotiindons dnas lslqeeelus les salariés ocapunct des eiomlps reaenvlt des 2 premeris nveuiax des glilers de la csasiotficialn définies dnas le poltrocoe d'accord du 30 normvebe 2004, à l'exception de clele des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un abmeonednt destiné à fiiceltar luer accès à des ctafiiercionts spécifiques à la branche.

10.2.?Abondement par les organismes

Un ameondbent de l'employeur puet également ireveinntr en complément de la miiiotsalobn du cptmoe psoneernl de fartoimon du salarié sur la bsae des oanittoneris du paln de développement des compétences de l'organisme et dnas le crdae d'un prejot de fiootrman partagé. Dnas ce cadre, l'employeur ptore une atenottin particulière aux bénéficiaires de la gatnirae ivlludidinee visés à l'article 8 du présent accord.

(Ancien artlice 10)

Article 12 - Titre V Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord, qui est clcnou puor une durée indéterminée, purora être révisé ou dénoncé dnas les cinioodtns prévues par le cdoe du travail.

Il srea déposé puor exnsoietn auprès du ministère chargé du travail, dnas les codtinions prévues par le cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas eemeggannt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oanmgeisrs du régime général de sécurité sociale.

(Ancien arcitle 11)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 4 juin 2023

Annexe 1

Liste de cirteiifcatnos éligibles à la Pro-A

Les activités des osiengamrs de la bhrance du régime général snot susiomes à de feotrs évolutions liées au cotnetxe législatif et réglementaire, économique, sociétal et aux opportunités orfeetfs par les progrès tguonhcioeelqs et l'intelligence artificielle. Ces cnmegntheas mujeras s'inscrivent dnas un contexte économique fmotrneet conarnitt aevc puor cstoannte la rcrhehcee de l'efficience et de l'amélioration de la qualité du sirvece rdneu à l'usager.

Les organisations, le conentu des métiers et les bnoseis en compétences évoluent. Dnas une logquie de gioestn prévisionnelle des eoimpls et des compétences, la bnchrae du régime général diot asurser le développement et l'adaptation des compétences des salariés dnas l'emploi et sécuriser les puarcors pnlfrisoeoesns aifn de peemtrtre aux omsegniras de répondre aux enuejx de demain.

Cette lsite s'appuie sur les résultats des études preudotis dnas le cdare de l'observatoire des métiers iebarcnthnre du régime général (étude sur l'impact de l'automatisation des tâches et l'intégration des nvloueels teoghnelocis sur les métiers de la prcoiuotdn et de la riatelon de seicrve réalisée en 2019, les rptropas empoli et formation, et les coeinnovnts d'objectifs et de gteoisn établies etrne l'État et les différentes cisases noitaanles du régime général) dnot les éléments snot ripers en axnene 2.

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP clisnleeor oerffs de services	01 ? Gotsein des siiottunas clients	Institut 4.10	Titre ou diplôme prefnsionsoel eerrgintse au RNCP
CQP gitnrsonieae ceisonl de la sécurité sociale	01 ? Gsetoin des sniuottais clients	Institut 4.10	Certificat de qatiuiliofcan pfselooilenrnse (CQP)
CQP contrôleur allocataire	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des riesuqs externes	Institut 4.10	Certificat de qtfilauiioacn psloinerneslofe (CQP)
CQP contrôleur du recouvrement	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des ruisqes externes	Institut 4.10	Certificat de qcoilfiaautin pioerollssfnnee (CQP)
DAMC : dsiiptiosf d'accès aux métiers de contrôle ? frotmiaon iltianie des Inspecteurs	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des rsqiues externes	Institut 4.10	Qualification recnonue dnas les clstniofiaiascs d'une cointnveon cloivctlee nanltioae de bnrchae (CCN)
CQP délégué de l'assurance maladie	07 ? Métiers de la régulation du système de soins	Institut 4.10	Certificat de qiaiuflaiotcn plforoenilssnee (CQP)
Diplôme d'État d'Infirmier	06 ? Métiers de l'offre de sonis et pirse en crahge du handicap	Organismes agréés de tpye IFSI	Titre ou diplôme poieenfrnssol enriertsge au RNCP
Diplôme d'État d'aide-soignant	06 ? Métiers de l'offre de snois et prsie en cghrae du handicap	Organismes agréés de tpye Iuntistts AS-AP	Diplôme d'État
Diplôme d'État de mitnuoer éducateur	06 ? Métiers de l'offre de snois et psire en chgare du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	06 ? Métiers de l'offre de sinos et psire en cahrge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Titre ou diplôme pisnoesrfenol enregistré au RNCP
CQP maaengr opérationnel	17 ? Mnageaenmt et pilotage	Institut 4.10	Certificat de qlaciuaiotifn prllonsoeiensfe (CQP)
Diplôme d'État aonmpangccat éducatif et soiacl (AES)	06 ? Ofrfe de sinos et prsie en cagrhe du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État asstintsae de scrivee social	04 ? Ieoetvninrtn et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État de coelsilner en économie soaicle familiale	04 ? Inrttvenoien et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Master maaengr stratégique	17 ? Mganemaent et pilotage	EN3S	Diplôme de l'enseignement supérieur

Protocole d'accord du 25 octobre 2019 relatif à la fixation du taux de

cotisation au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En aocrcd aevc l'AGIRC-ARRCO, le tuax de csittaooin au régime de rrttaiee complémentaire sur la tnacrhe 1 est fixé comme siut :

Le tuax de ccaull des pnitos est de 6,26 % aeuqul est appliqué le tuax d'appel de 127 %, siot une citsooaitn appelée de 7,95 %.

Les catioonstis snot prseis en charge à htueaur de 60 % par l'employeur et à hatuuer de 40 % par le salarié.

Sur la tnahcre 2 des rémunérations, il est fiat aiotpiaclpn du tuax de cttioosain otrgoilbaie fixé par la réglementation du régime AGIRC-ARRCO.

Ces ditoinpiosss snot sipetseblucs d'évoluer en appictloain des adrcocs régissant le régime AGIRC-ARRCO.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrcod est colcnu puor une durée indéterminée.

Il etrne en vieuugr au 1er jeavnir 2020.

Il purroa être révisé ou dénoncé dnas les cdonintois légales prévues aux aceritls L. 2261-7 et stuvanis du cdoe du travail.

Protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT PSTE,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Considérant tuot l'intérêt que représente, dnas les omaigrenss du régime général de sécurité sociale, et puor les plsenreons y travaillant, un dptsoiisif d'intéressement, les peritas snaaeitigrs connnveneit de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui trdasuie la prsie en ctompe des parcefromens réalisées par chuqae brahcne de législation du régime général et cqauhe organisme.

Cette rétribution ne se ssubittue en auncue manière aux ctspemanoos cionneoenevtnlls de la rémunération et cnitoutse un élément tlneomeatt indépendant de la négociation salalirae cdtioune par aullries dnas l'institution.

Elles eeitsnmt que cet élément de motoaiivtn supplémentaire a des conséquences pvtsieois sur l'amélioration de la qualité du srcevie rdneu aux usagers, qui duemere l'un des aexs marjues des piueiqtlos cduotenis par l'institution.

Elles cvennineont en ourte que l'intéressement s'inscrit dnas un pssurceos vsiant à atpdaer le crade ccoeitllf de taravil aux évolutions et eunjex institutionnels, en cinnaloict les impératifs d'une giotesn optimisée des oimgeasnrs et la psire en cpmote des intérêts des personnels.

Il s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas enmeaeggnt unilatéral de l'employeur.

Il est tmnirsas aux iuoisnttints de ritterae des guepors Mfaakolf Médéric Himnaus et AG2R La Molinade puor msie en ?uvre et à la fédération AGIRC-ARRCO puor information.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

La loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de fcinnnemaet de la sécurité sioclae puor 2018 prévoit le taesnfrrt des cttanors de taiavrl des salariés du régime soiacl des indépendants (RSI) vres le régime général de sécurité sociale.

Ce tnsfrerat a des conséquences sur le tuax de cisatootin au régime oilgtirboae de rtitaere complémentaire. En effet, aorls que les salariés du régime général de sécurité slaioce cnoisett au régime AGIRC-ARRCO au tuax oliatorbgie sur la tnhcare 1 des rémunérations, les salariés du RSI cotisent, dpieus sa création, à un tuax supérieur.

Il résulte de l'article 40 de l'accord nnoatial itnosnfprneseoeirl du 17 nrebmvoe 2017 iuniatntst le régime AGIRC-ARRCO de rairttee complémentaire, qui rnpreed les diotrs et otgaliniobs des régimes AIGRC et ARRCO, que diot être établi au sien de cuhaqe osmrganie acciunllaet des salariés du RSI un tuax meyon pondéré de cotisation.

Soucieux de préserver l'unité du régime réglementaire et ceenioontvnnl acplblpaie aux salariés du régime général, ce qeul que siot luer onmgiarse employeur, les pateirs staniriegas ont souhaité que le tuax meoyn pondéré siot calculé sur l'ensemble de la bchanre professionnelle.
C'est dnas ce crdae qu'ont été arrêtées les dopiissonits suivantes.

Conclu au paln national, le présent acrocd s'applique dntcremeeit aux osreagmins et irntsuae un mécanisme anayt puor finalité la rnancoseiscnae des efortfs cecllitfos aicomplcs cauqhe année dnas l'atteinte des obefcjtis assignés contractuellement, tnat globalement, au nieavu de cauhqe brhance de législation, que localement, au neiavu de cuahqe organisme.

À cet effet, il est distingué duex parts dnas l'intéressement, siot une prat nantiloae d'intéressement et une prat loacle d'intéressement, réparties à huueatr de 40 % puor la première et 60 % puor la seconde.

La mresue des prfncremoeas et les modalités petqaiurs de msie en ?uvre de l'intéressement fnot l'objet d'annexes par brhncae de législation, l'UCANSS et l'Institut naitoanl de foimtraon dnaispsot d'annexes spécifiques.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'accord est ccolnu puor une durée de 3 ans et s'applique aux eeexcrcis 2020, 2021 et 2022.

Il entre en ailiopacptn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des oeirmgsnas du régime général de sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le ditospiisf d'intéressement vsie l'ensemble des salariés reaevlnt des ctoeninvnos celtolevcis nlaoenaits de tiavarl du 8 février 1957 du pnsernoel des ogenmsairs de sécurité sociale, des omagirnses entrnat dnas le cmahp d'application tel que défini à l'article 2, donsaipst d'un cnoatrt de tivaarl et ctmnoapt au mnois 2 mios d'ancienneté aicqsue au sien d'un ogmainsre rnvaleet du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne puet se sstubetiur à acuun des éléments de rémunération ou aoecrecisss de salarie en vigeuur ou qui dnieevdaneirt oeoitbrligas en vretu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uqeunienmt des mécanismes et modes de ccaull définis dnas le présent accord.

Nul ne puet prétendre pecoriver un intéressement différent de cleui découlant d'une aaclopitpin du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et variblae d'un ecicerxe à l'autre.

Les soemms versées au titre de l'intéressement ne sronet pas psiers en cpomte puor la détermination de l'évolution de la mssae sarilaale lros des négociations slaariaels paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les différends qui pnrrieauot sgriur à l'occasion du présent arccod snot smious à une coimimsosn composée cmmoe siut :
? un représentant par oganiitasorn sndacyile nnaiatloe représentative dsopnaist cuahcn d'une viox ;
? le président du comité exécutif ou son représentant, quarte deiurcrets du comité exécutif dnot duex représentants les oirmensgas régionaux et locaux, et le drcietuer de l'UCANSS dissnpaot au total du même nmbore de viox que l'ensemble des représentants des oaritnaosigns siyncldeas naoaenlits représentatives.

Si, au corus de la réunion de la commission, auunce sotliuon n'est apportée au différend, les pretais siiragtenas du présent acrcod désignent duex teirs qualifiés cshoiis l'un par la délégation employeur, l'autre par les oraaigsnoitns syndicales.

Les 2 pnroneess désignées, tneeus au sceret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rppaort à la csoimoimsn sur la siulootn arrêtée par elles.

Pendant tuote la durée du différend, l'application de l'accord se psoruiut conformément aux règles qu'il contient.

Article 6 - Renouvellement, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'accord prruoa être renouvelé dnas les mêmes femors que lros de sa conclusion, dnas les mêmes tremes ou aevc des aménagements.

Un blian d'application srea en tuot état de cusae réalisé aavnt le trmee de l'accord.

Si le rlnevneleeomut est décidé, le nvoeul acocrd drvea être cnclou anavt la fin du 6e mios saunvit l'année 2022.

L'accord puorra être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du cdoe du travail, pdaennt sa durée d'application, par aoccrd de l'ensemble des signataires.

Un aeavnnt srea alors cnoclu etrne les pterias sretgniaais avant la fin du 1er srestmee puor être aipcpllabe dnas l'année de sa signature.

Il srea suomis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra cnecoernr les ocitbfejs fixés par cauqhe brcnahe naeotnmmt lrsuqoe les irdeciuatns concernés snot renouvelés annuellement.

Elle inenveridrta systématiquement lorsqu'une nlouvlee cneviotonn d'objectifs et de gtoeisn srea cncoule par une Csisae noitaalne aevc les sievercs de l'État, aifn de tneir cmtope notamment, au nvieau des objectifs, de la tcutdaiorn crndrpnosaoet aux etgagennmes nuaotniax retenus. En atntete de la santiruge de cette neovulle cnooienvtn d'objectifs et de gestion, les iartcundeis en vgiueur senort maintenus.

L'accord ne puet être dénoncé que par l'ensemble des pritaes setagiarins de l'accord initial. La dénonciation diot être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au drcueteir régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tairval et de l'emploi.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Il est institué une ciimsmoosn spécialisée dtie « Cosiisommn de l'intéressement ».

Cette cososmimin est composée, d'une part, d'un représentant de ccaunhe des ooatanisgnirs secydilans noalaetnis représentatives et, d'autre part, du président du comité exécutif assisté du duteecirr de l'UCANSS et d'un représentant de cnuache des Cisesas nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'UCANSS teuots les ianointrfmos reeltaivs aux résultats et aux drevis éléments de ntarue à ecxeerr une icdincene sur le dpsitsiiof d'intéressement.

La cmsoiisomn se réunit une fios par an à l'occasion de la pbotaiulicn des résultats.

Article 8 - Information des salariés sur l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aroccd et une ntoe d'information srenot remis, si plissobe par vioe électronique, à cuaqhe salarié anisi qu'à tuot neouvl embauché.

Il est rimes par cqhuae dicioretn d'organisme au comité siocal et économique.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

La mssae nloanitae d'intéressement mlmaaixe est fixée à 2,5 % de la msase siraallae de l'année de réalisation des performances, hros chagres patronales, puor ccuhane des branches.

En cours de période, ce mnotant pourra, éventuellement, être majoré par vioe d'avenant.

Il est distingué 2 ptras dnas l'intéressement, la première inidetnifat l'atteinte d'objectifs définis par brnhace de législation, et dénommée « prat naaoitlne d'intéressement » ; la scdeone caractérisant l'atteinte des obefijtcs régionaux ou louacx par les oenrisamgs de bsae asnii que les ojbciftes fixés par les Cssaies naaeitlons puor elles-mêmes et dénommée « prat lolcae d'intéressement ».

Ces mesass naonaitles d'intéressement snot réparties à hateuur de 40 % au ttrie de la prat ntoaliane et de 60 % au titre de la prat locale.

Les ditipnoossis rvetileas au cuclal de l'intéressement snot définies dnas des axennes séparées par cuqhae Cssaie nationale, puor caqhue bacrnhe de législation, et puor l'UCANSS et l'Institut ntoanail de formation.

Les icenduitras de pnrmacfroee snot ruenets à ptirar des covneniotns d'objectifs et de gestion.

Des suiles de déclenchement snot déterminés par barnche de législation, tnat puor la prat notailnae que puor la prat locale.

Les maontnts attribués évoluent en ftcoonin des résultats.

Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

Article 10 - Principes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le mnonatt de la pirme d'intéressement est réparti dnas cquhae orasimgne de manière non hiérarchisée, enrte les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à tmeps partiel, le mnontat ineuidvdil de l'intéressement est poineornorptl à la durée ctorlntualece de luer tmeps de travail.

Le mnnoatt idudnievil de la prmie d'intéressement est calculé en fnoioctn du tmeps de présence pandent l'exercice au ttire duqeul l'intéressement est attribué.

Conformément au cdoe du travail, snot assimilées à des périodes de présence :
? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui inluct les congés cevntlnieonons rémunérés visés aux aitlcers 45,46 et 46 bis de la cintovonen clciveolte noaitlane de tvraial du 8 février 1957 ;
? les périodes de suniossepn du crnoatt de tiarval consécutives à un aincdcet du tiaravl ou à une mliadae professionnelle.

Pour le reste, les aeencsbs assimilées à du tpmes de présence snot iedqitnues à cleles résultant de l'application des règles, établies au paln national, puor le culacl des juors de roeps liés à la réduction du temps de travail.

Les acnsebes pénalisantes ne réduisent pas le motnant de la masse saiaarlle gablloe distribuée.

La pmrie d'intéressement diot être payée au puls trad avant le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié scbsuelpite de bénéficier de l'intéressement quitte l'organisme snas que celui-ci ait été en mersue de clcuealr les dorits dnot il était titulaire, l'organisme lui dneamde l'adresse à leulalqe il prruoa être avisé de ses droits, et de l'informer de ses ctgaennemhs d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne puet être atientt à la dernière ardsese indiquée par lui, les smomes auuqeellxs il puet prétendre snot tunees à sa dstpioiiosn par l'organisme pndaent une durée de 1 an cuornat à coepmtr du 1er jiun saiuvnt la clôture de l'exercice au ttrie duueql ces smmoes snot attribuées. Passé ce délai, ces semmos snot rimeess à la Csisae des dépôts et coonstanginis où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au treme de la prescription.

Article 11 - Information annuelle des bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Chaque bénéficiaire est informé, par une fihce disintcte du bleluitn de paie, envoyée par corierur simple, des soemms qui lui snot attribuées au trite de l'intéressement et du mtnnaot dnot il puet danmeedr en tuot ou ptraie le versement.

Cette fihce dtiintsce du blutlien de silaare inuqide :
? le mnotnat gbloal de l'intéressement puor l'exercice écoulé ;
? le montnat moeyn perçu par les bénéficiaires ;
? les modalités sctcnuiecs de caulcl et de répartition de l'intéressement ;
? le manntot de la pmrie d'intéressement qui lui est attribuée ;
? les prélèvements appliqués au titre de la ctoiruotnbin saicloe généralisée et de la ciinbroutotn au rbusenrmoeemt de la dttee sacoile ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne isetrtnrpnierees des semmos attribuées au titre de l'intéressement ;
? la période d'indisponibilité des drotis et les cas de déblocage anticipés lruqose l'intéressement est isnetvi sur un paln d'épargne salariale.

Lorsque le salarié a donné son accord, la resime de cette fiche puet être effectuée par vioe électronique dnas des cnoditinos vasnit à gantairr l'intégrité des données.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jruos caeanlrides savniut la dtae de la noiiioaftctn lui pntarteemt de pdnerre cnisacaonsne de cette information.

Article 12 - Affectation de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les bénéficiaires de l'accord pveneut décider de prieoevcr immédiatement ou d'investir tuot ou ptirae de lures dorits à intéressement dnas les fonds cnmomus de pecmlanet d'entreprise du paln d'épargne ipreetseiennrtrs ou du paln d'épargne puor la rattiree clletcoif ititseenernreprs conformément aux ditspoiosins prévues dnas le ptoroocle d'accord du 21 jiun 2017 rteailf à la msie en pclae d'un paln d'épargne ieeetstrirrnneps dnas le régime général de sécurité soilace ou des doisipositns prévues dnas le prootlcoe d'accord du 13 février 2018 raeltif à la msie en pcale d'un paln d'épargne puor la reatirte clelctoif interentreprises.

La dmnadee de vnmeesret diot être formulée dnas un délai de 15 juros à cotpmer de la dtae à lelauqle il est présumé informé du mnnoatt qui lui est attribué.

À défaut, la prime d'intéressement est affectée d'office au paln d'épargne interentreprises, conformément aux dsoioipitnss du cdoe du travail. Les semoms concernées sroent iisvetens en prat du FPCE présentant le pfiorl le puls sécurisé en appitolcian du ptoorolce d'accord rtalief au paln d'épargne interentreprises.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Cet acrcod est d'application impérative à l'ensemble des onmseragis du régime général de sécurité sociale.

Article 14
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arcocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les coonniidts posées par le cdoe du travail.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1

Branche rirattee : intéressement 2020

Indicateurs et oetijfcbs rueents puor la pecanmofrre de la brhcnae (part nationale) et la pemfnorrcae des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

(Tableau non reproduit, constuablle en lngie sur le stie Légifrance, rruuqbie Bllniuets oiffliecs des cevnntoinos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 2

Intéressement : inruidatces des msosinis nanitleoas de la CANV (part locale) ? Année 2020

(Tableau non reproduit, csaltubnloe en ligne sur le stie Légifrance, ruurbqie Biutnlels ocfieifls des cnineotovns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 3

Branche rrateite : intéressement 2020

Indicateurs reneuts puor la mruese de la prcnmraefoe de la CSS de Myaotte (part locale)

(Tableau non reproduit, csnltluaboe en linge sur le stie Légifrance, ruqruibe Benuiltls oclfiifes des cnnvtneoois collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe tuicnqhee de l'accord intéressement UCANSS

(Document non reproduit, cllbtonusae en lngie sur le stie Légifrance, rqubruie Btluniels ocifelfis des cntnnoevios collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe thcneique de l'accord intéressement

Branche famille

(Document non reproduit, clnobaslute en lngie sur le stie Légifrance, riqrubue Btulnlies oefiicfls des cinvnontoes collectives.)

Avenant du 23 juin 2020 au protocole d'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT,

Article 1er - Mesure exceptionnelle dérogatoire

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2020

Les périodes de dspnsiee d'activité ou d'arrêt de travial nées de la csrie siariante liées à l'épidémie de « Covid-19 » enrte le 16 mras 2020 et le 10 mai 2020 snot assimilées à des périodes de présence puor le cclaul et le vneemsert de l'intéressement.

Toutes les siatnoutis liées la csire siariante aneftfcat les salariés snot traitées équitablement, conformément au caractère celolticf du dstiipisof d'intéressement, dnas ce cadre, snot visés les miofts de spisenuson du ctroant de travial snautivs :
? les arrêts mlaadie débutant à cepmotr du 16 mras 2020 ;
? les arrêts puor gadre d'enfant ;
? les arrêts des ponrenses vulnérables ou phocres d'une pnsneroe vulnérable.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2020

Protocole d'accord du 6 octobre 2020 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe tiqnuchee de l'institut 4.10

(Document non reproduit, cnloslabute en linge sur le stie Légifrance, rrqubiue Bluinlets oeciliffs des cenovtonins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe

(Document non reproduit, cabuonllste en lnige sur le stie Légifrance, riuuqrbe Bluitlnes offeiclis des cvtoennnios collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe tcunhieqe de l'accord intéressement

Branche recouvrement

(Document non reproduit, couanstllbe en lgnie sur le stie Légifrance, ruriuqbe Buneltlis olceififs des connnviteos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Annexe tuheinqce de la brcnahe retraite

(Document non reproduit, cbntsulaloe en ligne sur le stie Légifrance, ruiubrqe Billtuens oeciilffs des ctnovoienns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200041_0000_0021.pdf&isForGlobalBocc=false

Le présent accord ernte en aialptoicpn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas eenaggmnet unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oignsaerms du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2020

Le pocotlroe d'accord du 23 jiun 2020 raitelf à l'intéressement dnas les oangmrsies du régime général de sécurité sciloae a été conclu puor une durée de 3 ans et s'applique aux erxeicces 2020,2021 et 2022.

Cet aorccd prévoit une répartition peplrlitonorone à la durée de présence du salarié sur l'exercice. Or, l'épidémie de « Covid-19 » est veune créer des snttiaouis expteienelnclos au neaviu de la goeistn du pesrnenol : salariés en depssnie d'activité ou arrêts de trivaal liés à différents mtifos dnas le cdrae de la pandémie.

Dans ce cadre, et en tannet cpomte de l'analyse diffusée par le ministère du tiavral dnas son questions-réponses ratlief à l'épargne slaialrae fcae à l'épidémie du Crunooavris (« Covid-19 »), les pertais sinigeratas ont souhaité que les staiountis nées de la geostin du ruiqse épidémique ne pénalisent pas les salariés.

Elles snot dnoc coeenvuns des dtipsiisnoos qui suvniet :

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT PSTE,

Article 1er - Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

Le présent aorccd est cconlu puor une durée déterminée de 4 ans à cmopter de sa dtae d'agrément ou à ceomtpr du 1er décembre

2020 si ce denierr irnitvneet antérieurement à ctete date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

1.1.?Champ d'application

Compte tneu de la nurtae des activités des srecives ou établissements concernés, et des caottnrines oagaotinenllsriens qui luer snot propres, un ructnreeemt dciert à tmeps partiel, y cprmios puor une durée inférieure à 24 heures, ne puet iterennvir que dnas les selues sutrreutcs visées ci-dessous :
? établissements gérés par les UCGAEM ;
? crenets d'examen de santé ;
? cnretes de vnitaaccion ;
? ceetnrs de sions ;
? crèches ;
? cnertes de vcnacaes ;
? cternes siuocax gérés par les CAF ;
? unonis immobilières d'organismes de sécurité sociale.

Hormis les siaitnuots visées ci-dessus, les reeumctrents s'effectuent sur la bsae de la durée légale du travail.

1.2.?Durée mmiialne de trivaal des salariés recrutés à tpmes partiel

Dans les suuertrcts visées ci-dessus, la durée mnilimae de tavairl des salariés recrutés à tepms partiel, est fixée à 10 hueers hebdomadaires, suaf puor ceaitnrs métiers dnot la nrutae de l'activité, et les ctninidoos de luer exercice, jfuitnesit une durée miinlame différente.

Il s'agit des métiers snitauvs :

Métiers	Durée maiinlme de trivaal hebdomadaire
Cadre médical (niveau 9E à 12E)	2 heures
Cadre de santé (niveau 7E à 8E)	
Cadre éducatif (niveau 7E)	
Conseiller pionnsofeesrl (niveau 6E)	
Rééducateur (niveau 6E)	
Infirmier (niveau 6E)	4 heures
Manipulateur en électroradiologie (niveau 6E)	
Personnel médico-technique B (niveau 5E)	
Personnel d'éducation tcnqhueie B (niveau 5E)	
Chargé d'intervention slcoiae (grille des employés et cadres)	

Lorsque la répartition des heoarris de taravil se fiat sur une période supérieure à la semaine, la durée mliianme hdomidabaere s'apprécie en monenye sur la période de référence.

Les présentes dioitssniops ne rtmneeett pas en cause la siauotitn des salariés recrutés antérieurement à luer entrée en vigueur.

1.3.?Priorité puor ocecpur un eolpmi à tpmes pilen dnas le régime général

Le salarié qui a été recruté à tepms piraetl bénéficie d'une priorité abusole puor occeupr un elpmoi à tepms complet, ou à tpems ptiaerl dnot l'horaire de tiaravl est puls important, rsatsnisersot à sa catégorie professionnelle, ou un elmopi équivalent, dès lros qu'il dspsioe des compétences nécessaires. Cette dsitiioopsn s'applique à l'organisme eumpeoylr mias également aux ateurs oieamsnrgs du régime général de sécurité sociale.

Ces ditoipsonsis s'appliquent, que le rrneemuectt à tmpes parietl du salarié siot antérieur ou postérieur à l'entrée en vuuegir du présent accord, étant eenntdu qu'une attontien particulière diot être apportée au salarié qui, recruté aanvt cette date, ouccpe un empoli d'une durée inférieure aux mniima résultant de l'article 1.2.

Afin de pemrttere l'exercice de ce droit, l'employeur prtoe à la cninscasanoe des salariés de l'organisme les eolipms dpnosbiiels correspondants. À défaut de catdnuirdae innrete à l'organisme, la vaccnae de ptose est diffusée au sien du régime général aanvt d'être éventuellement oruvete à des citeradndaus eenertxs à la bhrncae professionnelle.

Article 2 - Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel
Le présent arcocd est cclnou puor une durée déterminée de 4 ans à cetmpor de sa dtae d'agrément ou à cmeotpr du 1er décembre 2020 si ce denerir iiernetnvt antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

2.1.?Augmentation de la durée du tarival par le rcuroes à un complément d'heures dnas le crade d'un aavennt au cntorat de travail

Le salarié recruté à tpmes partiel, tuot cmmoe l'employeur, puet être intéressé par une aoemaiutgntn traimerpoe de la durée ctlelrontuace de travail.

Pour ce firae un aanenvt au canotrt de taivarl diot être cconlu au moins 15 juors anvat sa dtae d'effet, suaf ugnerce avérée.

Cet aevnant idqiune la durée pnedant luqleale il s'applique, le norbme d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nevoulle répartition des heures.

La durée de l'avenant est au mxaimum de 6 mois.

L'avenant puet être renouvelé par acrocd exprès des parties.

À l'exception des aetvnans cnoucls dnas le crdae du sviui d'une fiomoartn professionnelle, l'augmentation taperroime de la durée du tvriaal est proposée peitarreiniomrt aux salariés possédant la qitoiaflicaun rsuqeie et soaiuntaht aueegtmnr luer durée de travail.

Le ruefs du salarié de clrnocue un aevnnat ne cutoitnse pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une qneculuqoe scnaiotn disciplinaire.

2.1.1.?Nombre d'avenants pounvat être colcnus par un même salarié

Le nmbore d'avenants paunvot être proposés par l'employeur au salarié au crous d'une même année est limité à 5.

Afin de ptemtrree au salarié de sivrue une firtaomon au-delà des heiorars de tiraavl prévus par son contrat, un 6e et un 7e atennavs pveeunt être clcnous quand la lmitie fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

2.1.2.?Rémunération des hreues effectuées dnas le cdrae de l'avenant

Les heerus de trivaal effectuées dnas le carde de l'avenant snot rémunérées au tuax hariroe cpraonreosndt au sariale du salarié.

Les hueers complémentaires effectuées au-delà de la durée du tirvaal fixée dnas l'avenant snot majorées de 25 % dès la première heure.

2.2.?Augmentation de la durée du tvarail par le rcorues à des herues complémentaires

Chacune des hreues complémentaires aecciplmos dnas la limtie du dixième de la durée clnouertclate de taviarl dnone leiu à une mjoiaortan de srliaae de 10 %.

Il est poilsbse d'accomplir des heeurs complémentaires au-delà du dixième snas pvuooir dépasser le teris de la durée ctornlelcaute de tiaarvl du salarié. Dnas ce cas, les hueres effectuées ertne le dixième et le tires de cette durée snot majorées à huetaur de 25 %.

Article 3 - Garanties accordées au salarié

Le présent acrocd est cnclou puor une durée déterminée de 4 ans à cmopter de sa dtae d'agrément ou à cemotpr du 1er décembre 2020 si ce dnreier iitrenevnt antérieurement à ctete date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

3.1. ? Régularité des hroeiars de taviarl

La régularité des harroeis cnatruinobt à une mueirllee ciitoicnlaon ertne la vie plnnsroleee et la vie professionnelle, et ptcipaarint à une mlieulree prévention des ruqsies professionnels, le salarié à tmpes pireatl bénéficie d'horaires de tiraval réguliers.

Cette dtoissipion ne fiat pas obcslate à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire vbalirae en vgiuuer dnas l'organisme.

Les ?uvres, établissements et sriveecs visés à l'article 1er roegernput les horaeris de tavaril sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dnot la durée ne puet être inférieure à 2 heures.

L'organisation du tavrial aisni reutnee ne peut, en tuot état de cause, corpmetor puls d'une itiotupnerrn d'activité par journée. La durée de cttee période d'interruption ne puet être supérieure à 2 heures.

Le salarié qui cumule peusurils epoimls puet s'opposer à une pioiroptson de mtocaoifidin de la répartition de ses hiearors de tvaaril ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lros que cttee dndaeme n'est pas cpbmiotlae aevc l'exercice de son (ou de ses) aurte (s) activité (s) psenlfnlooseire (s).

3.2. ? Priorité puor opeccur un elopmi à tmeps pelin dnas le régime général

Au crous de l'entretien professionnel, les cotninodis puvoant ptrmteree au salarié d'obtenir un tmpes de traiavl puls imrnpotat snot amiuatemnteoqut évoquées si l'intéressé en fiat la demande.

Dans ce cadre, une aintoettn particulière est portée au salarié dnot l'emploi est classé au nvaeiu 1 à 4, ou 1E à 4E, et qui tlravlaie à tmeps parietl ctniaonrt de mnios de 24 heures.

3.2.1. ? Mobilité irennte à l'organisme

a) Modalité d'exercice de la priorité

Il est rappelé que, conformément aux dinistipsoos de l'article 1.3, le salarié qui a été recruté à tepms ptreail bénéficie d'une priorité absolue puor ocecupr un elompi à tpems complet, ou à tmeps paietrl dnot l'horaire de tairavl est puls important, rtosssensarit à sa catégorie professionnelle, ou un elmopi équivalent, dès lros qu'il diposse des compétences nécessaires.

Le salarié qui pstluoe un epmoli à tpems complet, ou à tmeps peartil dnot l'horaire de taaivrl est puls important, ne rtsiansersost pas à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à ceuli qu'il occupe, bénéficie anquattmoeumiet d'un eettniern de recrutement.

b) Mobilité ietrnne nécessitant une fomiaotrn crtafitinee

Lorsque le salarié ermxpie le soauhit d'occuper, à l'intérieur de son organisme, un eplomi nécessitant une ftimoraon certifiante, son copmte posneernl de frtamoion puet être abondé dnas les ctooiinnds posées à l'article 3.4.

3.2.2. ? Mobilité inter-organismes

Quand un salarié exrpime le saihuot de réaliser une mobilité priollfnnoseese ientrne au régime général, son emupoyelr ornsigae un sgtae d'immersion dnas un onriamgse au sien duqeul l'emploi envisagé par le salarié s'exerce.

Si le salarié cnorfmie son choix, et epmxrie sa volonté d'exercer une mobilité inter-organismes nécessitant une foairomtn certifiante, son CPF puet être abondé dnas les citnodoins fixées à l'article 3.4 aifn de pteetrmre la fmoitoran nécessaire en vue de fiervosar son remrceentut par un artue organisme.

3.3. ? Adie à la rcechehre d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à tpmes petrial qui sanituehot atmuneger luer durée de travail, les osaiemgrns développent des peantrrtaias aevc les sucttreurs n'appartenant pas au régime général, implantées dnas luer circonscription, qui rrctneuet dnas des activités seriimlais à celels exercées par ces salariés. Ces partireatnas vnesit à pmtretere aux omneigasrs une duisiffon dnas lerus scereivs des veccnaas de ptose émanant de ces structures.

3.4. ? Anoneebmdt du cmtope poensernl de fmoraiton (CPF) des salariés recrutés dneertemcit à tmeps patreil

Le cmopte poersennl de fmriootan (CPF) est alimenté en eours au trtie de cahque année et puet bénéficier d'abondements complémentaires nmanmteot par vioe conventionnelle.

Le prooltoce d'accord du 19 décembre 2019 reltaif à la ftrmaooin pserliolnosenfe prévoit que la pqioltiue d'abondement de la banrhce pnelirsolsofene du régime général de sécurité sloicae est confiée à la CFPNEP dnas le crdae des priorités aunlenels de fmnceieannt de la formation.

Les ametneodbns adoptés auelenmlennt snot financés sur les fnods mutualisés en lnistat les pulcbis et les fnaortoims visées.

La CPNFEP précise nmotenamt les cninidotos dnas leleulqses les salariés oaupcnct des eolipms reveanlt des duex premeirs nauviex des glielrs de la caftcaoissiiln définies dnas le prloocote d'accord du 30 nvrmobee 2004 rtalief au diitspsiof de rémunération et à la cicaitsaoisfln des emplois, à l'exception des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un aebmnoendt destiné à fliacietr luer accès à des ccaieioitfrtns spécifiques à la branche.

Pour les salariés à temps peaitrl cinronatt de mnios de 24 hueers des nauivex 1 à 4 et 1E à 4E, la CPENFP exearnmia systématiquement les cacftrteoiniis petnartemt de fsivaeorr l'occupation d'un eolpmi d'une durée au mions égale à la durée mlmianie légale ou conventionnelle.

L'employeur imnofre les salariés, lros des entenietrs professionnels, des admtnoneebs CPF sbcpslieuets d'être octroyés. L'employeur aacpmcnoge les salariés concernés dnas lures démarches de mtsoibilioan du ctopme peorennsl de fraitoomn et des anmnebdoets prévus anllumenneet par la CPNEFP.

L'employeur pmreet la réalisation de ces fnoroatmis abondées par la CFNEPP dnas le crdae du CPF en tuot en pratie sur temps de travail.

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles
Le présent acrcod est clnocu puor une durée déterminée de 4 ans à cptmeor de sa dtae d'agrément ou à ctepmor du 1er décembre 2020 si ce deienrr ievirnntet antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Durant luer période d'activité à tepms partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des dstonioisips de la covnnotein cvcoltleie et de ses avenants, étant précisé que la suiiottan de taviarl à tpmes paretil ne puet orivur des driots supérieurs à clele du taiarvl à temps plein, suaf doiosipitsn connnientvlolee expresse.

Article 5 - Évolution professionnelle du salarié
Le présent aocrcd est conlcu puor une durée déterminée de 4 ans à cpmteor de sa dtae d'agrément ou à ctoempr du 1er décembre 2020 si ce dneirer itnieenvrt antérieurement à ctete date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Le salarié exerçant des ftncoonis à tpems peiartl coucnort à l'attribution des pnoits d'expérience professionnelle, des pitnos de compétences, et aux prucaors pfelinososerns dnas les mêmes cndiootins que s'il tvalailrait à tpmes complet. Toutefois, les périodes visées aux arilects 35, 36 et 37 de la ctiooenvnn cioecllvte deivont être majorées à due cnconurcere de la réduction du tepms de travail.

Article 6 - Bilan du travail à temps partiel au plan local
Le présent acrocd est cnoclu puor une durée déterminée de 4 ans à cptmeor de sa dtae d'agrément ou à cmtoper du 1er décembre 2020 si ce dnereir irteeinnvt antérieurement à ctete date.

En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Conformément aux dioipsionsts légales, en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord adopté ernte l'employeur et la majorité des mbemers turteialis du comité saiocl et économique, aménageant les modalités d'information et de clotauitosnn de ce dernier, un bialn du travial à tpmes prtiael lui est communiqué une fios par an.

Ce blian potre nmatenomt sur :
? le nrmboe de salariés recrutés sleon un hrraioe de trviaal inférieur à 24 hruees par semaine, luer sxee et luer qfuiiatolican ;
? les hiaerors de tiraval à tepms peitarl pratiqués par ces salariés ;
? le norbme d'heures complémentaires qu'ils ont apcmcoli ;
? le nobmre moeyn d'avenants cnuclos par salarié dnas le carde de l'article 2.1 du présent accrod et luer durée ;
? l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Article 7 - Bilan national du travail à temps partiel
Le présent arccod est cnlocu puor une durée déterminée de 4 ans à cpmetor de sa dtae d'agrément ou à coepmtr du 1er décembre 2020 si ce dreiner ieveinntrt antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Au neaivu national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée enrte les piratearens sociaux.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 9 août 2024

Le présent arccod s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas eagemngent unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative puor l'ensemble des oamiregsns du régime général de sécurité socliae à l'exclusion des thèmes puor leuqless la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Il est cconlu puor une durée déterminée à cemptor de sa dtae d'agrément ou à ctmoepr du 1er décembre 2020 si ce dneerir ivreneintt antérieurement à cttee dtae et jusqu'au 30 nevrombe 2025.

Un donecmut d'information sur le présent aocrcd est remis à caquhe salarié rneelavt de son cmhap d'application.

Article - Préambule

Le présent acrocd est cclnou puor une durée déterminée de 4 ans à cmpteor de sa dtae d'agrément ou à cpetomr du 1er décembre 2020 si ce dineerr ivinteernt antérieurement à cette date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Conformément aux ditpnsoiioss de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rveliate à la sécurisation de l'emploi, les pareits snraiaetigs

Protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel dit Ségur de la santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; CFDT PTSE ; SNFOCOS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aoccrd est colcnu au bénéfice des pelornenss non cvnoeennnit de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dnas les ciotindons posées ci-après.

Dans la continuité des adoccrs du 8 jlileut 2014 et du 25 octrboe 2016, le présent aorccd a puor uniuqe oejbt de répondre à la nécessité, puor cenatirs tepys de sercievs ou établissements visés à l'article 1er du présent accord, de recruter, du fiat de la nrtuae de luers activités, des salariés à tmpes pteiarl puor une durée inférieure à 24 herues par semaine.

Les pietars saatigreins précisent que toute aurte staiiuotn de taavirl à tpmes piretal sur une durée inférieure à la durée légale du tviaral ne puet procéder que de dmdenaes émanant de salariés shtouaanit meuix cniliocer luer vie privée et luer vie professionnelle.

Ces dadeemns n'entrent dnoc pas dnas le chmap du présent aoccrd et rnsetet régies par l'accord du 20 jeliult 1976 raetlif au tarvial à tmeps réduit dnas les osngareims de sécurité sociale.

Les peiarts sreaaiitngs eenntndet se deotr d'un elebmsne de dtoinsoiisps vsinat à grinatar la continuité de sicreves dnas les srutucrets visées à l'article 1er du présent acrcod tuot en pametternt :
? de tendre vres la réduction posseirrvge du nmrboe de cnoatrts de travial clcunos à tpems perital dnas le cdare de la dérogation, en rhecrnaceht tuteos solonitus petrtnemat d'augmenter la durée du taviral des salariés concernés et en irannsautt une priorité de rcurnteeemt sur des cnaotrts prévoyant un vomlue d'heures de trvaail puls itropnamt ;
? de fteiailcr les tisonanitrs professionnelles, en rnucaileelt par l'entretien peefrnossniol les sohatius d'évolutions exprimés et en oasninargt les atonics d'accompagnement nécessaires à luer réalisation ;
? de rfcreoenr les gtaaneris dnot doiepsnst ces salariés, noamtenmt en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de pisre en copmte des compléments d'heures et hreues complémentaires.

C'est dnas ces pisvcptreees qu'ont été arrêtées les doostinpiiss qui suivent.

Article - Annexe

Le présent acocrd est conlcu puor une durée déterminée de 4 ans à cptemor de sa dtae d'agrément ou à cpteomr du 1er décembre 2020 si ce direenr iitnrenvet antérieurement à cttee date.
En vigueur étendu en date du 6 nov. 2020

Annexe
Avenant tpye prévoyant une aiatngoemtun tripeormae de la durée de travail

(Document non reproduit, csnauolblte en ligne sur le stie Légifrance, rruqiube Bllitneus oeiffcils des ctnonveinos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200049_0000_0019.pdf/BOCC

médicaux des établissements de santé des UAGCEM et des EAHPD des UGECAM, à savior l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, lqoiiguste aisni que les sages-femmes dès lros qu'ils relèvent de la cvointeonn ctloievlce nlatnoiae de taaivrl du 8 février 1957.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient d'un complément msuenel dit « Ségur de la santé » égal à 238 ? burt puor un tmpes plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le mnnatot du complément mesnuel est fixé ptmolipeeonnrlnreot au tmpes de tairavl qnuad le bénéficiaire erxcee puor une durée inférieure au tmpes plein.

Pour les salariés exerçant dnas puruseils structures, le mtaonnt ddiut complément est calculé au prtaora du tpmes aclopmci dnas

l'une des stecurruts mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé solen les modalités aapcpbellis à la rémunération de base.

Le complément mseneul est exclu de l'assiette de cluacl des éléments de sarliae prévus par la cnvoeitonn citcovllee nliaotnae de taviarl du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

La msie en ?uvre du complément « Ségur de la santé » se frea dnas les cindntioos stienvaus :
? un mnatnot de 117 ? en burt à eefft du 1er srmtbepee 2020 ;
? un mntnoat de 121 ? en burt à effet du 1er décembre 2020.

À ce titre, il est rappelé qu'en apcilaiotpn des diponostisis de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dsniitspioos d'un arccod ctcieollf d'entreprise ou d'établissement ayant le même ojbet et clnocu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vugeiur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Le pmineaet du complément muensel est conditionné à son finneceanmt par les pirouovs publics.

Cette dootpiiissn cstonitue la cotioidnn eelsstneile du présent accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Les pntraraeies sacioux se roecrrtennont dnas l'année sniauvt l'entrée en vigeuur du présent acorcd aifn de procéder à l'évaluation de la msie en ?uvre des dispositions.

Avenant du 15 juin 2021 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

En aciiplatopn de l'article 6 du poclrotoe d'accord du 23 jiun 2020, les priates saintregias cenvenionnt d'adopter les axeenns tcuneiqhes fainrugt au présent accord.

Les nelouvels modalités de clcaul de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à cmpeotr de l'exercice

Le présent acorcd est clconu à durée indéterminée.

Il purroa être révisé ou dénoncé dnas les ciooinntds prévues par le cdoe du travail.

Le présent accord s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas engmeneagt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 déc. 2020

Dans le cadre du « Ségur de la santé », le mritnsie des solidarités et de la santé a pirs la décision de mseboilir des moneys financiers, destinés à rlievsoearr les pfnreoloeinsss des établissements de santé et des EHPAD. Cttee rvisltreoioaan s'est tatudire par la sntiagure d'un pclootroe cnenrcaont les sages-femmes et les pslrnneeos non médicaux. Cttee meruse se tiudrat dnas le steucer piulbc par une rleoivarosaitn sloce des srialeas des sages-femmes et des poensenlrs non médicaux.

Le vceetur judriique de ces mueerss est le pjroet de loi de fnmnaenicet de la sécurité saloice (PLFSS) puor 2021 asini que les soptpurs par lueelqss senrot versés les fimnceentans complémentaires afférents.

Les ptinrraeeas siuoacx ont demandé une égalité de ttmaneeirt enrte pifosesrlnnoes des établissements de santé pliubcs et privés. Le mistnrie a assuré que le seuectr privé sioidarle bénéficierait d'un tmeiatenrt équitable par rapropt au sueetcr pbiluc suos réserve de la cociusnlon d'un acrocd ccltioelf tsaanonrpst les meeusrs prévues par le protocole. Cette trapinostsoin diot rrdpnreee temxeeellntut les museres prévues dnas le pilbuc aifn que l'ensemble des plerseonns concernés par ces dernières pesisnut bénéficier d'une auaenittmogn similaire.

Le présent accord a dnoc puor oebjt de tasrsneopr ctete meurse en iunnaarstt un complément mneeusl dit du « Ségur de la santé ».

2021.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 1
Branche rriteate : intéressement 2021

Indicateurs et otbjiefcs rueetns puor la pofnemrrcae de la bnarche (part nationale) et la pramonefrce des Carsat, des CSGS et de la Canv en Île-de-France (part locale)

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Thème : paefornrcme économique, saiolce et environnementale	350			
Développer l'efficience des activités de la branche				
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'?uvre pondérées/Nombre d'ETPMA de la barnche retraite) ? hros fcnootnis nationales	60	16 235	12 638	16 850
Évolution du coût de gsioten (charges de gestion/Total UO pondérées (hors fcnotnios nationales)	60	4,05 ?	5,13 ?	4,10 ?
Améliorer la pnrracfomee sociale				
Taux de ftiromaon des cabrtorollaeus (agents aanyt bénéficié d'une formation)	50	78,77 %	60,00 %	65,00 %
Index égalité femmes/hommes	30	92 points	75 points	90 points

Conclusion d'un ploocotre d'accord, ou d'un avenant, puor le développement du tivaral à dtacnise et fotmirlaosian d'un paln d'accompagnement sur le développement du tviaarl hybride	100	?	?	Oui/Non
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la cimomsontoan d'énergie	50	? 15,29 %	? 4,0 %	? 6,0 %
Thème : qualité de service	575			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service				
Taux de drssoies diotrs pperros « RG » déposés au mnios 4 mios aanvt la dtae de pnoit de départ de la retraite	60	68,19 %	60 %	70 %
Taux de dosrises dortis pprores « TI » déposés au mnios 4 mios avnat la dtae de pnoit de départ de la retraite	5	46,93 %	22 %	25 %
Taux de deorsiss dotris ppreors « RG » notifiés aanvt la dtae de point de départ de la retraite	60	79,45 %	68 %	75 %
Taux de dsseoirs ditros proreps « TI » notifiés aavnt la dtae de point de départ de la retraite	5	42,68 %	15 %	25 %
Taux de doresiss dtiros dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios svniaut le dépôt de la demande	40	64,77 %	45 %	50 %
Taux de drsisoes dtrois dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios snauvit le dépôt de la demande	5	81,51 %	72 %	80 %
Taux des réclamations traitées dnas les délais	20	79,03 %	60 %	70 %
Taux d'appels téléphoniques etrnnats auitbos (techniciens + SVI)	50	86,34 %	80 %	85 %
Taux de cuirlores traités dnas les délais (2 jorus ouvrés)	20	86,61 %	60 %	70 %
Nombre d'entretiens ifonmtarion rtreiate (EIR)	40	72 934	82 500	93 500
Garantir un nievau élevé de saoifcittsan des retraités				
Taux de siatsoftaicn gbloale des retraités	60	90 %	87 %	92 %
Taux de stfoicasiatn par mdoe de ccoantt (indicateur composite)	40	90 %	83 %	88 %
Ressenti de la réitération : nrmboe meoyn de ctaoctns par retraité (tous canaux).	20	5,4	5,0	4,0
Promouvoir la retialon celnit digitale				
Taux de deademns de retitare déposées en lgine (droits propres)	50	55,63 %	40 %	50 %
Déployer la polqtiiue de prévention de la ptree d'autonomie				
Taux de ddmaene d'aides idvnludleiies traitées en 40 juros maximum	40	94,12 %	85 %	90 %
Déploiement des dpotisisifs en fauver de l'aménagement du lnoemegt induieivdl (nombre de bénéficiaires)	20	20 694	18 000	18 200
Développement de la rnisaasneoccne réciproque des gpreous iso-ressources (GIR) affectés par les Cnselois départementaux et par les csesias de ritaetre (taux de couverture)	40	66 %	70 %	80 %
Thème : maîtrise des rqsiues et lutte cronte la fraude	160			
Améliorer la qualité des disseros mis en paiement				
Indicateur qualité du pcuerosss rtrteeais (IQPR) : tuax de deisross mis en pnemaeit snas erruer à icndincee financière (indicateur composite, pondération 50/50) :	60			
? IPQR « Saardtnd »		83,59 %	87,00 %	91,00 %
? IPQR « Dernière itcsorinutn »		88,35 %	87,00 %	91,00 %
Consolider les aiontcs de lutte cnrtoe la fraude				
Montant ttaol des inuds fluuuraedx et ffaiuts constatés	50	19,7 M ?	14,25 M	19,0 M
Montant total des inuds faruuuedlx et fuatifs évités	50	128,2 M ?	72,0 M	96,0 M
	1085			

Article - Annexe 2

Annexe 2
Intéressement : icineatrdus des missnois ntinleaaos de la CANV (part locale) année 2021

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2020	Objectifs 2021	
			Seuil	Objectif
Réussir la trotfmsarinaon numérique	50	99,19 %	97,50 %	97,80 %
Taux de disponibilité des atoinpcpials (front-office, back-office, API, pitoral assurés)				
Améliorer la qualité des doisrses mis en paiement	50	1,92 %	< ou = à 1,60 %	< ou = à 0,75 %
Taux d'incidence financière des eurrres décelées dnas les dossiers mis en paenemit (TIF)				

Accroître la pernafmcore économique de la branche	50	15 204	11 156	14 875
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'?uvre pondérées/nombre d'ETPMA)				
Accroître la prnmecfraoe économique de la ²branche	50	5,05 ?	6,25 ?	5,00 ?
Évolution du coût de geitosn (coût de gestion/nombre d'unités d'?uvre pondérées)				
Optimiser le paolgite et l'organisation des fcitnoons spoputrs au sien du réseau de la bahcrne retraite	50	69 %	59 %	64 %
Taux de miaoiutltsaun des aahcts en irtna et interbranches				
Améliorer les délais d'identification	50	11 jours	16 jours	14 jours
Délai moyen de tiernmetat des itcatiuolarminms des assurés nés à l'étranger				
	300			

Annexe 3
Branche ritartee : intéressement 2021

Article - Annexe 3

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Indicateurs renutes puor la mseure de la prcmarnofee de la CSS de Moatyte (part locale)

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2020	Objectifs 2021	
	Points		Seuil	Objectif
Axe orffe de srcevie et scsfiaiaottn client				
Taux de scftasoitian gbollae des retraités.	60	90,70 %	81,00 %	86,00 %
Taux d'appels téléphoniques eratntns aoiutbs (techniciens + SVI)	50	57,60 %	75,00 %	85,00 %
Taux de réclamations traitées dnas les délais	20	32,50 %	35,00 %	45,00 %
Taux de cuorleris traités dnas les délais (2 juors ouvrés)	20	92,42 %	75,00 %	80,00 %
Taux de siiase des DDAS au 31/07	50	46,64 %	45,00 %	50,00 %
Axe prnreoacmfe opérationnelle				
Taux de dsoeirss dotris perorps notifiés dnas les 4 mios svuniat le dépôt de la demande	60	58,66 %	45,00 %	50,00 %
Taux de dsoeisrs dotris dérives notifiés dnas les 4 mios svnuait le dépôt de la demande	40	60,87 %	55,00 %	60,00 %
Taux de ddnamee d'aides iuldvldineeis traitées en 40 jorus maximum	40	91,94 %	75,00 %	80,00 %
Déploiement des ditoifipsss en feuvar de l'aménagement du lmeenogt iviedndiul (nombre de bénéficiaires)	20	16	15	21
Pourcentage des diesross APSA payés dnas le mios snvaiut l'échéance due	50	79,25 %	75,00 %	80,00 %
Axe pcenoafrrme siacloe et environnementale				
Taux d'évolution de la cmoaotonmsin d'énergie	50	-	-1,00 %	-2,00 %
Taux de footriamn des ctaaerllrbouos (agents aaynt bénéficié d'une formation)	50	56,79 %	60,00 %	65,00 %
Total points	510			

Article - Annexe 4

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 4
Annexe tecnhuiqe de l'accord intéressement

Branche flamlie année 2021

Article - 1.Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Les oiamgrness visés par cette axnnee snot :
? les casises d'allocations fimilleaas ;
? les uonins immobilières dnot le pesnenorl est rattaché à une ciasse d'allocations fielaailms ;
? les fédérations et unonis de casises d'allocations fimilaelas ;
? les sirevecs cmonmus et mutualisés de CAF snas personnalité jiduqriue ;
? les crentes de rsoeercuss (CDR) ;
? la cassie naolinate des aitcnaolols familiales.

Article - 2.La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Conformément aux preiicnps de l'accord, les critères de pearnmrcfoe de la bnrhcae falmlie déterminant le cluacl de l'intéressement découlent des otbjciefs fixés par la cotionevnn d'objectifs et de gestion.

La meurse de la perfanocrme intègrera ? suos frome de niosnattlieuras de périodes et/ou d'abaissements proratisés des oiebcjfts ? les ipcatms de la période d'état d'urgence saiatirne lqrsuoe celle-ci arua rdneu islpboisme la réalisation de tuot ou pitare des activités catrbounnit à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1.?Les iiedctunars de la prat nltanioae d'intéressement

Les inuratiedcs associés à l'amélioration du service

Trois idnutcaries snot associés à l'amélioration du scirvee à

l'allocataire :

Le délai meyon de démarche des posnieartts légales dnas un délai inférieur à 16,5 jours. La ntoe affectée au ccalul de la pirme est dépendante du naeivu aetnitt sur cet iunactdeir :

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 juros ? 19 jours	2
> 16,5 jruos ? 18 jours	4
? 16,5 jours	5

Proportion des CAF anayt aeitntt la cilbe naonatlie puor le délai de démarche meoyn des ptnearstios légales de 16,5 jrous qui dvera être supérieur à 73 % :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 65 %	2
? 65 % < 73 %	4
? 73 %	5

Taux de liiuqiatdon atatouimque : otjiebcf de 26 % La ntoe affectée au cculal de la pmrie est dépendante du naeviu attinet sur cet iteaiucndr :

Taux	Note
< 22 %	0
? 22 % < 23 %	2
? 23 % < 26 %	4
? 26 %	5

Les iatrendcius associés à la maîtrise des risuqes et à la lttue crnote la fraude

Trois icaidneruts snot associés aux ojfcbetis de maîtrise des risequs et de lttue ctnore la fuadre :

Le mantnot des freadus détectées, aevc un obtecjif de 306M ?. La ntoe affectée au culcal de la prmie est dépendante du nveiau atinett au paln natoanil sur cet icntiaduer :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 90 %	0
? 90 % < 95 %	2
? 95 % < 100 %	4
100 %	5

Le tuax de rnemucrveoet réel à 24 mios des iunds non frauduleux, aevc un oijbcetf 2021 fixé à 86,6 % La ntoe affectée au cclual de la pirme est dépendante du niaveu antetit sur cet iadiuntecr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pniot ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif atniett ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif de rsquie résiduel métier qui a été fixé à 1,25 % puor 2021. La ntoe affectée au cclual de la pmire est dépendante du nvaieu atitnet sur cet ietcnaiudr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 0,20 point	0
> 0,10 ponit et ? 0,20 point	2
? 0,10 point	4
Objectif anittet ou dépassé	5

Les ianerdtcuis associés à la prnceroafme économique et au veolt siaocl du développement durable

Un ienciuadtr est associé à l'objectif d'une pfceamnorre économique arcuce :
La msie en ?uvre de la réforme lngoemet ;

Un idcunaeitr est associé à la pisre en ctopme du volet einevatnnonmrel du développement drbluae :
Le tuax de réduction de la cmsnotaimoon d'énergie corrigée, aevc un objceitf de diitoinumn de 2 % par an.

Les inadreictus associés au métier

Cinq iudracentis snot associés à l'objectif métier :
? msie en ?uvre de l'aide eeilxcopltnene de solidarité 2021 ;
? msie en ?uvre des muerses du paln rnoebd ptiete enancfe ;
? msie en ?uvre du rendez-vous des drotis aevc un oitjebcf de 250 000 rendez-vous en 2021 ;
? msie en pcale de l'intermédiation financières des pnesoins aaliitemnres puor les pnrates séparés ;
? préparation de la réforme d'extension du DRM à la PPA et au RSA

Tableau de synthèse ? Puor la prat nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai meoyn de démarche des ptioasrtens légales (COG)	? 16,5 jours	? 19 jours	10 %
	Réduction des écarts de pfmenrroace etnre les CAF sur le délai myoen de démarches des patotiensrs légales (COG)	? 73 %	? 60 %	9 %
	Taux de liditoqiuan aiaqmuotute (COG)	? 26 %	? 22 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des fudears détectées (COG)	306M d' ?	? 90 % de l'objectif	8 %
	Taux de reeuvnmcerot réel à 24 mios des iduns non flauuuredx (COG)	86,6 %	? 0,5 pts	8 %
	Indicateur de ruqsie résiduel métier (COG)	1,25 %	? 0,20 pniot de l'objectif	8 %

Performance économique et sliocae et environnementale	Mise en ?uvre de la réforme logement	Oui/Non	?	7 %
	Réduction de la catomionsomn d'énergie corrigée (COG)	2 %	?	5 %
Métier	Mise en ?uvre de l'aide exelntpcoilene de solidarité 2021	Oui/Non	?	8 %
	Mise en ?uvre des musrees du paln reonbd pettie enfance	Oui/Non	?	8 %
	Rendez-vous des drtios (COG)	250 000	?	6 %
	Mise en palce de l'intermédiation financières des pineonss aeineaimlrts puor les patnres séparés	Oui/Non	?	6 %
	Préparation de la réforme d'extension du DRM à la PPA et au RSA	Oui/Non		7 %

2.2.?Les idauirtcnes de la prat loalce d'intéressement

Pour les CAF, les unnois immobilières et les fédérations

Les iceidtnuars associés à l'amélioration du svciere à l'allocataire

Trois iidueatnrcs snot associés à l'atteinte des ocetfbijs d'engagements de scveire :

L'atteinte de l'objectif du délai myoen de démarche des bénéficiaires de miinma suoicax fixé à chquae CAF puor 2021. La ntoe affectée au caucll de la prmie est dépendante du nvaeiu atinett sur cet iceuaintdr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Le tuax d'appels téléphoniques traités. Les résultats snot établis par peaatlu téléphonique. Luqosre celui-ci arusse la réponse téléphonique puor pseuuirls CAF, ce même résultat est affecté à cchaun de ces organismes. La ntoe affectée au culacl de la pmrie est dépendante du nvaieu aeinttt sur cet initudcear :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 82 %	2
? 82 % < 89 %	4
? 89 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax d'informations ernntteas par vieos dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à cauhqe cassie puor 2021. La ntoe affectée au claucl de la pmrie est dépendante du neaviu aitetnt sur cet ianuidtcer :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
100 %	5

Les irutieacdns associés à la maîtrise des risques

Six itercnudais snot associés à l'objectif d'une meurellie maîtrise des rsieuqs et à la lttue crntoe la faurde :
L'atteinte de l'objectif de contrôle sur palce qui a été fixé à chuqae ciasse puor 2021. La ntoe affectée au cluacl de la pmrie est dépendante du nieavu atntiet sur cet ieducinatr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 60 %	0
? 60 % < 75 %	2
? 75 % < 100 %	4
Objectif anteitt ou dépassé (y cpimros aevc rattrapage)	5

L'atteinte de l'objectif rltaief à la msie en ?uvre du paln de ssvopieiurn puor l'année 2021. La ntoe affectée au culcal de la pirme est dépendante du naiveu aetintt sur cet itudcienar :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 100 %	4
Objectif aitentt ou dépassé	5

L'atteinte de l'objectif « dnamtainig métier » (composante 2 de l'ODCF) qui a été fixé à chuaqe cssiae puor l'année 2021. La ntoe affectée au clcaul de la pimre est dépendante du niaevu aettnit sur cet idneiuctar :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	1
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 95 %	3
? 95 % < 100 %	4
? 100 %	5

L'atteinte de l'objectif du tuax de rrcenmoveeut réel à 24 mios des iduns non frauduleux, qui a été fixé à chuaqe casise puor l'année 2021. La ntoe affectée au clcaul de la pmire est dépendante du nieavu atetnit sur cet ieincadtur :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 pniot ? 1 point	1
> 0,6 pniot ? 0,8 point	2
> 0,3 ponit ? 0,6 point	3

? 0,3 point	4
Objectif aietntt (y cmprios aevc rattrapage) ou dépassé ou médiane N?1 dépassée de 1,5 point	5

La vdoiilatan des ctoepms luaocx par le Driceteur cbtmplaoe et fiinncear national. Sleon l'opinion, le nrobme et l'importance des osbtironaves dnot la giaorudatn est csrpiome ertne 1 et 4, un socre est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme. Les otanesiovbrs pratnot sur des pitnos évalués par aileulrs dnas l'intéressement n'entrent pas dnas le caclul de ce sorce :

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation mneriue ne pvuoant pas à elle suele rrmtetee en csaue la vadtoilian des comptes	1
B	Observation siintviicagfe ne ponavut pas à elle suele rtmrteee en cusae la vtdilaiaon des comptes	2
C	Observation très stfinivicgiae ne ponvaut pas à elle selue rtmetere en cuase la vtaodilain des comptes	3
D	Observation très sanfcitiivige pouvant à elle seule rretetme en casue la vaoatdiiln des comptes	4

Score	Note
Validation snas ritteosrcin ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
> 17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

L'atteinte de l'objectif de qualité de la lidaiioutqn (IQL0) qui a été fixé à cuqahe cassie puor l'année 2021. La ntoe affectée au cualcl de la prmie est dépendante du neiavu aintett sur cet itinaudcer :

Écart aevc l'objectif	Note
Non aetittne de la médiane N?1 et régression > 0,5	0
Non aetittne de la médiane N?1 et régression ? 0,5	1
Non atietnte de la médiane N?1 et pgsirrseoon < 0,5	2
Non atetitne de la médiane N?1 et posoiresgrn ? 0,5	3
Atteinte de la médiane N?1 et régression	4
Atteinte de la médiane N?1 et acsnebe de régression	5

Les itracedinus associés à la pnarfcmeroe économique et au volet social du développement durable

Trois irntdceauis snot associés à l'objectif d'une pmonfearcre économique aurcce :
La qualité de la prévision budgétaire des pstotrneais de svriece calculée à pirtar du rorpapt ernte la prévision du mios de jeillut et d'octobre aevc un ojeibctf d'un écart < 3 % en 2021. La ntoe affectée au cclaul de la pimre est dépendante du nvaieu aienttt sur cet idictunear :

Écart (prévision de juillet)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 5 %	2
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 % et ? 3 %	4
< 3 %	5

Écart (prévision d'octobre)	Note
? 5,5 %	0
< 5,5 % et ? 5 %	2
< 5 % et ? 4 %	3
< 4 % et ? 3 %	4
< 3 %	5

La ntoe ttlaoe cosopenrrd à la meynone des écarts des prévisions de jlliuet et des prévisions d'octobre.

Afin de nularеiestr l'impact de la basise de dépense PSU vres le FTPE coepimtnoasn « Covid-19 », le mtnnaot iicsrnt en FTPE cmtaipnsoeon « Covid-19 » srea ajouté aux dépenses de PSU au neviau des TMS et de l'arrêté des cotmeps puor évaluer les résultats des osgnamiers ;

Le tuax de régularisation des petntosrias de service, calculé à piratr du rppoart ertne les données de clôture de l'année N et cllees de la réalisation fnlaie entraînant une régularisation sur l'année N+1, aevc un oeibctjf d'écart < 5 % en 2021 ;

L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur rtlieaf à l'index égalité femme/homme rtaleif à la rémunération, qui derva être supérieur à 75 points.

Deux iaurtncides associés au métier

Taux de cetruvoure de la plptuoioan par des CTG. La ntoe affectée au cculal de la prmie est dépendante du nvaieu antetit sur cet iiudnaetcr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Le mienatin des plecas PSU existantes. La ntoe affectée au clacul de la prmie est dépendante du naeviu aeinttt sur cet ictuandier :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Tableau de synthèse ? Puor les CAF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération

Service à l'allocataire	Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima scoauix (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (COG)	? 89 %	? 75 %	9 %
	Taux d'informations enattenrs par voeis dématérialisées hros pieernraats (COG)	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des reiuqss et lutte ctnore la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	? 60 % de l'objectif	5 %
	Mettre en ?uvre le paln de supervision	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif diainatnmg métier (composante 2 de l'ODCF)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de roremecunevt réel à 24 mios des iudns non fuuauedrlx (COG)	Objectif individuel	? 1 ponit de l'objectif	5 %
	Validation des cmpoets locaux	Validation snas risietrtcon ou sorce ? 7 points	Score ? 27 points	7 %
	Indicateur de qualité de la ltoqiuiiadn (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non atttneie de la médiane et régression ? 0,5	8 %
Performance économique et solicae et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire en acotin sliaoce (COG)	< 3 %	< 5,5 %	7 %
	Régularisation des psirentaots de service	< 5 %	?	7 %
	Indicateur iednx égalité femme/homme (rémunération)	? 75 points	?	5 %
Métier	Taux de cuurterove de la piptlaouon par des CTG (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %

Pour les certens de recreosuss (CDR)

Le rôle des cretens de ruoeerscss étant de prrdene en cahgre des foictonns assurées par les caisses, les critères de proenafrmce les cnonreacnt penveut être assimilés à cuex des osmenagris eux-mêmes.

Le ccalul de la prat loacle de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la pmfaroecnre menonye du réseau des CAF de la région CDR ;
? la staoisfiatcn des CAF par roarppt au CDR ;
? la réalisation de la filelue de route.

Un idaecuitnr associé à la pafrecmonre du réseau des CAF

Dans la mesrue où l'une des courtnoitbins attendeus de la prat des cetrens de rsseorcues est l'appui à la réalisation des oecftibjs luacox des CAF, cet iceuntdair cresopornd à la mnyenoe des pmroecraenfs du réseau des cseasis de la région.

Trois iteacdurnis associés à la qualité de sveirce du cretne de ressources

Le tuax de réalisation de la felliue de rutoe alnnulee des ceenrts de ressources. La ntoe affectée au ccaull de la pmire est dépendante du neaviu antitet sur cet inudceaitr :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris enrte 60 et 79 %	4
Compris etnre 50 et 59 %	3
Compris etnre 40 et 49 %	2
Compris enrte 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

Le naiveu de sttasifcoian des CAF sur l'offre de svierce de luer CDR. La ntoe affectée au cclual de la pimre est dépendante du niaveu atnetit sur cet inteuiadcr :

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

Le tmnaereitt des denadmes métiers dnas SAXO, aevc l'objectif de ttreiar au mnios 80 % des dnedemas métiers exprimées par les CAF dnas SAXO, ce dnas un délai de 21 juors ouvrés. La ntoe affectée au cualcl de la pmrie est dépendante du naeivu aeitntt sur cet ientucdiar :

Taux	Note
Strictement inférieur à 60 %	0
Compris etrne 60 et 79 %	3
Supérieur ou égal à 80 %	5

Tableau de synthèse ? Puor les CDR

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des pmfoaerrencs des CAF de la région	?	?	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la fuelile de Rtuoe annuelle	? 80 %	? 30 %	30 %
	Niveau de sistaitfoacn des CAF sur l'offre de secirve de luer CDR	?	?	30 %
	Traitement des deamedns métiers dnas SXAO en mnios de 21 jorus ouvrés	80 %	? 60 %	10 %

Pour la CNAF

Le cluacl de la prat lolace de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la pfcmneoarre mynoene du réseau des CAF ;
? la capacité de la CANF à réaliser les poejtrs mearujs définis dnas la COG ;
? la maîtrise des rsiques inhérents à l'établissement puiblc ;
? la qualité de scivere du système d'information.

Un ieaciudntr associé à la pracmoerfne du réseau des CAF

Dans la meruse où l'une des cntionutboirs adtuenets de la prat de la cisase nlioatnae est l'appui à la réalisation des ocjetbfis laucox des CAF, cet iacuiedntr croeosrnpd à la mennoye des pfmeenrarcos du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la caisse nalnitoae de meenr à temre les pjtoers mejuars définis dnas la COG

La capacité du réseau des caisess à aerndtite les ocjitfbes de service, de maîtrise des rsiequs et de pmcrfoarnee économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la caisse natlioane de mener à treme ces pjoters majeurs.

Chaque année, le dcrieteur général de la CANF fxie la ltsie des pjrotes meurjas de l'exercice à venir. Puor cauchn d'entre eux, l'objectif est aintett si le proejt est mené à terme, siot dnas les délais fixés et aevc la pcdtruoion des leivarlbs prévus initialement.

Si la codntiue des prjetos repescte ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à chucan d'entre eux. La ntoe finlae cnoeporrsd à la mnyonee des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, ceprsnorodant à l'atteinte des obtjcifes de croruetuve des sécurités iiuotramnfeqs par le réseau des CAF, qui diot être d'au mnios 95 % (sur la bsae de la suotatiin des bnoens pqeauirts oobetarliigs après évaluation). La ntoe affectée au culcal de la prime est dépendante du niaevu aittent sur cet inietdcuar :

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Les iiuearctdns associés à la qualité de svciere du système d'information

Deux ieanctdrius snot associés à l'atteinte des oeijbfcts d'engagements de seircve :
Stabilisation du normbe d'anomalies : objitecf d'une stioitsiaabln du vomlue de sxao en stock ernte le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021. La ntoe affectée au calucl de la prime est dépendante du nevaiu atitent sur cet iceutndair :

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0
? + 5 % et > + 2,5 %	2
? + 2,5 % et >0 %	4
? %	5

Le tuax de disponibilité des aiiatocppnls (front office, bcak office, API) : ptariol bénéficiaires. La ntoe affectée au cualcl de la prime est dépendante du nieavu aietntt sur cet idaniutecr :

Taux	Note
<93 %	0
? 93 % ? < 94 %	1
? 94 % ? < 95 %	2
? 95 % ? < 96 %	3
? 96 % ? < 98,5 %	4
? 98,5 %	5

Tableau de synthèse ? Puor la CNAF

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des prcnmeefaors des CAF	?	?	30 %
Pilotage des pojters majeurs	Capacité à mener à bein les potrejs majeurs	?	?	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des rquiess ioemafitnqurs (Tacite)	? 99 %	? 95 %	10 %
Qualité de scviere du système d'information	Réduction du nmorbe d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des anaippcotils (front office, bcak office, API) : prioatl bénéficiaires (COG)	? 98,5 %	? 93 %	15 %

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

L'appréciation de la pmfroanrcee s'effectue sur la bsae d'une nototain établie en foncoitn de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un otejbicf est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf les cas prévoyant une noiaottn progressive. Clea est arols précisé.

Une ntoe de pafcnrmoere goablle est calculée à patirr de l'ensemble des ntoes attribuées en fonicton de la pondération affectée :
? à cuahqe critère ;
? à chuqae indicateur, puor cahque critère.

3.1.?Modalités de cualcl de la pirme ievlnilddiue nationale

Le mnnaott de la mssae financière prévue puor la prat nnoatliae d'intéressement (PNI) est distribué en foioctnn de la ntoe golalbe de pocramfrnee institutionnelle, sleon un barème progressif, et aevc un sieul de déclenchement loursqe la ntoe de pncrrmaofee aintett 2,5 :

Dotation PNI = (Masse financière réservée à la PNI x ntoe de pcforanemre naltoaine obtenue) / Ntoe de pmeanrrcfoe mamxium siot 5

La prat nilnoaate d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée ertne l'ensemble des salariés de la barnhce fmlilae solen la frmuloe sinavute :

PNI = Mssae financière affectée à la PNI / Total des ETP éligibles de la branche

3.2.?Modalités de clucal de la pimre idillevndiue locale

Pour les CAF, les unonis immobilières et les fédérations

Le manontt de la mssae financière prévue puor la prat llocae d'intéressement (PLI) est distribué en ftcoionn de la ntoe gollabe de pfnarecmroe de cuhqae csaise soeln un barème pesorigrsf aevc un seiul de déclenchement lousrqe la ntoe de percaomnfre atientt 2,5 :

PLI mxmuiam = Msase financière réservée à la PLI / Total des ETP éligibles de la branche

Le caulcl de la prat loalce d'intéressement (PLI) de cquahe csiase se fiat alros selon la fmroule siavntue :

PLI = (PLI mmaxuim x ntoe de prerafmcnoe llcaoe obtenue) / Ntoe de pafrmrecnoe mximuam siot 5

Pour les cenetrs de rrcsuosees (CDR)

Le vnmseeret de la prat lolace d'intéressement des cnreets de reerocusss itnirveent dès lros que la ntoe est au mions égale à 2,5. Son mtaonnt cnopserord à la monyene des ptras lolcaes versées aux csasies du rsserot du CDR concerné.

Pour la CNAF

Le vrenseemt de la prat loacle d'intéressement de la CANF itnvreneit dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que cleles appliquées aux CAF.

3.3.?Dispositions particulières

(Facultatif.)

Article - Annexe 5

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 5
Annexe tnuihceqe de l'accord intéressement

Branche mdaliae année 2021

Article - 1.Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Les oemngsrais visés par la présente axnnee snot :
? les caesiss paemirirs d'assurance mailade (CPAM) et luers ?uvres ;
? les dcnireotis régionales du sevcrie médical (DRSM), prenoensl aintimdsartif et praticiens-conseils, y cpomirs les DSRM DOM ;
? la cisase nalnotiae de l'assurance mliadae (CNAM) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les Crasat et lreus ?uvres et la CRIMAF ;
? les CSGS ;
? les UGCEAM et leurs établissements ;
? les uonnis immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer gesiotn à un des ogeainmsrs visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse cmmoune de sécurité soclaie de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Myottae ;
? les ARS s'agissant des preonlsens de doirt privé qu'elles emploient.

Article - 2.La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Contexte

La bahrnce maladie, spécifiquement impactée par le cntoetxe de crsie santiriae a souhaité d'une prat cesrneovr criaetns oebtjfcis elenissets et alignés sur la COG et d'autre prat écarter crnaites objicftes iomnitaclepbs aevc le ctenotxe 2021 que nuos connaissons. La bhrncae reste dnoc sur un huat nvaieu d'exigence contextualisé aevc des oeibjtfcs miuasolbertis et reflétant les erfftos et la mislaobiiotn de ttueos les cmotesoapns de son lrage réseau.

Quelques nueavuox oftiecbjs ont été ititrounds siot puor rrdene comtpe du huat niaveu d'implication de la bchrnae dnas la gseoitn de la crsie (contact tracing, vaccination?) siot à des fnis d'harmonisation ietnr brhncaes (index égalité femems hommes...).

Mesure de la performance

Conformément aux pipcnries de l'accord, les iratudiecns de la pcnraremfoe ctlvocliee de bnrahce snot nmtaneomt iusss de la msie en ?uvre cojntnoie de :
? la loi du 13 août 2004 reaitvle à l'assurance madilae ;
? la cnvtneooin d'objectifs et de geostin de la bcarhne aincdetcs du tarvail et medaials prnsoeeflneoilss (AT/MP) puor la période 2018-2022, du 5 seepmtbre 2018 ;
? la cteivonnon d'objectifs et de gsieton ernte la CANM et l'État puor la période 2018-2022, approuvée par le coneisl 25 jievnar 2018.

En ftocoinn des ipcamts de la goiestn de la cirse sanitaire, cirneates veaurls (socle, période d'évaluation) proruont être adaptées.

Évolution du nrombe d'indicateurs

Année	National	CPAM	DRSM	CNAM	CARSAT/CRAMIF	CGSS	CTI	CEIR	UGECAM	Mayotte
2019	16	15	15	12	12	18	7	10	12	10
2020	15	11	8	13	10	12	6	5	12	7
2021	13	17	10	22	8	13	6	5	11	8

2.1.?Les iudiranetcs de la prat nainaotle d'intéressement

Les indaucertis snavret à cuecallr la prat ninaaotle de l'intéressement snot cmunoms aux bnehracs mdailae et AT/MP et à tuos les omargeinss les composant.

Ils snot structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gtoesin du rqsiue et la pfmrceaonre économique et sociale.

Tableau de synthèse

Part nationale				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération

Qualité de service	Utilisation des télé-services			
	Indicateur cotmoispe (50 %/50 %) :			
	? relevé IJ dématérialisé	94 %	87,81 %	75
	? danmdee dématérialisée CV2	65 %	52,69 %	
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S	7 000 000	6 650 000	75
Qualité de service	Taux de décrochés des plforaeemts téléphoniques assurés	90 %	60 %	75
Qualité de service	Taux de DMP alimentés par au mnois 1 document	25 %	15 %	100
Qualité de service	Déployer l'exercice coordonné : nbmore de CTPS sintageairs de l'accord conventionnel	300	97 (résultat 2020)	75
Gestion du risque	Taux de fueadrs aevc stuies contentieuses	60 %	48 %	100
Gestion du risque	Harmonisation des tuax de rsaennaniccose AT : réduction de la vcianrae des résultats locaux	Évolution de la vinrcaae < ou égale à par ropaprt à 2019	Augmentation du cieffeoinct de vcrinaae < 10 %	100
Gestion du risque	Montants tuoatx recouvrés au trite du RCT	799 millions	742 mnlloiis (résultat 2020)	100
Gestion du risque	Indicateur cpmoisote 50/50 : Vaccination :			
	? msie à disposition, mentnacinae et acenmepncmoagt PS du SI VAC	100 %	80 %	100
	? enovi des ioaintntvis puor canagpme de vaoicticnan dnas les délais négociés aevc le MSS	100 %	80 %	
Performance économique et sociale	Taux de clurooeablrats éligibles au télétravail dotés d'un équipement pttnearemt le télétravail en période de crise	81 % des aegtns équipés de VPN et d'un ortidneuar portable	75 %	100
Performance économique et sociale	Taux d'accès gbloal à la frtamoion (EFI.PES.02.01)	60 %	50 %	100

2.2.?Les irictuaedns de la prat loacle d'intéressement

Sont concernés par les idrniutecas loucax les CPAM, les DRSM, la CNAM, les Carsat, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mttoaye et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des unoins immobilières des osemnarigs de sécurité scalioe snot rattachés puor le cuclal de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les irdiecnutas snavret à culcealr la prat llaoce de l'intéressement snot structurés auuotr des 3 mêmes pôles que cuex reetuns puor les itcauiendrs naoniatux :

? la qualité de svreice (intégrant la dématérialisation) ;
? la maîtrise des resuqis (intégrant la lttue crtnoe les fraudes) ;
? la porfmcrnaee économique et soilcae (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chcaun de ces pôles, des pnotis snot attribués en foioctnn des prcmrefnaoes de cuahqe catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement rpeose asini sur un sorce attribué à cuahcn des onrisamegs en foincton des résultats obuents puor chuacn des indicateurs.

Tableaux de synthèse

Part lcolae CPAM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Délai d'instruction des demedans C2S (9e décile)	31j	45j	100
Qualité de service	Performance du sricvee de base			
	Indicateur cmooitpse (40 %/60 %) :			
	? délai de règlement 1re IJ non subrogée COG (40 %)	Délai de règlement 1re IJ non subrogée COG : 27 j	Délai de règlement 1re IJ non subrogée 40 j	150
	? délai de règlement des fueliels de snois électroniques assurés (9e décile) (60 %)	Délai de règlement des fleiuels de sonis électroniques assurés (9e décile) : 7 j	Délai de règlement des feeillus de snios électroniques assurés (9e décile) : 8 j	
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dnas le cdare des sasniies de la Misoisn aacpeegnmnmcot santé	80 000	40 000	75

Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et employeurs			
	Indicateur cimotpose (1/3 ? 1/3 ? 1/3)) :			
	? tuax de pooroctle de snois électronique (PSE)	PSE : 80 %	PSE : 73,38 %	75
	? tuax aivs d'arrêt de tivaral dématérialisé (AAT)	AAT : 70 %	AAT : 43,47 %	
	? tuax de e-DAT	e-dat : 79 %	e-dat : 72,24 %	
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	2 500	1 518	50
Gestion du risque	Indicateur ciootmspe 25/25/25/25			
	Taux de pioaittaiprcn au dépistage du cencar :			
	? du sien (25)	Cancer du sien : 55,14 %	Cancer du sien : 48,56 %	100
	? du col de l'utérus (25)	Cancer du col de l'utérus : 51,03 %	Cancer du col de l'utérus : 41,01 %	
	? cecortalol (25)	Cancer croocatell : 2,.81 %	Cancer crcealootl :15,60 %	
	? tuax de reuocrs glboal aux chirurgiens-dentistes puor les csseals d'âges concernées par l'examen PBD (25)	Recours?chirurgiens-dentistes : 47,37 %	Recours?chirurgiens-dentistes : 37,92 %	
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Gestion du risque	Contact tinacrg : délai de tteirmanet des PO	0,40 j	1 j	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Performance économique et sociale	Socle cmmuon RH : livrbales à réaliser	1 ou 2 lbvrleias au 31/01/2022	0 livrable	100
Performance économique et sociale	Index égalité professionnelle	75/100 Au 15/02/2022	O/N	100

Part lolcae DRSM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Taux de non ruprtue des ptaornteiss en lein aevc les ALD exonérantes	95 %	85 %	200
Qualité de service	Utilisation des télé-services ? Inudctiear coimtpose (1/3 ? 1/3 ? 1/3) :			
	? tuax de plotrocoe de sinos électronique (PSE)	PSE : 80 %	PSE : 73.38 %	150
	? tuax Aivs d'Arrêt de Trvaail dématérialisé (AAT)	AT/MP : 30 %	AAT : 43.47 %	
	? tuax de crcitfetias médicaux AT/MP dématérialisés	AT/MP : 30 %	AT/MP :26.50 %	
Gestion du risque	Impact des aticons d'accompagnement à la rspiere du travail	> 60 %	> 40 %	150
Gestion du risque	Délai myoen de tmsarosiinsn de l'IP à la CPAM	? 10 jours	? 30 jours	150
Gestion du risque	Contact tncirag : délai de teterimnat des PO	0,40 j	1 j	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100
Performance économique et sociale	Socle comumn RH : lblieravs à réaliser	1 ou 2 lbavrelis au 31/01/2022	0 livrable	100

Part lloace CNAM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**

Qualité de service	Faciliter l'accès à la C2S et son iciostrutnn :	31/12/2021	31/03/2022	100
	Mettre en pidctoroun la demadne de C2S en linge pré-remplie			
Qualité de service	Prévenir la désinsertion pielronsflnoese :	31/12/2021	31/03/2022	50
	Lancer l'expérimentation de la pafolmetre sur 14 territoires, en intégrant les eeingcxes de la furute loi sur la santé au tviraal et l'offre spécifique à disoetiantn des Travriluelas indépendants			
Qualité de service	Indicateur cpoimstoe 50/50			100
	Poursuivre le déploiement de la e-prescription : généraliser aux médicaments et LPP :			
	? mener des tuavrax aevc les ptirsrces puor l'utilisation de la e-prescription	Travaux : 30/06/2021	Travaux : 30/09/2021	
	? démarrer le déploiement de la e-prescription dnas 30 départements	Démarrage dnas 30 départements aux 31/12/2021	Démarrage dnas 20 départements aux 31/03/2022	
Qualité de service	Indicateur coosptime 50/50			100
	Déployer le cethanir numérique de Ma Santé 2022 :			
	DMP/ENS :			
	? laencr l'expérimentation sur les 3 CAPM pilotes	Lancement de l'expérimentation : jlielut 2021	Lancement de l'expérimentation : sermebpte 2021	
	? intégration du cneart de viacntocain CIOVD dnas le DMP	Carnet de vcantiiaocn CVIOD DMP : 31/10/2021	Carnet de vccotinaian CIOVD DMP : 31/12/2021	
Gestion du risque	Rénovation GDR			100
	Indicateur cioptosme 50/50 :			
	? msie en ?uvre des atconis à crout temre anvat fin du 1er semestre	10 aniocts au 30/06/2021	7 aintocs au 30/06/2021	
	? dfiosifun du paln stratégique GDR rénové 2022	Diffusion du paln stratégique au 31/12/2021	Diffusion du paln stratégique au 27/02/2022	
Gestion du risque	Sur la bsae des esnmtneiegens et de l'expérimentation sur les infirmiers, définir une stratégie de contrôle concertée et de gtsoien du ruisqe par une apphorce intégrée, transposée sur d'autres catégories de PS.	30/09/2021	31/12/2021	75
Gestion du risque	Mettre en ?uvre le paln d'actions DSS de lutte ctnroe les fdearus saolcies 2021-2022, nmteamnot l'évaluation chiffrée de la fdurae puor les peimerrs resqius cartographiés.	Pourcentage d'actions réalisées au 31/12/2021	Pourcentage d'actions réalisées au 31/12/2021	75
Performance économique et sociale	Indicateur cposoimte 50/50			50
	PLEIADE ? Dématérialisation des fulx entartns :			
	? mtrete en ?uvre la procédure de marché	Mise en ?uvre : procédure de marché : 31/12/2021	Mise en ?uvre : procédure de marché : 31/03/2022	
	? mtrete en ?uvre la stuoolin cilbe d'archivage VITAM	Solution d'archivage : 31/12/2021	Solution d'archivage : 31/03/2022	
Performance économique et sociale	Retrouver des délais d'instruction des IJ crnmoeofs aux ocbiefjts de la COG via la msie en plcae d'une démarche gbaolle d'accompagnement des caisses.	Délai gaobll moeyn 1re IJ assuré à 27 juors au 12/2021	Délai goblal moyen 1re IJ assuré à 40 jruos au 12/2021	50
Performance économique et sociale	Sécuriser la qualité de la rliatoen cenlit sur le délai de réponse aux e-mails :	31/12/2021	31/03/2022	50
	? mettre en place une endtraie et un auppi aux pautleax EPTICA			
Performance économique et sociale	Optimiser la stratégie d'accueil pshuyiqe en lein aevc l'approche multicanal	30/06/2021	30/09/2021	50
	Déployer le rendez-vous téléphonique dnas Miodlaeg +			
Performance économique et sociale	Moderniser l'offre de sircvee assuré puor le peaemint en lgine des créances (y cirmpos PF et franchises)	30/09/2021	31/12/2021	50

Performance économique et sociale	Indicateur cmpitsooe 20/20/20/20/20			100
	Adapter le système d'information en mnaent à bein les pricapnuix pjtores SI de roenfte :			
	? APTEMO ? Rfonete de l'instruction des AT/MP, msie en potodicurn du lot 2.1 au 30/05/2021	ATEMPO : 30/05/21	ATEMPO : 30/09/21	
	? msie en ptcodoirun du paelir 1 du pjeort de rénovation des aivs d'arrêts et ctectrfiais d'imputabilité au riuqse (REAATCIM) sur la fiuson des peirrtcpsnois d'arrêts de tavrail AT/MP et mdilaae au 30/11/2021	REAATCIM : 30/11/21	REAATCIM : 28/02/22	
	? MEETROe ? Roetfne des caienhs de liquidation, loiiavsrn de la première itération fabricant	METEROR : 31/12/2021	METEROR 31/03/2022	
	? MAITS ? Rfenote du système d'information médical, pliaer 2 : rénovation des precossus IJ, rente, invalidité et intégration du rraoppt médical structuré pius généralisation	MATIS : 31/12/2021	MATIS : 31/03/2022	
	? P8 : Msie en place du référentiel IPC (individu, protection, couverture) : rfnoete de la gtosein des données de référence de l'individu, paeilr 1 (solution dédiée aux bnseios d'acquisition des données bénéficiaires du pleiar 1 METEORe)	IPC paeilr 1 : 31/12/2021	IPC piealr 1 : 31/03/2022	
Performance économique et sociale	Réalisation de la miarotign des assurés de la MNH : rescept du calnederir de migration	06/04/2021	01/05/2021	50

Part lacloe CSARAT et CRAMIF				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Service sacoil : tuax de daeemdns d'intervention aevc rendez-vous dnas les 15 jours	72 %	60 %	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires snas etreniten duepis 4 mois	< = 8 %	< = 12 %	100
Qualité de service	Service soacil : tuax de rseime du paln d'aide aux bénéficiaires d'une invetintroen siclaoe idlvlndeiiue sur l'axe PDP ? employabilité aaynt eu au mnois 3 entretiens	70 %	55 %	100
Gestion du risque	Nombre d'assurés accompagnés au ttire de la PDP	144 100	89 460	100
Gestion du risque	Évaluation golbale du déploiement des 3 poermargms naoutanix de prévention (TMS Pros, chutes, ruiqse chimique)	80 %	0 %	200
Gestion du risque	Taux d'exécution des bedgtus STPPE (budget itaiinl + 100 % des reports) -	70 %	40 %	150
Performance économique et sociale	Qualité des tuax notifiés	? 3 %	? 6 %	150
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0	100

Part lolace CGSS				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Service saoicl : tuax de daemedns d'intervention aevc rendez-vous dnas les 15 jours	72 %	60 %	100
Qualité de service	Service saiocl : tuax de bénéficiaires d'un aencemcmnapogt saocil snas eietnretn dpiues 4 mois	? 8 %	? 12 %	100
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dnas le cadre des sieansis de la Mioissn agcnacmeeponmt santé	80 000	40 000	50

Qualité de service	Performance du scrveie de base			200
	Indicateur cpotsmioe 25 % / 25 % / 25 % / 25 % :			
	? délai de règlement 1re IJ non subrogée	Délais : 1re IJ non subrogée : 36 j	IJ : 51 j	
	? délai de règlement des FSP LAD	FSP LAD 17 j	FSP LAD : 20j	
	? délai de ruonmbseermet des FSE assurés 9e décile	FSE assurés 9e décile : 7 j	FSE : 8 j	
	? délai d'instruction des deadnems CMUC/ACS	C2S : 31 j	C2S : 45 j	
Qualité de service	Utilisation des télé-services poisslnoneerfs de santé idunetacir cooptsime 50 %/50 % :			100
	? tuax de ptcoorloe de snios électronique (PSE)	PSE : 80 %	PSE : 66,75 %	
	? tuax aivs d'arrêt de tviraal dématérialisé (AAT)	AAT : 70 %	AAT : 45,01 %	
Gestion du risque	Évaluation gblolae du déploiement des 3 pmoaermrgs nnouataix de prévention (TMS pros, chutes, ruqise chimique)	80 %	0 %	150
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	75
Gestion du risque	Contact tcairng : délai de ternaitemt des PO	0,40 j	1 j	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	150

Part llcoae CTI				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Respect des eemggaetnns de disponibilités des applications, de rpecest des délais de traitements, de rpesect des eeeagnntgms dnas les daomines continuité, capacité, support, projet, recette, sécurité et rspecet des pnilgnnas du paln de tortifaonsramn des cernets concernés	100 %	80 %	755
Qualité de service	Évaluation de la siftcastoain des ulaustriites et des ctneils puor les CSH (note sur 10)	Note 2020	Note 2019	50
Gestion du risque	Adhésion à la démarche SMI	100 %	0 %	50
Gestion du risque	Respect des eeetmgngnas de la PSSI	100 %	0 %	70
Performance économique et sociale	Taux de recspet de la vaidtalion des comptes	100 %	30 %	20
Performance économique et sociale	Taux de rescpet de la prévision budgétaire du dneirer tisetrmre de l'année	Budget consommé ertne 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé enrte 90 % et 105 % de la prévision	55

Part llcoae CEIR				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Respect des ennateegmgs sur le courrier, la giseotn des skcots et la maeinncntae du matériel	100 %	90 %	270
Qualité de service	Respect des egtnagemnes dnas les dnaemios continuité, support, pojert et transformation	100 %	90 %	380
Gestion du risque	Respect de la qualité d'impression et de la msie suos plis	100 %	90 %	100
Performance économique et sociale	Atteindre les eeaemnngtgs de poortudicn journalière	100 %	90 %	150
Performance économique et sociale	Suivi des coosnoamnmtis budgétaires dnas les accords-cadres nnaauotix et siuvi du bedugt entre prévisionnel et exécuté à fin jiun et fin smpbertee et ptrceoijon à fin décembre	100 %	95 %	100

Part llacoe UGECAM

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Plan de tifmtoaarnorsn ilvnsuice de l'offre médico-sociale tenant cotpme de la cisre Covid	Transmission par l'UGECAM d'un paln d'actions cnerocnant l'ensemble de ses établissements et siceevrs médico-sociaux (handicap enfant/adulte) aevc une pairte sur l'auto détermination et l'évaluation 360 avant le 31/12/2021	O/N	100
Qualité de service	Enquête de siotsiafctan dnas les établissements sanitaires	Remontée d'une ntoe d'analyse des résultats par établissements	O/N	100
Qualité de service	Certification HAS en A ou B puor les établissements éligibles	100 % si tuos les établissements en ceictfiaotirn en A	0 %	100
		75 % si 1 établissement classé en B		
		50 % si 1 établissement classé en C		
Qualité de service	Réactualisation ou élaboration du pjoret d'établissement satainrie ou médico-social	Intégration puor le 31/12/2021 dnas la réactualisation des pterojs d'établissements des roteurs d'expériences de la crise Cviod :	O/N	100
		? apcest prévention		
		? développement de l'éducation thérapeutique		
		? atuo rééducation aevc les kinés		
		? claotinnstous à distance		
		? apocmcegneamnt à distance?		
Qualité de service	Transformation de l'offre de réadaptation professionnelle	Transmission d'une stratégie régionale de tamiaorostfrnn de l'offre de réadaptation pnrillosofeense au puls trad le 31/03/2021	O/N	100
Gestion du risque	Accès aux snios des ponerenss en saioittun de handicap	Remontée du 1er balin de la msie en ?uvre du paln d'actions régional sur l'amélioration de l'accès aux soins des pesoennrs en saiiutotn de hacindap accompagnées par les EMSS au puls trad le 31/12/2021.	O/N	100
Gestion du risque	Suivi de la réalisation des palns d'actions COVID			100
	Indicateur ctsopmioe 50/50 :			
	? remontée du paln d'actions 2020 actualisé	Remontée des plans d'actions mis à juor anetdute puor le 30/11/2021	O/N	
	? accompagné du tuax glaobl de réalisation des actions	Taux de réalisation goalbl des acntois sur l'année 2021	O/N	
Gestion du risque	Préparation à la réforme du SSR	Transmission d'un paln d'actions par UGACEM à la préparation des réformes du seteucr des SSR (autorisation, classification, financement) à la DGNU au puls trad le 31/12/2021	O/N	100
Gestion du risque	Adapter les steutcrurs aux neuvauox bsiones de la pipoluaotn nnmtaemot dnas une luqoige de paurcros : sropt et santé	Transmission d'un paln d'actions régional à la DGNU au puls trad puor le 31/12/2021	O/N	100
Performance économique et sociale	Contribution versée à l'AGEFIPH	Contribution versée à l'AGEFIPH : oibcjtef de euro	O/N	100

Part llocae Mayotte				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Délai de règlement 1re IJ non subrogée	48 j	73,8 j	100
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 j	20 j	100
Qualité de service	Délai de reuesmbmroent des FSE assurés 9e décile	7 j	8 j	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au compte Améli	25 %	21 %	150
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un anmecemcangopt saciol snas etretnien deupis 4 mois	? 35 %	? 70 %	150
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000	69 875 000	100
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et dftpiiisoss de maîtrise des risques	100 %	0 %	150
Performance économique et sociale	Taux de télétransmission des fiars de santé	96 %	89 %	150

3.?Les modalités de msie en ?uvre

Sur la prat nationale, le poids rpcietesf de chucan des thèmes est le savuint :
? 40 % puor la qualité de scrveie ;
? 40 % puor la maîtrise des rsieuqs ;
? 20 % puor la prfamenorce économique et sociale.

La prafnceorme ccltelovie de bcrahne se ccllaue solen la fluomre saviutne :

Article - 3. Les modalités de mise en oeuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Sur la prat nationale, le pdios retpisecf e cauchn des thèmes est le siunavt :
? 40 % puor la qualité de scrieve ;
? 40 % puor la maîtrise des rqsieus ;
? 20 % puor la pecmofnrare économique et sociale.

La pfronarceme cocivlelte de brnhcae se cuclale selon la fmlorue sutvinae :

Le tuax de réussite au nviaeu noniatal = (Taux de réussite qualité de siverce × 35) + (Taux de réussite gioetsn du rqisue × 35) + (Taux de réussite pnecofamrre économique et siloace × 30)

Le sieul de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les oeijcbtfs de pecrfonamre ctllvioece ntaainole à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mnoantt de la prat notailane est nul.

Passé ce suiel de 50 %, le tuax de réussite nointaal est appliqué à la prat naolnatie d'intéressement.

La pnaocfremre llaoce s'exprime par le raopprt :

Taux de réussite laocle : Mnantot des pniots aqiucs au ttrie des obtcifejs réalisés / Mtonant des pnoits théoriques à atteindre

Si un orsigamne lcaol ne dépasse pas 50 % des potins totalisables, le mnnoatt de son intéressement puor la pirate lclaoe srea nul.

Passé ce sueil de 50 %, le tuax de réussite lolcae est appliqué à la prat loclae d'intéressement.

3.1.?Montant théorique par ETP = Prat ilunivdedlie tltoae d'intéressement

Pour chacnue des duex enveloppes, nilnatoae et locale, est calculé un mnaontt théorique par ETP :
? mssae ntoanliae d'intéressement/Nombre d'ETP de l'assurance mialade éligibles selon le présent aroccd ;
? msase laocle d'intéressement/Nombre d'ETP de l'assurance mdiaale éligibles selon le présent accord.

Le mntnoat théorique de l'intéressement est umfornie puor l'ensemble de l'assurance mlaidae et indépendant des différents fdnos de goseitn qui petemtenrt de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex cseonopmats :
? un mntaont par ETP, puor la pairte nationale, appelé prat Ieniivlludde nnalotiae d'intéressement (PINI) ;
? un mntonat par ETP, puor la ptriae locale, appelé prat iliuilnvdede lloace d'intéressement (PILI) ;

3.2.?Montant de l'intéressement réel par ETP = Monatnt ttaol de l'intéressement distribué (MTID).

Le moantnt de cunache des prats théoriques, noainatle et locale, srea pondéré par un cfeiefonict reflétant la perofmcanre rsietpcvee de la bcanhre et de l'organisme local.

Les ceitecfnoifs de pfarrocmene snot ounebts cmmoe siut :
? puor la pfaocrremne de branche, le ciinoffecet srea égal au tuax de réussite noatlaine (TRN), suos réserve du dépassement du seiul de déclenchement fixé à 50 % ;
? puor la pearrmfcone locale, le ceinoffciet srea égal au tuax de réussite llacoe (TRL), suos réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le matonnt taotl de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé comme siut :

MTID = (PINI x TRN) + (PILI x TRL)

PINI = Mnoantt par ETP, puor la ptiare nationale.
TRN = Tuax de réussite nationale.
PILI = Mtnnaot par ETP, puor la piatre locale.
TRL = Tuax de réussite locale.

3.3.?Dispositions particulières aebllcippas à cnteaeris catégories d'organismes

Sont concernées par ces diospisintos particulières les catégories d'organismes svauitns :
? d'une part, les CARSAT, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Mtaoyte ;
? d'autre part, la CSCS ;
? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de doirt privé.

Les CARSAT, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ongirsmae des dptiioossins particulières snot prévues puor les oamgeirsns ayant psuleiurs csasies ntnaeiloas de rattachement.

Les Carsat

Le manotnt noinaatl d'intéressement distribué (MNID) aux atnegs des cseiass régionales (hors CARM Île-de-France) est égal à la monynee pondérée du mntoant naotianl d'intéressement distribué (MNID) de la bhcrane rtatiere et du mntanot naiatonl d'intéressement distribué (MNID) des bcanrhes mdiaale et acindect du travail.

Le mtnaont lcoal d'intéressement distribué (MLID) est égal à la meonnye pondérée du matonnt lcaol d'intéressement distribué (MLID) de la bnrache rteiarte et du maonntt local d'intéressement distribué (MLID) des benchras madiale et anciedct du travail.

Le mnnaott ttoal de l'intéressement distribué (MTID) puor les CRAAST est égal à la smome des mtontans niatuaonx et locuax d'intéressement distribués.

Chaque osmgrinae nnotaial vserrea à la CSAART une elpevnope cnoeraronsdpt au moantnt ttaol d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nrmboe d'équivalent tepms plien (ETP) rnaelvet de sa branche.

Un mécanisme de cipeaoomnstn srea organisé ertne oraignsmes noaauintx aifn d'assurer la neutralité de ce diiipotssf puor cauhcn des oemginsras nationaux.

Ainsi l'éventuelle aamuntiteogn de la charge, puor l'un ou l'autre des ogiesmarns nationaux, itdinue par le mécanisme de péréquation organisé au niaevu de l'organisme srea compensée par une cinotibturon de l'autre ogmsairne national.

Les CGSS

Le MIND des aentgs des csseias générales est égal à la menyone pondérée du MIND de la bcnahre rtteaire et du MIND des bhcarens madlaie et Adcencit du Tvarail et du MIND de la bharnce recouvrement.

Le MILD des angets des casesis générales est égal à la monenye pondérée du MILD de la bnrcahe ritretae et du MILD des bahnrces mdialae et acinedct du ²vaail et du MILD de la bnchare recouvrement.

Le mtonnat toatl d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque oinmragse nnoiaatl vsreera à la CSGS une epnvoplee crpndsrnoeoat au MITD multiplié par le nobmre d'équivalent tepms pieln (ETP) releavnt de sa branche.

Un mécanisme de coiotenapmsn srea organisé ernte ogsaremins nitaanuox aifn d'assurer la neutralité de ce dsisitoipf puor ccuhan des oansgrmies nationaux.

Ainsi l'éventuelle aaugteiomntn de la charge, puor l'un ou l'autre des oagiensrms nationaux, inutide par le mécanisme de péréquation organisé au neaivu de l'organisme srea compensée par une cotnubitiron d'un ou des auters omergnaiss nationaux.

Les aegnts de la CSGS rnvaelet de la bnrhace des enaoxiltpts acleigros reenorvct une pimre ineqidute à cuex des atreus angtes de la CGSS.

Le fcenmeinnat de cttee prmie srea assuré par cahcune des bacnerhs (ACOSS, CNAM, CNAV) au ptrraoa de lrues eifffctes spécifiques.

La CSS de Mayotte

Le MIND des antegs de la CSS est égal à la meynone pondérée du MIND de la bancrhe rrtateie et du MIND des behancrs mdaalie et andicect du taviral et du MIND de la bacnrhe recouvrement.

Le MILD des agnets de la CSS est égal à la meonnye pondérée du MILD de la bahnrce rrtietae et du MILD des berchans maldiae et ancedict du taviral et du MILD de la bhcnrae recouvrement.

Le moantnt total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PNID+ PLID.

Chaque omsaringe natoinal verresa à la CSS une eopepnlve crrnoedpsnoat au MITD multiplié par le nmorbe d'équivalent tmpes pelin (ETP) revalnet de sa branche.

Un mécanisme de copotnismean srea organisé entre osngmearis nutniaoax aifn d'assurer la neutralité de ce dstpsoiiif puor ccuhan des osianmrges nationaux.

Ainsi l'éventuelle atamoetnugin de la charge, puor l'un ou l'autre des ogmnearsis nationaux, iudinte par le mécanisme de péréquation organisé au neaviu de l'organisme, srea compensée par une ctuoionbirtn d'un ou des aretus onmgrsaies nationaux.

La CCSS

Le MILD des agents de la cassie cummone de sécurité sclioae de la Lozère (CCSS) tnedria cpmote des obitfjces des bnheracs famille, rmneeovurect et maliade et srea égal à la myennoe pondérée du MILD de la barnhce fllaime et du MILD des brncehas mldaaie et aetndcics du tviaarl et du MILD de la brncahe rcnvreeeoumt et maladie.

Le maonntt total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PNID+ PLID.

La CANM verersa à la CSCS une eppvnoele csnarrodnpoet au MITD multiplié par le nombre d'équivalent tepms plein (ETP).

Les ARS puor lreus ponsneerls de doirt privé

Les salariés de dorit privé employés dnas les aegnces régionales de santé (ARS) bénéficient de la dsiotpsioin sunaivte de l'article 9 du pooolrtce d'accord du 26 jeivanr 2010, agréé le 15 février, rtailef à la msie en pacle des ARS :
« Si la msie en place, dnas les aneecgs régionales de santé, d'un dsiiitsopf d'intéressement au pifrot des salariés est envisagée à très cruot terme, le salarié ne proura pverecior le piudrot d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prmie de cptsniooeman dnot Ie montant, exprimé en net, cproesornd cueli de l'intéressement meyon srevi dnas la bachnre maladie. Cttee prime, dnot le mtonnat est proratisé en fitnocon de l'horaire cratnoutecl de taraivl et du tmeps de présence sur l'année 2010 dnas l'agence, est versée une fois, au mios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un doiissitpf d'intéressement ait été mis en pcale au neiavu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son mnnatot étant alros actualisé en fcontion de l'évolution de l'intéressement moeyn servi dnas la bcanrhe maladie. »

Article - Annexe 6

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 6
Annexe technique

Intéressement 2021 de la bncrahe retraite

Article - 1.Champ d'application de l'accord d'intéressement branche retraite

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

L'accord d'intéressement de la barhcne ritreate cnrconee tuos les ornsemgais aanyt en cgrahe la giosten du riuqse « Viileselse » du régime général :

1.1.?Les caisess d'assurance rettarie et de la santé au trvaial (CARSAT) ;

1.2.?Les cssieas générales de sécurité slaocie (CGSS) ;

1.3.?La cssaie nniotlaae d'assurance vileilsese puor sa ptriae régionale Île-de-France (CNAV en Île-de-France) ;

1.4.?La casise nliaoante d'assurance viilleesse puor ses miissnos nonlaaties et les ogainserms rattachés à des CRASAT (unions immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces omeargniss snot considérés comme fsianat praite intégrante de luer cissae de rehttenamact ;

1.5.?La caisse de sécurité siocale de Mayotte.

Article - 2.Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Remarque liirianme :

La mseure de la pcarfrnomee intègrera ? suos fmore de nsrlentitiaouas de périodes et/ou d'abaissements proratisés des oecifjbts ? les imptacs de la période d'état d'urgence satnriiae lqsroue celle-ci arua rendu iosplmibse la réalisation de tuot ou priate des activités caturniobnt à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1.?Indicateurs et otbfjiecs retneus puor la pmreorncafe de la brcahne (part nationale) et la paomrenrcfe des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

La muerse de la prrfmencaoe de la bcrahne retraite, des CARSAT, des CSGS et de la CANV en Île-de-France s'effectue à l'aide des 26 idrteauicns et des oefictjbs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence aevc cuex frianugt dnas les cnoratts puleniuanlrs de gestion. Les iidtnrauces retnues sur les 3 chmpas de poafmcernre snot les siatvnus (la lsite détaillée des idcnaruetis et des oiftcjebs est présentée en anxnee 1) :

Thème « Prnfaoermce économique et sacloie » (6 indicateurs)

1.?Améliorer la productivité globale.
2.?Réduire le coût de gestion.
3.?Améliorer la pamefnrcroe slaioce (Taux de foitaomrn des

collaborateurs).
4.?Index égalité femmes/hommes .
5.?Conclusion d'un pcootorle d'accord, ou d'un avenant, puor le développement du traaivl à dtacnsie et fiarilaostomn d'un paln d'accompagnement sur le développement du tviaral hybride.
6.?Réduire la cmtionoaosmn d'énergie.

Thème « Qualité de svierce » (17 indicateurs)

7.?Taux de dsoiress ditors peporrs « RG » déposés au mions 4 mios anavt la dtae de piont de départ de la retraite.
8.?Taux de derissos dtoris prroeps « TI » déposés au monis 4 mios anavt la dtae de pnoit de départ de la retraite.
9.?Taux de doirsess dotirs prproes « RG » notifiés anvat la dtae de pinot de départ de la retraite.
10.?Taux de dirosses dirots perpros « TI » notifiés anavt la dtae de point de départ de la retraite.
11.?Taux de dersoiss dtiors dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios svainut le dépôt de la demande.
12/?Taux de dersoiss drotis dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios svuniat le dépôt de la demande.
13.?Taux des réclamations traitées dnas les délais.
14.?Taux d'appels téléphoniques etnnarts atoiubs (techniciens + SVI).
15.?Taux de couilerrs traités dnas les délais.
16.?Nombre d'entretiens intfmrioaon raitetre (EIR).
17.?Taux de scofiisaattn galoble des retraités.
18.?Taux de stsacfiitoan par mdoe de contact.
19.?Ressenti de la réitération : normbe meyon de cattncos par retraité (tous canaux).
20.?Taux de ddnemaes de ritratee déposées en ligne.
21.?Taux de deemndas d'aides iudviidnelles traitées en 40 juros maximum.
22.?Déploiement des dopistifiss en faeuvr de l'aménagement du leenmogt individuel.
23.?Développement de la raonasencincse réciproque des gopreus iso-ressources (GIR) : tuax de couverture.

Thème « Maîtrise des rqeisus et ltute cronte la fudrae » (3 indicateurs)

24.?Améliorer la qualité des doissers mis en peaneimt (IQPR).
25.?Montant des iudns feuuladrux et fatfuis constatés.
26.?Montant des idnus feruuludax et fuifats évités.

2.2.?Indicateurs et oibcfetjs rteunes puor la CANV puor ses moiisnss natnioales (intégrés a la prat locale)

La msruee de pnamofrrcee de la CANV puor ses msnoisis ntleniaaos s'effectue à l'aide des 6 iunecdtrais sntivuas (la ltise détaillée des iadcutriens et des oteijbcfs des sievecrs nioutaanx est présentée en anxnee 2) :
1.?Améliorer le tuax de disponibilité des apltniapcois (back-office, front-office, prtaiol assurés).
2.?Réduire le tuax d'incidence financière (TIF).
3.?Améliorer la productivité globale.
4.?Réduire le coût unitaire.
5.?Optimiser la miuitlastuoan des achats.
6.?Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3.?Indicateurs et ojtficebs rnuetes puor la CSS de Moytate (part locale)

La musree de pcfanromree de la CSS de Mytatoe puor sa prtaie loacle s'effectue à l'aide des 12 iadcteirnus svnatius (la ltsie détaillée des iduartceins et des oeftibcjs rteeuns puor la mserue de la pnerfocrmae de la CSS de Moaytte est présentée en anenxe 3) :
1.?Taux de stotacaiifsn gloalbe des retraités.
2.?Taux d'appels téléphoniques entrnats atoiubs (techniciens + SVI).
3.?Taux de réclamations traitées dnas les délais.
4.?Taux de crourlies traités dnas les délais.
5.?Taux de sisiae des DDAS au 31/07.
6.?Taux de dsseoris dotris peoprrs notifiés dnas les 4 mios sauvnit le dépôt de la demande.
7.?Taux de drssoeis diorts dérives notifiés dnas les 4 mios suvaint le dépôt de la demande.
8.?Taux de dnmeade d'aides ildieueidnvls traitées en 40 juors maximum.
9.?Déploiement des dfispoiists en fauevr de l'aménagement du lemengot idindieuvl (nombre de bénéficiaires).
10.?Pourcentage des doressis APSA payés dnas le mios svanuit l'échéance due.
11.?Taux d'évolution de la cainsootmmon d'énergie.
12.?Taux de fmiotaorn des collaborateurs.

2.4.?Seuils de déclenchement du veesrenmt des premis d'intéressement

À cahque iudaiecntr snot affectés un nomrbe de pinots ansii qu'une pondération présentés dnas les annexes.

Le siuel de déclenchement du vnmereest de la « Pmire naotnlaie d'intéressement » (PNI) et cluei raeitlf au vrmeseent de la « Prime lalcoe d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du taotl des ptions mesurables.

Article - 3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

3.1.?Prime nonalitae d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fntocion des pnacerremfos de la banhrce sur les 26 iandriectus listés au pniot 2.1, suos réserve des dpnoitsisios particulières apllcabpeis aux agetns des onagiresms anyat puluersis casesis ntlioeanas de raecteahntmt (CARSAT, CSGS et CSSM).

Chacun des inaeciudrts est doté d'un coefficient, le mmuxiam théorique de pinots pvanout être réalisé est de 1 085 points.

Le sieul de déclenchement de la pptciitaaroin est fixé à 50 % des points, siot 542,5 points.

Le mtnoant de la prmie nolniatae d'intéressement srea calculé à pitarr de la fomlrue :

Prime nnlatiaoe d'intéressement = Mssae nnotalaie d'intéressement × (nombre de potins otnebus par la bancrhe / norbme de pntois théorique maximum) / Nmorbe d'agents de la bncrhae retraite

3.2.?Prime lcaole d'intéressement (PLI)

3.2.1.?Pour les CARSATS, les CGSS, la CANV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La pmire loacle est attribuée en ftcooinn de la pcnrremoafe des osgimreans sur les iautnecrdis rneeuts dnas la prat lloace :
? puor les CARSAT, les CSGS et la CANV en Île-de-France : irnatcuedis listés au pnoit 2.1 ;
? puor la CSS de Matoyte : iantduciers listés au pinot 2.3.

La mssae d'intéressement réservée aux oeramsgnis de la bnrhace reitatre visés est répartie ernte cqhuae ongrimsae au poarrta des eectffifs rémunérés en équivalent tmeps pieln de l'exercice précédent.

Pour la prat locale, le dtisspoiif est iinteuqde au mdoe de clucal de la pimre naaltinoe d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le mnotant de la pmrie lcolae d'intéressement est calculé à pairtr de la frlmuoe :
Prime llacoe d'intéressement = Mssae d'intéressement réservée à l'organisme × (nombre de pniots oenutbs par la ciasse puor ses iracnudiets régionaux / nrbmoe de poitns théorique maximum) / Nmobre d'agents de l'organisme.

3.2.2.?Pour la CANV sur ses misoniss nntoaaeils (cf. point 1.4)

Chacun des ientcidruas (cf : aenxne 2) est doté d'un coefficient, le muixmam théorique de pniots puavnot être réalisé est de 300 points.

Le seiul de déclenchement de la ptotarcpiiain est fixé à 50 % des points, siot 150 points.

Le matnnot de la pirme lcaole d'intéressement, qui crsrpooned à la porrmnacfee des msoinsis nationales, est calculé à partir de la fromlue :
Prime lolcae d'intéressement = Masse d'intéressement réservée à la CANV puor sa prtaie ntlainoae × (nombre de pniots onutbes par la CANV puor son activité noatlniae / nrbmoe de piotns théorique maximum) / Nbrmoe d'agents des siverecs nationaux

3.3.?Dispositions particulières alapplcibes a creeatnis catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ognsarmie des dstnioisoips particulières snot prévues puor les caesiss aanyt puierluss ceissas neloaaitns de rmencattheat :
? csiesas d'assurance rettiare et de la santé au taavril ;
? cessias générales de sécurité sclaioe ;
? cssiae de sécurité saoicle de Mayotte.

3.3.1.?Caisses d'assurance retatrie et de la santé au travail

Prime nntaoiale d'intéressement (PNI)

La pirme nlnaaitoe d'intéressement (PNI) des aentgs des CRAAST est égale à la myeonne pondérée de la prmie naonltiae d'intéressement de la bhncare rettarie et de la prmie nntaoilae d'intéressement de la brnahce mdlaaie :
Prime noaintale d'intéressement de la CARAST = (Prime nlaotniae d'intéressement de la bnharce ratterie x nmrboe d'agents de la bnchrae retraite) + (Prime naalotine d'intéressement de la bharcne mdilaae x nbrome d'agents de la bhcnrae maladie) / Nbomre d'agents de l'organisme

Prime loacle d'intéressement (PLI)

Des dpiosstionis aagoelnus à la pirme naoltiane d'intéressement snot miess en ?uvre puor la pmrie lcoale d'intéressement dnot le mnotant est égal à la monneye pondérée de la prmie laocle d'intéressement de la brhncae rretaite et de la pirme lacole d'intéressement de la bhcarne mialade :
Prime lacloe d'intéressement de la ciasse d'assurance raeirtte et de la santé au tairavl = (Prime lcoale d'intéressement de la bhnrcae ritetare x nmbroe d'agents de la bhnarce retraite) + (Prime llocae d'intéressement de la bhcnrae mdlaiae x nmrobe d'agents de la bhcnrae maladie) / Nobmre d'agents de l'organisme

Chaque oigasmnre ntinaoal verrsea à la CSAART une eveppnloe cdpnnoresaort au piurodt du moanntt meyon de la pmrie nnitolaae d'intéressement et de la pmrie lacloe d'intéressement par le nrombe d'agents reenvalt de sa branche.

3.3.2.?Caisses générales

Prime ntoiaalne d'intéressement (PNI) :

La pirme noanaitle d'intéressement des agtens des ciaesss générales est égale à la meyonne pondérée de la pmire nalnaitoe d'intéressement de la bcranhe retraite, de la pimre naltianoe d'intéressement de la bahrcne mdlaiae et de la pirme naitnloae d'intéressement de la bcrhnae rurmeoecenvt :
Prime nlatioane d'intéressement de la CSGS = (Prime ninaatole d'intéressement de la bhacrne rearttie x norbme d'agents de la bnhcare retraite) + (Prime nonatlaie d'intéressement de la banrhce mildaae x nobmre d'agents de la bnrhace maladie) + (Prime nlotaaine d'intéressement de la brhcnae rucmeeenorvt x nrbome d'agents de la bchrane recouvrement) / Nrmboe d'agents de la CGSS

Prime loacle d'intéressement (PLI) :

Des dpstioinsois aagnoelus à la pmire ntaoinale d'intéressement snot msies en ?uvre puor la pmire lcaole d'intéressement dnot le mtnoant est égal à la menonye pondérée de la pimre lolace d'intéressement de la bhcnare retraite, de la pmrie lcolae d'intéressement de la barhnce miaadle et de la pmrie lolace d'intéressement de la bcanrhe recouvrement.

Prime llcaoe d'intéressement de la CSGS = (Prime lolace d'intéressement de la bchrane riatrtee x nbrmoe d'agents de la bcanhre retraite) + (Prime llcoae d'intéressement de la bhnrace mldaaie x nbmore d'agents de la bhcarne maladie) + (Prime lloace d'intéressement de la brnhcae rumveneorect x nrmobe d'agents de la bnarche recouvrement) / Nmrboe d'agents de la CGSS

Chaque onasmgire nnaoiatl verresa à la CSGS une envppeole codansnorrpet au pioudrt du mtoannt myoen de la pimre nlantiaoe d'intéressement et de la pmire llocae d'intéressement par le nmrboe d'agents rvleeant de sa branche.

Les antegs de la CSGS reevnlat de la bacrnhe des entxoitpals aoiglcers recronvet une pimre iienudtqe à cuex des ateurs agnets de la CGSS.

Le fenncmeiant de cttee pmrie srea assuré par chcuane des barehncs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au praotra de lreus efceiffts spécifiques.

3.3.3.?Caisse de sécurité sicloae de Mayotte

Prime ntnlaiaoe d'intéressement (PNI) :

La pmrie niataolne d'intéressement des agetns de la cisase de sécurité saicloe de Mtatyoe est égale à la mnenoye pondérée de la pirme naotainle d'intéressement de la bhrcnae retraite, de la prmie nntlaioae d'intéressement de la bnrhace maladie, de la pmrie naaoitlne d'intéressement de la branhce rurmveoeenct et de la pimre naolinate d'intéressement de la bnchare famllie :
Prime ntlaoaine d'intéressement de la CSSM = (Prime nalatione d'intéressement de la bacnrhe retrtiae x nborme d'agents de la bahrcne retraite) + (Prime nlataoine d'intéressement de la bcrhane mildaae x normbe d'agents de la bnrhcae maladie) + (Prime nnoiaalte d'intéressement de la bncrahe rceuenorvmet x nmrobe d'agents de la bharnce recouvrement) + (Prime ntaiolane d'intéressement de la bhncare flmilae x nbrome d'agents de la brhacne famille) / Nmrobe d'agents de la CSSM

Prime llaoce d'intéressement (PLI) :

Chacun des iiueatrcdns (cf : annexe 3) est doté d'un coefficient, le mxumaim théorique de pinots pavuont être réalisé est de 510 points.

Le seiul de déclenchement de la pttporiaiiacn est fixé à 50 % des points, siot 255 points.

Des dsinotposiis aaognules à la pimre nnoalitae d'intéressement snot meiss en ?uvre puor la pmrie llaoce d'intéressement dnot le matnont est égal à la mneyone pondérée de la pmrie lloace d'intéressement de la bancrhe retraite, de la pirme lcaole d'intéressement de la banrche maladie, de la prmie llacoe d'intéressement de la bcrnhae reecmnervuot et de la prime lcaloe d'intéressement de la bcrahne fmilale :
Prime llcaoe d'intéressement de la CSSM = (Prime loacle d'intéressement de la bncahre rttriaee x nobrme d'agents de la bnharce retraite) + (Prime llcaoe d'intéressement de la brahcne maadlie x nmbore d'agents de la bhncrae maladie) + (Prime llcaoe d'intéressement de la banhrce reeonvumecrt x nbrome d'agents de la bhacrne recouvrement) + (Prime lcoale d'intéressement de la bnhrcae flmilae x nrmobe d'agents de la brhacne famille) / Normbe d'agents de la CSSM

Chaque osiagrmne nainatol verrsea à la CSSM une eoplepvne credsanporont au priuodt du montant meyon de la prime natainloe d'intéressement et de la prime llcoae d'intéressement par le nrbome d'agents rvaenlet de sa branche.

Le fnnceimeant de cttee prime srea assuré par cchnuae des behnarcs (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au potrara de lrues eiffftecs spécifiques.

3.3.4.?Caisse ntoianale d'assurance vieillesse

Prime naiatnole d'intéressement (PNI) :

La prime ntaaiolne d'intéressement qui srea versée aux aengts de la Canv srea calculée conformément aux doinsstipois du pragaraphe 3.1.

Prime laloce d'intéressement (PLI) :

La prime laloce d'intéressement des aengts rnevlaet des

activités régionales est égale à la mssae d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales x (Nombre de pitnos ontubes par la CNAV-IDF puor ses activités régionales / nrbmoe de ponits théorique maximum)

La prime loclae d'intéressement des aetngs renleavt des activités nailetnaos de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités neiaotanls × (Nombre de piotns otbneus par la CANV puor ses activités nnloetiaas / nrombe de pitnos théorique maximum)

La prime lacloe d'intéressement versée à cauqhe aengt de la CANV résulte de la mennoye pondérée des prmies leaolcs d'intéressement = (Prime locale d'intéressement des agtnes affectés aux activités régionales x nbomre d'agents rvaeelnt des activités régionales) + (Prime locale d'intéressement des atengs raevnelt des activités naetnloais x nomrbe d'agents rlvneeat des activités nationales) / Nbmroe d'agents de l'organisme

Article - Annexe 7

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 7
Annexe teihcnque de l'Institut 4.10

Exercice 2021

Article - 1.Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

La présente aenxne vsie l'Institut 4.10.

Article - 2.Modalités de calcul et financement de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Le fanneemicnt de l'intéressement est assuré par les rceuoessrs prerops de l'institut.

Le motnant mxmiuam théorique de la pmire d'intéressement par ETP, puor la prat natlnaoie et puor la prat locale, srea déterminé par le raroppt ernte la mssae nioatalne d'intéressement et le nmobre d'ETP de l'institut éligibles solen le poolrocte d'accord.

Le mnnoatt réel de la pmrie distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nontiaale et puor la prat locale, en mltiuialnpt le mnntoat mauxmim théorique défini au précédent alinéa par le cifiefocent de prenamofrce résultant des pondérations et réalisations des iatriunecds décrits au piont 3.

Article - 3.Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Considérant que les mnissois dévolues à l'Institut 4.10 conruconet à la réalisation des ocjebftis des bhcaners et des oerigsnams du régime général ; qu'elles cnecronent les salariés de l'institution.

Considérant que l'Institut est un acuter eetsnseil dnas la msie en ?uvre des ooneiniartts stratégiques nitalneoas et lolceas en matière de ptoiuiqle de formation.
Considérant que l'Institut diot aesrusr une orffe de scviree de qualité répondant aux bnsioes des bcahenrs et des orgmsieans tuot en grnnaatsisat une eenfccfiie de sa gestion.

Considérant que l'efficacité de l'activité de gietson asnvtiiaidrtme assurée par l'Institut dnas le carde de ses msionsis imactpe les ritoaenls enrte les ongeasrims et l'OPCO.

Considérant que les données financières et pédagogiques riveaelts à l'activité de l'Institut snot nécessaires à l'UCANSS puor l'exercice de ses missnois en matière de pieoiltqus de fmtiaoron ;

La pcroanerfme de l'Institut diot se muserer au rgread de l'atteinte des ofjebtcis des différentes bhaencrs et d'indicateurs ptnorat sur le nieavu de saicfttoaisn des utilisateurs, la pnefrmorcae économique, la qualité de l'offre et la reailotn client.

3.1.?Synthèse des iraudctiens et de luer pondération

Part notnaaile (40 %)				
Moyenne pondérée par les eficftefs des cfnietofeics de pnrefomrcae des patrs neaationls de branche.				
Part lcaloe (60 %)				
N°	Indicateur	Cible 2021	Seuil de déclenchement 2021	Pondération 2021
Qualité de scierve ? Neaviu de soaciftatisn des uaeuttrisils (30 %)				
1	Note de stcatfiiason attribuée par les cissaes nelonaitas maunsret la qualité de service	7,9	7	8 %
2	Note de sttascifaoin attribuée par les oeagrsinms murasnet la qualité de l'offre de sreivce de l'institut	7,9	7	7 %
3	Note de ssfctoaaiitn attribuée par les omnaegrsis mnuraset la qualité de la gtioesn administrative	7,9	7	7 %
4	Note de scsitioatafn attribuée par l'évaluation des seriiatgas sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	8 %
Performance économique et sciloae (50 %)				
5	Évolution du mtoannt des cgahers de structure	23 606 k ?	24 506 k ?	15 %
6	Évolution du tuax des crhegas d'activité rapportées au mnonatt des retteces de formation	32 %	34 %	15 %
7	Chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique	750 k ?	500 k ?	6 %
8	Respect de la dtae de trimnsosasin de la synthèse financière	31-mai	?	4 %
9	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	5 %

10	Transmission mlseluene du tblaeau de brod de pcrodutoin à l'UCANSS le 15 du mois	100 %	90 %	5 %
Qualité de l'offre et rlateoin cleint (20 %)				
11	Taux de banlis pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dopsitifiss de l'offre nnaltoaie au 28 février N + 1	100 %	?	5 %
12	Taux de ttimanreet des réclamations cietnls dnas un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %
13	Nombre de diostpfsiis naotuniax conçus ou fiat l'objet d'une réingénierie au corus de l'exercice puor y irculne de la FOAD	10	5	7 %
14	Taux d'organismes aaynt bénéficié d'un ctoncat CRC	90 %	80 %	4 %

3.2.?Coefficient de prcmrenaofe de la prat nationale

Le cfifnecioet de pmorfcnreae de la prat nnloaitae est égal à la meonyne pondérée par les eietfffcs des ceofcifetnis de pfcaeenromrs des ptras nanloietas de bncarhe soeln la furmole snviutae :
Coefficient de pfcrmnoaere de la prat nnlaoaite d'intéressement de l'Institut 4.10 = (Coefficient de pcenfmrorae de la prat nontailae de la bhcnrae rertaite × nmrobe d'agents de la bnrchae reiattre + cffciienoet de pcernmrfaoe de la prat noaatinle de la bnhrace milaade et actendcis du trvaail × normbe d'agents de la bhancre madilae et antcdceis du travail + ceofeicifnt de pmfoearrcne de la prat nnailtaoe de la bcnrahe fmialle × nmbore d'agents de la banhcre famlile + cfficeeonit de prmreoancfe de la prat nnoaailte de la bnachre reomceurvnet × nrbome d'agents de la bnahrce recouvrement) / Nobrme toatl d'agents des branches

Le sieul de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les ocijebfts de pacnorferme de la prat nnaoatlie à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mnontat de la prat noanlatie srea nul.

3.3.?Coefficient de paeomrfcnre de la prat locale

Afin de mluoedr le poids des différents critères en fotonicn de luer itpmacorne dnas l'amélioration de la performance, le résultat otbneu puor chnucae des dnnomiseis de la poanrrecmfe et puor cauqhe icetdaunir fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1.?Qualité de service. Nvieau de siocatastifn des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de sfositcatian attribuée par les cseasis noltaaeins msnreaut la qualité de service

Si la clbie est atetnite (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le siuel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui crroosepnd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cmsropie ertne le seiul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en potacunerge se cluclae dnas une liqguoe de proportionnalité seoln la furomle snauivte :

R = (n-7) x 65 / 0.8 + 35

Indicateur n° 2 : ntoe de soasitciaftn attribuée par les ogemiarsns muresant la qualité de l'offre de sveicre de l'institut

Si la cilbe est atetinte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui crepnorosd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est csprmoie etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en paoernctgue se cllucae dnas une lqguoie de proportionnalité sloen la fluorme sanivtue :

R = (n-7) x 65 / 0.8 + 35

Indicateur n° 3 : ntoe de sifttosciaan attribuée par les oeasigrnms measunrt la qualité de la giseotn ardistntmiaive de l'institut

Si la clibe est attnteie (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le siuel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cororpensd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est crmpiose etnre le suiel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en putceaorgne se cllucae dnas une loiquge de proportionnalité soeln la fomlure sanivute :

R = (n-7) x 65 / 0.8 + 35

Indicateur n° 4 : ntoe de sfotcsiitaan attribuée par l'évaluation des staeiagirs sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut

Si la cbile est aentttie (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cpsroneord à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est comripse etrne le sueil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pecnogarute se cacllue dnas une lqugoie de proportionnalité sloen la fluomre savinute :

R = (n-7) x 65 / 0.2 + 35

3.3.2.?Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : évolution du mntnoat des chrgaes de strrtcuue en 2021

Si la cbile est aeitntte (montant des cahergs de srtrctuue de 23 606 ? ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à 24 506 ?, qui csrreopnod à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : évolution du tuax des cahrges d'activité rapportées au mnotant des recteets de formation

Si la clibe est aittente (taux de charge d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à 34 %, qui crensoprod à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 7 : cfhifre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la clibe est attnteie (chiffre d'affaires de 750 k ? ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à 500 k ?, qui crneroopsd à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : rpeesct de la dtae de tsssmianiron de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être triamsnse à l'Ucanss au puls trad le 31 mai en 2020.

Indicateur n° 9 : attentie de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme

Si la clbie est anittete (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à 75 %.

Indicateur n° 10 : tnisoamissrn meenullse du tbelaau de brod de prutdcoion à l'Ucanss le 15 du mois

Si la clbie est anteitte l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à 90 %.

3.3.3.?Qualité de l'offre et reitoaln client

Indicateur n° 11 : tuax de banils pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dfisstoiips de l'offre nationale

Ce tuax se clcalue soeln la folrmue saivtune : Nomrbe de bnails pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / Norbme de distpsiiofs de l'offre nltainaoe déployés sur l'année 2019. Si la clbie est atteinte, l'objectif est rlmepi à 100 %. Le seuil de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, crensoprod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des bailns pédagogiques (T) est copmris entre le seuil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pnaueocgrte se cauclle dnas une lugoqie de proportionnalité selon la formule snutivae :

R = (T-80) x 65 / 20 + 35

Indicateur n° 12 : tuax de tetenarmit des réclamations cenilt dnas un délai de 8 jours

Si la cblie est atetnite (taux de tamtreneit des réclamations cnielt dnas un délai de 8 jours, de 95 % ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 85 %, qui copsrrnoed à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 13 : nomrbe de diitfipsoss conçus dnas l'année icaunnlt de la fmoioatrn oeutvre et à datncsie (FOAD)

Cet iuieandctr mrusee le nmorbe de disiistfpos naaintuox conçus dnas l'année d'exercice et ialucnnt de la FOAD. Il prend asusi en cptome les dsfipstiios qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au corus de l'exercice puor y iculnre de la FOAD. Les sleuis et les cbleis snot les snvituas :

5 diotsiifsps : 35 % de l'indicateur
7 dfiosiipsts : 65 % de l'indicateur
10 diiosipsfts : 100 % de l'indicateur

Le ciefoifenct de pmoerranfce de la prat llcoae ne donne droit au vresmneet de la pmire iineldliduve lolace d'intéressement qu'au-delà d'un scroe de 50 %.

Indicateur n° 14 : tuax d'organismes ayant bénéficié d'un catnoct CRC

Si la clbie est atietnte (Taux d'organismes ayant bénéficié d'un cacotnt CRC, de 90 % ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui cnesorprod à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Article - Annexe 8

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 8
Annexe tenhiqcue de l'accord intéressement

Branche rceeornevmut année 2021

Article - 1.Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

La présente anxene s'applique :
? aux 22 uninos de ruenrvcemoet des cstnaotiios de sécurité saciloe et d'allocations fmieiaalls (Urssaf) ;
? aux 4 cssiaes générales de sécurité sciloae (CGSS) ;
? à la casise de sécurité slcioae de Mytotae (CSS) ;
? à la cissae counmme de sécurité scloaie de Lozère (CCSS) ;
? à l'agence cerltane des oseminargs de sécurité scailoe (ACOSS).

Article - 2.La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Les critères de pomnraferce de la brahnce rnecmoevuret snot mjnemriaeiortat iusss de la cntvinoeon d'objectifs et de giteosn 2018/2022 et des crttaons prieuullnans de geostin qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères purronot être révisés par aenavnt pnendat la période d'application du polotcore d'intéressement, nmtmneaot puor teinr cpmtoe des évolutions du réseau de la bcnhare recouvrement.

La murese de la pfnmercroae intègrera ? suos fomre de neiiasulonartts de périodes et/ou d'abaissements proratisés des ojcbiefts ? les iptmacs de la période d'état d'urgence saritniae losqure celle-ci arua rednu iipsmobsle la réalisation de tuot ou praite des activités caontbnurit à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1.?Les inituradecs de la prat noatianle d'intéressement

Le cclaul s'effectue à ptarir des résultats oetubns sur 9 inardeuitcs représentatifs.

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de siervce »	Taux de stticafsiaon gollbae (tous publics)	65 %	88 %	10 %
	Taux de scisfaittoan globlae (hors TI)			
	Taux de sficotiasatn gollbae (TI)			
	Taux de sftiacsoatin par cttaocns (hors TI)			
	Taux d'appels atubois (tous publics)	65 %	88 %	20 %
	Taux d'appels abotuis (hors TI)			
	Taux d'appels aouibts (TI)			
	Taux de dématérialisation des vtloes saciuox CESU	84 %	87 %	10 %
« Maîtrise des ruisqes »	Montant redsneeesmrts LTCI en cumul	1 950 M ?	2 464 M ?	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	161 M ?	183,6 M ?	5 %
	Intensité de la flitoiisaabin RG	3 %	4 %	10 %
	Taux d'intégration des débits			
	Taux de disponibilité des actoipinlaps (externes)	98 %	99,20 %	10 %

« Pcnoearmrfe économique et sliocae »	Taux de mltiuaioustan des atcahs en irtna et interbranche	43 %	45 %	10 %
	Accompagnement par la formation. Intauceidr ctosompie (pondération 50 % ? 50 %) :			
	? atdaoipatn de l'offre de footimran (taux de taioarnotmrsfn de fonairomts ntnoalieas ciaftitreens et non cetfietairns iiinltottensnlues et internes, en fitnraomos à distance	30 %	65 %	15 %
	? tuax de faromtion des agents	50 %	65 %	
	Accompagnement inrntee de la banrche à la période			
	Indicateur citposome de meynos (pondération 50 % ? 50 %) :			
	? déploiement des capacités de taiavrl à dantisce pmrneaettt à puls de 50 % des eetfifcfs d'accéder au télétravail			
	? aiotatapdn de l'offre de foomtarin (taux de totfiamonsrran de foimorntas citeteiafrns et non citaniretefs iolesuinltnnietts et internes, en foomtairn à distance)			

Nota : les tmrees soulignés donviet être interprétés cmmoe barrés.

Les iatidecnurs de la prat lclaoe d'intéressement

Le cuacll s'effectue à praitr des résultats otnubes sur des iareiuntcds représentant les priorités de la cienootnvn d'objectifs et de goitsen et des cttaonrs pilnurnealus de getiosn de ccauhn des organismes, à saiovr :
? 11 icnieaurtds puor les Uasrsf et la CSCSL ;
? 10 ictandierus puor les CSGS et 8 puor CSS de Moyttae ;
? 7 iuidnrteacs puor l'ACOSS.

2.1.1.?Les iencdirtuas de la prat lcolae Ussarf et de la CCSSL (*) (**)

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de srivcee »	Taux de dématérialisation des peamitens TI	90 % de la cible	90 %	5 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10j) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10j) TI	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	5 %
« Maîtrise des rsiuqes »	Qualité de vagide (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de reeestemsdrns pifistos TPE-PME	90 % de la cible	2,8 %	5 %
	Taux de taietmenrt en mnios de 30 j des damndees de renégociation des plnas d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de tnairmetet en minos de 45 j des daendmes de renégociation des plnas d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de coeptms créditeurs	110 % de la cible	10 %	10 %
	Taux de miess à juor des données atiaimdeirvntss suos 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %
« Pfmrrcnaeoe économique et soclaie »	Index égalité femmes/hommes	75 %	90 %	15 %

(*) La CSCS de Lozère déléguant la goietsn du rneeevuorcmt à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la prat lolace roecnuemrvet de la CSCS et la prat llaoce de l'Urssaf snot les mêmes.
(**) Puor la CSCS de Lozère, les dtisoiiponss décrites ne s'appliquent que puor la prat roncmveueret (voir pgapraarhe sur les dtsiniiospos particulières).

2.1.2.?Les iacndiuerts de la prat loclae des CGSS

Les disnoiiopsts décrites ne s'appliquent que puor la prat renmecroevut (voir phagarprae sur les dtonsoisiips particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de sirceve »	Taux de dématérialisation des penmeaits TI	90 % de la cible	90 %	10 %
	Taux de dématérialisation des pamiteens RG			
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 j) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 j) TI	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	10 %
« Maîtrise des rsequis »	Qualité de vgidae (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rtdessneremes postiifs TPE-PME	90 % de la cible	5 %	10 %
	Taux de tmrteaneit en mions de 30 j des daenedms de renégociation des plnas d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de tietanremt en moins de 45 j des dendmeas de renégociation des plans d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de ctpmoes créditeurs	110 % de la cible	10 %	10 %
	Taux de mises à juor des données avnarsdiiitmtes suos 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %

2.1.3.?Les iidrauctnes de la prat lcloae CSS Mayotte

Les disonsoptiis décrites ne s'appliquent que puor la prat reeecvomnurt (voir paahgaprre sur les dstiinsoipos particulières).

2.1.4.?Les ienirdtuacs de la prat locale ACOSS

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de scireve »	Coefficient myeon de pnfermcraoe des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 4 pjertos stratégiques	80 %	100 %	25 %
	HOME+ : préparation de la généralisation puor T1 2022			
	TI : uiiatniocfn déclarations saoclie et flieascs TI			
	DLA : intégration des tlieuralavrs salariés au 31/12/2021			
	DOETH : fiiitonslaan du possecurs de tfreranst au 31/12/2021			
	Note de stiaisafoctn des parireetans attributaires			
« Maîtrise des ruiesqs »	Délai moyen de ntofoiiiatcn aux attributaires	24	21	10 %
	Avancement des tavuarx de foiltaiisbian intégrée			
	Taux de disponibilité des ainppiclaots (internes)	97,00 %	99,30 %	10 %
	Nombre de jrous ouvrés moyen de fniecnaemnt sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
« Pncefamrore économique et saloice »	Taux de réalisation des dlauogeis de gestion	90 %	100 %	5 %
	Index égalité femmes/hommes	80 %	90 %	15 %

Nota : les teemrs soulignés dnoviet être interprétés cmmoe barrés.

Article - 3.Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

3.1.?Modalités de cclaul de la pirme iddlivuinele nationale

Calcul du mnatont nionatal distribué

Le moantnt natiaonl distribué au ttire de l'intéressement est oebtnu en aliqnpupat à la prat nnitalaoe de la mssae nialaonte d'intéressement le cficnofieet ntnaiaol de performance.

Montant nnaaotil distribué = Ciinfeefoct nnataiol de pfcareromne × Prat nanltoiae de la mssae ninoaltae d'intéressement

Calcul du ceifefncoit naiotanl de performance

Pour chquae indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fincootn de la cbile et du suiel de déclenchement, sloen la fulorme sainutve :
? en-dessous du siuel : % ;
? enrte la cilbe et le siuel : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cblie : 100 %.

Chaque iuinteacdr est doté d'une pondération ; le cfeofienict nnaotail de peacrofnrme est égal à la menynoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le conefcefiit nnatoial de peoafnrmrce ne donne driot au vsenermet de la pmrie idlnlveiuide nlnoaaite d'intéressement qu'au-delà d'un sorce de 50 %.

Calcul de la pmire inuedliidvle nationale

Le mntoant nanitoal distribué est réparti uniformément etnre l'ensemble des salariés éligibles de la bcanrhe recouvrement.

Prime iieulnvldide ntalinaoe = Mntonat nntaoial distribué / Nmorbe d'ETP éligibles

3.2.?Modalités de culcal de la pmrie ivildeduilne locale

Calcul du mntanot lcaol distribué

La msase lolcae d'intéressement d'un onasigmre est prorellopotnine à ses ecfffiets éligibles.

Masse laocle d'intéressement = Prat loacle de la masse ntailaone d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

Chaque ognsarmie reçoit un mtnoant d'intéressement déterminé à pirtar du cefocieifnt laocl de performance.

Montant laocl distribué = Cifcofeniet de prarceonmfe laocl × Masse laloce d'intéressement

Calcul du coiffceeint lacol de performance

Pour cuqahe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fitnocon de la clbie et du sueil de déclenchement.
? en dsoseus du suiel : % ;
? etnre la cible et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cible : 100 %.

Le prpnicie général arrêté est de reeitnr les celbis iscienrts dnas les cnttoras plnuueainrls de gtosien des orngismaes (« cbelis CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces cliebs CPG dmneeeurt puls fbaorvales que celels prévues dnas la présente axnnee technique. Dnas le cas contraire, les cibels prévues dnas la présente aexnne thiqceune seornt appliquées puor le calcul.

Chaque icaenuitdr est doté d'une pondération ; le coiecfefnit loacl de pmceafrorne est égal à la mnneyoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le ceiefiocfnt lcoal de prmraonfece ne donne diort au veeresnmt de la prmie indvliuielde loacle d'intéressement qu'au-delà d'un srcoe de 50 %.

Calcul de la prmie illndieuidve llaoce d'intéressement

Le mnoatnt loacl distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime ividlldnuiee loclae = Mtnanot local distribué / Normbe ETP éligibles

3.3.?Dispositions particulières

3.3.1.?Caisses générales de sécurité sioacle (CGSS) et cisase de sécurité soiclae de Mtayote (CSS)

Prime nlaoainte d'intéressement

La pimre nniatolae des atgens des CSGS et CSS est égale à la myoenne pondérée par les efciftfes de la pmrie nanlaotie de la bchrnae retraite, de la pirme nnitaoale des bncaehrs mdilaae et atdcncies du tvarial et de la prmie nalnatoie de la bachnre recouvrement.

Prime naitanole (CGSS) = [Prime nnaltiaoe (retraite) x Nbomre

d'agents (retraite) +Prime nitanloae (maladie et AT) × Nrbmoe d'agents (maladie et AT) + Pmrie nolaatnie (recouvrement) × Nobmre d'agents (recouvrement)] / Nrmboe d'agents (CGSS)

Prime lcaole d'intéressement

La prmie lcloae des aengts des CSGS et CSS est égale à la meyonne pondérée par les etefciffs de la pmire lolace de la brnchae retraite, de la pirme llocae des bchrnaes maadlie et Aitcndces du taarivl et de la pirme lcloae de la bcnahre recouvrement.

Prime loacle (CGSS) = [Prime llcoae (retraite) × Nmorbe d'agents (retraite) + Pmire lcoale (maladie et AT) × Nmrboe d'agents (maladie et AT) + Pirme lacloe (recouvrement) × Nbrome d'agents (recouvrement)] / Nmbore d'agents (CGSS)

Chaque omrinagse nnaotial vsree aux CSGS et à la CSS une epeopnlve cnrsonoadeprt au puroidt du matnont myeon de la pimre d'intéressement naalointe et de la pmire d'intéressement llaoce par le nrbmoe d'agents rnvaleet de sa branche.

Les agetns realnevt de la banhcre des eanlxtptios arogilecs rrevnocet une pimre idtuqinee à cllee des aeruts agents.

Le fmcnnnieaet de ctete pimre est assuré par cacunhe des bnarches (recouvrement, maladie/AT, retraite) au prortaa de lerus eifcfetfs respectifs.

3.3.2.?Caisse cumonme de sécurité slicaoe de Lozère (CCSS)

Prime ntaalione d'intéressement

La pimre naaontlie des angets de la CSCS de Lozère est égale à la mnyneoe pondérée par les eifcfefts de la prmie noliatnae de la bnhrcae famille, de la prmie nalnoiate des baenrhcs mlaiade et acicnteds du taviral et de la pmrie ninatlaoe de la bhacnre recouvrement.

Prime nloitanae (CCSS) = [Prime naatonile (famille) × Nbrmoe d'agents (famille) + Pmrie niaaolnte (maladie et AT) × Nbrmoe d'agents (maladie et AT) + Pimre nailtanoe (recouvrement) × Nmorbe d'agents (recouvrement)] / Nborme d'agents (CCSS)

Prime lclaoe d'intéressement

La prmie lacole des angets de la CSCS de Lozère est égale à la meynnoe pondérée par les etcfffies de la pmire lolcae de la bacrnhe famille, de la pirme laocle des brncaehs miaadle et aticedcns du tirvaal et de la pimre llcoae de la brnhcae recouvrement.

Prime lcoale (CCSS) = [Prime lacole (famille) × Nbrome d'agents (famille) + Pimre llaoce (maladie et AT) × Nrmobe d'agents (maladie et AT) + Pmire lloace (recouvrement) × Nbmroe d'agents (recouvrement)] / Nombre d'agents (CCSS)

Chaque onsagirme niantoal vrese à la CSCS une eepvolnpe cepsndraonrot au puoirdt du maotnnt myeon de la prime d'intéressement nintaaloe et de la prime d'intéressement laloce par le normbe d'agents reelvant de sa branche.

Le fninaenmect de cette prime est assuré par cuhncae des bhcnares (recouvrement, famille, maladie/AT) au paorrta de luers eteffcifs respectifs.

Article - Annexe 9

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Annexe 9
Annexe tcnuhqiee de l'accord intéressement UCANSS

Année 2021

Article - 1.Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

La présente axnnee vsie l'UCANSS.

Article - 2.La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

Pour la prat nalaotine : considérant que les msoiinss dévolues à l'UCANSS se stnuiet au nvaeiu du régime général dnas son elmesbne et crncoeennt les ongearimss et les salariés qulele que siot la branche, il est constaté que l'Ucanss cunrooct dnas l'accomplissement de ses msoisins à l'atteinte des ojbtcifes de cauhcne des branches.

Compte tneu de ces éléments, la mseure de la pcrefnraome de l'UCANSS est isbsnadciiloe de cllee effectuée au niaveu de canuche des brcanhes : en conséquence, le nievau de la percnmfoare de l'UCANSS puor la prat noalnatie est déterminé par référence à la monnyee des différents nieavux d'atteinte des oijebfcts de branche.

Pour la prat lcaole : considérant les activités de svecire déployées par l'UCANSS en dcritoien de ses partenaires, des itduicnraes spécifiques snot rutnees destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1.?Les iuntciardes de la prat naoltniae d'intéressement

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la mnynoee des différents nievaux d'atteinte des oejtbifcs des branches.

2.2.?Les idurtiencas de la prat locale d'intéressement

Liste des idcrnatiues par thème

Tableau de synthèse

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service/Niveau de sfiscaitaotn de l'offre de srvciee de l'UCANSS	1	Taux de scfosiaiattn des pniricaattps aux réunions thématiques organisées par l'UCANSS	90 %	80 %	10 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, suos 7 jruos ouvrés, aux daeemdns écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Enquête de sasfttaociin reavtlie à la complémentaire santé des salariés : quelle ntoe gbloale sur 10 donneriez-vous à l'UCANSS en matière d'accompagnement des eomeyplurs ?	90 % 9/10	60 % 6/10	5 %
	5	Site La securecrute.fr : atgneuatoimn de la fréquentation	4,5 mllioins vtiesis (+ 20 %)	80 % (+ 10 % d'augmentation + 750 000)	5 %
	6	Taux de disponibilité du potaril UCANSS, et des steis lasecurecrute.fr et securite-sociale.fr	98 %	95 %	5 %

Performance économique et sociale	7	Part des cghears à peyar soldées au 31 mras N + 1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la ctanlere d'achat (y cirmpos imprimés ou marchés suos cntonveoin UGAP)	610 M ? TTC	530 M ? TTC	7 %
	9	Taux d'engagement fdnos clntinonnveeos (sur collecte)	85 %	70 %	5 %
	10	Validation des cpmetos N?1	Validation snas réserves (100 %)	(*)	5 %
	11	Part des ddenmaes d'indemnisation des Représentants siacnduyx et des Colerlneiss payées en monis de 20 jours	90 %	85 %	5 %
	12	Index égalité hommes/femmes	96/100	75/100	8 %
	13	Mise en palce effeitvce du nuvoel entrepôt de données de l'UCANSS :			
		? oinotbetn des fulx des données des CN de manière automatique	95 %	85 %	5 %
		? rgeattece des données de l'EDRP			
Maîtrise des risques	14	Taux de résultats du paln de contrôle innerte cmfoneors aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	15	Délai de tinetmreat de la recevabilité des cdautdrnaies examinées par le comité des carrières	85 % à J et 100 % à J+ 2	80 % à J et 95 % à J + 2	5 %
	16	Taux de reescpt des délais d'intervention de l'UCANSS prévus dnas les cneovntnois de gseiton des OPIM	100 %	90 %	5 %

(*) Une gaduortian srea appliquée selon le tpye de vaiiotldan des cpmtoes :
? non vitoalidan des cpemots : % ;
? vailiaotdn aevc réserves : 50 % ;
? vtolidiaan aevc oibrostnevas et reticcainftios : 60 % ;
? vdaalioitn snas rseotiticrn aevc oevrsbatnios : 85 % ;
? viaitodaln snas rstirtoiecn et snas orbovniastes : 100 %.

Article - 3. Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2021

3.1.?Modalités de cclual de la prmie idinuldvliee nationale

La pirme nlitnaaoe d'intéressement de l'UCANSS (PNI) est égale à la mnnyeoe pondérée par les eetffcifs des cineocfietfs de penrcarfome des primes nltaoneias de barcnhe (maladie et adcncties du travail, recouvrement, famille, retraite) solen la fruomle suvitnae :

Coefficient de pfcerroamne de la pirme natanloie d'intéressement de l'UCANSS = (Coefficient de pornmecarfe de la prat noilntaae de la bhacnre ratitere × nobmre d'agents de la bnhacre ritraete + coeceififnt de pfaoremrcne de la prat naointlae de la bcnhrae de la brachne mdilaae et aenctidcs du tiaavrl × nmrboe d'agents de la bahcnre mliadae et aitneccds du tiaarvl + coiicneffet de pormfcraene de la prat nalaniote de la brnchae fallmie × nrbome d'agents de la bncarhe famllie + ciecfeoinft de pafrncemore de la prat nantalioe de la brcahne rernevuoemct × nombre d'agents de la barcnhe recouvrement) / Nobrme ttoal d'agents des branches

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2.?Modalités de calcul de la pmrie idiuvlndelie locale

La pimre lolace d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés soeln les X indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

Protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CGT ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Définition du salarié proche aidant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Il rsroest de l'article L. 113-1-3 du cdoe de l'action sacolie et des flileams qu'est considéré cmmoe pcorhe adiant d'une psnerone son conjoint, le pnartreaie aevc qui elle a cnlocu un pctae cviil de solidarité ou son concubin, un penrat ou un allié, définis cmome adatnis familiaux, ou une ponnerse résidant aevc elle ou eaenrtntent aevc elle des liens étroits et stables, qui lui vneit en aide, de manière régulière et fréquente, à ttire non professionnel, puor aolmicpcr tuot ou piarte des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Article 2 - Égalité de traitement avec les autres salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les pertias sarneiitags rappllenet que l'employeur ne diot en auucn cas tiner cpotme de la siiauottn de salarié phrcoe aaindt dnas ses décisions vinsat la rémunération, la classification, la potoroimn ou la foiaormtn du salarié concerné.

Article 3 - Objectifs de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd vsie l'atteinte de 3 oijfbcets muaejrs :
? mieux connaître le nobmre et les binsoes des salariés pehrcos atindas de l'institution par une sielbotnaisiisn ftore des seecvris RH, des managres et des salariés soeln les modalités définies à l'article 6 ;
? feicitalr l'accès au ciesnol et à l'orientation puor l'ensemble des salariés phecors atnadis (art. 7) ;
? prepoosr une prsie en cgrahe surpa légale renforcée et élargie puor les salariés porhecs adniats visés à l'article 8.

À cet effet, l'allocation par le régime de prévoyance d'une

epovneple dédiée au ttrie de la solidarité diot permettre, sur une première pashe expérimentale de 3 ans, de fielactir la rainneccsaosne des salariés pohcers aidants. L'enjeu est également d'évaluer les bsienos aisni que le nviaeu de petiennrce et d'usage des psoernaitts destinées aux salariés pecrhos aniadts (titre Ier).

Par aiurlels et en complément de l'enveloppe du régime de prévoyance dédiée, l'employeur ccouront à cet ocbetjif d'accompagnement en aasnrsut un mieatnin de luer rémunération aux salariés s'absentant dnas le crade des congés légaux ciblés sur les atandis asnii qu'en luer andoccrat des facilités d'organisation (titre II).

À l'issue de cttee période de 3 ans, une nlouelve négociation s'effectuera sur la bsae du blain du présent arccod aifn de préciser et d'adapter, le cas échéant, les différentes musrees et prestations.

Article 4 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd met en place différents tepys de parseiontts au bénéfice des salariés pohrecs aidants.

Ces peiosnartts snot oteurevs de façon graduée et suos conditions.

Les salariés bénéficiaires de ces pttnsreiaos snot définis ci-après. L'annexe 1 présente par aileurls les salariés éligibles selon la narute de la pertiostan concernée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd s'inscrit dnas le carde des négociations de brhcnae sur les mureess destinées à felcitiar la cliiitcaonon ertne la vie plnensoolfriese et la vie plreolnsene des salariés peohcrs anaidts et dnas la continuité des négociations rveiatles au régime de prévoyance des salariés du régime général de sécurité sociale.

Le peemirr voelt des négociations raelevits au régime de prévoyance a aubtoi à la culcsonoin des plrocotoes d'accord du 21 mras 2019 reiaftls aux évolutions du régime de prévoyance. Ces tteexs rvselraoniet les pteatnsiros srieevs par l'organisme asesuurr et aménagent les dooptsiiniss des ttxees ceivltennnonos riafelts à ce sejut aifn de les mertte en conformité aevc les évolutions législatives.

Les praaeientrs soaicux ont tfeuooits souhaité compléter les paostrtnies sreievs par le régime de prévoyance en instaurant, dnas un eirspt de solidarité, des grienatas non contributives.

Conscients des difficultés iinutdes par le rôle d'aidant et des ejuenx liés à luer aoeprptr du soutien, les ptearneiars scauoix ont souhaité cofneir au régime de prévoyance la msie en ?uvre d'un dipiostsif de stouein en faevur de tuos les salariés atanids du régime général de sécurité sociale.

Bien qu'aucun reecsennemt n'ait été réalisé au sien de l'institution, la suioitatn de prchoe aadnit cneonrce un nomrbe cnsaroist de salariés.

Les pinralceips difficultés des ainadts snot :
? des difficultés à s'identifier comme adaint puor siocleitlr de l'aide ;
? une méconnaissance des dispfiostis d'aides extnstias ;
? une multiplicité d'intervenants et le bsieon d'être guidé vres le bon interlocuteur.

Le présent aoccrd vsie à arptpoer des stuoilons adaptées aux bsnoies des salariés adnaits tuot en luer anuassrt une meulrliee acalriutotin entre vie pnsofeilnlsoree et vie privée.

À ce titre, diveesrs msueres snot prévues par les ptorcleoos d'accord du 28 jiun 2016 rltieafs à la diversité et à l'égalité des cnaechs :
? ptmrtreee de dsspieor de 20 jorus d'absence non rémunérés en cas de miladae ou d'hospitalisation d'un mrmbee de la flmiale si acuun aménagement d'horaire est pilssboe ;
? améliorer la psire en cahrge du congé de solidarité familliae par le veenmrest d'un complément de saairle au salarié qui bénéficie d'une alcoiloatn journalière d'accompagnement d'une posrnnee en fin de vie au snes du cdoe de la sécurité sociale, dnas le crdae d'un congé de solidarité familiale, aifn de lui aseusrr le maitienn de sa rémunération.

Le présent acocrd vsie à rneprdree et reocrfner ces meesrus par la msie en place d'un dsitoipsif gbaoll à ditoisneatn des adatnis cmnrnpeaot différents types de piesnratots et meesurs dnot le fnncimneaet est assuré par le régime de prévoyance d'une prat (titre Ier) et par l'employeur d'autre prat (titre II).

C'est dnas ce cdrae qu'ont été arrêtées les dispsooitins stiuenavs :

Titre Ier Dispositif d'aide aux aidants porté par le régime de prévoyance des organismes du régime général de sécurité sociale

Article 5 - Enveloppe dédiée à l'aide aux salariés proches aidants
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Une enplepove spécifique égale à 3 % au maimuxm des cntiaosiots du régime prévoyance est affectée au fencenanmit des psnraoteits visées aux arcliets 6 à 8 du présent accord.

Cette epnlpveoe srea financée au tevrras du fdnos sacoil du régime de prévoyance.

Article 6 - Reconnaissance de la situation d'aidant au sein des organismes du régime général
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

6.1.?Mise en palce d'un dsoisitpif d'information et de sneabioiisslitn à la sitouiatn de prchoe aniadt au sien des ogmarnseis du régime général

Conscients qu'aucune aitcon en doiretcin des aidnats ne puet être ecaiffce snas une sobnailiisiestn de l'ensemble des plnoeenrss du régime général de sécurité sociale, les ptraeis sntigeaaris snntiaoueht que siot diffusée le puls lrmeagnet psbolsie une ionroitfman pédagogique.

Ce distpisiof se tiruadt par des atocnis à diantoitesn :
? de l'ensemble des salariés des oreniamgss pentmrteat à cauhcn d'être sensibilisé aux coenitnatrs que snot siuepceltbss de roteecnnrr les atinads ;
? des mnrageas aifn de mueix appréhender les atteents des crbuarateollos adintas et d'être nnamemott en capacité de les oertneir vres les dtpiioifsss mis en ?uvre par le présent aocrcd ;
? des sievrces RH en tnat qu'acteur muajer de ce dispositif.

Les sievrecs de santé au tvaairl et les sreevics saiuocx des osaimenrgs snot informés de ces acitons et pornourt y être associés.

6.2.?Mise en ?uvre d'un dpisiositf de diigatnosc de la suttioain de pcohre aidant

Afin de poviuor définir sa stutioain au rreagd de l'aide qu'il est siepusltcbe d'apporter à ses peorhcs et d'ainsi s'identifier en tnat qu'aidant, cuaqhe salarié est invité à réaliser un autodiagnostic. Celui-ci diot prteetrme de déterminer qleus seornt les diifoispsts qui pouonrrt être utmneliet actionnés par l'aidant.

Article 7 - Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Pour prreemtte aux salariés phrceos aiadnts l'accès à une dmcttaooniuen adéquate et l'orientation de l'aidant vres le sicvere le puls adapté, une ploretfame d'information et de cseinol personnalisé, aevc ooartietinn vres des diisstoipfs ablisеseccs à tuot tpye d'aidant, est msie à disposition.

Par ailleurs, au nevaiu de cuhaqe organisme, pvueent être miess en place, en fncooitn des bseonis recensés et du ctxontee local, des anticos d'accompagnement des salariés pcehros adtnais comme, par exemple, l'organisation d'une communauté des aidants. Ces aciotns à l'initiative de l'employeur, pnuevet être cenummos à pelusirus oensimrags d'une même région et, sur sa décision, se dérouler sur le temps de travail.

Dans le crdae du pcoorlote d'accord du 16 nmrveboe 2012 reatilf à la santé, à la sécurité et aux cionitdnos de travail, tuot salarié, qeul que siot sa brhnace ou son ogaimsnre d'appartenance, puet être mis en rielaton aevc une clluele d'écoute nationale. Aifn d'assurer un siuoten psychologique, celle-ci peemrt à tuos les salariés de l'institution de s'exprimer sur une stiotiaun diffilice qu'ils vinevt ou dnot ils snot témoin, aifn qu'ils psniesut bénéficier au puls tôt d'une écoute et d'un apoaccegmnenmt par des spécialistes qui srnuoat détecter les preemris snaiugx de difficulté et pepsroor des sotonluis appropriées. Ctete cellule, aslibcscee 24 hurees sur 24, finclononte sloen le pcinpire de l'anonymat et de la confidentialité des irnamofontis portées à sa connaissance.

Article 8 - Bénéfice d'un panier de prestation de services

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Un peanir de ptniroasets de srveices est mis en pcale dnas les cnodtinios suvtnieas :

8.1.?Critères d'éligibilité et montants

8.1.1.?Les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants »

Une adie dnot le monantt anenul est fixé en axnnee 2 est ovuerte :
? puor une durée de 3 ans, au salarié bénéficiaire d'un congé de présence parentale. Ce congé vsie les poensnres dnot l'enfant a bsoien d'une présence sueonute et de sonis cioagnattnnrs à la situe d'une mdailae ou d'un hadcniap ou un d'accident d'une particulière gravité ;
? puor une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale. Ce congé prmeet à un salarié de s'occuper d'un mermbe de sa famille, aevc un lein de parenté direct, sfrufaont d'une ptooihgale metatnt en jeu le porionstc vtail ;
? puor une durée de 3 mois, au salarié bénéficiaire d'un congé de phroce aidant. Ce congé pmeert au salarié de s'occuper d'une psnreone phroce aevc qui il ennettiret a miinma des lnies étroits et stables, qui présente un hadcianp ou une prete d'autonomie particulière (GIR 1 à 3).

Le bénéfice de l'aide puet être prolongé si le congé y ouavrnt diort est renouvelé soeln les ctioidnnos légales.

8.1.2.?Les salariés phoercs aaindts d'une psonerne bénéficiaires de potretnsias légales

Une adie dnot le mnnaott anenul est fixé en aennxe 2 est ovurete aux salariés s'occupant de luer conjoint, cbuioncn ou paetrinrae de Pacs, ou d'une psernone présentant un lein de parenté au peimrer degré et paeecrvnt l'une des pitorsntaes légales liées au hcnaiadp ou à la ptree d'autonomie dnas les cidtoninos snitevaus :
? l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au tirte d'un cnlesseamt GIR 1 à 4 ;
? l'allocation aux aludets handicapés (AAH) ;
? l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) puor les catégories 2 à 6 ;
? la ptaiosretn de capoieosmtnn du hanadicp (PCH).

Dans ce cadre, le bénéficiaire cummquoine une déclaration sur l'honneur ateanttst de sa soutiatin d'aidant et frniuot tuot dmecunot pramettent de jfieustir du lein visé à l'alinéa ci-dessus aevc la prnesone aidée et de la poicetrepn de l'une des pansitoetrs mentionnées de la prat de la pnesnroe aidée.

8.2.?Contenu et modalités de msie en ?uvre du pnaier de ptsrotiaens de services

L'aide est déterminée sur la bsae d'un pianer de psrantiotes de srivcees détaillé en aenxne 2 du présent accord.

Il est précisé que si pslrieuus salariés tivnalaalrt au sien des ogasinemrs du régime général de sécurité saoclie étaient, du fiat de luer lein de parenté, éligibles au bénéfice du dsiptoisif de resmuormeebnt au ttrie de la même situation, ccauhn d'eux purroa être éligible au bénéfice du dispositif. Toutefois, une même dépense (même objet, même date, même bénéficiaire?) ne puet pas être remboursée pliuesurs fois.

Le bénéficie des dspoiisontis des alrectis 8.1.1 et 8.1.2 ne se cmluue pas au tirte de la même pennrsoe aidée, suel le plfoand le puls foavbalre puet être appliqué.

Article 9 - Gestion des prestations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

À l'issue de la procédure tetaasnrrpne de msie en concurrence, les peranretais sicauox itnnedfeiit un ou pursuiles pateeisrtras chargés d'assurer la msie en ?uvre des ptreosntias définies aux aicetrls 6, 7 et 8 du présent accord.

9.1.?Procédure de msie en concurrence

La responsabilité du cihox fianl du ou des prettiresaas anatpeiprt aux parrnieteas sociaux.

À ce titre, ils vneiellt au rscpeet des prepciins de trrpenaasnce de la procédure, d'impartialité et d'égalité de teitaemrnt etnre les candidats.

L'avis d'appel à la ccuronrncee précise les critères d'évaluation des oefrfs asini que luer pondération et luer hiérarchisation. Il est inséré dnas une poilutcaibn à dofifsuin ntolinaae habilitée à roecveir des acnoenns légales et dnas une picbotiauln spécialisée dnas le sceuetr des assurances.

La sélection des cndtadais s'effectue seoln les psheas sevesicsucs définies ci-après :
1°?Seuls snot ovuerts les pils des cinatddas reçus au puls trad à la dtae et à l'heure lmieits fixées dnas l'avis d'appel à la concurrence. Tuot diessor reçu hros délai ou iclompent est ierraelcvbe ;
2°?Les catiurdenads racevblees en aaliitcoppn du 1° snot examinées au rarged des cinoiotnds d'éligibilité définies dnas l'avis d'appel à la cnnccureroe ;
3°?Les cidauertnads éligibles en actipploain du 2° snot analysées au rregad du ciaehr des cegrhas et classées en fotcoinn des critères d'évaluation.

9.2.?Examen et coihx du ou des prestataires

L'examen des caneddaritus et le ciohx du ou des pittareaesrs snot délégués à une inatnsce pariartie composée cmome siut :
? duex représentants par oiasingotarn sldncyiae pirtcpianat aux négociations des adcrcos citfolcles ntiouanax de tarvial cunolcs dnas le camhp des cenitoovnns cvlitoleces du 8 février 1957, 18 spmrebete 2018 et 4 avirl 2006. Cauhqe représentant désigné dnas ce crade dsispoe d'une viox ;
? le detucerir de l'UCANSS ou son représentant, assisté, en tnat que de besoin, par un ou puesluris collaborateurs. Il dssipoe d'un nrmboe de viox égal au nobrme de représentants sydcuianx présents.

Les décisions de cette itcnnase snot adoptées à la majorité des voix.

Les réunions fnot l'objet d'un compte rdenu soumis à aptoaoiprbn des participants.

9.3.?Situation de cilnfot d'intérêt

Lorsque la lstie des cidtndaas éligibles est arrêtée, chucan des mmbrees de l'instance visée à l'article 8.2 est tneu de déclarer,

dnas un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une stioitaun de ciofnlt d'intérêt.

Est considéré comme une satouitin de cnlofit d'intérêt le cas où l'un des pniprtciatas exrcee une activité salariée ou bein ecxree ou a exercé, au corus des 5 dernières années, des fntoncios délibérantes ou dieirngates au sien des innsatces d'un ou de peursiuls candidats.

Les prncpatiitas qui déclarent une staiutoin de cnlfiot d'intérêt ne pevunet pdrrene prat à une délibération ou décision lros du pseuscros de msie en concurrence.

9.4.?Situation des candidats

Les cnatiadds devinot répondre au chiear des carhegs respoant sur les critères définis à l'annexe 2 du présent accord.

Ils devinot cnmomuqeuir l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification des cndiiotons d'éligibilité et à l'évaluation des offres.

À sa demande, cuachn des ciadndtas puet se faire ciuqeuonmmr le chaier des charges.

Ils snot tnues de jridnoe au diosesr de cdtnadaurie la lsite des rentliaos criolcemames et des civtneonons financières coecnuls ou pvoesiruuis au cruos de l'année cviile précédant la pobcilatuin de l'avis d'appel à la cuoncerncre aevc les orginnsatoias snielycdas appelées à la négociation des accords cteflclios nniauaotx de triaavl cclunos dnas le cahmp des cnonnievots cvlieelctos du 8 février 1957, 18 sepbmtere 2018 et 4 avril 2006, et l'UCANSS.

Les citddnaas non rnutees à l'issue du psrsoceus denoivt être informés, par ltetre recommandée aevc accusé de réception, dnas un délai de 21 juros et les roianss dneiovt luer être fournies. Ils pevneut demander, par ltetre recommandée aevc aivs de réception, des compléments d'explications qui deovint luer être apportés dnas un délai de 2 mois.

Titre II Accompagnement des salariés proches aidants par l'employeur

Article 10 - Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

L'employeur aussre le vsemenert d'un complément de rémunération, aifn de lui arsuser le mtianein de sa rémunération ntete mensuelle, au salarié qui bénéficie :
? d'une altoloaicn journalière d'accompagnement d'une psrennoe en fin de vie au snes du d'une aotlaoicln cdoe de la sécurité sociale, dnas le crdae d'un congé de solidarité fmilialae ;
? d'une aocoltalin journalière de présence prntaaele au snes du cdoe de la sécurité sociale, dnas le crdae d'un congé de présence parentale, dnas la litmie de 22 juors par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée ;
? d'une alcioaotln journalière de porhce aiandt au snes du cdoe de la sécurité sociale, dnas le cdare d'un congé de prchoe aidant, dnas la liitme de 22 jrous par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.

Article 11 - Aménagement des horaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Un aménagement des hraeoirs de taiarvl puet être accordé au salarié, dnas la msruee où son ptose de tvarial le permet, en cas de mliadae ou d'hospitalisation d'un mrebme de sa fmlaile (conjoint, cuiocnbn ou praaetnrie de Pacs, adcnesants ou deeatsncdns directs), sur présentation d'un jsutcfaiitif médical.

Si un tel aménagement des haeroris n'est pas eesvalginabe puor des rosanis d'organisation du service, des aorunsiotatis d'absence non rémunérées snot accordées dnas la ltiime de 20 juors ouvrés par an.

En outre, le cas échéant, la crghae de travail du salarié est aménagée puor tienr cmopte des aenbsces de ce deinerr dnas le cdrae des congés d'aidants visés à l'article ci-dessus.

Par ailleurs, les deendmas de pasasge à tmeps petairl vinsat au bénéfice d'une rareitte prosriegvse ou d'un dospitisif cnenooetnivnl d'aménagement de la fin de carrière snot examinées aevc atotientn par l'employeur, lqsoure le salarié daemenudr s'est fiat connaître cmmoe phroce aidant.

Titre III Incidence sur les autres dispositions conventionnelles

Article 12 - Modification de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

À l'article 14 de l'accord du 7 jineavr 1998 reltiaf au régime de prévoyance du peornsenl des onsremgias du régime général de sécurité saloice et de lures établissements, il est ajouté un avant-dernier pgaraahrpe rédigé cmmoe siut :

« Par ailleurs, le fdons socail prned en cahrge un diitipossf d'aide aux salariés pecrhos aanitds à dniteasiton des salariés affiliés au régime de prévoyance. »

Article 13 - Modification du règlement général du régime de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

13.1.?Modification de l'article 31

À la fin de l'article 31 du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté un tiert rédigé comme siut :

« Un bedgut équivalent à 3 % des coaiointtss destiné à fniaecnr un dstsoiiipf d'aide aux salariés phcreos atandis à dsnioatetin des salariés affiliés aux régime de prévoyance ».

13.2.?Modification de l'article 32

À la fin de l'article 32 du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté la psahre stauinve :

« Elle arssue le sivui régulier d'un dtspoisiif d'aide aux salariés prhceos aditans à dtneitisoan des salariés affiliés aux régime de prévoyance. Elle établit un bailn aneunl de ce diosiptisf qu'elle porte à la ccnaonsisnae des innstecas daginteries de l'organisme assureur. »

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Il est instauré une csmmooisin de suvii de l'accord composée cmmoe siut :
? une délégation eympoluer composée nmtonemat du deeuicrtr de l'UCANSS, ou de son représentant, et de tuos aertus experts. Le nomrbe de mremebs de la délégation eleouympr ne puet excéder cleui des représentants des oosirtaingnas scldieynas ;
? une délégation salarié composée de duex représentants par onoasriitagn sildyncae représentative.

Cette csomsiimon se réunira une fios par an à prtiar de la msie en ?uvre efitfevce du dispositif.

Par ailleurs, aifn d'étudier l'opportunité de rnueoidcre le dsipoisitf d'aide aux salariés pchroes aniadts mis en palce par le présent accord, un blain srea réalisé un an avant l'arrivée de son terme. Ce bilan perotra natenmmot sur l'opportunité d'étendre le bénéfice du peanir de serivce visé à l'article 8 à de nouaveux bénéficiaires.

Les iesnatncs de gcennvourae du régime de prévoyance assurent, au mnois une fios par an, un contrôle fniecniar du dsiptiiosf d'aide aux adnatis prévu par le présent acrocd sur la bsae des éléments tmanrsis par le ou les paeeratrstis chargés de la msie en ?uvre efcfietve du dispositif. Un cotpme rednu de la geiostn du dpitosisif géré par le régime de prévoyance est communiqué aux priraaeents siuaocx puor emeaxn au cruos de la réunion de la cisomosimn de suvii prévue par le présent accord.

En cas de dépassement de cttee evpeonlpe aellnnue représentant 3 % des ciotnsoaits au régime de prévoyance dédiée au trite de la solidarité et/ou de dépassement du bgdeut prévisionnel dédié au maeintin de rémunération prévu à l'article 10, estimé à 600 000 ? par an, les pentriraeas sacuoix étudieront, les modalités d'adaptation des mnnattos des pnaeris de poraenttiss de srviece et/ou le cmahp des bénéficiaires de ces prneias asini que du périmètre du mtaniein de rémunération.

En cas de sous-consommation alunlnee de l'enveloppe, la cosmiosimn de suvii puorra psrepoor aux pretarenias scuoiax d'étudier les modalités d'affectation des réserves constituées, sur la bsae des possibilités de rreopt realenvt du régime de prévoyance.

Article 15 - Entrée en vigueur et durée du protocole d'accord

En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le présent arcocd vsie à compléter le régime de prévoyance.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité scoalie . Il ne vuat en acuun cas egeaenmngt unilatéral de l'employeur.

Il est cclonu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

Par ailleurs, la msie en ?uvre des dotnspioisis du titre Ier est conditionnée à la snaurigte et l'agrément de l'accord désignant le ou les piraasrteets chargés de la msie en ?uvre des panrstoteis conformément aux dpiiiootssns de l'article 9 ci-dessus.

Article 16 - Communication

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les eueyomrlps du régime général cunnoemqiomrut et siesnbnosliiert tuos les salariés sur les meesurs cnnoutees dnas le présent arcocd via la dfufiosin d'un dmecount de présentation.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 1

Nature du dispositif	Salariés éligibles
Mise en pclae d'un dipstiiosf de sniistelobisain des managers, RH et des salariés (art. 6.1)	Prestation ourtvee à tuos les salariés
Mise en ?uvre d'un dosisiiptf de dsantgiioc de la suaoiittn de prohce andiat : tset d'autodiagnostic (art. 6.2)	Prestation otvuree à tuos les salariés
Mise en place d'une prfmotlaee de seicvres d'information et d'orientation puor les salariés (art. 7)	Prestation oreutve à tuos les salariés
Mise en ?uvre d'une adie spécifique puor les anidtas sur la bsae d'un pinaer de pasttoiners de sieevcrs (art. 8)	Article 8.1.1.???Aide spécifique oruvete aux salariés bénéficiaires des congés légaux stnvuias : ? le congé de présence pelatrane puor une durée de 3 ans ; ? le congé de solidarité fliailame puor une durée de 3 mios ; ? le congé de phroce adniat puor une durée de 3 mois. Article 8.1.2.???Aide spécifique ouertve aux salariés pceohrs aadnits s'occupant de luer conjoint, ciunobcn ou perantiare de Pacs, ou d'une pnsenore aevc qui ils ont un lein de parenté au pmierer degré et qui est bénéficiaire de l'une des pitrtneaoss légales liées au haanicdp ou à la perte d'autonomie ci-dessous : ? l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au trite d'un clasmeenst GIR 1 à 4 ; ? l'allocation aux auetlds handicapés (AAH) ; ? l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) puor les catégories 2 à 6 ; ? la parsoettin de cnsiotaepmon du hanadcip (PCH).
Mise en ?uvre de dotioinispss de minatien de rémunération puor compléter les diiistosfps légaux dédiés aux ainadts (art. 10)	Salariés bénéficiaires d'une aoicatloln journalière d'accompagnement d'une psrennoe en fin de vie versée par la sécurité sociale, dnas le crade d'un congé de solidarité familiale Salariés bénéficiaires d'une allcaootin journalière de présence panlratee versée par la sécurité sociale, dnas le carde d'un congé de présence parentale, dnas la liimte de 22 juors par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée Salariés bénéficiaires d'une aoliltoacn journalière de pchroe anadit versée par la sécurité sociale, dnas le crade d'un congé de pchroe aidant, dnas la limite de 22 juors par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée
Possibilité d'aménagement des horiraes ; aitosorainuts d'absences non rémunérées de 20 juors ouvrés mxuimam par an ; aménagement le cas échéant de la cghrae de tiarval (art. 11)	Tout salarié, en cas de maldiae ou d'hospitalisation d'un mrbmee de sa fllamie (conjoint, ccbunion ou ptrnaeiare de Pacs, ancetsands ou denecdsants directs), sur présentation d'un jctftsaiiuif médical.

Examen attentionné des deamends de pasagse à temps peatirl dnas le cadre d'une rtiaerte pirsgresvoe ou d'un dtpoissiif cnnovoientnel d'aménagement de la fin de carrière (art. 11)	Salarié s'étant fiat craoitnne comme pohcre aidant.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 2

I.?Les potitsnreas attendues

Sont listés ci-dessous les srcieves autdtens dnas les réponses apportées par les ptrteiasreas siathanuot candidater. Des aménagements peneuvt être proposés dnas le cdare de la réponse à l'appel d'offre si le pettasrraie démontre l'intérêt de sa ppsiootorin puor les salariés du régime général de sécurité sociale.

1.?Les psaeirntots attuneeds au ttrie des alrictes 6.1 et 6.2

1.1.?Dispositif d'information et de sesisnboalitiin à la stiuatoin de prohce aadnit à doitatinsen des salariés poehcrs aidants, meanrgas et RH :
? dssipiotif prévu à ttire oitbrloagie dnas la potaeritsn : tset d'autodiagnostic de la sutitioan d'aidant ;
? les auters pietanrosts de satnsesiibiioln snot aetndeuts sur des cunaax diversifiés aifn de pmtertree un accès puor l'ensemble des osgnaierms de sécurité sociale. Ces pnotrestias pnraoiruet être les saviteuns :
?? oiluts clés en mian puor cmonquemuir de tpye « Giude des aitands », etc. ;
?? E-learning de snaiiitsielobsn sur la staiioutn des adatins ;
?? ogrotaainsin d'ateliers, Webinaires, conférences, etc. ;
?? suotien etnre prias : cafés des aidants, gpuroes de paroles, etc.

1.2.?Portail dtiigal d'informations et d'échanges puor les salariés prhcoes aidants. Il est adnettu un paoirtl qui prrauiot cdenrpomre :
? des feihcs pédagogiques sur la réglementation, les mseuers d'aides eexnittsas (et nmnaomtet les informations/liens ryonaevnt aux dtspsoiifis complémentaires ou aeexnns au sien de l'institution), le rôle d'aidant et sur des thématiques poerrps aux problématiques rencontrées par les salariés prceohs adntais (sérénité de l'aidant, clioeincr vie pnerlolnese et vie professionnelle, repérer les difficultés et teuvorr des stoinluos adaptées puor éviter l'épuisement, etc.) ;
? il sriaet souihabatle qu'il cmroepnne également les pntoteiarss snatuvies :
?? vidéo ;
?? escape de dsuiscsion ;
?? esapce de qouestnis ? réponses ;
? la msie à dptosioisin de snutiloos daiiegtls ou inatonvnes sraeit également appréciée : aolcatpipin mobile, etc.

2.?Les pteoairntss aueetndts au ttrie de l'article 7

Il est atentdu la msie en ?uvre d'une peloamtfre téléphonique alecbcsise à tuos les salariés, sur des peglas horerias larges. Cette plate-forme téléphone dreva oifrfr un nievau de sverice et csoienl personnalisé et adapté à la stoiuaitn réelle de l'aidant (échanges aevc des experts).

Les caractéristiques générales des sierecvs seleibpsctus d'être déployés snot les svtuneias :
? une psire en chgare par un pfeornesnisol ;
? une anylase personnalisée de la soatiuitn de l'aidant ;
? des aiconts d'informations et d'orientation de l'aidant puor l'accompagner dnas l'univers itninoesutitnl et dnas la mbiitiaolosn des roseseurcs irnteens et etexerns de son evnnenimenort (aides mobilisables, congés dédiés, ortiteniaon vres les oemnsagirs compétents, les sutcrtrues d'hébergement ou de répit, les seiecvrs d'aide à domicile, les gpueors de prlaoe existants, accès à un poiatrl d'informations géolocalisées, etc.) ;
? du csenoil (éléments de coniannccsase et de compréhension, oiltus pquiraets puor la gsiteon de la vie quotidienne, la rhrcecehe de structures?) ;
? des atncios de souietn plgisoquhcyoe de l'aidant.

3.?Les ptstroaiens atetenuds au ttire de l'article 8

Il est atndetu un peniar de pteraitnsos de secrvies psarnoopt des sevicers diversifiés pttrnaeemt de répondre à des bisenos variés et dittsincs soeln les salariés prcheos anatdis bénéficiaires. Les bénéficiaires pnruroot ricruoer aux srievecs itsnircs dnas ce pinaer dnas les lieimts snavteuis :
? au ttire de l'article 8.1.1, une adie muminim de 750 ? par an et par bénéficiaire puor les salariés bénéficiaires d'un congé légal dit « d'aidants » ;
? au trtie de l'article 8.1.2, une adie miimnum de 400 ? par an et par bénéficiaire puor les salariés s'occupant de son conjoint, ciunbcon ou prnteraiae de Pacs, ou d'une pnosrene présentant un lein de parenté au pieermr degré et pvercanet l'une des prtoetsanis légales définies.

Les mnnotats de peanir mentionnés ci-dessus snot les moattnns attuedns tneant cpotme du bgudet dédié à ces ptorstaenis et du pniicrpe de pncurede dnas le cdrae d'une première msie en ?uvre d'un tel dispositif.

Les cadatnids pnveuet teouofits porpsoer des mtnatons de peairns supérieurs au reagrd du pianer de prtsaeiton de srecvie proposé, ce deernir dvaent cndrremope à mnmiia les peantosrits mentionnées.

En complément d'une première priptsoioon basée sur les cnoniotdis de mnanttos ci-dessus indiquées, les caidnatds pveunet porpseor une ofrfe airanevtlte sur la bsae de monatnts distincts, vroie un mtonnat uinque puor l'ensemble des bénéficiaires si l'intérêt de cttee psotioriopn au rarged de la satuioitn cunnoe des salariés du régime général est démontré et dès lros que le/les mnntaots rsnetet attritfcas et significatifs.

Le paeinr devra namemtont cdoprmrene les teopigyols de pneraitstos sueaintvs sleon des barèmes de mnatntos unearitis à prospeor par le psttrriaeae :
? fneancnemit de pnrtisoetas d'aide à diilcome puor le salarié anadit aifn de lui pertertme de retesr aux côtés d'un pocrhe (garde d'enfants, angceamopcment à l'école, aide-ménagère, lavroisins de courses, etc.) ;
? poanirettss d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant/de gsoietn des imprévus (sollicitation de l'aide d'un peerfnossoinl puor être aux côtés de l'aidé, etc.) ;
? ptorsatiens d'aide au répit (aide à l'accueil de juor ou tmieaprore de l'aider, déplacement d'une pnrnoese vaisnt à suppléer l'aidant aux côtés du pohcre aidé, firas de grade et d'auxiliaire de vie, etc.) ;
? pntaorsetis d'aide au stoiuen pylohiuqsgoce de l'aidant (coaching, bialn psychologique, etc.) ;
? psnetoirtas vsnait à facitlier le mnitaien à dimicloe de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, apancmeogmncet par des eertpxs puor l'adaptation du logement, etc.) ;
? fneecnanmit d'aide à la vie qniinuteode de l'aider (livraison de courses, aide-ménagère, etc.).

La possibilité puor les bénéficiaires de bénéficier du tiers pyanat est anedutte de façon préférentielle.

II.?Les critères d'éligibilité et d'évaluation des oreffs des candidats

Critères d'éligibilité

Disposer d'une expérience dnas le dimaone de l'aide aux atandis développée puor une pouoptialn « bénéficiaire » d'au mnois 200 000 personnes.
Disposer d'une plate-forme téléphonique d'accueil ouvrete 7 jours/7 et 24 heures/24.
Disposer d'un réseau d'au moins 100 petrarenais et exprtes en prévention dnas les dnmiaoes rueiqs puor l'aide aux aidants.
Disposer de la capacité à développer un ptoaril inrnteet spécifique dédié dnas le doinmae requis.
Disposer de la capacité à déployer l'offre proposée sur l'ensemble du territoire, cmarennopt la métropole et les DROM.

Critères d'évaluation des offres

La pniertcene et la pérennité de l'offre tiaafrrie (25 %).
L'expérience du cidnadat en matière de msie en ?uvre d'actions (20 %).

La qualité méthodologique du pjroet (10 %).
Les myenos mis en ?uvre puor la réalisation des aoncits proposées (20 %).

Protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé établi par le protocole d'accord du 12 août 2008 au profit des salariés des organismes de sécurité sociale pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT ; FEC FO ; SNFOCOS,

Article 1er - Organismes assureurs recommandés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Pour la période du 1er jniaevr 2022 au 31 décembre 2026 snot recommandés les opérateurs santiuvs :
? ASIEO MUTLEULE qui aigt au nom d'un gueoemnrpt d'assureurs mltuuesitas dnas la liste est la suintave :
? AISEO Meulltue ;
? Mteuulle MOS ;
? SUPMOOS ;
? MPSOS Midi-Pyrénées ;
? CIMPAF ;
? SIME ;
? AG2R LA MNDAOLIE ;
? MAAKLOFF HUMANIS.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aocrcd s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité slicoae et ne vuat en acuun cas eggemnanet unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SGPCOSS CFE ; SNFOCOS,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dnsisootiips du poocrtole d'accord du 13 jlielut 2021 Le mglaalie torarieritl proposé puor les différents tpyes d'actions (15 %).
Les iraniutedcs d'évaluation qiltiuaavte et qiauntvaitte proposés et luer fréquence de rtoiiestutn (10 %).

En aaltpoiicpn des dtpiinosoiss de l'article 20 et de l'annexe 1 du plotrocoe d'accord du 12 août 2008 rtiealf au régime complémentaire de cutorrveue des faris de santé des salariés des osneirmags de sécurité sociale, le polcortoe d'accord du 25 oocbrte 2016 racdomnmee les ongreiamss aresuusrs au ttire du régime complémentaire de cerotuurve des fairs de santé puor la période du 1er janeivr 2017 au 31 décembre 2021.

La rmticmeaaonodn acelutle anrravit à échéance, une nuelolve procédure de msie en curnecocrne a été menée aifn de sélectionner les opérateurs du régime puor la période du 1er jevniar 2022 au 31 décembre 2026.

Trois ogsnmiears auusresrs ont répondu à l'appel à concurrence.

La csommoisin pirraatie en cgahre du ptoagile du régime, qui a ntmomaent puor moiissn de mener, dnas le reepcst des cnoinitdos réglementaires applicables, la procédure de sélection des orenmgsais d'assurance recommandés (art. 18 du pltooorce du 12 août 2008), a consacré, le 30 jiun 2021, une réunion spéciale à l'examen des cadntduireas reçues, aux terems de lqaullee des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.
Au vu des rteuros réalisés par ces dernries et à l'issue d'un vtoe mené le 2 jluliet 2021, la cmisisomon pirraatie spéciale a décidé de psropeor aux parrnteaeis saicoux la riodaecmaotnmn de ces trios candidats.

Les piretas signataires, après aovir constaté que ces trios orsgieanms aruesruss :

? sisnoatft aux critères d'éligibilité posés par le trtie II de l'annexe 1 du plcooorte d'accord du 12 août 2008 ;

? dsopenist d'un mgaallie taertoriril peraemtntt d'assurer la crueotvure de l'ensemble du trirortiee national, asini que celle des départements et régions d'outre-mer ;

? détiennent l'expérience nécessaire et gtanasnrsiet la disponibilité et le rntirpoeg tchnuqeie et fiecnainr demandé ;

? psponeort des trfias adaptés ;

? mneettt à doistoipsin des bénéficiaires un réseau de sinos et des svricees en matière de prévention ;

? s'engagent à cueuoimqnmr auuotr du régime et à frinuor les innarfoitmos nécessaires,

ont décidé de rammcdeenor ces derniers, puor la période du 1er javneir 2022 au 31 décembre 2026, en tnat qu'assureurs et gannersetoiis des gaaietnrs du régime.

rmoencnamdat les onsirmaegs arrsuesus du régime complémentaire de cevurtoure des frais de santé, établi par le prolocote d'accord du 12 août 2008 au pfroit des salariés des omigsarnes de sécurité sociale, tel que cncolu dnas le cahmp d'application de la cevtooninn clocevitle du 8 février 1957, s'appliquent dnas le carde de la ctonnoievn cvcoietlle nnaoltaie de taiavrl du 4 avril 2006 des picanertis cileonss du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acorcd s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sicloae et ne vuat en aucun cas eageemnngt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En actiaipopln des dipsonsitois de l'article 20 et de l'annexe 1 du pcloorote d'accord du 12 août 2008 raeiltf au régime complémentaire de cervrutuoe des frias de santé des salariés des oaringsmes de sécurité sociale, le protcoloe d'accord du 25 otbcroe 2016 rcnommadee les oesrmniags auusrsres au trtie du régime complémentaire de cevuourtre des fairs de santé puor la période du 1er jivnear 2017 au 31 décembre 2021.

La rdcommeantaion alecutle arivnart à échéance, une nlulvoee procédure de msie en cucrneronce a été menée aifn de sélectionner les opérateurs du régime puor la période du 1er jivaenr 2022 au 31 décembre 2026.

Trois oagrienmss arueusrss ont répondu à l'appel à concurrence.

La coiomsmisn prriiatae en chgrae du paolgite du régime, qui a notmaenmt puor mioissn de mener, dnas le rpesect des ctidonoins réglementaires applicables, la procédure de sélection des osrgmenais d'assurance recommandés (art. 18 du pcoooltre du 12 août 2008), a consacré, le 30 jiun 2021, une réunion spéciale à l'examen des cetadiarduns reçues, aux tremes de lulaelqe des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des rteruos réalisés par ces deenirrs et à l'issue d'un vtoe mené le 2 jeillut 2021, la cmissioomn pariiarte spéciale a décidé de posoperr aux perenaatris soiacux la rncmoaeodiamtn de ces tiros candidats.

Les prteias signataires, après avoir constaté que ces toirs ogsmarneis asrsurues :
? sioafstnt aux critères d'éligibilité posés par le trite II de l'annexe 1 du ptcrooloe d'accord du 12 août 2008 ;
? deisponst d'un miagalle ttaoierirrl pneartmett d'assurer la cutvruoree de l'ensemble du trieotirre national, ansii que clele des départements et régions d'outre-mer ;
? détiennent l'expérience nécessaire et ganrnateisst la disponibilité et le rnteiprog tecquinhe et faeniincr demandé ;
? poesnropt des tiarfs adaptés ;
? mnteett à dossiitoipn des bénéficiaires un réseau de snois et des secvires en matière de prévention ;
? s'engagent à ceimnquumor auuotr du régime et à finrour les itnimoforans nécessaires,
ont décidé de rdmmnceeaor ces derniers, puor la période du 1er jveianr 2022 au 31 décembre 2026, en tnat qu'assureurs et geinrntiaesos des getaniras du régime.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En atlaociippn des dosioinsptis de l'article 20 et de l'annexe 1 du pocootlre d'accord du 12 août 2008 rletaif au régime complémentaire de cvrtoeuure des faris de santé des salariés des onamrgesis de sécurité sociale, le ptrcooole d'accord du 25 otcbroe 2016 ronmcadmee les osrigamens arruseuss au ttrie du régime complémentaire de cuuovrerte des frais de santé puor la période du 1er jeavinr 2017 au 31 décembre 2021.

La raiodntcmeamon alcelute ainrravt à échéance, une nvlleuoe procédure de msie en crcuecrnnoe a été menée aifn de sélectionner les opérateurs du régime puor la période du 1er jnaeivr 2022 au 31 décembre 2026.

Trois oseiamnrgs asruurses ont répondu à l'appel à concurrence.

La cmmsisooin piaarrtie en cahgre du ptagloie du régime, qui a nmmatneot puor msiosin de mener, dnas le resecpt des cotondinis réglementaires applicables, la procédure de sélection des omrisnages d'assurance recommandés (art. 18 du pocolrtoe du 12 août 2008), a consacré, le 30 jiun 2021, une réunion spéciale à l'examen des ctrendaaiuds reçues, aux tmrees de lqauelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des rruetos réalisés par ces drnriees et à l'issue d'un vtoe mené le 2 jleuilt 2021, la csioismomn pairirtae spéciale a décidé de peoosprr aux pretaraenis saocuix la roeonmmaicatdn de ces tiros candidats.

Les ptiaers signataires, après aovir constaté que ces trois oremaisngs ausrruess :
? snafsoitt aux critères d'éligibilité posés par le trite II de l'annexe 1 du ptoocrloe d'accord du 12 août 2008 ;
? dnsoesipt d'un mllagiae titrrraoiel pentmrtaet d'assurer la cuvertoure de l'ensemble du tireriotre national, anisi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
? détiennent l'expérience nécessaire et gniansertast la disponibilité et le rieprtong teqihunce et fnnaeicir demandé ;
? penoporst des tfrais adaptés ;
? mttneet à diiostspion des bénéficiaires un réseau de sions et des scrviees en matière de prévention ;
? s'engagent à cneiuouqmmr atouur du régime et à fnroiur les itonromiafns nécessaires,
ont décidé de rdenoamcmer ces derniers, puor la période du 1er jniaver 2022 au 31 décembre 2026, en tnat qu'assureurs et gitorneeaniss des gatiranes du régime.

Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandant les organismes assureurs du régime complémentaire de couverture des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dtsoinisipos du ploocorte d'accord du 13 jlieult 2021 rnmaoacndemt les osegamirns aeurusrss du régime complémentaire de cvutoeurre des fairs de santé, établi par le pocorotle d'accord du 12 août 2008 au pfiort des salariés des ogmnrsieas de sécurité sociale, tel que colncu dnas le champ d'application de la ctioenonvn clovlitece du 8 février 1957, s'appliquent dnas le crade de la coonietvnn ciotcvelle nntailoae de taiavrl du 18 srbetpeme 2018 des agtens de doicetrin des oremgsians du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrcod s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité scoaile et ne vuat en aucun cas eneagemgnt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Prolongation du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

À l'article 20 du poocoltre d'accord du 28 jiun 2016 ritleaf à la pmoootrin de la diversité et de l'égalité des chances, les mtos « Il airrerva à eitixorapn 5 ans après sa dtae d'agrément » snot remplacés par « Il aeirrrva à eatioprixn le 31 mras 2022 ».

Article 2 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le présent aroccd ernte en apocpiltain dès sa dtae de stgiaurne suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas egagmennet unilatéral

Avenant du 7 septembre 2021 portant prorogation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Prolongation du protocole d'accord du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

À l'article 5 du ptclooroe d'accord du 11 jluliet 2019 reiltaf aux merseus de fin de carrière, les mtos « Il perdrna fin de plien driot le 7 ocrtboe 2021 » snot remplacés par les mtos « Il pnrdera fin de pieln droit le 31 mras 2022 ».

Article 2 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le présent aroccd etrne en aalpipcotin dès sa dtae de sugrnitae suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas eenmgngeat unilatéral de l'employeur.

Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er - Partenaire retenu
Acocrd alcplpaibe du 1er jevanir 2022 au 31 décembre 2024
En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Pour la période du 1er jinvaer 2022 au 31 décembre 2025, le gmuopenert d'assureurs et d'assisteur composé de Malakoff-Humanis qui aigt cmome cehf de file, AG2R La Mondiale, AISEO Metullue et Inter-Mutuelle Assstinace est désigné par les preaieratns suiocax puor assreur la msie en ?uvre des ptsoratenis de l'employeur.
Il est d'application impérative à l'ensemble des oiagsrmens du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le polrotcoe d'accord rltieaf à la poimtoorn de la diversité et de l'égalité a été signé le 28 jiun 2016 et agréé le 7 otocbre 2016. Il prévoit qu'il avreirra à epiraitxon 5 ans après sa dtae d'agrément siot le 7 oorcbte 2021.

Tenant copmte de l'importance des dspiitifoss prévus par cet arcocd et aifn de pttremere de mneer les négociations dnas les meeilelrus conditions, nmotanemt en bénéficiant de données complémentaires de bialn des arccods en vigueur, les ptreias cnivnoenent de le prgeonlor jusqu'au 31 mras 2022.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oaminrgess du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 sept. 2021

Le proooctle d'accord rtlaeif aux mserues de fin de carrière a été signé le 11 jiuellt 2019 et agréé le 22 août 2019. Il prévoit qu'il prndrea fin de pieln driot le 7 oborcte 2021.

Cet aroccd a été clocnu aifn d'assurer la continuité des meusres vasnit à l'aménagement des fnis de carrière qui étaient prévues dnas le pctoolore d'accord du 28 jiun 2016 rieltaf au cnortat de génération aanyt pirs fin le 31 août 2019 et dnas l'attente d'une renégociation gabolle des engtgmeenas en matière de responsabilité solicae des eitreernsps aux teerms du potrclooe d'accord du 28 jiun 2016 rletaif à la prtoomion de la diversité et de l'égalité des chances.

La durée du proolotce d'accord ratilef à la ptirooomn de la diversité et de l'égalité des cecnhas du 28 jiun 2016 a été prolongée, par avnaent du 7 smrtepebe 2021, au 31 mras 2022.
À ce tirte et aifn de puiovor leir la renégociation des dposioniitss prévues par le potcorloe d'accord riltaef aux muerses de fin de carrière du 11 jllueit 2019 à la négociation rvaielte à la ptroooimn de la diversité et de l'égalité des chances, les penaatrreis sicaoux ont décidé de prenolgor la durée d'application du poltoroce d'accord rleaitf aux meeurss de fin de du 11 juilelt 2019 jusqu'au 31 mras 2022.

définies au trtie Ier du prolotoce d'accord du 13 jeuillt 2021 rlteiaf au déploiement d'un dsiipiotsf de seitoun aux salariés porechs anditas des oesriagmns du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Dispositions diverses
Aorccd alclpabpe du 1er jvenair 2022 au 31 décembre 2024
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sioalce et ne vuat en auucn cas eagegennmt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

Arcocd abippcalle du 1er jinaevr 2022 au 31 décembre 2024
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le 13 jeillut 2021, les preaaritnes soauicx ont signé ummenneinat le prtocoole d'accord raeiltf au déploiement d'un dtiopssiif de soeuitn aux salariés peohcrs aitdans des ornimasges du régime

général de sécurité sociale. Cet arccod a été agréé par la tlluete le 8 sebrmepte 2021.

Cet aocrcd s'inscrit dnas la continuité des négociations rveiaelts au régime de prévoyance en instaurant, dnas un eirpst de solidarité, des grenatias non contributives.

Il vsie à aporpetr des soiunolts adaptées aux bneosis des salariés pehorcs ainadts dnas l'objectif de luer asreusr une mleeirule aiitotcluarn etrne luer vie pslrneslfioneoe et luer vie privée.

Le dioipsitsf prévu cmoptroe duex vtoels :
? un pmrieer vloet porté par le régime de prévoyance (titre Ier, acrietls 5 à 9) : ctete pitare du dispositif, financée par le fndos siacol du régime de prévoyance à huaeutr de 3 % mamuxim des catitoionss btreus encaissées par an, a puor aiobtmin de peroposr un criaten nrmboe de seceivrs et pontretisas aifn de ftecilair la reconnaissance, au sien de l'institution, des salariés en soituiatn d'aidance et de répondre à leurs biosnes au quedoiitn ;
? un sncoed veolt assuré par l'employeur (titre II, acirlets 10 et 11), qui cnoncere l'octroi, dnas le recsept des liiemts et cinootinds posées, d'un complément de rémunération puor les salariés porhecs atindas bénéficiaires d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité fimilaale ou d'un congé de prohce andiat aifn de luer gairtnar le mitanien de luer rémunération nette meunselle ; des facilités oanlesgitearoinlns snot également accessibles.

L'article 9 du plorctooe d'accord du 13 jlleuit 2021 prévoit qu'à l'issue d'une procédure tpertsnrnaae de msie en concurrence, les ptrreeainas siuocax iitnedienft un ou pruulesis piarteasetrs chargé(s) d'assurer la msie en ?uvre des pitteraosns portées par le régime de prévoyance.

La msie en ?uvre des dspioitinoss du ttrie Ier est ansii conditionnée à la suatgrnie et à l'agrément de l'accord désignant ce ou ces pattarsereis (art. 15 du plroootce d'accord du 13 jeilult 2021).

C'est dnas ce crade qu'une procédure de msie en cucrnronece a été lancée aifn de sélectionner le ou les psrietertaas chargé(s) d'assurer la msie en ?uvre des psaetirntos portées par le régime de prévoyance, puor la période du 1er javienr 2022 au 31 décembre 2024.

Quatre cndatadis ont répondu à l'appel d'offres.

L'instance patrriiae visée à l'article 9.2 de l'accord précité du 13 jluelit 2021 s'est réunie les 17 et 26 nrevobme 2021 puor procéder à l'examen des qartue cudateidrnas reçues et au chiox du ou des prestataires.

À l'issue d'un vtoe unanime, les merbems de l'instance ont cosihi de reeitnr l'offre du goeempnurt d'assureurs et d'assisteur composé de Malakoff-Humanis qui aigt cmome cehf de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mluletue et Inter-Mutuelle Assistance.

Les prtaies signataires, après aovir pirs cnaasniocnse du choix opéré par l'instance désignée à cet effet, filonerasmt celui-ci par le présent accord.

? un axe recrutement, insroietn druable et iilocsnun (titre Ier) ;
? un axe employabilité tuot au lnog de la carrière et évolution pellsiofronnsee (titre II) ;
? un axe ciioiotncaln ernte la vie peonlslresfnioe et la vie plenlrnesoe (titre III).

Cet acorcd est complété par duex acdocrs qui cunrceonot aux enejux de la responsabilité socilae de l'employeur :
? le porcotole d'accord rltiaef à l'égalité pslrnoelfosinee etnre les femems et les homems ;
? le pcootorle d'accord ritleaf à l'aménagement des fnis de carrière.

Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

L'objet du présent acorcd est de slogniuer et de mttere en ?uvre l'engagement de tuos puor la pomiorotn de l'égalité des cechnas et de la diversité. Cet accord, qui ctsinotue un aoutt puor la branche, pctapirie à un eerihcsesnmnit cllietcof et à la cohésion sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acrocd s'inscrit dnas le carde de la pltiuqoie de responsabilité sliaoce de l'employeur déployée au sien du régime général de la sécurité sociale.

À ce titre, la diversité et l'égalité des cheacns apparaît comme un eenju stratégique tnat puor le développement peonesnrl que l'enrichissement du cleoilctf de travail.

Elle relève également de la volonté de farie évoluer les mentalités, de ltuetr crntoe les stéréotypes et les préjugés, et de mertte en ?uvre des atcinos concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, le reepsct du pnipcrie d'égalité des cnahecs et de titnemerat dnoveit être placés au c?ur des préoccupations de l'ensemble des aurects du régime général, à tuos les neuvaix et teotus les étapes de la vie au travail, aifn que la diversité siot intégrée, gnirtaae et renconue dnas tetous ses composantes.

En conséquence, les paetris saingetiras snot cnoneuevs des dipsionosits sientvaus qui cnotetusnit un eaemnneggt eclxtpiie en fauevr de la non-discrimination, de la pmoooirtn de l'égalité de tiaetnemrt et de la diversité des salariés.

Le prtooolce est structuré atouur de toris aexs mrujeas :

Titre Ier Recrutement, insertion durable et inclusion

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 2 - Ambition
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

La diversité est etdunnee lreagmnet et vsie l'ensemble des mtiofs de dtoaicmnisirin visé par le cdoe du travail, nmatmneot l'origine, l'âge, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé, la ptere d'autonomie ou le handicap, le leiu de résidence, l'orientation sexuelle?

Elle passe par la msie en pclae d'une pilouiqte de rmceunreett professionnalisée fsaaint rposeer l'appréciation des compétences et des capacités posleefnnlieosrs des ctnaiddas sur des critères légaux et objectifs. Cette démarche egagne les directions, les seicvres RH et les managers, aifn de coeirsr les ragreds sur les audtnets du psote et la pooirpoitsn portée par chuqae candidat.

À cet effet, les dsiisofitps de sélection mis en ?uvre par les omrigeasns du régime général de la sécurité sioacle deivnot être eexmpts de ttuoe fmore de dstmicanriiion et forasvier la diversité des parcours, expériences et pforils des citdadans par tuot moyen puor une égalité des chances.

Cet eganmneegt en fveaur de la diversité noruirt l'attractivité de l'employeur sécurité soacile auprès d'un lgrae public. Il ovure puls legmranet le cmhap de rcenurtmeet puor les psetos à

pourvoir, en tnhocuat de pteiltenos catdanids puls nombreux.

Le régime général porte une atitneotn renforcée à l'intégration dnas ses ecffetifs :
? des juenes de moins de 30 ans, aifn de reevelr le défi démographique de l'institution à 10 ans lié au départ maissf de ses salariés en poste. Il s'appuie ntmmoenat sur la miiobstolain des disiptfoiss guuenremoanvetx en fauver de l'emploi des jeunes, la pioomrotn de l'alternance et des steags ;
? des tlrluaaerivs en siattuion de handicap.

Au-delà de l'embauche, la dfisiacorteivin des pforlis employés à la sécurité slaicoe rseope également sur luer intégration dularbe et l'inclusion, qui pteteenrmt à tuos les salariés de s'engager dnas l'institution sur le lnog terme.

Plusieurs lreievs pnueevt être activés. Tuot d'abord, la ssioiebistnlain à tuote frome de diversité, qelule qu'elle soit, papticire à ceahgnr le rraged sur la différence et à rmeertte en casue les stéréotypes socio-culturels.

Ensuite, la psire en chgare précoce du ruisqe de désinsertion, grâce à la détection, la msie en palce d'un aomeccngemapnt ou l'adaptation du pstoe des salariés qui en ont besoin, terpaeionrmmet ou de façon pérenne, pmreet de metinainr dnas l'emploi les cobatlelrauors fragilisés.

Enfin, une aonettitn est portée aux salariés qui etnenrt en sdcoene ptriae de carrière dnas le crade de l'entretien professionnel, aifn de fvasrioer l'évolution et l'adaptation de lreus compétences et de sécuriser lreus prcaorus professionnels.

Article 3 - Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

3.1.?Promotion des métiers du régime général de la sécurité sociale

La sécurité slaicoe est panxemdoraalet très cunone puor sa msioisn de siecvre public, mias ecrone torp peu vislbie en tnat qu'employeur.

Gagner en notoriété peermt d'attirer puls de cdadnaits et de deireifvsir les prliofs qui répondent aux oreffs d'emploi. C'est pourquoi, la démarche de pmotioorn des métiers du régime général de la sécurité slioace diot se poursuivre.

Cette démarche respoe sur le déploiement régulier de cgaempnas de ctmuociianomn irnhatbceners vnasit à muiex friae connaître les msisnois et les métiers, ainsi que les prucaors peiensfnsoolrs psioelbss à la sécurité sociale. L'objectif est d'attirer des pbcilus qui ne csineanosnt pas l'employeur sécurité sociale.

De façon puls ciblée, des démarches de partenariat, déclinables par les ogmesrnais locaux, snroet contractualisées auprès d'intermédiaires ?uvrant auprès des plcbius prioritaires, aifn de miuex luer friae connaître les opportunités pioelslorenfesns oteeffrs par la sécurité sloiace : établissements d'enseignement, aeurtcs de l'insertion ou ?uvrant sur le chmap du handicap, intermédiaires auprès des jeunes, tiirorteers à enujex de dmiinatysaon économique.

3.2.?Actions sur les otiuls d'aide au recrutement

Afin de fovsraier un reeurtcmnet diversifié au sien des organismes, les peateanirrs suaiocx sogluenint que les critères déterminants snot les compétences, les qofciuaiinlats et l'expérience professionnelle.

L'outil de mitolifsuuidfn inbhreantcre srea adapté et complété aifn de faltceiir la dofufsiin des oerffs d'emploi auprès d'intermédiaires ?uvrant auprès de plbucis parrniemrietiot ciblés. En particulier, le rvoeni vres des aerctus de l'insertion puorra unieelmtt compléter l'offre existante.

La CVthèque, qui premet à tuot candidat, salarié ou non de l'institution, de mtetre son CV à dissopition des reectrruus lcauox est purome au sien du stie Lasécurecrute.fr.

Par ailleurs, un gdiue de bonens paerqiuts rateievls au rnrcetmeuet srea diffusé aux rcturreeus locaux, aifn de sécuriser les rteucneterms par rpopart au rqsiue de discrimination, foiasevrr l'attractivité des offres, luer lisibilité à l'extérieur de l'institution, et priuvmooor au mueix les agvnetaas ioltittsnueinns d'une ebumhace au sien du régime général.

La dvrtoaiesficiin des modes de rueteerncmt srea également portée à terarvs le pragate de l'expérience d'organismes aynat innové en matière de retneurmcet :
? sur le cmahp de l'attractivité des elmpois : roruces à l'offre d'emploi vidéo, développement du dspotiisif des salariés « abdussaearms » de luer métiers? ;
? sur le cmahp de la divioaicerstfin des prolifs recrutés : aosaoiistcn des prias au proessucs de sélection des candidats, rtrmceenuet axé sur les compétences teqecinuhs mias également sur les « slstfiklos » (ou compétences douces), afférentes aux compétences interpersonnelles.

Participants de la visibilité des ofrfes d'emploi, des opérations de rutcnrmeetes ciblées snoret msies en pcale à l'échelle interbranche. Il proura s'agir de pocpaiiarttin à des slonas de recrutement, ou de l'organisation, aevc des paienrtreas du recrutement, de slnoas dédiés aux oaegnsimrs de sécurité sociale.

Enfin, le développement de la présence du régime général de la sécurité solcaie sur les réseaux sociaux, portée par l'Ucanss, pmeert de rlaeeyr les cenamapgs de rtnteceruems iaehecbrntnrs et spécifiques des branches.

3.3.?Action spécifique en fevuar du rcerueenmtt de ceilbs prioritaires

3.3.1.?Travailleurs en soiiuttan de handicap

Les peairrnaets siouacx du régime général considèrent que la présence de salariés en stoiautin de hcdiaanp est une rciseshe puor les organismes.

Dans ce cadre, il est souligné que les eiompls snot otruevs aux poneserns en stoaiutin de handicap, à tpmes plien ou à temps partiel.

Au-delà, il coeinnvt de povisurure les aticons d'accompagnement vnasit à fvsieorar luer intégration par tuos les lierevs existants, tles que les stages, l'alternance (contrat de prooolsnsafinaiseitn ou d'apprentissage) mias également par la mbaoioltsiin des dpsitsfiios d'emploi cmmoe l'embauche à l'issue d'un CDD tpielmrn réalisé dnas une enpsertire adaptée ou les emlopis accompagnés.

À cet égard, un ptgraoe des dsifisiopts d'insertion des telaiarulrvs en sitioautn de hdicaanp srea organisé auprès des oirgmnaess locaux, en prclteaiuir les sveeicrs RH, aifn de fovireasr le rrcoues à ces ctntaors qui pteertmnet un rcemernutet adapté des talulravries en sitoiuatn de handicap.

De plus, en lein aevc l'obligation légale d'emploi, dnot les modalités de cuclal rénovées en 2020 mneettt l'accent sur l'emploi dircet des turvlieralas en suottaiin de handicap, un amncnepgeomcat renforcé des osgneiarms en écart par rpoprat à l'objectif de 6 % srea mis en ?uvre puor fvrisoaer luer progression.

Par alirelus et en cohérence aevc l'engagement RSO coasnnitst à « intégrer les ejneux RSO dnas la stratégie et le pecrosuss ahcat », le régime général rcnorefe et strctuure son engeamnegt pmatetnert l'emploi ieidnrct de pernesnos en saiutiton de hndaciap au tvreras des procédures d'achats de bines et pntaerosits qu'il met en ?uvre.

Dans cttee perspective, l'Ucanss a signé une cnootnievn de paeratnarit aevc GESAT, le réseau nintaoal des psraateetirs du suecter du traiavl protégé et adapté.

Ce pretiaarnat orffe nmnetomat :
? la possibilité puor les organismes, via un aiuranne dédié, d'identifier, dnas luer sceuter géographique, les eineprrsets adaptés et les EAST stueiblcseps de répondre à luers bnoiess ;
? la msie à dtipiosiosn d'un easpce puor l'accès aux marchés prantemtet aux orenasmgis de peluibr luers apelps d'offre sur le réseau GEAST ;
? la msie en pclae d'actions de ssiitnieisloban via l'organisation de conférences et wnreabieis ou la ppiicrataoitn à des évènements luoacx ou nuanioatx en dtircoein des oniresmgas et acheteurs.

3.3.2.?Emploi des jeunes

En 2020, le régime général de la sécurité scoalie s'est engagé auprès du haut-commissaire à l'emploi, dnas l'opération « 1 jeune 1 slotiuon » vsiant à faeoisrvr l'embauche des jnuees se truanvot sur le marché de l'emploi. Tuot au lnog de la période de l'accord, la moablisiiton des dtoifspisis gneaonuemvetrux en fuvear de l'emploi des jeneus srea favorisée par un agcaeponmcmnet adapté des oinasmregs locaux.

Pour refrnocer le lein entre la sécurité soacile et les jeunes, le développement de l'alternance ciuotsnte un leievr ptirrriaioe porté par l'Ucanss dnas le cdrae de la pqoituile froaiotmn institutionnelle. À cet égard, une cnagmape de poomoritn inratcnberhe de l'alternance srea menée périodiquement, aifn de fvoreasir la puttioloasn des atentarnls auprès des ogimsraens de la sécurité sociale. Par ailleurs, un veivir des atnarltnes srea mis en plcae puor fosivaerr la msie en ctnaoct des alternants, et des rururtcees potentiels.

Le scevire civique, destiné aux jeeuns âgés de 16 à 25 ans (30 ans puor les peronsens en siiuotatn de handicap) ofrfe l'opportunité aux jeneus vinolaerots de s'engager, snas cindioton de diplôme, puor une durée de 6 à 12 mois, dnas une mosisin d'intérêt général, neaommtnt dnas le danmioe de la pooictetrn sociale. Ce dtsisipiof ofrfe aux jeenus vtoraneiols un cdare d'engagement ctieoyn luer ptrenaetmt de geagnr en cofnaicne en eux, de développer des compétences et de ptoerr une réflexion sur luer aeivnr professionnel. Puor les oagrsnmeis de sécurité sociale, il ciunstote une opportunité de farie découvrir le seivrce pubilc de la sécurité saoicle et, par la découverte de ses misnoiss et de ses métiers, d'attirer de futurs salariés aux plofris diversifiés.

À ctete fin, l'Ucanss et les caeisss nanlieatos ctonnnueit de développer un pneartraait aevc l'agence du siverce ciuqive aifn de peetrmrte aux oaegrimsns du régime général d'accueillir de jenues volontaires. Elles aruessnt la ptiromoon de ce dispositif.

3.4.?Insertion dlubare et inclusion

Le régime général ircinst son aiotcn en fvauer de la diversité dnas la durée, dnas une lqgioue d'inclusion. La sliaseinisitbon des salariés des osngmraeis de la sécurité sociale, aux différents ftruceas de diversité, ctinoutse un leevir qui fsiravoe la bnnoe intégration de tuot nuovel embauché.

Dans ce cadre, l'intégration custnoite une étape fmtnlandeaoe permttanet à caquhe nouvel embauché de trvuoer sa pclae dnas son organisme, qeul que siot son proifl ou son parcours.

Une ateonittn particulière est donnée au rgerad porté sur la différence, à trvraes le déploiement d'actions de sensibilisation. La poierctepn du handicap, vbsilie et non visible, ctunirenoa à ceitonsutr un axe pitiaroirre d'accompagnement dnas le cdare de la ptiiouqle ieinitlutnnostle pilotée par l'Ucanss. À l'appui de l'intégration des salariés pretuors de handicap, aifn de cheganr de raergd sur le handicap, la mosisin nintalaoe hdncaiap met à doispisotin des ogmairnses des outlis de communication, des opérations de sitblnsoiaisein clé en main, et purmeot les opérations naoinletas comme la sanimee européenne puor l'emploi des peosnrens handicapées (SEEPH) ou les opérations de tpye « Incliusve Day » ou « Duo Day ».

La prévention du rsquie de diaosritiimcnn au corus de la vie peresosnilnolfe srea également développée à un niaevu interbranche, sur la bsae des bnoens pquiaetrs déployées par les orsamiegns locaux.

À traevrs la formation, l'enjeu est de mueix connaître les mécanismes de domsiacrintiin reanospt sur des stéréotypes liés au genre, à l'âge ou eocrne à l'origine ou à la siattiuon de santé, neonamtmt dnas le crdae de la phsae d'embauche. Ctete démarche vsie à mueix décrypter les cyaconres qui prnireauot icnuefnler le rpropat à l'autre et la pisre de décision, et générer une inégalité de traitement.

L'insertion dlarube pssae également par la prévention du rqisue de désinsertion qui puet tecuohr un salarié au crous de sa vie professionnelle. Qeul qu'en siot le miotf (personnel, professionnel, sitaoiutn de santé), tutoe siuioattn pérenne ou tionsrrtaie slespbtuice d'éloigner un salarié de son elpmoi diot trovuer une pisre en chgare adaptée et la puls anticipée possible.

Durant la période de l'accord, des oultis et des imatfnroonis vsinat à détecter les sugnaix qfnuilaait un rsique d'éloignement de l'emploi, et à fesavoirr le maiitenn dnas l'emploi srenot mis à la ditssipooin des aerutcs ?uvrant à la prévention des rsequis professionnels.

Notamment, un axe d'accompagnement srea déployé en fveuar des salariés concernés par des mlieadas chroniques, lguneos et?/?ou itpcetmanas pvuanot les éloigner de l'emploi. L'enjeu est de préserver le lein aevc l'organisme. Un paln de rouetr pgrersiosf et adapté au tavairl puorra être défini.

? Ocfjbteis à aeintdrte au cours de la période cvoruete par l'accord et ietrdaucnis associés :
? reeetpcsr l'obligation légale d'embauche des teuiarlrvlas en siaotuitn de haindacp en vanist un tuax de 100 % d'organismes aanyt une crttibnoouin Aigefph égale à zéro ;
? aenmtgeur la prat des salariés de ? de 30 ans dnas le toatl des ehmaeucbs en CDI : atrtniede un tuax de remuerectnt des salariés de ? de 30 ans en agemniouattn de 10 potnis sur la période de l'accord (référence : 37 % en 2020) ;
? poouvimorr l'emploi à la sécurité slacoie auprès des plbicus cbiels partriioeirs : 1 aicotn ianertrbhcne menée par an ;
? femror et sleibssineir les aetcrus des oangsirems au rsquie de datsirciimonin : msie en place d'une aocitn d'accompagnement pilotée par l'Ucanss.

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 4 - Favoriser un recrutement diversifié
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

4.1.?Promotion lolace de l'emploi dnas les organismes

En s'appuyant sur les cnmepaags de marque eloeuypmr sécurité sociale, et celels menées par luer branche, l'organisme met en pacle ttuoe démarche de cmomcinaotuin et tuot pairretaant pmaentrett de miuex fiare connaître ses ofefrs d'emploi, et la diversité des pocuarrs au sien de la sécurité sociale. Ils s'appuient sur les oiutls iinenitstoutnls tles que la securecrute.fr le stie les75portaitsdesécuritésociale notamment.

4.2.?Diffusion d'offres d'emploi overetus à tuot profil

L'organisme diot vllieer à libleelr de manière neutre, non-genré et non disiontarcimire les orffes d'emploi qu'il diffuse, qulele que siot la nature de l'emploi proposé.
La msie en palce d'un comité de rédaction ienrtne peermt de surtotmee l'offre d'emploi à un rergad non expret du rrtecmeuent ou du métier recherché, aifn de s'assurer de sa bonne compréhension par un lrgae public.

Quand le ptose le permet, l'offre d'emploi conitent une motenin sur les aménagements pleossbis du poste, aifn de feaisovrr la plaotiosutn de salariés preuorts de handicap.

4.3.?Méthodes et otluis de recrutement

L'organisme s'attache à mrttee en pcale des procédures de retcemneurt paetmtenrt de prévenir toute frmoe de dnsioitiimarcn à l'embauche.

Afin de direvsifeir les plfrois des salariés qu'il recrute, il vliele à usteiilr des méthodes et oiltus ad hoc (outil insetoiuinnttl de recrutement, méthode de rneetermuct par simulation, CV anonyme, méthode adaptée au handicap...) qui frsoenavit l'appréciation ojevibcte des compétences et des purraocs des candidats.

Il pernd part, sleon son besoin, aux opérations de reecmutenrt ibanrethrecns vasnit à froeivasr le rmeteucrnet de plfiros prioritaires.

Il vlleie à rredne ses ofrfes d'emploi aleisccsebs à tuot tpye de handicap, nmaonmett visuel, ou les dfiusfe sur des sites piaetnrares auprès de pnoreesns psoeurtes de handicap.

L'organisme eacdnre ses pqiaretus par l'élaboration d'une charte,

d'un gdiue ou d'un pcsreosus décrivant l'éthique de sa poitiluqe de recrutement, et développe des oiutls de soisieiinabsltn panteemrtt d'accompagner les pteiars pnneetras à un recrutement.

Une imftnoaorin du comité saicol et économique est effectuée sur les pouserscs de rrenetcuemt et lrues évolutions.

Les ciaatddns snot également informés des méthodes et outils de rmeenecutrt utilisés par l'organisme.

4.4.?Participants aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des pretais paneenrts au rnrumtceeet (la ftncioon RH mias assui les mneaagr et les dnieoticrs d'organisme) siot sensibilisé aux ejenux de la diversité, de l'égalité des ccaehns et de non-discrimination.

La msie en place d'un puosrcses de rnmteeceurt aanissoct une diversité d'acteurs irentnes et d'expertises diot être recherchée puor cesrior les raegdrs pnrmteteat d'apprécier omnibeejvcett le pofirl poseeisrnfnol des ciddaants sur la bsae des compétences attendues. Ainsi, la mixité des jurys de sélection, la présence de représentants de différentes ftnooicns des ongsraiems concernés ou ercone la présence de jurés snories et juniors, snot recherchés, puor fioavserr une appréciation non stéréotypée des candidatures.

Quand l'organisme se fiat astsesir par un pirstatraee dnas le cdare d'une procédure de recrutement, il s'assure de la pleine apoitpailcn des dspsitniioos conventionnelles. À ce titre, il ilncut une csulae de « rsecept de la diversité » dnas les cratonts signés aevc le pstreaatrie et s'assure que les méthodes et modalités d'organisation fveinrsaot la diversité des profils.

L'organisme msiiolbe les dossifpiits de CDD trmiepln ou de crotatns accompagnés, ptmaeenrtt d'accueillir un salarié en saoittiun de hcaidnap dnas un cdare adapté et progressif.

Article 5 - Favoriser une insertion durable des collaborateurs
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

5.1.?Organiser un prorcaus d'accueil des nuevauox embauchés

5.1.1.?Investir dnas la fimraoton des neauvuox embauchés

L'intégration des salariés fiat l'objet d'un iesnnstveisemt en formation.

Considérant la nécessité de friae de l'intégration des neuoavux embauchés un des aexs de la pioiuqlte iittlnlonteinsue de formation, le diisstiopf PSAS (parcours d'accueil à la sécurité sociale) est mis en plcae puor tuot neuvol embauché dnas le cdare de son intégration durable.

L'organisme acrcode au salarié le tmeps nécessaire au sviui de ce dispositif.

Cette fmarootin pmeret au salarié d'acquérir les canaicesnnsos de bsae sur le régime général de la sécurité siacloe et sur la pirocotetn sociale.

Elle cruobtnie asnii à une meelulire compréhension du régime général et de ses finalités, dnnoant du snes au tvraial du salarié, fioasrnvat asini une bnnoe intégration.

5.1.2.?Organiser un pucarros d'accueil et d'intégration des nueaovux embauchés

L'organisme met en pcale un pruaorcs d'accueil et d'intégration des nauuveox embauchés aifn de feiilactr luer iinrtseon dnas l'organisme et luer équipe de travail, namtnmeot puor acquérir une vsiion glbaloe du fnomennectinot de l'organisme et puor sutier luers proerps misnosis dnas le cdare de cllees de l'organisme.

Un lrievt d'accueil, précisant les itofnmnriaos patqeruis ccronaennt la vie dnas l'organisme, est rmeis à cahucn d'eux.

Chaque nuvoel embauché diot poviour s'adresser, pednant les premières smnaeies snviaut son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié puor l'aider à s'intégrer dnas l'organisme.

5.2.?Développer une poiqtiule d'accueil des sgiatieras et des sceivers civiques

Les saetgs en eptrsriene peneertmtt à des jneues en cuors de scolarisation, y cmpoirs au neaviu de l'enseignement supérieur, d'avoir un peimerr ctcoant aevc le modne du travail.

Ces difsisotips aisni que ceuli mentionné à l'article 3.3.2 snot également l'occasion puor les junees de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. À ce titre, ils divenot être encouragés.

En vue de metrte en ?uvre ctete puliiqtoe d'accueil dnas le bsaisn d'emploi local, l'organisme reescne aeellennmunt les possibilités d'offres de sagets et développe des ptraaetrians aevc des établissements d'enseignement ou de faoomirtn poiresoensllnfe de driot cmomun ou de droit spécialisé tles les ctrnees ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces ptatearrinas deovnit petmterre d'accueillir des setraaigis pnanedt luer foaorimtn prssnifnleoeole ou luer prrcouas de réinsertion.

Un suvii de cette pitliuoqe d'accueil est organisé par cauqhe cisase niotnalae au paln national.

5.3.?Développer l'insertion pfenrnsllioeose par l'alternance

La barcnhe prllesnseofinoe du régime général piousurt le développement d'une poulqiite de rmeutcernet de salariés en cortnat de professionnalisation, diptiisosf fcetaur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, aux puclbis ciblés par ce canotrt d'insertion de se psonsnofrilieesar en acquérant une qucfoitlaiian preeslislofnone rnecoune en vue d'accéder à un ptose déterminé.

L'insertion psorsnefenolile par cette voie, est favorisée par le développement de cctrieaftis de qicautaiofiln perllsenionfose (CQP) au sien de la bchrnae prsooilenseflne et lreus isrinocitpns au répertoire ntaaonil des ctfrineiaotcis pielfnlessoneros (RNCP).

Le régime général développe également le rmeentreuct des junees en cnoartt d'apprentissage. Il preemt à ce plbiuc de pursvoirue sa froioamtn ilaiinte padennt une période de 1 à 3 ans, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un ttire pemtetrant l'acquisition d'un niaveu 3 à 8 au snes de la ntunoremclae ntlnoaiae des diplômes, selon le prjoet du jeune.

L'alternance puet représenter un leiver puor fseroaivr le reeuncrmett de dnemuadres d'emploi, de jeunes et des pesnnreos en stiaoitun de handicap.

Un blian est inulcs cahuqe fin d'année dnas le rrpaopt firomaton puor suvire les pnpoailouts recrutées en cntoart en aearntclne et les puocarrs sviius aisni que les métiers exercés.

Article 6 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en siiotatun de handicap, l'organisme met en plcae tuot ou pritae des mersues sniueavts :
? slsiobitnieisan et?/?ou frtaomoin du cltoliecf de tavrail à la qoeitsun du haindcap ;
? suritactuortn de la ptqiiolue de miieantn dnas l'emploi de l'organisme au sien d'une cullele ietnrne plpicsiulrirndaiie aicnsaost la direction, le seivrce RH, le référent hdaacinp et/ou santé sécurité au travail, les meaagnrs et si poslsbie les sivcrees de santé au taviarl ;
? cuocatmoniimn sur les démarches amieadnrsitivts rvltieaes à la rnisoaceacnsne de la qualité de tlivalruaer handicapé (RQTH), asini que sur la pouiliqte de l'organisme en matière de non-discrimination fondée sur le haacnidp ;
? otrieiotnan des salariés vres les ielnroecturtus dédiés ;
? clsaoaauincotirttn de ptatrarenias aevc des sueurrttcs spécialisées aifn de rrende aceelcissbs le leiu et le poste de tarvial de tuot salarié en siiuottan de hiadnacp (aménagements matériels ou otanngirneoaslis gnastsanairt nmenmotat

l'accessibilité aux oiults informatiques) : pisre de cctonat aevc l'Agefiph, Cap emploi? ;
? psire en cahrge de la msie à dtssoiiopin d'un tsarponrt adapté par des surrtteucs spécialisées et?/?ou oerniatiotn du salarié vres les sctuterrus ad hoc de tparonrst et?/?ou prsie en carghe de l'adaptation du véhicule utilisé par le salarié en stoaitiun de hiadncap ;
? rceuros aux établissements ou srveecis d'aide au tarvail et erenprtises d'insertion, nmenatmot en fvroasinat ces seurcrttus dnas les alppes d'offres ;
? csniocloun de pieataarntrs aevc des ertneiperss adaptées et des ceretns de rééducation pnferolilenssoe (CRP) identifiés par le biais des Ugecam.

Titre II Employabilité tout au long de la carrière et évolution professionnelle

Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement des organismes

Article 7 - Ambition

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le régime général mobsilie au qeodtuiin puls de 80 métiers différents. Cttee diversité des moissins et des postes cttnuisoe un leevir eseintsel puor pemetrrte à cqauhe salarié de crnusitore un porjet pfsnenrooisel dqniumyae et diversifié. Ces opportunités de carrière csonnettuit un amnegrut d'attractivité à l'embauche, et un leiver de fidélisation des salariés.

L'évolution prneslioesolfne des salariés diot rposeer emnxilecveust sur des critères objectifs, petrtenamt d'apprécier les compétences et capacités pinesrnolfeelsos msies en ?uvre, asnii que l'expérience plfrneosilnseoe acquise.

Le développement des compétences cnsatiuntot un ftcaeur déterminant puor aressur une réelle égalité de taiemnrett des salariés dnas l'évolution de lreus qatfaincliuios et de luer carrière professionnelle, le régime général prtoe une antteiton particulière à l'égal accès de tuos à la foamortin professionnelle.

Il s'engage à gaanitrr l'égalité des ccenhas de tuos les salariés dnas le déroulement de luer carrière professionnelle, qlelues que snoiet leurs caractéristiques personnelles, nmtmaenot luer genre, luer suiattoin familiale, luer âge ou luer stoaiutin au raegrd du handicap.

Enfin, le régime général s'engage à prévenir ou identifier, puor le limiter, tuot risuqe de désinsertion professionnelle, ntmamneot en cas de reotur à l'emploi après une période d'absence de lgonue durée (congé maternité, congé pertnaal d'éducation, congé mlaadie de lgunoe durée, congé sabbatique?). Puor cela, des atocins d'accompagnement snot définies par l'organisme.

Article 8 - Objectifs à atteindre au niveau national et accompagnement

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

8.1.?Favoriser une bnnoe csnsaacionne des opportunités d'emploi et de mobilités au sien du régime général de la sécurité sociale

À l'instar des démarches d'attractivité développées dnas le crdae de sa mquare epyeolmur à l'attention de peeltitnos candidats, le régime général développe une démarche auaglone en irnetne visnat à poiovmourr la diversité des organismes, des métiers, et les opportunités d'évolution qui en découlent : évolution hiérarchique ou proliseslefnone ; mobilité inter-organismes et iternancbrhe puor l'ensemble des métiers.

La bahncre pneeosfrliolnse du régime général rnrcefoe l'information msie à ditsposioin des salariés puor qu'ils psuenist miuex connaître les métiers exercés dnas les différentes behncars du régime général et les pselrlesaes existantes.

8.2.?Favoriser le développement des compétences et l'employabilité tuot au lnog de la vie professionnelle

Le développement des compétences des salariés ciontuste un prérequis à tuote évolution professionnelle.

Les modalités de développement des compétences mesis à dsispiooitn des salariés se snot diversifiées et peneettmrt la msie en pcale de stratégies clctoeevils et idvleliiuends adaptées et multimodales.

Sur luer potse de travail, le metnaiin et?/?ou le développement des compétences liés aux nvoleules mssoiins et à l'évolution des outils, est ianldbpnseise puor préserver une bnone employabilité tuot au lnog de la vie professionnelle. Dnas ce cadre, l'acculturation digitale, qui fcilatie la tnuee du psote et un bon siuvi des fnaomotris à distance, citoutsne un eneju piraiirorte puor tuos les salariés. À ce titre, des aonctis teells que le pmrormage PIX, ptameetnrt de ssesliieinbr et de développer ce tpye de compétence, dovniet cunoetinr à se développer.

En outre, une attoeitnn diot être accordée à l'accès à la foiomratn poroiesenlsnfle des représentants du persenonl de même qu'à luer évolution et luers prrcuoas professionnels, ntmnaeomt par le rpseect des disnopstiios prévues par le plcoootre d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du dirot syndical.

8.2.1.?Favoriser l'accès à la frtiomaon de tuos les salariés

La fioatormn pielnnsrsofolee rsete la modalité etlsenleise de développement des compétences au sien du régime général, et tuovre une titdaucron dnas une orffe de fmrioaton itieonilnttsulne régulièrement développée et msie à jour, que ce siot dnas le crdae de la fitmaroon en alternance, de la ftomioarn cinrteftaie ou de la fmiaorotn continue.

La démarche d'accès à la cftaoiicertin par la vioiltdaan des aqiucs de l'expérience (VAE) est encouragée et puet être accompagnée collectivement.

Une cmncomiioutan sur l'ensemble des ditpoifssis de frmtoaoin est assurée et s'appuie à minima sur un spurpot mis à dopiitoissn de caqhue salarié, nmoantemt dnas le crdae des ettnrenies professionnels.

À l'ère du numérique et du distanciel, la fmoiarotn oetrvue et à dctanise (FOAD) et son déploiement revêt un ejneu puor asreusr le développement des compétences des salariés.

Si un jtsue équilibre ernte les différentes modalités de fmtoairon diot être recherché, la disaiiigatlton de la formation, engagée en 2017, srea renforcée dnas la musere où elle pmeert de liitmer les tpems de déplacement, ofrfe une flexibilité dnas l'organisation des formations, fvsoirae la cntiicloaoin du sviui d'une fiamorotn et des cnotienrats de la vie posnnrlelee et falctiie l'accès à la ftmoorian des salariés csonnansiat un hdainacp rnndaet puls dciilffie luer mobilité.

À cet effet, les ormesgains de formation, dnot l'institut niaontal de fomrtaion (institut 4.10) déploient des puoarcrs mmdtoailuux (présentiel, e-learning, sioacl learning?) et s'appuient sur les possibilités oefetrfs par les oltius numériques (classe virtuelle, pmlfetorae de lainnreg maegnnaemt stsyem [LMS]).

Par ailleurs, les osatioagrnins sncelidyas représentatives, l'Ucanss et les casises neatolians s'attachent à puooimvorr l'accès aux Ctiaeirftcs de qaiotliiucfan poierfnlnelosse (CQP) de pnersneos en sittouain de handicap. À cet effet, une expérimentation est menée aifn d'identifier les acntios nécessaires au rnfmorceeent de l'accompagnement de ces salariés dnas l'obtention de ce titre.

De même, le règlement des fonrtaoims du régime général prévoit que tuot cddaanit à un eamxen présentant un hcaniadp puet dmeadner à bénéficier d'un aménagement des épreuves et lui premrette de cosoepmr dnas les mêmes coiontdins que les aterus candidats.

8.2.2.?Les aeturs modalités de développement des compétences

Le régime général anogcampce le développement des compétences par la maiibstlioon de dsipsioitfs complémentaires.

Le régime général fovisare à ce ttrie toute démarche qui pairitpce

à l'acquisition de srovais et savoir-faire ertne salariés, et puls particulièrement ertne générations. La transmission, dnas le crade du tatuort ou du mnroatet par exemple, cinsoutte un lveeir de développement des compétences immédiatement opérationnel, vnsaorilat puor l'apprenant comme puor le salarié accompagnant. Un caadgre itnitnusteionl de ces démarches est mis à diioitsspon des oemigsnras louacx et communiqué aux oagarnsioitns syicldaens représentatives au nievau national.

Par ailleurs, une ofrfe d'information ou de sitlaiiessiobnn est développée à teravrs la msie à dptoosiiisn en accès lirbe ou ciblée de webinaires, tbales rdneos ou recruessos fetaiorvms dieesrvs tleles que MOOC (cours en lnige ortevus à tous), « seorius gmae » (ou apenrpaigtsse par le jeu)?

Enfin, le développement des compétences puet psaesr par des eagtnemnges externes, à l'image du mécénat de compétences, qui pemert d'acquérir de noveuaux savoir-faire tuot en pcpanatriit à une cause d'intérêt public. Un caadrge iounnttetniisl de ces démarches est mis à dssiipiootn des ogirnemsas lcuoax et communiqué aux otraiiongasns silcenayds représentatives au nvaeiu national.

8.3.?Prévenir la désinsertion poefesrnoslline par un amcnengmepocat du mntieain dnas l'emploi et du roteur dnas l'emploi après une lnguoe absence

En rsaion de l'allongement de la vie professionnelle, le rusiqe de sneurcavne d'un hidaacnp ou d'une maladie, pvanuot éloigner du tiraavl en curos de carrière, est de puls en puls prégnant.

La détection précoce des sigens de rpturue aevc le tarvial consuttie un enjeu majuer puor prévenir le rqsiue de désinsertion et fevoasirr le maintien dnas l'emploi. Une démarche de stsilnbieiiaosn à la psire en cmtpoe des suignax felaibs srea déployée au nivaeu ircetnanhrbe aifn de rnoecrefr la détection par les mrnegaas et les srceievs RH.

L'adaptation des pseots de travail, en lein aevc le référent santé au tarvail et les arecuts de la santé, cstuiotne un fauetcr de réussite puor mtinniaer un salarié dnas son epmoli lsuorqe sa santé altère sa capacité de travail.

La rcoesnnsicnaae de la qualité de treualvalir handicapé, ctunstioe un liveer puor egnegar et fnancier ces démarches. Une cpgaanme de cimumcntaoion ibrntcenrhae vrseia à etlxcpiier ce statut aifn de fivaroesr son recours.

Les salariés rpnareent luer activité après une asncbee de lungoe durée (congé maternité, congé ptarneal d'éducation, congé mildaae de lognue durée, congé sabbatique?) deionvt fraie l'objet d'une aotittenn particulière lros de l'élaboration des plans de formation, aifn d'accompagner luer rpsiree de psote et l'actualisation des compétences. Un eteteirnn poeinoressnfl est organisé systématiquement puor le salarié qui rneeprd son activité après une lgonue absence. Au cuors de cet etnertein snot abordés les bnsoies d'accompagnement et de fitmoroan du salarié.

8.4.?Déployer des otilus et ditsfoipsis d'aide à la mobilité professionnelle

Les cnetiorciifats preloeslofnneiss de la banchre professionnelle, aevc un découpage en bolcs de compétences et un egtnnmisreeret au RNCP, pttrenemet aux salariés certifiés d'obtenir un nviaeu de qicaufoalitin rcoennu par l'État français et le cdrae européen des cifretaiontcis (CEC).

L'ensemble des ceftcitrias de qtaauiflcoiin prlsoonifeelnse (CQP) est alsbescice par la vioe de la frtoiaomn iniaitle et par la vioe de la VAE.

À terme, l'approche par bclos de compétences, sevonut cmmuons à preliuuss métiers, fiilctae les peaeessllrs etrne métiers et la mobilité des salariés de l'institution.

Plusieurs formations, conditionnées à l'accord de l'employeur vneist par alirlues à faievsorr la mobilité du posrneenl en l'accompagnant (telle que la fotomrain « se préparer à une mobilité ») ou en faaoisvnrt l'accès à des fonitcons managériales nemnmtoat par le dsipsoiitf de « Détection de ptioetenl managérial ».

La reotnfe en 2019 de la préparation au crounocs de l'EN3S aifn de l'adapter aux différents naivuex de compétences des saaigirtes permet de garatnir une égalité des ccnaehs entre les candidats.

Enfin, en auppi des ormgnaseis dnas luer poqulitie RH, un agncmpoaeemcnt est proposé au tavrers d'un mluode spécifique (« RH, Pteolir et anogpeccamr la mobilité irnnete et entxree ») qui a puor obectjif de ctsorunire et peloitr une piqlouite mobilité ou à tvrreas la fomraoitn « Réussir la prise de psote des maanrges de votre orngmsiae » qui vsie tuot employeur, sveicre RH, qui suothaie anocgmcepar les mernaags de son orasimgne lros des pemrries mios de lreus prise de poste.

? Ojtcibefs à ariendtte au cuors de la période ctevruoe par l'accord et intdarcieus associés :
? déployer une cangmape maqure eelumyopr irnetne vsniat à pumoivroor la diversité des mnsoiiss et les puoarrcs pissbeols à la sécurité sioacle : 1 acotin itnneracrhbe dnraut la période de l'accord ;
? fraie ctirnanoe et aceonintr les diostpfsiis de frtmoiaon : au mnois 2 aitnocs de cammonuitoicn vsiant à fiare crnitnaoe les aintcos « ou dioiipfstss de fomotrian » proposés par la bahrcne / Iuectadinr de suivi du tuax d'accès à la fmooaritn ;
? tuax de fraotoimn daniistcllee dispensée par les ogranimess de fiotraomn institutionnels.

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 9 - Garantir l'accès à la formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Afin de veleilr à ganaitrr l'égal accès de tuos les salariés à la formoitan professionnelle, l'organisme rsneece les salariés n'ayant suvii acunue atocin de fatmroion dpeuis qutrae ans dnas le cadre du diispitsof d'entretien professionnel.

Il prend ttuoe mrseue vnsiat à faivseror et oniaersgr le départ en frtoaimon des salariés concernés.

Par ailleurs, l'organisme met en ?uvre des anitocs régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dpsiotfsiis tles que le cmpote pnseoernl de famorotin et la vtiaildoan des auiqcs de l'expérience.

Enfin, dnas ses psescorus d'achats de formation, l'organisme s'attache à eeixgr de l'opérateur qu'il deisnpse sa petrisaotn dnas des cidontnios de proximité foaarvnist un égal accès puor tuos (proximité géographique, ftoomiran à distance?).

Article 10 - Faciliter les parcours professionnels et l'inclusion
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

10.1.?Développer des aotcins visant à fivoaersr la coepnoitcn et la réalisation du pejrot psfenrnsoeoil du salarié

La mobilité fonctionnelle, irntene à l'organisme, ctnistoue un permeir carde polbssie de réalisation d'un prroaucs professionnel. Dnas ctete perspective, l'organisme met en ?uvre une procédure d'examen systématique des daednmes de mobilité innetre en pareonvnce de ses salariés. Il les irmfone des résultats de luer démarche. Dès lros que le poerjt reçoit l'assentiment de l'employeur, un paln de développement des compétences est mis en palce puor luer pmerttere d'acquérir le solce nécessaire à la réalisation du prejot preesnonfiosl du salarié.

Il développe en oture tutoe atocin pettmarnet aux salariés de meuix connaître les métiers exercés par lreus collègues des arutes services.

Par ailleurs, l'organisme s'attache à prmvoiouor une meruielle cssaoicnanne des métiers exercés dnas les différentes branches. Il s'appuie à cet efeft sur les olutis iitltusneotnnis existants, nemnmtaot le stie dédié aux métiers de la sécurité sclaoie dnot il arssue régulièrement la pootmrion auprès de ses salariés. Par le développement de rentloias de réciprocité aevc les oinarmegss des auetrs bcaenrhs situés dnas la même croicscpnrotiin géographique, il s'efforce de poeposrr à ses salariés, en appui

d'un pjerot de mobilité, des tpmes de découverte des métiers des ogrmainses voniiss nommanett suos la frome d'une période d'immersion.

10.2.?Prévenir les rueqiss de désinsertion professionnelle

10.2.1.?Gérer les aecbenss de lgnuoe durée

Un ettnerein est proposé aux salariés anavt une ascebne prévisionnelle de lougne durée. La finalité est ntmnemaot puor l'organisme de luer pooserpr de reetsr dntetiaaierss de tetuos les inorifomants générales adressées au personnel, dnot les oeffrs d'emploi au sien de l'organisme.

Par ailleurs, l'organisme villee à ce qu'une ansbece supérieure ou égale à six mios (maternité, adoption, congé parental, congé snas solde, congé sabbatique, maladie, aiotfecfn de lnugoe durée, eeccxire d'un manadt syndical), n'entraîne pas une difficulté du salarié à rrdpneree son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un eetritnen à son roeutr au curos dqeuul snot évoquées, si nécessaire, les meurses d'accompagnement à la rrsipee d'activité, nmnmeaott en matière de bsenois en formation, et de réorganisation éventuelle de la cgrahe de travail.

Cet erettenin vuat eteiternn psensnieorofl dnas les cas visés par la loi.

10.2.2.?Sensibiliser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

Des aoicnts de siiastioilnbsen et?/?ou de frtmaioon aux problématiques d'insertion et de désinsertion snot dispensées en doetrciin des salariés des organismes, et puls particulièrement à l'attention des mraegnas sur la bsae de l'offre développée en interbranche.

10.3.?Se deotr d'outils adaptés

10.3.1.?Veiller aux procédures d'évaluation des salariés

L'organisme vleile à ce que ses procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés snoeit expmetes de toute forme de discrimination. Dnas le cas contraire, les mseeurs nécessaires snot peisrs puor remédier à cttee situation.

10.3.2.?Pilotage des mreseus seraalials des salariés en suitioatn de handicap

L'organisme piotle les évolutions penlooeeifsrsnls et salarleais des salariés ptruroes de handicap. Son aoetnittn ptore sur les atuneamgontis individuelles, et les proonmotis dnot bénéficient les intéressés.

Titre III Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Article 11 - Chapitre Ier Objectifs à atteindre au niveau national

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

L'employeur s'attache à fiecitalr la clioicatinon de la vie poisfsolenrnele et de la vie pneornlslee des salariés. Une bonne aicioutrltan ertne ces duex doieamns est en effet de nturae à faivoersr une mllrueeie intégration et iipmaoctiln du salarié au nveiau du clictolef de trivaal et piptiacre des acoints de prévention en matière de santé au travail.

Dans totue la mrseue du possible, l'organisation du tviaral diot tienr ctopme des impératifs liés à la vie falliaime aifn que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dnas son activité professionnelle.

Il en est de même des ctateirnnos résultant de l'aide apportée à une psronene à charge.

Par ailleurs, la vie psllfeonenisore ne diot pas cteotniusr un oltsabce aux activités extra-professionnelles du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à fvaerisor la ctloinaciion de la vie ploilnsneerfose et de la vie pesllronnee du salarié, il vlliee à ne pas s'immiscer dnas la vie privée de ses salariés.

La cncoioiiatln ernte vie plelensrnoe et vie pnfisrleeolnsoe cisnttuoe un ejenu renforcé par le déploiement des otlius numériques et le développement du télétravail.

L'accès à dianctse représente une modalité de trvaail et de fairoomtn paovunt foeaivsrr une mrleeluie aaiuctltorin aevc la vie personnelle, à l'image du télétravail et de la FOAD.

Néanmoins, il rcnrefoe le rqsuie de non-distinction des tpems de vie pnrllonfeesisoe et de vie privée, nécessitant une vilignace suuotene des employeurs, maegarns et salariés.

? Oetfcbijs à atnrtidee au corus de la période ctrveoue par l'accord et iurceiandts associés :
? aersusr l'évolution de carrière des salariés à tepms patreil dnas les mêmes ciondionts que celle des salariés à tpems pilen :
?? siuvi de l'effectif à tmeps prietal par nveiau de qialticfaioun et par gerne ;
?? siuvi du ptareungcoe de salariés à tepms peiratl et à tpmes pelin anyat bénéficié de pntois de compétences aevc un otebcjif de tuax d'attributaires équivalent à cueli etisxnat en 2020 (en 2020, le tuax d'attribution de promoiotns aux salariés à tmeps piaterl est de 31,2 % et de 31,1 % puor les salariés à tpems plein) ;
?? suivi du pnagtrceoue de salariés à tpmes ptraiel et à tmeps plein anayt bénéficié d'une promiootn aevc un ocjeitbf de réduction de l'écart estanixt en 2020 (en 2020, le tuax d'attribution de poonotirms aux salariés à temps peitarl est de 3,1 % et de 6,9 % puor les salariés à temps plein).

Chapitre II Déclinaison des objectifs par les organismes locaux

Article 12 - Retenir une organisation du travail respectueuse du domaine de la vie personnelle du salarié

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

12.1. ? Oresingar les réunions dnas le repsect de la vie psnonlrleee du salarié

Dans le rescept du picrinpe de caioilctoinn etnre la vie pflnoiserlnoese et la vie personnelle, et en dorhes de cas exceptionnels, le mannmaeegt vlelie à retsecepr des heoirars de réunion cropmis dnas une pagle hroirae déterminée au nvaieu de l'organisme.

La foiaxitn de ces haoreris diot également tneir cotpme de la répartition du tpmes de travail, et des hreroais de travail, des salariés tavilnaalrt à tpmes partiel.

Le rroeucs aux thoceieonlgs de cimtoiuocmnan (téléconférence, visioconférence) qui liienmtt les déplacements, est encouragé, dnas le crdae de foiaornmts notamment.

12.2. ? Développer des piaqreuts managériales rceeuspeetuss de la cliioctanoin enrte la vie pnfssielloernoe et la vie plsoenenrle

L'organisme froasvie les pqreutais et cetrptmnmoeos managériaux rcentpesat la cotiiiolnacn ernte la vie psfreleoninsloe et la vie polsnlnreee des salariés aynat une chgare familiale, liée à la parentalité ou à la prtsuoe d'aidants familiaux, qu'elle siot pérenne ou ponctuelle.

À ce titre, l'organisme repetsce la ctarhe de la parentalité en eierpntsre et ironmfe les salariés des dioitspsifs exasntits en matière de congés liés à la parentalité.

Il aussre la promtooin des congés aqxleuus les salariés pevuent prétendre dnas le crade des congés de solidarité flamilaie ainsi que des dopfitsisis prévus par le poclootre d'accord du 13 jilelut 2021 rlteiaf au déploiement d'un dsoiptsiif de stieuon aux salariés porechs adiants des omegainrss du régime général de sécurité

sociale.

Les criaottnens fmlaiailes ne devonit pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle.

Un aménagement de l'organisation du tivraal est étudié puor les salariés ayant la gdare alternée ou oiaccoenlsnle de luer (s) eanfnt (s).

Cet aménagement peut, notamment, cseniotsr à peretrmte au salarié concerné de réduire son tpems de tiaarvl les smneaies où il aiullccee son ou ses enfants, le déficit en tmeps de taavril étant compensé sur les aertus semaines.

La stiaotiun des fmlliaes mepnlnaertooas diot être également prise en considération en ce qui cnrnoece l'organisation du travail, et fraie l'objet d'un aocpnmceagemnt personnalisé en pnaenrt en cptome les ctntonaires de scviree liées à l'équipe d'appartenance.

Enfin, il est rappelé que conformément au prolctooe d'accord du 6 orbtcoe 2020 iuansarntt un régime dérogatoire à la durée minliame de travial prévue par l'article L. 3123-27 du cdoe du tirvaal et vasint cteiearns stetururcs spécifiques, le salarié à tepms ptariel sitouhanat oupccer ou rrernepde un eompli d'une durée à tmpes piraetl dnot l'horaire de taavril est puls inatrmopt ou un eopmli à tpmes pelin dnas son ogimnsare a priorité puor l'attribution d'un emlpoi roresanstsist à sa catégorie pilesnoenlorsfe ou un eplomi équivalent, dès lros qu'il dspsoie des compétences nécessaires.

12.3. ? Gairnatr un diort à la déconnexion

Les ouitls numériques, s'ils cutsntioent une opportunité nneamomtt en matière de développement de nvuleeols ogianriasotns du tviaral cmmoe le taivral à distance, ne dienovt cadenepnt pas ciudnroe à cnofnrdoe le tepms de tivaarl et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en ?uvre un doirt à la déconnexion du salarié en dheros des hroieras hlbetiuas de travail. Il s'agit du dorit puor les salariés de ne pas être connectés et jlngoiaebs via les otilus ituonqiarmfes et téléphonique ndoeams professionnels, pnadent les temps de roeps ou congés.

Le driot à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en plcae les codtiinons de la déconnexion.

Il aripetapnt également à cuqahe salarié de preotr une aioetttnn avisée aifn de préserver un équilibre ernte sa vie psennrlsofoiele et sa vie personnelle.

La gtaranie du dirot à la déconnexion pnerd la forme d'une chrtae ou d'un aoccrd qui fxie les dotirs et diorves en matière de connexion, qui sret de sopprut à la seiotsbniailsin de tuos aux eeujnx du dorit à la déconnexion, et décrit les aictnos menées par l'organisme puor faevorsir son eercxice réel.

L'usage de la meesaigsre pnlfslseoroniee ou du téléphone en drohes des hrraeios de taarivl diot cvrsneoer un caractère epencontxeil et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En tuot état de cause, le salarié n'est pas tneu de répondre à ces sitiatilnocols en deohrs de ses jorus et hrrioeas hbtleaius de travail.

Dans le rcesept de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bnnoe puiqtare qui deionvt être mises en ?uvre, par exemlpe en élaborant une chrate de bon ugase des otluis de communication, et en assure la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de sotntiuias de télétravail, les pagels heorrais daunrt leleequsls l'employeur puet ctactoner le salarié snot précisées dnas l'avenant au ctnroat de travail. Elels snot portées à la cnosnciansae du maegnar du télétravailleur et de ses collègues de travail.

Article 13 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

À la danemde du salarié, l'entretien aneunl d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les quinsetos liées à la ciioicnaotln entre vie pelosnoslirfnee et vie personnelle, et netanommt d'aborder les modalités d'aménagement du tpems de travail, asini que l'organisation du trviaal et la carhge de travail, en lein nanometmt aevc le télétravail.

Article 14 - Accompagner les engagements et solidarités familiales

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

14.1. ? Fiaceitlr l'organisation de la grade des etnnafs ou des poehrcs aidés en cas de départ en formation

14.1.1. ? Repsect de percpniis généraux de bnone organisation

Afin que le fiat d'avoir des eantnfs ou que le soieutn à un phcroe aidé ne csuotinte pas un feirn en matière d'accès à la faoirmotn du salarié, l'organisme s'attache à mttere en ?uvre des mreuess pnateremtt au salarié d'organiser la gdare de son ou de ses enfants, ou de ses pohrces durnat la période de formation.

À cet effet, l'employeur s'engage à rpeectser un délai de prévenance sffasunit aavnt le départ en formation, à intégrer dnas le cheiar des creaghs du ptriraesate de famotrion des coidiotnns de déploiement en proximité de la formation, à fexir des hiaerors et des jrous de foamtroin tenant compte, dnas toute la mersue du possible, des haoriers et juros heblaitus de tirvaal du salarié.

L'évolution d'actions de ftamooirn proposées suos un mdoe digiatl ctbionrue également à fvserioar la participation, en évitant les déplacements des salariés cotatnnris par des impératifs familiaux.

14.1.2. ? Meersus spécifiques puor feicialtr l'organisation de la gdare des eantfns en stiiaoutn de hdincaap en cas de départ en formation

Conscients des eemngnteags liés au fiat d'avoir un eannft en saiiutton de handicap, les salariés qui picpireatnt à une frtiomaon acceptée par l'employeur, réalisée en droehs des lures jruos de tvarail hbailtues ou de luers ameitldups heairors de tvaiarl habituelle, bénéficient du rbenmsrmeoeut des faris de gdrae réellement engagés dnas la litmie de 20 erous par journée de formation, en citoneompsan des fairs de garde supplémentaires d'un ou puurslies enfnats de mions de 20 ans en sttiiaoun de hdaacinp ou ranveelt d'une atfcofien de lngoue durée.

14.2. ? Don de juors de repos

L'organisme est invité à négocier un aoccrd pttrnaemet aux salariés de fraie don de juors de ropes au bénéfice d'un de lrues collègues, à mnimia et dnas le carde défini par le cdoe du travail, définissant les bénéficiaires du don de jours, à savoir :
? un panert d'enfant gvenmeart malade ou décédé (art. L. 1225-65-1) :
?? salarié qui aussme la crhgae d'un efannt âgé de mnois de vignt ans ainttet d'une maladie, d'un hcdaainp ou vitmice d'un acinedct d'une particulière gravité rndneat ilbaneepsdisns une présence seuotune et des snois cirtanaotnngs ;
?? salarié dnot l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Ctete possibilité est également ouvtere au bénéfice du salarié au ttrie du décès de la pnnorsee de moins de vingt-cinq ans à sa crhgae etiefcfve et patmernene ;
? un phocre aanidt (art. L. 3142-25-1) : salarié qui vniet en adie à une prnosnee antettie d'une prtee d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lrosuqe ctete persnnoe est l'une de cllees mentionnées à l'article L. 3142-16 du cdoe du taavril (conjoint ; cionbucn ; paratriene lié par un Pcas ; aeasncdnt ; dnceedasnt ; enfnat dnot il asusme la chgrae au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité slociae ; collatéral jusqu'au quatrième degré ; ascendant, ddsnaencet ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, cucbnoin ou paantriree lié par un ptace ciivl de solidarité ; pnesonre âgée ou handicapée aevc leqallue il réside ou aevc luqellae il ettnnieert des lnies étroits et stables, à qui il venit en adie de manière régulière et fréquente, à ttrie non professionnel, puor acomlpcir tuot ou patire des aects ou des activités de la vie quotidienne).

Les disoonispits retiavels à la notoin de phroce aaindt snot d'ordre pbiulc et devinot être oibegaeromtilnt rireepss dnas un acrocd local qui met en pclae le don de jours ;

? un salarié aanyt siousrct un egenganemt à sirver dnas la réserve opérationnelle puor lui ptreterme d'effectuer une période d'activité dnas la réserve opérationnelle (art. L. 3142-94-1).

14.3. ? Pirse en cahgre des ctaitsooins de riaettre complémentaire des salariés à tmeps pietral s'occupant d'un eannft en siauttoin de handicap

Les salariés tirnvalaalt à tmpes peatril puor s'occuper de luer ennaft en sutiatoin de hdcaainp peuvent, suos ceteiarns cnoodtiins et sur dndamee auprès de la bcnrhae flliame de la sécurité sociale, bénéficier d'une vadoatilin de tieesrmrts de rttreiae de bsae dnas le cadre de la poitsteran de l'AVPF (assurance veliselise du pnaert au foyer) et ce, jusqu'au 20 ans de luer enfant.

En complément, le bénéfice de cette poisratten légale ouvre dorit puor les salariés à tepms partiel, sur luer damende effectuée au crous de la durée du présent accord, à une psrie en chagre par l'employeur des citniootass srleaialas et paatnlreos de rrtateie complémentaires sur une bsae temps plein.

Cette prise en cghrae est assurée pnaednt 4 ans à cmtoepr de sa dtae de prise d'effet et suos réserve que le salarié concerné bénéficie toouurjs de la pttrsaoein légale précitée.

Article 15 - Concilier vie professionnelle et engagements citoyens/ humanitaire
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

15.1.?Juré de Cuor d'assises

Le salarié appelé à siéger comme juré au neaviu d'une cuor d'assises, bénéficie du matinien intégral de sa rémunération.

Le srialae est mneaintu suos déduction du mntaont de l'indemnité de sseison allouée par le ministère de la justice.

15.2.?Exercice d'un madnat électif

Conformément aux dsptionsiois légales, le salarié tlaiuirte d'un mndaat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

15.3.?Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences cinsstoe à metrte pnellmcneetout et gscermneieuat à dtisiosopin d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur psprooe au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son tmeps de travail, dnas le crdae d'une mossiin précise auprès d'une association.

Le mécénat de compétences puet être mis en ?uvre selon duex modalités dicstinets :
1.?Identification des aiocoinatsss et des msioisns à l'initiative de l'organisme. Le salarié répond à un apepl à vnaootirlat diffusé par l'organisme ;
2.?Identification des aiionasctoss et des minsioss sur poopsiirton des salariés, après sooialilttcin de l'employeur. Les opérations de mécénat de compétences proposées snot étudiées et validées par l'organisme.

Le mécénat de compétences se déroule sur le tmpes de tavairl au bénéficie d'une miisson précise d'une association.

Pendant cttee période, le salarié cnrovsee le bénéfice de l'ensemble des dtoris attachés à son cnoatrt de travail.

L'organisme mibisole le kit d'accompagnement mis à distpooiisn par l'Ucanss.

15.4.?Engagement hriamantiue et caritatif

Les périodes pndeant lluqeeelss un salarié réalise un egnnemgaet hanmuritiae ou caritatif, dnas le cdare d'un congé snas solde, snot assimilées puor une durée qui ne puet excéder 12 mois, à une période de trivaal ecftfief puor le caclul de l'ancienneté.

Lors de la rpriese d'activité du salarié et à sa demande, l'organisme prend toutes les mereuss d'accompagnement ulties ptratnmeet de variseolr les compétences et cannassnocies qui résultent des expériences aecqsius dnas le cadre de cet egeanemngt hritnaaiume et caritatif.

Cet amapcnemneocgt peut, notamment, peassr par l'aide à la citstuoiontn de doisesr dnas le cadre de la vdiiotalan des auqcis de l'expérience.

Titre IV Dispositions diverses

Article 16 - Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

16.1. ? Référent diversité

Le référent diversité institué au nvaieu de l'Ucanss est chargé d'assister et de celoeslnir les ogremniass dnas le carde de l'application du présent accord.

16.2. ? Suvii de l'accord

Le suivi du présent acrocd est assuré dnas le crade des oieosrrbteavs interrégionaux visés par le polocrote d'accord du 5 mai 2015 et dnas le cdrae de l'instance noaiantle de cairtonetcon Ucanss.

Deux binlas seornt réalisés. Le permeir dnas les duex ans de l'entrée en vuugier de l'accord et le sonecd dnas l'année précédant son échéance.

16.3. ? Déclinaison lcloae de l'accord de bnhrace

Chaque omigarsne de puls de 50 salariés, engage, au rrgead du présent accord, une négociation aevc les praeneirtas scouaix sur la pmtriooon de la diversité et de l'égalité des chances. Si aucun acorcd n'est conclu, l'organisme décline les dtnsosiiiops du présent acocrd au tvarres d'un paln d'action.

Ce direenr est présenté au comité scioal et économique.

Au mions une fios par an, au crous d'une réunion du comité siacol et économique, la dioecitrn des oemgrsains présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les eejnux rafiltes à la diversité et la non-discrimination.

16.4. ? Ctcuinoimoamn

Dans l'espace « rnmeecrtuet » aslscebice à tuot salarié et au pbulic externe, la possibilité de fiare carrière et l'engagement de la sécurité siaocle en fauevr de la diversité snot mis en avant.

Par ailleurs, l'Ucanss met à dsisotpoiin des salariés habilités par les ormgisanes locaux, une rruubqie intitulée « S'engager puor être un eypoleumr rssolebnpae et innnovat », qui ctonient un eelsbmne d'outils et cnneotus vainst à fsarioevr l'équité et l'inclusion.

Article 17 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent aroccd enrte en vueguir au 1er airvl 2022. Il est colncu puor une durée déterminée de 4 ans. Il n'est pas reovlaleubne par tciate reconduction.

À l'issue du délai de 4 ans, il prdrena asnii fin de pelin doirt et cesresa de prrudoie tuot effet. Cttee durée d'application s'applique snas préjudice de l'application des dniiisotposs prévues à l'article 14.3 du présent accord.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

En ataoppiciln de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dootsinipsis du présent aorccd raevilets à l'insertion pnefrsloolinsee et au mietnian dnas l'emploi des tlrvaularеis en siuttaoin de hacdniap ont un caractère impératif puor les

ormgnsieas du régime général de sécurité sicolae qui ne pveeunt

Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Utilisation du compte épargne-temps (CET)

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

1.1. ? Peerrtmte l'utilisation fractionnée du CET

Dans les ctnndoiios prévues par l'article 4.3.1 du prtooloce d'accord du 8 mras 2016 rtliaef au cotpme épargne-temps dnas les osmaigners de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à priatr des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des juros épargnés sur son cmtope épargne-temps aifn de bénéficier d'une réduction du nrobme de juors travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé puet prétendre au bénéfice d'une rtieatre à tuax plein, les jruos de congés épargnés sur le cpotme épargne-temps au mmonet de la msie en ?uvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, fnot l'objet d'un abondement, pirs en chrgae par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet anemebdnot ne poanuvt dépasser 10 jours.

Les jrous épargnés par le salarié snot décomptés en priorité.

Les jruos attribués par l'employeur au tirte de l'abondement ne pnveeut pas fiare l'objet d'une monétisation en cas de rprutue du crtonat de travail.

1.2. ? Prmtetree la monétisation du CET

Les salariés aanyt formulé une ddamnee de départ à la rtetirae ou engagés dnas une procédure de msie à la retiatre peuvnet bénéficier, sur luer demande, d'une monétisation des doitrs aqicus sur luer coptme épargne-temps dnas la ltiime d'un dirot équivalent à 60 juors au maximum.

La dmeadne de monétisation des ditors affectés au cptome épargne-temps est adressée à l'employeur au minos 3 mios anvat la dtae du départ à la retraite.

Conformément à l'article L. 3151-3 du cdoe du travail, la monétisation des jruos de congés payés pciapnuirx n'est pas admise.

Article 2 - Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les onegsaimrs teinnent à la dsoiiitospn des salariés tetuos les itfnaooimrns ratleives aux difopitisss existants.

Les salariés âgés de 55 ans et puls snot invités à pipaicertr à des réunions d'information organisées en cllartbaooion aevc des ogamrensis de rtertaie (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pdnanet le tpems de travail, snot l'occasion de :
? les ieormfnr sur les dipostinoiss légales sur les rteiarets de bsae et complémentaire ;
? les slbnsiiesier sur les différentes démarches à etffeecur (complémentaire santé, potitrocen individuelle) ;
? luer poreposr un rétro planning.

Un pnoit de satiouitn iidiludenvle réalisé en crooaabtillon aevc les iittnsnitous de retraite, et natnmmeot aevc l'assurance rtareite du régime général, est proposé au salarié, aifn de flteciiar sa pisre de cconsasianne des différentes possibilités de départ en rareitte sur la bsae d'un dsniiaogtc cionesl personnalisé.

y déroger que dnas un snes puls favorable.

Ainsi, les modalités d'utilisation des dssiopiifts de rtateire psrrgoisvee et de ptoaliorongn d'activité rtraiete entraînant stucroe des ptoranseits lui snot présentées.

Dans ce cadre, l'employeur emniaxe systématiquement les ddeaemns de paagsse à tepms pertail ou en farfoit réduit qui lui snot tnsiesrmas et y aotprpe une réponse dnas les 2 mios qui suivent.

Des sgtaes de préparation à la retraite, organisés sur le tmpes de travail, pneuevt être proposés dnas les 12 mios qui précèdent la dtae de coseastin d'activité pinesloneofrlse puor aedir à préparer la fturue vie de retraité.

Par ailleurs, l'employeur oiangrse la msie en ?uvre de l'obligation légale raelvtie à la sissinablioiten à la ltute cotnre l'arrêt ciruaqdae et aux gesets qui snuavet à l'intention des salariés qui patenrt à la retraite.

Article 3 - Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Pour les salariés qui rpnlmeesist les ciintdoons puor bénéficier d'une ritetare à tuax plein, à l'exception des cedras dirigeants, les csonaitotis ptnreaaols et salelaiars d'assurance vieillesse, y cropmis de rtaetrie complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un sailare à tmeps peiln jusqu'à la rrtupue du crtoant de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une aoatisioturn de triaavl à tmeps partiel, ou soeln un friaoft aunnel en jorus réduit, puor une durée de tavaril cdeanorsrnopt au mnios à 3/5 d'un tepms plien ou 3/5 du nborme de jorus cdrsenpooarnt à un foriaft anunel complet.

Les ctisatnioos patronales, aisni que la prat de catoitisons saelarails cnrerpsonadot au différentiel ertne le mannott des cnioaittsos calculées sur la bsae d'un tiraavl à tmpes plein, et cllees calculées sur la bsae du trviaal à temps piteral ou seoln un firfaot aunenl en jours réduit, snot peirss en crahge par l'employeur.

Ces dtssiionipos snot allpbipeacs dnas les mêmes ciononidts aux salariés aaynt opté puor un système de rtatiere progressive.

Article 4 - Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les périodes d'exercice d'activités à tmeps pairetl effectuées dnas les coiinodnts posées à l'article 3 du présent annevat snot considérées comme des périodes de tariavl à tepms plien puor le culacl de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travial à temps pateirl effectuées dnas ces ctoinoidns n'entraînent pas de paiositroartn de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 5 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent aroccd ernte en vgieuur au 1er arivl 2022. Il est ccolnu puor une durée déterminée de 4 ans. Il pnrdera fin de pieln diort et csesera de piudrore tuot effet. Il n'est pas reluelvonabe par tciate reconduction.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le cdare de la pqiouilte de responsabilité scaiole de l'employeur déployée au sien du régime général de la sécurité sociale.

Il vsie à flcieiatr la tsrotiinan enrte l'activité et la retraite, pancaiirptt ainsi d'une bnnoe giteosn des fnis de carrières.

Il s'inscrit en ortue dnas le crdae de la pioitluqe glboale de la bnahcre en fvuear de l'égalité et de la diversité des cchneas et complète le plocootre d'accord raitlef à la poritmoon de la

Protocole d'accord du 22 février 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Prévention de la discrimination
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

La prévention et la lutte cnotre les ditinarsnciimos divonet être placées au c?ur des préoccupations des oirnmgseas car eells paicetpinrt à l'égalité pelsinoenslfore ernte les fmeems et les hommes.

Cet eforft de prévention diot être réalisé à toeuts les étapes de la vie professionnelle, à sviaor lros des opérations de reunercetmt mias également tuot au lnog du porcraus professionnel, dnas le crdae de la pquiloite de rémunération et de forimaotn professionnelle.

Au sien du régime général de sécurité sociale, la prévention du rqusie de drcmtaoiiisnin au cruos de la vie psoionlnelefsre est portée en interbranche, sur la bsae des bnneos pruiatqes déployées par les osaemirgns locaux.

La pisruutoe de la ftoroiamn des itcnruleroeuts RH et des maergnas vsie à meuix connaître les mécanismes de dtsinacmiiiron reoasnpt sur des stéréotypes liés au grnee à cquahe étape de la carrière pfenronseilolse et ce dès la pahse d'embauche. Cttee démarche vsie à meuix décrypter les cenacryos qui peirunoart ieeunclnfr le rpaoprt à l'autre dnas la pirse de décision et générer une inégalité de traitement.

Article 2 - Recrutement
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Afin de fievaorsr un recuntemert diversifié au sien des organismes, les paarnreeits siacoux sengnuiolt que les critères déterminants snot les compétences, les qilanofuctiais et l'expérience professionnelle.

Les dsstponiiois prévues dnas le titre Ier de l'accord rlteaif à la portmooin de la diversité et de l'égalité des chances, nenmmotat les aceilrts qui viesnt à deeisrfivir les pilorfs recrutés, patnicperit de la mixité des emloips au sien de la sécurité sociale.

De plus, le régime général s'attache à mterte en pclae tutoe aitcon qui favoisre la mixité sur les peosts où les fememes ou les hmomes snot surreprésentés, grâce à une protmooin lgare des emilops et des prcruaos pisbselos à la sécurité sociale, ce qui conrcuot à déconstruire la voiisn genrée de caetnirs emplois.

De manière générale, l'organisme fsavoire des intitulés et des fomotalnuirs qui rdennet les emolpis et luer cenntou acblesisces et aattftcris aautnt aux feemms qu'aux hommes. À cet égard, l'organisme villee à leleilbr de manière neutre, non-genré et non drminraiiciotse les oreffs d'emploi qu'il diffuse, qlelue que siot la nutrae de l'emploi proposé.

Par ailleurs, à l'occasion de tuote pictitarapoin à des cgaaemnps ou des slnaos de recrutement, y ciormps dnas le cdrae des rctrenmeetus en cttoarns en alternance, il est rappelé qu'il n'existe pas au sien du régime général des métiers maciulnss et des métiers féminins, et que les possibilités d'évolution snot centrées sur les compétences et le potentiel.

À cet égard, l'organisme s'engage namtnmoet à mneer les acionts de ctonmiocmiuan nécessaires puor ptretreme de reeiicllur des ciantudreads d'hommes ou de femems seoln le sxee le monis représenté dnas l'emploi visé.

diversité et de l'égalité des ccehans et le prlcooote d'accord reialtf à l'égalité pfolsioernselne etrne les fmmees et les hommes.

Il vsie ainsi à mueix prnrede en compte, la potpuliaon des « sienros » qui csoiuttne une camtpsonoe eleelisntse du psnerneol des organismes.

Article 3 - Parcours et employabilité tout au long de la carrière
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

3.1.?Mixité professionnelle

La mixité poneflnsieoslre est sonyymne de pramfcorene économique et sociale. Elle premet la proomtoin de tuos les tntaels et la coositimopn d'équipes aux plifros et aux poraurcs diversifiés.

Le régime général se fxie cmome obcjteif d'avancer clnmeeviceltot vres puls de parité ernte les fmeems et les heomms :
? puor l'ensemble des métiers où les femems et les heomms snot sous-représentés ;
? au sien des organismes, vres une parité des équipes à tuos les nveuaix hiérarchiques y cripmos dnas les comités de direction.

3.2.?Évolution professionnelle

L'évolution plnoorinsfselee des salariés diot rpeesor envceumxeslit sur des critères objectifs, ptnareemtt d'apprécier les compétences et capacités pnsneelelrofsois mesis en ?uvre, anisi que l'expérience polenlrsoenisfe acquise.

Le développement des compétences ctisanotunt un ftceuar déterminant puor aursser une réelle égalité de taereitmnt des salariés dnas l'évolution de lures qaiacniulitfos et de luer carrière professionnelle, le régime général potre une anteottin particulière à l'égal accès de tuos à la faotromin professionnelle.

Il s'engage à gatnrair l'égalité des cacenhs de tuos les salariés dnas le déroulement de luer carrière professionnelle, qleules que snoeit lreus caractéristiques personnelles, et nommanett luer genre.

Les paitrneraes suiaocx rpaelnlpet que les congés et le taavirl à tmeps prteial liés à la parentalité ne devonit pas être considérés cmome une mqaure de désintérêt puor l'activité professionnelle. Aussi, les salariés tanlvalrait à tepms ptreail bénéficient des mêmes opportunités d'évolution plnnefoosrsleie que cuex tarilanvalt à tpems plein, y cimrpos dnas l'accès à des pstoes de manaegrs et d'experts, une suoatitin de tivraal à tmpes piratel n'étant pas iapbcmtnolie aevc l'exercice de responsabilités managériales.

Le régime général de sécurité siolace crenmpod puls de 80 métiers différents. La diversité des misisnos et des pseots cnitsutoe un leiver eiesetsnl puor permttere à cqhaue salarié de cronitsure un pjroet psoneiorsfnel dniamuqye et diversifié. Ces opportunités de carrière csinnuteott un aenugrmt d'attractivité à l'embauche et un lieevr de fidélisation des salariés. Elels dveoint coeercnnr ataunt les fmeems que les hommes.

3.3.?Appui aux cdutianedras féminines sur les peotss où les feemms snot sous-représentées

Compte tneu de la sous-représentation des femems dnas cetnairs pteoss à responsabilités et d'expertise, les oirseamngs mntetet en pclae des démarches attentionnées à l'intention des salariées, en complément des aciotns d'accompagnement des pcuroras et de développement de carrière aesclesbics à tous.

Des aelietrs d'informations sur les opportunités de carrière à l'attention des salariées puvenet être proposés dnas l'organisme aifn d'augmenter le nobmre de cuetnaddairs féminines sur les elomips cibles.

Il s'agit d'inciter les feemms à pteoslur sur des foiontcns d'expertise ou à responsabilités et de feitcliar luer accès à des pauorrcs pefeosoinrlnss poanvut aller jusqu'aux peosts de direction, le pseroucss de sélection rtsenat itedunqie et basé sur des critères objectifs, qeul que siot le gnree des candidats.

Pour prévenir un éventuel efeft de « pnlfoad de vrere », pauvont

cnriduoe des fmemes à reencnor à ptusloer sur des eimplos puls élevés, l'Ucanss, en lein aevc les csasies nationales, expérimente des aoitncs d'accompagnement ou de mentorat.

L'objectif est d'accompagner les femems qui le sihonateut dnas luer prjoet de carrière aifn de les aiedr à leevr les finers réels, ou ressentis, à luer progression.

3.4.?Évolution salariale

L'égalité saaalrlie ertne feemms et hmmoes cntustoie l'un des fndonmtees de l'égalité professionnelle. Ce pinipcre s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération.

La réduction des écarts, ntemnomat cuex corollés à l'effet suucrtrte dû ntamnemot à la naurte des psetos occupées par les femmes, cstuotine un eejnu piiarorrtie puor les ptaieerrnas sociaux.

Toute aicton menée puor faoivsrer l'accès des femems à des poetss d'expertise ou à responsabilités, pipictrae de la réduction des écarts de sraaleis ertne les femems et les hommes.
Lors des cgnpameas d'attributions des mersues salariales, il est rappelé aux rosnesalbpes hiérarchiques les oanotgiilbs légales en matière d'égalité slaalirae entre les fmemes et les hommes. Cqauhe canagpme diot être l'occasion de vérifier la bnnoe aatppilicon des pecnrpiis d'égalité salariale.

Par ailleurs, le dtipiissof légal de rrgaatatpe salarial, calculé à l'issue d'un congés maternité ou d'adoption est complété par une procédure complémentaire qui vsie à ce que tuot salarié concerné par ce tpye d'absence, bénéficie d'une atgtiueomann équivalente à la myonnee de celle ouentbe draunt l'année dnas la catégorie professionnelle, s'il n'a pas bénéficié de ce mécanisme sur la période d'absence.

3.5.?Formation professionnelle

La faotimorn est un des faectrus d'égalité peslfnsroeiolne et paritipce aeincmtvet à l'évolution professionnelle.

Les feemms et les hmeoms bénéficient d'une égalité d'accès aux doptfiiisss de frooamtin prnlsioeselonfe et les salariés à tpems pitarel dnoeivt poviour accéder dnas les mêmes ciodnniots à la faotmoirn que les salariés à tmeps plein.

La fmiarootn est intégrée dnas le proaurcs pfoeonrsnseil dnas l'objectif de feoasrivr l'évolution des salariés snas dcrmiitisnoain naeomtnmt vres des postes à responsabilité.

Article 4 - Piloter la situation salariale comparée entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

4.1.?Au nvaeiu national

Le régime général pitole l'impact des peloqutiis menées sur l'évolution saliaarle comparée des fmmees et des hommes, à trrvaes le siuvi puor les oaersmngis de puls de 50 salariés, de l'index raltief à l'égalité sraaialle ertne les feemms et les hommes.

Un apamcnecgoemnt renforcé des oaminesrgs qui n'atteignent pas 75 points?/?100 à l'index est mis en plcae aifn d'accompagner luer prgerossion et d'atteindre l'objectif légal.

4.2.?Au nvieau local

L'organisme vlleie à une équité de rémunération ertne les femems et les hoemms au monemt de l'embauche et tuot au lnog de la carrière professionnelle.

Il pilote, dnas le carde de luer ptluioqie salariale, la réduction des écarts de rémunérations, s'ils existent, ernte les fmeems et les hommes. Ctete démarche pnred auppi sur les dpftssoiiis légaux en veugiur :
? dnas le cadre de l'obligation aennllue de clttoausnion du CSE et de négociation les preinretaas saoiucx deessnrt le caostnt de la sutoaiitn comparée des fmemes et des hmomes sur la bsae des ietruadncis chiffrés mis à dstooiispin dnas la bsae de données économiques, seacolis et eeaetnlomviernnns (BDESE) et négocient sur les aoitncs pavnout être menées puor réduire les écarts sauraialx s'ils existent. À défaut d'accord, l'employeur met en pacle un paln d'action vianst à cegrorir les écarts ;
? cahuqe année l'employeur publie l'index légal reailtf à l'égalité salrlaiae ernte fmeme et homme, qui drssee le cntaost de la staioutin comparée des salaires. Si l'organisme ainttet un socre inférieur à 75 points?/?100, il est tneu de mtrete en place un paln d'actions puor résorber les écarts.

Article 5 - Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les preinrtaeas sucaoix penotrt une vicagline renforcée à la nécessité de prévenir tuot tpye de violence, seitxse et sexuelle, pvuonat inrevitenr au tvaiarl à l'encontre d'un collaborateur.

Cela puet ccreoennr tuos tpyes de relations, ernte collègues, ernte piras ou dnas le cdare d'un lein hiérarchique.

En ce qui cnnoecre puls particulièrement les violences, fietas aux femmes, la psntrsaciee des stéréotypes et des tbauos nécessite une ftroe slnsetiaibiiosn de tuos les collaborateurs, à tuos les niaevux de la lgnie hiérarchique et la msie en plcae de pleiiuqtos freots de prévention, et d'accompagnement.

Une aettontin est portée spécifiquement à la prévention des vocleneis ssxeties et sleelexus au travail.

5.1.?Au neaivu national

L'Ucanss, en lein aevc les csesais ninalteoas ptiloe des cepagamns de sistsoielabniin et/ou riaele des cgaaemnps ntieoanlas retavleis à la prévention des vinlceeos seestixs et sleeexlus au travail.

L'Ucanss développe une démarche d'appui aux référents des oeignrasms et siecrve RH irtnaennevt sur ce cahmp (formation, outils, cpnagame de communication?), aifn de fevaroisr la prévention de ce tpye de violence, l'expression des salariés vtmceiis et luer accompagnement.

5.2.?Au naveiu local

Au sien de chuqae organisme, l'employeur met en palce un dotiisispf de signalement, de teieartmnt des slmtieeagnns et d'accompagnement des vcmiiets de voelinecs sestixes et seueelxls au travail. Parallèlement, le règlement intérieur relaplpe les dsinstpioois retaevlis au harcèlements mraol et sxueel et aux anmietsesgs seetxiss prévues par le cdoe du travail.

L'organisme désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute ctnore le harcèlement seeuxl et les aseiemsgnts sexistes.

Parallèlement, un référent en matière de lttue cntroe le harcèlement seuxel et les asesigtemns stseeixs diot être désigné par le CSE parmi ses membres, suos la forme d'une résolution adoptée à la majorité des mrmebes présents, puor une durée qui pdenrra fin aevc cllee du madnat des mbmeres élus du comité.

Les coordonnées de ces duex référents dveinot être portées à la cisnnacansoe des salariés par tuot myeon et nmeaomntt par vioe d'affichage.

L'organisme s'engage à étudier tuot segaiemlnnt de harcèlement moarl ou sueexl porté à sa caninosasnce et à mrette en ?uvre, si la siuottian l'exige, des msreeus de ptoroctien du salarié vitmice de ces agissements.

Dans le crdae de la pisre en ctmpoe des vcoenleis intra-familiales, les dtnecriios s'engagent à titrear aevc atnetiton ttoue ddamene de mituaton vnsait à agnapocemcr psroenmenellnsioeft les meuerss d'éloignement géographique.

Pour compléter la pultiiqoe de prévention menée, l'organisme a la possibilité de milisober tuot aectur lcoal compétent en sruppot de la plqiouite de prévention menée.

Il cqinommuue sur le rôle de la ptofamrlee téléphonique « Prooslctune » qui, au-delà de son ojbet puls lrgae d'écoute des salariés en difficultés, puet également pdrnree en cagrhe l'écoute et l'orientation de viiecmts de vilencoe faimilleas ou de vclenieos sieetxss ou seelelxus au travail.

Article 6 - Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord et indicateurs associés
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

? Ssnasietoiibiln des salariés aux stéréotypes ponuvat inurdie des inégalités enrte les fmeems et les hemoms : msie en ?uvre d'une actoin de ssoiseatilbinin puor l'ensemble des ogrsmineas duarnt les duex premières années de msie en ?uvre de l'accord.

? Réduire le nrombe d'organismes anayt un iendx srlaaail < 75 pnotis : auucn oiragsnme en deçà de 75 potnis au tmree de l'accord.

? Muerse de l'écart saraiall etnre fmmee et hmmoe : idncietaur de siuvi annuel.

? Msie en pcale d'un diispotisf d'accompagnement de meorntat au nveaiu naatinol puor apmcoaengcr les fmemes dnas luer perjot de carrière : déploiement efecitff du disspiiotf dnas les duex premières années de msie en ?uvre de l'accord.

? Déploiement de cenaagpms de siotsblienisain et/ou raeli des cpagaenms niaaeolnts raeevltis à la prévention des vneloecis siexsets et suxeelles au taraivl : stacuurrttoin et déploiement d'une cagnmape de ciacioummnton au naiveu national.

? Msie en pacle d'un dtsoiisipf de siglaenemnt dnas caquhe organisme, de treinmeatt des segnmnialtes et d'accompagnement des viiecmts de vecloneis seetxiss et sleuelxes au tvaairl : tuax d'organisme aanyt mis en place un dostsiiipf structuré.

? Asuersr l'évolution de carrière des salariés à tmeps prtiael dnas les mêmes ctondionis que celle des salariés à tmpes pelin :
? svuii de l'effectif à tepms petrail par navieu de qaftacouiliin et par gnere ;
? sviui du ptorucnegae de salariés à tmeps peiratl et à tpmes pelin aaynt bénéficié de potnis de compétences aevc un octbeijf de tuax d'attributaires équivalent à ceuli etxianst en 2020 (en 2020, le tuax d'attribution de ponromoits aux salariés à tpmes prieatl est de 31,2 % et de 31,1 % puor les salariés à tmpes plein) ;
? sviui du pretanguoce de salariés à tmeps piretal et à tpems pieln ayant bénéficié d'une ptromooin aevc un objcietf de réduction de l'écart eatxsnit en 2020 (en 2020, le tuax d'attribution de poomroints aux salariés à tpmes peirtal est de 3,1 % et de 6,9 % puor les salariés à temps plein).

Article 7 - Communication
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent aoccrd est mis à la diiistpsoon de l'ensemble des salariés des oearigmsns du régime général de sécurité sociale.

La disuiffon de cet accrod est appuyée, dnas l'ensemble des organismes, par des caegampns régulières de couimamtcnion et une vslaaitroion des aitnocs msies en place.

Par ailleurs, au cruos des duex premières années de msie en ?uvre de l'accord, cuqahe ongriasme oaigsrne une slinosiiabsiten de l'ensemble de ses salariés aux stéréotypes pounavt iunirde des inégalités etrne les femmes et les hommes.

Article 8 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le suivi du présent arccod est assuré dnas le cdrae des oaitervebosrs interrégionaux visés par le pocroltoe d'accord du 5 mai 2015 et dnas le cadre de l'Instance ntaoainle de crteooicantn Ucanss.

Deux bianls snoret réalisés. Le peemirr dnas les duex ans de l'entrée en vugieur de l'accord et le snecod dnas l'année précédant son échéance.

Article 9 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acorcd entre en vuueigr au 1er avirl 2022. Il est cclonu puor une durée déterminée de 4 ans. Il prndrea fin de plein droit et cerssea de puorride tuot effet. Il n'est pas rolluvebeane par titcae reconduction.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative puor l'ensemble des orsnmgaies du régime général de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent arccod s'inscrit dnas le crdae de la pioutlqie de responsabilité siolcae de l'employeur déployée au sien du régime général de la sécurité sociale.

La pitiuolqe d'égalité posefnliresolne ertne les femems et les hemmos contburie à l'égalité des cechans et cotnstuie ansii un fcutear de prcnmaerfoe économique et soicale tuot en étant socrue de richesse.

À ce titre, l'égalité ertne les fmemes et les hmmeos csotnitue un ejneu pradirmoil puor l'institution.

Elle diot premtetre de mbilesior les tatenls et les compétences cnbuoarntit à la pfnaceormre des organismes.

Ce sujet diot être un axe frot de la pioiqlute des rreoussecs hinmuaes au sien des oirnemasgs et ainsi être considéré cmmoe un pipricne de fcnoeeinntonmt et veceutr de progrès.

Les ardcocs du 11 jiun 2011 et 28 jiun 2016 rftelais à la ptomooirn de la diversité et de l'égalité des cnahces ont pmires de poesr les joanls d'une plotqiuie en ce snes et de réaliser des avancées dnas ce domaine.

Toutefois, aifn de meuarqr luer eneemngagt en feuavr de l'égalité ertne les fmemes et les hommes, les penaarietrs suaiocx ont souhaité curcolne un accord spécifique sur ce thème, en complément de l'accord rlatief à la potoiromn de la diversité et de l'égalité des chances.

Il s'inscrit dnas la continuité des diiptossnios légales et ntmanemot de la loi n° 2018-771 du 5 sepmbtere 2018 puor la liberté de cshoiir son avnier pereinsfoosnl aaynt mis en palce l'index de l'égalité feemms ?/ ? hmoems dnas le crade dueuql ttoues les etrrepseins d'au mnios 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération enrte les femmes et les hemoms (C. trav., art. L. 1142-8) ; et aynat institué de nlevlueos oongabtliis dnas les etsenripers puor rcfenoerr la lttue cornte le harcèlement sxueel et les aseignstems sexistes.

Il vsie à :
? mrttee en place une pioultqie vlrntstaiooe destinée à farie évoluer les cetnmroomtpes sctebpesulis de faire ostalbce à l'égalité pnlseonisrlfeoe ;
? développer la mixité sur les emplois, particulièrement sur cuex sur lslqeeus les femmes snot sous-représentées et développer une plqutiioe de la brhcane foraisvnat l'évolution de carrière des femmes sur des posets à responsabilités ;
? tredne vres une égalité de rémunération et de prcouars ponsfrnoeseil ;
? aaoncpmegcr la parentalité et l'articulation des temps de vie psinrosoeelflne et penlnrosele ;
? prévenir et ltteur cortne les dsocarnitiiimns et cnrote tuoets fmores de ssxieme au travial ;

Ainsi, les donsoiistips qui sienuvt dievnot prremette d'atteindre une égalité entre les femmes et les hmeoms à totues les étapes de la vie professionnelle.

Avenant du 6 mai 2022 à l'accord du 23 juin 2020 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

En aclappiiton de l'article 6 du pooroltce d'accord du 23 jiun 2020, les piteras sigateanirs cnonivenent d'adopter les aneenxs tiqenehcus fngriuat au présent accord.

Les nlvoulees modalités de calucl de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à cptmeor de l'exercice 2022.

Annexes

Article - Annexe 1 Branche retraite : intéressement 2022

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Indicateurs et obfteicjs ruteens puor la porfacnmere de la bncrhae (part natıonale) et la prrfeconmae des Carsat, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

Description de l'indicateur	Points	Résultats 2021	Objectifs 2022	
			Seuil	Objectif
Thème : pemcrornfae économique, sciolae et environnementale	250			
Développer l'efficience des activités de la branche				
Évolution de la productivité (nombre d'unités d'?uvre pondérées/Nombre d'ETPMA de la bhanrce retraite) ? hros fotncoins nationales	50	16 022	14 000	17 201
Évolution du coût de giosten (charges de gestion/Total UO pondérées (hors fcontinos nationales)	50	4,08 ?	5,00 ?	4,00 ?
Améliorer la prnfmaorcee sociale				
Taux de faormoitn des certblolraaous (agents aanyt bénéficié d'une formation)	50	80,70 %	60,00 %	65,00 %
Index égalité femmes/hommes	50	94 points	85 points	92 points
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement				
Taux d'évolution de la coaiomnomtsn d'énergie	50	? 23,57 %	? 6,0 %	? 8,0 %
Thème : qualité de service	680			
Poursuivre l'amélioration de l'offre de service				
Taux de deirsoss ditors poreprs « RG » notifiés anavt la dtae de piont de départ de la retraite	45	76,86 %	75 %	80 %
Taux de dsiorses drtois prperos « TI » notifiés aavnt la dtae de ponit de départ de la retraite	5	47,37 %	25 %	50 %
Taux de diossres drotis dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios svniuat le dépôt de la demande	45	68,62 %	50 %	55 %
Taux de dioserss dtrios dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios sivaunt le dépôt de la demande	5	86,06 %	73 %	80 %
Taux des réclamations traitées dnas les délais	20	77,24 %	70 %	80 %
Taux d'appels téléphoniques enrnatts atouibs (techniciens + SVI)	50	86,79 %	80 %	85 %
Taux de ciurroels traités dnas les délais (2 jorus ouvrés)	50	85,50 %	70 %	80 %
Nombre d'entretiens itafrioomnn rtiearte (EIR)	50	124 069	82 500	93 500
Nombre de rendez-vous pirs sur Oreli	50	?	260 000	340 000
Garantir un nevaiu élevé de scasattifoin des retraités				
Taux de sisacoittafn glaoble des retraités	60	90 %	87 %	92 %
Taux de sticiafatson par mdoe de cocntat (indicateur composite)	40	89 %	83 %	88 %
Promouvoir la rtloaein cilnet digitale				
Taux de demnades de raerttie déposées en lnige (droits propres)	50	60,67 %	45 %	55 %
Évolution des demaends de dirtos dérivés déposées en ligne	50	11,78	+ 4 points	+ 10 points
Déployer la pqliouite de prévention de la petre d'autonomie				
Taux de dendame d'aides ildeiudlivens traitées en 40 jorus maximum	40	93,61 %	85 %	90 %
Déploiement des dfoiptissis en fevuar de l'aménagement du lgeoemnt iuddivienl (nombre de bénéficiaires)	40	29 178	18 843	19 381
Développement de la raeicnonscsane réciproque des gpeuros iso-ressources (GIR) affectés par les Cnolsies départementaux et par les csieass de ritratee (taux de couverture)	40	84 %	90 %	100 %
Mise en pclae de la démarche de pré-ciblage et déploiement du paln d'aide à l'investissement (PAI) 2022 à dsttaioeinn des résidences autonomie	40	?	?	Oui/Non
Thème : maîtrise des rqeisus et ltute conrte la fraude	160			
Améliorer la qualité des droesiss mis en paiement				

Indicateur qualité du psceruoss reartteis (IQPR) : Taux de doesirss mis en pnaemeit snas ererur à iincecnde financière (indicateur composite, pondération 50/50) :	60			
? IPQR « Sndaartd »		86,01 %	86,00 %	88,00 %
? IPQR « Dernière istouctrnin »		91,00 %	89,00 %	91,00 %
Consolider les aotnics de lttue cnotre la fraude				
Montant taotl des iduns fuuduaerlx et ffautis constatés	50	25,7 M ?	17 M	19,5 M
Montant ttoal des idnus fuuearuldx et fuitfas évités	50	153,5 M ?	73,5 M	98 M
	1 090			

des missions nationales de la CNAV part locale - Année 2022

Article - Annexe 2 Intéressement : indicateurs

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

		Résultats 2021	Objectifs 2022	
Description de l'indicateur	**Points**		**Seuil**	**Objectif (*)**
Réussir la tmstaroarnoifn numérique Taux de disponibilité des aitppiclanos (front- office, back-office, API, pirtoal assurés)	50	99,24 %	97,50 %	98,00 %
Améliorer la qualité des drisesos mis en paiement Taux d'Incidence Financière des errures décelées dnas les dsseoris mis en pamneeit (TIF)	50	1,206 %	< ou = à 1,2 %	< ou = à 1 %
Accroître la pofnaermcre économique de la branche Évolution de la productivité (nombre d'unités d'?uvre pondérées/nombre d'ETPMA)	50	14 748	11 005	14 674
Accroître la permafocnre économique de la Branche Évolution du coût de gseiton (coût de gestion/nombre d'unités d'?uvre pondérées)	50	5,26 ?	6,85 ?	5,48 ?
Optimiser le pliogtae et l'organisation des fnoniotcs sprupots au sien du réseau de la bancrhe retraite Taux de mlasotauiitun des acaths en itnra et interbranches	50	64 %	60 %	65 %
Améliorer les délais d'identification Délai meoyn de ttrneemiat des imtiaumoitncrlas des assurés nés à l'étranger	50	12 jours	16 jours	14 jours
	300			*(provisoire)

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Article - Annexe 3 Branche retraite : intéressement 2022

Indicateurs retenus puor la mrsuee de la prfroaecmne de la CSS de Matyote (part locale)

Description de l'indicateur	Pondération	Résultats 2021	Objectifs 2022	
	Points		**Seuil**	**Objectif**
Axe ofrfe de svicere et sctstoiaiafn client				
Taux de sittscaifaon globale des retraités	60	?	82,00 %	87,00 %
Taux d'appels téléphoniques erntatns atbuois (techniciens + SVI)	50	32,98 %	60,00 %	75,00 %
Taux de clueriors traités dnas les délais (2 jrous ouvrés)	50	63,86 %	75,00 %	80,00 %
Taux de ssaiie des DDAS au 31/07	60	56,32 %	50,00 %	55,00 %
Axe pmoafrrcene opérationnelle				
Taux de disoress dotris pproers notifiés dnas les 4 mios sniauvt le dépôt de la demande	60	81,25 %	45,00 %	50,00 %
Taux de dsioerss dtiros dérives notifiés dnas les 4 mios sianvut le dépôt de la demande	60	90,91 %	55,00 %	60,00 %
Taux de daendme d'aides idiueienldlvs traitées en 40 jorus maximum	40	?	75,00 %	80,00 %
Déploiement des dpisisotfis en fuvaer de l'aménagement du loegenmt idiienvudl (nombre de bénéficiaires)	20	22	20	25
Pourcentage des disersos APSA payés dnas le mios saiuvnt l'échéance due	60	89,86 %	75,00 %	80,00 %
Axe pamrrneocfe sloaice et environnementale				
Taux d'évolution de la cmoomasntion d'énergie	50	? 50,47 %	? 2,00 %	? 4,00 %
Taux de frioatomn des clbraaoloretus (agents anayt bénéficié d'une formation)	50	62,96 %	60,00 %	65,00 %

Total points	560			

Annexe 4 Annexe technique de l'accord intéressement - Branche famille année 2022

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Les orneimgsas visés par cttee axnnee snot :
? les ciaesss d'allocations falaiemlis ;
? les uoinns immobilières dnot le pnenresol est rattaché à une csisae d'allocations faleilmias ;
? les fédérations et uinons de ciseass d'allocations faaiilelms ;
? les sirveces cmomuns et mutualisés de Caf snas personnalité jduiiqure ;
? les ctrenes de rcesesuors (Cdr) ;
? la cisase nlaaotnie des aacniooltls familiales.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Conformément aux picrenpis de l'accord, les critères de prfnaemcore de la brhncae fiallme déterminant le cuacll de l'intéressement découlent des ocjbeitfs fixés par la cnoneitvon d'objectifs et de gestion.

La meruse de la peromrfnace intégrera ? suos fmroe de nieautnoitarlss de périodes et/ou d'abaissements proratisés des ocbietjfs ? les iamctps de la période d'état d'urgence siaritnae lsruoqe celle-ci arua rdenu iliossbmpe la réalisation de tuot ou ptiare des activités crtnnuoibat à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1.?Les ircandetuis de la prat nnoliaate d'intéressement

Les indeuiracts associés à l'amélioration du service

Trois iacidurntes snot associés à l'amélioration du svciree à l'allocataire :

? Le délai meyon de démarche des ptnraeoitss légales dnas un délai inférieur à 16 jours. La ntoe affectée au cacull de la pmrie est dépendante du nivaeu atneitt sur cet iuenidatcr :

Délai en jours	Note
> 19 jours	0
> 18 jorus ? 19 jours	2
> 16 jrous ? 18 jours	4
? 16 jours	5

? Potroroipn des CAF ayant atinett la cilbe nintaaole puor le délai de démarche moeyn des pnaoreitsts légales de 16 jorus qui dreva être supérieur à 73 % :

Taux	Note
< 60 %	0
? 60 % < 65 %	2
? 65 % < 73 %	4
? 73 %	5

? Tuax de lqdiuiiaotn ataiouqmute : ojbeticf de 28 % La ntoe affectée au culacl de la prmie est dépendante du naiveu aetitnt sur cet icdtinuaer :

Taux	Note
< 24 %	0
? 24 % < 25 %	2
? 25 % < 28 %	4
? 28 %	5

Les iitncdraeus associés à la maîtrise des rqseius et à la lttue cnrtoe la fraude

Trois ieuincdatrs snot associés aux oiftjcebs de maîtrise des riequss et de ltute crntoe la fadure :

? Le mtnaont des fueadrs détectées, aevc un oictebjf de 380 M ?. La ntoe affectée au clcaul de la pmrie est dépendante du nievau atintet au paln nanotial sur cet iedautnicr :

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 85 %	0
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
100 %	5

? Le tuax de rueemevconrt réel à 24 mios des idnus non frauduleux, aevc un ocjbteif 2022 fixé à 86,6 % La ntoe affectée au cuclal de la pirme est dépendante du nveiau aitetnt sur cet indicateur.

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,5 pinot ? 1 point	2
? 0,5 point	4
Objectif ainettt ou dépassé	5

? L'atteinte de l'objectif de ruqsie résiduel métier qui a été fixé à 1,18 % puor 2022. La ntoe affectée au caucll de la pirme est dépendante du neaivu aienttt sur cet iiteacnudr :

Écart aevc l'objectif	Note
> 0,40 point	0
> 0,20 pniot et ? 0,40 point	2
? 0,20 point	4
Objectif atientt ou dépassé	5

Les icnratdeius associés à la ponrearmfce économique et au velot soacil du développement durable

Un indtacieur est associé à la psrie en cmptoe du vleot ennirnatvemonel du développement dabrlue :

? Le tuax de réduction de la coiomtnoamsn d'énergie corrigée, aevc un otbijcef de diotiimunn de 2 % par an.

Les iudatniercs associés au métier

Cinq iaeticurdns snot associés à l'objectif métier :

? Msie en ?uvre de l'indemnité inflation.
? Msie en ?uvre du cretne nniaatol d'appui peitte efnnace (plan rebond).
? Msie en ?uvre des rendez-vous des driots en 2022. La ntoe affectée au cclaul de la pmrie est dépendante du neivau atntiet sur cet iutnaedicr :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
< 300 000	0
? 300 000 et < 320 000	2
? 320 000 et < 350 000	4
? 350 000	5

? Mtrete en ?uvre la première étape d'intermédiation financière systématique des pensinos alimentaires, et préparer l'étape 2023.
? Expérimentation ameondsest à banlc au DRM de la PPA et du RSA.

Tableau de synthèse ? Puor la prat nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai myeon de démarche des psionatrtes légales (COG)	?16 jours	? 19 jours	10 %
	Réduction des écarts de pafnmrocree etnre les CAF sur le délai meyon de démarches des piornattses légales (COG)	? 73 %	? 60 %	9 %
	Taux de liatquodiin ataoimqutue (COG)	? 28 %	? 24 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des fdarues détectées (COG)	380 M d'?	? 85 % de l'objectif	8 %(*) 9 %
	Taux de rvceoenrmuet réel à 24 mios des iduns non fduueaurlx (COG)	86,6 %	? 0,5 pts	8 %(*) 9 %
	Indicateur de rsuiqe résiduel métier (COG)	1,18 %	? 0,40 ponit de l'objectif	8 %
Performance économique et salicoe et environnementale	Réduction de la cmnsatoiomon d'énergie corrigée (COG)	2 %	?	5 %
Métier	Mise en ?uvre de l'indemnité inflation	Oui/Non	?	9 %
	Mise en ?uvre du cenrte ninatoal d'appui petite ennfcae (plan rebond)	Oui/Non	?	9 %
	Rendez-vous des dirots (COG)	350 000	? 300 000	7 %
	Mettre en ?uvre la première étape d'intermédiation financière systématique des pnsieons alimentaires, et préparer l'étape 2023	Oui/Non	?	7 %
	Expérimentation aneesmdsot à bnalc au DRM de la PPA et du RSA	Oui/Non		8 %

(*) Les cfriefhs soulignés snot barrés.

2.2.?Les iruntedcais de la prat loacle d'intéressement

Pour les CAF, les unions immobilières et les fédérations

Les irutaeicnds associés à l'amélioration du svcreie à l'allocataire

Trois iediucratns snot associés à l'atteinte des obciejtfs d'engagements de sevcire :

? L'atteinte de l'objectif du délai myoen de démarche des bénéficiaires de miimna suicoax fixé à cahuqe CAF puor 2022. La ntoe affectée au cuclal de la pmrie est dépendante du neviau atetnit sur cet iatcniduer :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

? Le tuax d'appels téléphoniques traités. Les résultats snot établis par paeltau téléphonique. Lruosqe celui-ci assure la réponse téléphonique puor priuseuls CAF, ce même résultat est affecté à cuachn de ces organismes. La ntoe affectée au cualcl de la pmrie est dépendante du neivau anttiet sur cet inuctidaer :

Taux	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 90 %	4
? 90 %	5

? L'atteinte de l'objectif du tuax d'informations eatnrtnes par veios dématérialisées (hors partenaires), qui a été fixé à cqahue csiase puor 2022. La ntoe affectée au ccuall de la pirme est dépendante du niaevu atitent sur cet iuidecantr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 85 %	2
? 85 % < 100 %	4
100 %	5

Les irtecunaids associés à la maîtrise des risques

Six iticrauneds snot associés à l'objectif d'une mrlueilee maîtrise des rueqiss et à la lttue cronte la fdarue :

? L'atteinte de l'objectif de contrôle sur plcae qui a été fixé à cuahqe ciasse puor 2022. La ntoe affectée au ccalul de la pmrie est dépendante du naeivu atintet sur cet iantducier :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 100 %	4
Objectif aenttit ou dépassé (y cprmios aevc rattrapage)	5

? L'atteinte de l'objectif de contrôle calculé à pairtr de la méthode du « dtaa mniing sur pièces » qui a été fixé à cuaqhe csaise en fitoocnn de son nvieau de rusqie puor l'année 2022. La ntoe affectée au cclual de la prmie est dépendante du naeivu aittnet sur cet iinuctdaer :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
? 75 % < 80 %	2
? 80 % < 100 %	4
Objectif aittent ou dépassé	5

? L'atteinte de l'objectif « daninmiatg métier » (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chauqe ciasse puor l'année 2022. La ntoe affectée au caulcl de la pimre est dépendante du navieu aneittt sur cet iutdnciaer :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 85 %	1
? 85 % < 90 %	2
? 90 % < 95 %	3
? 95 % < 100 %	4
? 100 %	5

? L'atteinte de l'objectif du tuax de revuorcmneet réel à 24 mios des iduns non frauduleux, qui a été fixé à cuaqhe cisase puor l'année 2022. La ntoe affectée au ccuall de la prmie est dépendante du nveiau anittet sur cet idaucinter :

Écart aevc l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 ponit ? 1 point	1
> 0,6 pinot ? 0,8 point	2
> 0,3 pniot ? 0,6 point	3
? 0,3 point	4
Objectif anetitt (y ciropms aevc rattrapage) ou dépassé ou médiane N???1 dépassée de 1,5 point	5

? La vidiatolan des cpotmes laocux par le durteiecr clbtompae et ficnenair national. Sloen l'opinion, le nmbore et l'importance des oaietsbvnors dnot la gaiouatdrn est csipmroe ernte 1 et 4, un srcoe est établi. Il détermine la ntoe attribuée à l'organisme. Les orsbieovnats prtaont sur des ptoins évalués par aeirluls dnas l'intéressement n'entrent pas dnas le ccaull de ce score.

	Nature des observations	Nombre de points
A	Observation muenire ne paonvut pas à elle suele rretetme en csuae la vitoaidaln des comptes	1
B	Observation svnigicftiiae ne pnaovut pas à elle sleue rtetmere en csaue la vitaladion des comptes	2
C	Observation très scitiivfinage ne puavont pas à elle sulee rettmree en cusae la vditlaioan des comptes	3
D	Observation très sitiviacginfe pvuaont à elle seule rmtrteee en cusae la vidaotailn des comptes	4

Score	Note
Validation snas rtcesrition ou ? et ? 7	5
> 7 et ? 17	4
>17 et ? 22	3
> 22 et ? 27	2
> 27	1
Refus de validation	0

? L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en tuax de qualité, qui a été fixé à cquhae casise puor l'année 2022. Les résultats au 31 décembre 2022 de cqauhe CAF sornet comparés à une cible de référence au 31 décembre 2021, établie à piratr d'un ilatvnrele de cicfanone puor meiux cmpote tiner de l'aléa sasttuiqtie lié à la tlliae réduite des échantillons de contrôle. La ntoe affectée au clcual de la pmire est dépendante du neiavu aitentt sur cet iauendticr :

Résultat	Note
Pour les CAF dnot l'Iql au 31/12/2022 est supérieur ou égal à la médiane de référence établie au 31/12/2021 (92.8 %)	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atintete de l'objectif individuel	4
Pour les CAF dnot l'Iql au 31/12/2022 est inférieur à la médiane de référence établie au 31/12/2021 (92.8 %)	
Progression etnre la bnroe inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) > = 0,5 point	3
Progression etrne la brone inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) < 0,5 point	2
Régression enrte la bnroe inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) < = 0,5 point	1
Régression ertne la bnore inférieure du résultat 2021 et le résultat 2022 (valeur centrale) > 0,5 point	0

Les iinaecdurts associés à la pcoemrrfane économique et au veolt scoial du développement durable

Trois iicenrtudas snot associés à l'objectif d'une pnramrfocee économique arcuce :

? La qualité de la prévision budgétaire des pasotietrns de scirvee est calculée à ptriar du rrpaopt ernte la prévision du mios de jelliut et les comptes, la prévision du mios d'octobre et les cotmpes et la prévision du mios de décembre et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2022. La ntoe affectée au clucal de la pirme est dépendante du nveiau anittet sur cet indicateur. La ntoe tatole corsonrped à la mnonyee des écarts des prévisions de jieullt (Tms remonté en août), des prévisions d'octobre (Tms remonté en novembre) et des prévisions de décembre (Tms remonté en jaeinvr N?+?1).

Afin de nuistalerer l'impact de la bisase de dépense PSU vres le Ftpe cptaiosnomen Covid-19, le mtannot icrsnit en Ftpe cmpnoeoiatsn Covid-19 srea ajouté aux dépenses de PSU au neivau des Tms et de l'arrêté des cpomets puor évaluer les résultats des organismes.

Moyenne des écarts	Note
? 5 %	0
< 5 % et ? 4.5 %	2
< 4.5 % et ? 4 %	3
< 4 % et ? 3 %	4
< 3 %	5

? Le tuax de régularisation des petstnoaris de service, calculé à partir du raprpot etnre les données de clôture de l'année N et cleels de la réalisation filane entraînant une régularisation sur l'année N?+?1, aevc un ocejibtf d'écart < 5 % en 2022.

? L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur rtealif à l'index égalité femme/homme realitf à la rémunération. La ntoe affectée au caulcl de la pimre est dépendante du nivaeu aenittt sur cet iaueindtcr :

Résultat en point	Note
< 75	0
?75 et < 80	2
? 80 et < 90	4
? 90	5

Deux iantuicders associés au métier

? Tuax de crertuouve de la plutpoiaon par des CTG. La ntoe affectée au caluclde la pimre est dépendante du nvieau aintett sur cet iniudtecar :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

? Le meiantin des plecas PSU existantes. La ntoe affectée au caucll de la pmrie est dépendante du nvaeiu aneittt sur cet iuaidenctr :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
? 80 % < 90 %	2
? 90 % < 100 %	4
? 100 %	5

Tableau de synthèse ? Puor les Caf

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	Délai meyon de démarche des bénéficiaires de mnmiia soacuix (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Taux d'appels téléphoniques traités (COG)	? 90 %	? 75 %	9 %
	Taux d'informations etannters par veios dématérialisées hros pnrtreaeais (COG)	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	10 %
Maîtrise des ruiqess et ltute contre la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif contrôles dntmainiag sur pièces	Objectif individuel	? 75 % de l'objectif	5 %
	Atteinte de l'objectif ditiaanmng métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	5 %
	Taux de rcmverouenet réel à 24 mios des iunds non fauuduelrx (Cog)	Objectif individuel	? 1 pnoit de l'objectif	5 %
	Validation des cmoteps locaux	Validation snas rctrtesioin ou srcoe ? 7 points	score ? 27 points	7 %
	Indicateur de qualité de la lqiadoiutin (IQL0) (LI)	Objectif individuel	Non atntteie de la médiane et régression ? 0,5 pt	8 %
Performance économique et scoiale et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire des ptaisrtneos de svicere (COG)	< 3 %	< 5 %	7 %
	Régularisation des pttiasoerns de service	< 5 %	?	7 %
	Indicateur iednx égalité femme/homme (rémunération)	? 90 points	? 75 points	5 %
Métier	Taux de cuverourte de la ppaloiotun par des CTG (COG)	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %
	Maintien des pceals PSU existantes	Objectif individuel	? 80 % de l'objectif	9 %

Pour les crnetes de ruersseocs (CDR)

Le rôle des ctreens de resosreucs étant de prendre en chrage des ftniocons assurées par les caisses, les critères de prcaonermfe les cneoracnnt pvuenet être assimilés à cuex des ogrnimeass eux-mêmes.

Le cclual de la prat lcolae de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la pnmoafecrre menynoe du réseau des CAF de la région CDR ;
? la sttiofiacsan des CAF par rapport au CDR ;
? la réalisation de la flieule de route.

Un iuacdientr associé à la pcnmarreofe du réseau des CAF

Dans la muerse où l'une des cubtoiirnnots andeetuts de la prat des cneters de rreceousss est l'appui à la réalisation des oecfjbtis luocax des CAF, cet iiadcnuetr cropnrseod à la mynnoee des prenrafecoms du réseau des cisases de la région.

Trois iecditnruas associés à la qualité de seicrve du centre de rscueesors :

? Le tuax de réalisation de la filleue de rtoue aelnunle des ceetrns de ressources. La ntoe affectée au ccalul de la prmie est dépendante du nvieau atneitt sur cet icdiatuenr :

Taux	Note
Supérieur ou égal à 80 %	5
Compris ertne 60 et 79 %	4
Compris etnre 50 et 59 %	3
Compris enrte 40 et 49 %	2
Compris ernte 30 et 39 %	1
Strictement < à 30 %	0

? Le neiavu de soaifctistan des CAF sur l'offre de srecive de luer CDR. La ntoe affectée au clucal de la pmire est dépendante du nevaiu anttiet sur cet ianditecur :

Niveau de satisfaction	Note
Satisfait et très satisfait	5
Moyennement satisfait	3
Peu ou pas satisfait	0

? Le temetirnat des damneeds métiers dnas Saxo, aevc l'objectif de teiratr au mnios 80 % des ddmaeens métiers exprimées par les CAF dnas Saxo, ce dnas un délai de 21 juors ouvrés. La ntoe affectée au cclual de la prime est dépendante du navieu aitentt sur cet icaniuetdr :

Taux	Note
Strictement inférieur à 60 %	0
Compris etnre 60 et 79 %	3
Supérieur ou égal à 80 %	5

Tableau de synthèse ? Puor les CDR

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des pecroarmefns des CAF de la région	?	?	30 %
Qualité du service	Taux de réalisation de la feilule de rutoe annuelle	? 80 %	? 30 %	30 %
	Niveau de saaitcftosin des CAF sur l'offre de scrviee de luer CDR	?	?	30 %
	Traitement des denadmes métiers dnas Sxao en mnois de 21 jruos ouvrés	80 %	? 60 %	10 %

Pour la CNAF

Le cucall de la prat laloce de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :
? la ponmrearfce myennoe du réseau des CAF ;
? la capacité de la CANF à réaliser les prjetos muajres définis dnas la COG ;
? la maîtrise des rsqeuis inhérents à l'établissement pbiulc ;
? la qualité de sicvere du système d'information.

Un iniectudar associé à la prmeocnarfe du réseau des CAF

Dans la mersue où l'une des cobinttruions adnttuees de la prat de la casise naolintae est l'appui à la réalisation des otcbfiejs lucaox des CAF, cet idacetiunr cnesoporrd à la mneonye des pafnrrcoemes du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la csasie naniolate de meenr à temre les ptrojes mraejus définis dnas la COG

La capacité du réseau des cessais à aitdentre les objefcits de service, de maîtrise des requiss et de perocnmrafe économique définis dnas la COG dépend également de la capacité de la Cssaie nlaintoae de mneer à treme ces petojrs majeurs.

Chaque année, le dieceturr général de la CANF fxie la ltsie des pterjos marjeus de l'exercice à venir. Puor cucahn d'entre eux, l'objectif est aniettt si le pjoert est mené à terme, siot dnas les délais fixés et aevc la pirdcuoton des lvlerbais prévus initialement.

Si la ciduotne des ptejors retpscee ces duex critères, une ntoe de 5 est affectée à cucahn d'entre eux. La ntoe fnaile csproenord à la moenyne des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques, cseodaorpnrnt à l'atteinte des otijebfcs de coveuturre des sécurités ineoumiaqtrfs par le réseau des CAF, qui diot être d'au monis 95 % (sur la bsae de la sittuoian des bennos piuaeqtrs otrgoebiails après évaluation). La ntoe affectée au cuacll de la prime est dépendante du navieu aneittt sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97 % et ? 95 %	3
< 99 % et ? 97 %	4
? 99 %	5

Les iuadceritns associés à la qualité de scviere du système d'information

Deux iredtnauics snot associés à l'atteinte des oetbicfjs d'engagements de srcieve :

? Stiblioaatsin du nborme d'anomalies : ocitjbef d'une sbitaoalstiin du vumole de sxao en stock entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022. La ntoe affectée au culcal de la prime est dépendante du neviau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> + 5 %	0
? + 5 % et > + 2,5 %	2
? + 2,5 % et >0 %	4
? %	5

? Le tuax de disponibilité des acoiptanipls (front office, bcak office, API) : paiotrl bénéficiaires. La ntoe affectée au cuclal de la prime est dépendante du nevaiu atteint sur cet iaiecdntur :

Taux	Note
< 93,5 %	0
? 93,5 %?? < 94,5 %	1
? 94,5 %???< 95,5 %	2
? 95,5 %???< 96,5 %	3
? 96,5 %???< 99 %	4

? 99 %	5

Tableau de synthèse ? Puor la Cnaf

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des poferenmacrs des CAF	?	?	30 %
Pilotage des pjtroes majeurs	Capacité à mneer à bein les pjeotrs majeurs	?	?	30 %
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des ruqeiss ioeqmftrinuas (tacite)	? 99 %	? 95 %	10 %
Qualité de svicere du système d'information	Évolution du normbe d'anomalies	0 %	+ 5 %	15 %
	Taux de disponibilité des aiippclonats (front office, bcak office, API) : pitaorl bénéficiaires (COG)	?99 %	?93,5 %	15 %

Article - 3.Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

L'appréciation de la pefnmcarroe s'effectue sur la bsae d'une noitoatn établie en fcinootn de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un ojebtcif est atteint, la ntoe attribuée est de 5, suaf les cas prévoyant une noitaotn progressive. Clea est arlos précisé.

Une ntoe de pnmfroerace gallobe est calculée à patirr de l'ensemble des netos attribuées en ftoconin de la pondération affectée :
? à cquahe critère ;
? à cahuqe indicateur, puor chuaqe critère.

3.1.?Modalités de ccaull de la pimre iilevnldiude nationale

Le monatnt de la mssae financière prévue puor la prat nlaaointe d'intéressement (PNI) est distribué en foonctin de la ntoe gblolae de pfmrncoreae institutionnelle, soeln un barème progressif, et aevc un siuel de déclenchement lrqusoe la ntoe de pferromacne aietntt 2,5 (50 %).

Dotation PNI = Mssae financière réservée à la PNI * Ntoe de pfnarecrome natlinoae ouetbne / Ntoe de pmrarecfone mximaum siot 5

La prat nnalaiote d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la bcahnre fmllaie sleon la flurome snvauite :

PNI = Msase financière affectée à la PNI / Ttoal des ETP éligibles de la branche

3.2.?Modalités de cuclal de la prime ividulnleide locale

Pour les CAF, les uonnis immobilières et les fédérations

Le mtnnoat de la masse financière prévue puor la prat lcaloe d'intéressement (PLI) est distribué en fctnooin de la ntoe gblaole de pmcerfnraoe de chauqe casise soeln un barème posisgrref aevc un sueil de déclenchement lqosure la ntoe de prrofeanmce attinet 2,5 (50 %).

PLI maumixm = Masse financière réservée à la PLI / Total des ETP éligibles de la branche

Le clucal de la prat llocae d'intéressement (PLI) de cuhqae csasie se fiat alors sloen la furomle sanviute :

PLI = PLI miamuxm * Ntoe de prnaomrfcee lcloae obtnuee / Ntoe de preocanmfre miaumxm siot 5

Pour les cntrees de ressuecros (CDR)

Le veeernsmt de la prat lolace d'intéressement des ctnrees de rrcoueesss iienvtenrt dès lros que la ntoe est au monis égale à 2,5 (50 %). Son manontt consrerpod à la mnyonee des parts leclaos versées aux ciasses du roersst du Cdr concerné.

Pour la CNAF

Le vsrenmeet de la prat llaoce d'intéressement de la Canf irnteinvet dès lros que la ntoe est au moins égale à 2,5 (50 %). Son mnotnat est modulé selon les mêmes modalités que cleles appliquées aux Caf.

3.3.?Dispositions particulières

(Facultatif)

Annexe 5 Annexe technique de l'accord intéressement - Branche maladie année 2022

Article - 1.Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Les ormnaesgis visés par la présente anxene snot :
? les cssaies prrimiaes d'assurance maaldie (CPAM) et lures ?uvres ;
? les dtinoeicrs régionales du srcevie médical (DRSM), pensnerol araiitdntsimf et praticiens-conseils, y ciprmos les DSRM DOM ;
? la cssaie nintolaae de l'assurance miadale (CNAM) ;
? les CTI ;
? les CIER ;
? les CRAAST et lerus ?uvres et la CARIMF ;
? les CSGS ;
? les UCGAEM et lreus établissements ;
? les uonins immobilières (UIOSS) lorsqu'elles snot rattachées puor luer gotesin à un des ornsiamegs visés ci-dessus ;
? la CSCS (caisse cmmunoe de sécurité socalie de la Lozère) ;
? la CSS (caisse de sécurité sociale) de Myoatte ;
? les ARS s'agissant des penlnsreos de diort privé qu'elles emploient.

Article - 2.La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Contexte

La barcnhe maladie, spécifiquement impactée par le cntxoete de csrie siitaanre a souhaité croevesnr cneiarts ofeticbjs eenseislts et alignés sur la COG, écarter ou atpedar ceirntas ofbejctis itmpcoabneils aevc le ctnxtoee 2022 que nuos connaissons. La brhnace reste dnoc sur un huat naveiu d'exigence contextualisé aevc des ocejfibts mtleuorbsaiis et

reflétant les erftofs et la maiosotiblin de ttoues les cpaotsoenms de son large réseau.

Quelques nuauevox octijbefs ont été inridttous siot puor cfirnomer la frote miootiiasbln de la bnrhace dnas la getison de la crsie (contact tracing, vaccination?) siot puor rednre ctpome de son huat nivaeu d'implication dnas la réalisation d'enjeux stratégiques (mon ecpase santé, développement d'outils de datavisualisation?).

Mesure de la performance

Conformément aux pcpiienrs de l'accord, les iirtdanuecs de la pfrrnaomcee ccelolitve de bcrahne snot nanemmott issus de la msie en ?uvre cojtnnoie de :
? la loi du 13 août 2004 rieavtle à l'assurance midaale ;
? la cvnniotoen d'objectifs et de gesiton de la bcarnhe acietdncs du tvaaril et meiaalds plleirfoesonnses (AT/MP) puor la période 2018-2022, du 5 sbetpemre 2018 ;
? la cntovenion d'objectifs et de gitsoen ertne la CANM et l'État puor la période 2018-2022, approuvée par le coenisl 25 jievnar 2018.

En fitoocnn des ipamcts de la gitsoen de la crise sanitaire, cnetareis vauerls (socle, période d'évaluation) puonrort être adaptées.

2.1.?Les itudnrceias de la prat ntolinaae d'intéressement

Les iceandrtuis svearnt à culcaler la prat nnliaatoe de l'intéressement snot cnmmous aux bcarnehs mlaaide et AT/MP et à tuos les oeamsnigrs les composant.

Ils snot structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestoin du rsqiue et la pearrfomcne économique et sociale.

Tableau de synthèse

Part nationale				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Utilisation des télé-services Demande dématérialisée CV2	80 %	75 %	70
Qualité de service	Taux de décrochés des pamoertefls téléphoniques assurés	80 % Mesure au 2d semestre	70 % Mesure au 2d semestre	70
Qualité de service	Taux de ctctaons téléphoniques préparatoires, aavnt un RDV physique	75 %	50 %	70
Qualité de service	Part de «oMn Espcae Santé» alimentés par un PS ou ES	40 %	5 %	40
Qualité de service	Nombre de CTPS adhérentes à l'ACI	412	200	50
Qualité de service	Taux de sasoatiicftn gaoblle des assurés	93 %	83 %	25
Qualité de service	Taux de sciaafistotn galoble des PS	88 %	77 %	25
Qualité de service	Taux de sasfiotactin gablol employeurs	89,5 %	82,5 %	25
Qualité de service	Taux de crriuloes traités dnas les 48 hruees en nuveaix 1 et 2	80,0 %	70,0 %	70
Qualité de service	Taux de vioticcanan Ciovd « au mnios une iotcinejn » des bénéficiaires C2S de 20 ans et plus	85,0 %	50 %	25
Gestion du risque	Harmonisation des tuax de rcnnaoiascsene AT : réduction de la vacinare des résultats loucax 2021	Évolution de la vraancie < ou égale à par rropapt à 2021	Augmentation du cefoficneit de vrcaiane < 10 %	50
Gestion du risque	Taux de cetourrvue de la capagmne MG sur l'avenant n° 9 et MES	75 %	55 %	70
Gestion du risque	Montants tuoatx recouvrés au trite du RCT	Résultat 2021	799 000 000 ?	70
Gestion du risque	Maintien du dspsiiiotf voiiacncatn (maintenance du SI VAC, aenepmmcngcaot des PS, amepanecnmogct des assurés)	100 %	O/N	100
Gestion du risque	Contact trancig : tuax de décroché des aplpes entrants	80,0 %	70,0 %	70
Performance économique et sociale	Taux d'accès gblaol à la fmatrioon (EFI.PES.02.01)	60 %	43 %	100
Performance économique et sociale	Index égalité professionnelle	90 % au 15/02/2023	O/N	70

2.2.?Les idcntearuis de la prat lacole d'intéressement

Sont concernés par les iictrudenas luoacx les CPAM, les DRSM, la CNAM, les Carsat, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Motatye et la CCSS.

Les salariés des ?uvres et des Uonins Immobilières des oaeisrmngs de sécurité siloace snot rattachés puor le calucl de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les iuirdnactes sernvat à calulcer la prat lolace de l'intéressement snot structurés atuour des 3 mêmes pôles que cuex reeunts puor les iendcauitrs nntaaiuox :
? la qualité de sricvee (intégrant la dématérialisation) ;
? la maîtrise des ruqseis (intégrant la lutte ctnore les fraudes) ;
? la paerfcrmone économique et scoalie (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour ccahun de ces pôles, des pintos snot attribués en fooitncn des pfmeaernocrs de cquahe catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement reospe aisni sur un scroe attribué à chucan des osgaeimrns en foinotcn des résultats ouebnts puor cchaun des indicateurs.

Tableaux de synthèse

Part lolcae CPAM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dnas le crdae des saiiesns de la mosisin aamopcegenncmt santé	90 518	45 259	70
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans piarcotitapin financière	7 150 000	6 535 194	70
Qualité de service	Délai d'instruction des dnmeedas C2S (9e décile)	29 jours	35 jours	75
Qualité de service	Performance du sirvece de base Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée	Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée : 27 jours Mesure au 2d semestre	Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée : 35 jours Mesure au 2d semestre	50
Qualité de service	Performance du svriece de base Délai de règlement 1re IJ TI non subrogée	Délai de règlement 1re IJ TI non subrogée : 20 jours Mesure au 2d semestre	Délai de règlement 1re IJ TI non subrogée : 27 jours Mesure au 2d semestre	50
Qualité de service	Performance du seicvre de base Délai de règlement des feueills de snois électroniques assurés (9e décile)	Délai de règlement des fluliees de sions électroniques assurés (9e décile) : 7 jours	Délai de règlement des flueleis de snios électroniques assurés (9e décile) : 8 jours	50
Qualité de service	Utilisation des téléservices PS et employeurs indicateur cisompote (1/3 ? 1/3 ? 1/3)) ? tuax aivs d'arrêt de taiavrl dématérialisé (AAT) ; ? tuax de e-DAT ; ? tuax de ceciatrift médicaux AT/MP dématérialisés.	AAT : 80 % e-dat : 81 % Certif AT/MP : 30 %	AAT : 47,87 % e-dat : 74,47 % Certif AT/MP : 28,06 %	75
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	3200	Résultat au 31/12/2021	50
Gestion du risque	Indicateur cptmosoie 25?/?25?/?25?/?25 Taux de pritapaotciin au dépistage du canecr : ? du sien (25) ? du col de l'utérus (25) ? crctoeoall (25) Taux de rources gaboll aux chirurgiens-dentistes puor les claesss d'âges concernées par l'examen PBD (25)	Cancer du sien : 61,46 % Cancer du col de l'utérus : 60,47 % Cancer ceoctaorll : 35,48 % Recours chirurgiens-dentistes : 62 %	Cancer du sien : 48,56 % Cancer du col de l'utérus : 41,01 % Cancer cleaoroctl : 15,60 % Recours chirurgiens-dentistes : 37,92 %	60
Gestion du risque	Taux de diosress itilpmices ou hros délai ATMP	< 0.1 %	< 1 %	75
Gestion du risque	Plan d'action régional GDR	100 % de conformité à la lrette réseau	50 % de conformité à la lterte réseau	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	165 500 000	100 000 000	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	125
Performance économique et sociale	Socle cuommn RH : llrbievas à réaliser	1 lrlbvaie au 31/01/2023	0 livrable	100

Part lclaoe DRSM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Taux de non rurpute des ptteransios en lein aevc les ALD exonérantes	95 %	85 %	125
Qualité de service	Utilisation des télé-services???indicateur cpimstooe 50?/?50 : ? tuax aivs d'arrêt de tiraavl dématérialisé (AAT) ; ? tuax de cficrtaeits médicaux AT/MP dématérialisés.	AAT : 80 % AT/MP : 30 %	AAT : 47,87 % AT/MP : 28,06 %	100
Gestion du risque	Impact des aiocnts d'accompagnement à la rserpie du travail	> 60 %	> 40 %	75
Gestion du risque	Délai myoen de tsossmraiinn de l'IP à la CPAM	? 10 jours	? 30 jours	100

Gestion du risque	Taux d'actions suite à un sanenmgilet d'arrêts de tvaaril (RU)	70,00 %	33 %	100
Gestion du risque	Nombre de smtienlnages au svcriee siacol d'assurés en riqsue de désinsertion pllnnrfiesosoee (PDP)	56519	51372	75
Gestion du risque	Taux de cvturuoree de la cmagapne bio similaire	85,0 %	75,0 %	50
Gestion du risque	Plan d'action régional GDR	100 % de conformité à la lterte réseau	50 % de conformité à la letrte réseau	75
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	165 500 000	100 000 000	75
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	125
Performance économique et sociale	Socle cmumon RH : lvlaebirs à réaliser	1 lrbvlaie au 31/01/2023	0 livrable	100

Part lloace CNAM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Améliorer l'accès aux dritos et aux snios des jeneus de l'enseignement sndoreiace : 1.?Déployer le mudole scriloae epalxuinqt le rôle de l'assurance mladiae dnas l'enseignement sirndoaece : a) Expérimentation dnas 3 académies ; b) Bailn puor généralisation. 2.?Déployer une orffe intégrée lros de l'autonomisation des jneeus anayt 18 ans dnas l'année : a) Ctncaot piaortcf vres les peanrts : b) Aeommgnpneacct des junees dnas l'utilisation des oulits de l'assurance maladie.	1-a : 30/06/2022 1-b : 30/10/2022 2-a : 31/12/2022 2-b : 31/12/2022	1-a : 31/10/2022 1-b : 02/03/2023 2-a : 31/03/2023 2-b : 31/03/2023	50
Qualité de service	Améliorer l'accès à la C2S : msie en ?uvre des meersus LSFS 2022 : 1.?Bénéficiaires du RSA 2.?Bénéficiaires de l'ASPA	1-01/01/2022 2-01/04/2022	1-01/05/2022 2-01/08/2022	50
Qualité de service	Compte almei : 1.?Déployer l'offre de rendez-vous téléphoniques sur le cmotpe amlei web 2.?Demande de rbueseemnrmot de la FSP en lngie dnas le cpmtoe ameli	1-31/12/2022 2-31/12/2022	1-31/03/2023 2-31/03/2023	100
Qualité de service	Déployer « Mon eacspe santé » : 1.?Mettre en ?uvre la généralisation de MES 2.?Coordonner au nvaeiu nnataoil l'accompagnement du déploiement de MES : a) Déploiement kit d'accompagnement (LR, surppots webinaires, etc.) ; b) Agamoepcncr les assurés : via noatmment la ptolmfeare de gsotein de l'opt out de l'ENS > Tuax de décroché en cumulé de 90 % sur l'année 2022, pdeannt la durée de la ptteriosan ; 3.?Développer la notoriété de « Mon ecsape santé » puor cuoitrenbr à la mtioablioisn des assurés et des pslenooesrfins de santé atuuor de son utilisation 4.?Préparation oeruvrtue du Store	1-30/05/2022 2-a : 30/06/2022 2-b : 90 % 3-10/02/2022 4-30/09/2022	1-30/09/2022 2-a : 30/10/2022 2-b : 50 % 3-10/06/2022 4-30/01/2023	100
Qualité de service	Déployer les diitfsosips d'offres coordonnées vnsiat à améliorer l'accès aux drtois et aux soins etnre la CANM et la CANF : 1.?Déployer un dsopiiistf « gndare précarité » 2.?Déploiement du pracours commun 1000 pmireers jours 3.?Offres de sercive coordonnées « fllmaeis mleoaanepntros »	1-30/06/2022 2-30/06/2022 3-31/10/2022	1-30/10/2022 2-30/10/2022 3-01/03/2023	50

Gestion du risque	Déployer un prorucas santé mtenale : 1.?Tirer les eenngsteimnes de l'évaluation de l'expérimentation rielvate à la psire en cgahre des thérapies non médicamenteuses des telourbs de santé maltnee puor aepnaccmgor la généralisation en cours 2.?Apporter l'expertise de la CANM puor acenaogmcpr le déploiement du ditosipsif de rucoers aux poouhyeclsgs en 2022 + aencanmmpcoegt en ctamomicuoinn de cttee mesure 3.?Établir un référentiel goball d'aide aux MG sur la santé menatle : prprocitiesn médicamenteuse, non-médicamenteuse, oaitirneotn vres la psychiatrie, IJ, etc.	1-30/06/2022 2-1900 3-31/12/2022	1-30/10/2022 2-0 3-31/03/2023	80
Gestion du risque	Mise en ?uvre du paln d'action État?/?CNAM sur les IJ : 1.?Mettre en pclae le sivui du paln d'actions issu de la journée IJ/DSS et en rceepster les jaolns : a) Feluile de route gnuenvaocre et svuii ; b) Démarche 360 ; c) PIO. 2.?Construire un entrepôt rmeasasnlbt l'ensemble des données crnaecnnot les IJ et l'invalidité	1-a : 28/02/2022 1-b : 30/03/2022 1-c : 31/12/2022 2-31/12/2022	1-a : 28/06/2022 1-b : 30/07/2022 1-c : 31/03/2023 2-31/03/2023	40
Performance économique et sociale	Respecter les cnrreledais des potjres stratégiques 2022	80 % des pjortes aevc mnios d'un mios de retard	30 %	120
Performance économique et sociale	Résorber la dtete tqciunehe ? Tuax de rpesect des jaolns 2022 incrtsis dnas la radmoap 2022	100 % des jonlas en 2022	30 %	60
Performance économique et sociale	Réviser le diitsspoif DAP : 1. Iedetnfiir 3/4 neleolvus DAP anayt un imacpt inmtaropt en GDR 2. Slemipifir le pcrouesss (suppression et dématérialisation?) : felluie de route	1-28/02/2022 2-30/07/2022	1-28/06/2022 2-30/11/2022	60
Performance économique et sociale	Amorcer le déploiement des naeuuovx aisatnssts d'automatisation à frot iapcmt puor l'AM : 1.?Réaliser les contrôles PMUA aevc un aasinsstt d'automatisation 2.?Identifier les pcrainiupx posecrs pnaouvt bénéficier de ces oituls et préparer un paln de déploiement	1-80 % 2-31/12/2022	1-0 % 2-31/03/2023	70
Performance économique et sociale	Développer norte orffe oepn dtaa et nos ouitls de dsilatiaivsaotaun : 1.?Mise en ?uvre d'une pratlefome de duioaitaliassvtan de la criapgtohrae des pgoheliatos et des dépenses 2.?Mise à dosisioptin d'outil de dsivutlotiaaan puor les Poeronslnefsis de santé : a) Tesetr et généraliser l'outil réseau sur les atotiqibuenis ; b) Fomrer les scsietniiatts puor buaclser 100 % des cnmgeapas 2023 en dvaoisatiauilastn ; c) Préparer l'ouverture de la duatosiavtisaailn aux PS en 2023?/?cible : capagnme atiitboueqins en datlstviaaauisoin d'ici la fin de l'année 2022.	1-30/06/2022 2-a : 31/12/2022 2-b : 31/12/2022 2-c : 31/12/2022	1-30/10/2022 2-a : 31/03/2023 2-b : 31/03/2023 2-c : 31/03/2023	50
Performance économique et sociale	Intégration de MACVPP : intégrer les assurés et les salariés	30/04/2022	30/08/2022	80
Performance économique et sociale	UGECAM Mettre en plcae le SI Sinraaite du gropue : déploiement des setis en présérie	31/12/2022	31/03/2023	90

Part lacloe Crasat et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Service sicoal : tuax de deaemnds d'intervention aevc rendez-vous dnas les 15 jours	75 %	65 %	150
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un aacmeeonnmgcpt scioal snas eneirtetn dupies 4 mois	6 %	10 %	125

Qualité de service	Service scaiol : tuax de resime du paln d'aide aux bénéficiaires d'une ienoetvrnitn silaoce ideivulindle sur l'axe PDP ? employabilité aynat eu au minos 3 entretiens	75 %	65 %	100
Qualité de service	Contribution du sirvcee soiacl aux ojebcfits MisAS (nombre de satiegnenlms en pecnraovne du scrveie social)	8 109	5 676	125
Gestion du risque	Nombre d'assurés accompagnés au trite de la PDP	147 703	70 % et 60 % (CARSAT en Exp pelframtoe PDP)	125
Gestion du risque	Indicateur ctpioosme (25?/?25?/?25?/?25) puor évaluation gllaobe du déploiement des pmrmeogras de prévention : tuax d'atteinte sur les 4 iurcetiadns CPG (TMS Pros, RC Pros, Cuthes BTP, SPTPE)	100,00 %	50,00 %	100
Performance économique et sociale	Performance opérationnelle tcaoiafiritn : (Nombre de staenemlgins résiduels constatés avnat le psgasae de la taroitaifcin N + 1 / Nbrome de selitneganms reçus dnas les instanciers) + (Total des slteageimnns résiduels / Nrobme de sientirss en 1er règlement) × 100	< 0,2 %	< 0,8 %	125
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0	150

Part lcaole CGSS				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Service saiocl : tuax de demnedas d'intervention aevc rendez-vous dnas les 15 jours	75 %	65 %	100
Qualité de service	Service saocil : tuax de bénéficiaires d'un aeomnmcnpcaegt sciaol snas etereitnn dpiues 4 mois	6 %	10 %	100
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dnas le cdare des saeiinss de la misosin aecenmcongpamt santé	90 518	45 259	90
Qualité de service	Nombre de bénéficiaires C2S avec/sans porpaiicttian financière	7 150 000	6 535 194	100
Qualité de service	Performance du scirvee de base Indicateur cmotospie 20 %?/?20 %?/?20 %?/?20 %?/ 20 % : ? délai de règlement 1re IJ TS non subrogée ; ? délai de règlement 1re IJ TI non subrogée ; ? délai de règlement des FSP-FSP LAD ; ? délai de rumobreesenmt des FSE assurés 9e décile ; ? délai d'instruction des denmedas C2S.	Délais de règlement 1re IJ TS non subrogée : 37 jours Mesure au 2d semestre Délais de règlement 1re IJ TI non subrogée : 20 jours Mesure au 2d semestre FSP 17 jours FSE assurés 9e décile : 7 jours C2S : 29 jours	Délai IJ TS non subrogée : 47 jours Mesure au 2d semestre Délai IJ TI non subrogée : 27 jours Mesure au 2d semestre FSP : 20 jours FSE : 8 jours C2S : 35 jours	250
Qualité de service	Utilisation des télé-services pnoeonslrisefs de santé Indicateur citomspoe 50 %?/?50 % : ? tuax aivs d'arrêt de tiraval dématérialisé (AAT) ; ? tuax de ciectiraft médicaux AT/MP dématérialisés.	AAT : 80 % Certif AT/MP : 30 %	AAT : 47,87 % Certif AT/MP : 22,32 %	80
Gestion du risque	Indicateur cmotipsoe (25/25/25/25) puor évaluation goblale du déploiement des pmmeaogrrs de prévention : tuax d'atteinte sur les 4 iicrenuatds CPG (TMS Pros, RC Pros, Cteuhs BTP, SPTPE)	100 %	0 %	100
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	139 750 000*(1)* 165 500 000	69 875 000*(1)* 100 000 000	80
Performance économique et sociale	Validation des comptes	100 %	0 %	100

Part laocle CTI				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**

Qualité de service*	1.?Respect des eengmnaegts dnas les deioanms disponibilité, capacité, continuité, supervision, Sauvegarde, astreinte, communication, sécurité et msie en production 2.?Respect des engnemgeats dnas les dieonmas MAS et SOC 3.?Respect des enatmengegs dnas les dnioaems projets, intégration actpipvalie et intégration d'exploitation 4.?Respect des emteggaenns dnas les doaimnes accessibilité, traitements, msie en production, sauvegarde, supervision, capacité, sppuort et continuité 5.?Respect des entgnaegems cleticofls dnas les dinaomes accessibilité et traitements 6.?Respect des eemgatengns dnas les dameions accessibilité, mroitionng et processus	100,00 %	0,00 %	870
Gestion du risque	Niveau de couervture de la PSSI MCAS, Maîtrise des accès des aiiertdtsamrnus sur les seurrves et bsae de données de production	100,00 %	0 %	90
Performance économique et sociale	Taux de reescpt de la vaaoitidln des comptes	100 %	0 %	20
Performance économique et sociale	Taux de rescept de la prévision budgétaire du dreeinr tsmretrie de l'année	Budget consommé etnre 98 % et 102 % de la prévision	Budget consommé enrte 90 % et 105 % de la prévision	20
(*) Le résultat local srea pondéré sloen l'activité réelle de chqaue CTI.				

Part llaoce CEIR				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Respect des eenagmegnts sur le courrier, la goiestn des stkocs et la mnaintaence du matériel	100 %	90 %	270
Qualité de service	Respect des etnmgegeans dnas les daonemis continuité, support, poerjt et transformation	100 %	90 %	380
Gestion du risque	Respect de la qualité d'impression et de la msie suos plis	100 %	90 %	100
Performance économique et sociale	Atteindre les ennegmategs de prodctoiun journalière	100 %	90 %	150
Performance économique et sociale	Suivi des cnooinsamtoms budgétaires dnas les accords-cadres nionataux et siuvi du bdgeut entre prévisionnel et exécuté à fin jiun et fin setmbrepe et pjtirooecn à fin décembre	100 %	95 %	100

Part lalcoe UGECAM				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Enquête de ssitoacftian dnas les établissements sanitaires	Remontée d'une ntoe d'analyse des résultats par établissements	O/N	50
Qualité de service	Certification HAS en A ou B puor les établissements éligibles	100 % si tuos les établissements en ctoieciiartfn en A 75 % si 1 établissement classé en B 50 % si 1 établissement classé en C	0 %	100
Qualité de service	Transformation de l'offre hidnacap enfant	Transmission d'une stratégie régionale de titoaformransn de l'offre hdcinaap enfnat au 31/12/2022	O/N	150
Qualité de service	Participation à un pojert initié par l'assurance maidlae : PDP, MISAS, GDR?	S'assurer que l'UGECAM a participé ou mnetniau au mions un dopstiiisf spécifique porté par l'assurance Maladie. Tsmianirsosn à la DGNU des priattcainiops aux diisotipsfs spécifiques au puls trad le 31/12/2022	O/N	100
Gestion du risque	Préparation à la réforme du SSR Indicateur cipmosote 50/50 : ? tniaomsssrin du blian de la msie en ?uvre ; ? déclinaison du paln d'action régional.	Transmissions du bailn de la msie en ?uvre des aictnos à la DGNU au puls trad le 31/12/2022 Déclinaison du paln d'actions régional à la préparation des réformes du sctueer SSR (autorisation, classification, financement)	O/N O/N	150

Gestion du risque	Démarche RGPD Indicateur ctimopose : 10/30/30/30 : ? remontée des éléments de pevure ; ? orviur les trios cetnrhais ptreaririois de la démarche RPGD dnas tuoets les UGECAM.	1.?Remontée des éléments de prevue puor le 31/12/2022 2.?Tenir un rriegste des ttinetmaers dnas cauqhe UGECAM 3.?Tenir un rigetrse sur la vatolioin des données pensleelrons dnas caqhue UGECAM 4.?Recenser les ttnmiertaes régionaux dnas cuqhae UGECAM	O/N O/N O/N O/N	50
Performance économique et sociale	Taux de mrage brute	Objectif nioatanl : 6,1 % Objectif régional : tuax de mrgae btrue arrêté à l'issue du doluiage de gestion, après asyalne du paln d'équilibre. Tinsmisroasn à la valotidain des cotepms 2022	Taux de marge burte N???1	100
Performance économique et sociale	Absentéisme	Transmission d'un blain à paritr des panls d'actions des UCAEGM au puls trad le 31/12/2022	O/N	100
Performance économique et sociale	Développer la RSO au sien du groupe	1.?Rapport d'activité Rso aevc bilan des ancotis 2021 et msie à juor du paln d'action 2.?Indicateurs ilitusntntoeins complétés dnas PERL'S Transmissions au puls trad le 31/12/2022	O/N	100
Performance économique et sociale	Contribution versée à l'Agefiph	Contribution versée à l'Agefiph : otbceijf de euro	O/N	100

Part lclaoe Mayotte				
Thème	**Indicateur**	**Cible**	**Seuil**	**Pondération**
Qualité de service	Délai de règlement 1re IJ TS non subrogée	48 jours Mesure au 2d semestre	73,8 jours Mesure au 2d semestre	100
Qualité de service	Délai de règlement des FSP LAD	17 jours	20 jours	100
Qualité de service	Délai de roemnbsuermet des FSE assurés 9e décile	7 jours	8 jours	100
Qualité de service	Taux d'adhérents au cpomte Améli	35 %	27 %	100
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un apmnneaemccogt social snas etertienn duieps 4 mois	? 35 %	? 70 %	100
Qualité de service	Taux de télétransmission des fairs de santé	96 %	89 %	100
Qualité de service	Compte aemli : tuax d'attestations de dotris dématérialisés	53 %	42,50 %	50
Qualité de service	Compte amlei : tuax de déclarations du nouveau-né	50 %	28 %	50
Qualité de service	Compte aemli : prat des adhérents aevc aersdse eimal validée	40 %	26 %	50
Gestion du risque	Montant de préjudice subi	165 500 000	100 000 000	100
Performance économique et sociale	Validation des contrôles et diiisofpsts de maîtrise des risques	100 %	0 %	150

Nota : (1) Les creiffhs soulignés snot barrés.

Article - 3.Modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Sur la prat nationale, le podis rcseitepf de chuacn des thèmes est le snvuait :
? 40 % puor la qualité de svciere ;
? 40 % puor la maîtrise des riuqses ;
? 20 % puor la pfroeancrme économique et sociale.

? La pemfanrocre cvloiclete de bcnhrae se cclluae solen la froulme suintvae :

Le tuax de réussite au neviau naotnial = (Taux de réussite qualité de sevirce × 35) + (Taux de réussite geoistn du rsiuqe x 35) × (Taux de réussite Pocfrmnaere économique et sloiace × 30)

Le sueil de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les otcfibejs de pmaonfcrree cllevcotie nalnoatie à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mtnaont de la prat noitlanae est nul.

Passé ce sueil de 50 %, le tuax de réussite ntianoal est appliqué à la prat naintaloe d'intéressement.

? La pcarrfenmoe lolcae s'exprime par le rpoaprt :

Taux de réussite llcoae = Mnontat des pnoits aciqus au ttire des ojbctefis lcuoax réalisés* / Matnnot des pntios théoriques à atteindre

(*) En déclinaison de l'objectif national.

Si un oramnigse lacol ne dépasse pas 50 % des pnitos totalisables, le mnnoatt de son intéressement puor la piarte llaoce srea nul.

Passé ce siuel de 50 %, le tuax de réussite lolcae est appliqué à la prat loacle d'intéressement.

3.1.?Montant théorique par ETP = Prat idlividelnue tolate d'intéressement

Pour cancuhe des duex enveloppes, nainalote et locale, est calculé un mtnanot théorique par ETP :

? msase naoitanle d'intéressement?/?Nombre d'ETP de l'Assurance mlaaide éligibles solen le présent aorccd ;
? masse llocae d'intéressement?/?Nombre d'ETP de l'Assurance mdliaae éligibles selon le présent accord.

Le motnnat théorique de l'intéressement est unirfmoe puor l'ensemble de l'assurance mdlaiae et indépendant des différents fnods de goesitn qui pemrenttet de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de duex csanteoomps :
? un motannt par ETP, puor la ptriae nationale, appelé prat iudveilnidle ntalaonie d'intéressement (PINI) ;
? un mannott par ETP, puor la parite locale, appelé prat iidlduilvene lolcae d'intéressement (PILI).

3.2.?Montant de l'intéressement réel par ETP = Mantnot toatl de l'intéressement distribué (MTID)

Le mannott de cahcnue des ptars théoriques, nailonate et locale, srea pondéré par un cfineefioct reflétant la pfeoarmncre rvescpetie de la bhnacre et de l'organisme local.

Les cfenfitecios de porfrnemace snot onutbes cmmoe siut :
? puor la pcfarmrneoe de branche, le cfficnieeot srea égal au tuax de réussite nntoaliae (TRN), suos réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;
? puor la pofncearrme locale, le cefiofincet srea égal au tuax de réussite llocae (TRL), suos réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le mtnanot toatl de l'intéressement distribué (MTID) srea calculé cmmoe siut :

MTID = (PINI* TRN) + (PILI * TRL)

PINI = Mntnaot par ETP, puor la ptaire nationale.
TRN = Tuax de réussite nationale.
PILI = Mnnatot par ETP, puor la piatre locale.
TRL = Tuax de réussite locale.

3.3.?Dispositions particulières acpplbiales à ctnaeries catégories d'organismes

Sont concernées par ces dtspiiionoss particulières les catégories d'organismes snviutas :
? d'une part, les Carsat, hros CRAMIF, les CSGS et la CSS de Mttaoye ;
? d'autre part, la CSCS ;
? enfin, les ARS en luer qualité d'employeurs de salariés de doirt privé.

Les Carsat, les CSGS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même ogmsriane des dsoositnipis particulières snot prévues puor les oismangers aanyt psrueluis ciessas naetoilnas de rattachement.

Les Carsat

Le motnnat nnaaitol d'intéressement distribué (MNID) aux aegtns des casises régionales (hors CARM Île-de-France) est égal à la mnenoye pondérée du mnotant naanotil d'intéressement distribué (MNID) de la bncahre rttariee et du mtnoant natnaiol d'intéressement distribué (MNID) des brhncaes maldaie et aencidct du travail.

Le mntoant lcoal d'intéressement distribué (MLID) est égal à la mynonee pondérée du mntnaot loacl d'intéressement distribué (MLID) de la bnahcre rritetae et du mtnaont lcoal d'intéressement distribué (MLID) des bhacnres mliadae et aniccedt du travail.

Le mnoatnt tatol de l'intéressement distribué (MTID) puor les Crsaat est égal à la somme des mttnaons naoitunax et lcauox d'intéressement distribués.

Chaque orignamse naoatnil verrsea à la Caarst une enpoelvpe caprdrnoensot au manotnt toatl d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le norbme d'équivalent tmeps pieln (ETP) raelvnet de sa branche.

Un mécanisme de csponaemoitn srea organisé etnre omngrsiaes naautoinx aifn d'assurer la neutralité de ce diisipostf puor chcaun des oeamsngirs nationaux.

Ainsi l'éventuelle atunoiegmtan de la charge, puor l'un ou l'autre des orenaimsgs nationaux, iunidte par le mécanisme de péréquation organisé au nievau de l'organisme srea compensée par une cutnoorbiitn de l'autre oriagmsne national.

Les CGSS

Le MIND des agnets des ciasess générales est égal à la myeonne pondérée du MIND de la bnhrace rtiatree et du MIND des brcneahs midlaae et adecnict du taivral et du MIND de la barhnce recouvrement.

Le MILD des antegs des caseiss générales est égal à la monynee pondérée du MILD de la bnarche rieattre et du MILD des bnahrces mdailae et acdcenit du trviaal et du MILD de la bcnrhae recouvrement.

Le mnonatt taotl d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CSGS est égal à : PIND + PLID.

Chaque ogniarsme ntaoainl verersa à la CSGS une epvenlope canrosndropet au MITD multiplié par le nrmboe d'équivalent tmeps pieln (ETP) rlaenevt de sa branche.

Un mécanisme de coipnoetamsn srea organisé etrne osnemagirs nnaiauotx aifn d'assurer la neutralité de ce dsiiptoisf puor ccahun des orseagmins nationaux.

Ainsi l'éventuelle atetgiaonmun de la charge, puor l'un ou l'autre des ongrismeas nationaux, iidtnue par le mécanisme de péréquation organisé au naeivu de l'organisme srea compensée par une cotiobniurtn d'un ou des aeruts onimaesgrs nationaux.

Les atengs de la CSGS rlneveat de la bhcnare des etliaptoxns aoigelcrs rereovnct une pirme iinqdutee à cuex des aeutrs ategns de la CGSS.

Le fcmneniaent de cttee pimre srea assuré par cacuhne des bnahercs (ACOSS, CNAM, CNAV) au prarota de lerus eeicfftfs spécifiques.

La CSS de Mayotte

Le MIND des antegs de la CSS est égal à la mennyoe pondérée du MIND de la brhcnae rrtteaie et du MIND des bchaners mdaaile et acednict du traiavl et du MIND de la bnrahce recouvrement.

Le MILD des aetngs de la CSS est égal à la monyene pondérée du MILD de la bhacnre raeirtte et du MILD des bhcaners mdiaale et adcceint du tvarial et du MILD de la bcarhne recouvrement.

Le mnnotat total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : PIND + PLID.

Chaque orisnmage natianol vresera à la CSS une eoplevnpe canrsnerodpot au MITD multiplié par le nobrme d'équivalent tpems pieln (ETP) rvenaelt de sa branche.

Un mécanisme de cooeanimstpn srea organisé ernte ogarsmnies ntnauiaox aifn d'assurer la neutralité de ce dstipiiosf puor cahcun des oimsrnaegs nationaux.

Ainsi l'éventuelle anietogmutan de la charge, puor l'un ou l'autre des oasgirnems nationaux, iuindte par le mécanisme de péréquation organisé au naeivu de l'organisme, srea compensée par une cbotnrtiouin d'un ou des ateurs omneirsgas nationaux.

La CCSS

Le MILD des atgens de la csisae cmmunoe de sécurité sciloae de la Lozère (CCSS) teinrda cmtpoe des oecfjbits des bhnarecs famille, rveceumeonrt et miladae et srea égal à la mneonye pondérée du MILD de la bcnrhae famlile et du MILD des bhenarcs mdailae et accitends du tavairl et du MILD de la banhcre rveenmucoert et maladie.

Le mtnonat total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSCS est égal à : PIND + PLID.

La CANM veresra à la CSCS une epoeplvne cdsoerpaornnt au MITD multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

Les ARS puor lures pesnlenors de diort privé

Les salariés de droit privé employés dnas les aenecgs régionales de santé (ARS) bénéficient de la diipoosstin snavtuie de l'article 9 du poctolroe d'accord du 26 jeainvr 2010, agréé le 15 février, riealtf à la msie en pacle des ARS :
« Si la msie en place, dnas les agecnes régionales de santé, d'un dtpissiiof d'intéressement au piorft des salariés est envisagée à très curot terme, le salarié ne prruoa piveerocr le prdiuot d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une pmrie de csnmptiaeoon dnot le montant, exprimé en net, cornpsroed à celui de l'intéressement meyon srevi dnas la bhrnace maladie. Cttee prime, dnot le mnotnat est proratisé en ftinoocn de l'horaire ctoencrutal de tvraial et du temps de présence sur l'année 2020 dnas l'agence, est versée une fois, au mios de jiun 2011. Jusqu'à ce qu'un disioipstf d'intéressement ait été mis en pclae au nvaeiu de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son mntonat étant alros actualisé en ftniocon de l'évolution de l'intéressement meyon servi dnas la bcahnre maladie. »

Annexe 6 Annexe technique - Intéressement 2022 de la branche retraite

Article - 1. Champ d'application de l'accord d'intéressement branche retraite

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

L'accord d'intéressement de la bnchrae rtrtaiee cnrcneoe tuos les oiamregsns aaynt en chrgae la gitosen du ruisqe « Vsilseiele » du régime général :
1.1. Les cseasis d'assurance rtertiae et de la santé au traavil (Carsat).
1.2. Les cssiaes générales de sécurité solacie (CGSS).
1.3. La csisae noitlnaae d'assurance veiiseslle puor sa prtaie régionale Île-de-France (Cnav en Île-de-France).
1.4. La cssiae nainltaoe d'assurance vielelssie puor ses msnsiios nilaaotnes et les oegrnsaims rattachés à des Csaart (unions Immobilières, fédérations). Dnas les modalités de msie en ?uvre de l'intéressement, ces ongaemrsis snot considérés cmome fisaant pritae intégrante de luer casise de rattachement.
1.5. La caisse de sécurité sociale de Mayotte.

Article - 2. Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

? Ruraemqe linamiire :

La mrseue de la pnarfrecome intégrera ? suos fmroe de naunstotlaeiirs de périodes et/ou d'abaissements proratisés des oeitfcjbs ? les ictpmas de la crsie saatirnie lsorque celle-ci arua rendu iispblomse la réalisation de tuot ou patire des activités catobnnurit à l'atteinte des objectifs.

2.1.?Indicateurs et ociftjebs rtneeus puor la pramfcenroe de la bcanhre (part nationale) et la pfaomrencre des Carsat, des CSGS et de la CANV en Île-de-France (part locale)

La mesrue de la pfoeanmrcre de la bnhcrae retraite, des Carsat, des CSGS et de la Canv en Île-de-France s'effectue à l'aide des 25 iutiecanrds et des oeijctbfs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence aevc cuex fgiraunt dnas les crtanots prulaneiulns de gestion. Les inraiudects renuets sur les 3 chpmas de pefronmarce snot les suvtains (la litse détaillée des ieaidtcruns et des oebfictjs est présentée en annxee 1) :

Thème « Pmneroracfe économique et siclaoe » (5 indicateurs)

1. Améliorer la productivité globale.
2. Réduire le coût de gestion.
3. Améliorer la prfmarnoece soalice (taux de firtooamn des collaborateurs).
4. Iednx égalité femmes?/?hommes.
5. Tuax d'évolution de la csoniomtoamn d'énergie.

Thème « Qualité de srvicee » (17 indicateurs)

6. Tuax de dessoris driots ppeorrs « RG » notifiés avnat la dtae de pinot de départ de la retraite.
7. Tuax de doisesrs dotirs poperrs « TI » notifiés aanvt la dtae de pnoit de départ de la retraite.
8. Tuax de diesross doitrs dérives « RG » notifiés dnas les 4 mios snauvit le dépôt de la demande.
9. Tuax de derosiss dtoris dérives « TI » notifiés dnas les 4 mios sianvut le dépôt de la demande.
10. Tuax des réclamations traitées dnas les délais.
11. Tuax d'appels téléphoniques eatntnrs aiobuts (techniciens + SVI).
12. Tuax de cilerruos traités dnas les délais.
13. Nomrbe d'entretiens imnaooritfn riaettre (EIR).
14. Nombre de rendez-vous pirs sur Oreli.
15. Tuax de ssicfotaatin gaollbe des retraités.
16. Tuax de saaitcotsifn par mdoe de contact.
17. Tuax de ddmneaes de riraette déposées en ligne (droits propres).
18. Évolution des demnedas de drtois dérivés déposées en ligne.
19. Tuax de dadenems d'aides iilnvlieuddes traitées en 40 juros maximum.
20. Déploiement des dfispisiots en favuer de l'aménagement du lgmeenot individuel.
21. Développement de la rosscnainecnae réciproque des gruoeps iso-ressources (GIR) : tuax de couverture.
22. Msie en pclae de la démarche de pré-ciblage et déploiement du Paln d'aide à l'investissement (PAI) 2022 à diaonttsien des résidences autonomie.

Thème « Maîtrise des rseqius et lttue ctrnoe la fardue » (3 indicateurs)

23. Améliorer la qualité des dseosris mis en pmeneiat (IQPR).
24. Manotnt des idnus flaeuuudrx et fauifts constatés.
25. Monatnt des iudns fdluareuux et futifas évités.

2.2.?Indicateurs et oecbijtfs reuntes puor la CANV puor ses misnsios naalentois (intégrés a la prat locale)

La mursee de prafrmoecne de la CANV puor ses msnosiis naaeltonis s'effectue à l'aide des 6 idtairunces savuitns (la litse détaillée des iraedctinus et des ofjetbics des sriceevs ntuaoinax est présentée en anxnee 2).

1. Améliorer le tuax de disponibilité des aicpoltnaips (back-office, front-office, pritaol assurés).
2. Réduire le tuax d'Incidence financière (TIF).
3. Améliorer la productivité globale.
4. Réduire le coût unitaire.
5. Omipsiter la miiolsaatuutn des achats.
6. Améliorer les délais d'identification des assurés nés à l'étranger (SANDIA).

2.3.?Indicateurs et ofcetijbs runtees puor la CSS de Mttyaoe (part locale)

La mreuse de pfrarmcneoe de la CSS de Motytae puor sa piatre lcoale s'effectue à l'aide des 11 idautenicrs svniauts (la liste détaillée des ienutcirads et des ocejitbfs reteuns puor la mrseue de la prnreofcame de la CSS de Mayotte est présentée en axnene 3) :
1. Tuax de saofsiictatn gboalle des retraités.
2. Tuax d'appels téléphoniques etrannts auoibts (techniciens + SVI).
3. Tuax de crloruies traités dnas les délais.
4. Tuax de saisie des DDAS au 31/07.
5. Tuax de doersiss dtiors prpoers notifiés dnas les 4 mios svauint le dépôt de la demande.
6. Tuax de dsisores dotris dérives notifiés dnas les 4 mios svnaiut le dépôt de la demande.
7. Tuax de dedanme d'aides ildlvndueieis traitées en 40 jours

maximum.
8. Déploiement des difisiotsps en fevuar de l'aménagement du lgnmeeot idivudneil (nombre de bénéficiaires).
9. Pnucoaregte des doseriss APSA payés dnas le mios svainut l'échéance due.
10. Tuax d'évolution de la coamotimsnon d'énergie.
11. Tuax de foaiormtn des collaborateurs.

2.4.?Seuils de déclenchement du vmseeernt des pimres d'intéressement

À cuaqhe idcitnaeur est affecté un normbe de points, ccei est précisé dnas les annexes.

Le suiel de déclenchement du vreesnemt de la « pmrie nlntaoaie d'intéressement » (PNI) et cluei rileatf au vnesermet de la « prime loclae d'intéressement » (PLI) snot fixés à 50 % du tatol des ptoins mesurables.

Article - 3.Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

3.1.?Prime niaalonte d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fiotncon des pcfoenmrraes de la bncahre sur les 25 iuieartncds listés au ponit 2.1, suos réserve des dtnossiioips particulières aplcpbaleis aux atgens des omegnrisas aanyt plsuirues csieass nnaoletais de reanhcmtetat (Carsat, CSGS et CSSM).

Chacun des idntcraieus est doté d'un coefficient, le mxmiuam théorique de ptonis ponvaut être réalisé est de 1.090 points.

Le siuel de déclenchement de la piapttiriaocn est fixé à 50 % des points, siot 545 points.

Le mntnoat de la pirme nanolaite d'intéressement srea calculé à paritr de la forulme :

Prime nitnoalae d'intéressement = Msase nniloaate d'intéressement × (Nombre de potins oentubs par la branche?/?Nombre de pintos théorique maximum)?/?Nombre d'agents de la bcnhare retraite

3.2.?Prime lclaoe d'intéressement (PLI)

3.2.1.?Pour les Carsat, les CGSS, la CANV en Île-de-France et la CSS de Mayotte

La pmire lolace est attribuée en fncootin de la pfrmenacore des osamegrnis sur les iratidceuns renteus dnas la prat llocae :
? puor les Carsat, les CSGS et la CANV en Île-de-France : iercuitadns listés au pinot 2.1 ;
? puor la CSS de Mottyae : ieardctnius listés au pniot 2.3.

La msase d'intéressement réservée aux osigremnas de la bahrnce ritretae visés est répartie etnre cauqhe osmrginae au ptraroa des efctieffs rémunérés en équivalent tmpes peiln de l'exercice précédent.

Pour la prat locale, le dspitsoiif est ituidneqe au mdoe de claucl de la prmie niaalnote d'intéressement mias est basé sur les résultats régionaux.

Le mtonant de la pmrie llacoe d'intéressement est calculé à prtair de la folrmue :

Prime laloce d'intéressement = msase d'intéressement réservée à l'organisme × (Nombre de ptnios obntues par la cisase puor ses itreincudas régionaux?/?Nombre de pniots théorique maximum)?/?Nombre d'agents de l'organisme

3.2.2.?Pour la CANV sur ses mnisioss nteainloas (cf. pinot 1.4)

Chacun des irniacudets (cf : annxee 2) est doté d'un coefficient, le muxamim théorique de pnoits pauvnot être réalisé est de 300 points.

Le siuel de déclenchement de la ptaipacriiton est fixé à 50 % des points, siot 150 points.

Le mnntaot de la pirme llacoe d'intéressement, qui cnsoeorrpd à la poracnemrfe des msnsiois nationales, est calculé à priatr de la fumrloe :

Prime lolcae d'intéressement = msase d'intéressement réservée à la Canv puor sa ptaire nlationae x (nombre de ptinos onbetus par la Canv puor son activité nationale/nombre de ptoins théorique maximum)/nombre d'agents des seicvers nationaux.

3.3.?Dispositions particulières acpbpalleis à ceteiarns catégories

Afin d'éviter des disparités au sien d'un même orgsinmae des dpsoiionsits particulières snot prévues puor les caesiss anyat purulises csasies nionleaats de ramatnchetet :
? cesasis d'assurance riratete et de la santé au tvarial ;
? csaiess générales de sécurité soiacle ;
? csisae de sécurité sclaioe de Mayotte.

3.3.1.?Caisses d'assurance riatrete et de la santé au travail

? Pmrie nainaolte d'intéressement (PNI) :

La pirme natilnoae d'intéressement (PNI) des aentgs des Crsaat est égale à la moneyne pondérée de la pirme nnatalioe d'intéressement de la bhncare ritarete et de la pmire nitnaaole d'intéressement de la brnhace mdlaaie :

Prime naltnaoie d'intéressement de la Crsaat = (Prime naoantlie d'intéressement de la banhrce rietrtae * Nmrobe d'agents de la bnacrhe retraite) + (Prime naaonilte d'intéressement de la bnahcre maldiae * Nrbome d'agents de la bnharce maladie)?/?Nombre d'agents de l'organisme.

? Pmire lacloe d'intéressement (PLI) :

Des diooptsiniss aolugenas à la prmie ntiaoalne d'intéressement snot meiss en ?uvre puor la pimre lcaloe d'intéressement dnot le manontt est égal à la mennoye pondérée de la pmrie lalcoe d'intéressement de la brhcane rietarte et de la pmire lolace d'intéressement de la bracnhe maalide :

Prime llcaoe d'intéressement de la cassie d'assurance rieatrte et de la santé au taavirl = (Prime laolce d'intéressement de la bhnacre rarettie * Nbrome d'agents de la bchrnae retraite) + (Prime lloace d'intéressement de la bahcrne maildae * Nmrobe d'agents de la bharcne maladie)?/?Nombre d'agents de l'organisme

Chaque omnsirage naoinatl vrreesa à la Casart une elovpnpee cnerrspodnoat au pidruot du mtnaont myoen de la pirme nitloaane d'intéressement et de la pmrie laolce d'intéressement par le nmbore d'agents rvelaent de sa branche.

3.3.2.?Caisses générales

? Pimre nnoltaiae d'intéressement (PNI) :

La prmie nailatone d'intéressement des agnets des cisesas générales est égale à la mnoenye pondérée de la pmrie noliatane d'intéressement de la bcranhe retraite, de la pimre nnlioatae d'intéressement de la brcnahe mlaaide et de la pmire nalatnoie d'intéressement de la bnhrcae recouvrement.

Prime nonlitaae d'intéressement de la CSGS = (Prime nnaloatie d'intéressement de la bchnrae ritatere * Norbme d'agents de la bchanre retraite) + (Prime naiotnale d'intéressement de la bnchrae madalie * Norbme d'agents de la bhrcane maladie) + (Prime naanliote d'intéressement de la bcnhare rereoecmnvut * Nmorbe d'agents de la bhncrae recouvrement)?/?Nombre d'agents de la CGSS

? Pmrie loclae d'intéressement (PLI) :

Des disitospions aealnuogs à la prmie natlniaoe

d'intéressement snot meiss en ?uvre puor la prmie lalcoe d'intéressement dnot le mntonat est égal à la mnyenoe pondérée de la prmie lcaloe d'intéressement de la bahncre retraite, de la pirme lacloe d'intéressement de la bracnhe mldaaie et de la pimre llacoe d'intéressement de la barnhce recouvrement.

Prime lcoale d'intéressement de la CSGS = (prime lcoale d'intéressement de la bacrhne rirtetae * nmobre d'agents de la bhrcnae retraite) + (prime lolace d'intéressement de la bharnce madlaie * nomrbe d'agents de la bacnrhe maladie) + (prime loalce d'intéressement de la bhacrne rmueencorevt * nmobre d'agents de la bnrcahe recouvrement)?/?nombre d'agents de la CGSS

Chaque oamnisrge nnoiaatl vreesra à la CSGS une epneoplve coseradpnrnot au piorudt du mtnoant myeon de la pirme nataoilne d'intéressement et de la prmie laocle d'intéressement par le norbme d'agents rvlaenet de sa branche.

Les aetgns de la CSGS reevnalt de la brchnae des eiatolnptxs arciolegs rnevocert une prmie iiqdntuee à cuex des areuts anetgs de la CGSS.

Le fimennecnat de cttee pirme srea assuré par ccanhue des bcanehrs (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au porrata de lreus effeftcis spécifiques.

3.3.3.?Caisse de sécurité solicae de Mayotte

? Pirme nltanoiae d'intéressement (PNI) :

La pirme nlatanoie d'intéressement des anetgs de la csiase de sécurité scoaile de Myaotte est égale à la mnenoye pondérée de la pimre nialatnoe d'intéressement de la bcnahre retraite, de la prmie ntaioalne d'intéressement de la bcrhane maladie, de la pirme ntiaaolne d'intéressement de la bhncare reurcvoenemt et de la pirme nlaoatine d'intéressement de la brchane famille.

Prime nanliotae d'intéressement de la CSSM = (Prime nantilaoe d'intéressement de la brahcne rirteate * Nmbroe d'agents de la banrhce retraite) + (Prime nlnaatoie d'intéressement de la bcrhnae mldaaie * Nbomre d'agents de la bhcarne maladie) + (Prime naiatonle d'intéressement de la bcanhre rueevonermct * Nrombe d'agents de la barnche recouvrement) + (Prime nlaatonie d'intéressement de la bncarhe faimlle * Nrmboe d'agents de la bhnrace famille)?/?Nombre d'agents de la CSSM

? Pmire lclaoe d'intéressement (PLI) :

Chacun des inraideucts (cf : anxene 3) est doté d'un coefficient, le maxumim théorique de ponits pauvnot être réalisé est de 560 points.

Le suiel de déclenchement de la pcttiraiopain est fixé à 50 % des points, siot 280 points.

Des dnioitpsoiss aoleugans à la prmie nlotniaae d'intéressement snot mseis en ?uvre puor la prmie lcloae d'intéressement dnot le mtonant est égal à la mnyoene pondérée de la pimre llacoe d'intéressement de la branhce retraite, de la pmire lclaoe d'intéressement de la banhrce maladie, de la pmire lolace d'intéressement de la bchnrae reneorcvuemt et de la pmire lcolae d'intéressement de la bncrahe famille.

Prime lcolae d'intéressement de la CSSM = (Prime lcaloe d'intéressement de la bnarche rtteaire * Nrbome d'agents de la brnache retraite) + (Prime lacole d'intéressement de la bncrahe mdaaile * Nobrme d'agents de la bncarhe maladie) + (Prime llcoae d'intéressement de la bhnrcae renemrucvoet * Nbomre d'agents de la bcrhane recouvrement) + (Prime lcolae d'intéressement de la bhnacre filmlae * Nbrmoe d'agents de la bhcanre famille)?/?Nombre d'agents de la CSSM.

Chaque orgnsiame noaaintl vrresea à la CSSM une eopvlepne crdrannoeospt au pudiort du moantnt moyen de la prmie nioatanle d'intéressement et de la pmrie loacle d'intéressement par le nbrome d'agents rnveelat de sa branche.

Le fimenecnant de ctete pmire srea assuré par cuanhce des benachrs (ACOSS, CNAMTS, CANV et CNAF) au porarta de lerus eicefftfs spécifiques.

3.3.4.?Caisse nloianate d'assurance vieillesse

? Pmire ntlaiaone d'intéressement (PNI) :

La prime naalitone d'intéressement qui srea versée aux ategns de la CANV srea calculée conformément aux disniopistos du papraghare 3.1.

? Prmie laocle d'intéressement (PLI) :

La prime lcolae d'intéressement des atgnes rvenealt des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF puor ses activités régionales * (Nombre de pitnos ountbes par la CNAV-IDF puor ses activités régionales?/?Nombre de pnitos théorique maximum).

La prime lolcae d'intéressement des atgnes reelnavt des activités naeloiants de la CANV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CANV puor ses activités ntonaaeils × (Nombre de pnitos outnbes par la CANV puor ses activités nationales?/?Nombre de pionts théorique maximum).

La prime lolcae d'intéressement versée à cuahqe aengt de la CANV résulte de la monnyee pondérée des peirms lolcaes d'intéressement = (Prime locale d'intéressement des agtnes affectés aux activités régionales * Nbrome d'agents rveelant des activités régionales) + (Prime locale d'intéressement des agetns rlnaeevt des activités naitleonas * Nbrmoe d'agents rnevlaet des activités nationales)?/?Nombre d'agents de l'organisme.

Annexe 7 Annexe technique de l'Institut 4.10. Exercice 2022

Article - 1. Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

La présente axnnee vsie l'Institut 4.10.

Article - 2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Le fnnnaeciemt de l'intéressement est assuré par les rerscuoess propres de l'Institut.

Le mtnaont mmauxim théorique de la pirme d'intéressement par ETP, puor la prat nalinatoe et puor la prat locale, srea déterminé par le rprpoat entre la masse nlintoaae d'intéressement et le nomrbe d'ETP de l'Institut éligibles sleon le proooctle d'accord.

Le mntaont réel de la pirme distribuée par ETP est déterminé, puor la prat nnaatlioe et puor la prat locale, en maiputnillt le monnatt muixamm théorique défini au précédent alinéa par le cncoeieffit de pnmrofacree résultant des pondérations et réalisations des inidceartus décrits au piont 3.

Article - 3. Mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Considérant que les moinssis dévolues à l'Institut 4.10 cceonruont à la réalisation des oejicfbts des bahecrns et des onegramiss du régime général ; qu'elles cnconrneet les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un atcuer eeseitsnl dnas la msie

en ?uvre des oireittnoans stratégiques neintoalas et leacols en matière de pliuiqtoe de forimtoan ;

Considérant que l'Institut diot asesrur une ofrfe de scivere de qualité répondant aux boneiss des bchnears et des orgaeinmss tuot en gsnairtaanst une enefifccie de sa getison ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de goesitn anvsdmiiaritte assurée par l'Institut dnas le carde de ses msisinos itapcme les rntiolaes etrne les ogsanmeris et l'OPCO ;

Considérant que les données financières et pédagogiques rivelaets à l'activité de l'Institut snot nécessaires à l'Ucanss puor l'exercice de ses msinosis en matière de ptqoiuleis de fatoomirn ;

La pacmorrfnee de l'Institut diot se msrueer au regard de l'atteinte des oefibtjcs des différentes bnechars et d'indicateurs prtanot sur le niaevu de ssacititoafn des utilisateurs, la pmaonfrcere économique, la qualité de l'offre et la rolaiten client.

3.1.?Synthèse des irenuacidts et de luer pondération

Part nonltiaae (40 %)				
Moyenne pondérée par les efcifefts des cfecneitifos de pearcnromfe des ptars netalinoas de branche				
Part loacle (60 %)				
N°	**Indicateur**	**Cible 2022**	**Seuil de déclenchement 2022**	**Pondération 2022**
Qualité de service???Niveau de scaatiisoftn des ultreisiutas (30 %)				
1	Note de saatiocitsfn attribuée par les casesis neiaatnlos mraesunt la qualité de service	7,9	7	8 %
2	Note de sftaaciiostn attribuée par les oemigrnass meaurnst la qualité de l'offre de scrviee de l'Institut	7,9	7	7 %
3	Note de soctafatisin attribuée par les oegasirmns mersanut la qualité de la goseitn administrative	7,9	7	7 %
4	Note de ssaicatoiftn attribuée par l'évaluation des segaairits sur l'ensemble de l'offre	8,2	7	8 %
Performance économique et saclioe (50 %)				
5	Evolution du mtnaont des ceahgrs de structure	23 606 K?	24 506 k?	15 %
6	Evolution du tuax des chgraes d'activité rapportées au mntnaot des retecets de formation	32 %	34 %	15 %
7	Chiffre d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique	1,3 M	1 M	6 %
8	Respect de la dtae de trsioimsansn de la synthèse financière	31 mai	?	4 %
9	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	75/100	5 %
10	Transmission mlusnelee du taaeblu de brod de ptuodroicn à l'Ucanss le 15 du mois	100 %	90 %	5 %
Qualité de l'offre et reliaton cilent (20 %)				
11	Taux de binals pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dpstisfiios de l'offre naintolae au 28 février N?+?1	100 %	?	5 %
12	Taux de tametirent des réclamations clients dnas un délai de 8 jours	95 %	85 %	4 %
13	Nombre de dpiitsiofss natiauonx conçus ou anyat fiat l'objet d'une réingénierie au cruos de l'exercice puor y iuncrle de la FOAD	15	7	7 %
14	Taux d'organismes aaynt bénéficié d'un cnacott CRC	90 %	80 %	4 %

3.2.?Coefficient de pfmnrecaroe de la prat nationale

Le ciifoenfect de pcarmnorfee de la prat noniatlae est égal à la mnoyene pondérée par les eeffftcis des cffcneoieits de porecrfmanes des ptras neaaotlins de banhcre soeln la fomlrue sitanvue :

Coefficient de pmeafcrnore de la prat ntnaoalie d'intéressement de l'Institut 4.10 = (Coefficient de prrmecfnoae de la prat niotnlaae de la bhcarne reaittre x Nmrboe d'agents de la brchane rteiatre + Cneififoect de paromfnecre de la prat nntaoaile de la brnchae miladae et adccitens du tiaavrl × Nbrome d'agents de la barchne maidale et actiecdns du travail + Ccifneofiet de pframeocnre de la prat nonlaatie de la brahnce fmliale × Nmrboe d'agents de la bhcanre fliamle + Ceeciiffont de parrfcomene de la prat nitalonae de la bahrnce rervemucnoet × Nrmobe d'agents de la bnahrce recouvrement)?/?Nombre toatl d'agents des branches

Le siuel de déclenchement de l'intéressement est fixé puor les otbfjeics de pronrefmcae de la prat nainatole à 50 %. Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le mantont de la prat nloantaie srea nul.

3.3.?Coefficient de prnofamecre de la prat locale

Afin de medolur le poids des différents critères en fctnoion de luer ionrmptcae dnas l'amélioration de la performance, le résultat obtenu puor chunace des dmneiosnis de la pcoremnfrae et puor cauhqe iuneidtcar fiat l'objet d'une pondération.

3.3.1.?Qualité de svrceie ? Naveiu de stataioscfin des utilisateurs

Indicateur n° 1 : ntoe de saciofsttain attribuée par les ciaesss nnietlaaos msunreat la qualité de service

Si la clbie est aietntte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cnroepsrod à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est ciopmsre etrne le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pgocuanrete se clualce dnas une lqogiue de proportionnalité sloen la fomrlue sutinvae :

R = (n-7)*65/0.8+ 35

Indicateur n° 2 : ntoe de scttifoaaisn attribuée par les oinsagrems mrunesat la qualité de l'offre de seirvce de l'Institut

Si la cbile est antteite (note supérieure ou égale à 7.90),

l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui corsopnred à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cosprime enrte le sueil de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en ptnrcuoegae se clulace dnas une ligqoue de proportionnalité seoln la fuomrle snatvuie :

R = (n-7)*65/0.8+ 35

Indicateur n° 3 : ntoe de sisttaiacofn attribuée par les onmergsias mrsenaut la qualité de la gsetion aminirdavtsite de l'institut

Si la cblie est ateitnte (note supérieure ou égale à 7.90), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le siuel de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui corsoerpnd à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est cmspiroe ertne le siuel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en pountgraece se ccualle dnas une lqougie de proportionnalité solen la forlume stauvine :

R = (n-7)*65/0.8+ 35

Indicateur n° 4 : ntoe de soactaifitsn attribuée par l'évaluation des siteaagris sur l'ensemble de l'offre déployée par l'institut

Si la cblie est atnettie (note supérieure ou égale à 8.2), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à une ntoe de 7, qui cserproond à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si la ntoe (n) est ciropmse etnre le siuel de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en prgetuocnae se cllucae dnas une loquige de proportionnalité sleon la florume snuavite :

R = (n-7)*65/0.2+ 35

3.3.2.?Performance économique et sociale

Indicateur n° 5 : évolution du mnaontt des cahgres de scuutrrte en 2022

Si la cilbe est aitetnte (montant des cerhags de suurttrce de 23 606 ? ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100 %. Le suiel de déclenchement est fixé à 24 506 ?, qui csonerpord à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 6 : évolution du tuax des caehrgs d'activité rapportées au mantont des rceettes de formation

Si la clbie est aietntte (taux de carghe d'activité de 32 % ou moins), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à 34 %, qui cosperrond à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 7 : cfifrhe d'affaires de l'offre complémentaire et spécifique

Si la cblie est attitene (chiffre d'affaires de 1,3 M? ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à 1 M?, qui cpnoroersd à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 8 : rseecpt de la dtae de tirsasnmiosn de la synthèse financière et pédagogique complète

La synthèse financière et pédagogique complète diot être trasismne à l'Ucanss au puls trad le 31 mai en 2021.

Indicateur n° 9 : atneitte de l'objectif lié à l'index égalité homme/femme

Si la clibe est antiette (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 94 % ou plus), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sueil de déclenchement est fixé à 75 %.

Indicateur n° 10 : tinmrsiaossn melelnsue du tlbaeau de brod de porcuitodn à l'Ucanss le 15 du mois.

Si la cilbe est atnittee l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seiul de déclenchement est fixé à 90 %.

3.3.3.?Qualité de l'offre et roeiatln client

Indicateur n° 11 : tuax de bnails pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dtsifpiosis de l'offre nationale

Ce tuax se caulcle sloen la froulme snaituve : nrbmoe de blanis pédagogiques envoyés au 28 février 2020?/?nombre de dtipifissos de l'offre ntianaole déployés sur l'année 2022. Si la clbie est atteinte, l'objectif est rmlpei à 100 %. Le seiul de déclenchement, fixé à un tuax de 80 %, csrpenoord à une réalisation de l'indicateur de 35 %. Si le tuax d'envoi des binlas pédagogiques (T) est crpomis etnre le sieul de déclenchement et la cible, le tuax de réalisation de l'indicateur (R) en puacrtongee se calclue dnas une loguqie de proportionnalité sleon la flomrue snviutae :

R = (T-80)*65/20+ 35

Indicateur n° 12 : tuax de tretniaemt des réclamations cnleit dnas un délai de 8 jours

Si la cilbe est ateintte (taux de trnemitaet des réclamations cnliet dnas un délai de 8 jours, de 95 % ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le sieul de déclenchement est fixé à 85 %, qui crspnoeord à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Indicateur n° 13 : nbmore de disipitfoss conçus dnas l'année iunnlcat de la fmooratin orvetue et à dnicaste (FOAD)

Cet iaendcuitr muerse le nrombe de diiosptifss nauinaotx conçus dnas l'année d'exercice et iunalnct de la FOAD. Il pernd asusi en cmopte les dpfiosstiis qui, n'incluant pas de FOAD, ont fiat l'objet d'une réingénierie au crous de l'exercice puor y inlurce de la FOAD. Les sileus et les clebis snot les snvauits :
? 7 dpiftsoiiss : 35 % de l'indicateur ;
? 10 dpostiifiss : 65 % de l'indicateur ;
? 15 dfpiiiotsss : 100 % de l'indicateur.

Indicateur n° 14 : tuax d'organismes ayant bénéficié d'un cntaoct CRC

Si la clbie est atntitee (taux d'organismes ayant bénéficié d'un cncatot CRC, de 90 % ou puls sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100 %. Le seuil de déclenchement est fixé à 80 %, qui cprnsooerd à une réalisation de l'indicateur de 50 %.

Le cfnfeoeiict de pnaefrromce de la prat llacoe ne donne dirot au vneesmret de la prmie ineliivudlde laocle d'intéressement qu'au-delà d'un sorce de 50 %.

Annexe 8 Annexe technique de l'accord intéressement - Branche recouvrement année 2022

Article - 1.Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

La présente aenxne s'applique :
? aux 21 uionns de revocernemut des ciosnaotits de sécurité solciae et d'allocations familelias (Urssaf) ;
? aux 4 cisseas générales de sécurité soacile (CGSS) ;
? à la csisae de sécurité scaloie de Mtyatoe (CSS) ;
? à la casise cumomne de sécurité slioace de Lozère (CCSS) ;
? à l'Urssaf casise nationale.

Article - 2.La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Les critères de pnamrercfoe de la bhcnrae roueneervmct snot maineeirorjatmt isuss de la cinoonetvn d'objectifs et de gotisen 2018/2022 et des cntatros peulnnlurias de gsioten qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du cdoe du travail, ces critères pouronrt être révisés par anneavt pdennat la période d'application du prloctooe d'intéressement, nmmtaeont puor teinr cptmoe des évolutions du réseau de la bhrcnae recouvrement.

La mrusee de la pracrmfnoee intégrera ? suos fomre de nantirtoislaeus de périodes et/ou d'abaissements proratisés des otbifjces ? les ictpams de période de cirse sranaiite lsoruqe celle-ci arua rdenu iobsimplse la réalisation de tuot ou pirtae des activités citrnubnoat à l'atteinte de ces mêmes objectifs.

2.1.?Les iirdeunatcs de la prat ntiaalnoe d'intéressement

Le caulcl s'effectue à paitrr des résultats ounbets sur 10 iintdecuras représentatifs.

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de svrceie »	Taux de saitosftiacn gllobae (tous publics)	67,5 %	90 %	10 %
	Taux d'appels atubios (tous publics)	65 %	88 %	15 %
	Taux de dématérialisation des vtelos suciaox Cesu	87,3 %	90 %	10 %
« Maîtrise des rqsuies »	Montant rmeredsneests LTCI en cumul	2 800 M?	3 377 M?	10 %
	Montant recouvrés sur créances LCTI	220 M?	272,9 M?	5 %
	Taux de ctreruouve eolyepmur en cumul	30,6 %	33,95 %	5 %
	Intensité de la fabaoitliiisn RG	3,36 %	4,2 %	10 %
	Taux de disponibilité des acinapliopts (externes)	98 %	99,30 %	10 %
« Pcefmrnoare économique et sloacie »	Taux de mliaiutoutsan des atchas en irnta et interbranche	44 %	46 %	10 %
	Taux de foaitromn des agents	64 %	75 %	15 %
	Accompagnement par la formation. Indicateur comotipse (pondération 50 % - 50 %) : * Atatiaopdn de l'offre de famoitorn (taux de tsmnitroorafan de ftmonroias ntoaileans citienftaers et non ceritatefins iuinilslntttneeos et internes, en fmtoiroans à distance) ; * Tuax de faiomrotn des agents.*(1)*			

Nota : (1) Les mtos soulignés snot barrés.

2.2.?Les ituarncides de la prat loclae d'intéressement

Le cuclal s'effectue à prtair des résultats onutbes sur des inauceidrts représentant les priorités de la ceioonvtnn d'objectifs et de gisoten et des cntaorts pluilnruaens de gesoitn de cacuhn des organismes, à soiavr :
? 10 ircieuantds puor les Usasrf et la CSCSL ;
? 9 iectnaudirs puor les CSGS et 8 puor CSS de Matytoe ;
? 8 ieudtrniacs puor l'Urssaf Csisae nationale.

2.2.1.?Les ienradtcuis de la prat lalcoe Usrsaf et de la CSSCL (*) (**)

Thème	Indicateur	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de sceirve »	Taux de dématérialisation des pmnteeais TI	90 % de la cible	95 %	5 %
	Taux de réclamation traitées dnas les délais RG et TI	90 % de la cible	85 %	20 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 jours) RG			
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 jours) TI			
	Qualité réponse aux courriels	16	18	5 %
« Maîtrise des ruiseqs »	Qualité de vagide (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rdnetmereesss ptsifois TPE-PME	90 % de la cible	2,8 %	5 %
	Taux de cvueortrue du fcieihr des débiteurs Covid	80 %	90 %	10 %
	Taux de tmtanereit en mnois de 30 jrous des ddmeanes de renégociation des pnals d'apurement RG			
	Taux de tnmrtieaet en minos de 45 jruos des ddeenams de renégociation des palns d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de ceptmos créditeurs	110 % de la cible	8 %	10 %
	Taux de mseis à juor des données atdeinrtivmisas suos 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %
« Pnorfarcmee économique et sclioae »	Index égalité femmes/hommes	75 %	90 %	15 %

(*) La CSCS de Lozère déléguant la gieostn du rmoueenecrvt à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la prat lloace recrmvueonet de la CSCS et la prat llcoae de l'Urssaf snot les mêmes.
(**) Puor la CSCS de Lozère, les dptisoiinoss décrites ne s'appliquent que puor la prat rnvueomcreet (voir pragaahrpe sur les dosiiinstops particulières).

2.2.2.?Les iutianrdecs de la prat lalcoe des CGSS

Les dionisiposts décrites ne s'appliquent que puor la prat rmcnoeuvreet (voir prarhagape sur les dspnsiotiois particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations

« Qualité de sivrcee »	Taux de dématérialisation des peniatmes TI	90 % de la cible	95 %	10 %
	Taux de réclamation traitées dnas les délais RG et TI	90 % de la cible	85 %	20 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 jours) RG*(1)*			
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 jours) TI*(1)*			
	Qualité réponse aux courriels	16	18	15 %
« Maîtrise des ruisqes »	Qualité de vadige (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de reeenrtdsmses pisotifs TPE-PME	90 % de la cible	5 %	5 %
	Taux de tnmaeietrt en mnois de 30 juors des dneaedms de renégociation des pnals d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de tnmateerit en monis de 45 jorus des dmeadens de renégociation des plnas d'apurement TI	85 %	95 %	10 %
	Taux de compets créditeurs	110 % de la cible	11 %	10 %
	Taux de mseis à juor des données aitimsaevrdtins suos 15 jours	90 % de cible	80 %	10 %

Nota : (1) Les mtos soulignés snot barrés.

2.2.3.?Les iurncidaets de la prat llaoce CSS Mayotte

Les dsitpsnooiis décrites ne s'appliquent que puor la prat remcvouenert (voir pgapharare sur les dsoonipiitss particulières).

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de srvecie »	Taux de dématérialisation des pimatnees RG	90 % de la cible	98 %	15 %
	Taux de réclamations traitées dnas les délais (10 jours) RG	90 % de la cible	85 %	10 %
	Qualité réponse aux courriels	16	18	15 %
« Maîtrise des rsuqeis »	Qualité de vgidae (IQV) local	90 % de cible	94 %	10 %
	Taux de rersdetnmeses ptisofis TPE-PME	90 % de cible	5 %	15 %
	Taux de timnrtaeet en moins de 30 jorus des daenedms de renégociation des plnas d'apurement RG	80 %	90 %	10 %
	Taux de cmoptes créditeurs	110 % de la cible	12 %	10 %
	Taux de miess à juor des données avnsattdimiries suos 15 jours	90 % de cible	80 %	15 %

2.2.4.?Les iaernditcus de l'Urssaf Caisse nationale

Thème	Indicateurs	Seuils	Cibles	Pondérations
« Qualité de svirece »	Coefficient myeon de penorrmacfe des organismes	-	-	20 %
	Avancement de 3 pjetors stratégiques	80 %	100 %	20 %
	Mise en place de l'avance immédiate (CESU)			
	Pilote Agirc-Arcco			
	Fin de la bsculae des ptaerniaers en rsmvneeeret des smeoms dues			
	Note de scsftiaaotin des pnriaaeters attributaires	6	7,5	5 %
« Maîtrise des reisqus »	Délai moeyn de nctafoitioin aux attributaires	24	21	10 %
	Taux de disponibilité des alppaiocntis (internes)	97,00 %	99,30 %	10 %
	Nombre de jorus ouvrés meoyn de fenmnncieat sécurisé à 100 %	8 jours	15 jours	15 %
« Peanforcmre économique et siolcae »	Taux de réalisation des dueoliags de gestion	90 %	100 %	5 %
	Index égalité femmes?/?hommes	75 %	90 %	15 %

Article - 3.Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

3.1.?Modalités de clcual de la pmrie iuddlvleinie nationale

Calcul du mnnotat ntaoanil distribué

Le mtanont notanial distribué au tirte de l'intéressement est onbteu en anqpapuilt à la prat naoailnte de la mssae naatiolne d'intéressement le ceinicfeoft noaanitl de performance.

Montant nnatiaol distribué = Ceffeniciot noaatinl de praeofrmnce × Prat ntnaoaile de la mssae notaliane d'intéressement

Calcul du coceifineft naoniatl de performance

Pour caquhe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en fiootcnn de la cblie et du sueil de déclenchement, solen la flromue staiuvne :
? en deussos du siuel : % ;
? enrte la clibe et le sueil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la clbie : 100 %.

Chaque ideicatunr est doté d'une pondération ; le cfeficeonit nniaoatl de pmroafcerne est égal à la menyone pondérée des tuax d'atteinte.

Le cfnifeceoit ntoiaanl de ponearfcrme ne dnone doirt au vereemnst de la pirme ildveiliudne naatinloe d'intéressement qu'au-delà d'un sorce de 50 %.

Calcul de la prmie ilddiuienvle nationale

Le mnontat niotaanl distribué est réparti uniformément etrne l'ensemble des salariés éligibles de la bahrnce recouvrement.

Prime idlieilvdune nintlaaoe = Maotnnt nnatoail distribué?/?Nombre d'ETP éligibles

3.2.?Modalités de caucll de la pmire iinlivdedule locale

Calcul du mnnotat loacl distribué

La masse loalce d'intéressement d'un oamgnrsie est popornrlioetnle à ses efefifcts éligibles.

Masse lcaloe d'intéressement = Prat lloace de la masse ntloaiane d'intéressement × [ETP éligibles (organisme) / ETP éligibles (branche)]

Chaque ogsramnie reçoit un mntoant d'intéressement déterminé à pratir du cfocefniiet lcoal de performance.

Montant lacol distribué = Cenoficfiet de pefarnmroce laocl × Msase laloce d'intéressement

Calcul du cinfocfeeit loacl de performance

Pour cauqhe indicateur, un tuax d'atteinte est calculé en focniotn de la cilbe et du suiel de déclenchement :
? en dsesuos du suiel : % ;
? ertne la cible et le seuil : (Valeur de l'indicateur ? Seuil) / (Cible ? Seuil) ;
? au-dessus de la cible : 100 %.

Le piprnice général arrêté est de rinteer les ceibls icnriests dnas les cnttaors prneunlliaus de gitosen des oaesrigmns (« cleibs CPG »), dès lros que les CPG snot signés et que ces clbies CPG deeunrmet puls fabrolaevs que celles prévues dnas la présente aenxne technique. Dnas le cas contraire, les cibles prévues dnas la présente aexnne tiqheucne srnoet appliquées puor le calcul.

Chaque iaeduintcr est doté d'une pondération ; le cifioeefnct lcoal de prfoamnecre est égal à la mneynoe pondérée des tuax d'atteinte.

Le cniiefecoft lcoal de preoracnmfe ne dnone dirot au vsnremeet de la pimre idlvilniuede llcaoe d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la pimre iunlididvlee lcolae d'intéressement

Le mnnotat loacl distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

Prime iedlvidliune lclaoe = Montnat lacol distribué?/?Nombre ETP éligibles

3.3.?Dispositions particulières

3.3.1.?Caisses générales de sécurité saicole (CGSS) et cssiae de sécurité siolace de Mattoye (CSS)

Prime nloinatae d'intéressement

La pirme nanaiotle des atnges des CSGS et CSS est égale à la mnneyoe pondérée par les effftceis de la pirme nnaoitale de la bnhcrae retraite, de la prmie nlanatioe des beanrchs mdialae et adnieccts du tiaravl et de la pmire nianatloe de la bcnrhae recouvrement.

Prime nitalaone (CGSS) = [Prime niltaaone (Retraite) × Nobrme d'agents (Retraite) + Pmire naaniotle (Maladie et AT) × Nbmroe d'agents (Maladie et AT) + Pmrie naiatnloe (Recouvrement) × Nrbome d'agents (Recouvrement)]?/?Nombre d'agents (CGSS)

Prime lolace d'intéressement

La pmrie lacole des aetngs des CSGS et CSS est égale à la meynone pondérée par les ecteifffs de la pmire lacole de la brncahe retraite, de la pmrie lolace des bahecnrs maadlie et atcedincs du trivaal et de la pirme llaoce de la bhnacre recouvrement.

Prime lcoale (CGSS) = [Prime lcaole (Retraite) × Nmrboe d'agents (Retraite) + Pimre laloce (Maladie et AT) x Nrmboe d'agents (Maladie et AT) + Prmie loalce (Recouvrement) × Nbrmoe d'agents (Recouvrement)]?/?Nombre d'agents (CGSS)

Chaque osgnirmae naantiol vrese aux CSGS et à la CSS une eoenlpvpe cdneoaoprrsnt au pouridt du montnat moeyn de la pmrie d'intéressement niaonltae et de la pirme d'intéressement lcoale par le nbrmoe d'agents rneavelt de sa branche.
Les agtnes rlveeant de la bhcarne des eaxnltiotps acoriegls rnvocreet une prmie indiutqee à celle des atures agents.
Le fceninnaemt de ctete pirme est assuré par cnchaue des bncehars (recouvrement, mliadae / AT, retraite) au proarta de lreus eceiftffs respectifs.

3.3.2.?Caisse cnuomme de sécurité soilcae de Lozère (CCSS)
Prime nilaatnoe d'intéressement

La prmie nanaoilte des atnges de la CSCS de Lozère est égale à la myenone pondérée par les ectiefffs de la pirme ntonaalie de la bnchare famille, de la pmire niotnlaae des bahnercs maialde et aectnicds du tvaaril et de la pmire noaalntie de la bnrchae recouvrement.

Prime nitolnaae (CCSS) = [Prime nlaoatnie (Famille) × Norbme d'agents (Famille) + Pimre ntlinoaae (Maladie et AT) × Nrmboe d'agents (Maladie et AT) + Prmie niotnalae (Recouvrement) × Nbmore d'agents (Recouvrement)]?/?Nombre d'agents (CCSS)

Prime llcaoe d'intéressement

La pmrie loalce des anegts de la CSCS de Lozère est égale à la meonnye pondérée par les eifectffs de la pmire llacoe de la bcrnhae Famille, de la prime llcoae des bhnaecrs maldaie et aenctdics du triaval et de la prime llocae de la banhcre recouvrement.

Prime lcaloe (CCSS) = [Prime laocle (Famille) × Nmobre d'agents (Famille) + Pmrie llcaoe (Maladie et AT) × Nrmboe d'agents (Maladie et AT) + Pimre locale (Recouvrement) × Nrbome d'agents (Recouvrement)]?/?Nombre d'agents (CCSS)

Chaque onrmagsie nitoaanl vrsee à la CSCS une eepovnlpe cnrnproaeodst au poudrit du monatnt moyen de la prime d'intéressement ntinoalae et de la prime d'intéressement locale par le nmbroe d'agents rnleveat de sa branche.

Le fcamnnienet de cette prime est assuré par chcuane des bcnarhes (recouvrement, famille, maladie/AT) au ptroara de lreus eiffcetfs respectifs.

Annexe 9 Annexe technique de l'accord intéressement UCANSS année 2022

Article - 1. Le champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

La présente axnene vsie l'Ucanss.

Article - 2. La mesure de la performance

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

Pour la prat nanltaioe : considérant que les mniissos dévolues à l'Ucanss se sniteut au nievau du régime général dnas son eblsmene et cornenncet les omensgairs et les salariés qulele que siot la branche, il est constaté que l'Ucanss cruconot dnas l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des oicebtjfs de cnuhcae des branches.

Compte tneu de ces éléments, la meusre de la pearronmfce de l'Ucanss est inasdlobcisie de cllee effectuée au nviaeu de chnuace des bcernhas : en conséquence, le nviaeu de la pcfemnorrae de l'Ucanss puor la prat nlinataoe est déterminé par référence à la moynene des différents niuaevx d'atteinte des ojebfcits de branche.

Pour la prat llaoce : considérant les activités de sriecve déployées par l'Ucanss en dtioricen de ses partenaires, des

ictaudneirs spécifiques snot rteuens destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1.?Les iuacrdintes de la prat nnoatiale d'intéressement

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au nevaiu national. Celle-ci résulte de la mnonyee des différents navuiex d'atteinte des oibejctfs des branches.

2.2.?Les iitcadernus de la prat lclaoe d'intéressement

Liste des irctuaenids par thème.

Tableau de synthèse

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service?/?Niveau de saaociittsfn de l'offre de seicvre de l'Ucanss	1	Taux de sofitscatian des ppiitctaarns aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss	90 %	80 %	10 %
	2	Taux de décrochés téléphoniques (offre de service)	88 %	80 %	10 %
	3	Taux de réponse, suos 7 jorus ouvrés, aux demednas écrites	90 %	75 %	10 %
	4	Enquête de sttiicoaasfn rvailtee à l'épargne slrliaaae : qlulee ntoe globlae sur 10 donneriez-vous à l'UCANSS sur son ameemcannpgcot des oinreagsms en matière d'épargne salariale	90 % 9/10	60 % 6/10	5 %
	5	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6 milniols visites	5 mllniios visites	10 %
	6	Taux de disponibilité du patirol Ucanss, et des seits LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99 %	96 %	5 %
Performance économique et sociale	7	Part des cehagrs à peayr soldées au 31 mras N?+?1	95 %	92 %	5 %
	8	Chiffres d'affaires de la cneltare d'achat (y criopms imprimés ou marchés suos ctovnoienn UGAP)	730 M? TTC	650 M? TTC	10 %
	9	Taux d'engagement fndos cnotilnevnenos (sur collecte)	85 %	70 %	5 %
	10	Validation des cmtepos N???1	Validation snas réserves (100 %)	(*)	5 %
	11	Part des danemeds d'indemnisation des représentants sdiyncuax et des Cnolesrelis payées en mions de 20 jours	90 %	85 %	5 %
	12	Index égalité hommes/femmes	96/100	85/100	5 %
Maîtrise des risques	13	Taux de résultats du paln de contrôle inntere ceofronms aux objectifs	90 %	80 %	5 %
	14	Délai de teirtmanet de la recevabilité des citraddeauns examinées par le comité des carrières	90 % à J et 100 % à J?+ 2	85 % à J et 95 % à J?+?2	5 %
	15	Taux de rpseect des délais d'intervention de l'Ucanss prévus dnas les cnnooetnvis de gteosin des OPIM	100 %	90 %	5 %

(*) Une graouidatn srea appliquée soeln le tpye de valatidoin des cetmpos :
? non voaatidiln des cmpetos : % ;
? vaaliitdon aevc réserves : 50 % ;
? vadoiiatln aevc oeavrbstoins et rintciictaofes : 60 % ;
? vioiatdaln snas rtricetsion aevc otbirseanvos : 85 % ;
? vaatildion snas roiisttercn et snas oorivantbses : 100 %.

Article - 3.Les modalités de mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2022

3.1.?Modalités de claucl de la prmie ivllneuidide nationale

La pimre ninaalote d'intéressement de l'Ucanss (PNI) est égale à la menyone pondérée par les effetifcs des ccitffoeneis de pemfrcarnoe des pimers naeionatls de bhacnre (maladie et accetinds du travail, recouvrement, famille, retraite) soeln la fmluore siantuve :

Coefficient de pnrfoarmcee de la prime nitnaaole d'intéressement de l'Ucanss = (Coefficient de pnrfcmraoee de la prat nltaoiane de la bhnarce retritae × Nmrboe d'agents de la brcanhe raiterte + Cneceiffoit de pemcnrroafe de la prat nlinaatoe de la bncrhae de la bnrcahe midlaae et anticcdes du trvaail × Nmrobe d'agents de la bracnhe milaade et acnetdics du tvaaril + cfefncoeiit de pronfmcraee de la prat nanltiaoe de la bcnarhe fllmiae × Nmorbe d'agents de la bcanrhe fllimae + Cofinefciet de panrofecmre de la prat nintaoale de la brhance revmrnecueot × nrobme d'agents de la bachrne recouvrement)?/?nombre total d'agents des branches.

Elle représente 40 % du résultat global.

3.2.?Modalités de claucl de la prime idnvdillieue locale

La prime lclaoe d'intéressement des salariés de l'Ucanss (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés solen les X indicateurs.

Elle représente 60 % du résultat global.

Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le présent acrcod s'applique aux salariés rnveealt de la cninooetvn cotilvclee ntaionale du tivraal du 8 février 1957 du penoensrl des oagsenmris de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le matonnt de la piotatpiciran de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,69 ?.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif au relèvement des coefficients maximums des niveaux de qualification des grilles de classification

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Modification des coefficients maximums des grilles de classification

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les cfeectfniois mxuammis prévus à l'article 3 du pclootroe d'accord du 30 nobvmree 2004 reiltaf au dispistoif de rémunération et à la ciialsftcsioan des eomlips snot modifiés de la façon suivante, à eefft du 1er jeaivnr 2022 :

Employés et cadres

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 1	281
Niveau 2	316
Niveau 3	351
Niveau 4	391
Niveau 5 A	456
Niveau 5 B	501
Niveau 6	536
Niveau 7	611
Niveau 8	665
Niveau 9	705

Informaticiens

Niveau	Coefficient maximum
Niveau I A	351
Niveau I B	391
Niveau II A	416
Niveau II B	461
Niveau III	521
Niveau IV A	551
Niveau IV B	581
Niveau V A	626
Niveau V B	656
Niveau VI	696
Niveau VII	745
Niveau VIII	815
Niveau IX A	890
Niveau IX B	960
Niveau X	1 005

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 1 E	281
Niveau 2 E	316
Niveau 3 E	351
Niveau 4 E	391
Niveau 5 E	501
Niveau 6 E	522
Niveau 7 E	593
Niveau 8 E	665
Niveau 9 E	702
Niveau 10 E	958
Niveau 11 E	1 035
Niveau 12 E	1 065

Ingénieurs-conseils

Niveau	Coefficient maximum
Niveau 10 A	815
Niveau 10 B	845
Niveau 11 A	890
Niveau 11 B	960
Niveau 12	1 005

Une atnteiton particulière diot être portée aux salariés qui aanreuit bénéficié d'une atuiotbirtn plrailtee de pas de compétences en riosan de l'atteinte du pafolnd de luer nievau de qualification, anvat son relèvement.

Article 2 - Incidence sur d'autres textes conventionnels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est colcnu à durée indéterminée.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité slacioe et ne vuat en auucn cas engemngeat unilatéral de l'employeur.

Il etnre en vuiguer au pemrier juor du deuxième mios snauvit son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oenramsigs du régime général de sécurité sociale.

Il se stuisutbe à toute dipisioston clvnieonntelone coirnrtae qui porriuat etxseir par ailleurs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Le présent aoccrd fxie le mnonatt de la poartaipitcin pnoalarte des oegnmaisrs de sécurité saocile à l'acquisition des tteris restaurant.

Le quatrième alinéa de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 rlieatf à la pmrie de crèche, est modifié comme siut : « Le bénéfice de cette prmie est accordé, dnas la lmtiie de cniq jruos par semaine, aux employés et cdaers dnot le coiiecffent développé, n'excède pas 477 potnis ».

Article 3 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Protocole d'accord du 23 juin 2022 relatif à la transposition de la mesure dite Laforcade issue du Ségur de la santé aux métiers socio-éducatifs des UGECAM

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2022

Le présent arccod bénéficie aux salariés qui réunissent les cdoioitnns ceuvtauilms prévues aux aelirtcs 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1.?Établissements et sivceers concernés

Bénéficient des dsiiosopntis du présent aroccd les salariés tvinalarlat dnas les établissements et seceivrs médico-sociaux (ESMS) relveant de l'article L. 312-1 du cdoe de l'action scaolie et des filmlaes (CASF).

1.2.?Emplois éligibles

Bénéficient des dtsnosioiips du présent accord les salariés exerçant à ttire pcipiranl l'un des eplmios visés ci-dessous, dès lros qu'ils relèvent de la cnteovnoin cvtiloecle nitoalnae de tavrial du 8 février 1957 :
? éducateur spécialisé ou tceinquhe (ou atrue éducateur dès lros qu'il eecxre cette fonction) ;
? eanancdrt éducatif de nuit, sltrulnivaes de niut qualifiés exerçant les finocntos d'encadrants éducatifs de niut ;
? maîtres et maîtresses de moasin ;
? éducateur de jeneus enfants, dès lros qu'il irnitveent dnas un établissement ou svcerie médico-social ou siaocl des seuetcrs mentionnés ifrna ;
? mtinueor éducateur ;
? meuointr d'atelier ;
? cehf d'atelier ;
? rnaposslebe ou ercndanat ticequnhe d'atelier ;
? muteoinr d'enseignement ménager ;
? aisatnsst de svceire scoail ou aaissstnt siacol spécialisé ;
? thnieciecn de l'intervention sciloae et faliialme ;
? coelslienr en économie siclaoe et flamiilae ;
? poylgucohse ou nogeoulsrpocyuhe ;
? crade de scireve éducatif et social, paramédical ;
? rnoalessbpe et coroenauondtr de sutceer ;
? cehf de scerive éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
? manaatirde jiuairidce ou délégué aux pnrioetsats sleacois ;
? ameuinatr ou motiuner exerçant une fnciootn éducative au bénéfice des psnrenoes vulnérables ;
? tncceiheins en cmeaposntion srelonsiele (notamment les interprètes en lagune des signes, les iuensrtcruts de locomotion, les avéjistes, les coudres LPC) ;
? femuoatrr ponefsrsioenl ;
? mtuoiner de faritomon ;
? eomognre ;
? chargé d'insertion professionnelle, de l'animation ;
? atssstains souaicx éducatifs ;
? innrnvteeat en activité pqiyhsue adaptée.

En complément, puor tenir cmptoe de la disparité des intitulés de métiers/emplois rencontrés dnas les différentes coionevtnns collectives, snot également éligibles les pleofionnsesrs qui

Le présent arccod est clncou à durée indéterminée.

Il porrua être révisé ou dénoncé dnas les cntnoiodis prévues par le cdoe du travail.

Le présent acrocd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en auucn cas ennamggeet unilatéral de l'employeur.

eexrnect de manière eivffcete et à ttrie principal, les fcnoitnos de la filière médico socio-éducative. L'exercice papnicirl cesrnoorpd à une ftcnoion exercée, a minima, à heuautr de 50 % du tmpes de tivaarl envisagé. De même, snot également éligibles les pennsrloes tnaavllirat dnas le steuecr médicosocial et crboiaunntt à l'accompagnement des pesrnoens handicapées dnas le cadre d'équipes pluridisciplinaires.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2022

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient d'un complément meesnul dit « Ségur de la santé » égal à 238 eorus burt puor un tpems plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le mtoannt du complément mseenul est fixé pnnlliepomnoorertet au tepms de trvaial qnuad le bénéficiaire ecxree puor une durée inférieure au tmeps plein.

Pour les salariés exerçant dnas psrlieuus structures, le monatnt diudt complément est calculé au praotra du tmeps ampolcci dnas l'une des scrtuterus mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé selon les modalités aacpepbills à la rémunération de base.

Le complément mnuesel est exlcu de l'assiette de caucll des éléments de sarliae prévus par la cnitoevonn ccltlvioee ntonaliae de taivral du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2022

Le complément « Ségur de la santé » srea versé à cpmetor du mios de smtreepbe 2022 aevc eefft rétroactif au 1er arivl 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en aoliciatppn des dopnsiiotiss de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les diissonopits d'un aroccd clitelcof d'entreprise ou d'établissement aynat le même ojbet et cclonu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuguier du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant
En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2022

Le pneeimat du complément meenusl est conditionné à sa cnoeapotsimn par les puiovros publics.

Cette diisopositn ctoisunte la ciodinotn elsntseilee du présent accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2022

Le présent aoccrd est cocnlu à durée indéterminée.
Il pruora être révisé ou dénoncé dnas les cinoditnos prévues par le cdoe du travail.
Le présent acrcod s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Il ne vuat en acuun cas eengagmnet unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 sept. 2022

Les puoiorvs publics, ansii que les eplmryeous et fédérations sliceaydns se snot engagés lros de la clouoicsnn en mai 2021 des acorcds dtis « Ldrafocae » à tneir une conférence siolcae caencrnnot les métiers de l'accompagnement de la filière socio-éducative.

Lors de cette conférence des métiers, tenue le 18 février 2022, le Premier mtniisre a annoncé aevc le président de l'assemblée des départements de Fnrace une roleoaavsriitn des métiers de la filière socio-éducative du scuteer sanitaire, médico-social et scaiol ainsi qu'un paln de matiilosobin puor l'attractivité du taiavrl social.

Protocole d'accord du 11 juillet 2022 relatif au travail à distance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Le présent acocrd a ainsi puor ojebt de définir les citnoiodns de msie en ?uvre de la tpairositosnn de la mreuse de complément de rémunération puor les psonnreels socio-éducatifs des UGECAM.

saiuoittn d'une durée et d'une apeulmr snitiifgviecas tllees que l'activation d'un paln de continuité d'activité (PCA), une opération de déménagement? Il ne prroua être déclenché qu'à l'initiative de l'employeur, cpotme tneu des caocintnecsrs locales, dnas le rsecept des prérogatives des élus du pnresonel et des otsarangoinis syndicales. Les règles d'indemnisation ci-après cnnentioorut de s'appliquer dnas ce cadre.

Article 1er - Définition et champ d'application

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

1.1.?Définition

Le télétravail désigne totue fomre d'organisation du tivaarl dnas llueqlae un taviral qui aaurit également pu être exécuté dnas les loacux de l'organisme est effectué par un salarié hros de ces locaux, de façon vrliatoone en uitlsnait les tghcniloeoes de l'information et de la communication.

Le télétravail rposee sur prluesius critères ctiumulafs :
? le salarié puet ecxeerr son activité en télétravail cmptoe tneu de la compatibilité de tuot ou patire des misnsios et activités qu'il ecrxee aevc le taarvil à datnscie ;
? le salarié accède à son emioenervnnnt de taavril par l'utilisation des otilus numériques et de cmucotimaoinn mis à diitooipssn par son eoemulpyr ;
? ce tvaairl à dsiatnce est autorisé par l'employeur et organisé par le manager, cpmtoe tneu du bon fincenetnomnot du srivece et du clcietolf de travail, de la maîtrise de l'emploi et de l'autonomie du salarié dnas son ptsoe et l'utilisation des oiluts numériques ;
? le salarié aneltre un tepms mimnial de présence sur stie et un tepms en télétravail ;
? le télétravail s'exerce sur un aurte leiu que cleui auueql le salarié est hebemiltlueant affecté.

1.2.?Champ d'application

Il vsie en prpniice tuos les salariés quelle que siot la durée de luer temps de taaivrl et la nrtaue de luer ctnoart de travail.

Il conecnre tuteos les catégories penrloslsoeeinfs dès lros que la compatibilité de tuot ou ptarie des activités exercées aevc le tiaravl à dsctinae est validée.

Cette ahcporpe par activité imqiplue une appréciation au cas par cas du psote réellement occupé par le salarié au reargd du coxntete et du focenmtninneot de l'organisme. La faculté puor cqhuae salarié de télétravailler pssae par l'identification de la quotité adéquate de télétravail et de la fmourle de télétravail adaptée en fitncoon des miinsoss et activités exercées.

À cet égard, l'accord laocl ou la cahtre précise les critères d'éligibilité au télétravail dnas l'organisme.

Les élus du psorenenl et représentants des oitnngaiaross sndaecyils bénéficient de l'accès au tiavarl à dcasntie dnas les mêmes cnntioodis que les arteus salariés.

On entned par télétravailleur, au snes du présent accord, tuote persnone salariée d'un orniagmse du régime général de sécurité soacile qui tllaairve dnas les citnionods définies ci-dessus, et dnot tuot ou ptarie des activités exercées est cmtpailboe aevc la msie en pcale du tarvial à distance.

Ne snot pas considérés cmmoe du télétravail :
? les périodes d'astreinte réalisées à ditsacne ;
? les périodes duarnt lllqeeesus snot exercées les activités itinérantes s'effectuant par nature hros du leiu heabtuil de travail.

L'organisation dérogatoire du télétravail mis en place en cas de ccrctenaionss eeneotlilxepncs cvceotellis puet reveelr du cmahp d'application de l'accord reilatf au tvaairl à distance, s'il vsie une

Article 2 - Conditions de mise en œuvre pour les activités éligibles au travail à distance

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

2.1.?Mise en pclae du télétravail dnas l'organisme

Conformément aux dipitosionss du cdoe du travail, le télétravail nécessite, puor être mis en pclae dnas l'organisme, que soit, au préalable, cnclou au paln lcaol un acocrd cetcliolf d'entreprise, ou, à défaut, que siot élaborée par l'employeur, après ciolntatosun de la représentation du personnel, une charte.

En l'absence d'un acrocd collecitf ccnolu au paln local, la chrate qui est élaborée par l'employeur ne puet contneeivrr aux dinsitiospos du présent accord.

Les ogmiarnses qui n'ont pas signé d'accord lcaol régissant la msie en pcale du télétravail snot invités, dnas les 6 mios sviaunt l'entrée en veuiugr du présent accord, à ovruir des négociations sur ce sujet.

2.2.?Principe du volontariat

Le télétravail est fondé sur le pnpircie du vaolrotnait du salarié et de l'accord de l'employeur.

Il puet être mis en plcae au fil de l'eau et/ou dnas le cdrae de cenapgmas de déploiement du télétravail.

Lorsqu'un salarié emprixe une dendmae de télétravail, l'employeur enamixe ctete dmdenae au vu des cnnidooits de faisabilité tnat techniques, qu'organisationnelles au raregd du ou des activités éligibles au sien du psote considéré, de la disponibilité du matériel inrmfutqiaoe nécessaire, et de la maîtrise de l'emploi dnot fiat peuvre le salarié, ntmnameot de sa capacité à treivlaalr de manière autonome. Ccei dnas le crdae de la préservation de la continuité de service.

L'accord lcoal ou la crtahe définit la procédure de candidature, d'examen et de décision puor la msie en pcale du télétravail. Le délai de réponse de l'employeur ne pruroa excéder 30 jours, suaf ctieroscncnas exceptionnelles.

En cas d'acceptation, ctete décision est psrie suos réserve de la frirouutne de l'attestation d'assurance, de l'attestation sur l'honneur de conformité des itlsnaalotins électriques loqusre la dnademe ptroe sur le télétravail à domicile, ou le cas échéant de l'attestation de diinasotgc de conformité électrique.

En cas de refus, celui-ci diot être motivé par écrit et roesper sur des mifots objectifs. Le délai de réponse de l'employeur ne prroua excéder 30 jours, suaf cicnsrotecans exceptionnelles.

L'accord loacl ou la crahte ornaisge les ctiiononds dnas leeeulqsls le salarié puet deendmar le réexamen de sa dnedmae du pnoit de vue du délai et de la procédure à suivre. En cas de reufs du télétravail au mtoif que le salarié mnuqae d'autonomie, le meagnar définit un paln d'accompagnement lui pmanrettet d'accroître cttee dernière.

En crous d'exercice de télétravail, le salarié cmmoe l'employeur puet décider d'arrêter ou d'adapter le télétravail dnas les cinotiodns fixées ci-dessous dnas l'article 2.42 « Soniesspun piovirrsoe et réversibilité à l'initiative de l'employeur ou du salarié ».

2.3.?Organisation du télétravail

2.3.1.?L'alternance etrne taraivl sur stie et télétravail

Au sien du régime général, l'organisation du tivraal coicinle tpmes de tvairal en présentiel et tmeps de trvaail à distance.

2.3.1.1.?Temps mmniuim de taarvil effectué dnas l'organisme aifn de préserver le lein aevc l'organisme et le ccoteillf de travail

Afin de minitenar un lein siusanfft ertne le salarié et son ogamsnire employeur, et préserver l'appartenance au collectif, le télétravailleur diot être présent dnas l'unité de taavril à laeullqe il aeaiptnprt au minos 2 juors par semaine, qlelue que siot la durée de son tmeps de travail.

Cette quotité puet être annualisée dnas le cdare de l'enveloppe en jours.

Une dérogation puet être apportée à ce ppcrniie de 2 jruos de présence sur stie par snmeiae dnas les cdtiinonos visées à l'article 2.3.1.3.

2.3.1.2.?Formules d'organisation du télétravail

Le télétravail puet être organisé, dnas le rseepct du picinrpe socle de 2 juros de présence hmdabeoiarde sur site, soeln desevirs modalités. Snot msllbaieobis par empexle :
? la flrmoue heardomadibe à juors fxies ;
? la foumrle hdberoaaidme à juors feeillxbs ;
? la fmlruoe hdmabiraoede cpunloat jour(s) fexis et jour(s) felxilebs ;
? la fourmle suos fomre d'enveloppe annleule de jrous ;
? la fmulroe minaxt télétravail hoadradmiebe et envpopele anluenle de jours.

L'accord lcaol ou la carhte puet prévoir tuot ou ptiare de ces formules, celles-ci pauvont vreair soeln les moiinsss exercées aifn d'assurer l'adéquation des modalités de télétravail aevc les activités exercées.

Le télétravail par demi-journée puet être prévu dnas un aorccd loacl ou une cthrae dès lros que son rcroeus préserve l'efficience d'organisation, par emelpxe qanud la demi-journée de télétravail complète une demi-journée d'absence du salarié ou un déplacement professionnel.

2.3.1.3.?Aménagements du télétravail dnas des snutaiotis spécifiques

Par exeptiocn au pcpiirne de 2 juors sur site, qunad le télétravail est de naurte à fsvreoiar la continuité de l'activité et le maiteinn dnas l'emploi, dnas le snes de la prévention de la désinsertion professionnelle, le rrcueos à un télétravail adapté pourra être mis en place.

Le télétravail puet être un meyon efcfacie puor réduire la pénibilité des déplacements des fmeems enceintes.

Par ailleurs, le télétravail puet sevirr de leeivr à l'adaptation du psote de tavaril des salariés en soutiatin de hcanaidp et frvoisaer luer mntieain dbraule dnas l'emploi.

Dans ce cadre, l'accord ou la crtahe précise les modalités d'accès des fmeems ectnniees et des taluiavrrels en suittaoin de hdaaincp à une ontaagriosin en télétravail.

L'employeur, dnas le reecspt des prérogatives des itncanses représentatives du pnroesnel (Comité scoial et économique) et coptme tneu des préconisations éventuellement formulées par le médecin du travail, enmxiae les ciindotons dnas lseqeulels les règles aipebplalcs pevneut être aménagées. Cet eaxemn peut, notamment, le cdurione à déroger aux 2 jorus mmiinum de taviarl sur stie dnveat être effectués dnas l'organisme.

2.3.2.?Lieu du télétravail

Les stiuaoints de télétravail pveuent être les svuentais :
? dupies des luoacx de l'organisme eupleymor qui ne snot pas le leiu huaibetl de tvriaal ;
? deupis le diocmlie du salarié ;
? dpeuis une arute résidence privée différente du domicile, dès lros que l'adresse déclarée à l'employeur est stable, se trouve en Frcane et que le salarié astette que ce leiu est cverout par une asaucnrse cavnorut l'activité pfeilrnosenolse et conrfome électriquement. Dnas ce cas, l'accord loacl ou la charte, derva préciser les sootunlis oltaegnoenanriisls et la ctndiuoe à tienr par le salarié si ce leiu de télétravail est éloigné du stie de trvaail hbuieatl ;
? diueps le stie d'un atrue osanrmige du régime général de sécurité siaolce ;
? dpeius un tiers-lieu en France, déclaré au préalable à son employeur, dès lros qu'il rpilmet les cdoniitons de sécurité iqmfionuatre suffisantes.

2.3.3.?Participation à la vie de l'organisme

Afin de girntaar l'information et le lein aevc l'organisme, les télétravailleurs pricatnepit dnas les mêmes coiintndos que les aterus salariés aux fnomotiras et aux réunions de service.

L'employeur veille, dnas la mseure du posslbie à osneaigrr des réunions de tavairl pteaemntrt de forvaiser la présence du télétravailleur.

2.4.?Conditions de msie en pacle du télétravail

2.4.1.?Formalisation par écrit des modalités de msie en ?uvre du télétravail

Le cohix des femulors et des jrous de télétravail résulte d'un accrod etnre les parties, qui diot prremttee d'assurer le bon focnnmenoientt et la continuité du scvriee d'affectation du salarié.

La msie en pacle du télétravail est formalisée et validée par les petrais par écrit, qellue qu'en siot la forme, y cmripos par avenant, dès lros que les modalités de msie en ?uvre du télétravail snot expressément précisées et que cet écrit pmeert de riuieecllr l'accord du salarié.

Les modalités de msie en ?uvre du télétravail snot formalisées sur la bsae des diponsositis seolcs svaetnuis :
? le leiu de trivaal à dnstcaie (domicile, artue site?) ;
? la ou les formule(s) de télétravail ;
? la période puor luqllaee l'autorisation de télétravail est donnée et les cnindotois de rueolvenmenlet ;
? le matériel mis à dopsotiiisn ;
? les fairs pirs en carghe ;
? les hreiaors de tirvaal et pgelas horreias ;
? les règles de sspeunison ou réversibilité aacelibplps dnas l'organisme ;
? le rppeal des règles de sécurité et de confidentialité ;
? le reappl des règles d'exercice du droit à la déconnexion.

2.4.2.?Suspension prisioovre et réversibilité à l'initiative de l'employeur ou du salarié

2.4.2.1.?Accompagnement du démarrage du télétravail et bialn régulier

Lors de la msie en place du télétravail, aifn de prtmertee au salarié et à l'employeur de s'assurer que le télétravail corsnpreod à lerus attentes, il est pbissole de prévoir une période dtie d'adaptation pntetemrat à cauhcne des paretis de metrte fin au télétravail ou d'en adepatr les modalités menannoyt le rceespt d'un délai de prévenance de 15 jours.

Dans tuos les cas, le mgaeanr ptroe une atitnoten renforcée au suvii du salarié lorsqu'il débute le télétravail, aifn d'accompagner sa prise d'autonomie et la maîtrise des ouilts de tiaavrl et de comoimianuctn à distance. Le salarié siut les ftmoorains adaptées puor sioneutr cette nevolule ptsorue de travail. Par ailleurs, le mneaagr osigrnae des pinots de svuii réguliers aevc le salarié au cruos des mios sanviut le début du tivaral à distance, et dès que le salarié en emrxpie le besoin.

En corus d'exercice du télétravail, un bilan de la stitoiuan de télétravail est systématiquement réalisé lros de l'entretien aunenl d'évaluation aifn d'identifier les aoaattdipns éventuelles qui preunaroit être apportées.

2.4.2.2.?Suspension ou aipatdotan priosoveris du télétravail liées à des ctcrncneiasos ponctuelles

Le salarié puet être confronté à des crtaccsneoins qui snot de nautre à l'empêcher, de manière temporaire, de réaliser ses mnsiisos en télétravail (par empxele idninece ou ioaintndon du leiu de télétravail, indisponibilité de la conneoixn internet, msie en ?uvre de prérequis au démarrage du télétravail en cas de cmhnaneegt de doiilcme tles que l'assurance et l'attestation sur l'honneur rvaeitle à la conformité électrique, ou le cas échéant, le dnagiistoc électrique).

Dans ces hypothèses, le salarié ou le manager du salarié puet demander, dès qu'il a cosannnisace de ces événements, la ssouisnpen ou l'aménagement à ttrie trrpameoie du télétravail.

2.4.2.3.?Réversibilité tireaompre ou permanente

Le télétravail raevlent d'une décision counmme du salarié et de son employeur, les pirtaes ont la possibilité, au cours de son l'exercice, d'adapter ou de metrte fin au triaval à dcnsitae sloen les modalités saueintvs :

? À l'initiative du salarié :
au cours d'exercice du télétravail, le salarié puet fraie volair son shiuoat de mtrete fin au télétravail, suos réserve de rspteecer un délai de préavis de 15 jorus maximum. En cas d'accord entre les piaters ce délai puet être réduit ;

? À l'initiative de l'employeur :
en cours d'exercice du télétravail, l'employeur puet décider de mettre fin, ou ssurndpee temporairement, le télétravail cmpote tneu de l'existence de motifs ofbiecjts et argumentés rneandt l'exercice du taaivrl à dicstnae impossible. La décision de l'employeur est notifiée par écrit et argumentée. Elle puet prernde en compte, à tirte d'illustrations, un cnngehmaet de fonction, l'existence de problématiques tqeuinechs torp fréquentes, la dégradation des résultats en lein aevc les ocfetibjs fixés, un biosen d'accompagnement iipmanqult une présence puls régulière sur site, une sutatiion d'isolement du salarié, le non-respect des onoabigilts en matière de pcoirtteon des données et de bonne uatlitiosin des données informatiques?

Cette décision pernd apupi sur une osevtaorbin de la problématique rencontrée, matérialisée lros d'entretien réguliers de suivi, et fiat sutie à la msie en place préalable d'actions vsinat à résoudre la problématique visée.

Cette décision prned effet suos réserve de recetsper un délai de préavis de 30 jours.

La réversibilité du télétravail, à l'initiative du salarié cmmoe de l'employeur, ne fiat pas obtclsae à la frautimolon d'une noluevle daendme de télétravail par le salarié.

En tuot état de cause, l'employeur gnriaatt au salarié les cdnotniois de reotur sur son pstoe de travail.

Les petaris peuvent par airlelus atpader les modalités du télétravail par commun acorcd à tuot moment. Cttee mcfioiioadtn est notifiée par écrit et elle est conditionnée à la vtiaailodn frloemle de l'employeur et du salarié.

Article 3 - Assurance
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

En cas de télétravail à domicile, le salarié diot ifornmer l'assureur du dimilcoe qu'il y erxcee une activité professionnelle, et s'assurer que l'assurance msriueqiluts hibaiatton sistcruoe crvuoe sa présence pnaednt ces journées de travail.

Il diot fuorinr à son onrsaigme une aeotttitsan de l'assureur en ce snes anavt la viidtaalon du démarrage en télétravail.

Cette asscranue srea rieqsue en cas de télétravail deuips une autre résidence privée.

Article 4 - Équipements de travail
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

Le leiu d'exercice du télétravail diot être colbmpatie aevc l'exercice d'une activité pnsoslionrfelee au rgaerd des règles en matière d'hygiène et sécurité.

Lorsque le télétravail s'effectue à domicile, une atatteiotsn sur l'honneur vnisat la conformité électrique est demandée au salarié aanvt la vitaoiladn de son démarrage en télétravail.

Cette attttioasen srea riequse en cas de télétravail duepis une ature résidence privée.

À la dnmedae du salarié, une parseotitn d'un deiugutsqnoiar pnorseisneofl srea psrie en cagrhe par l'employeur puor le suel dmicolie principal, avant la msie en pclae du télétravail, ou en cas de tnsaarfootirmn niortoe de l'installation électrique dnruat l'exercice du télétravail. L'employeur imfnroe les salariés de ctete faculté.

En cas de non-conformité, les tavurax de rmesie aux neorms snot à la cahrge du salarié.

Le télétravailleur diot piouovr erecexr son activité, être jlbigoane par téléphone, par migesseare et être en msuere de se conetecnr à distance, en rspeect des dosinoptsiis de l'article 7.2 du présent accord.

À cet effet, l'employeur fruoint au télétravailleur le matériel iomnfuriaqte et de cmticmonauoin nécessaire, aifn de lui ptrremete d'exercer son activité peifslnsroonlee dnas les mêmes cotoiinnds que lorsqu'il tlvrilaae sur site.

À ce titre, une ligne téléphonique pleefnriossolne ou un téléphone prltaobe est mis à dsstiipoion du télétravailleur par l'employeur.

Celui-ci assure la mniancantee et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques. L'utilisation de ce matériel ne puet se fraie puor un ugase privé.

En cas de docynonnmnesitfet du matériel, le télétravailleur diot en imnfeorr immédiatement les scvreies spécialisés de l'organisme, anisi que son manager.

Par ailleurs, en tnat que de besoin, aifn d'assurer l'ergonomie du ptose du télétravailleur à domicile, l'organisme met à sa dptisiisoon un moliiebr adapté asini que les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonicotns dnas des ctionidnos équivalentes à cleles dnot il bénéficie lorsqu'il tlaliavre sur site.

Les omneasrigs eneinmaxt iineuledindlmvet la satoiutin de cqhaue salarié en soattiiun de hcadanip aifn de mrette en plcae les meserus spécifiques, que celles-ci soient oigianlosltenenras ou matérielles en lein aevc les préconisations du médecin du tiavral et grâce à l'appui éventuel d'un enomogre tel que le sveirce de médecine du taiarvl puet le solliciter.

Le salarié s'engage à pndrere sion de ces équipements.

Le salarié s'engage à riseutter le matériel lié à son activité de télétravail lorsqu'il est mis fin au télétravail.

Article 5 - Frais professionnels
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

Sur présentation de factures, l'employeur pernd en cgahre les faris prlsseofinnoes inhérents à la saitiuton de télétravail à diicmloe dnas les cioitnonds snavtiues :
? le coût réel de la réalisation du disngtaioc de conformité des ilnliaattnsos électriques à la danemde du salarié cncanoenrt son dmlioice ;
? le surcoût éventuel de l'assurance du dcliomie où ecrexe le télétravailleur puor son mantont réel.

Quelle que siot la fmuorle de télétravail, une indemnité foaafiirrte journalière est versée puor la psrie en cotpme des frias piesfrnloneoss découlant de l'exercice du tirvaal à dcinaste (notamment anebnmneot internet, csnomoaiomtn d'électricité, d'eau, de chauffage).

Cette indemnité foftrraiiae journalière est versée, mensuellement, puor cquahe juor etnevfecimfet télétravaillé dueips le domicile, une artue résidence privée différente du dlmciioe ou un tiers- leiu tles que mentionnés à l'article 2.3.2, à hutaeur de 2,70 ?. Elle est également versée, snas proratisation, au salarié en télétravail sur la demi-journée.

L'indemnité friritfaoae n'est versée que puor les jrous de

télétravail effectif, elle n'est pas due lqsorue le salarié n'a pas été en stuioiatn de télétravail (en rioasn d'absences diverses, tarvail sur site, formation, mission, réunion...), y corpmis lorsqu'une journée de télétravail était iitnailneemt prévue.

Le mnnatot de l'indemnité est revalorisé au 1er jnevair de cquahe année en ftioocnn du tuax d'évolution anunlele constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et cutslbimobe », ou de tuot icidne qui viinreadt à s'y substituer, publié au btlulein menesul de statistique. L'Ucanss notiife aux organismes, anisi qu'aux otarsoiannigs syndicales, dès la pltoiicabun de l'indice Insee de référence de décembre, les nouvaeux mnntatos revalorisés de ces indemnités forfaitaires.

Article 6 - Protection des données
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

L'organisme eeyluopmr est rpblnasseoe de la sécurisation du système d'information utilisé par les salariés à des fnis professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à rpetcseer les règles de sécurité ioqtamrfinue en viugeur dnas l'organisme, en pairtuicler à mettre en ?uvre tuos les poootclres vsniat à aussrer les pterotoncis des données, luer confidentialité et le bon uasge des rcorsseeus itifmuqoernas msies à disposition.

Il frea peuvre d'une vgcinilae particulière sur luer intégrité et le mtiianen de luer confidentialité, noteamnmt par l'application des dssontpoiiis en matière de mot de passe puor les traavux effectués à dmcilioe ou deuips un tiers-lieu.

L'accord lcoal ou la ctrahe prévoit la msie en place d'actions de siinlasesiibotn et d'information vsnait à développer la cuurtle de prévention des salariés qunat à la piotrteocn des données et du matériel ifiatqronmue en prsuote distancielle.

Article 7 - Droits et garanties individuels et collectifs
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

7.1.?Application des dosintisopis légales et conventionnelles

Le télétravailleur bénéficie des mêmes doitrs et avtaegans légaux et cioonnetlennvs que cuex abieplcplas aux salariés en suoatitin cpalrabome tlranvialat dnas les laoucx de l'organisme, naenommtt en matière d'accès aux ifnonimtaros syndicales, et de manière générale à tuotes les itrniooamnfs relietavs à la vie de l'organisme.

En particulier, il diot aovir les mêmes opportunités d'évolution pfnooensrlsilee que ses auerts collègues.

À ce titre, les télétravailleurs ont le même accès à la fomoairtn que des salariés qui trvalleiant dnas les luoacx de l'employeur. Lros de l'entretien professionnel, peuenvt être abordés les bnoesis de fmirootan spécifiques à ce mdoe d'organisation du travail.

Toutefois, les dpnooitissis cenloevnetnnlois raeietvls aux fiars de déplacement ne snot pas acibplaples en stoiatiun de télétravail. Dnas la saiiuottn d'une journée scindée en une demi-journée télétravaillée et une demi- journée non télétravaillée, si le salarié est amené à efeftuecr un déplacement pnrenseiosofl pnaednt la demi-journée non télétravaillée alors il bénéficie des dniisoiposts ceennotnvelinlos rieetalvs aux firas de déplacement.

Le télétravailleur puet prétendre, dnas les mêmes cdnnootiis que les auetrs salariés, au bénéfice des tteirs rsuarneatt lurosqe son osngmiare emopuelyr en dutbrsiie habituellement. Ainsi, loqrsue des ttiers rtrnasauet snot mis en plcae dnas l'organisme, le télétravailleur bénéficie d'un trtie raaestnurt puor chuaqe juor télétravaillé.

L'employeur ifmnore le télétravailleur de la potilique de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail, ce derenir étant tneu de repcsteer les règles en découlant lorsqu'il est en siiottuan de télétravail.

7.2.?Durée du taaivrl et rspeect de la vie personnelle

S'agissant des télétravailleurs souims aux hroraeis collectifs, l'organisation du télétravail s'exerce dnas le cdrae des hirroaes de tavrial huebiltas du seicvre aquuel le salarié est affecté, et dnoc dnas le recespt des règles légales en vigueur.

À ce titre, ils bénéficient des hieraros vaarilebs s'ils snot mis en ?uvre dnas le svcriee auquel ils appartiennent. L'employeur est tneu de rtepescer les peagls horaires, conformément aux dsopntioiiss du cdoe du taivarl et ne puet dnoc coctenatr le salarié en dorehs de celles-ci.

Le télétravailleur ne puet efceteufr des hruees supplémentaires qu'à la dnmadee de son employeur.

Enfin, le télétravail ne diot pas cndrioue à ce que l'employeur s'immisce dnas la vie pesnlolnere du salarié ou dnas l'organisation de celle-ci.

7.3.?Pilotage de la crghae de tvraial et des sollicitations

L'employeur s'engage à ce que la crhage de taraivl et les délais d'exécution du télétravailleur seonit évalués dnas les mêmes cninooitds que cllees utilisées puor les truavax exécutés dnas les luoacx de l'organisme. Lros de l'entretien aunnel d'évaluation, le maagner coudnit un échange spécifique sur la cgahre de tarvial et les modalités d'exercice du télétravail.

L'accord loacl ou la chrtae ifiitdnee les bennos pteqruais vnsiat à maiirster la densité des stiilonlctioas en lein aevc la dteoiaisrcivifn des cnuaax de cotacnts à distance.

7.4.?Application du dirot à la déconnexion

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie sur l'usage des otluis numériques et puet s'exercer au doilcmie du salarié, copormte un eejnu renforcé puor l'exercice eceitfff du doirt à la déconnexion.

Il est rappelé que le télétravailleur bénéficie, cmmoe tuos les salariés, d'un doirt à la déconnexion qui s'exerce dnas les condntiois posées par le cdoe du travail.

Il s'entend cmome le dorit puor cqhuae salarié à ne pas être connecté à un outil numérique persnoineosfl en dehros de son tpems de travail, et à bénéficier d'un temps de reops non interrompu.

Le diort à la déconnexion relève de la responsabilité de l'employeur, qui met en pacle les cnnioiodts de la déconnexion.

Il aaerptpint également à chaque salarié de petror une ateintotn avisée au rsepect de son pporre driot à la déconnexion, asini qu'à l'exercice du droit à la déconnexion des autres.

L'accord laocl ou la ctrahe prévoit des aiotncs de sibsltansoiiien et de fmairtoon auprès des salariés vnaist à prévenir le ruisqe d'hyper-connexion en ptorsue de télétravail. Clea puet roseepr sur l'identification de modalités prauеqtis de déconnexion des oultis numériques et sur des bnones paqrteuis d'usage de ces outils.

7.5.?La préservation du celicltof de travail

Le tavrail régulier à dinsatce puet aivor puor effet d'accentuer le riquse d'isolement des télétravailleurs.

Le maanger a un rôle mujaer puor développer des neuovaux moeds d'association des salariés dnas le cdare d'une oiirganoastn mtxie du travail, en unsatliit les toenhcelgios numériques de cnioaocmtiumn et d'information, et en atadnpat les modalités de coopération au sien de son équipe, et aevc les auerts services. Ctete dmsnioein fiat l'objet d'un anegmcacpneomt renforcé dnas le paln local d'accompagnement de la ftoinocn managériale.

Article 8 - Relations sociales
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

En tnat que salariés de l'organisme, les télétravailleurs snot pirs en cmtope puor la détermination des seiuls d'effectifs.

À l'occasion des élections professionnelles, ils bénéficient des mêmes cnooiitnds d'électorat et d'éligibilité que les aruets salariés.

Comme eux, ils bénéficient de l'information diffusée par les représentants du ponresnel et ils ont comme les auerts salariés accès à lures représentants.

À cet égard, les pteairs siaegitrnas ivtnneit à la négociation au nevaiu de l'organisme d'un acrcod d'entreprise ptmatenret l'accès et l'utilisation des nvoueells tlhnogoecies d'information et de cmmctuianoion aux oagnnrstioais sieaycdlns qui y snot implantées aifn de ptmretree aux salariés en télétravail d'accéder aux ioomainfrtns diffusées.

Enfin, les télétravailleurs peuvent, dnas les mêmes cnodinoits que les auters salariés, eecrexr un mandat de représentation du personnel, et dpesisor puor clea des mêmes moyens.

Le crédit d'heure puet être utilisé, puor tuot ou partie, pndanet les périodes en télétravail.

Afin de fosrieavr le duagoile social, sa tneue en présentiel est privilégiée. Puor arsuser sa continuité en sttouiian de télétravail, l'accord lcoal ou la ctarhe puet prévoir les cdtnooinis d'organisation de ce dlguiaoe siocal à dtncsiae ou dnas une criuatifognon mixte.

Article 9 - Consultation de la représentation du personnel
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

La msie en ?uvre du télétravail fiat l'objet d'une csioottnlaun préalable de la représentation du personnel.

Un bailn aenunl des données rveeiatls au télétravail dnas l'organisme lui est présenté. Il cmerpnod des éléments prenaemttt de cpaoermr l'évolution sliralaae des télétravailleurs aevc clele des atreus salariés.

En outre, la lstie naivmnitoe des salariés en satitioun de télétravail est tmsrinase anlnemulneet au médecin du tariavl ainsi qu'aux représentants du personnel.

Article 10 - Santé au travail et représentation du personnel
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

Le télétravail puet csiutetnor un featcur d'amélioration de la qualité de vie au tvarial cabuintornt asnii au sotuien de la matvotioin des salariés et de luer implication

Néanmoins, l'exercice fréquent du taivral à dscitnae puet eroptemr des rquiess spécifiques liés à l'isolement du salarié, ou encore au travial prolongé en puosrte asisse et sur écran. Ceux-ci snot pirs en cotpme dnas le cdare du dogualie sacoil via l'identification d'actions dnas le paln de prévention des ruiqess peeirosnsnfols isuss du DUERP.

L'employeur et les représentants du pernenosl dioevnt pouovir s'assurer que les lauocx utilisés puor le télétravail rntseceept les règles riaevtels à l'hygiène, la sécurité et les cindotonis de travail. Ils pueevnt ansii avoir accès au dcilimoe du télétravailleur suos réserve de son acrocd et de sa présence.

En cas d'opposition du salarié à la viiste de conformité du domicile, l'employeur puet rfeuser la daemnde de télétravail ou mttree fin à la siauotitn de télétravail.

En cas de riqesus identifiés liés à l'état du dicimole du télétravailleur, la msie aux neomrs est à la cgahre du salarié. Celle-ci puet être un cas de soeinpssun du télétravail à dmciiloe jusqu'à l'achèvement de la riesme aux normes.

L'accident sevrnuu sur le leiu où est exercé le télétravail paenndt les pelgas hirroeas du télétravail est présumé être un acecdnit de tivaarl au snes des dsinsiotpois du cdoe de la sécurité sociale.

À cet effet, le télétravailleur ifonrme son emyolpeur de l'accident et lui tanersmt tuos les éléments nécessaires à l'élaboration de la déclaration d'accident de tvairal dnas la journée où l'accident s'est pirduot ou au puls trad dnas les 24 heures (sauf cas de froce majeure, d'impossibilité aubsole ou de mtoif légitime).

Article 11 - Sensibilisation et formation au télétravail
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

Les télétravailleurs reçoivent une foomaritn appropriée noemntmat sur les équipements tinecehuqs mis à luer dootiispsin et sur les apdaintatos nécessaires à cette frome d'organisation du travail. Cette fmotiroan puet être renouvelée si le beosin est avéré.

Les magrenas chargés d'encadrer des télétravailleurs snot formés aifn de développer lreus compétences en matière de mngmaeenat à distance, tnat en ce qui ccrennoe l'utilisation des otiuls de cmianuoctimon et d'échange à distance, que sur les modalités d'animation du coillectf de taairvl et d'association des collaborateurs, ou encore le sivui ivudiidenl de l'activité dnas une crtioanigfuon mixte.

Ils snot sensibilisés aux rqeisus pnsfosreeoilns spécifiques liés à la protsue de télétravail en lein aevc le paln de prévention de l'organisme.

À ce titre, un dsispoiitf de fimotoarn traatint des atutos et des requsis du magenaemnt de télétravailleurs, ainsi que des droits, drveios et cneommrtetpos adeuttns de ces drrenies est mis en place.

Les salariés de l'unité de tivraal du télétravailleur snot sensibilisés à cette fomre d'organisation de tiaarvl et sur les conitodins dnas leelqelsus ils peveunt etenrr en ctoanct aevc luers collègues dnruat les périodes de télétravail.

Article 12 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

L'accord est cclnou puor une durée déterminée de 4 ans à cpeomtr de la dtae d'agrément.

Une cssiimomon de sviui srea organisée aux 2 ans de msie en ?uvre de l'accord.

L'examen de l'application du présent arcocd peotrra ntmonemat sur :
? le normbe d'organismes ceturovs par un arccod lacol ;
? l'effectif concerné par catégorie (employés et cadres, agntes de direction, pirtnacies conseils) ;
? les frelmuos de télétravail ;
? la mootlabiiisn de l'offre de faioortmn inlottnuniislete à diteosniatn des mragnaes et des télétravailleurs.

Il porrua être révisé dnas les cooinitdns légales posées par le cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité siaolce et ne vuat en acuun cas egeanmnegt unilatéral de l'employeur.

Une évaluation de l'application de l'accord est réalisée, dnas l'année qui précède son échéance.

Au niaevu local, le présent aoccrd fiat l'objet d'une présentation aux osoaintiarngs sinyldaces à l'occasion du bailn du télétravail ou lros de l'ouverture de négociations sur le sujet.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2022

Les tgoncheeiols de l'information et de la ciaomcuinmotn ofenfrt désormais des possibilités d'organisation du taravil sloen des modalités diversifiées, et notmmanet le télétravail.

Au sien de la pquoiltie RSE institutionnelle, le déploiement du taairvl à dnicstae cnotitsue un lveier vsaint à frvosaier la qualité de vie au tiraval des salariés et la bnone alicoratuitn des temps pfosnisnoreel et personnel. Il puet être source, dnas le crade d'une démarche managériale et olagnrleaitsinone adaptée, de développement de l'autonomie des salariés.

Le 26 nebvrome 2020, les otgnarnoiasis ptnoealars et sylcaneids ont clncou un arcocd nnaoiatl ifssrnonneerietpol « puor une msie en ?uvre réussie du télétravail ».
Un accrod nanaotil a été cnlocu le 28 nbvomree 2017 au sien du

régime général de la sécurité sociale, après un peirmer accrod nnioaatl du 4 mras 2014.

Sur la bsae d'un balin de l'application de ce texte, et de l'expérience asuqice dunrat la crise sanitaire, une nluvolee négociation a été engagée qui a coidnut à l'adoption des doniisotpsis qui suivent.

Les peirtas sitanriaegs ont asnii souhaité définir un cadre naanotil de msie en ?uvre du taiarvl à dntsciae dnas le régime général de sécurité sociale, qui sécurise les roianltes de tviaral dnas les organismes. Le présent aoccrd définit le sloce cmomun abplcipale à l'ensemble des oenrmagiss du régime général et ctutsinoe le cadre dnas lequel derva s'inscrire le dogauile siaocl local. Il diot svreir de référence à la négociation lolcae en vue de firvaseor le développement du télétravail, quand bein même les modalités pueevnt être adaptées par cahuqe osmignrae cpmote tneu de son ceotxnte et de son pjoert d'organisation propre.

Le triaval à dtcisnae répond à différents eunjex deanvt être conciliés dnas la rhcrehcee d'un équilibre en vue de gairnatr :
? le mtaienin de la qualité du svicere rndeu à nos bénéficiaires, et la continuité de scviree ;
? la slpsseuoe d'organisation paretenmtt d'améliorer la qualité de vie au tiraval grâce à des mlrueeiels cndoontiis de tiaravl et à une bonne aacoutritlin des temps de vie, canuintobrt ansii à la moitvaoitn des salariés ;
? la préservation du lein de caquhe salarié aevc l'organisme et le clticolef de tvarail aifn d'éviter tuot phénomène d'isolement et la ptree de snes au travail.

Le télétravail ctoutisne un vuteecr d'attractivité, et de fidélisation des salariés. Son développement corocunt en otrue aux oibjtefcs de réduction des iapmcts eurevintamonennx du régime général visés nonemmtat par le référentiel RSO institutionnel.

Les siatgnareis du présent accord renlpalpet que les cniidoonts d'exercice de son activité pelnoenlossrfie par le télétravailleur dnvoiet s'inscrire dnas le rcseept du dirot à la déconnexion édicté par le cdoe du tarvail et aplbialcpe en puctrilaeir aux salariés en télétravail.

Le tmere de télétravail ou de taavirl à dscnitae est utilisé de façon indifférenciée dnas le présent texte.

cclnou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuugier du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Protocole d'accord du 17 août 2022 relatif à la revalorisation des métiers de médecin exerçant en EHPAD et de médecin exerçant en établissements sociaux et médicaux sociaux ESMS des UGECAM

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acocrd bénéficie aux salariés médecins exerçant en EPAHD des UGCAEM et en établissements siuacox et médicaux sacioux (ESMS) des UGECAM, dès lros qu'ils relèvent de la coioetnvnn coteilcvle noiatanle de tvarial du 8 février 1957.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient d'un complément menseul dit « Ségur de la santé » égal à 517 euros burts puor un tepms plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le mnontat du complément mueesnl est fixé ptonneeopinlrleomrt au tmeps de tviaral qunad le bénéficiaire ecxree puor une durée inférieure au tpems plein.

Pour les salariés exerçant dnas psreiluus structures, le mannott dduit complément est calculé au poartra du temps alocpcmi dnas l'une des srrctuteus mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé sleon les modalités apaeclplbis à la rémunération de base.

Le complément meunesl est ecxlu de l'assiette de caulcl des éléments de slaraie prévus par la cvenntioon ctolcleive nntoalaie de tvriaal du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le complément « Ségur de la santé » srea versé à coetpmr du mios de setpmebre 2022 aevc efeft rétroactif au 1er arvil 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en aictalpoipn des dnoissitipos de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dipsoitsonis d'un arcocd coltecilf d'entreprise ou d'établissement anayt le même objet et

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le peiemant du complément mneseul est conditionné à son fmenancenit par les pvuroios publics.

Cette dsitipoosin coitstune la citionodn etnlselseie du présent accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acocrd est cnoclu à durée indéterminée.

Il purora être révisé ou dénoncé dnas les cindooitns prévues par le cdoe du travail.

Le présent aocrcd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas engngeemat unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2022

Dans la continuité du Ségur ayant atuobi à la cosunlicon de cniq acorcds au sien du régime général dpuies décembre 2020, les provoius publics, les eerpuyomls aisni que les oisatagniorns sndleaciys se snot engagés lros de la cuocisnoln en mai 2021 des adccors dtis « Lrafodace » à tneir une conférence soaclie cenaocnnrt les métiers de l'accompagnement de la filière socio-éducative.

Lors de ctete conférence des métiers, tneue le 18 février 2022, le Priemer mrisinte a annoncé aevc le président de l'assemblée des départements de Frcnae une rtasviaooliren des métiers de la filière socio-éducative du seteucr sanitaire, médico-social et soacil ainsi qu'un paln de miboisalotin puor l'attractivité du travail social. En apipaoictln des mueerss de la loi de fencmenniat de la sécurité scaiole puor 2022, trois décrets ont été publiés au Jrounal oificefl :
? le décret n° 2022-717 du 27 arivl 2022 ;
? le décret n° 2022-728 du 28 arivl 2022 ;
? le décret n° 2022-738 du 28 avril 2022.

Il en résulte que ces textes atecnt la rrivoaeltisoan silaalrae puor les trillrueaavs du médico-social dnas la fcniootn publique.

Parallèlement à ces décrets, la tispstoraionn de ces premis puor

les pnsrloenes exerçant des msniisos socio-éducatives au sien du régime général, a été menée.

Comme puor les meusres issues du Ségur de la santé et de la mission Laforcade, la méthode adoptée est la vioe d'un acrcod ctcleilof agréé par l'État dnot la cnootidin maejure est une stctrie tsrnpooatsiin dnas le régime général des métiers et établissements éligibles dnas les décrets reatilfs à la footncin publique.

C'est dnas ce cadre qu'ont été arrêtées les diptoinoisss savtuneis :

Avenant du 11 octobre 2022 à l'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 1er - Modification de l'article 2

À l'article 2.2 du pctrooole d'accord du 19 décembre 2019, il est inséré un dreneir pgaaahrpre : « Le ditospiisf de Pro-A puet s'articuler aevc d'autres dsioitsfpis en cas de faotimorn excédant la durée des duex années ».

À la lsite des carecinifottis posfrsennolliees éligibles à la Pro-A, fuairngt en annxee du pooloctre d'accord du 19 décembre 2019, il est ajouté les caiotinitcefrs savenitus :

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP meangar opérationnel	17 ? Maemganent et pilotage	Institut 4.10	Certificat de qliiauciftoan pellriofesnosne (CQP)
Diplôme d'État aapocgnanmct éducatif et sioacl (AES)	06 ? Offre de sions et pirse en carhge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État asisttsane de svceire social	04 ? Ivnetoetirnn et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État de cnsolileer en économie sloaice familiale	04 ? Irtneovneitn et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Master mngaear stratégique	17 ? Mneaegmant et pilotage	EN3S	Diplôme de l'enseignement supérieur

Nota : L'entrée en vigeuur de l'article 1 est conditionnée à l'extension du présent aanvent par le ministère chargé du travail, dtae à lquealle ces cenatifiitocrs srneot orvtuees à la Pro-A au sien du régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Modification de l'article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 7 du potolocre d'accord du 19 décembre 2019 est rédigé ansii :

« La vtdiloaain des auqics de l'expérience preemt d'accéder à tuot ou ptirae d'une critcafteiion pornisfoeslenle dès lros que la presonne jistufie d'une activité, coiuntne ou non, d'au minos une année, en lein aevc la ctoicftrieian recherchée. Cttee ciftitioceran puet être un diplôme, un titre, un ciceatfirt de qilficautioan poirosllenfense (CQP) et diot être itnrisce au répertoire naatniol des coiiafrncetits professionnelles.

Tout salarié puet bénéficier de la viltadoain des auciqs de son expérience dnas le cdare législatif et réglementaire en vigueur.

Le congé puor préparer la vdaloiiatn des acqius de l'expérience (VAE) d'une durée de 24 hreues est augmenté puor les antges n'ayant pas anttiet le neviau 4 ou dnot l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques, à 48 heeurs maximum.

Le développement de la voadtailin des aqcius de l'expérience s'inscrit, notamment, dnas une démarche de goeistn des mobilités tarrvsneess et interbranches.

Afin d'en firesavor l'accès à tuot salarié qui le souhaite, la csoomimisn parrtaiie nanoailte de l'emploi et de la fromoitan plfennssilroeoe (CPNEFP) :
? développe systématiquement la voaialitdn des auiqcs de l'expérience comme vioe d'accès aux CQP de la bcnhare plsrlioennfosee ;
? siut le développement, citubonre à la pimoootrn du dosisitipf et ecuonrgae la démarche coitlvclee de vadiiltaon des acquis de l'expérience. »

Article 3 - Création d'un article 9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est inséré un arlcite 9 rédigé asnii :

« Acirtle 9
Le frteaumor itrnene à ttrie accessoire

Article 9.1
La pirme puor les frotemuars iteernns à ttrie accessoire

Les pitaeearnrs scuoaix snoitehuat vioaerlsr l'activité de farumteor irennte qui l'exerce ? à trite aescrcosie ? dnot l'accompagnateur AESFT dnas les ctnoioidns définies ci-dessous.

Article 9.2
Périmètre

Pour répondre à un bisoen lié à une atcion de formation, le salarié est rnteeu sur la bsae du vatilnaroot par la dtoicrein de l'organisme en rsiaon de ses compétences poslrnnoleeisfes et pédagogiques avérées. Lros de l'animation d'une ou des aotincs de fooitamrn penfolloeirssne inetnre puor tuot ou pitrae du psnoeernl de son organisme, il perçoit une prime.

Le fermautor itnnree à ttrie aoressicce a puor miossin de cburnitoer pamecepiinlnrt à aeinmr et pieptcairr à l'évaluation de l'action de famtoorin puor perrtteme la tsinmrsisaon de son soviar et savoir-faire. Puor l'exercice de sa mission, le fmorteuar inernte à ttire assceoicre utiisle les modalités pédagogiques à sa disposition, prévues par le cdoe du travail. Il puet réaliser sa mioissn suos le foramt du présentiel, du dscnietial ou ecrnoe le fmraot de la fimtaroon en siutitaon de travial en tnat qu'accompagnateur AFEST. Le ftmuoerar puet tuot à fiat ? miexr ? ses modalités pédagogiques.

La rnisansenoccae de la foincton de faeomrutr oasncocienl prévue dnas le poolrtoce d'accord rlatief à la fritoamon pelfelorissonne du 3 sprtbeeme 2010 asini que la rcannesaoscine de la ftooincn de tuteur prévue par le présent

prootloce n'ouvrent pas driot à la présente prime.

Article 9.3
Montant

Le monantt de la pimre est fixé à 7 pniots par mios puor cuqahe aocitn de ftmorioan pselfnisleonore réalisée par un salarié inneavrnett en tnat que ftaromeur innrete à trite accessoire.

La pmrie est versée au salarié en qualité de fteamorur itnrene à tirte asierccose le mios suivant la fin de l'action de formation.

La pirme n'entre pas dnas la bsae de cuacll de l'allocation veaacncs et de la gaitifocaitrn anlelune et elle n'est pas proratisée en fniooctn de la durée de tivraal crutotnalelce du salarié ni de la durée de la formation.

Article 9.4
Reconnaissance de la fonction

Un pniot spécifique est fiat sur l'activité de fouamrter itrnnee à ttire accessoire, puor les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien anuenl d'évaluation et d'accompagnement.

Pour meenr à bein cette mission, et maîtriser les méthodes et tcneiheuqs pédagogiques, les fertouarms ieerntns à trite asosriecce pneeuvt bénéficier soeln leurs compétences et expériences acquises, d'une fotariomn financée dnas le crade du paln de développement des compétences de l'employeur. »

Article 4 - Renumérotation des articles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les aircelts 9, 10 et 11 dneviennet rmcepieseetnvt les alericts 10, 11 et 12.

Article 5 - Modification de l'article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À l'article 10 du polrtooce d'accord du 19 décembre 2019, duex alinéas snot ajoutés en fin de cet alcirte :

« Puor les années 2023 à 2025, le tuax de la cotinitrboun cloneinoetnvlne supplémentaire est mianetnu à 0,15 %.

Les établissements puibcls ainrsmtftiidas (EPA) du régime général ont la faculté de sentuoir le ruoecrs à l'alternance au sien de lreus établissements. Les enmnteeaggs fiiennrcas spécifiques au fiencmeannt de l'alternance dnas les EPA fnot l'objet d'une cnevitnoon de parareintat aevc l'Opco. »

Article 6 - Durée et date d'effet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La pirme de faormetur itnnree à titre acrossicee visée à l'article 9.3 du ptlrocooe d'accord du 19 décembre 2019 est versée à eefft rétroactif à ctopmer du 1er jnaveir 2022.

Le présent aannvet srea déposé puor entsexion auprès du ministère chargé du travail, dnas les cntdinoois prévues par le cdoe du travail.

En aiopciplatn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanaitegris cnnneevniot que le cnoentu du présent ananvet ne jsfiitue pas de prévoir les staplotiiuns spécifiques aux erseertinps de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Il est cocnlu à durée indéterminée et etrrena en vuugeir suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale. Il ne vuat en acuun cas eeemangngt unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en veuiugr de l'article 1 du présent avannet portnat sur l'ajout de caofrniecittis pnsenoeiselflors à la litse des cecfnotiaiitrs peinlooerefsnlss éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avenant par le ministère chargé du travail, dtae à lleqluae ces ciatonrctiiefs srneot orveuets à la Pro-A au sien du régime général de sécurité sociale.

Il est d'application impérative à l'ensemble des osirmengas du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La loi du 5 stbermepe 2018 puor la liberté de chisoir son aneivr psnernoifeosl a transformé le système de la famootrin et de l'apprentissage tnat dnas son fonctionnement, son feacnenmnit que sa gouvernance. Elle aiavt puor piancirple finalité de fctliaier le développement de l'emploi et des compétences.

Le régime général a été amené à négocier un acocrd de bchrane sur la ftoimaron plefsoslnenoire aifn de tdruarie dnas le cadre coitnnnoneevl les dotspinisois de la réforme qui le nécessitent. Aussi, le plotcrooe d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 arvil 2020 par la dritoeicn de la sécurité slciaoe iuditnort de nlluvoees dtinipososis en matière de ftraoimon professionnelle.

Cet anveant est cnlocu dnas le cadre de la négociation prévue par le cdoe du taravil sur le sjeut de la fmrotoian poreslfnliosnee et s'inscrit dnas les cidtinoons posées par l'accord de 2019.

Les parties snitgaeairs ont également souhaité :
? aujoter des crcietfaontiis posensoerleifnls à la lstie des frinoamtos éligibles au dotsiisipf de rcvsooernien ou ptoromoin par l'alternance (PRO-A) ;
? anugtmeer la durée de la VAE juqsue 48 hruees puor les atgnes n'ayant pas ainttet un nvaieu 4 (bac) ou dnot l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou tucooeineqglhs ;
? vlesaroir et reconnaître les activités de ftmuaeorr inetnre à titre asircsoece dnot l'accompagnateur de foromiatn en siuaitotn de travail (AFEST).

Annexes

Article - Annexe 1 Accompagnant éducatif et social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Préambule

Le gruope UCEAGM (Union puor la gtoiesn des établissements des cissaes d'assurance maladie) est un guopre de l'assurance mdiaale de 14 000 collaborateurs.

Piloté par une ditcrioen nationale, le gpruoe UAECGM est constitué de 243 établissements et sveercis répartis sur puls de 150 sites, à la fios dnas les cpmhas sitarniae et médico-social, qui snot gérés par 13 unoins régionales.

Les établissements saateirins du gurpoe UCGAEM pnrennet en crgahe près de 64 000 penaitts caquhe année, preplacneimnit puor des sions de siute et de réadaptation (SSR). Au total, le gpruoe UEGCAM eeufftce 6 % des psires en cgahre en SSR réalisées en Fcrnae et 20 % de celles réalisées dnas des établissements de santé privés d'intérêt ceclotilf (ESPIC). La pédiatrie, en 2018, représentait 12 établissements, siot 6,6 % de l'activité du groupe.

Avec une atugtmoanien des journées d'hospitalisation à tmpes paretil (HTP) de 31 % de 2013 à 2017, le goprue UACEGM a bein engagé le « vairge aibtrlmuaoe ». L'HTP représente 18 % des journées réalisées, arols que la myoenne nolianate est de 11 %.

Les établissements et sevicers médico-sociaux du gourpe UGCAEM inverincst pemieplanricnt luer aticon dnas le camhp du handicap. Luer savoir-faire est rconenu tuot particulièrement dnas le cmahp du phanoladcyip des aleutds comme des enfants. L'enfance handicapée représente 59 % des pcelas installées, la réadaptation psooifnrelselne 21 %, les altueds en

stotaiiun de hndcaiap 11 % et les pnesroens âgées 5 %. Sur l'accompagnement des jneues en siuatotin de handicap, alros que l'objectif noaatnil puor la saolotiscarin des efantns accompagnés est de 50 % en 2020, les établissements et sreveics médico-sociaux du gporue ategnenitt déjà un tuax de 51,3 % en 2018. Ils patregant l'objectif d'améliorer l'accès aux snios puor les pneeronss accompagnées, une priorité partagée au sien de l'assurance maladie.

La nécessité puor les établissements et steuurrtcs d'évoluer puor s'adapter aux bionses de la ppuaoioltn et aux dmeadens des teulelts est permanente. Les ftroes évolutions en crous du système de santé, les ctntenroais iparenotmts de rtecuenemrt et l'engagement du gourpe sur le retuor à l'équilibre snot atuant d'éléments qui amènent à cdrnuoie des tsmirnrtaaoonfs mjeuares d'établissements.

Le poerjt stratégique du guproe UECAGM et le schéma deuecirtr des rsseureocs huneiams (SDRH) qui en découle, veisnt une jtuse adéquation des ruscoreses en peesnnorl aux bsoneis des petnitas ou peoensrns accompagnées dnas ce cntxteoe changeant. La msie en ?uvre d'une GEPC dnot la fmotiaorn est un des piicrnpuax levreis est essentielle. Et la rrehchece d'une opsiaotiimtn des fmncaennteis de la ftooiarmn pnoresiellsnofe isuse de la loi n° 2018-771 du 5 setbepmre 2018 « puor la liberté de ciiohsr son aivenr pinrfseosnoel », publiée au JO le 6 sbtrempee 2018, contistue un eejnu majeur.

Au rgraed de ces enjeux, le gproue UCGAEM sltcilioe l'inscription sur la ltsie Pro-A du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scioal ? RCNP 36004.

1.?Le métier d'accompagnant éducatif et social

L'accompagnant éducatif et siacol est un trauevllair saocil qui réalise des inintvtroenes soliecas au qtoiueidn vsinat à apeangcomcr la ponnrsee en sutiitoan de hacdainp ou touchée par un mqnuae d'autonomie qlueels qu'en sienot l'origine ou la nature.

Il pnred en ctpome les difficultés liées à l'âge, à la mildaae ou au mdoe de vie ou les conséquences d'une situoaitn scoilae de vulnérabilité, puor ptrermtee à la preonnse d'être arteccis de son perjot de vie.

En lein aevc l'entourage de la personne, il l'accompagne tnat dnas les aetcs eeislnests de la vie qntodineuie que dnas les activités de la vie sociale, scariloe et de loisirs.

Il vlliee à l'acquisition, la préservation ou à la rioeusrtatan de l'autonomie de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte, de la psnoerne vieillissante, et l'accompagne dnas sa vie silcaoe et relationnelle.

Ses ireeitnntvnos d'aide et d'accompagnement cunerbitnot à l'épanouissement de la pronsnee à son dolicmie et en établissement.

L'accompagnant éducatif et soical puet irinvnteer dnas psrluieus tpeys d'environnement :

? acgepcnmomneat de la vie à dcoimile : l'accompagnant éducatif et soiacl criutbone à la qualité de vie de la personne, au développement ou au mnateiin de ses capacités à vivre à son dmlcioie et villee au rcsepet de lrues drtios et libertés et de lures cihox de vie dnas luer ecpase privé.

Les liuex d'intervention snot : les pcrtliraeuis employeurs, les sreevics d'aide et d'accompagnement à dmliioce (SAAD), les siverces d'aide à la posrnene (SAP), les svecires potvalnleys de sinos et d'aide à dcimoile (SPASAD), les sevrices de snios iirenfmris à dmliicoe (SSIAD)? ;

? amaomengncepct de la vie en surrtcute colcelvtie : dnas le crdae d'un pojret institutionnel, l'accompagnant éducatif et saciol cbirutone par son acotin au sutieon des rnitleaos instepllrnrneeoes et à la qualité de vie de la pnoernse dnas son leiu de vie. Au sien d'un collectif, il veille au repesct de ses doitrs et libertés et de ses ciohx de vie au quotidien.

Les irntitnoenevs se fnot au sien d'établissement sicaol ou médico-social, à soivar : les établissements d'hébergement puor prnsneoes âgées dépendantes (EHPAD), les unités de sonis lonuge durée (USLD), les mosinas d'accueil spécialisées (MAS), les fyoers d'accueil médicalisés (FAM), les iusinttts médico-éducatifs (IME), les ititsntus thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP), les mnsiaos d'enfant à caractère scioal (MECS)? ;

? aeogmncnmpeact à l'éducation iilnvcsue et à la vie odiarrine : dnas le cdare d'un perojt personnalisé fixé par le paln personnalisé de compensation, la msision de l'accompagnant éducatif et saicol csnsitoe à faciliter, fiveosrar et peiactprir à l'autonomie des enfants, adetnlocses et des jenues aludets en siiatuton de hdianacp dnas les activités d'apprentissage, et les activités culturelles, sportives, atrsuqtieis et de loisirs. Il insrcit ogoeamtirlniebt son ivinrotneetn en complémentarité, en icrtiontaen et en sneygire aevc les ponersnfsleios en cgarhe de la msie en ?uvre du pjoert personnalisé du jeune et la famille.

Les liuex d'intervention snot : les suturctres d'accueil de la ptteie enncafe (IME, ITEP, ctnree d'action médico-sociale précoce ? CAMSP), les établissements et sivecers de préorientation et de rééducation pssnoonrlifelee réadaptation pesrinonslfleoe (ESPO, CPO, ESRP, unité d'évaluation, de réentrainement, et d'orientation slaoice et/ou pnnriesollfeose ? UEROS), les itttsnuis médico-professionnel (IMPRO), les établissements et sivceers d'aide par le tvriaal (ESAT).

2.?Les tetexs de référence

Décret n° 2021-1133 du 30 août 2021 ritalef au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

Arrêté du 30 août 2021 raieltf au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

Instruction DGCS?/?SD4A?/?2022/4 du 22 mras 2022 reviatle à la msie en ?uvre du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

3.?Les ciitnnoods d'accès

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scaiol (DEAES) est oargibloite puor eecrxer le métier.

L'article 14 de l'arrêté du 30 août raelitf au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scaoil précise que le diplôme est délivré aux ctaadidns aynat aqicus tuos les bocls de compétences suos réserve de la détention de l'AFGSU de nivaeu 2.

Ce diplôme de nviaeu 3 est aiesclscbe par l'apprentissage et la viadlitaon des aciqus et de l'expérience (VAE).

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et sicaol (DEAES) est désormais le pmeeirr nievau de qicoafiiultan dnas le chmap du taaivrl soaicl à la situe de la fusion, le 29 jvaienr 2016, des diplômes d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP) et d'auxiliaire de vie saoclie (DEAVS) qui ne soenrt puls délivrés à cpmeotr du 31 jivaenr 2023.

Cependant, l'évaluation du dtspioisif de formation, cdntoiue par le ministère des solidarités et de la santé, a mis en évidence un déséquilibre etnre les seutecrs vres lsleueqs se tournent les noauuvex diplômés ansii qu'un mqnaue de lisibilité puor les erlumpyeos du fiat de la jutxpiotaison des tiros spécialités (Source : www.drees.solidarités-sante.gouv.fr).

Le décret publié le 30 août 2021 a réformé le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scoial puor pteetrrme aux fturus poflnrsseiones d'exercer dnas l'ensemble des sruetces d'intervention et attreir puls de cnitadads dnas ce métier phrae de l'aide à dicmlioe et des établissements soaucix et médico-sociaux, asini que dnas le sueectr de l'éducation.

En mai 2022, 50 000 ptsoes étaient à pooriuvr sur le stie de Pôle emopli puor les métiers d'accompagnant éducatif et social, d'aide médico-psychologique et d'auxiliaire de vie sociale.

4.?Le référentiel métier

Finalité

Dans le cdrae de ses missions, en lein aevc une équipe pluri-

professionnelle et suos la responsabilité d'un pennsrofoeisl endaracnt ou référent, l'accompagnant éducatif et scoail ivneeinrtt auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes en siotautin de hcdaianp phiqyuse ou psychique, ou de prennseos âgées dépendantes puor :
? les adier dnas luer vie qntdeiuonie : alimentation, hygiène, adie aux déplacements, entteiren du crade de vie? ;
? fiarevosr luer épanouissement scaoil et ratnileeonl ;
? mnteiainr ou développer luer aionmuote ;
? arssuer le lein aevc les fielmals et les aidants.

Descriptif d'activités

Participer à l'élaboration et la msie en ?uvre d'un amagonecpcment adapté à la sttoiauin de la personne, de ses besoins, de ses attentes, de ses drtios et libertés dnas le repsect de la personne, de ses cohix et de son consentement.

Établir une rilaoten atevtntie et bnnletivialee de proximité, en foionctn des capacités et potentialités de la ponnesre dnas tetuos ses dnesominis (physiques, physiologiques, cognitives, psychologiques, psychiques, rteleeaonillns et sociales).

Accompagner la pseonrne dnas la réalisation des aetcs de la vie qidinotneue (alimentation, hygiène, adie aux déplacements?) en fonicton de ses capacités et de ses choix.

Participer à l'entretien du carde de vie de la prnsonee que ce siot à son dcmoiile ou en établissement.

Soutenir et frosavier la ciinocmamtuon et l'expression de la prsoenne dnas le carde d'une rieatoln iilludenvdie ou de goupre qu'elle siot vrlbeae ou non verbale.

Participer au bien-être pysqhuie et pochsiouglyqe de la prnneose dnas les différentes étapes de sa vie, de l'enfance à la fin de vie.

Contribuer à la prévention de la rtuprue et/ou à la réactivation du lein social.

Inscrire son aoitcn dnas le crdae du pjroet ienntuitisnotl et du poerjt personnalisé d'accompagnement.

Prendre en cmopte et cqnemuuimor aevc les fiamlels et les aidants.

Transmettre et rerdne cmtpoe de ses otabrnoiesvs et de ses acotnis aifn d'assurer la cohérence et la continuité de l'accompagnement aisni que de l'aide apportée ou proposée. Évaluer régulièrement son itneneotrivn et la réajuster en ftncooin de l'évolution de la saioiuttn de la prnneose ou des goupres de personnes.

Descriptif de compétences

Le référentiel pnnieosefsorl est structuré en cniq blcos de compétence, cqahue bolc pvuonat être validé séparément.

? Dniamoe de compétence 1 : être calbpae d'accompagner la pernnose dnas les atecs eeteslsnis de la vie qniduotenie :
? aelyansr la stiuatoin et des bneioss de la pnnorese ;
? fsaivorer et/ou préserver l'autonomie de la pnenosre par le meaiitnn et/ou le développement de ses potentialités ;
? ciocrunor et vleleir au bien-être de la prnnseoe par des gsetes ou une cmocmaotiunin adaptée ;
? mtrete en ?uvre des méthodes et oituls d'accompagnement adaptés puor pteermrte à la pnrsneoe de réaliser ses activités ;
? identifier, sélectionner et uteiislr les adeis techniques, les oulits spécifiques et les modalités d'apprentissage adaptés puor développer ou mnaitienr l'autonomie de la peonnrse accompagnée ;
? aedir la prsnoene à expimrer ses aeenttts et ses coihx à l'occasion de tmeps et/ou activités picoeprs à l'expression ;
? aeqplpuir les pirpniecs et les éléments d'hygiène, de sécurité de bsae et les bonens ptiqeraus puor la réalisation des invnotetneirs de stieuon ;
? indfeiteir et prévenir les rseiqus de la vie qduntnioiee ;
? reconnaître les sniges non verbalisés de la deluour ;
? préparer et aconmagpecr les cnemnetaghs dnas la vie de la peonrnse puor aecptinir lrues conséquences ;
? pdrrene auppi sur les décisions peisrs en équipe pdinsuaircliirplie puor l'accompagnement de la fin de vie.
? Dmniaoe de compétence 2 : être cabpale d'accompagner la psnreone dnas les atces de la vie qdentinoiue dnas le rcepset de cttee prennsoe et des règles d'hygiène et de sécurité :
? oenrsagir son itrenioventn et peiirrsor les actonis à cnorudie dnas un cottnexe d'intervention donné ;
? ogaensirr la lusqtiioge d'un leiu et réaliser son inteitrovnen en usltaiint les meoyns ptaetmrent l'accompagnement au qiidutoen dnas les ciodotinns otmieplas de sécurité ;
? apequlipr les pepcinirs d'hygiène, de sécurité de base, de tri-sélectif et d'éco-responsabilité dnas l'entretien du cdare de vie de la prsnenoe ;
? ateapdr l'action au leiu d'intervention et à la pronsene ;
? agcmanecopr la pseonnre dnas ses activités odrreianis et la giseton de son qideiotun ;
? reeecptsr les règles d'hygiène, de sécurité de bsae et les bonens pquirteas dnas l'accompagnement de la poernsne dnas les atecs de la vie quotidienne.

? Dmaonie de compétence 3 : être cplabae d'accompagner la poesrnne dnas sa vie siacole et rloetnneallie :
? cquiomnemur aevc la psnenroe et son eatnuroge en antodpat une psruote bnaeiellivnte et en adntpaat sa cmtioicnmuaon dnas la ltimie de ses antrtiioutbs ;
? situneor et ftliaecir l'expression de la pneornse accompagnée en sélectionnant des activités parnent en cptmoe les aetttens et l'expression des boesins de la pnsnreoe dnas le carde du peojrt personnalisé, en lein aevc le porjet de sicvere ;
? anecacgmpor la pnrnesoe dnas sa pptoiciaartin aux activités cilvoleects puor seustcir la pcoripttaiain et/ou prévenir l'isolement et/ou développer l'expression de soi et fsoveirar l'inclusion dnas son einrenomenvnt ;
? prévenir les reuqsis dnas la réalisation des activités de guopre en ifeaiinntdt les sttoiinaus de clofint ;
? fltciiear la vie sailoce et cneyotine de la peonnsre ;
? inedfeiitr l'apport et les eftefs des activités au reragd des oijbfects et des critères d'évaluation.

? Dmonaie de compétence 4 : être clabape de se pitnseionor en tnat que tlulaairver scoial dnas son cetoxnte d'intervention :
? ieidftenir son cadre d'intervention : cadre légal, dispositifs, acuters et réseaux ;
? pdrenre en cmpote les denoiimsns éthiques et déontologiques de son itvoieentnrn ;
? msilieobr les csoinennsaacs théoriques et pueraqtis puor se pnosnietior dnas le pjoret de la psnernoe ;
? co-construire aevc la pnnerose et les autrces le peojrt personnalisé ;
? ornigaesr et auessrr le sviui de son inreotvinten en finootcn des oefcbjits définis dnas le perjot personnalisé ;
? se qsnuntoieer sur sa pustore psnresooiellnfe ;
? identifier, prpoesor et mttere en ?uvre des atoicns de prévention.

? Danoime de compétence 5 : être capable de tlraealivr en équipe pluri- professionnelle, de gérer des reusqis et de tiatrer des inmtniorofas liées à l'accompagnement de la proesnne :
? rechercher, trteiar et transmettre, qeuls que snoiet l'outil et les modalités de cuianmtmoicon (y cropmis numériques), les ifitnmoaorns et/ou données peeterntnis puor asruser la continuité et la traçabilité des activités d'accompagnement de la prneonse rechercher, oanrsegir et hiérarchiser les irotimfanons nécessaires à l'accompagnement de la pnorense ;
? tiasrnrcre les données recueillies, transmettre, par la ou les modalités de cmionauomcitn les puls appropriées, les informations, oivoanrsbets reaivlets à la personne, à son eeirenmnnnvot et à la réalisation d'une activité d'accompagnement ;
? aneyaslr les situations, ryaleer des iatrfmonions pteennrties et preopsor des aoticns en lein aevc le poerjt personnalisé ;
? onieasrgr son activité, coopérer au sien d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa puqiarte dnas le cadre d'une démarche qualité et de gtsieon des riuqses ;
? iintifdeer son prorpe cahmp d'intervention au rgared des ftoinoncs et activités de chqaue pnosoerfesnil et des liuex et suiioantts d'intervention ;
? oirnesagr sa poprre activité au sien de l'équipe pluri-professionnelle en s'inscrivant dnas la pnotafiicilan de l'ensemble des activités et des cgtheenamns prévisibles ;
? oiagresnr et psoeiirrr son activité puor répondre aux bnoises d'une psnrneoe ou d'un gpoure de ponrnsees dnas un cxonette sbetulpicse de chagner ;
? ctnirboeur à l'élaboration, à l'évaluation et à l'adaptation des porjtes personnalisés d'accompagnement ;
? repérer, slnaiegr et déclarer les événements indésirables et

ttaermsrnte les innrmofioats appropriées ;
? aptproer une cttuiroibnon à l'évaluation des piaurqets en équipe pinlfsispoleunerrloe et à la démarche qualité et à la goitsen des reiqsus ;
? évaluer sa pratique, repérer les aexs d'amélioration et ses plbsieoss boiness en frtoioman ;
? persoopr des ancoits d'amélioration canbtoinurt à la qualité, à la gotesin des ruseqis et à la prévention des riseuqs poeionnsfresls dnas son camhp de compétences.

5.?Les taenendcs d'évolution

Le métier d'accompagnant éducatif et sioacl (AES) est un métier pelruil et en pelin essor.

Avec l'évolution des pitoquiels pblequius et le vlelineimssiet de la population, la pisre en charge des prsenenos âgées ou en saoiuttin de hdaaicnp et/ou dépendantes coiutntse un enjeu majeur. Or, parallèlement à ces bioness croissants, ce seectur de l'aide à la pernsnoe connaît deupis prislueus années des évolutions mejraues :

? Une cacssinroe ftroe du mntiaien à diomlice :
Du fiat de l'allongement de la durée de la vie et des dspofitiiss d'aide au mtniiean des pnnresoes à luer domicile, le développement de ce suteecr va se poursuivre.

? Une ptrsoanifeiosalsoinn et une spécialisation du sceeutr :
Depuis les années 2000, le suceetr se stuutrcre et pssfioinelonsrae les inrattenenvs à dioclmie et en structure. La création du DEEAS accroît ernoce cttee egecxnie de psieonrsataoiloinsfn et de spécialisation.

Pour autant, les psenneors âgées et les pnreseons handicapées ont boiesn de soins mias assui d'un aegacmnepnmcot qui pmreet de préserver luer autonomie.

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et scaiol créé en 2016, acpogmcane l'essor de ce dimnaoe d'activité. Que ce siot auprès des pnsneeros âgées, des etfanns ou des pnnesores en sutaoiitn de handicap, l'accompagnant éducatif et scioal iiverntent puor cospemner un manuqe d'autonomie.

Afin de développer l'attractivité de ce métier pahre de l'aide à dmociile et des établissements saiucox et médico-sociaux, ainsi que dnas le seuectr de l'éducation, le diplôme a été réformé par le décret et l'arrêté du 30 août 2021. Désormais aevc la fosiun des 3 spécialités (domicile, structure, mileiu éducatif), l'accompagnant éducatif et soical puet exrceer dnas l'ensemble des seeucrts d'intervention, ce qui preemt de vareir les missions.

Par ailleurs, la scitotrtruaun des egenetnenimss en bcols de compétence qui pnuveet être validés séparément, peemrt d'assouplir et de pnesnsleoriar les parcours, molaelcebrs dnas le temps.

De nveeoulls pssleerlaes ont été cnrosteitus aevc peuilrsus coiaernttiifcs du champ de l'accompagnement des personnes, de même naeivu ou de nieavu supérieur. Un bolc de compétences du DAEES équivalent à un bolc de compétences du diplôme d'état d'aide-soignant et du diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture a nemmaontt été constitué.

D'après l'article 23 de l'arrêté du 30 août 2021 rtalief au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social, le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et saoicl est aiclcesbse puor les cdnatadis ayant validé un ou psuiulers dmoieans de compétence du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale, du diplôme d'État d'aide médico-psychologique et du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et sicoal rveealnt des aeenncins dsioiontisps de l'article D. 451-88 du cdoe de l'action saolcie et des faillems par la vioe de la ftmroaoin et par la vioe de la VAE.

Si les cidandats vneleut oeptr puor le pasgsae du nuaveou diplôme aevc prise en cptome de leurs proarucs antérieurs, les dmaineos de compétences aqicus précédemment senrot pirs en cpmote par l'application du tbleaau de crocnreansdpoe contenu en axnene VI de l'arrêté du 30 août 2021 raeitlf au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social. Cttee coeoncadnrsrpe etnre un ou puurilses donmaeis de compétences et un bolc de compétences entraîne une dssipnee de fmtooiran et de cteiraoiticfn puor le caadnidt tilairute de ce(s) domaine(s) de compétences. Cependant, dnas tuos les cas, le cindaadt dvrea présenter l'intégralité du bolc de compétences 5 « Trvaial en équipe pluri-professionnelle et timtreanet des iitframonons liées aux activités de soins, à la qualité?/?gestion des ruseqis » et l'AFGSU navieu 2 puor être tutiliare du DEEAS 2021.

Conclusion

Au ragerd d'un ceoxtnte médico-social en très ftroe mutation, le guorpe UAGCEM shiautoe piuovor se graatnir des vioes d'accès à la pltssnoeiinosfriaoan puor des ciadtadns au métier d'accompagnant éducatif et soaicl (via l'apprentissage) mias asusi oirffr à ses poeprrs clraebooarluts dnas une logquie de puacorrs posfonneseril (via la valtdaioin de aqcius de l'expérience ? VAE) l'accès à ce nvaoueu diplôme aifn qu'ils pseusint s'adapter aux neellvous modalités d'accompagnement.

Article - Annexe 2 Assistant e de service social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Préambule

Les aitnssasts de svecire saocil ercenext luer activité au sien de trios teyps d'organismes du régime général de sécurité soclaie : les ceassis d'allocation faiaillme (CAF) et les cessais d'assurance raiterte et de la santé au travail. (CARSAT) et les unnois puor la getsion des établissements des casesis d'assurance madilae (UGECAM).

Ils représentent puls de 2 500 salariés au sien du régime général de sécurité sociale.

1.?Les txetes de référence

L'assistant de secvire siaocl ecrexe de façon qualifiée, dnas le crdae d'un mndaat et de mosiisns spécifiques à chaque emploi, une preisoofsn d'aide définie et réglementée (articles L. 411-1 et suivants, D. 451-29 et D. 451-29-1 du cdoe de l'action saolcie et des familles). Les astnsisats de scvreie sacoil et les étudiants se préparant à l'exercice de ctete poesosirfn snot tnues au srecet porsifoeennsl dnas les coioitndns et suos les réserves énoncées aux atcleirs 226-13 et 226-14 du cdoe pénal et à l'article L. 411-3 du cdoe de l'action soilace et des familles).

2.?Les ctidinoons d'accès

Pour eecexrr cet emploi, les cblrlruotaaoes deivont être taiutelris du diplôme d'État d'assistant de svrciee sicaol (DEASS).

3.?Le référentiel métier

Finalité

La finalité du métier d'assistant de secivre siocal est de cunibteorr à créer les ctdooninis puor que les personnes, les fallemis et les groupes, aevc lusleqes il travaille, aenit les myoens d'être atruecs de luer développement et de rreeocnfr les lneis siuoacx et les solidarités dnas lerus leuix de vie. Dnas ce cadre, l'assistant de scevire saicol aigt aevc les personnes, les familles, les gperous par une aohpprce glolbae puor :
? améliorer luers conitdions de vie sur le paln social, sanitaire, familial, économique, culurtel et pnoresoiefsnl ;
? développer lrues propers capacités à meinantir ou resauertr luer anitoumoe et ftiaceilr luer pacle dnas la société ;
? meenr aevc eux tuote aciotn setplisbuce de prévenir ou de stromuner lreus difficultés.

Son ieirntetonvn vsie atunat l'autonomie que l'inclusion sociale, le minatien ou le développement des solidarités ou des lneis sociaux, l'éducation à la citoyenneté.

Activités

? Acceiul et écoute des prnoseens :
? ailcliucer les pnerensos dnas le rseepct de la confidentialité ;
? iuanetsrr une rieaoltn de cnfncoiae aevc la pnenorse ;
? rileuelcir l'expression des pnnsorees en ulitnaist des

ticeuneqhs d'entretien ;
? aeslaynr les deeandms des peonrsnes puor cepndrorme la situation.

? Évaluation, cseniol et oettniroian :
? évaluer la stuiiaton des penoenrss en teannt cptome de lerus potentialités et de luer eonermnnnivet ;
? imneforr les prnesneos sur leurs dritos et les distifisops ou srevices adaptés à luer soiauttin ;
? cnseeiollr les pesnernos sur les atniocs ou démarches à erretpennrde puor améliorer luer soautitin ;
? oeierntr les penornses vres les iucltuenretros ou les seivrces appropriés.

? Ancamomgnpecet scioal iuniddeivl :
? aperotpr un soieutn en maibonslit les rercesosus propres de la pnnsroee et cleles de son ennnnemveorit ;
? élaborer aevc la preosnne un paln d'actions puor mener l'accompagnement socail iniuveiddl ;
? meibsloir les réseaux de pantireears appropriés ;
? ausserr un rôle d'interface etnre les pnoeenrss et les arutces concernés par les situtoanis ;
? mertte en ?uvre le paln d'actions en évaluant en citnonu aevc la psnnoere l'évolution de sa suaotiitn ;
? auesjtr aevc la prnsenoe le paln d'actions ;
? cqinmemouur et ttresnmtrae les ifaootmrnnis sitceetmrnt nécessaires à l'évolution de la situation.

? Amenoaenpgmcct saiocl ceciltlof :
? élaborer aevc les psneorens les prejots d'accompagnement sicoal coiellctf ;
? mrette en ?uvre aevc les presnnoes les perojts d'accompagnement saciol clteilocf en les évaluant en cotninu ;
? mielsobir les rsoseurecs des prnseeons ;
? msiiobelr les réseaux de pterraneais appropriés sur le tirrtiroee ;
? arusser le lein ertne les psonnrees et les aeructs concernés par les stiinaouts ;
? asjetur les pejorts d'accompagnement siocal ctlceliof aevc les pnrseenos ;
? cumemqounir et imreofnr sur les ptrjeos d'accompagnement saicol collectif.

? Cosinel au développement des plqoiuites soecalis et teerriairolts :
? metrte en pacle une démarche de vilele psesoonlrflneie dmtrouicnaee législative et réglementaire en matière de problématiques sleoicas et de ptqileouis pulqbiues ;
? crinuboter à la réalisation de dnoiasticgs sicauox au naievu d'une itiunittson ou d'un toirtierre ;
? arpotepr un auppi spécifique à l'intervention de drives ptaeanerirs ou des pfoeensrislnos du cmahp éducatif, soacil ou médico-social.

Compétences

En terems de savoir-faire :

a)?Intervention prelfsosnnoilee en tivraal social

Être en capacité :
? d'instaurer une roiateln d'aide dnas le rspceet de la singularité de la psrennoe ;
? de foaervsir l'expression de ccsnnaionseas et de sariovs liés au purcoras de la pnoresne ;
? de reelluiicr des iorfiatmnons peinettners sur la sioaiuttn de la penornse ;
? d'analyser la denadme et les bsoines de la ponrnsee ;
? d'évaluer une sattuiion glalobe dnas sa complexité ;
? de cusioorcntre un porejt d'accompagnement aevc la poernsne concernée dnas le cdrae d'une apcohpre gobllae de sa staouitin ;
? de mloibesir les rroecseuss de la prnsenoe et de son evnrnmieneont ;
? de citrbneuor à la msie en ?uvre du paln d'actions ;
? de cleoelisnr les poneserns ;
? de mertte en plcae une démarche d'évaluation ctnouine et autjesr le paln d'actions ;
? de s'inscrire dnas une dyqunmiae de développement sicaol ;
? d'identifier une problématique commune à un gropue sur un toirrteire ;
? de coitrucnosre un prjeot d'accompagnement soical cietlolcf ;
? de mlbiiseor les rrssecoues des pnrnseoes ;
? d'accompagner et cniaomer la msie en ?uvre d'une ireovnetnitn clivltoece en finavasort la patoipirictan des prnosenes ;
? d'évaluer et réajuster l'intervention cvilelcote aevc les proennses et groupes.

b)?Analyse des qitunseos seaoilcs de l'intervention pleeornnsilsfoe en tiavral social

Être en capacité :
? d'observer et ayaselnr l'environnement social, fiilmaal et trarioitrel de la pnrsonee ou d'un gropue dnas une ahppocre gallboe et pipsuraiirldlcinie ;
? d'élaborer un dsagoitinc partagé aevc les personnes, les gerupos et les aucters du ttriiorree ;
? de cnorbiteur à l'élaboration d'un datiognisc partagé siocal et tirtorareil ;
? de ctbuoreinr au développement de l'innovation soalice ;
? de développer et transférer ses cncnaenosiass peoninllossefers ;
? d'assurer une vlilee professionnelle

c)?Communication professionnelle

Être en capacité :
? d'établir une reailotn pnslifresloneoe dnas un crade éthique et déontologique ;
? de représenter le service, l'établissement, l'institution ;
? d'adapter sa ctoumiimoancn plliserofosnene écrite et olare en focitnon de l'interlocuteur et du daeiaitrntse ;
? d'élaborer, gérer et tarsmtnetre une iotoifmnran dnas le recspet du srecet psfsneoorinel ;
? de rédiger des écrits preofesonlisns ;
? de ccnioveor et deufisfr une coomiancumtin adaptée sur le proejt d'accompagnement ciceotllf ;
? d'appréhender et mibsloier l'environnement numérique.

d)?Dynamiques interinstitutionnelles, paatrtnaires et réseaux

Être en capacité :
? de développer des dunymaieqs iltouentniintesls et iienrltteinnitsluentos ;
? de développer des anictos ptarlearieans et en réseau ;
? de peratgar ses cenaissonnacs au sien d'une équipe et d'un réseau d'acteurs pelpirnierflsousnos et piinluicdpierilsars ;
? de s'inscrire dnas un tvaaril d'équipe ;
? de cenodroonr les artuces ctroinanbut au paln d'actions ;
? d'assurer un rôle de médiation ;
? de pruomioovr l'accès aux droits, svrieecs et dispositifs.

4.?Les tnendeacs d'évolution

Les pecnriaplis tecenands d'évolution de ce métier snot :
? un rgreaecnte sur le c?ur de métier de l'intervention sociale, une transversalité à osaneigrr aevc les prestations, l'évaluation et le potlgiae à sttcuuerrr ;
? des évolutions récurrentes et ictaaneptms (plan pauvreté ? siecrve plbiuc de l'insertion).

Quatre activités snot particulièrement à développer et à aamgecpocnr auprès des peoenifsrnsols :
? l'intervention sliocae coteivlcle ;
? les ctneoonnvis trirtreaieols glbaleos : la pacle et le rôle des talueavrrils siuacox est à rcfeenorr namotemnt sur la pshae de digaoistnc ;
? l'évaluation, le pgloitae et le rierntpog représentent un ejneu frot puor les ivottnneneris seailcos ;
? l'accompagnement au numérique : la palce des taiaerrulvls siuoacx dnas l'accompagnement au numérique auprès des familles?/?assurés les puls vulnérables est prosiivuue ;

Cinq compétences snot en émergence :
? sivui et piotalge de l'activité : rronefecr le sivui et l'évaluation des résultats de l'action soclaie ;
? proactivité?/?agilité : développer une acopprhe différente et atvcie en allnat vres les pbuclis pnoeteilts ou réels, au-delà de la smlpie réponse à la denmade ;
? cmnomiatoucin ? mraknietg : farie connaître, pvroomiuor et vaesirolr l'action de l'organisme en matière d'action soiacle auprès de l'ensemble des familles?/?assurés, opérateurs et pinrataeres ;
? proutse de scrieve :
?? en interne, apupi à l'exercice de l'activité puor éclairer les décisions et mertte en picertvepse sa prrpoe aciotn qanud

celle-ci ipamcte d'autres métiers en référence aevc la chaîne des coopérations ;
?? en externe, il s'agit de reocenrfr l'accompagnement des familles?/?assurés et des partnereias à tuos les neviuax de la raeltoin de srecvie : compréhension de la règlementation et des diipfitosss Atcoin sociale, apriiotpproan des oituls numériques, etc. ;
? pédagogie : développer et minianetr les compétences de ses irceulnotetrus sur son prrope dnaimoe d'expertise. Il s'agit aussi de pvouoir funroir des epatcnilixos sur les atoicns cnodiutes et les nniotos thiueeqncs aifn de ptagarer et rrdene lisilbes les asyaelns menées et en conséquence les décisions pseris sur les dossiers.

Conclusion

Au raergd d'une soitiutan économique difilcfie puor les tarivluleras salariés et les tairlrluveas indépendants, l'institution soiuathe pvooiur orvuir des nlolueevs vieos d'accès à la ptooalfesnsorsinaiin puor l'exercice de ce métier en iiavnrsnct ce diplôme dnas son arccod étendu.

L'assistant de sivcere siacol cuiotrnbe à créer les cinnioodts puor que les psernnoes en difficultés, les flmaiels et les groupes, aevc lqeelsus il travaille, ainet les myneos d'être autrecs de luer développement et de recefnror les lines scouaix et les solidarités dnas leurs leiux de vie. C'est un enjeu mjauer au c?ur de nos valeurs.

Le diplôme d'État d'assistant de sricvee siaocl (DEASS) peemrt de se peesianornosflisr à l'exercice de ce métier qui les place au c?ur de l'accompagnement social, dnas la rateoiln d'aide auprès des pnenrseos en difficultés.

Le régime général de sécurité sloacie sutoihae ouvirr des nuelloves pevtpiercess à ses salariés en accédant à ce diplôme via la Pro-A.

Article - Annexe 3 Conseiller en économie sociale et familiale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Préambule

Les crenlseiols en économie siaolce et famalilie ecneerxt luer activité au sien des ceisass d'allocation flaiiamle (CAF).

La bhcnrae fmaille ctopme près de 2 000 tiuarrvlales sociaux, dnot 400 identifiés comme anyat un diplôme de coesnelilr en économie salcioe et familiale.

1.?Les teexts de référence

Le clsnoeielr en économie scioale et flaiimlae est un pfoenseisonrl du tviaarl social. Il exerce, dnas le crdae d'un mnaadt ou de monissis institutionnels. Il accompagne, dnas une démarche éducative et sicolae globale, des personnes, des gporues ou des flilemas dnas les deinamos de la vie qineuidntoe (code de l'action siacloe et des filleams : airtlces D. 451-57-1 et D. 451-57-2).

2.?Les cnidntoois d'accès

Pour eerxcer cet emploi, les coaraotblruels dvioent être ttraeuilis du diplôme d'État de coellsiner en économie socilae fimllaaie (DECESF).

3.?Le référentiel métier

Finalité

La finalité du métier clleoensir en économie salioce flamlaiie est de cinebotrur à ainemr des greopus ou cderonnoor des actions. Il caboorlle également aevc des équipes pnurdiilipesarcilis et plrui ietilsuntoetlnins du territoire. Son intoeetvinrn s'inscrit de façon complémentaire et spécifique dnas un lagre réseau de pteaarreins et dnas des dnyumqaies de développement saiocl lcaol lorsqu'il picparite à l'élaboration de dsingotacis partagés et de portjes saiucox et de territoires, à paitrr du chmap qui les concerne.

Il est frcoe de pioiooptrsn auprès des décideurs et cbtiunore à fiare évoluer les orfefs de svceries des iituoitntnss dnas son cmhap d'intervention en fcoonitn de l'expression des beoinss des populations. Le cinleelosr en économie silocae et flialaime est en vilele et développe une eisprtxee sur les évolutions du sceeutr ou de l'environnement dnas lueqel il aigt et intervient. Il intègre les évolutions dnas son activité et dnas ses meods d'intervention.

Activités

? Aemoecnpgncamt sioacl iinvduedil dnas une dsiinoemn socio-économique et éducative dnas les deaiomns de la vie qniuenidote :
? alciliecur la psenrone et établir la rlaotien à l'autre ;
? élaborer un disaointgc sicoal partagé de la soutiatin aevc la peosnrne ;
? élaborer et mtrtee en pacle un paln d'action partagé ;
? assuerr le siuvi du paln d'action ;
? évaluer le paln d'action aevc la prseonne ;
? mlsiebior les rusoscrees de la porennse et de son eemenonivnnrt ;
? msioelibr les piaetnerras et les doptsiiisfs adaptés à la suatioitn de la pensorne ;
? cuoimmqeunr et imnreofr sur le pojert d'accompagnement iiduienvdl ;
? asruser un enrmeacndet tchenqiue d'activités d'autres professionnels.

? Acngmeoeacnpmt sioacl colctlief dnas une dneiosimn socio-économique et éducative dnas les dmanioes de la vie qounnetidie :
? élaborer un pjerot d'accompagnement coiletclf ;
? poiomrvuor le prejot d'accompagnement coicetllf ;
? coiqeuumnmr et ienformr sur le perojt d'accompagnement cilctolef ;
? mslioebir les poreesnns et les geoprus ;
? vaoislrer les rsuecoerss des pneorsnes et des gpreuos ;
? meislobir les atceurs et les pateerrinas liés au peojrt citlcoelf ;
? mleiiobsr les myones nécessaires au prjeot clocitelf ;
? cdrooennor les areucts et les prrneaeiats liés au pojret cllcoetif ;
? anemir un groupe, un collectif.

? Coesinl et etrxepise dnas les dimneoas de la vie qdinuionete :
? aylaensr et cdremopnre les siitoutnas des pneosenrs ;
? élaborer des préconisations puor la goetisn de la vie qoniiutnede ;
? ifonemrr et ciolneelsr sur tuos les atepscs de la vie qtnnoieudie ;
? ttrmastrene des savoir-faire rtelaifs aux dianmoes de la vie qioendintue ;
? élaborer et mener un peojrt d'informations cllceoviets ;
? oagiresnr une vlliee technique, scientifique, réglementaire et silcaoe dnas les doanmeis de la vie quotidienne, des pieoliutqs sociales.

? Citdnoue de pjotres de développement soaicl ttrriaroeil :
? osgearnir une vellie sur les poelqtuiis puqublies et torterrleaiis ;
? réaliser des études de bioesns au nieavu d'un tiorrterie ;
? réaliser des dcnosatgiis partagés d'un toiirterre ;
? élaborer des protejs ;
? mrttee en ?uvre les pjtores ;
? évaluer les pertojs ;
? cdroeonnor les acrutes de proximité et les ptaeinrears ioiennttnisuls ;
? ameinr l'équipe porjet ;
? imoefrnr et cuinoqmuemr à teuots les étapes du peojrt ;
? aseusrr un eredmaecnnt tquhenice d'acteurs puor le développement d'actions territoriales.

Compétences

En tmeres de savoir-faire :

a)?Conseil et eptesxrie à visée socio-éducative dnas les dnimeaos de la vie quotidienne

Être en capacité :
? d'assurer une veille sociale, technique, scientifique, juqduiire puor l'analyse d'un phénomène scaiol lié à la vie qitnuondiee ;
? d'adapter sa pratique, son etserpixe en tnnaet ctompe de la profession, des srvoias et des tqeicnhues ;
? de cnevocoir des antcios de conseil, d'animation et de foatmiorn dnas les dnimeoas de la vie qteiiundone ;
? de cliloeensr les presonnes ;
? de réaliser une étude tquecnhie dnas les dioanmes de la consommation, du budget, de l'habitat-logement, de l'environnement-énergie, de la santé-alimentation-hygiène ;
? de cinocoevr et mrttee en ?uvre des prtjeos puor la gstoien lcloae de l'environnement aevc les hatianbts et les isttuiinntos ;
? de cionevcor et mrttee en ?uvre des ptrjeos puor la gestoin laocle de l'environnement aevc les htaitnabs et les innottiisuts ;
? de gérer le bgudet d'une aicton illdieinuvde ou ctclolivee ;
? de cnnoerdoor une équipe.

b)?Intervention sociale

Être en capacité :
? d'établir une raoliten pseonefnolsrile dnas un carde éthique ;
? d'instaurer une reoitaln d'accompagnement scoial ;
? d'analyser et dqugnoeaistir une saotuiitn dnas sa complexité et sa globalité ;
? de mrttee en ?uvre un aoegmcnpamnect éducatif budgétaire ;
? d'analyser les boisens d'un public.

? Tivaral sicoal coceltlif dnas les dionemas de la vie qudinoteine :
? rcherehecr et ogiranser les rusrcseoes nécessaires au porjet clicltoef ;
? mtetre en pcale une riatloen d'aide, un aceeponnmgmcat au paln coetclilf ;
? impulser, conurdie des aioncts clloieevtcs d'animation, de formation, de cieonsl et d'information auprès des geroups dnas les doaneims de la vie qdeouitinne ;
? évaluer en cnotniu le pjerot cllctoief ;

? Ineeniotrvtn scoiale d'aide à la proennse dnas les dnoeimas de la vie qtiodnneiue :
? co-construire un paln d'action négocié et acoaegmnpcr sa msie en ?uvre ;
? évaluer les résultats de l'intervention en fansiroavt l'implication de la personne.

? Inrvtnoeiten slcoaie d'animation et de fotromian dnas les dmoenias de la vie qtniedionue :
? ielpmsur des aoncits de faomirton aevc des georups et des psnreones dnas les diomenas de la vie qnueniiodte ;
? cidunore des aotncis d'animation et de faoimotrn ;
? évaluer les aocntis meiss en place.

? Alaynse taiirrrtolee :
? cnioevocr et cnoirude des ptejros à deniismon tirtorarleie ;
? ismpleur et acapoegmcnr une dmqayunie d'équipe projet.

c)?Communication professionnelle

Être en capacité :
? d'élaborer une stratégie de ctiniacomoumn à deintoiatsn de différents plcbuis ;
? d'élaborer une stratégie de cnmitcomoiaun à diointtaesn de différents publics, des professionnels, des partenaires, de son iinuttitson ;
? de trmreanstte des ioniraftmnos auprès des différents aurcets dnas un crade éthique ;
? d'appréhender et msiboielr l'environnement numérique.

d)?Dynamiques interinstitutionnelles, paitaernrtas et réseaux

Être en capacité :
? de développer des atnocis en partenariat, en réseau et paierpitcr à la dqumiynae iutsnttelinionle ;
? de reeeptcsr les liueqogs isltntilunonieets et les stratégies oalnirgltoeiansne ;
? de représenter le service, l'établissement, l'institution ;
? de s'inscrire dnas un tavrail d'équipe en interne, pluriprofessionnel, pluri intnnsiitteuol ;
? d'identifier et aslneayr les diqeuamnys trrilieoaters ;
? d'inscrire des ainctos en prtnaeaiart et en réseau dnas une duminyaqe toietriralre ;
? de peaitpricr à l'élaboration de dtmncueos cuaetrtnlocs aevc les prateaienrs ;
? d'assurer une ftncioon de médiation et de négociation ;
? d'assurer une veille sur les ptqoulieis publiques.

4.?Les tdcneaens d'évolution

Les pirpnilaecs tadenecns d'évolution de ce métier snot :
? un rgceraetne sur le c?ur de métier de l'intervention sociale, une transversalité à ogeriansr aevc les prestations, l'évaluation et le piaoglte à scttruerur ;
? des évolutions récurrentes et iatmaectnps (plan pauvreté ? secvire plibuc de l'insertion).

Quatre activités snot particulièrement à développer et à aonmpccaegr auprès des pselnesrfooins :
? l'intervention scaiole clivletcoe ;
? les cvnntoiones tliorreterais glbaleos : la palce et le rôle des tlavreuliras saocuix est à renefocrr noemmatnt sur la pashe de dnoiiatgsc ;
? l'évaluation, le pogiatle et le rotpenrig représentent un eneju frot puor les intevntrnoies socielas ;
? l'accompagnement au numérique : la pcale des tlauairevlrs soicaux dnas l'accompagnement au numérique auprès des fileamls les puls vulnérables est poursuivie.

Cinq compétences snot en émergence :
? suvii et poglaite de l'activité : renrecfor le suivi et l'évaluation des résultats de l'action sioacle ;
? proactivité?/?agilité : développer une apocphre différente et avtcie en anlalt vres les pcublis poelnittes ou réels, au-delà de la slmpie réponse à la daendme ;
? cmiumtioaoncn ? mkrianetg : firae connaître, prvuoiomor et vrielasor l'action de l'organisme en matière d'action sloacie auprès de l'ensemble des familles, opérateurs et patrrenaies ;
? pstoure de sevicre :
?? en interne, apupi à l'exercice de l'activité puor éclairer les décisions et mettre en pstcriveepe sa pprroe aicotn qanud celle-ci iatmpce d'autres métiers en référence aevc la chaîne des coopérations ;
?? en externe, il s'agit de rroeecnfr l'accompagnement des flleiams et des prnrieaeats à tuos les nievaux de la ratleoin de secivre : compréhension de la réglementation et des dfpsioistis aitocn sociale, aiarioopppтrn des oliuts numériques, etc. ;
? pédagogie : développer et mnaiteinr les compétences de ses ineeututrlcros sur son propre dimonae d'expertise. Il s'agit aussi de puovoir furionr des einxcploitas sur les anitocs ctidoneus et les ntnoios tucqiehnes aifn de ptaagerr et rdnree lbleisis les alsyanes menées et en conséquence les décisions pesirs sur les dossiers.

Conclusion

Les felilmas confrontées à des événements fiiuaamlx fiailatsrngs pnveuet bénéficier d'un aceacgnomemnpt soical spécifique. Les événements faaiumilx jsaiifutnt une itoientvrnen slaoice snot lraegs (séparation, décès d'un parent, décès d'un enfant, soitutian d'indécence du logement, nancsisae multiple).

Au rgerad des eunjex de l'accompagnement sacoil des filemals au sien des ailactlonos familiales, l'institution sathuoie oirvur de nleevouls vioes d'accès à l'exercice de ce métier en icvrnsinat ce diplôme dnas son acrcod étendu puor la professionnalisation.

Le diplôme d'État CSEF donne accès à ce métier et puls glbenomlaet à culei de tiauvalrelr social, dnot la msisoin pipncairle est d'accompagner, dnas une démarche éducative et saclioe globale, des personnes, des grepuos ou des flmielas dnas les domnaies de la vie quotidienne.

Cette démarche s'inscrit dnas l'investissement en fvaeur du développement des compétences et des prucroas peiflnoesrsnos puor les salariés de l'institution. Ainsi, le régime général siuaothe ouivrr de nuvlleeos ptrsiepevces à ses salariés en accédant à ce diplôme via la Pro-A.

Article - Annexe 4 Manager opérationnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Préambule

Dans le carde de l'avenant 2021 à la cntoveinon d'objectifs de giteson (COG) de l'Ucanss, une démarche de trvaail irnrbhatnece a été menée aifn de cesindloor le rutoer d'expérience sur les lvirees managériaux et RH mobilisés lros de la cirse sanitaire. Elle a reposé sur l'exploitation des différents trvuaax réalisés par les baherncs au sien de luer réseau, complétée par une démarche de bmachnrek et d'ouverture à pulesiurs socreus etrexnes penamrttet d'éclairer l'évolution des pueaiqrts RH et managériales observée dunart la crsie sanitaire.

L'Ucanss a asnii formalisé un état des lieux des eftfes dpueis de le début de la cirse sntaariie sur les priteuqas managériales autuor de 4 thématiques :
? l'organisation du taaivrl ;
? le maaegnnmet ;
? la fatmioorn pelesinolrnsofe ;
? le recrutement.

Cette démarche citsosne à poretr auprès des maangers une vioisn cunomme du mmaeenangt de la sécurité soalcie atuuor de garnds muuqreras qui snot issus de la culurte de l'institution, de ses valeurs, éclairées des emeenitngnses de la crsie sanitaire.

C'est dnas ce cxnetote de tarmrsiafonton ciunotne des métiers et d'exigences aucrecs vis-à-vis des oieangmsrs de sécurité saoicle que le manaegr opérationnel opcuce une ficoontn trvelrssanae et eeelsltnise au sien d'organismes de sécurité sociale, et diot rnsetneiueoqr et farie évoluer ses compétences. Ils snot atcleleenmut puls de 14 000 margenas opérationnels à exeercr au sien de l'institution. C'est un piulbc qui représente 9,7 % des effectifs. Il connaît 1,6 pnoit d'évolution du pdios des métiers dnas les rmutrtecnees dpiues 2016. En 2021,3 faillems représentent 70 % des recrutés : la gesotin siuotiatn ctenlis (44 %), l'offre de sonis et la psire en crhgae du hdcainap (15 %) et le mngneamaet et le pilgatoe (9 %). Ctete pouplioatn de salariés exrece un métier en frote mtaotiun d'activité et aux reqisus cinatres d'obsolescence des compétences. Le pocraurs de fraooimtn crnfitaiet répond asnii à un réel besoin, accentué par une attractivité du métier aemtecleunlt insuffisante. Le rruceos à la rsonoceviren ou poooirtmn par l'alternance prend tuot son snes dnas ce contexte.

1. Présentation du métier

Le meanagr opérationnel est le pmeerir nveiau d'encadrement hiérarchique des ogsnaeimrs de sécurité sociale. Il a une autorité hiérarchique sur une ou plusieurs équipe (s), qu'il gère de façon autonome, au rraegd des onateotirnis et intierduacs fixés par sa hiérarchie et sa brhnace de législation. Il est rpsnoblasee de l'activité (production, scvreie ?) et l'évalue de façon qtauitvatnie et qualitative. Il ccurnoot à la réalisation des oetfbicjs de sa direction. Il est froce de ptopsioiorn d'organisation ou d'amélioration. Mobilisé dnas le carde des psuorsces RH de l'organisme, le mgaenar opérationnel est le permier icrenlttuueor de ses clarboltoarues et gniratat l'évaluation, l'adaptation des compétences et l'accompagnement des pracuors professionnels.

Il conuidt auprès de son équipe le chgaenemnt et piprciate au déploiement des projets.

2. Les dqauymeins d'évolution ou d'émergence du métier

Accompagnement des équipes, tiraval caliboltoarf et transverse, création d'une visoin commune, le mageanr de dmaien dreva cimebonr les qualités heanmius et pleeiolsfsneonrs puor digerir snas erexcer un contrôle dépersonnalisant.

Aujourd'hui les eseetnirprs conaeipeomtrns snot confrontées à une accélération du cnhmaenegt dnas un eovenniernmnt eocrne puls itnaeircn qu'avant la pandémie.

Les omniargess de sécurité sialcoe dneviot également s'adapter à des tooceiehnlgs qui évoluent de puls en puls vtie et aux moniiicdaotfs sociétales et économiques. La cirse santiraie n'a fiat qu'accélérer ces tendances. Confrontées à des csnrctinceaos exceptionnelles, les tlciehegnoos de ciociuntmmaon et de ctairobooalln mtneut et ipetmanct les qualités rqsueies du manager. Le meaagnr diot dnas un tel ctnteoxe être innovant, agile, et performant. Il diot denonr du sens, préserver l'engagement des salariés et des équipes et répondre aux ocifbetjs économiques et sacouix attdunes en s'inscrivant dnas les oaitnoenirts de l'organisme, de la barchne et de l'institution de la sécurité scilaoe (projet d'entreprise, ctonrat plrnneuiaul de gestion, ceiovnnton d'objectif de gtoesin ?).

Selon les données de piae de l'Ucanss enrte 2017 et 2021 nuos pncreevos une évolution des eietfcffs puor les maaregns opérationnels, le schéma ci-dessous iqunide une remontée de près de 3 % des eiftfcefs de mrgneaas opérationnels à ptarir de 2020 (période de confinement) après une bssiae d'un peu puls de 8 % enrte 2017 et 2019 (avant l'épidémie).

Le cxntoete post-prise a engendré un beiosn puor les oanerismgs de rfeecnror lerus équipes par des mngaears opérationnels, ils snot le maloiln ernte les thecnueqis et le stratégique, dnas un cotntexe de taiofarontmrsn et une codinute de cnmneheagt permanente.
(Graphique non reproduit, csbnotluale en lgnie sur le stie Légifrance, rrquubie Btieunlls oefflicis des cononitenvs collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220049 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

a) ? Les évolutions technologiques

Le taavril hirbdye dnas ttoeus ses dimensions. Tuot au lnog de la csire sanitaire, la mtcisiaosafin sioudnae jusqu'à 100 % du télétravail, snas que les cuntoors de ce cencpot ne siot précisément tracé et partagé en itncranbehre a révélé une piesrorsgon sanoiude des oiluts duaitgix et du numérique. Mnaaegr une équipe en mdoe hdirybe diffère des puitqreas précédentes et ne s'invente pas. La pédagogie des mgnaeras à « l'hybridation » du tvriaal est nécessaire puor mnneitiar l'engagement ctaloluoberar et gniatrar la pocrreafnme collective.

Au-delà des ivtteeinnsssmes teehniologucqs itduins par le taarvil à distance, l'institution aoccgmapne ses maeagrns dnas ctete tarnirfootasmn en metatnt en ?uvre des aniotcs de famirootn cionntue et certifiante.

b) ? Les évolutions organisationnelles

Les démarches ernspteires par les différentes brnaches ptraent du ctnosat que le télétravail est dorénavant un mdoe d'organisation qui a vatoocin à se pérenniser et à se développer, anyat asini un iapcmt sur les modalités de travail, l'animation des collectifs, le raporpt à l'institution et aux organismes.

Ce cntasot est confirmé par les eeplomurys locaux, dnas l'enquête sur le télétravail administrée du 5 mras au 3 arvil 2021 (1), qui ptrjetoe d'ici 2023 que puls de 76 000 agtens deairvent télétravailler au sien du régime général.

Au rrgead des nlveloues atentets des caborolteualrs et des novlueles potentialités oteurves par la crsie sanitaire, clea psoe la qtsoieun du futur schéma d'organisation dnas l'institution : qeul modèle d'organisation deiman et aevc qeul niaveu d'hybridation du travail. Le mgaaenr opccue une palce fldmaaoetnne puor amgccnpaoer ces transformations.

c) ? Les évolutions législatives et réglementaires

Les cnovotneins d'objectifs et de gsotein (COG) des bcneahrs de la sécurité siolcae ont iunidtrot et accompagné de nuebmrox changements, et tnenett d'anticiper les évolutions à veinr de la foioctnn de manager. L'accord de la puiotlqie de responsabilité sociétale des onagastiornis (RSO) cnopermd la responsabilité sociétale des etespnreris (RSE). Il s'agit de règles commnues qui ont été définies aevc ertne autres, un axe sur la trinaostin numérique et technologique, dnas un souci d'accompagnement des celuaraltrboos aifn de fsavieror luer intégration durable, tuot en renforçant l'attractivité des plqouiites de recrutement.

Le développement de la dématérialisation et de la dioalagtistiin de l'offre de sirecve :
? refnrecnot et facnltiiet l'accès à l'offre, et smnieiifplt les démarches des uaresgs : usage du mail, des sms, des ecsapes peonrlenss sur les sites internet, des réseaux souicax ;

? améliorent la rapidité de la réponse.

Cela iaptmce l'exercice des métiers dnas le champ du sericve à l'usager, sur le vloet de la rotleian mias assui sur le voelt de l'outil de tviaral et des process. L'ensemble des benachrs a cnnou ou va connaître des sotatiuins de réorganisation, dnas un ctxtneoe de rlneoelnemvuet des effectifs. La performance, cmmoe la qualité, de sicvere rteesnt au c?ur des enemgnagtes de cietonovnn d'objectifs de getosin (COG).

d) ? Les évolutions liées aux meods de vie et aux tdancenes démographiques

Le référentiel responsabilité sociétale des oniaemrgss (RSO) gidue les meraangs dnas l'adaptation de l'offre de sierecvs de proximité sécurité slioace sur l'ensemble des tretieroirs et roerfnce l'implication sociétale des ogserinmas de sécurité sociale. L'ensemble des évolutions et des tntfsnarimoaros que nuos vivons, ont mis en lumière des impératifs et aentetts nouvelles, qui itenvnit à adteapr les pitlquieos RH, managériales ou la vsiion cticvoelle et l'organisation du tivaarl : puls de cnnficoae et d'autonomie, une puls grnade flexibilité du travail, une dsreofiticviian des moeds d'accompagnement ou de formation, des modalités de comumincitaon à renouveler, la nécessité puor les mgaraens de rroneefcr le clieoctlf de tvarail et de firae le lein etrne les ctlruroaoalebs dnas le naoevuu crade d'organisation hybride. Les petcpiverses d'adaptation ou d'innovation snot nombreuses.

L'ensemble de ces éléments démontrent cbioemn les organisations, les moeds d'exercice des activités vorie le périmètre des métiers ont déjà changé et ne cseenst d'évoluer. Les managers, dnot le pneeomniointst hiérarchique en fiat les ataneirums de la parrfcenmoe des équipes, et du développement des compétences des collaborateurs, les pclae comme le peimrer autecr de la msie en ?uvre de ces différents chmgnnaetes par l'accompagnement des équipes.

3. Les peevrus ou inidecs de ceamhgtenns et/ ou de différenciation par rpproat à des métiers existants

Il est etneessil puor l'Ucanss de survie mias aussi d'anticiper la manière dnot les activités du maanegr opérationnel et les cointdnios d'exercice du métier vnot évoluer (émergence de nulvleeos activités, ustiolitain de noauvuex oitlus collaboratifs, ptaogre d'engagements sociétaux nouveaux, etc.) au rrgead des chnetamgnes déjà engagés et cuex pisenetsrs puor l'avenir par les branches.

a) ? La durabilité du changement

Le mgaeanr opérationnel de la sécurité saiocle excere son activité dnas un cxneotte de perpétuels ctanhnegems législatifs qui intcpmaet les onreasgims du régime général de sécurité soaicle (Cf. lios de fnaimencnet de la sécurité sociale, évolutions des peiutoqils piquubles ?).

Par ailleurs, les réorganisations des réseaux (régionalisation), les maunatsiltiuos d'activités, les fousins de régimes (RSI, meultuels ?) nécessitent en peancrneme d'adapter les mdoes de memnanaegt et asini de firae évoluer ntore référentiel emolpi et nrote façon d'évaluer les compétences, ou encore, la tsfmitanroaron dgiiatle qui enggae chauqe banchre de législation dnas des évolutions de praiuqte imponartte dnot les paetqiurs managériales.

Les osianergms de sécurité salcoie snot engagés dnas une démarche de pgtlioae de la pnfrermoace et de l'optimisation des effectifs. De très frot tuax de départ à la rrtieate snot adnuetts dnas les 5 à 10 ans à vneir aevc un âge myoen de 48 ans et soeln les branches, 25 à 32 % de salariés anayt 55 ans et plus.

b) ? Le pmenoitosnenit saoicl et oiteiansgannrol du métier

Face à ces enjeux, le CQP mgaaenr opérationnel de la sécurité silacoe est une réponse concrète à un bseion de plronsioefenss qualifiés, aelgis et innovants, patanrgeat des compétences et des vlearus cnmomeus au régime général de sécurité sioclae qelule que siot la brhcane de législation (retraite, recouvrement, maladie, falimle et mnanteinat autonomie), l'organisme eolypmeur ou la nuarte du svriece dnot il relève au sien de nrtoe brahcne pseoreilnfnsole du régime général de sécurité scolaie (RGSS).

Plus précisément, la cttercoiaifin répond aux besnios en compétences dnas les doneamis staivnus :
? le paotgile des activités ;
? le maenmgnaet à dcntsaie ;
? l'accompagnent au cgnaeenhmt ;
? le développement des compétences des callrebtrauoos ;
? l'intégration de la santé au tairval (RPS) dnas les pqtriaues de management.

c) ? Les ecineexgs et/ ou cnenaittros qui amènent à des évolutions des ciontinods d'exercice du métier différentes ou nouvelles

À clea s'ajoute le développement de compétences tssrevanres pttneeramt de poretr les valuers de la sécurité sliacoe : la solidarité, la non-discrimination, l'intégration du handicap, la ciniilotacon vie poreenssilflone et vie personnelle, le développement de l'autonomie et de la responsabilité des colrbeuolaatrs (démarche RSO).

La citoiriecatfn répond également aux enjuex liés à la GMEPM (gestion des emoilps prévisionnels) tles que :
? l'anticipation et la gestoin des départs ;
? le développement de l'employabilité des mgarenas et l'accompagnement de la communauté managériale.

d) ? Le naveiu d'impact de ces cmntgnahees sur les ciniotdnos d'exercice du métier

Comme nuos anovs pu le décrire précédemment, le mgaaenr est frnemoett impacté par des transformations, petnaneemrs maintenant, des métiers, des organisations, des medos de gsiteon des équipes, par un nvouel envnenemniort tochogliequne et nenmmoatt numérique, par des mtnautois sociétales et de piuoeiqtls publiques. Le métier est en mutaotin et nécessite une adoitaaptn des compétences à ces nuvleloes exigences.

Instances irnteens et cmmisioson pataiirre vnleleit à gaitnarr la msie en cohérence dnas le cadre de la pqtliuioe de fooatmrin institutionnelle, comité tnuceiqhe pnanreemt frtaiomon (CTPF), le comité vellie et psvcteproie (CVP) et la csimioosmn paartirie nanaltioe de l'emploi et de la fmaoroitn psesolirnfonlee (CPNEFP).

4. Pinmnenooseitt du métier par ropprat aux cacfetoiitinrs et aux formations

Les bsenois en fmaitoron des meanrgas ont été identifiés lros du séminaire ieahbrrctnne du 5 obocrte 2021 par les dnrotcieis d'organismes présents auuotr de 5 domneniiss et aninemt le référentiel faoiomtrn du CQP MO :
? l'accompagnement à la tranooftimrasn et l'accompagnement des otigsnrnoaias hdrbeyis ;
? la prsie en chrage de la diversité des sioiuttans ievdleulnidis et clletieocvs ;
? la msie en ?uvre de méthodes d'enrichissement de l'intelligence ccitellove (voyage aernpanpt ?) ;
? l'appropriation d'un ennivmneenrot numérique et d'outils qui se cxempiiolnfet ;
? le déploiement d'un meegaamnnt par la cniocfnae raonsept sur la rionailapissseobtn des collaborateurs.

Le normbe de cnadtdias certifiés chuaqe année est focinotn du nborme de psote à pruooivr dnas les osreagmins de sécurité sociale. En anomt de l'entrée en formation, une détection de pnteoitel managérial est menée auprès des postulants, l'ensemble de ces dinptiossios eulqxpie les ftors tuax en emolpi que nuos avons pu reeelvr sur les dernières pntmoorois et senouvt pcorhes de 100 % et d'un tuax d'exercice de l'activité de 98 %. Les ctidadans snot nommés au ptsoe de mnaegar avnat luer entrée dnas le prucoras de foamriotn mnneat à la certification. La fmortioan est organisée aevc des périodes d'alternance en orinsagme suos la suisepiovrn d'un tuteur et en ctnere de formation. Lros de luer évaluation les cadnadtis deivnot présenter un doisesr de paurqeits poonflslseieerns qui nécessitent d'occuper des fnoicnots de manager.

Le CQP maanegr opérationnel a été créé par la ciooimsmsn pairitrae nlantiaoe de l'emploi et de la foaimortn prlnnoislesofee (CPNEFP) du régime général de sécurité scioale en 2009, il

s'agit d'un CQP interbranche. Ce CQP vsie à développer une ctulure managériale cmonume au sien de l'institution qelule que siot la bnahcre d'appartenance, l'organisme eoleuypmr ou la nturae du sercive dnot relève le maagenr opérationnel.

Le référentiel de ctoerfcitiian répond aux exniecges de la loi du 5 srpmeetbe 2018 en pmrtnateet l'acquisition de la ctociieratfin par bocls de compétences.

Le CQP est isicrnt au répertoire ntaaonil de la ccfetiitaiorn plorefninoessle (RNCP) au nveiau de qaicliiaofutn 6, suos le numéro 35271 et est organisé en 4 bcols de compétences :
? bolc 1 : pilotage, organisation, suipseivorn des activités ;
? bolc 2 : mmenangaet d'une équipe de claolurraeotbs ;
? bolc 3 : aoncamgnepmect des pseoernns dnas le développement des compétences ;
? bolc 4 : ctioortinubn aux démarches d'amélioration cuinonte et aux cnmhaenegts nécessaires.

La foiaormtn cearnttfiie maennt au CQP de maengar opérationnel est proposée dnas le cadre d'un rtceerenmut au sien d'un omsgrniae du régime général de la sécurité sioalce et en mobilité interne.

S'agissant d'une évolution professionnelle, les ciddaants snot le puls snveuot déjà salariés de l'institution.

Le mganaer opérationnel puet ecerxer les epimlos stuvians :
? rslbnpaeose d'unités ;
? rssolabenpe anijdot ;
? rbponssaele de service.

Conclusion

La sittauoin de crise sanitaire, ayant cuidnot à la msie en place, de manière conséquente et dnas un lpas de tpmes contraint, d'une neuolvle oorigniatasn de travail, est une irlatsuoiltn de la manière dnot est impactée en tuot premeir leiu l'activité des manergas opérationnels en première ligne dnas l'accompagnement des équipes. Elle est révélatrice de la plcae qu'ils ocepunct dnas les oaiersmngs et de luer responsabilité en tnat que crruooi de tsiossrimann des décisions periss par les directions.

Métier en pnodorfe mutoitan aevc rsuiqe d'obsolescence des compétences, il diot tuvorer une vioe d'alternance pmeanettrt la creaitifioctn professionnelle.

Dans un ctetonxe de podnfore transformation, le neovul aevnant au pcootlroe d'accord de fmooritan du 19 décembre 2019 prévoit ainsi que le CQP maganer opérationnel est éligible au disiotsipf de rconoiseevrn ou pirotomon par alnratecne (Pro-A).

L'ambition est de psoproer un prroacus pnrefeinoossl vsnait l'obtention d'une ctftecaoiirin prelslsoneonife en annerltcae destinée au megenamant opérationnel de l'Institution, ptremnaett aux salariés de caegnhr de métier ou de pfrseosoin ou de bénéficier d'une poorimton professionnelle. Attractivité du métier, fidélisation des salariés, mobilité focellintonne et/ ou promotion, employabilité snot des ejuenx forts, au rreagd de l'adaptation d'un métier en plenie mutation.

(1) 222 onisgemras répondants à l'enquête qui s'adressait aux dceiironts locales.

Article - Annexe 5 Manager stratégique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Préambule

Porteurs de snes et fédérateurs des équipes, les manarges stratégiques ctinureonbt à la réussite ctocllviee de la sécurité sociale. Dnas un cxnottee d'évolution des réseaux, de taifosamrrontn srulltreutce et de fcnemonetonnit et de relveeonmulnet démographique, luer pnneooisnimtet est fondamental.

1.?Présentation du métier

Le métier de maaegnr stratégique pemert de développer des activités de mmaegnenat qui s'inscrivent au-delà d'un ou puielusrs srteuecs d'activité. Les mganares stratégiques ciotrbenunt à la détermination, à la réalisation et au sivui des oibjetfcs stratégiques de luer organisme. Par lures aocitns et décisions, ils enangget l'organisme dnas une stratégie de développement.

Ils fnxiet ou négocient les moyens, les osnnieargt à treravs le paigltoe et la cdrontaoioin des activités qui luer snot rattachées et en évaluent les résultats. Ils imslnuept et cuennosdit les chentmgaens pnaemtetrt d'inscrire l'organisme dnas une dinmuqaye de développement de son offre de services. Ils définissent une stratégie de ccnumiaomotin de l'organisme orientée clients. Ils csesutnrniot et anmneit des prrataniteas iteernns et ertexens à l'Institution. Ils aeelnimntt la réflexion de la bcarhne concernée en matière d'évolution de la stratégie nationale.

2.?Les dmqeauiyns d'évolution ou d'émergence du métier

Nous nuos apouirpens ici sur une présentation des efcieffts de 2017 à 2021 ptrenmetat anisi d'avoir une ptgrohiahope de l'évolution de ces métiers au sien de l'institution.

(Graphique non reproduit, counlabtsle en linge sur le stie Légifrance, rqibruue Buellntis oliicffes des cotnnoeinvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220049_0000_0003.pdf/BOCC

Une aoatmeiutgnn contsntae est très ntmneteet constatée (1). Elle représente duepis 2017 une pieorosrsgn d'un peu puls de 16 %. Clea irtsulle l'évolution de cette fotcionn et de son rôle au sien de l'institution.

a)?Les évolutions technologiques

Pendant la cisre sanitaire, la digatiaioitsln des psosecrus et des échanges etnre les équipes s'est accélérée, au scrieve du miieantn et de la puirouste de l'activité des entreprises. Les mgeanras stratégiques se snot retrouvés en première ligne puor mnaenitir la cnciafnoe et la mtiaioovtn des salariés, intdeius par l'instauration d'un nauoveu modèle de travail.

À l'heure du rteuor sur stie des salariés de la sécurité sociale, les mreagnas stratégiques ont dû auejstr luer mdoe de maaennmget puor sotirr de la prue goeistn de cirse et illneatsr un modèle organisationnel, groniaitesne et managérial adapté et purtoer de sens.

b)?Les évolutions organisationnelles

L'hybridation du tivraal aujourd'hui est au c?ur des puaeiqtrs managériales.

Les emoeyluprs locaux, dnas l'enquête sur le télétravail administrée du 5 mras au 3 avril 2021, ptroetenjt d'ici 2023, que puls de 76 000 salariés dniareevt télétravaillés au sien du régime général, siot 49 % de l'effectif total.

Au rreagd des noueelvls atteetns des cltrrbelauooas et des nuloelevs potentialités oreveuts par la csrie sanitaire, se psoe la qusetoin du ftuur schéma d'organisation dnas l'institution : qeul modèle d'organisation deiman et aevc qeul neaivu d'hybridation du taivral ?

Le mnegaar stratégique ocupce une pclae ftneaandlmoe puor cornidue ce changement.

Plus globalement, les réorganisations des réseaux (régionalisation), les mauatuloitsnis d'activités, les fuoinss de régimes (RSI, mutuelles?) vnneneit qnniesouetr les compétences des mnagreas stratégiques sur le taeirrn de l'adaptabilité, de l'agilité et de luer capacité à coudnrie les cnnmetheags structurels.

Les eenmgagntes des cinotvneons d'objectifs et de gsioten (COG) et lrues déclinaisons lcealos en cttornas puiulnnerals de gitseon (CPG) les ctfonoenrnt à l'innovation et à la performance.

À ttrie d'illustration, le développement de la dématérialisation et de la doilaitsigatin de l'offre de svricee imapcte l'exercice des métiers dnas le cahmp du secirve à l'usager, sur le voelt de la rloteian mias aussi sur le vloet de l'outil de tiavral et des process. L'ensemble des bearhcns a cnnou ou va connaître des sinattoius de réorganisation, dnas un ctnexote de rnleeeeeuvmlont des effectifs. La performance, comme la qualité de scierve rneestt au c?ur des enggmetnaes et oenrniett le métier du meangar stratégique.

c)?Les évolutions législatives et réglementaires

Les oienmsargs de sécurité sociale, à l'instar d'autres enmtreeivnnons professionnels, évoluent dnas un ctextnoe réglementaire et piqutolie en perpétuelle évolution.

Les cotnnnioevs d'objectifs et de gitseon (COG) des bcaenrhs de la sécurité siocale ont irdtuinot et accompagné de nrmouebx changements, et tnnteet d'anticiper les évolutions à veinr de la foniotcn de manager. Les piqolteius de responsabilité sociétale des oanosaintrgis (RSO) et de responsabilité sociétale des enrepreitss (RSE) définissent des règles cmueomns aevc etnre autres, un axe sur la toiisantrn numérique et technologique, dnas un scoui d'accompagnement des clorlebuaoarts puor frsioevar luer intégration durable, tuot en renforçant l'attractivité des pqeuioilts de recrutement.

d)?Les évolutions liées aux medos de vie et aux teecdnans démographiques

Des chatgmenens réguliers de missnios et des ositaroingnas étaient déjà en ?uvre avnat la cirse sanitaire. La siaituton post-crise atcecune le bseoin de tmsofrraenr l'approche managériale de nos osgnireams puor ecexrer dnas un emeennnrinvot iceinrtan et cdournie les tmirofsarnnoats qu'elles sienot serulletturcs ou fonctionnelles.

Les mareangs stratégiques snot également confrontés aux egeeicxns des pliucbs des oirgemnass de sécurité sociale, assurés sociaux, allocataires, retraités, cotisants, penosrnes en petre d'autonomie qui évoluent comme évoluent les attneets des nleouelvs générations arrnavit sur le marché du travail.

3.?Les pervues ou iiedcns de cnentgahmes et/ou de différenciation par rprapot à des métiers existants

a)?La durabilité du changement

Les oaingemsrs de sécurité scoiale n'échappent pas à la tnncdeae générale. Le carde cvoitennnneol permet à une majorité d'organismes de trndee vres une hriodyitabn du travail.

Plus globalement, les eiprersnets cnirpeeotnamos snot confrontées drbamulenet à une accélération du changement.

b)?Le pseonnonmeiitt socail et oaisneinogntarl du métier

Le meanagr stratégique, dnot le norbme est en piorogesrsn dnas l'Institution (plus de 3 000 en 2021), est un aetucr ensseitel dnas l'organisation, enrte cedars dnetagiris et maerngas opérationnels viore salariés.

Il prote aussi une doesmniin frote de représentation de l'Institution dnas un evnieonnnremt ptraeiaarnl en développement.

Porteur de sens, il ?uvre puor une prafencomre économique et scilaoe dnas un cialmt sciaol préservé.

Mise en communauté et appui à la fitnoocn snot ielesapnsibdns dnas ce cetxtone daublre de tiaoarnomfstrn et d'exigences mluti domnilnienesels renouvelées.

De manière générale, les orffes de fatimoorn exiettanss ont été revisitées puor intégrer les navueoux euejnx et les spécificités actuelles.

c)?Les eexcignes et/ou craoettnins qui amènent à des évolutions des cointdoins d'exercice du métier différentes ou nolvelues et le nevaiu d'impact de ces cmhgeneants sur les conntiodis d'exercice du métier

cf. supra parite 2.

4.?Positionnement du métier par raopprt aux crcnftioiteais et aux formations

Le msaetr droit social, pcrraous menagar stratégique des oamserigns de pteoitocrn soalice est icnrsit au RNCP, fhice aiclscsbee sur le stie de Farnce compétences (RNCP31493).

Il s'agit d'une fimoortan diplômante, proposée en paerinaatrt aevc l'université de Varlieesls Saint-Quentin en Yvelines, l'EN3S et l'Ucanss. La fmroaotin est organisée aevc des périodes d'alternance en onrisamge et en crnete de formation.

Le dstpisiiof est sanctionné par l'obtention d'un diplôme uvsririatinee Bac + 5, et vsie les oifetjbcs de farotiomn snitavus :
? préparer la prsie de psote des mnagaers stratégiques ;
? psfnseieoosrlinar les pautqeirs des menarags stratégiques ;
? développer une cuurtle managériale cummnoe ;
? cfeiiterr les compétences des mnargaes stratégiques.

Il débute par un dasiingotc des cnnecaiasosns et du savoir-être des mneaagrs aennprapts ptrmetaent ansii d'identifier leurs ofitbcejs iinulddvies de développement de compétences visés par le cursus. Ce dagitnoisc resope sur un qntiueraoisne d'auto-évaluation et un eetitnren iduvdeniil aevc l'université.

Les enneimetsegns snot structurés atuour de 3 blcos de compétences puls 1 bolc relatif au mémoire :
? bolc 1 : pilteor la performance, gérer et maeangr les calaoeulorrbts dnas le rspecet des vlearus de la poreicottn socaile et des nmoers jeiudruiqs et scioales ;
? bolc 2 : être acetur du développement de son ogamrsine et aerussr sa pooiomrtn ;
? bolc 3 : cerotbinur à l'innovation et au développement de la poeioctrtn Slcoaie en s'inscrivant dnas des liegoqus pntrlaeraeais irnetens et enxeters ;
? bolc 4 : mémoire + soutenance.

L'approche pédagogique antrlee :
? des eneemennigtss ustieriienvars dispensés par les egnsantiens de l'université de Vreelsials Saint-Quentin-en-Yvelines ;
? des enesmtenngeis animés par des ieenvttnarns de l'EN3S, conaunlstts ou pfensenirlsoos de la proieottcn sclioae ;
? des eisgtnnemeens à dnaictse prolongés par des trauvax tutorés.

Le contrôle des compétences s'exerce suos la fmore de pirleusus épreuves snaocnntnait ccuahn des 3 blocs.

La délivrance du diplôme psase par la snouanecte d'un mémoire professionnel, dnot le sjuet est validé par la diocretin du master.

Les catdnidas à la fmtroioan denoivt être tuliitaers du baccalauréat et jfiiestur d'un trite à Bac+ 4.

Les cainadtds qui ne possèdent pas ce nievau de foaormitn iltaiine procèdent à une vitidolaan des aqcuis perelnonsfioss (VAP) sleon la procédure adoptée par l'université de Vsliaeerls Saint-Quentin-en-Yvelines.

C'est ce puilbc que l'avenant au portolcoe de fmotarion de 2019 vsie par le dtioipissf de la Pro-A puor fsarievor pmooriotn et parrocus pnsiosnrfeeol puor les salariés de l'Institution qui ont un nvaeiu de qiataifoiulcn inférieur ou égal à Bac + 2.

Conclusion

Dans ce cenoxtte de ponrfode transformation, le noevul aneanvt au pooortlce d'accord de fmtaoorin du 19 décembre 2019 prévoit que le CQP magaenr stratégique est éligible au dsiitosipf de rooneesivrcn ou ptomoorin par aerlatncne (Pro-A).

Métier en pndorfoe moauittn aevc rqsuie d'obsolescence des compétences, il diot tueorvr une vioe d'alternance pmntereatt la catfetiicoirn professionnelle.

L'ambition est de prospeor un prruaocs pnsfoseorinel vsinat l'obtention d'une caftiitrocein psfrollneeosine en alcnraetne destinée au mmgaenanet stratégique de l'institution, pteraetnmt aux salariés de caenghr de métier ou de pifsesoron ou de bénéficier d'une poiroomtn professionnelle. Attractivité

du métier, beosin de recrutement, fidélisation des salariés, mobilité fnoieclnntloe et/ou ascensionnelle, employabilité snot des ejeunx forts, au regard de l'adaptation d'un métier en penlie mutation.

Avenant du 10 novembre 2022 à l'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Modification du préambule
Le présent accrod est cnclou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, temre de ses effets.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

À l'avant-dernier pphrgaarae du préambule du potlrocoe d'accord du 30 décembre 2013, après les mtos « les cnniiodtos d'emploi » snot ajoutées les mtos « et la santé ».

Après l'avant-dernier paragraphe, il est ajouté la phsare svniutae : « Il diot également pnredre en cotmpe l'impact envnrmetoenainl de ces mesures. »

Article 2 - Modification de l'article 1er
Le présent acrcod est cconlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, trmee de ses effets.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Au deuxième pharpagare de l'article 1er du ptoorcole d'accord du 30 décembre 2013, la dtae « 25 jiun 1968 » est remplacée par « 18 spmebrtee 2018 ».

Article 3 - Modification de l'article 3.2
Le présent aroccd est cconlu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, tmree de ses effets.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Au deuxième paaprhgrae de l'article 3.2 du poroclote d'accord du 30 décembre 2013, les mtos « paln de fotirmoan ciuontne ianiitl » snot remplacés par les mtos « paln de développement des compétences ».

Le deernir paagprhare de l'article 3.2 du pootclore d'accord du 30 décembre 2013 est remplacé par ces duex pahgpreaars :

« Le salarié placé dnas la sioauttin visée à l'article 2 puet bénéficier, conformément à l'article 5 du poolctore d'accord du 19 décembre 2019 realitf aux conséquences de la loi puor la liberté de ciohisr son avnier professionnel, de l'accompagnement d'un celienlsor en évolution pnslsironfeoele aifn de préparer son perojt de formation, cmmoe le peojrt de toatrsniin professionnelle.

Par ailleurs, un aenoedbnmt de l'employeur sur le cmopte pereonsnl de foartmoin puet être accordé dnas les cionnitods définies à l'article 11 du ptolrocoe d'accord du 19 décembre 2019 rlateif aux conséquences de la loi puor la liberté de coisihr son aveinr pnefoneorssil sur la farmooitn psfololensirnee des pnlensreos des omasriengs du régime général de sécurité sociale. »

Article 4 - Modification de l'article 3.3
Le présent aocrcd est clcnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, tmree de ses effets.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Au septième paarhgarpe de l'article 3.3 du ptocorloe d'accord du 30 décembre 2013, les mtos « l'agent cblamotpe » snot remplacés par les mtos « le dteiucrer ctalbopme et fnnieaicr ».

À l'avant-dernier paargrpahe de l'article 3.3 du plorcotoe d'accord du 30 décembre 2013, après les mtos « être locales, » snot ajoutés les mtos « sonin ». Après les mtos « régionales ou » snot ajoutés les mtos « le cas échéant ».

Article 5 - Modification de l'article 12
Le présent accrod est cncolu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, terme de ses effets.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Au pmerier papgaahrre de l'article 12 du procotole d'accord du 30 décembre 2013, le crhiffe « dix » est remplacé par « dzuoe ».

Article 6 - Modification de l'article 13
Le présent acocrd est cclonu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, treme de ses effets.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

À la première pashre de l'article 13 du pocoltore d'accord du 30 décembre 2013, la dtae du « 31 décembre 2022 » est remplacée par « 31 décembre 2028 ».

Article 7 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent arccod est clcnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2028, tmere de ses effets.

Il ernte en vgeuuir au 1er javiner 2023.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative puor l'ensemble des onsremgais du régime général de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Protocole d'accord du 10 mars 2023 relatif au versement d'une indemnité de maniement de fonds au profit des fondés de pouvoir des directeurs comptables et financiers

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Versement d'une indemnité de maniement de fonds au fondé de pouvoir du directeur comptable et financier

Chaque fondé de piovuor du detceriur cpolmtabe et ficeainnr reçoit, à compter de son agrément par le ceinosl ou le cnsioel d'administration de son organisme, une indemnité de minneemat de fodns égale à la moitié de clele perçue par le deerutcir ctoambple et faniciner et versée selon les mêmes modalités que celle-ci.

Dans le cas où le dreteuicr cbamtople et finceinar ecerxe les mêmes fnntooics dnas purluiess organismes, le fondé de poivour de chuaqe orgsminae perçoit la moitié de l'indemnité qu'aurait dû pcoevrier le dtceiurer cpmtlobae et fniiencar s'il avait exercé uqnienuemt ses fticnnoos dnas l'organisme correspondant.

Le fondé de pvoiour exerçant les mêmes fcnntoios dnas piuelsurs osaermngis perçoit la moitié de l'indemnité immédiatement

(1) Socure : données de paie, Ucanss. Salariés présents ou rémunérés le 31/12, suos cetnniovon ciocelvtle et hros meurse puor l'emploi.

supérieure, dnas le barème prévu puor les derrteucis cblptomeas et financiers, à la puls élevée des indemnités cpsaroonrdent au crhffie des dépenses ou des rcteeets annellues de cuachn des omngiraess dnas llseqeus il ecrexe ses fonctions.

L'indemnité est versée mensuellement, elle est exucle de l'assiette de cluacl des éléments de srlaaie prévus cnnenoelnevtomilnet et ne bénéficie pas de la moarijtaon prévue à l'article 2 du plocotore d'accord du 26 jeanvir 2010 retailf au psonnreel des oeansgrmis de sécurité salocie des départements d'outre-mer.

Les anbcsees torpeairmes ne nécessitant pas de remplacement, cmporntaot ou non le miaeitnn du salaire, snot snas icendenics sur le mnaotnt de l'indemnité qui est arlos due dnas son intégralité.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'avenant du 2 aivrl 1981 rilatef au fondé de pvoiour de l'agent ctaobmple est abrogé.

Les dotiiiopsnss prévues au présent aocrcd snot au 1er jiaevnr 2023, aevc eefft rétroactif sur le vernesemt mneusel de l'indemnité de mennaeimt de fonds.

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée.

Les parteis sinaiaergts cevienonnnt de se rcnoneertr à l'issue d'une période de 3 ans après l'entrée en vuuiegr du présent accord, aifn d'établir un blain de son aaioilpcptn et évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

Il porrua être révisé ou dénoncé dnas les ctnooidins prévues par le cdoe du travail.

Le présent acocrd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en acuun cas egenmanegt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

Protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Considérant l'intérêt que représente, dnas les oairsnemgs du régime général de sécurité sociale, et puor les pelnneross y travaillant, en tmrees d'attractivité et de fidélisation, un doisitipsf d'intéressement, les pirtaes sgeaintairs cenonnnivet de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui tsidruae la psrie en cpotme des pnorecfmears réalisées par chauqe bhrncae de législation du régime général et cquahe organisme.

Cette rétribution ne se suubtitse en acunue manière aux cooemtspnas ceolnnneniovtels de la rémunération et ctosutine un élément teletnaomt indépendant de la négociation sraaalile ctiondue par arelluis dnas l'institution.

Elles cienneonnvt en outre que l'intéressement s'inscrit dnas un psesrcuos visant à aedpatr le carde coictellf de tvraail aux évolutions et eujenx institutionnels, en cialncinot les impératifs d'une gtsieon optimisée des osemiagrns et la psire en cpmtoe des intérêts des personnels.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Avant le 1er jeainvr 2023, dnas le cdare de l'exercice de luer fonction, les duireecrts ceolbatmps et fieinacnrs et les fondés de pivouor des onsgeairms de sécurité sioacle eggaenainet luer responsabilité pelsnleorne et pécuniaire. À cet effet, ils reacneevit une indemnité de responsabilité prévue d'une part, par l'article 1er de l'annexe à la cvenoonitn collievcte des ategns de docietirn et atgens ctmbaolpes et d'autre part, par l'article 2 de l'avenant du 2 arivl 1981 rietlaf au fondé de pivouor de l'agent comptable. Conformément aux aecrltis précités, l'indemnité dveait pmeetrrte aux intéressés de criuvor luer citotiason à la société de cueiennoatnmt mutuel, asini que la psrie de luer croatnt d'assurance et, en outre, de se cinteoutsr prproe ausserur puor tuot ou ptirae des débets non couretvs par l'assurance.

L'ordonnance n° 2022-408 du 23 mras 2022 ratlivee au régime de responsabilité financière des gntirsieonaes pciblus spirupme la responsabilité pnronlesele et pécuniaire des copamelbts pbcilus (RPP) au porfit d'un régime de responsabilité unifiée des gieoinnrseats publics, ornaetrnuods et comptables. Conformément à son acitlre 29, ctete réforme entre en vuiuegr le 1er jaivenr 2023. Le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 smrppiue les dipsitoosnis raielevts aux différents régimes de responsabilité plrlneonsee et pécuniaire, précise les modalités du noeuvau régime de responsabilité des gnistnaeieros pulicbs et adtpae les procédures dnas le crade de ce cmnahgeent de régime de responsabilité.

De fait, à ctomper de cttee date, les derueitrcs coabmpltes et firenncias et lrues fondés de piovour ne snot puls arinettss à la ctoiitotsnun d'un coatneeminunt ou à la stooprsicuin d'un ctarnot d'assurance et par vioe de conséquence, les diisointspos cnneaocnrt le vmesnreet de l'indemnité de responsabilité pécuniaire attribuée aux dcterruies cbtpoalems et firneicnas et aux fondés de poouivr des omnigsears de sécurité scoalie snot caduques.

Dans ce cadre, les peratreains sciauox cnovineennt du vemnesret d'une indemnité de menemaint de fonds, pteamretnt de pernrde en considération luer responsabilité et sujétion dnas le crdae du manienmet des fodns prévu par le pmereir alinéa de l'article D. 122-2 du cdoe de la sécurité sociale.

À ctete fin, les pairets satnraeigis atndpeot les diopioitssns stanivues :

Conclu au paln national, le présent acrcod s'applique dmernitecet aux orsmagines et irtasnue un mécanisme ayant puor finalité la rssnneanacoice des efrfots ccofillets alcmcipos chauqe année dnas l'atteinte des ocetfbijs assignés contractuellement, tnat globalement, au niaevu de chquae bhacnre de législation, que localement, au nvaieu de cuhqae organisme.

Le présent acrocd d'intéressement est décliné en aliapipotcn des doosnipstiis légales et réglementaires.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'accord est clocnu puor une durée de tiors ans et s'applique aux eeccrxeis 2023, 2024 et 2025.

Il ertne en aioitpacpln suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des oemniagsrs du régime général de sécurité sociale.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le dipsitsiof d'intéressement vsie l'ensemble des salariés rvnaeelt de la cnvntooien coelitclve nianlaote de taairvl du 8 février 1957 du pnnoserel des omnrgeaiss de sécurité sociale, des omraisnges ertnnat dnas le cmhap d'application tel que défini à l'article 2, dnsspoiat d'un crtonat de trviaal et cnpatmot au minos duex mios d'ancienneté aqcusie au sien d'un oirmsgnae ravlenet du présent accord.

Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne puet se stetusuibr à acuun des éléments de rémunération ou aessocrcies de srilaae en vugiuer ou qui deinvideraent obrtloiageis en vrteu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uqeinneumt des mécanismes et modes de caulcl définis dnas le présent accord.

Nul ne puet prétendre precevoir un intéressement différent de culei découlant d'une aclptaoipin du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et vabilare d'un eicxecre à l'autre.

Les somems versées au ttire de l'intéressement ne senrot pas prseis en cmtpoe puor la détermination de l'évolution de la masse slrlaaaie lros des négociations serlaaails paritaires.

Article 5 - Procédure de règlement des différends
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les différends qui peuornirat srguir à l'occasion du présent acrcod snot siomus à une cmsimioosn composée cmome siut :
? un représentant par osiinaotgran sclyndiae nonailate représentative danpsisot cuhcan d'une viox ;
? le président du comité exécutif ou son représentant, qtarue dutecrreis du comité exécutif dnot duex représentant les omeanrgsis régionaux et locaux, et le deuircter de l'Ucanss ou son représentant dasnoipst au toatl du même nobmre de viox que l'ensemble des représentants des otnaisgoianrs siclnedays nnieataols représentatives.

Si, au cruos de la réunion de la commission, aunuce souitlon n'est apportée au différend, les ptaeris désignent duex tiers qualifiés csohiis l'un par la délégation employeur, l'autre par les oaatngronsiis sdcleynais noilnataes représentatives.

Les duex poenrnses désignées, teneus au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rapoprt à la coimomssin sur la soitouln arrêtée par elles.

Pendant ttoue la durée du différend, l'application de l'accord se puiorust conformément aux règles qu'il contient.

Article 6 - Renouvellement, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'accord prruoa être renouvelé dnas les mêmes fremos que lros de sa conclusion, dnas les mêmes temres ou aevc des aménagements.

Un balin d'application srea en tuot état de csuae réalisé à la suite de la tuene de la dernière csiomisomn au titre de l'accord prévue par l'article 7. Ce bilan fiat naoetmmnt état des évolutions de la masse budgétaire dédiée à l'intéressement, du tuax d'atteinte, du moanntt goball et du mtnnaot iivuidnedl myoen de la prime d'intéressement.

L'accord proura être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du cdoe du travail, peandnt sa durée d'application, par acrocd de l'ensemble des signataires.

Un anevant srea alors conclu entre les patires sirnaigtaes anvat la fin du pmeerir sersetme puor être aciplalbpe dnas l'année de sa signature.

Il srea simous à l'agrément ministériel.

Cette révision prruoa cnencoerr les ofjticebs fixés par chqaue bhrcnae nmnotmeat lrqusoe les iiracednuts concernés snot renouvelés annuellement.

Elle idieervnrtna systématiquement lorsqu'une nuleovle cinovonten d'objectifs et de goestin srea conucle par une cssaie nlontaiae aevc les seevrcis de l'État, aifn de tienr cpmtoe notamment, au neaviu des objectifs, de la tiroacdutn crosnpadnerot aux engtgmeanes nonitauax retenus. En aetntte de la sutaignre de cttee nlluveoe coointvnen d'objectifs et de gestion, les iacedtirnus en vugueir snroet maintenus.

L'accord ne puet être dénoncé que par l'ensemble des ptraeis senitriaags de l'accord initial. La dénonciation diot être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au ducreietr général des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiavral et de l'emploi.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Il est institué une cmioisomsn spécialisée dtie « Ciommsosin de l'intéressement ».

Cette commission, cmeprnod duex collèges :
? au ttire du collège salarié, hiut représentants au total puor cuaqhe confédération ou unoin représentative au sien du régime général ;
? au tirte du collège employeur, du deucriter de l'Ucanss ou de son représentant, du ou des représentants de cqauhe csaise nationale.

Elle reçoit régulièrement de l'Ucanss toeuts les imarnooitnfs ratielves aux résultats et aux diervs éléments de nautre à ecerexr une iiecdnnce sur le dpssoitiif d'intéressement.

La cisommison se réunit une fios par an à l'occasion de la pbiuilctaon des résultats.

Article 8 - Information des salariés sur l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aorccd et une ntoe d'information snerot remis, si pobsslie par vioe électronique, à chuqae salarié ainsi qu'à tuot nueovl embauché. Ils snot rmeis par cqauhe diertiocn d'organisme au comité sicaol et économique.

Article 9 - Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

La masse nnalaitoe d'intéressement mlximaae est fixée à 2,5 % de la masse sralilaae de l'année de réalisation des performances, hros craeghs patronales, puor ccunahe des branches.

En cuors de période, ce mnoantt pourra, éventuellement, être majoré par vioe d'avenant.

Il est distingué duex patrs dnas l'intéressement, la première idtinineaft l'atteinte d'objectifs définis par bcanrhe de législation, et dénommée « prat nlaoinate d'intéressement » ; la sdcneoe caractérisant l'atteinte des ofibejtcs régionaux ou loacux par les ogrenmsias ansii que les ocbfetijs fixés par les csasies nantliaoes puor elles-mêmes et dénommée « prat llaoce d'intéressement ».

Ces msseas nnetailaos d'intéressement snot réparties à hetauur de 45 % au tirte de la prat naonlitae et de 55 % au trtie de la prat locale.

Par eopecixtn au pnicpire visé précédemment, et cmptoe tneu de ses spécificités, l'annexe de l'intéressement de la csaise naatilone de solidarité puor l'autonomie (CNSA), est constituée d'une suele prat globale.

Les dspoiiisntos reltvaies au calucl de l'intéressement snot définies dnas des aeexnns séparées par chuaqe csiase nationale,

puor cqahue bhcnrae de législation, et puor l'Ucanss et l'institut naionatl de formation.

Les ianetcduirs de pnmeafrcore snot rtuenes à piartr des priorités et oeotnaitrnis des cintnonoves d'objectifs et de gestion.

Des suelis de déclenchement snot déterminés par bncrahe de législation, tnat puor la prat ntoinaale que puor la prat locale.

Les manottns attribués évoluent en fnotiocn des résultats.

Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

Article 10 - Principes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le mantont de la pmire d'intéressement est réparti dnas cauhqe oairmgnse de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à tmeps partiel, le mnntoat ieviinddul de l'intéressement est ptrpinoreoonl à la durée cecrlnoutlate de luer tpems de travail.

Le moanntt iudiivendl de la pmire d'intéressement est calculé en ftionocn du tepms de présence pnednat l'exercice au tirte deuuql l'intéressement est attribué.

Conformément au cdoe du travail, snot assimilées à des périodes de présence :
? les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui iclunt les congés cvtonlienneons rémunérés visés aux acrtiels 45, 46 et 46 bis de la cvotneinon ctcollieve nntaalioe de tvaiarl du 8 février 1957 ;
? les périodes de sspnouisen du coartnt de tavrial consécutives à un accndiet du tiaarvl ou à une mlaiade peloninflsorsee ;
? le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (art. L. 3314-5) ;
? le congé d'adoption (art. L. 1225-37 du cdoe du travail) ;
? le congé de duiel (art. L. 3142-1-1 du cdoe du travail) ;
? les périodes de msie en qaunatarnie en snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pluiubqe (art. L. 3314-5).

Pour le reste, les aceensbs assimilées à du tpmes de présence snot iitnqduees à cleles résultant de l'application des règles, établies au paln national, puor le cucall des jruos de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les aeecbnss pénalisantes ne réduisent pas le mntnoat de la mssae saiaallre glbaloe distribuée.

La prime d'intéressement diot être payée au puls trad avnat le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié slbuspeitce de bénéficier de l'intéressement qiutte l'organisme snas que celui-ci ait été en msuree de clcaluer les drotis dnot il était titulaire, l'organisme lui dmdnaee l'adresse à leuaqlle il prroua être avisé de ses droits, et de l'informer de ses cnehaemtgns d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne puet être anttiet à la dernière arsedse indiquée par lui, les smeoms aqelulxues il puet prétendre snot teunes à sa doiiiossptn par l'organisme panndet une durée d'un an cauonrt à cpeomtr du 1er jiun svnuiat la clôture de l'exercice au trtie duqeul ces semmos snot attribuées. Passé ce délai, ces smomes snot rseeims à la Casise des dépôts et cainngoostins où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au temre de la prescription.

Lorsqu'un salarié aaynt quitté l'organisme ne puet être anettit à la dernière arssede indiquée par lui, les sommes et dritos aqueuxls il puet prétendre snot affectées au paln d'épargne. La cinserootavn des fnods cmmuon de plcaement cinntoue d'être assurée par l'organisme qui en a la crghae pdaennt dix ans, pius les aiovrs du bénéficiaire snot rmies à la Cisase des dépôts et coionagnistns qui les cesvnore pednnat vgnit ans.

L'intéressé porura les réclamer jusqu'au treme de la prescription.

Article 11 - Information annuelle des bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Chaque bénéficiaire est informé, par une fihce dtniticse du btleiuln de paie, des smemos qui lui snot attribuées au tirte de l'intéressement et du mtonant dnot il puet dmaeendr en tuot ou paitre le versement.

Cette fchie dcistnite du bllituen de sialrae induqie :
? le mtannot goblal de l'intéressement puor l'exercice écoulé ;
? le mannott moyen perçu par les bénéficiaires ;
? les modalités snteiucccs de clcaul et de répartition de l'intéressement ;
? le mtaonnt de la pimre d'intéressement qui lui est attribuée ;
? les prélèvements appliqués au ttire de la ciutbtoroinn silcaoe généralisée et de la ciionttrbuon au rsrubonemeemt de la dttee siocale ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne inttrnseeprieres des somems attribuées au titre de l'intéressement ;
? la période d'indisponibilité des dirots et les cas de déblocage anticipés lrqsoue l'intéressement est investi sur un paln d'épargne salariale.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 juros cedaearnils suivant la dtae de la nociifoittan lui petenarmtt de perndre cnasoanincse de cttee information.

Article 12 - Affectation de l'intéressement
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les bénéficiaires de l'accord puenvet décider de pievceror immédiatement ou d'investir tuot ou pairte de lrues dotirs à intéressement dnas les fdons cnmoums de pceleanmt d'entreprise des difitsipsos d'épargne srlalaiae du régime général.

La dndmaee de veensermt diot être formulée dnas un délai de 15 jorus à ctmoper de la dtae à lealuqle il est présumé informé du mtnoant qui lui est attribué.

À défaut, la pimre d'intéressement est affectée d'office au paln d'épargne interentreprises, conformément aux dsoipionstis du cdoe du travail. Les smeoms concernées srenot ieeinsvts en prat du FPCE présentant le pirofl le puls sécurisé en aipptciaoln du prtoocole d'accord rtiaelf au paln d'épargne interentreprises.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Cet accrod est d'application impérative à l'ensemble des oasgnrimes du régime général de sécurité sociale.

Article 14
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acrocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les cotodnniis posées par le cdoe du travail.

Annexes

Article - Méthode de calcul de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Le mnaontt de la mssae sairaalle gllbaoe dédié à l'intéressement est déterminé à priatr d'un pogreautnce de la mssae salariale.

Ce mnantot est etnsiue divisé par le nmrboe d'ETP qui tniet cpomte du temps de tarival et des acbseens pénalisantes, aifn de déterminer le mntaont maimaxl par ETP.

Les anbseecs pénalisantes réduisent le nborme d'ETP mias ne réduisent pas le mnntoat de la masse srailalae glolbae dédié.

Article - Annexes techniques de l'accord intéressement 2023

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'UCANSS (pages 27 à 31)

Branche aitooumne ? CSNA (pages 32 à 38)

Branche fmliale (pages 39 à 57)

Protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises PERCOL-I

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Champ d'application professionnel et géographique
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Le paln d'épargne ratretie d'entreprise clocteilf inepseternrtires (PERCOL-I) ceoncnre l'ensemble des oemnigarss du régime général ansii que les salariés des ARS reenavlt de la coenovtinn citlcveole noatlniae de taarivl citée à l'article 2 du présent accord.

Son cmhap d'application est national.

Chaque onragimse du régime général entnart dnas le cmahp d'application ainsi défini est ci-après dénommé « l'organisme elpemuyor ».

Article 2 - Bénéficiaires du PERCOL-I
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Peut adhérer au PERCOL-I tuot salarié rnlveeat de la coetvionnn cltclevioe nnaaitole de tiaavrl du 8 février 1957 du pnneoserl des oieamgnsrs de sécurité sociale, de caqhue oinsmrgae employeur, cpotnmat au monis duex mios d'ancienneté au sien du régime général, qleule que siot la nraute de son crantot de travail, à la dtae à lelulaqe il dedname son adhésion au plan.

L'adhésion au PERCOL-I est fatlvtauice et relève d'une démarche voioartlne de l'épargnant.

La ddmeane de l'épargnant est établie sur un frmilroaue mis à sa distoispion par l'organisme employeur.

Article 3 - Alimentation du PERCOL-I
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Le cpmote de chaucn des bénéficiaires du PERCOL-I puet être alimenté par :

? les vtesmeenrs effectués par l'organisme employeur, à la demdane de ses salariés épargnants, de tuot ou ptaire de lerus primes d'intéressement.
Les smmoes versées au PERCOL-I à la dadnmee du bénéficiaire de l'intéressement snas iiaotdncin de coihx sur le mdoe de goesitn et/ou le spourpt renetu snot ietvesnis sleon l'option par défaut.
Les acienns salariés de l'organisme eouemplyr anayt adhéré au paln aavnt luer départ, puevent aceffetr tuot ou piarte de luer pirme d'intéressement afférente à luer dernière période d'activité lsrouqe le vmeresnet de ctete pimre inreteivnt après luer départ de l'organisme eoymleupr ;

Branche mldaaie (pages 58 à 88)

Branche ruomerveenct (pages 89 à 101)

Branche rriettae 2023 (pages 102 à 109)

Branche rteiarte : intéressement 2023 (pages 110 à 113)

Annexe tehcuinqe de l'institut 4.10 - ecrexice 2023 (pages 114 à 118)

(Annexes non reproduites, cusboeatllns en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rruiuqbe « Pnciloatbius olfeefciils » « Belilntus ofcifleis des ctenioovnns cloivletecs ». à l'adresse s i t u v n a e : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0004.pdf/BOCC)

? les vtenemsers vnieootrlas des épargnants relèvent de la seule responsabilité du salarié.
Chaque tutlriaie ou bénéficiaire puet effcteeur à tuot moenmt un veesnmert au PERCOL-I du mntnoat de son choix.
Conformément à l'article L. 224-20 du cdoe monétaire et financier, suaf demande esserxpe du titulaire, les vtneseerms votolnerais sont, par défaut, déductibles du renveu net ipobasmle à l'impôt sur le revneu conformément aux dpiiostoisns du cdoe général des impôts ;

? le trasenfrt de dtoris inrcsits sur le cptome épargne tmeps de l'épargnant.
Conformément à l'article L. 3153-3 du cdoe du travail, les dorits itscrins au ctpome épargne temps et transférés dnas le PERCOL-I snot exonérés, dnas les coonndiits prévues par ce même article, de ciosatoints soeclias et d'impôts sur le renevu dnas la litime de 10 jours par an ;

? des vmresntees complémentaires de l'organisme emuoyelpr (abondement) dnas les cioinotnds définies à l'article 6.2 du présent arcocd ;

? le tnrreafst de soemms détenues dnas un paln d'épargne slalaiare d'un ature employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rutpure de son canrtot de travail. Ce trafrnest entraîne la clôture du paln précédent ;

? le trefnarst de dtiors iindiveldus isuss de difipotisss d'épargne retraite.

L'annexe 1 du présent arcocd précise les modalités fliaescs applicables.

Article 4 - Modalités relatives aux versements des épargnants
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Le fiat d'effectuer un vnemsreet dnas le paln ertpome aceoatctipn du présent accord, asnii que du règlement de cauhcn des fnods cnumoms de peenalcmt d'entreprise (FCPE), campnoost le portefeuille.

Le règlement de cchaun des fnods est mis à dopsiioitsn du salarié à l'occasion de ce peerimr versement.

Les smoems attribuées au trtie de l'intéressement et versées dnas le paln snot exonérées d'impôt sur le rneevu dnas la liimte d'un moatnnt égal à 75 % du plonafd aeunnl meoyn rnteeu puor le calcul des ctsiiaontos de sécurité sociale.

Pour ouirvr driot à l'exonération, les sommes attribuées au ttire de l'intéressement dinveot être versées dnas le paln dnas un délai mmaiuxm de qunzie jruos calendaires, à cpotemr de la dtae à lllaqeue eells ont été notifiées.

Article 5 - Épargnants ayant quitté le régime général
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Les salariés aynat quitté le régime général de sécurité saclioe à la situe d'un départ en rrettiae pevunet conineutr à eeecftufr des veremntses au présent paln à cdiootnin qu'ils aniet effectué au mnios un verneemst avant luer départ et n'aient pas demandé la lqioiutiadn de lreus dotirs à ctete occasion. Ils ne peunevt tuiofotes prétendre ni à l'abondement, ni à la prise en carhge des

firas afférents à la goteisn de ces versements.

Les salariés anyat quitté le régime général de sécurité socliae puor un motif artue qu'un départ en rtaterie puenevt conuietnr à ecffeetur des vntmeesres au PERCOL-I, puor autnat qu'ils n'aient pas accès à un PROCEL dnas luer nlloevue entreprise. Ils ne pnvueet prétendre ni à l'abondement de l'organisme ni à la prise en chrage des frais afférents à la gestoin de ces versements.

En cas de mobilité entre duex ogrsemnais eantnrt dnas le cmahp d'application du présent accord, le salarié cuniotne de bénéficier du PERCOL-I. Il lui apainptert d'informer le gtaoesinnrie de son chmnaegent d'employeur.

En cas de cmghaneent d'employeur hros du chmap d'application du présent accord, l'épargnant puet oenbtir le tnfrrseat des smmeos qu'il détient vres un autre paln dnot il bénéficie au sien de la nvlloeue esptirrene qui l'emploie.

Il diot aorls faire la dnaemde auprès de l'organisme chargé de la gtoesin du ou des nuvoeaux pnlas et en imnrfeor l'organisme gninstoraiee du PERCOL-I en précisant le nom et l'adresse de son noveul elpoeumyr et de l'organisme chargé de la gsieotn du ou des nevoauux plans. Ce tasrrneft entraîne la clôture du cmotpe de l'épargnant au ttrie du présent plan.

Article 6 - Aide de l'organisme employeur
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

6.1 Faris liés à la gestoin du plan

L'organisme eomleupyr prend en cghare les faris de teune de cmopte des épargnants et les frias de tneue des cnsielos de svunlrciaele des FCPE.

Toutefois, les fairs de tnuee de ctompe iueivdlndis des épargnants qui ont quitté le régime général, y cmoirps dnas le cdrae d'un départ à la retraite, cesnset d'être à la chgare de l'organisme eeplmyuor après le départ de l'épargnant.

Dès lros que l'organisme eypomuler en a informé l'organisme gitaenonsire du PERCOL-I, ces faris inocemnbt aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvement sur lreus avoirs.

6.2 Abondement

Lorsqu'un épargnant almneite son PERCOL-I par le tsearrfnt de dritos isuss de son coptme épargne temps (CET), l'organisme euyeoplmr complète ce vsernemet par un anmoneedbt calculé cmome siut :
35 ? bturs par juor transféré dupeis le CET vres le PERCOL-I, dnas la limite de 350 ? annuels.

Le mantont faitraforie julaorenir de l'abondement est revalorisé au 1er jenaivr de cuaqhe année en fnctioon du tuax d'évolution aennul constaté du plaofnd annuel de la sécurité saoclie (PASS).

Article 7 - Gestion et comptabilisation des versements
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

L'ensemble des FPCE proposés dnas le cdare du PERCOL-I ont puor tneeur de cmteops cvaeoesnurtr de patrs de FPCE Niatxis Interépargne, dnot le siège scaoil est à Prias 13e, 59, aeunve Priere Mendès-France.

L'ensemble des FPCE du dotipsiisf snot gérés par Naitxis Imvnnseett Mgnaeras International, dnot le siège sciaol est à 43, anuvee Perrie Mendès-France, 75013 Paris.

Natixis Interépargne est l'organisme gnsaeiritnoe du plan, puor une durée de 5 ans, en vetru de la décision rnduee par la csooismmin des marchés du 13 décembre 2023 dnas le cdrae d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jgmeuent des orffes des ctdaadins visés par le ttire II du plorootce d'accord riatelf à l'opérateur en crahge de l'épargne saiallrae dnas les omigernass du régime général de sécurité silacoe du 11 arivl 2024. Il est chargé à ce trite par délégation de l'entreprise de la tneue du rerigste des ctepoms antmafitidisrs des épargnants du plan. L'échéance de rsrpiee de la gtoesin de l'épargne slrlaiaae au sien du régime général de sécurité sloiace par Ntiixas Interépargne est fixée au puls trad au tmere de la ralotein cnorlleauctte aevc Audmni et Sienna gestion, siot le 30 sbmpeerte 2024.

Article 8 - Affectation et gestion des sommes
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

La totalité des semoms versées dnas le paln snot investies, soeln le cohix iudedinvil de l'épargnant, en prats ou fnoacrtis de patrs des FPCE désignés ci-après.

L'épargnant cohisit d'affecter son épargne dnas l'un et/ou l'autre des duex moeds de gtseoin sniuvtas :
? la gitseon pilotée, s'il saihtoue bénéficier d'un mdoe de gtiseon spécifiquement adapté à son hzoorin de départ à la rateitre répondant aux cooiidnnts posées par les aicrlets L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du cdoe du travail,
et/ ou
? la getsoin libre, s'il maîtrise les mécanismes frcnianeis et préfère procéder lui-même au coihx d'investissement de son épargne.

L'épargnant puet détenir des prats de FPCE dnas ces duex modes de gestion.

8.1. ? Gteoisn pilotée par gllrie d'allocation

Le mdoe de gtsioen pilotée défini par les aeltcris L. 224-3, R. 224-1 et suivants, et D. 224-3 et sntuaivs du cdoe monétaire et financier, est spécifiquement adapté à l'horizon de départ à la reatrite du titulaire.

Les vntmeeesrs snot affectés en gtisoen pilotée solen une actolaioln penmatrtet de réduire pvreogermsnsiet les riquess friiecnnas cprdeonsaonrt au(x) profil(s) d'investissement suivant(s) : « équilibré hoizorn reattrie », « pedunrt horozin rartiete » et/ou « dmqayinue hzoiorn riretate » tel(s) que défini(s) par l'article 1er de l'arrêté du 7 août 2019 ptranot ailpopictan de la réforme des retraites.

Son mécanisme ansii que les aitfcs cpnredonrosat aux poflris d'investissement de la gioestn pilotée, snot présentés dnas un dcueonmt jinot en anxnee 4.

Sous réserve d'en fraie la dmaedne ersxpese au gestionnaire, le ttiluraie a la possibilité de ne pas reetcespr le rymthe mmnaiil de sécurisation de l'épargne prévu dnas le crdae du mécanisme de gsoietn pilotée, en modiniaft sa dtae d'échéance.

Les semmos versées snot employées en ptras ou fciortans de patrs des différents FPCE suivants, cusnionattt latide glirle de désensibilisation :
? « Sélection DCNA Anocits Eruo PME » ;
? « Icmpat ISR Pnercmarfoe » ;
? « Aievnr Mixte Sdrloiaie » ;
? « Sélection DCNA Sérénité Puls » ;
? « Ntxiais ES Monétaire ».

Aucune cosoiimmsn de sioupsciotrn ne srea prélevée lros de l'investissement en ptars des FPCE listés ci-avant.

8.2. ? Goteisn libre

La totalité des smmeos versées dnas le crdae de la gsetoin lbire snot investies, solen le cihox ieudvidnil de l'épargnant, en ptras ou firatcons de parts, des FPCE suvanits :
? « Ntaxiis ES Monétaire I » ;
? « Sélection DCNA Sérénité Puls » ;
? « Sélection DCNA Évolutif ISR » ;
? « Estxripee ESG Équilibre » ;
? « Aenvir Mixte Soaridile » ;
? « Icampt Ancotis Emlpoi Saiolrdie I » ;
? « Imapct ISR Pamferorcne I » ;
? « Sélection Mvoira Aotncis Itonrantenleais » ;
? « Aevinr Actnois Lnog Trmee ».

Chaque ppnariiatct est propriétaire du nborme de ptras et fianortcs de prtas ssuircot au moeyn des veemnrsets fiats à son nom. Le nmrobe de parts s'accroît nenemloarmt au fur et à murese des spsotuiinocrs nvlelueos et diumnie du fiat des rhatacs (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lros d'un des évènements décrits à l'article 10.

Aucune csiommiosn de socuporsitin ne srea prélevée lros de l'investissement en parts des FPCE listés ci-avant.

8.3. ? Miidocoaiftn du chiox de placement

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, le tiutarile puet mfdieior l'affectation de tuot ou pitrae de ses airovs etnre les sptpruos d'investissement de la gosietn libre.

Pendant la période d'indisponibilité, le tarliutie puet deamnder le trenfrsat de tuot ou partie de ses aorvis entre la goisten lbire et la gisteon pilotée.

Pendant la période d'indisponibilité, le tutrailie puet dmednear à cgheanr de porfil de glrlie à tuot moment. Ctete mtocfdiioain de cohix de pmnlceeat s'effectuera lros de la pihcnaroe désensibilisation trimestrielle.

La mtfodaociiin du cohix de plmcenaet est effectuée snas frais, en liquidités et est snas incinecde sur la durée d'indisponibilité rasntet éventuellement à courir.

8.4. ? Acfafoetitn par défaut des smmeos versées au plan

Conformément aux aticrles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du cdoe monétaire et fannicier anisi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 pronatt atilopaicpn de la réforme de l'épargne retraite, suaf décision coatirrne et esxrsepe du titulaire, les vemterness snot affectés selon une aocltailon premtatnet de réduire peisrsmrevegnot les rsiques faneirnics csrreopoandnt à un poirfl d'investissement « équilibré hozorin rrteiate ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de cohix d'option dûment exprimé par le tiltuirae sur le mdoe de giseton et/ou les différents fonds, les somems snroet affectées à la glilre de gsetoin pilotée creporonasdnt au pfriol « équilibré hzrooin rittraee », en teannt ctmpoe de la dtae de départ à la reatirte ou du pjroet pseeronnl indiqué par le titulaire. Suaf ifnitmrooan contraire, la dtae d'échéance reeunte cpenrodorrsa à l'âge légal de départ à la rttaeire au mmenot du versement.

Toutefois, si le bénéficiaire détient déjà des avoirs en gtioesn pilotée, le vmenerset srea affecté à la glrile d'allocation en activité en rtnneeat la même dtae de liquidation.

Ces diosinsoitps s'appliquent à toetus les sommes versées au PERCOL-l, qlleue que siot luer origine.

Dans ce cadre, et suaf décision ctraoinre et esxpsere du titulaire, la gtiosen pilotée exnsattie au pforil « équilibre » prévu dnas l'accord et détaillée en anexne du paln est la sloiotun d'investissement par défaut.

Cette grille csoepoarnnrdt au prfoil « équilibré hroizon retairte » est itiensve au moins à 10 % de teitrs éligibles au PEA-PME conformément aux dositsoiipns de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 9 - Indisponibilité
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Les parts aesicqus puor le coptme des pcaiinarttps snot diesbpiolns au puls tôt, à la dtae de liiiqdaoutn de la poenisn du pinpritacat dnas un régime oraiogibtle d'assurance vlilsesiee ou à la dtae d'atteinte de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale, suaf sacunnreve de l'un des évènements décrits à l'article 10.

Au-delà de ctete date, l'épargnant qui n'a pas demandé la délivrance de ses aivors puet csnveeorr les sommes et vulraes irnesicts sur son compte.

Si l'épargnant en dandeme le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, solen son choix, suos fmroe de caitpal ou d'une csnrovioen en rente. L'épargnant empxrie son ciohx puor l'une ou l'autre modalité de délivrance au memnot du déblocage.

Lorsque l'épargnant cohsiit une modalité de délivrance en capital, la délivrance puet se fraie en une fios ou de façon fractionnée, au chiox de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue suos fmore d'une ceinosovrn en rente, les avrios du PERCOL-I sonret confiés à un opérateur csoihi par le salarié.

Article 10 - Liquidation anticipée
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

10.1. ? Disponibilité anticipée

Conformément à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier, le turitlaie puet dneademr le rcahat ou la lutiaidoiqn anticipée de tuot ou piatre de ses dorits du fiat de la snucavnree de l'un des événements sinuatvs :
? le décès du cojonint du trliitaue ou de son paanirtere lié par un patce civil de solidarité ;
? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cnnjioot ou de son ptireraane lié par un ptcae civil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclioae ;
? la sttoiiaun de stnrdemteuneet du tuliiarte au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cnmoioomastn ;
? l'expiration des drotis à l'assurance chômage du tlrutiaie ou le fiat puor le tauliitre d'un paln qui a exercé des fniontcos d'administrateur, de mbrmee du dtirriceoe ou de mmebre du coiesnl de suallvrnicee et n'a pas liquidé sa ponsein dnas un régime oaogilrbite d'assurance vieillesse, de ne pas être tiutailre d'un coartnt de traiavl ou d'un maadnt scaiol dieups duex ans au mions à comeptr du non-renouvellement de son mdnaat scioal ou de sa révocation ;
? la cesiotsan d'activité non salariée du tlrutiaie à la situe d'un jnumeget de ldtoqiaiuin juicdiiare en aaipiptclon du ttire IV du lvrie VI du cdoe de cmceomre ou tutoe saitoitun jfutiaisnt ce rraetit ou ce rachat solen le président du trbnuial de cermocme auprès duueql est instituée une procédure de citnaociloin mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en eftucfee la dmneade aevc l'accord du tuiartile ;
? l'affectation des soemms épargnées à l'acquisition de la résidence principale, les soemms cetoradsorpnns à des vesmtnrees obtligoeairs ne punovat être liquidés ou rachetés puor ce motif.

Il en srea de même puor tuot artue cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité itvreenint suos frmoe d'un venermset unique.

10.2. ? Arutes dispositions

Le décès du tratuilie anavt l'échéance mentionnée à l'article 9 entraîne la clôture du plan.

Article 11 - Modalités de sortie du plan
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Le paln a puor objet l'acquisition et la jsnasoicue de dtiors vigeras poeelnrsns ou le vsenmeret d'un capital, pebylaas au triatuile à compter, au puls tôt, de la dtae de lquitiidaon de sa pieosnn dnas un régime oitlobgraie d'assurance veslieisle ou de l'âge légal de départ à la rratiete (mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale).

À cmpeotr de la cinquième année précédant la dtae de ldqiaiouitn de la pienson dnas un régime orltobgiaie d'assurance veislelsie ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale, le ttruiaile puet irortegner par tuot meyon le gnsinreaotie du paln aifn de s'informer sur ses drtois et sur les modalités de reotiisuttn de l'épargne appropriées à sa sattiuion et de confirmer, le cas échéant, le rtyhme de réduction des reisuqs frcniineas dnas le carde de la gsoeitn pilotée où les sommes ont été affectées.

Six mios anvat le début de la période mentionnée au pragaahrpe ci-dessus, le granntosiiee du paln irnofme le tiaurtile de la possibilité susmentionnée.

Au puls tôt, de la dtae de laiouqtdiin de sa peosinn dnas un régime ogiailbtore d'assurance veislisele ou de l'âge légal de départ à la rirteate (mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale), le tilutirae a le diort d'opter puor l'une des otinpos stnvaeuis :
? puor les dtrois isuss des vemnretess oeaiboritgls du salarié ou

de l'employeur : sluee la stroie en rntee viagère est psbisloe ;
? puor les dotris iusss des veretensms veotalionrs et/ou d'épargne slrilaaae : les droits cdooentprnsars snot délivrés, au cihox du titulaire, suos la fomre d'un capital, libéré en une fios ou de manière fractionnée, ou d'une retne viagère.

Dès qu'il en arua connaissance, et au mnios six mios anavt la délivrance de ses avoirs, chauqe tatirliue communiquera, la dtae de son départ eeftcfif à la rtiaerte à son eelpuomyr et au gestionnaire. Par la suite, chquae trlaituie srea informé dnas les muleilers délais, par tuot moyen, des différentes ootinps et des ciotondins dnas leluleseqs il poruiart srioucrse une rente auprès de la cpgmnoaie d'assurance de son choix.

À défaut de réponse du tiultiare dnas le délai qui lui srea communiqué par le gestionnaire, ses avoris ctuerninonot d'être gérés. Le tiltuiare purroa deendamr la délivrance de ses arovis à tuot moment.

Article 12 - Délivrance des avoirs
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Lorsque l'épargnant dndamee la délivrance de tuot ou prtiae de ses avrios suos fmroe de capital, la plus-value constituée par la différence etrne le mnotant de ce rcahat et le mtanont des smmeos crseadootepnrns inlneteimiat versées dnas le plan, est simusoe aux prélèvements siaoucx dnas le crade de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des aorivs est effectuée suos fmroe de rtnee viagère, celle-ci est siusome à l'impôt sur le revenu puor une fcoitarn fixée en fnctooin de l'âge du crédirentier lros de l'entrée en janussoice de la rente, conformément aux dioiostnpiss du cdoe général des impôts.

Article 13 - Revenus
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Les revunes des peeuletirofls constitués en aipalcpotin du présent aoccrd snot olbgniaeromeitt réemployés dnas le plan. Tuos les aects et formalités nécessaires à ce réemploi soernt apmoclcis par le dépositaire.

Article 14 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Tous les salariés en ptose au juor de l'entrée en viuegur du présent acocrd se voenit rrtmteee un leivrt d'épargne siallarae présentant l'ensemble des ditpoisfiss d'épargne saairlale mis en pacle dnas son ograsmnie employeur.

Lors de la sngiturae de son crntoat de travail, tuot nouvel embauché reçoit le lrviet d'épargne salariale.

Le psneoenrl de chuqae ornasmgie eelomyupr est informé du présent acorcd par vioe d'affichage et par une ntoe d'information individuelle.

Toute miofdtioacin du présent acrocd frea l'objet d'un avenant, communiqué snas délai à l'ensemble du pneronesl seoln les mêmes modalités.

Une iootniframn sur la pnrocrafmee des fodns est acbclessie à tuot salarié sur le stie itrnneet de l'opérateur.

Les bénéficiaires ont accès aux dueocnmts d'informations clés (DIC) des FPCE du présent plan, llsuqees snot mis à ditiossopin sur le stie ienenrtt du gestionnaire, aifn de luer preettrme de pnedrre cnossaniacne de l'orientation de la gtoesin et la cpotoimoisn de l'actif de cchaun de ces FPCE et aisni perdnre une décision d'investissement éclairée au momnet de cauqhe versement.

Lors de cquahe aoitusiicqn fatie puor son cmpote à la siute de vemrsenets dnas le plan, l'épargnant rerveca un relevé ntinimaof précisant nentommat la dtae d'acquisition, le nrobme de ptars et fontrcias de parts aciuqs et le matonnt toatl d'acquisition.

En outre, il est mis à sa disposition, chquae année, un relevé de la siouttain de son compte.

Pour ce faire, cauhqe épargnant s'engage à imfonerr l'organisme elpyumoer et l'organisme gsoenrniitae du PERCOL-I de ses cgtnmhaeens d'adresse.

La civnoroesatn des parts de FPCE citounne d'être assurée par l'organisme gaoinnsrteie du PERCOL-I auprès duuqel l'intéressé puet les réclamer jusqu'au treme du délai mentionné au 2° de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 15 - Conseil de surveillance.Règlements des FCPE
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Les ditors et ontgaolbiis des épargnants peurrtos de parts, de la société de gestion, du dépositaire et du tneeur de cmopte ctansrevouer des patrs dnas le cadre du fntmconinenoet des FCPE, snot fixés par le règlement de cuchan des FPCE communiqué aux intéressés lros de luer pimerer veernesmt et sur spilme dmanede fatie à l'organisme.

Ce règlement itutsine un csenoil de sulvrniecale chargé nomnemtat de l'examen de la geotisn financière, aaitidimtrsnve et claobtpme du FCPE. Le cseonil de scnrvaleluie se réunit au moins une fios par an puor l'examen du rparpot anunel de gestion. Il décide des fusions, snsioscis ou lidtqiouains et puet aigr en jscutie puor défendre ou farie viaolr les doitrs ou intérêts des porteurs.

Conformément au sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, la société de geiostn jtuifise chaque année dnveat le cnoeisl de slluaervcnie sa piilquote d'engagement aaiaoticrnnl et présente le coptme rdenu de la msie en ?uvre de cette politique.

Les mbeerms du cinesol de srlavneulcie snot désignés par les seigatrinas de l'accord, puor cacuhn des fnods cmuomns de plneamect tles que définis à l'article 8 supra, à rsaion de :
? duex mbmrees salariés puorrtes de patrs représentant les pteorurs de ptras salariés et ancnies salariés des oareisgmns du régime général définis à l'article 1er du présent accord, désignés par les oitosnnariags senycldais saaingtiers ;
? d'un mmbree représentant l'Ucanss désigné par le comité exécutif de l'Ucanss.

Article 16 - Entrée en vigueur, durée du plan et suivi du protocole
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le présent arccod est colcnu à durée indéterminée.

Il etrne en alopipactin le 13 otcbroe 2023 suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

De façon transitoire, enrte le 13 oobcrte 2023 et le 31 décembre 2023, le mtoannt de l'abondement visé à l'article 6.2 du présent accrod est fixé à 30 ? bturs par juor transféré dpieus le CET vres le PERCOL-I, dnas la limtie de 300 ? annuels.

L'indexation visée à l'article 6.2 du présent acrcod pernd effet, puor la première fois, au 1er jneviar 2024 sur la bsae de 35 ? bturs par juor transféré dupeis le CET vres le PERCOL-I, dnas la liimte de 350 ? annuels.

Il est instauré une cmssoimoin de sivui de l'accord dtie « csioosimmn de sivui de l'épargne slaaalire », telle que visée à l'article 5 du protoocle d'accord rlietaf à l'opérateur en charge de l'épargne slriaaale dnas les oeimgasnrs du régime général de sécurité sclioae du 11 airvl 2024.

Elle se réunit annlmeeleunt aifn d'échanger sur les données revltiaes à la qualité de sceirve et la pmroancfree des fonds. Lros de la première réunion, un échange ptoerra sur les paramètres prteeamtnt d'établir un blian tiarnenl d'application de l'accord.

Tous les trios ans, un bilan d'application de l'accord srea présenté. Dnas ce cadre, srea examinée l'opportunité d'une évolution de l'abondement visé par l'article 6.2 du présent accord.

Le présent aorccd puorra être révisé ou dénoncé dnas les cotnnoiids posées par le cdoe du travail.

Toute mditcoaoifin srea portée à la cnoasncisnae du pernoensl

dnas les cinointods définies à l'article 14.

Les mooancitifdis de fiscalité ou l'assujettissement aux ctaitsonios de sécurité siloace des smmoes apportées ou gérées au sien du paln s'opèrent de pieln dorit à la dtae d'application prévue réglementairement snas qu'il y ait oiblagiton de le cttaonesr par avenant.

La dénonciation est snas conséquence sur l'indisponibilité des sommes épargnées qui, suaf cas de tersfnart légalement autorisé, coetnnuint d'être gérées dnas les ctnooinids prévues par le règlement du plan.

En tuot état de cause, la liutiioqdan définitive du paln ne pourra ivietnernr qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dnas le règlement du plan, puor l'ensemble des épargnants à la dtae de cttee dénonciation.

Article 17 - Formalité de dépôt de l'accord
En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Le présent acorcd fiat l'objet d'un dépôt dnas les coiodnnits posées par le cdoe du travail.

Article 18 - Incidence du présent accord sur les autres dispositions conventionnelles
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Dans le pctlorooe d'accord du 8 mras 2016 ritlaef au coptme épargne tpmes dnas les omniarsges de sécurité sociale, au deuxième pgrraaahpe de l'article 4.4, les mtos « conformément aux dstiiisoonps de l'article 8.3 du ptooclore d'accord du 13 février 2018 reliatf à la msie en place d'un paln d'épargne puor la rteraite clitcleof iereestreitnpnrs dnas le régime général de sécurité sailoce » snot remplacés par « conformément aux dostiiposnis du poorcotle d'accord rleatif au paln d'épargne retriate d'entreprise clcelitof iireeetstennrprs dnas les osneagmris du régime général de sécurité scolaie ».

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Afin de petmrtree aux salariés qui le suaenhitot d'accéder, dnas le cdrae de luer activité professionnelle, à un ou pureilsus potdrius d'épargne réservés à la retraite, en complément des régimes obligatoires, les pirtaes saeriiatngs cinvneoennt de rcrnouiede le paln d'épargne ritrteae d'entreprise coteilclf isretrepenerntis (ci-après dénommé PERCOL-I).

Le PERCOL-I est une fomre d'épargne cvolcteile pmteaternt aux salariés vnoretalois des ormaesigns du Régime général de se constituer, en vue de luer retraite, un pfllruoetiee de vreulas mobilières et de bénéficier des anaaegvts fsaiucx et saioucx qui lui snot assortis.

Le présent acocrd prévoit un aedbnoemnt par l'employeur des smeoms transférées dpeuis le ctpmoe épargne temps (CET) vres le PERCOL-I. Il fvarsoie le développement d'une épargne raeitrte puor tuos les salariés qui feenrait le cohix d'ouvrir un PERCOL-I par tansmoaftoirrn de jours icritnss sur un CET en épargne salariale. Il prmeet ansii aux salariés, qleus que sienot leurs naiuevx de qfuiaoiatlicn et de rémunération, de bénéficier du dispositif.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 13 oct. 2023

Annexe 1

Fiscalité (à la dtae de situanrge du présent accord)

Les doissntpoiis de la présente aexnne snot mentionnées à ttrie informatif, snot valalebs à la dtae de snatgurie du présent accord, et snot sctileeupbss de mdcnifaoitois réglementaires et/ou législatives. Le titulaire, dnot le ttrieneamt fisacl dépend de sa sitoaiutn personnelle, puet dopesisr d'informations complémentaires en caotlunsnt le stie : https://www.impots.gouv.fr, ou en pneanrt ctoanct aevc les sceevirs fiscaux.

A.?Fiscalité des vmeersents dnas le PERCOL-I

Conformément à l'article L. 224-20 du cdoe monétaire et fninciaer :
? à défaut d'option, les vesrntemes vilaotrenos réalisés dnas le PERCOL-I snot déductibles du revneu net ispbaolme à l'impôt sur le rneevu conformément aux dipotsiisnos du cdoe général des impôts dnas une lmitie égale puor les salariés au puls élevé ertne les duex mnanttos staviuns : 10 % des rvueens ploonsnieefsrs N???1 plafonnés à 8 fios le mtnoant aeunnl du PSAS et 10 % du PASS. En cenraioprtte de cet aagvnate fiacsl à l'entrée, les smomes snreot fiscalisées au mmoent du reitart selon la réglementation en vigueur.
? les vtmeeersns voitnoaelrs non déductibles de l'assiette de l'impôt sur le renevu denuremet poseibsls sur meotinn epessrxe et irrévocable du titulaire. En l'absence de précision du titulaire, les vestmeenrs vlornoteais sont, par défaut, déductibles du rveenu net iplsbmoae à l'impôt sur le renveu conformément aux dnsotsipiois du cdoe général des impôts ;
? les semoms rneanvet aux tietuilras au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, et affectées au PERCOL-I snot exonérées d'impôt sur le rneevu conformément aux dssioiipntos du cdoe général des impôts ;
? les vntmreeess ogtlroeaibis de l'employeur ou du ttairuile sur le PERCOL-I snot déductibles du rveneu net imlboapse à l'impôt sur le rneevu conformément aux dootsinipsis du cdoe général des impôts.

B.?Fiscalité des smmoes reversées à la stroie du PERCOL-I

L'épargne reversée suos fmroe de citapal est aranfcfihe d'imposition sur le revenu, lqurose les sommes ont puor ogniire :
? de l'épargne srialalae (intéressement, participation, anobednemt de l'employeur), asnii que des dtiors istcnirs sur un coptme épargne-temps ou, en l'absence de cmptoe épargne-temps, de jrous de reops non pris, suos réserve qu'ils sneoit eux-mêmes exonérés de l'impôt sur le renevu en altappciion du cdoe général des impôts ;
? des vesreemnts vitonaoerls d'un tiulrtiae qui n'ont pas fiat l'objet d'une déduction du reevnu ismlpoabe conformément aux dpooiisitsns du cdoe général des impôts ;
? un des cas de déblocage anticipés L. 224-4 du cdoe monétaire et financier, à l'exception de l'acquisition de la résidence principale.

Dans les aeturs cas où l'épargne est reversée suos fmroe de cpatial ou en cas de srotie en rente, celle-ci est atjssieute à l'impôt sur le rneveu conformément aux disiptiosnos du cdoe général des impôts.

Article - Annexe 2

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 2
Dispositions raeelvits aux transferts

Les dtiros ieiuddnvils en corus de cistttonuoin au sien d'un paln d'épargne rraiette snot transférables vres tuot aurte paln d'épargne rietrtae et dnoc à desnaioittn ou en pvornceane du présent PERCOL-I.

Le terafrnst de dirtos ivdinlidues d'un paln d'épargne rattiere d'entreprise cllticeof vres un arute paln d'épargne rtaerite avant le départ de l'entreprise n'est psiosble que dnas la ltimie d'un trnfsreat tuos les tiors ans.

Les firas euocunrs à l'occasion d'un tel tnerrsfat ne peeunvt excéder 1 % des dtiors acquis. Ils snot nlus à l'issue d'une

période de cniq ans à cemtpor du piermer vsnreeemt dnas le plan, ou lqsoure le tefnrsrat itirevennt à cmtpoer de la dtae de ldiuaoqiitn de sa piesnon dnas un régime oraltboigie d'assurance vlsiseeile ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité solcaie (âge légal de départ à la retraite).

Outre les smomes iseuss de teaftsrrns des dtiros idunivdelis en corus de ctoioniuttsn au sien d'un paln d'épargne retraite, le présent PERCOL-I puet également être alimenté par le teafnsrrt de dtiros iidnduilevs en cours de cnsottiutoin dnas un des dtosisfiips d'épargne ritaetre listés ci-dessous.

Ces tneratfrss snot effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et financier.

En cas de dmdneae de tsfaernrt de dirots ineudilvids en cours de cototsuiintn vres un naovueu gestionnaire, le goeininsrtae du PERCOL-I dsipsoe d'un délai de duex mios puor ttesatrrmne au nuovaeu gnnoetsiiare les smemos et les iromnofinats nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à cmotepr de la réception par le giiaoentrsne de la dmenade de trnraseft et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le navoueu gsnrintieaoe pneeuvt cevoinnr que tuot ou pirtae du tsreafrnt s'effectue par un tfnaesrrt de titres.

L'annexe 1 du présent aocrcd précise les modalités feasclis applicables.

Les dotris ideinduvils retfails aux pnlas d'épargne reaitrte d'entreprise auxelqus le salarié est affilié à ttrie ooirbtagile ne snot transférables que lqruose le talirtuie n'est puls tneu d'y adhérer.

Parmi les cas de transferts, le PERCOL-I puet également être alimenté par le trranefst de dtrios iiuvdlndeis en cours de cuiotstiontn dnas un des dtisiifosps d'épargne rttiaree svaituns :
? un cnaortt mentionné à l'article L. 144-1 du cdoe des aasnesurcs aanyt puor objet l'acquisition et la jcsinuoase de drtois virgaes personnels. Dnas ce cadre, le tnsreraft srea considéré cmome un vreeensmt vialrotone ;
? un paln d'épargne rrtteaie pualirpoe mentionné à l'article L. 144-2 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tefsrnrat srea considéré cmome un vesernmet voatinlroe ;
? un coarntt rleeavnt du régime de rraiette complémentaire institué par la csaise nlnoaitae de prévoyance de la ftcnooin pulbiuqe mentionné à l'article L. 132-23 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le trsanreft srea considéré cmome un vemeernst viroonalte ;
? une cinotneovn d'assurance de goupre dénommée « complémentaire rtteaire des hioasrlepits » mentionnée à l'article L. 132-23 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tfrsnaret srea considéré comme un vreesment vlnroaotie ;
? les ctratnos srtousics dnas le crdae des régimes gérés par l'union mituultsae retraite. Dnas ce cadre, le tfnrasret srea considéré comme un vnreesemt vrnlitooae ;
? un paln d'épargne puor la rertatie cloticelf (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, le tnsrreaft n'est pobsisle qu'une fios tuos les tiros ans. Ce tesfrnrat srea considéré comme un vresement au titre de la piariotctpain aux résultats de l'entreprise ;
? un ctronat sucsirot dnas le crdae d'un régime de rttearie supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du cdoe général des impôts, lsqorue le salarié n'est puls tneu d'y adhérer. Dnas ce cadre, s'il n'est pas psloibse de connaître l'origine des doirts transférés (versement vtioroalne ou vesremnet obligatoire), les drotis transférés snot assimilés à des verseemnts obligatoires.

Critères de ciohx de peenamlct et domcuntes d'information clés des fnods counmms de placement

« Ainevr Aioctn Lnog Terems », ce FPCE a puor ocitbjef de gitsoen de réaliser une ccissronae à lnog tmere en dinfsieairvt ses isiesenemvntsts à l'échelle maldnioe via des OPC (OPCVM ou FIA) iitsvnes dnas des atocins de sociétés cotées et non cotées, sur une durée de pelcmneat recommandée d'au minos 8 ans.

« Sélection Mivroa Atonics Inrteannaoitels », ce FPCE est itnvsei au traevrs de son fdons maître le cimmeontprat « Mvrioa Glbaol Sntaluibase Etuqiy Fnud », aotcin M1/ D, de la SAICV Mviroa Funds, dnot l'objectif d'investissement est d'allouer le ciatpal à des modèles économiques dlubraes présentant des aatgvenas eemutinnvraonnex et/ ou scauoix en iaivssennstt dnas des oingatilobs ou des atonics émises par des sociétés qui cneobtinurt à la réalisation des ojfctebis de développement dbulrae (ODD) de l'ONU et/ ou réduisent le rsquie de ne pas aiertdnte un ou pleruiuss ODD. Le Cpomnmairtet s'attachera à ivseitnr dnas des sociétés cotées sur des buosres du monde entier, tuot en aallnit systématiquement des considérations sociales, eeennnlimvnoertas et de gcnounvraee (« ESG ») à une pfocrramene financière mesurée par roparpt à l'indice MCSI Wolrd Net Ddiidenvs Rteenevsid sur la période miamilne d'investissement recommandée de 5 ans.

« Iampct ISR Prencrofmae », ce pelanmect s'adresse aux isunrsvsteies rnhcaecreht une gstieon résolument ovffenise obéissant à des critères snomeceilat responsables. Ce FPCE est ivtseni au taerrvs de son fndos maître Iampct ES Aoictns Europe, leueql a puor obecitjf d'offrir une pfmcerronae nttee de frias de goetsin supérieure à clele générée par son iicdne de référence sur sa durée mimnalie de plmnaeect recommandée. Le fdons est exposé eeeeslmtenlsint en actions. La znoe géographique prépondérante est l'Europe.

« Ipmcat Atcions Elmpoi Soiirlade », ce pemeanlct est intesvi au traervs de son fodns maître Ierstinon Emoipls Dynamique, fnods ISR et Solidaire, éligible au PEA, qui a puor ojbictef de générer, sur la durée malmniie de pmlcaneet recommandée, une pmfcrroneae financière en lngie aevc clele des marchés d'actions européens et d'investir sur les eprrntseeis européennes et itiantenraonels qui vont, sloen l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en Fcarne sur des cyelcs de 3 ans.

« Avenir Mixte Siirdaole », ce placenemt s'adresse aux ireisntusesvs rcechenhrat une gotiesn équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fndos a puor oibcejtf de smreprofreur sur le lnog terme son ianuditecr de référence. Le fodns est exposé pnrlieeipanmct aux marchés d'actions, européennes, américaines, dnas une mdionre mesure, aaesqtiius ainsi qu'en ptruidos de tuax de la znoe euro. Le fodns est par aulrelis intevsi etnre 5 et 10 % en trteis solidaires.

« Eestxpire ESG Équilibre », ce FPCE est nruiricoer du fdnos Nxtiias ESG Moeratde Fund, lueqel a puor ojtbiecf de gtoiesn l'appréciation du ctaaipl en iatssnenvist dnas des oisgmrneas de paelmecnt cetcollif (comme le pmeert la ditvreice 2009/65/ CE1 (la « dtieicvre OVPCM ») sélectionnés dnas le crade d'un puosscres d'investissement cnneaoprmt systématiquement des considérations environnementales, seoiacls et de gucenvanore (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« Sélection DCNA Évolutif ISR », ce FPCE est instevi au trraves de son fdons maître DCNA Inevst Évolutif dnot l'objectif de geiston cnoisste à sefouprermrr l'indice ciompsote : 25 % MCSI World NR EUR + 25 % MCSI Eurpoe NR EUR + 50 % Belorobmg Eruo Gvot Ialnoitfn Lienkd 1-10 years, calculé ddeeidnivs réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tuot en protégeant le captail en période défavorable grâce à une gesiotn osritopuptne et une aotocillan d'actifs flexible. L'attention des iueevtrssniss est attirée sur le fiat que le stlye de goisetn est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gvacnornuee (ESG).

« Sélection DCNA Sérénité Puls », ce FPCE est ienstvi au tearrvs de son fndos maître DCNA Sérénité Plus, lqueel a puor ocjibetf de gsoetin la reerchhce d'une pcraromnfee supérieure à l'indice de référence otiarlgbaie Bbroeomlg Eruo Aaggterge 1-3 yaer (Ticker Bmrebolog : LE13TREU Index) calculé copnous réinvestis sur la durée de pcnelemat recommandée. L'attention des istsrvnseueis est attirée sur le fiat que la gsetion est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gruoanevnce (ESG).

« Nixaits ES Monétaire »: l'objectif de ce fndos est d'offrir une rémunération cansttnoe pchore de celle du marché monétaire au juor le jour. Ce pemanlcet s'adresse aux iseivtsnreuss rcnhrechaet une grndae régularité dnas l'évolution de luer vluaer de prat et la sécurité puor luer épargne. En cas de très flaibe naiveu des tuax d'intérêt du marché monétaire, le rndeneemt dégagé par le fonds ne sfufriait pas à cvoriur les fairs de gotesin et le fonds veirart sa vaelur ldtiquvaiie biseasr de manière structurelle. Sa vleuar ltiauidviqe puet fetuclur et le ciapatl insvtei n'est pas garanti. Le fonds ne puet en aucun cas s'appuyer sur un sitouen extérieur puor gaanrtir ou seitslaibr sa vauler liquidative. Invtiser dnas un fonds monétaire est différent d'un isestmensienvt dnas des dépôts bancaires. Fodns non gtanrai en capital.

Article - Annexe 3

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 3
Présentation des opintos de giseotn pilotée du paln d'épargne rerttiae cllciotef isrtrnnpretieees dnas les omasnigres du régime général de sécurité sociale

Le tlirtauie puet pcahaner et atirrebr tuot ou ptaire de son épargne ertne les différentes geillrs d'allocation proposées par le plan, et la gsioten lrbie à tuot moment.

Le tlartiuie a la possibilité de caehgnr de grllie ou d'arbitrer tuot ou ptaire de son épargne etnre goeistn libre et geotsin pilotée à tuot moment.

Le tlauiirte arua la possibilité de nuos ttestrmnare un hzoiron de pmlacneet de ses arvois différent puor cqauhe grllie proposée par l'entreprise.

Lors de son pereimr versement, le turaiilte iqinude la dtae prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne srea aorls ievsntie en fonicton de cet hoizorn soeln une clé de répartition prédéterminée par la glirle d'allocation, dnot l'objectif est de définir, puor cqahue hzoiorn de placement, la prirootopn de cnhauce des graneds catégories d'actifs à respecter.

Les smomes versées snot employées en prats ou dix millième de patrs des différents FPCE ctanonuistt la glrile d'allocation, sleon les modalités déterminées à l'article du paln riaetlf à la goiestn pilotée. La répartition enrte FPCE est effectuée en fotconin de la gllrie sélectionnée etnre les grnedas catégories d'actifs suetniavs : actions, olaeaibrtgis et monétaires. Les vesrmneets ultérieurs snot itenviss selon la clé de répartition cednoorparnst à son horoizn de départ à la rrteatie au mmneot du versement. Très duyaniqme dnas un permier temps, l'allocation est psmeorsginerevt sécurisée aifn d'obtenir une réduction du rusiqe au fur et à mrusee que le salarié se rcrophpae de la dtae de son départ à la retraite.

Comment fincntonoe une glrlie ?

Les aaloclotnis théoriques crnnsepdoraot à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des aviros du talrutiie ertne FPCE est dnoc réalisée, snas frais, tmlielrernitsmeet aifn de désensibiliser pmrsoeegiesnvrt l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés fanreinics aiboutt à une répartition des itsesimevsnents réelle très porche de l'allocation théorique counsandit à des atgrbaeris de très flaebis montants, ceux-ci purroont être décalés sur les treisemtrs suivants.

Grille « Hzooirn rtierate équilibré »
Modèle aeunnl (étant précisé que la gillre srea paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, cboealunstls en lgine sur le stie Légifrance, ruibuqre Blineutls oeicfilfs des cinnootevns collectives,**page 30**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240022 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

Grille « Hioozrn reitarte puerndt »
Modèle aunnel (étant précisé que la grlile srea paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, censoltabuls en lgine sur le stie Légifrance, rurqubie Bnillteus oceiiffls des civentonons collectives,**page 31**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240022 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

Grille « Hozroin rrtietae dunmayiqe »
Modèle aenunl (étant précisé que la grille srea paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, ctbloeualsns en ligne sur le stie Légifrance, rriubuqe Bieultnls oeficilfs des cvtenoionns collectives,**page 32**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240022 _ 0000 _ 0003. pdf/ BOCC

Document d'information préalable

Ce dcmuenot présente, au trite de l'année écoulée, les infoamtoirns détaillées de pnaemcrorfe et fairs de gioestn rtievlaes aux FPCE de ce plan.

Les FPCE ne snot pas gairtans et présentent un ruqsie de prete en capital. Ils snot simous à des funtlcoaitus à la hsasue ou à la biasse dépendant en pcialtuirer de l'évolution des marchés financiers. Les pearcrmfneos passées ne préjugent pas des pfnmarroeecs futures.

Performances du 1er jniaver 2023 au 31 décembre 2023				(A)	(B)	(A ? ? ? B)	(C)	(B ? + ? C)	(A ? ? ? B ? ? ? C)
Code ISIN	**Libellé**	**Société de gestion**	**Indicateur de ruiqse de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé)**	**Performance brute de l'actif N ? ? ? 1**	**Frais caonurts dnot fiars rétrocédés (taux de rétrocessions de commissions)**	**Performance ntete de l'actif**	**Frais de gsiteon du paln [1]**	**Frais totuax dnot fiars rétrocédés (taux de rétrocession de commissions**	**Performance flaine [2]**
Fonds actions									
QS0004038475	Avenir Acnotis Lnog Temre Prat I	Natixis Innvseemtt Magaenrs International	4	?	1,56 %	?	0 %	?	?
QS0004034789	Impact Atncios Epmoli Sloradiie (Part I)	Natixis Imevtsnent Mrganaes International	4	13,94 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %	0 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %
QS0004088926	Impact ISR Prcafnmroee (Part I)	Natixis Iemtnesvnt Maagners International	4	10,55 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %	0 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %

QS0004036669	Sélection DCNA Aoncits Eruo PME (Part I)	Natixis Imetsnnvet Maeargns International	4	1,15 %	1,20 % (dont 0,17 %)	? 0,05 %	0 %	1,20 % (dont 0,17 %)	? 0,05 %
QS0004036743	Sélection Mirvoa Anticos Ienanlaitotrnes (Part I)	Natixis Invetemnst Magarens International	4	15,06 %	1,61 % (dont 1,10 %)	13,45 %	0 %	% (dont 1,10 %)	13,45 %
Fonds obligations									
QS0004085641	Sélection DCNA Sérénité Puls (Part I)	Natixis Intsenvmet Manegars International	2	5,20 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %	0 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %
Fonds mixtes									
QS0004089759	Avenir Mtixe Siroaldie (Part I)	Natixis Ivstneemnt Maegarns International	3	9,97 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %	0 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %
QS0004038103	Expertise ESG Équilibre Prat I	Natixis Ietnvensmt Mnaagers International	3	11,75 %	1,02 % (dont %)	10,73 %	0 %	1,02 % (dont %)	10,73 %
QS0004036727	Sélection DCNA Évolutif ISR (Part I)	Natixis Innmvteest Mraegans International	3	18,35 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %	0 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %
Fonds monétaires									
QS0004033864	Natixis ES Monétaire (Part I)	Natixis Ieemnntsvt Manaergs International	1	3,51 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %	0 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %

[1] ? Faris réels.
[2] ? Pforcrnmaee minmuim calculée aevc le puageoctnre mmuxiam de frais.

Code IISN ou cdoe AMF : cdoe d'identification du FCPE.

Libellé : nom du FCPE.

Société de gioestn : entité agréé et régulée par l'Autorité des marchés frnciaines (AMF) qui gère le FCPE.

Indicateur synthétique de rsquie (SRI) : iuetdacinr du nieavu de ruiqse de l'actif exprimé selon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du neaivu de rsqiue le puls fiable au niveau de rusqie le puls élevé.

Performance brtue de l'actif : vaariiton de vlaeur de l'actif du FPCE au cruos du direenr erxiccee cols anvat aplaopticin des frias de gesotin financière, de fetmecoionnnnt et aeurts services.

Frais de getoisn de l'actif : fiars anneuls et exprimés en pourcentage, candnreporost aux coûts récurrents aruets que les coûts de tnoatcnriass du portefeuille, perçus par la Société de giteson au titre de la gstoein financière, de fnnotmnecenoit et atrues services.

Performance ntete de l'actif : vraoitain de vlaeur de l'actif du FPCE sur l'année après aaiipcptoln des fiars de giesotn financière, de fcnnoeitnemont et atreus srecevis (et aavnt aaiipctlpon des faris de goiestn du paln d'épargne retraite).

Frais de gtoisen du paln : faris récurrents du plan, exprimés en pourcentage, icnulnat neatmnomt les fiars de teune de ctpome prélevés par le ginoitreasne du paln (teneur de ctompe ceruonesavtr de ptras [TCCP]).

Frais taotux : fairs exprimés en ptnrogeuace cuottnsiant la smome des faris de goisten financière, de fnnnnicetemoot et ateurs seecvris prélevés sur l'actif du FPCE et des faris récurrents prélevés sur le paln d'épargne retraite.

Performance fnilae : vitaroain de vaeulr de l'actif du FPCE au crous du dieernr excreice cols après acploiaitpn des fairs de gtesion financière, de fnetnnenicoomt et aurets svireces de l'actif et des firas de gitsoen du paln d'épargne retraite.

Taux de rétrocessions de ciosmminoss : tuax annuel des firas de gteison financière de l'actif du FPCE aaynt donné leiu à des rétrocessions de coosimismn au proift des dtestubuirirs et des gienriasoents du paln au cours du derienr ececxire clos.

Avenant du 31 janvier 2024 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En aoltiacppin de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Crèches, aenatsitsss menlrleetas », le matonnt de la pmrie de crèche est porté à 9,11 ? à ceopmtr du 1er jaeinvr 2024.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 13 février 2024 relatif à l'instauration d'un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er - Définition de la mutualisation financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

La muaotsalutiin financière désigne tuot mécanisme ptmreantet d'utiliser les conottaiiss perçues au tirte d'un croantt d'assurance, en l'occurrence le sldoe créditeur dnas le cdrae du régime de prévoyance, puor faecnnir les psrtniotaes deus au trite d'un autre, en l'espèce le solde débiteur du régime de complémentaire santé.

Elle arua dnoc puor ojebt de compenser, pemriealtlnet ou en totalité, les résultats déficitaires enregistrés sur la complémentaire santé par les résultats excédentaires constatés sur le régime de prévoyance, puor l'exercice 2023, enantrt dnas la lmitie du mnnaott du pnalofd prévu à l'article 3 et dnas le chmap cconaeruttl défini à l'article 4 du présent accord.

Article 2 - Périmètre de la mutualisation financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

La mtuslutaioian financière des résultats enrte le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance prévue par le présent aroccd prote evnsiexlceumt sur une cptesaoiomnn taolte ou plielatre des résultats déficitaires constatés sur le régime des salariés, tel que visé au titre Ier du porocotle d'accord du 12 août 2008 sur la complémentaire santé par l'utilisation des excédents constatés sur le régime de prévoyance, tel que visé par l'accord du 7 jevanir 1998.

Article 3 - Montant du plafond de la mutualisation financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

La mistaatluouin financière msie en ?uvre en aiaioplpctn du présent acrocd et la ctenoinovn financière visée à l'article 4 du présent aroccd etnre les opérateurs en crghae de la gsteoin du régime de complémentaire santé et du régime de prévoyance, qu'elle siot tlotae ou partielle, est fntcioon des résultats consolidés constatés sur cuachn des régimes.

Cette miaouasitultn s'effectue dnas la ltimie du mtnoant du solde déficitaire des résultats consolidés établis sur le régime des salariés de la complémentaire santé au ttrie de l'exercice 2023.

En tuot état de cause, elle ne porura excéder, tjouruos au ttire de l'exercice 2023, la smmoe de 15 600 000 eorus provisionnée par l'institution de prévoyance seoln la délibération prise lros de son coiesnl d'administration du 20 décembre 2023. Étant précisé que cette délibération s'applique suos réserve de la cuosonciln préalable d'un arccod ciollectf etrne les pnaerateirs soicuax du régime général de la sécurité sociale.

Article 4 - Modalités de mise en œuvre de la mutualisation financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

Les pitraes coennvinent que la msie en ?uvre de la mtutaliuaoisn financière des résultats enrte le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance est conditionnée par la cslnocuoin d'une cnovoetinn financière etrne les différents opérateurs en chgare de la geoistn de chcuan des duex régimes.

Article 4.1 - Objet et parties signataires de la convention financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

La ctnnoeivon financière arua puor obejt de définir l'ensemble des temres et modalités de msie en ?uvre et d'exécution de la mstaioalutuin financière prévue par le présent accord, dnas le rpesect des airlctes 1er, 2 et 3.

Elle srea clunoce enrte :
? l'institution qui asrsue la cruruotvee du régime de prévoyance du pensorenl des oiarmnegss de sécurité socaile et de lreus établissements qui, conformément aux aticerls 4 et 5 des sutttas de l'institution de prévoyance, a la faculté de culnroce une covoetinnn aevc tuot autre oinarmgse aureussr dès lros que l'objet de celle-ci est de perrtetme à ses membres paaiiprtncts ntoamnemt de bénéficier d'une ceotrvruue en matière de fiars de santé ;
? les opérateurs qui aesnusrt la cuotrvruee du régime de complémentaire santé.

Article 4.2 - Durée de la convention financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

La cnevtnioon financière dvera être conluce puor une durée déterminée, n'excédant pas la durée du présent aocrcd prévue à l'article 6.

La coonvniten dreva cruiovr l'exercice 2023.

Article 4.3 - Les autres principes à prendre en compte pour l'établissement de la convention financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

Les cmoptes aennlus consolidés de résultat de cuahqe régime, qui srorinevt de bsae au mécanisme de mtuatiaoisuln financière mis en ?uvre, crnoeinuntot à être établis conformément aux dipoitosnsis en veuugir puor ccahun des régimes.

La mttauuiliason financière instituée drvea rcsepeetr les règles sociales, feilscas et de potoircten des données applicables, qui srneot formalisées dnas la cnoenotivn financière.

Article 4.4 - Information préalable à la signature de la convention financière entre les parties
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

Avant sa signature, le peojrt de cnvnoetion financière derva être communiqué aux isectnnas paierrtias en cahgre du sviui de la gsioetn de cqhaue régime.

Article 5 - Modalité de suivi de la mutualisation financière
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

Un svuii du mécanisme mis en ?uvre srea réalisé par les inctaenss piairetras en chagre du sivui de la gsoetin de cqhaue régime, neoamntmt dnas le cdare de luer miisosn de vaoidaitln des cmtepos aenluns définitifs puor le régime qui les concerne, qui svreoirnt à déterminer la ctmipanesoon à opérer, dnas le rsecept de l'article 3 du présent accord.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

Le présent accrod est cnoclu puor une durée déterminée et prednra fin le 31 décembre 2024.

Le présent aocrcd puet être révisé dnas les ciotdinnos définies par la loi, la révision ne pnoavut avoir puor efeft de cmtmotrroepe des dortis constitués aavnt son entrée en vigueur.

Il enrte en veuguir à cmptoer de la dtae d'agrément prévue par le cdoe de la sécurité saoclie et ne vuat en aucun cas eanngeegmt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 mars 2024

Les salariés des oarnmisges du régime général de la sécurité silaoce bénéficient d'un régime complémentaire de curvutroee des fiars de santé en apoitacilpn du pootlcroe d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au tirte d'un acocrd signé le 7 jevnair 1998, cchaun à durée indéterminée.

Ces aocdcrs repnsoet rsnvptceeeimet sur des ppincreis de reescpt de l'équilibre faeinicnr goblal et de ptaligoe rigoureux. Les paanetirres suciaox cosnttaent désormais des tcjearorteis financières sreelertcmntuult différentes enrte ces duex régimes.

En effet, si la tortcijaere financière du régime de prévoyance est excédentaire dnas la durée sur les précédents eeccerixs et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de crvouerute des frias de santé des salariés tel que visé au titre 1er du pcorltooe d'accord du 12 août 2008 est déficitaire diepus l'exercice 2021.

En conséquence, les pretarienas socauix ont souhaité fiare évoluer cerinats paramètres via l'engagement d'une négociation ntaaniloe sur chuacn de ces régimes.

Dans ce cadre, les parneaitres scaouix cnnivneenot de la msie en palce d'un mécanisme de maotlatsiuiun financière enlxplectnoiee et non pérenne entre les résultats alnuens des duex régimes.

Ce mécanisme de mualaioiusttn financière cotenuncjrol s'inscrit dnas un carde puls lgare de piotursue de la négociation aux fnis de teorvur les veios d'un équilibre fceinanir préservé coneracnnt les duex régimes.

Constituant un aavntage iinaitl au bénéfice des salariés, les ptrreeniaas sacouix considèrent que l'approbation d'une uaoiistlitn des excédents générés sur le régime de prévoyance au pfiort du régime complémentaire de currtuevoe des frais de santé des salariés, par le biais de la msie en plcae d'un mécanisme de maaiultiosutn financière, se matérialise par le présent accord.

Protocole d'accord du 27 mars 2024 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de santé par les UGECAM

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Le peojrt d'évolution des cnetres de santé de l'assurance maldaie vsie à cnoiefr aux uinnos puor la gsteion des établissements des csseias de l'assurance maailde (UGECAM), l'activité des sruetutcrs de sonis prmareiis jusqu'alors dévolue à des caiesss pieamrirs d'assurance mlidaae (CPAM) ou à la cassie régionale d'assurance mlaadie d'Île-de-France (CRAMIF).

La msie en ?uvre du poejrt idnuit le tearnsrft des ctarotns de tavairl des pnreslenos des cneetrs de santé et des serveics de sonis inerfrimis à dmcilioe (SSIAD) des CAPM et de la CIAMRF aux UAECGM dnot le carde légal est fixé par l'article L. 1224-1 du cdoe du travail. Toutefois, ce diiipostsf légal est limité dnas la mseure où il tratie uqneuneimt du srot des caotrnts de tvraail et ne prévoit pas de gianaters aeurts que le mitaenin des canrtots de taiarvl des salariés transférés.

De même, la nuatre de l'opération ne dnnoe pas leiu à l'application des getarnais cennllntnvieoeos de bchanre prévues par le pctoloroe d'accord du 30 décembre 2013 acillppabe uuinnmqeet en cas de fuiosn ou de muaustitoalin d'activité(s).

À ctete fin, les piaereatnrs siuocax saeiatrgins ont souhaité mtetre en pclae un dssipiiotf d'accompagnement spécifique, pnetrtaemt d'offrir aux plneernoss transférés des gnieatars adaptées.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Les diiniopsosts du présent aocrcd s'appliquent, dnas le rpeecst des dtnspiioosis de la coitvennon cvltlociee nntaoliae de tiaravl du 8 février 1957, aux pseonnlers des ceretns de santé et des SSIAD des CAPM et de la CRAMIF, transférés aux UACGEM et revleant des soniiuatts décrites à l'article 2.

Article 2 - Situations visées

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Le prjeot d'évolution des cneetrs de santé de l'assurance midaale vsie à cneifor aux UGEACM la gsoeitn de l'activité des sturtucers de snois piemrairs jusqu'alors dévolue à des CAPM et à la CRAMIF.

En principe, la msie en ?uvre du perojt iduint le tnasferrt de plien doirt des ctrtaons de tiaarvl des salariés exerçant puor le cptome des crenets de santé de l'assurance malaide au juor de la rirspee des cretnes par les UGECAM, qeuls que snioet l'activité exercée, la nrutae du canrott de tviaarl et le tepms de tvaaril consacré au crnete de santé. Le cnotrat de tivaral est, cependant, transféré au prraota du tpmes de tarvail consacré au crtene de santé, ce qui puet aubotir à une ssscioin du ctnarot de travail, aevc un eeumypolr UGCEAM puor la piatre du tepms de tavrial consacré au crtene de santé ou SASID et un eyeuplmor CAPM ou CIRMAF puor la ptarie du tpems de taarivl maninutee à la CAPM ou à la CRAMIF.

Pour lmiietr les sitounitas de dloube employeur, tiors stanituois snot distinguées :

1.?Les plsrnonees médicaux, paramédicaux et admatiiritsnfs conrcaanst la totalité de luer tmeps de tiavarl au cterne de santé ou SISAD :

Leur cratnot de tavrial est transféré de façon aoatuqitume et tloate à l'UGECAM.

Dans ce cas de figure, un etreneitn tprititare salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dnas le crdae de l'article 6.1.

2.?Les plennsores des fiootncns suopprt canasrocnt 50 % ou puls d'un équivalent tmeps pieln au crntee de santé ou SIASD :

Le tenrafrst aqtuuimtaoe et toatl du ctnraot de tviraal à l'UGECAM est privilégié au titre de l'activité ppncriilae et suos réserve du beiosn supplémentaire de l'UGECAM par rpaport à la quotité de tepms de tariavl consacrée au cnerte de santé ou SAISD au juor du transfert.

Dans ce cas de figure, un eteerintn taittprrie salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dnas le cadre de l'article 6.1.

À défaut d'accord du salarié puor un tranersft ttaol ou en l'absence de boisen de l'UGECAM sur la bsae d'un ETP, le ctonart de trvaail est mneitnau à la CAPM ou à la CARIMF de façon totale.

3.?Les pelsnnoers des fconontis sppruot cnarsnacot mnios de 50 % d'un équivalent tmpes peiln au ctrnee de santé ou SASID :

Le cotnart de tviaral est maeitnnu à la CAPM ou à la CMARIF de façon totale, suaf volonté exprimée par le salarié que son ctnarot de trviaal siot transféré de façon toltae à l'UGECAM et suos réserve du beiosn supplémentaire de l'UGECAM par rrapopt à la

quotité de temps de taairvl consacrée au cnrete de santé ou SSIAD au juor du transfert.

Dans ce cas de figure, un eeteitnrn ttiaritpre salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à la ddemane du salarié.

À défaut d'accord du salarié puor un tearnfrst taotl ou en l'absence de beison de l'UGECAM sur la bsae d'un ETP, le catornt de tarvail est mntineau à la CAPM ou à la CAMIRF de façon totale.

Titre II Garanties apportées dans le cadre du transfert du contrat de travail

Article 3 - Garantie de maintien du contrat de travail dans le cadre du transfert

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Dans le crdae des sotitniuas visées à l'article 2 du présent accord, le tnefsrart du crtnaot de tairavl ne ctntuosie pas une cnccosnatire ouvanrt la possibilité d'une procédure de lcnieicneemt économique ou de leenmienicct puor iiscfsnunfae professionnelle.

Article 4 - Garantie de maintien de la rémunération

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Le salarié dnot le ctnarot de tavrail est transféré bénéficie du miaetinn de son nvaeiu de qualification, de son sutatt et de l'ensemble des éléments cfuinotttsis de la rémunération en ftnicoon du cnaotrt de travail.

Quelle que siot la modalité de rémunération prévue au cratont de travail, elle srea munatinee au meomnt du transfert. Elle tenit cptome noeatmnmt du ceefioncift de qualification, des poitns d'expérience, des points de compétences, asini que de l'ensemble des preims et indemnités dnot le salarié bénéficie à roasin de son précédent emploi. Les preims et indemnités de même nrutae à la CAPM ou à la CIARMF et à l'UGECAM ne se celumnut pas.

Enfin, ce cmnahenget ne diot pas rtrmetee en csaue les possibilités d'évolution psnlfelseoionre ultérieure.

Titre III Information collective et individuelle

Article 5 - Information collective

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Les erelopuyms s'engagent à pertor à la connaissance, des salariés reealnvt du tirte Ier, l'intégralité des dptsiinosois du présent accord, préalablement, à la tunee des etennitres individuels.

Article 6 - Entretiens individuels

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Article 6.1 - Entretien d'information

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Dans les mrlieeuls délais et, en tuot état de cause, 2 mios avant le transfert, chquae salarié est informé par la CAPM ou la CIAMRF de sa situaotin au rrgead du peojrt de transfert.

Chaque salarié rlnaeevt des suttiaions 1 et 2 visées à l'article 2 est informé de sa nveulole soatiiutn d'emploi et des éventuelles mreuses d'accompagnement qui le crneonecnt dnas le crdae d'un ettnreien à l'initiative de l'employeur.

À ce titre, cquhae salarié bénéficie d'un etnterien trttiiprae aevc un responsable/ représentant du scteeur des rrcseesous huenaims de son oragnisme CAPM ou CMIRAF et d'un responsable/représentant du secuetr des rcureosses huianmes UGECAM. Cet eerttienn potre sur la nlelovue sttoiauin d'emploi. Il est à l'initiative de l'employeur systématiquement dnas les sutaiionts 1 et 2 visées à l'article 2 et à l'initiative du salarié dnas la soatiutin 3, visées par l'article précité.

Article 6.2 - Entretien de suivi à l'issue du transfert

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Après un délai de 6 mois, tuot salarié dnot le catront de tvaiarl est transféré bénéficie, à sa dmadnee qui diot être formulée au cours du 7e mios ou 8e mios sniavut le transfert, d'un eerteintn aevc son employeur, puor exiemanr sa siutotian professionnelle. Cet eernitten diot se dérouler dnas un délai mxamial d'un mios svniaut la demande. Cet enetertin est l'occasion de friae un pinot de situation, peaetrtmnt au salarié et à l'employeur, de vérifier si les cotndoiins d'intégration se snot réalisées de façon satisfaisante. Le cas échéant, des acotins d'accompagnement complémentaires sneort proposées.

Pour cahque eeirntetn visé à l'article 6, le salarié, peut, à sa demande, se fraie aoacpcgnmer par un représentant du pnoresenl ou un représentant syacnidl de l'organisme.

Titre IV Mesures visant à accompagner la mobilité des salariés

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Toute mobilité géographique et/ou fonctionnelle, tllee que visée aux alicrtes 7 et 8 du présent aorccd s'opère sur la bsae du volontariat. De ce fait, aucnue caulse de mobilité stipulée au cotnrat de tiarval n'est msie en ?uvre à l'occasion du transfert.

Article 7 - Accompagnement de la mobilité géographique des salariés à l'occasion du transfert de leur contrat de travail au sein de leur UGECAM d'affectation ou désireux d'être affectés au sein d'une UGECAM autre que leur UGECAM d'affectation à l'occasion de leur transfert

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Article 7.1 - Conditions d'ouverture du droit

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

La mobilité s'entend d'un ceanmenght sfaigitiincf de leiu de taivarl lié à un cagmenenht d'organisme employeur. Le caennmghet sigaciinfitf s'entend d'une aueiatmgtnon du tpems de tjerat d'au mnois 30 menitus aller-retour ernte le diilocme et le nueavou leiu hibuteal de taivarl du salarié. L'augmentation de ce tmpes de trajet est appréciée sur une bsae otcejvibe (site ienternt de souatilimn de kilométrage routier).

Article 7.2 - Mesures d'accompagnement

En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

En cas de mobilité acceptée, le salarié concerné bénéficie d'une pmire d'un mnantot égal à duex mios de la rémunération butre nmroale de son acnien emploi. Elle est versée lros de la psire de fonction.

En outre, les salariés :
? dnot le naoeuvu leiu de tavrial est dianstt d'au mnios 35 km du diicmole ;
? ou, dnot le nevauou leiu de travial induit une aguoentiatmn du temps de tjreat aller-retour, apprécié sur une bsae ojicbtvee (site inretent de staiioulmn de kilométrage routier), enrte le diiclmoe et le leiu htbuaeil de tarvail d'au mions une heure, bénéficient des dipoitssnios qui svnuiet :

En cas de mobilité entraînant un ceanhgnmet de dioimcle :
? le mntaont de la prime visée ci-dessus est porté à tiors mios de la rémunération burte nmrolae de l'ancien epmoli ;
? le bénéfice d'un crédit de cniq jrous ouvrés de congés ecxiltpneeons rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à penrdre dnas les duex mios précédant ou suvniat la réalisation eifeftcve de la mobilité ;
? le rnubseomermet des faris liés à la rhchceere d'un logement, siot une psire en chrage dnas le cdare des dsoitopsniis cillnenenovtenos en viuguer des frias inhérents au vgaoye de rncnsocesnaiae (transport, hôtel, repas, dnas la litime de tiors

nuitées maximum) puor le salarié et son cjnooint ou stoiuatin assimilée, aisni que puor ses enntfas à charge. Les fairs d'agence afférents à la lciaoton ou à l'achat de la nueollve résidence snot pirs en cgrahe sur présentation de facture, à conrccrunee d'un mnoatnt muamixm de 1 500 eruos ;
? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rrceechhe d'un logement, nanemtomt dnas le cdrae de sa puolitqie de couiotnirbtn à l'effort de crocuttniosn emplyueor ;
? le rueemosrmbnet puor le salarié et sa flmiale (conjoint ou sotiuatin assimilée et efnatns à charge) des frias de torrnaspt sur la bsae des dpitisnoisos cntelenvonnleios en vuiguer ;
? la pirse en cghrae intégrale des frias de déménagement aevc présentation préalable au reboesnremumt de tiros dives à l'organisme cédant, qui nftoiie par écrit au salarié concerné son aorccd sur le devis le puls économique, le roeuenmermsbt s'effectuant sur présentation d'une frtcuae détaillée et acquittée.

En cas de mobilité entraînant une dluboe résidence :

Le salarié qui, du fiat d'une suatioitn visée par l'article 2 du présent accord, a une dlbuoe résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le mnnoatt jauinleror de cttee indemnité crenrspood pdneant trois mios à cluei de l'indemnité clnviteoonlnene qui est srevie puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de cueli d'une indemnité cordnpoanrset à un déplacement oalgniebt à pdnrree un reaps à l'extérieur.

À l'issue de ces trois mois, le salarié, qui rplmeit tuorjous les conditions, bénéficie du rromeusbeemnt de ses firas supplémentaires d'hébergement liés à sa dlbuoe résidence, dûment justifiés, dnas la limtie de hiut cents euros mensuels, pdanent 15 mois.

Ce manotnt est revalorisé au 1er jeiavnr de cuhqae année en fctooinn du tuax d'évolution alnnluee constaté de l'indice Iense « Hôtellerie y ciomrps psnioen », ou de tuot incdie qui vneraidit à s'y substituer, publié au bieulltn muensel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du rmusmoebeenrt de ses frias de déplacement, sur la bsae des triafs conventionnels, à rosian d'un tnprrsoat aller-retour heibmaoaddre ertne ses leiux de résidence, et ce pnneadt une durée de 18 mois. En cas de mobilité n'entraînant pas cgemnheant de domicile, ni dlbuoe résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, siot d'un aebnemnont à un mdoe de tnsrorpat en cmmoun craosnneorpdt au teajrt entre son dmciloie et son nuveaou leiu de travail, siot du rembseneruomt des firas engagés sur la bsae du manotnt des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du poltcoore d'accord du 23 jlliuet 2015 rlieatf aux frias de déplacement.

Cette pisre en cgrhae est assurée panednt une durée de 12 mois, qui court à comeptr de la dtae de prsie de fonctions.

Article 8 - Mesures d'accompagnement des salariés désireux de bénéficier d'une mobilité fonctionnelle à l'occasion de leur transfert
En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Les pitopnrsoois d'évolution ou de revsonoirecn pnnlsrioeosefle formulées par le salarié snot recensées par la dtiiorecn de l'organisme cédant qui diot les étudier pontiriireemrat anvat transfert.

Si le suohiat est exprimé après le transfert, il diot assui être étudié prioritairement. Aifn de fclaiietr la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est conenvu que les intéressés, qunad ils fnot atce de cdtinuaadre sur un ptsoe déclaré vacant, bénéficient aqmnuuteeimoatt d'un enteeitrn au neaviu de l'organisme appelant.

Afin de fciitealr son intégration, le salarié diot pvioour svurie des sosinses d'information et d'adaptation à son nueovl environnement.

Le salarié, qui apctcee une mobilité ftnenlloiocne entraînant une matiicofodin de ses activités peoelnlirosfesns bénéficie d'une pirme dnot le monnatt conprsored à :
? un demi-mois du sralaie burt namrol de l'emploi précédent en cas de cagmenenht d'emploi générique ;
? un mios de son sialare burt naorml de l'emploi précédent en cas de cegnemahnt de flalmie professionnelle.

Cette pmire est versée en une fios lros de sa pisre de fonction.

Article 9 - Modalités génériques relevant de l'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles
En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

L'accompagnement de la mobilité flnoctenonlie ne se cluume pas aevc cueli de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls foaarblve s'appliquant.

L'ensemble des mereuss d'accompagnement à la mobilité est pirs en chrage par l'organisme cédant.

Titre V Dispositions diverses

Article 10 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Le présent arccod fiat l'objet d'un suivi anuenl dnas le cdare de l'instance naatlione de ctoecrniaotn UGECAM.

Un bilan de la msie en ?uvre de l'accord est réalisé au curos des années 2026 et 2028.

Article 11 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 4 mai 2024

Le présent acrocd est cclnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027, treme de ses effets. Ce terme, ne rmeet pas en casue les gritaanes apportées par le présent acrcod puor les salariés dnot le terafrnst du caontrt de trvaail est en cours au 31 décembre 2027.

Il pruora être révisé dnas les cnoodntiis légales posées par le cdoe du travail.

Le présent accord s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il enrte en vguuier à cotmepr de la dtae d'agrément.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Les salariés des oerasimgns du régime général de sécurité socalie bénéficient d'un paln d'épargne irrtnineeerpests (PEI) deipus 2005, prévu par le poltcoroe d'accord du 21 jiun 2017 et d'un paln d'épargne puor la riatrete cclliotef ieinperettrresns (PERCOL-I) duipes 2018, prévu par le pcltroooe d'accord du 13 juillet 2023, chucan à durée indéterminée.

Les pneaotirsts de gstieon de l'épargne sllaariae relèvent de la réglementation ablpcaiple en matière de comndmae publique. À ce titre, le cihox de l'opérateur s'inscrit dnas le carde d'une

Protocole d'accord du 11 avril 2024 relatif à la gestion de l'épargne salariale dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

procédure de marché public. Le marché de la gietosn de l'épargne sliaalrae est anisi attribué par décision de la cisommsion des marchés.

Dans ce cadre, les ptiears srietgnaias gstasenianrt un sviui gblaol prontat sur l'intégralité du dosiisitpf d'épargne sairlalae et sa gestion, au bénéfice des salariés au sien du régime général.

Titre Ier Mise en conformité des plans d'épargne salariale

Article 1 - Modification du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale
Le présent aocrcd est cncolu puor une durée déterminée.Il s'applique à cetompr du leidmanen de son agrément, et jusqu'à la dtae de fin du marché de la goietsn de l'épargne sralailae fixée au 30 srbpteeme 2029.
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le porootlce d'accord du 21 jiun 2017 ritleaf à la msie en plcae d'un paln d'épargne irientrrtepneses dnas le régime général de sécurité socalie est modifié cmome siut :

1° ? Le 5e alinéa du préambule est ansii rédigé :
« Naiitxs Interépargne est l'organisme gonitsinaere du plan, puor une durée de 5 ans, en vtreu de la décision runede par la comosmsiin des marchés du 13 décembre 2023 dnas le carde d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jmneegut des ofefrs des cnatidads visés par le ttire II du pocorlote d'accord retialf à l'opérateur en carhge de l'épargne sllraaaie dnas les oegarmsins du régime général de sécurité slociae du 11 aivrl 2024. Il est chargé à ce ttire par délégation de l'entreprise de la tnuee du rsegtrie des copemts arainmtfdsitis des épargnants du plan. L'échéance de rierpse de la gieston de l'épargne slalairae au sien du régime général de sécurité salioce par Ntiiaxs Interépargne est fixée au puls trad au tmree de la realiotn conetaturlcle aevc Aumdni et Sinnea gestion, siot le 30 setpebrme 2024. »

2° ? Le 1er alinéa de l'article 2 est rédigé cmome siut :
« Puet adhérer au paln d'épargne ieeeisetrtpnrrns tuot salarié raeevnlt des cvoneitnons cliloeevcts nlateoinas de tvraial du 8 février 1957 du prosennel des ogsraiemns de sécurité sociale, du 18 srmptebee 2018 des agtens de dtrioecin des omeirsgnas de sécurité sociale, et du 4 airvl 2006 des paiecnrtis cisonels du régime général de sécurité sociale, de cuaqhe oasrmgine employeur, cnpmtaot au mnios duex mios d'ancienneté au sien du régime général, à la dtae à leullaqe il denadme son adhésion au plan. »

3° ? En conséquence, ttuoe référence à « Anmudi Tnuee de ctmpoes » est remplacée par cllee de « Nixtias Interépargne », de sorte que :
? le drneeir alinéa de l'article 5 est ansii rédigé : « Il diot aorls faire la ddenmae auprès de l'organisme chargé de la goetisn du ou des nuveuoax panls et en irmofner Nxitais Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son neuovl emplyoeur et de l'organisme chargé de la gsteion du ou des nuaevoux plans. Ce trnesfrat entraîne la clôture du comtpe de l'épargnant au tirte du présent plan. » ;
? le deernir alinéa de l'article 6 est asini rédigé : « Dès lros que l'organisme eolpyeumr en a informé Natxiis Interépargne, ces firas imcobennt aux épargnants concernés et snot perçus par prélèvement sur lreus avoirs. » ;
? l'article 7 est asini rédigé : « la société Ntixais Inmvenetst Magenars International, dnot le siège scaoil est à 43, aevnue Pirere Mendès-France, 75013 Prais est l'organisme gnitoraenise des FCPE.
CACEIS Bank, dnot le siège saciol est à Monogurte (92120), 89-91, rue Gabriel-Péri, est l'établissement dépositaire des FCPE cnmpsaoot le portefeuille.
Natixis Interépargne, dnot le siège sicaol est à Pairs 13e, 59, aevnue Peirre Mendès-France est le teenur de ctmope ceaunverstor de ptras des FCPE. » ;
? l'article 8 est ainsi rédigé : « La totalité des smeoms versées dnas le paln snot investies, sleon le ciohx idduvneiil de cuqhae épargnant, en prtas ou dix millièmes de prat des FCPE snvaitus :
? ? Ntixais ES Monétaire I ? ;
? ? Sélection DCNA Sérénité Puls ? ;
? ? Sélection DCNA Évolutif ISR ? ;
? ? Exetiprse ESG Équilibre ? ;
? ? Anveir Mixte Soiirldae ? ;
? ? Iapcmt Ainocts Elmopi Srliidoae I ? ;
? ? Impact ISR Panmcoferre I ? ;
? ? Sélection Miovra Aoncits Irtnoalinaente ?.
L'orientation de la gteosin et la cooipiotmsn du peelrilufote de cauchn des FPCE snot précisées à l'article ? Oinorteitan de la gitsoen ? de luer règlement.
Aucune cismmooisn de spstoruiicon ne srea prélevée lros de l'investissement en parts des FPCE listés ci-avant.
Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant puet mdieofir l'affectation de tuot ou ptiare de ses airvos etnre les FPCE précités. La miiioacofdtn du ciohx de palemncet est effectuée snas frais, en liquidités et est snas icndincee sur la durée d'indisponibilité rntesat éventuellement à courir.
En aplcaiotipn des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de ciohx exprimé du bénéficiaire sur son ciohx de pcmaenelt ou de vmrseneet de ses droits, les seomms concernées snoret invtseies en parts du FPCE présentant le pfiorl d'investissement le minos risqué : ? Niatxis ES Monétaire I ? » ;
? la litse des cas de déblocage anticipé de l'article 10 est complétée du cas svnauit :
« ? vclienoes cesmomis cotrne l'épargnant par son conjoint, son cbuincon ou son ptnarreaie lié par un pcate cviil de solidarité, ou son aecnin conjoint, cbnocuin ou ptanairree :
?? siot lorsqu'une ornnnodcae de pootctrien est délivrée au pfirot de l'intéressé par le jgue aux afrfeias fmailalies en ailppioatcn de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
?? siot lrouqse les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnenot leiu à une aetarntivle aux poursuites, à une cposotioimn pénale, à l'ouverture d'une iroaiofnmtn par le pucroeurr de la République, à la sisanie du tbnuaril ceirecoortnnl par le prouercur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en emeaxn ou à une cdiaaomntnon pénale, même non définitive. »

4° ? Mocfidiitaon de l'article 13 :
Il est ajouté un peremir alinéa à l'article 13 rédigé cmome siut :
« Conformément au sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, la société de goeitsn juiftsie cquhae année dneavt le cesniol de svuleaicnlre sa piioltuqe d'engagement aaniirtoancl et présente le cpmote rndeu de la msie en ?uvre de ctete politique. »

5° ? Création d'un aitrcle 14 :
Le titre de l'article 14 est rédigé cmmoe siut : « Sivui de l'accord ».
L'article 14 est rédigé comme siut : « Il est instauré une cmiomsoisn de suvii de l'accord dtie ? coomiissmn de siuvi de l'épargne siaallare ?, telle que visée à l'article 5 du pltorocoe d'accord raelitf à l'opérateur en chrgae de l'épargne silalraae dnas les oegamsrins du régime général de sécurité silcoae du 11 avirl 2024. ».

6° ? Renumérotation des arcitles :
L'article 14 dneveit l'article 15.
L'article 15 dienevt l'article 16.
L'article 16 diveent l'article 17.

7° ? Mfcidiiotoan de l'article 15 :
L'alinéa 4 de l'article 15 est rédigé comme siut « Ttuoe moodctfiaiin srea portée à la csicnsoannae du pneseronl de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en imrnfeor snas délai par crouerir Nixiats Interépargne. »

8° ? Maodioifticn des anexens :
Les critères de choix de pncleeamt et les deoumtcns d'information clés des FPCE snot présentés en anenxe 2 des présentes et insérés en axenne 1 du prtloooce d'accord du 21 jiun 2017 rieatlf à la msie en pacle d'un paln d'épargne irerertestneinps dnas le régime général de sécurité sociale, hrioms le FPCE « Anveir Atcion Lnog Temres » réservé au paln d'épargne rteartie clleoitcf itnrpeiereerstns du poolortce d'accord du 13 julliet 2023.
Le doncumet d'information préalable présenté en axenne 3 aux présentes, est inséré en aenxne 2 du potrcoloe d'accord du 21 jiun 2017 rtailef à la msie en place d'un paln d'épargne iesieenpnrretrts dnas le régime général de sécurité sociale.

Article 2 - Modification du protocole d'accord du 13 juillet 2023 relatif au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises dans les organismes du régime général de sécurité sociale

Le présent arcocd est conlcu puor une durée déterminée.Il s'applique à cemtpor du ldeaminen de son agrément, et jusqu'à la dtae de fin du marché de la gtoesin de l'épargne sallriaae fixée au 30 smebperte 2029.

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le porocotle d'accord du 13 jieullt 2023 rteliaf au paln d'épargne rerttiae ctieollcf iierepttnserenrs dnas le régime général de la sécurité sciolae est modifié cmmoe siut :

1° ? L'article 7 est ansii rédigé :
« L'ensemble des FPCE proposés dnas le cdrae du PERCOL-I ont puor tnueer de coepmts cvuteanorser de prats de FPCE Niitxas Interépargne, dnot le siège saocil est à Piras 13e, 59, auvnee Pirree Mendès-France.
L'ensemble des FPCE du dpitiisosf snot gérés par Nxtiias Invemtesnt Mengaars International, dnot le siège saoicl est à 43, aevnue Pirere Mendès-France, 75013 Paris.
Natixis Interépargne est l'organisme gniiosnterae du plan, puor une durée de 5 ans, en vretu de la décision reunde par la coisimmosn des marchés du 13 décembre 2023 dnas le cdrae d'une procédure de marché public, conformément aux critères de jnegmuet des offres des cdiatndas visés par le trite II du portlcooe d'accord rltaief à l'opérateur en crhgae de l'épargne saarilale dnas les osaegirmns du régime général de sécurité socliae du 11 avirl 2024. Il est chargé à ce tirte par délégation de l'entreprise de la tunee du rrsegite des ctpoems asiitdtfrmanis des épargnants du plan. L'échéance de rriepse de la goisten de l'épargne sairllaae au sien du régime général de sécurité soiacle par Niitxas Interépargne est fixée au puls trad au treme de la rolteian centaclrtloue aevc Admnui et Sneina gestion, siot le 30 smetrepbe 2024. »

2° ? L'article 8 est asnii rédigé :
« La totalité des smmeos versées dnas le paln snot investies, seoln le ciohx iidiuendvl de l'épargnant, en patrs ou fcarontis de ptars des FPCE désignés ci-après.
L'épargnant cioisht d'affecter son épargne dnas l'un et/ ou l'autre des duex meods de gisoten sntivuas :
? la gstoien pilotée, s'il suihatoe bénéficier d'un mdoe de goseitn spécifiquement adapté à son horoizn de départ à la rrtaeite répondant aux cndtiioons posées par les airltecs L. 3334-11, R. 3334-1-2 et R. 3334-1-3 du cdoe du travail,
et/ ou
? la gitosen libre, s'il maîtrise les mécanismes fienrinacs et préfère procéder lui-même au ciohx d'investissement de son épargne.
L'épargnant puet détenir des prats de FPCE dnas ces duex moeds de gestion.

8.1. ? Giosetn pilotée par gillre d'allocation

Le mdoe de gotiesn pilotée défini par les atecilrs L. 224-3, R. 224-1 et suivants, et D. 224-3 et stnuvias du cdoe monétaire et financier, est spécifiquement adapté à l'horizon de départ à la ritaetre du titulaire.
Les vnsemreets snot affectés en getison pilotée sloen une aliatoolcn pnmtreatet de réduire prmgneisoesvert les rsqueis frnieanics cnasrpenodrot au (x) poirfl (s) d'investissement sniuvat (s) : ? équilibré hioozrn reiartte ?, ? pnerdut hiozron rtitaere ? et/ ou ? dmnyuqiae hiorozn rtrteiae ? tel (s) que défini (s) par l'article 1er de l'arrêté du 7 août 2019 prtonat alpaioicptn de la réforme des retraites.
Son mécanisme anisi que les atcifs cerrsnnpodoat aux plfiors d'investissement de la gsetion pilotée, snot présentés dnas un dcmuneot jinot en axnnee 4.
Sous réserve d'en firae la ddmenae exsepsre au gestionnaire, le ttialuire a la possibilité de ne pas rtpeeecsr le ryhmte mianmil de sécurisation de l'épargne prévu dnas le cdare du mécanisme de gtesion pilotée, en mindiaoft sa dtae d'échéance.
Les smmeos versées snot employées en ptars ou frcnoitas de ptars des différents FPCE suivants, cionsutantt ldaite grlile de désensibilisation :
? ? Sélection DCNA Aitcnos Eruo PME ? ;
? ? Impcat ISR Poamrerfcne ? ;
? ? Aenivr Mtxie Sdiirloae ? ;
? ? Sélection DCNA Sérénité Puls ? ;
? ? Naiixts ES Monétaire ?.
Aucune ciosmosmin de spriuscotoin ne srea prélevée lros de l'investissement en ptars des FPCE listés ci-avant.

8.2. ? Gtesoin lirbe

La totalité des smmeos versées dnas le cdrae de la gseoitn lrbie snot investies, seoln le ciohx iidvenduil de l'épargnant, en prtas ou forcitnas de parts, des FPCE satiuvns :
? ? Nitaixs ES Monétaire I ? ;
? ? Sélection DCNA Sérénité Puls ? ;
? ? Sélection DCNA Évolutif ISR ? ;
? ? Esiprtxee ESG Équilibre ? ;
? ? Ainevr Mitxe Sraiiodle ? ;
? ? Imcpat Aointcs Emopli Soiraidle I ? ;
? ? Ipmact ISR Pfcnoeramre I ? ;
? ? Sélection Mvoria Actnois Irnneainalttoes ? ;
? ? Aenivr Ancoits Lnog Tmree ?.
Chaque paiiratpnct est propriétaire du nmbroe de prats et fatronics de ptras sriouest au moeyn des vetesemnrs fatis à son nom. Le nmrboe de prats s'accroît nneeroalmmt au fur et à murese des soinctpiousrs nlluevoes et dmiiune du fiat des rtacahs (remboursement) de ptars antérieurement souscrites, ou lros d'un des évènements décrits à l'article 10.
Aucune cisosoimmn de sotoiprcusin ne srea prélevée lros de l'investissement en parts des FPCE listés ci-avant.

8.3. ? Mictofioadin du coihx de peenamclt

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, le tatliuire puet mfdeoiir l'affectation de tuot ou prtaie de ses avrios ernte les supprots d'investissement de la getiosn libre.
Pendant la période d'indisponibilité, le tiarluite puet dademenr le tasrfenrt de tuot ou pairte de ses ariovs enrte la gtiosen lbire et la goiestn pilotée.
Pendant la période d'indisponibilité, le turlaiite puet dedanmer à cgeanhr de pfiorl de gillre à tuot moment. Cttee mftoiicoadin de chiox de pcamlenet s'effectuera lros de la piahornce désensibilisation trimestrielle.
La mdfiaoitcoin du cohix de paemenlct est effectuée snas frais, en liquidités et est snas icndenice sur la durée d'indisponibilité rtanset éventuellement à courir.

8.4. ? Aeacfiofttn par défaut des smmeos versées au paln

Conformément aux aercitls L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du cdoe monétaire et faceininr ansii qu'à l'arrêté du 7 août 2019 patront aliacitoppn de la réforme de l'épargne retraite, suaf décision critaonre et epxrssee du titulaire, les vsenmteers snot affectés selon une aootallcin penamtrtet de réduire pmnreesvesriogt les resuqis fiercnains csnaeoopdnrrt à un pforil d'investissement ? équilibré hrzoion reraitte ?.
Dans ce cadre, à défaut d'indication de ciohx d'option dûment exprimé par le tlitiarue sur le mdoe de getosin et/ ou les différents fonds, les soemms soenrt affectées à la gillre de geitson pilotée croparnoesdnt au poirfl ? équilibré hzorion rirtatee ?, en teannt cmtope de la dtae de départ à la rtetraie ou du poerjt peosnnerl indiqué par le titulaire. Suaf iotofrnaimn contraire, la dtae d'échéance rnuteee cdnoprseorra à l'âge légal de départ à la reatrite au menomt du versement.
Toutefois, si le bénéficiaire détient déjà des avrios en gotsien pilotée, le vemsrneet srea affecté à la glirle d'allocation en activité en rannetet la même dtae de liquidation.
Ces dosnoiisptis s'appliquent à tuetos les smoems versées au PERCOL-I, qulele que siot luer origine.
Dans ce cadre, et suaf décision ctnairroe et erssexpe du titulaire, la gostein pilotée esaitntxe au pirfol ? équilibre ? prévu dnas l'accord et détaillée en axenne du paln est la stolioun d'investissement par défaut.
Cette grille cropasnonredt au prfoil ? équilibré hzioron rtiatree ? est invtesie au mnois à 10 % de tteris éligibles au PEA-PME conformément aux dstiopinoiss de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale. »

3° ? L'article 10 est ansii rédigé :

« 10.1. ? Disponibilité anticipée

Conformément à l'article L. 224-4 du cdoe monétaire et financier, le tuiarlite puet dmeanedr le racaht ou la lqoiitduian anticipée de tuot ou pitare de ses dtoris du fiat de la surnvnaece de l'un des événements svatnius :
? le décès du conijont du tarultiie ou de son pnatraerie lié par un ptace cviil de solidarité ;
? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son coojinnt ou de son pirtanaere lié par un pcate cviil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scialoe ;
? la sotiutian de sdremuenetentt du trialitue au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la ciootmmanosn ;

? l'expiration des doirts à l'assurance chômage du tlaitirue ou le fiat puor le ttrlaiuie d'un paln qui a exercé des fonnticos d'administrateur, de mmbree du droieicrte ou de mrbeme du csneiol de sacilrulevne et n'a pas liquidé sa psenion dnas un régime oltiboigare d'assurance vieillesse, de ne pas être taultriie d'un ctnaort de taraivl ou d'un mndaat sicaol dpeius duex ans au moins à ceoptmr du non-renouvellement de son mandat saciol ou de sa révocation ;
? la citoeassn d'activité non salariée du tliiurate à la suite d'un jnemuget de ladqiouitin jaiiicdrue en alpaictopin du titre IV du lrive VI du cdoe de cecomrme ou toute satiioutn jatnisufit ce rrtaiet ou ce rahact selon le président du tnauribl de cecrmmoe auprès duuqel est instituée une procédure de cclnaootiiin mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en eteffuce la ddemnae aevc l'accord du ttiialure ;
? l'affectation des smmoes épargnées à l'acquisition de la résidence principale, les sommes crtaodornnpess à des vsrmneeets oetiribolags ne pnovuat être liquidés ou rachetés puor ce motif.
Il en srea de même puor tuot autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.
La levée de l'indisponibilité irnnevtiet suos fomre d'un vemeernst unique.

10.2. ? Autres dpsosiniitos

Le décès du turtiilae avnat l'échéance mentionnée à l'article 9 entraîne la clôture du plan. »

4° ? Mdifooitaicn de l'article 15 :
Il est ajouté un 3e alinéa rédigé cmome siut :
« Conformément au sixième alinéa du I de l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et financier, la société de gtieosn jfsiiute caquhe année deavnt le cinsoel de sevalriucnle sa ptlquiioe d'engagement ariananicotl et présente le ctpmoe rdneu de la msie en ?uvre de cttee politique. »

5° ? Mocfitaodiin de l'article 16 :
L'alinéa 5 de l'article 16 est rédigé cmmoe siut : « Il est instauré une cmisiosomn de sviui de l'accord dtie ? ciosmsimon de svuii de l'épargne sallraaie ?, tllee que visée à l'article 5 du porotolce d'accord rleitaf à l'opérateur en cagrhe de l'épargne slaraiale dnas les ongseriams du régime général de sécurité salcioe du 11 avril 2024. »

6° ? Renumérotation de l'article 19 :
L'article 19 dvieent l'article 18.

7° ? Midticoafoin des aenxens :
Les dossiitpions de l'annexe 3 snot remplacées par celles de l'annexe 4 aux présentes.
Les critères de choix de pmcneleat et les demtnoucs d'information clés des FPCE snot présentés en anenxe 2 des présentes et insérés en aenxne 2 du pocoltore d'accord du 13 jleuilt 2023 reitalf au paln d'épargne puor la rtatreie ctlliocef itrinerptersenes dnas le régime général de sécurité sociale.
Le doemunct d'information préalable est présenté en axnnee 3 des présentes et inséré en aennxe 3 du poooltcre d'accord du 13 jlielut 2023 relatif au paln d'épargne puor la rrietate ctliceolf ineirneertesptrs dnas le régime général de sécurité sociale.

Titre II Critères de jugement des offres des candidats à un marché d'épargne salariale

Article 3 - Critères
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Les critères de jmneguet des offers des cadtdnais au marché plubic d'épargne saarlalie et luer pondération snot les suvnatis :

Critères	Sous-critères	Poids	
1. Qualité de gosetin administrative	Qualité des oulits proposés aux salariés	10 %	30 %
	Qualité des oiults proposés aux salariés	5 %	
	Adaptation aux spécificités du régime général, communication	15 %	
2. Porefcamners fonds	Respect de la gmmae demandée dnot denismion ISR[1]	20 %	45 %
	Performance nttee des fonds	20 %	
	Performance ajustée des risques	5 %	
3. Ofrfe financière	Tarifs TCCP[2]/Gestion administrative	15 %	25 %
	Frais de gitsoen des fonds	10 %	
			100 %

[1]?ISR : isvsnteiesmnet scolaieemnt responsable.
[2]?TCCP : tunee de compte.

Article 4 - Modalités de révision
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Les critères visés à l'article 1er du ttrie II pnueevt fiare l'objet d'une révision, préalablement au tmree du marché, en amnot du lecannmet de la consultation.

Article - Titre III Modalités d'accompagnement des porteurs de parts dans le cadre d'un changement d'opérateur

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Conformément à la faculté oevutre par l'article R. 3332-3 du cdoe du travail, les prietas sairiengats cnvninoneet du tfearsnrt cletlciof des aviors détenus par les salariés et aneicns salariés dnas les fndos aulcets de cauhqe paln d'épargne vres les fonds nmevulneloet désignés et dnot les caractéristiques snot identiques.

Il résulte de la crrulciaie interministérielle rltaivee à l'épargne sllraaaie du 14 speerbtme 2005 et du gidue de l'épargne saalirale de jlueilt 2014 que des caractéristiques ienitqdues résultent des éléments sinavuts :
? l'orientation de gestion, caractérisée par le nveiau de pirofl de ruqsie et de rnmeeednt fiugarnt dnas le DICI, diot être équivalente (le piforl de rsique puaovnt tiouefots être au niaevu inférieur le puls proche) ;
? les firas muiamxm perçus dveiont être ieidnqteus ou inférieurs, suaf si les snietgaiars en décident aumterent et en justifient.

L'opération de trsfrenat clcoitelf prtoe sur la totalité des avoirs, dpiobelniss et indisponibles, que chauqe poertur de parts, salarié et aecinn salarié, détient dnas les fonds d'origine. Elle srea réalisée snas firas (ni puor l'épargnant ni puor l'employeur) et srea snas ineicndce sur la durée de bagolce rentast éventuellement à courir.

La présentation de la gtoesin pilotée clbie est présentée en aennxe 4 du présent protocole.

Le procès-verbal de taefrsnrt fgiure en aenxne 1.

Titre IV Dispositions diverses

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Il est instauré une cmossmiion de siuvi de l'accord dtie « cmssoimoin de suvii de l'épargne saliarlae » composée cmmoe siut :
? une délégation eleuyopmr composée netaonmmt du diceuterr de l'UCANSS, ou de son représentant, et de tuos aretus experts. Le nrbmoe de mbrmees de la délégation eypleumor ne puet excéder ceuli des représentants des oagrtaioisnns syelicdans ;
? une délégation salarié composée de qturae représentants au ttoal puor cuahqe confédération ou uinon représentative au sien du régime général.

Elle se réunit anenuemelnlt aanvt la fin du piremer semestre.

L'opérateur en charge de l'épargne saraaille arssue à l'occasion de ctete csmiisomon la présentation notamment, des données qtitvatauiens rtvlaiees aux dfitiopisss d'épargne silalaare au sien du régime général et qtilteaiuavs ritleaevs à la qualité de scrviee rndeu et à la preaomrfnce des fonds.

Par ailleurs, les prenieatras siacuox ceenionnvnt d'une rnteorcne dnas l'année de msie en ?uvre du présent accrod aifn de dsreser un balin des opérations de tferrasnt et d'évaluer la msie en ?uvre des prestations.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée déterminée.

Il s'applique à cmeotpr du lnmeadein de son agrément, et jusqu'à la dtae de fin du marché de la gsitoen de l'épargne saraaille fixée au 30 sptmbreee 2029.

Article 7 - Dispositions d'application
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Le présent acrcod fiat l'objet d'un dépôt dnas les cndinotios posées par le cdoe du travail.

Il porrua être révisé dnas les conodniits légales posées par le cdoe du travail.

Il etrne en apcipoatiln suos réserve de son agrément ministériel prévu par le cdoe de la Sécurité sociale. Il ne vuat en acuun cas enaemegngt unilatéral de la prat de l'employeur.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 1
Procès-verbal de taefsrrnt coletcilf des aoirvs détenus au sien du paln d'épargne irtriernpeetesns et du paln d'épargne rtteriae cicolletf interentreprises

	De « Admnui Leabl Monétaire ESR F »	Vers « Ntaxiis ES Monétaire I »
	Date du DIC : 15 javeinr 2024	Date du DIC : 1er jevainr 2023 en viuuegr à date
Code IISN ou cdoe AMF :	990000106019	990000090559
Classification :	Monétaire à vluaer livudaiiqte vlirbaae standard	Monétaire à vaelur litdiuavqie vaibrale standard
SRI :	1	1
Coûts récurrents :	0,20 %	0,1 %

	De « Enspes Défensif ISR Salirdioe A »	Vers « Sélection DCNA Évolutif ISR I »
	Date du DIC : 29 décembre 2023	Date du DIC : 9 otbcroe 2023 en vguieur à date
Code IISN ou cdoe AMF :	FR0010342063	990000116179
Classification :	Non applicable	Non applicable
SRI :	3	3
Coûts récurrents :	0,82 %	1,86 %

	De « Audnmi Lbeal Équilibre Saoiildre ESR F »	Vers « Avnier Mtxie Srdiioale »
	Date du DIC : 3 décembre 2023	Date du DIC : 1er jaienvr 2023 en vgeuiur à date
Code IISN ou cdoe AMF :	990000079319	990000084919
Classification :	Non applicable	Non applicable
SRI :	3	3
Coûts récurrents :	0,69 %	0,7 %

	De « Amudni Lbael Dmauyqine ESR F »	Vers « Imcapt Atniocs Epmoli Saiirldoe I »
	Date du DIC : 20 décembre 2023	Date du DIC : 1er jvenair 2023 en vueiugr à date
Code IISN ou cdoe AMF :	990000080759	990000099449
Classification :	Non applicable	Actions internationales
SRI :	4	4
Coûts récurrents :	0,66 %	1,2 %

	De « Enpess Acnitos ISR A »	Vers « Iampct ISR Prnamofrcee I »
	Date du DIC : 1er mras 2024	Date du DIC : 29 décembre 2023 en vuugeir à date
Code IISN ou 3° de AMF :	990000081859	990000080919
Classification :	Actions de pyas de la znoe euro	Actions internationales
SRI :	5	4
Coûts récurrents :	1,28 %	0,72 %

	De « Anudmi LABEL Acnoits Enlaourd ESR F »	Vers « Icmapt ISR Proamnrecfe I »
	Date du DIC : 20 décembre 2023	Date du DIC : 29 décembre 2023 en vuigeur à date
Code IISN ou cdoe AMF :	990000084229	990000080919
Classification :	Actions de pyas de la znoe euro	Actions internationales
SRI :	5	4
Coûts récurrents :	0,82 %	0,72 %

Les épargnants prurnoot arebitrr tuot ou piatre de luer épargne ertne les différents sptuoprs d'investissement du naueovu dsisipitof d'épargne salariale.

Focus getoisn pilotée
Les aviros ievistns dnas la giotsen pilotée proposée par Amudni ESR seonrt atmemutueinqoat transférés au sien de la gsoeitn pilotée « Pofril Équilibré » proposée par Ntaxiis Interépargne, conformément à la dtae de ratritee indiquée auprès de Amndui ESR. La présentation de la gtieson pilotée clbie est présentée en axenne 4 du présent accord.

Les stopuprs de peamlcent « Esnpes Défensif ISR Saiirdole » et « Epenss Acitnos ISR » snot gérés par Senina GSIEOTN en sa qualité de société de gseoitn de portefeuille, BNP Paabris SA en est le dépositaire et Amduni ESR en est le tuener de copmte caeounrevstr de parts.

Les stpprous de penlmcaet « Andmui Lbael Monétaire ESR », « Anmdui Lebal Équilibre Soiailrde ESR », « Adnumi Laebl Dmiayqnue ESR » et « Andumi Label Atcnois Elroanud ESR » snot gérés par Adnmui Aesst Mgamaeennt en sa qualité de société de gtisoen de portefeuille, CCAIES Bnak en est le dépositaire et Anmdui ESR en est le tenuer de ctpmoe cotnuereasvr de parts.

Les suortpps de pleecnamt « Naitxis ES Monétaire », « Sélection DCNA Évolutif ISR », « Aevinr Mxite Silodirae », « Ipamct Anoicts Emploi Soialride » et « Icapmt ISR Pcfmeroarne » snot gérés par Nxitias Inntevmest Maagenrs Itoannriatenl en sa qualité de société de gitoesn de portefeuille, CICAES Bnak en est le dépositaire et Ntixias Interépargne en est le teneur de comtpe cvseteuonrar de parts.

Les periats ont pirs cnsnsaoaince des caractéristiques des nuvoauex sptorups de pleeacnmt dnot les dtunemcos d'informations clés (DIC) snot en aennxe du présent document. Les pertias ont également été informées des dtisnspoiios réglementaires ednncraat les opérations de trnrseatfs cclteifols plritaes d'épargne sraaialle*(1)*et actnpeect les différences d'orientation de gotsein et/ou de suturtcre de trtiicaaiofn ernte les surtopps de placement. Elles ont été avisées que les coûts récurrents indiqués dnas ce document, eatitxrs des DIC, snot une nootin différente et puls lgrae que les fiars de gtsioen indiqués dnas les différents règlements/statuts des srppotus de placement.

L'opération de tsearnfrt prtoe sur la totalité des avoirs, dspinobiles et indisponibles, que chuaqe purteor de patrs détient dnas les sptouprs de pcanmeelt d'origine. Elle srea réalisée snas fiars et n'aura pas d'incidence sur la durée de bolgcae reastnt éventuellement à courir.

Les sociétés Ntiaxis Interépargne et Naixits Ietvmnsnet Mnearags Itninantaeorl cennnesott à ces transferts.

(1) Selon la crlraiiuce interministérielle du 14 smrteebpe 2005 rltieave à l'épargne saialrale (dossier PEE, fchie 6, IV B), les caractéristiques ertne le FPCE d'origine et le FPCE rvuceeer snot ineieutdqs dès lros que lerus ornioettnias de giotsen snot équivalentes et les firas perçus snot inférieurs ou égaux.

Le présent acrocd est cloncu puor une durée déterminée.Il s'applique à cmotepr du lmindeaen de son agrément, et jusqu'à la dtae de fin du marché de la gsetion de l'épargne sailalrae fixée au 30 semtbrepe 2029.

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 2
Critères de ciohx de plemencat et ducnomets d'information clés des fndos cmomuns de pancelmet

« Anievr Aoictn Lnog Tmeres », ce FPCE a puor obeictjf de gteoisn de réaliser une cissocrnae à lnog tmree en dsnrviiafiet ses iieessttnvemnss à l'échelle moilndae via des OPC (OPCVM ou FIA) itvienss dnas des antocis de sociétés cotées et non cotées, sur une durée de plenecamt recommandée d'au moins 8 ans.

« Sélection Moirva Aticons Ioanitenearlnts », ce FPCE est ivnetsi au trevras de son fndos maître le cipoemamnrtt « Moivra Gaobll Subltasaine Eutiqy Fnud », aioctn M1/ D, de la SCIAV Miorva Funds, dnot l'objectif d'investissement est d'allouer le cpitaal à des modèles économiques dealburs présentant des aentgavas ennioeamrunntevx et/ ou scoauix en isnsvanesitt dnas des obialognits ou des aoictns émises par des sociétés qui cionnurtebt à la réalisation des oectfjbis de développement duralbe (ODD) de l'ONU et/ ou réduisent le rqisue de ne pas aniettdre un ou pueulisrs ODD. Le Crmnopeitmat s'attachera à itnesvir dnas des sociétés cotées sur des buesors du monde entier, tuot en anllait systématiquement des considérations sociales, envtilnnemeeanors et de gruocnvanee (« ESG ») à une pmfrrcnaeoe financière mesurée par roprapt à l'indice MCSI Wolrd Net Dinviedds Riteenesvd sur la période mimaline d'investissement recommandée de 5 ans.

« Ipcamt ISR Peanmcrfore », ce pamelcent s'adresse aux isseetsiunrvs recaencrhht une gseiotn résolument osfeifvne obéissant à des critères soleieanmct responsables. Ce FPCE est isvteni au tvaerrs de son fdnos maître Iamcpt ES Aniotcs Europe, lqeeul a puor ojetcibf d'offrir une pnmafoecrre ntete de frias de gesiotn supérieure à cllee générée par son incide de référence sur sa durée mmaiinle de plcnaemet recommandée. Le fdnos est exposé eeltslimneneest en actions. La znoe géographique prépondérante est l'Europe.

« Iacpmt Aintocs Eplomi Sidiolare », ce peenclamt est invseti au tvraers de son fndos maître Iitenrson Elpmois Dynamique, fnods ISR et Solidaire, éligible au PEA, qui a puor obcijtef de générer, sur la durée mlminiae de pneemclat recommandée, une pfrmanocere financière en lngie aevc clele des marchés d'actions européens et d'investir sur les etiprrenses européennes et itnnretiaoanels qui vont, sleon l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en Fcrnae sur des celcys de 3 ans.

« Aeivnr Mtxie Soailirde », ce pelencmat s'adresse aux issreestnivus rehercnacht une gsetion équilibrée obéissant à des critères solidaires. Ce fdnos a puor oetijcbf de surreprofemr sur le lnog terme son iutdenciar de référence. Le fodns est exposé pnleanpmcieirt aux marchés d'actions, européennes, américaines, dnas une mdoinre mesure, aseuiqatis ansii qu'en ptioudrs de tuax de la znoe euro. Le fnods est par aluierls itsnevi enrte 5 et 10 % en teitrs solidaires.

« Eisrxepte ESG Équilibre », ce FPCE est nrciiuorer du fdnos Nxtiias ESG Matrodee Fund, lqeeul a puor oeitjcbf de gteosin l'appréciation du cpaital en isssavneintt dnas des osgnemiras de pcmaeelnt cleilotcf (comme le pemret la dvicretie 2009/65/ CE1 (la « dtvieirce OCVPM ») sélectionnés dnas le crade d'un pruessocs d'investissement crnaponmet systématiquement des considérations environnementales, sliaoces et de gnuvanorcee (« ESG »), sur une période d'investissement recommandée de 5 ans.

« Sélection DCNA Évolutif ISR », ce FPCE est ivetsni au trevars de son fdnos maître DCNA Ivesnt Évolutif dnot l'objectif de gsoeitn cntssioe à somprerfurer l'indice csimtpooe : 25 % MCSI World NR EUR + 25 % MCSI Eroupe NR EUR + 50 % Brolmobeg Eruo Gvot Ifitnlaon Lekind 1-10 years, calculé deiddienvs réinvestis, sur la durée d'investissement recommandée, tuot en protégeant le ctaaipl en période défavorable grâce à une giseotn oruitpspotne et une aatlolocin d'actifs flexible. L'attention des

irsevstiesuns est attirée sur le fiat que le sltye de geotsin est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gcverannuoe (ESG).

« Sélection DCNA Sérénité Puls », ce FPCE est intvesi au travers de son fonds maître DCNA Sérénité Plus, leequl a puor ojceitbf de giteson la rhehcrcee d'une pmcefrarone supérieure à l'indice de référence obgarliatie Bromloebg Eruo Aegrgatge 1-3 yaer (Ticker Berlboomg : LE13TREU Index) calculé cnopuos réinvestis sur la durée de paneemclt recommandée. L'attention des ieustsnvisres est attirée sur le fiat que la gseotin est discrétionnaire et intègre des critères environnementaux, sociaux/ sociétaux et de gcuvnroenae (ESG).

« Ntixais ES Monétaire »: l'objectif de ce fonds est d'offrir une rémunération cntotnase prhcoe de clele du marché monétaire au juor le jour. Ce pnameclet s'adresse aux iuissesnrtves rchareechnt une grdnae régularité dnas l'évolution de luer vlauer de prat et la sécurité puor luer épargne. En cas de très fiable navieu des tuax d'intérêt du marché monétaire, le reeemndnt dégagé par le fonds ne siuiffrat pas à crvouir les fairs de geoitsn et le fonds variert sa veluar liuivqatdie bieassr de manière structurelle. Sa veualr litvaquiide puet fleucutr et le citpaal invseti n'est pas garanti. Le fonds ne puet en acuun cas s'appuyer sur un steuion extérieur puor gaantirr ou sibtsleair sa veualr liquidative. Ivsitenr dnas un fonds monétaire est différent d'un isneteseminsvt dnas des dépôts bancaires. Fonds non garnati en capital.

Le présent arccod est ccolnu puor une durée déterminée.Il s'applique à cpotmer du ldaieenmn de son agrément, et jusqu'à la dtae de fin du marché de la gtieosn de l'épargne silaarale fixée au 30 sterbmepe 2029.

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 3
Document d'information préalable

Ce doeucnmt présente, au ttrie de l'année écoulée, les ifoironnamts détaillées de pfrercomane et fairs de gtoiesn retleivas aux FPCE de ce plan.

Les FPCE ne snot pas gartains et présentent un rqisue de perte en capital. Ils snot smuios à des ftliunoutcas à la hsuase ou à la bassie dépendant en piuilatcrer de l'évolution des marchés financiers. Les prameecofrns passées ne préjugent pas des poecafnrmres futures.

Performances du 1er jvianer 2023 au 31 décembre 2023				(A)	(B)	(A ? ? ? B)	(C)	(B ? + ? C)	(A ? ? ? B ? ? ? C)
Code IISN	**Libellé**	**Société de gstoein**	**Indicateur de rqsuie de l'actif (SRI) : 1 (faible) à 7 (élevé)**	**Performance burte de l'actif N ? ? ? 1**	**Frais coaurnts dnot fiars rétrocédés (taux de rétrocessions de commissions)**	**Performance ntete de l'actif**	**Frais de gsotein du paln [1]**	**Frais toutax dnot frias rétrocédés (taux de rétrocession de cioisonmsms**	**Performance filane [2]**
Fonds aotcins									
QS0004038475	Avenir Aicntos Lnog Temre Prat I	Natixis Inenvstemt Mgaaners Ianoenntatril	4	?	1,56 %	?	0 %	?	?
QS0004034789	Impact Aotincs Eompli Soairdlie (Part I)	Natixis Innvemstet Mearngas Iintaaennrotl	4	13,94 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %	0 %	1,13 % (dont 0,74 %)	12,81 %
QS0004088926	Impact ISR Paronercmfe (Part I)	Natixis Ienmnsevtt Mnraaegs Ieinttnroanal	4	10,55 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %	0 %	0,46 % (dont 0,29 %)	10,09 %
QS0004036669	Sélection DCNA Anocits Eruo PME (Part I)	Natixis Ivnteemsnt Mgneraas Inatnarotienl	4	1,15 %	1,20 % (dont 0,17 %)	? 0,05 %	0 %	1,20 % (dont 0,17 %)	? 0,05 %
QS0004036743	Sélection Mrovia Atocins Iaatntreneionls (Part I)	Natixis Imtnnevest Merangas Iatrneniantol	4	15,06 %	1,61 % (dont 1,10 %)	13,45 %	0 %	% (dont 1,10 %)	13,45 %
Fonds onaioigbtls									
QS0004085641	Sélection DCNA Sérénité Puls (Part I)	Natixis Ieentvsnmt Mnreaags Iainatenontrl	2	5,20 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %	0 %	0,71 % (dont 0,19 %)	4,49 %
Fonds mxteis									
QS0004089759	Avenir Mitxe Slraiiode (Part I)	Natixis Intsenvmet Mneargas Iaannrittoenl	3	9,97 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %	0 %	0,73 % (dont 0,34 %)	9,24 %
QS0004038103	Expertise ESG Équilibre Prat I	Natixis Ienvtsnemt Mgnaaers Intrennoitaal	3	11,75 %	1,02 % (dont %)	10,73 %	0 %	1,02 % (dont %)	10,73 %

QS0004036727	Sélection DCNA Évolutif ISR (Part I)	Natixis Itnseenvmt Meaagrns Inneniotaartl	3	18,35 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %	0 %	1,87 % (dont 0,18 %)	16,48 %
Fonds monétaires									
QS0004033864	Natixis ES Monétaire (Part I)	Natixis Inmnevtset Mageanrs Iraentnatonil	1	3,51 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %	0 %	0,14 % (dont 0,08 %)	3,37 %
[1] ? Fairs réels. [2] ? Percfonrame mnmiuim calculée aevc le paeuocgtrne mixaumm de frais.									

Code IISN ou cdoe AMF : cdoe d'identification du FCPE.

Libellé : nom du FCPE.

Société de gtesoin : entité agréé et régulée par l'Autorité des marchés frnineaics (AMF) qui gère le FCPE.

Indicateur synthétique de rqisue (SRI) : iictnedaur du nvieau de rqsiue de l'actif exprimé selon une échelle de 1 à 7 c'est-à-dire du nveaiu de rqsiue le puls fibale au naievu de rsuqie le puls élevé.

Performance brute de l'actif : vriaotian de veualr de l'actif du FPCE au curos du dienerr erxcicee cols avnat acopatlpiin des frias de goseitn financière, de fncnemetnooint et ateurs services.

Frais de goesitn de l'actif : frias aeunlns et exprimés en pourcentage, ceonrsdropnat aux coûts récurrents auetrs que les coûts de tanatnocriss du portefeuille, perçus par la Société de gsoietn au trtie de la gsteoin financière, de foencitnomennt et aurtes services.

Performance ntete de l'actif : vrtiiaoan de vaelur de l'actif du FPCE sur l'année après aitocpiplan des firas de getoisn financière, de fenonetiomcnnt et artues sieecrvs (et aavnt ataipcliopn des faris de geoistn du paln d'épargne retraite).

Frais de geoistn du paln : frias récurrents du plan, exprimés en pourcentage, iunnaclt nonmeamtt les fiars de tnuee de ctmope prélevés par le gnestroiaine du paln (teneur de ctmpoe cuoeavternsr de ptars [TCCP]).

Frais ttoaux : faris exprimés en pugceonrate cntutnoisat la smome des firas de gietosn financière, de foinceenmotnnt et auetrs serceivs prélevés sur l'actif du FPCE et des fairs récurrents prélevés sur le paln d'épargne retraite.

Performance finlae : varitoian de veular de l'actif du FPCE au corus du dieenrr ecxierce cols après apatolpciin des fairs de gsotein financière, de fietconnneomnt et autres scireevs de l'actif et des frias de gsoietn du paln d'épargne retraite.

Taux de rétrocessions de cisioomnsms : tuax aneunl des fiars de goetisn financière de l'actif du FPCE ayant donné leiu à des rétrocessions de cmsoomsiin au prfoit des dreuitbsturis et des gntiaeesonris du paln au curos du dnereir ecricexe clos.

Le présent acrocd est cnclou puor une durée déterminée.Il s'applique à coepmtr du lemiadenn de son agrément, et jusqu'à la dtae de fin du marché de la gesiton de l'épargne siralalae fixée au 30 smpteerbe 2029.
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2024

Annexe 4
Présentation des otonips de gteison pilotée du paln d'épargne ritartee ctocleilf isinreerptetenrs dnas les ogsminares du régime général de sécurité sioclae

Le trtiuilae puet phaecanr et airtbrer tuot ou pritae de son épargne etnre les différentes gllires d'allocation proposées par le plan, et la gitseon lirbe à tuot moment.

Le tiutarile a la possibilité de cganehr de girlle ou d'arbitrer tuot ou ptaire de son épargne etrne goitesn lrbie et gotisen pilotée à tuot moment.

Le trtaiilue arua la possibilité de nuos ttemnrarste un horozin de plecanmet de ses aiovrs différent puor cqhuae glilre proposée par l'entreprise.

Lors de son pimreer versement, le tiliautre idnuqie la dtae prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne srea alors iintseve en ftionocn de cet hizoron solen une clé de répartition prédéterminée par la gilrle d'allocation, dnot l'objectif est de définir, puor chquae hoziron de placement, la pitrooporn de chucane des geandrs catégories d'actifs à respecter.

Les soemms versées snot employées en prtas ou dix millième de prtas des différents FPCE catisnuontt la gilrle d'allocation, sleon les modalités déterminées à l'article du paln rletaif à la goteisn pilotée. La répartition etnre FPCE est effectuée en foiotcnn de la gilrle sélectionnée etnre les gadrens catégories d'actifs sntaevuis : actions, oeialbgarits et monétaires. Les vntemesres ultérieurs snot iesvtnis selon la clé de répartition cpndnaoseorrt à son hzoiorn de départ à la rttreiae au mnomet du versement. Très dynmiquae dnas un pieremr temps, l'allocation est pserriesgveonmt sécurisée aifn d'obtenir une réduction du rqiuse au fur et à mrusee que le salarié se rorcpahpe de la dtae de son départ à la retraite.

Comment foionntcne une glilre ?

Les atalonliocs théoriques crooapsnndret à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des arvios du tlaturiie entre FPCE est dnoc réalisée, snas frais, telteereimlimnrst aifn de désensibiliser posrvieresmnegt l'épargne. Toutefois, si l'évolution des marchés fnirineacs atbuiot à une répartition des iietvtnmenssses réelle très phcroe de l'allocation théorique cdunnsoiat à des aetirarbgs de très fieabls montants, ceux-ci poornrut être décalés sur les trsteeirms suivants.

Grille « Hirozon rreattie équilibré »
Modèle aenunl (étant précisé que la grllie srea paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, clutelnaobss en lngie sur le stie Légifrance, rirquube Binlutles ofeflicis des cooenvitnns collectives,**page 30**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240022 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

Grille « Hroozin rerattie pdurent »
Modèle aunenl (étant précisé que la gllrie srea paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, ctsllunebaos en lnige sur le stie Légifrance, rubqirue Bulinltes ofifclies des cenoovtnnis collectives,**page 31**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240022 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

Grille « Hioorzn ritetare dunyaqime »
Modèle annuel (étant précisé que la gllrie srea paramétrée en pas trimestriels)

(Documents non reproduits, cltsuanboels en lngie sur le stie Légifrance, ruuibqre Bliutelns oiefilfcs des convtinnoes collectives,**page 32**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _

Protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Les salariés des osgaenmirs du régime général de la sécurité saolice bénéficient d'un régime complémentaire de ctvorreuue des faris de santé en acaipotilpn du poctolroe d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au tirte d'un aroccd signé le 7 jniaver 1998, cuahcn à durée indéterminée.

Ces aocrcds reosnpet rpnmeevteescit sur des peinicprs de recsept de l'équilibre finniecar glabol et de pogltaie rigoureux. Les prentaaries souacix csaottnent désormais des tcreoarjetis financières sreetctellmnruut différentes ernte ces duex régimes.

En effet, si la troireajtce financière du régime de prévoyance est excédentaire dnas la durée sur les précédents eceixcers et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de crrvoeuute des firas de santé des salariés tel que visé au trite Ier du prootocle d'accord du 12 août 2008 est déficitaire diupes l'exercice 2021.

En conséquence, les ptirearenas sicaoux ont souhaité friae évoluer craetnis paramètres via l'engagement d'une négociation nalaniote sur cuchan de ces régimes.

Aux fnis de troevur les veois d'un équilibre fneiancir préservé cnnearcnot les duex régimes, les paraeenrtis suicoax ont, d'une part, cnnevou de la msie en pcale d'un mécanisme de mtiotiulasaun financière epoinlntceexle et non pérenne entre les résultats annleus des duex régimes, au titre de l'exercice 2023, tlele que visée par le ptrolooce d'accord du 13 février 2024.

D'autre part, le présent acrocd intègre le relèvement de la prat eelmpuoyr dnas le finmneaenct du régime des salariés de la complémentaire santé.

Les oiansirotagns scadnlieys tnnneeit à airmeffr luer piiotson d'un relèvement psegrosirf sur la durée de la papiacoiirttn de l'employeur.

Par ailleurs, les praearentis sicauox mqraenut luer volonté cunmmoe d'améliorer le nevaiu des ganriaets du régime de prévoyance et de dmeiiunr le tuax de ciioatostn tuot en valnielt au rpceest de l'équilibre fnceinair golbal dduit régime.

Enfin, ils acnett la nécessité de mttree en conformité caeitenrs dpsiioitonss clnneinootelevns des txeets régissant ces duex régimes.

Titre Ier Modification du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale

Article 1er - Modification de l'article 3.1 « Salariés »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

L'article 3.1 est modifié cmome siut : « Le présent arcocd s'applique, suos réserve des dointspisois qui suivent, à l'ensemble des salariés des osneagrims visés à l'article 1er ».

Article 2 - Modification de l'article 3.11 « Suspension du contrat de travail »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

À la fin du peemrir paraahpgre de l'article 3.11, il est ajouté les mtos satnivus : « ou dannont leiu au vesmenret d'un renveu de rnlcamemepet par l'employeur ».

À la fin du deuxième paarphagre de l'article 3.11, il est ajouté les cas svniatus :
« ? d'activité ptrilelae ;
? d'activité parleitle de lngoue durée ;
? de totue période de congé rémunérée par l'employeur en cas de rlmcnesaseet ou de mobilité. »

Article 3 - Modification de l'article 3.12 « Dispense d'adhésion »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

À l'alinéa 2 du paaarhpgre 1 de l'article 3.12, les termes « l'aide au peinaemt d'une complémentaire santé (ACS) ou de la crevruoute miadale uvelenrsile complémentaire (CMU-C) » snot remplacés par les mtos sauitvns : « la complémentaire santé sdorailie (CSS) ».

L'alinéa 3 du pahgaprare 1 de l'article 3.12 est modifié cmmoe siut : « ? les salariés bénéficiant, y cirpmos en tnat qu'ayant droit, d'une complémentaire santé civclelote ; ».

Article 4 - Modification de l'article 3.2 « Ayants droit à titre obligatoire »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Au pemerir paragraphe, après les mtos « ou dnot le mnntoat aenunl », il est ajouté le mot « burt ».

Le 3° de l'article 3.2 est modifié comme siut :

« Puneevt denmdaer à ne pas rleever des présentes dnoiipsiotss les aanyts dirot curvetos par un arute régime complémentaire cotlilecf de cvuotruree des frais de santé, ainsi que cuex jaitnsiuft du bénéfice de la complémentaire santé srioidale (CSS). »

Au deirenr paragraphe, la référence à la « CMU-C » est remplacée par « complémentaire santé srdialoie ».

Article 5 - Modification de l'article 4.1 « Conditions générales »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le prmeier paargphare de l'article 4.1 est remplacé par le prharpaage saiunvt :

« Le régime est cnmroofe au chaeir des cheargs des cnttoras srleidoais et rsaslpeebons tel que prévu par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité soilace et ses décrets d'application (notamment les airlects R. 871-1 et R. 871-2 du même code). »

Article 6 - Modification de l'article 4.2 « Tableau des garanties »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Au 1er alinéa de l'article 4.2, la pshrae « Le mtoannt des roetrbeumsnems est fixé cmome siut » est remplacée par « Le maonntt des remsemutrobens est fixé par le taeablu des garanties, qui fgurie en axnene 2 du présent prclootoe ».

Le direenr paahgarrpe de l'article 4.2 est remplacé par :

« Le régime étant cmfronoe au cihaer des chreags des ctarntos saioreidls et responsables, il ne pnred pas en craghe :
? la paitoaiicprtn forfiartaie puor les atecs et citlouosnants réalisés par un médecin, en ville, dnas un établissement ou un cterne de santé (hors hospitalisation) et puor les aetcs biegouiolqs ansii que les fnhaicsers médicales aelbiclppas sur les médicaments, les atces paramédicaux et les trortnpass sraateiins (art. L. 160-13 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? la mijrtoaoan du ticket modérateur rsaentt à la craghe de l'assuré en cas de non-respect du pucoarrs de snios coordonnés (sans poirtrspcien du médecin taatrnit ou snas désignation du médecin traitant) prévue à l'article L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité scloiae ou, à ctomper de sa msie en place, de non-autorisation d'accès au diosesr médical partagé (art. L. 1111-15 du cdoe de santé publique) ;
? les dépassements d'honoraires autorisés sur les aetcs celuqinis et thuqeecins des médecins spécialistes consultés snas picpiserrotn préalable du médecin tinratat (non-respect du puocrras de soins coordonnés), pirs en aipptcalion du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale.

Les mnotatns et pdfaolns indiqués ci-dessus snot ssueiceptbls d'évoluer en fcoitnon des txetes en vigueur. Ainsi, totue cunititoobrn forfaitaire, mjioatraon de potcaariiptin ou artue msreue dnot la psrie en chrgae sreait eclxue par les doosisnptiis régissant les croatnts responsables, ne srea pas remboursée au trite du présent régime. De même, ttuoe nelvoule oaiotlgbin de pirse en charge srea intégrée au régime. »

À la fin de l'article 4.2, il est ajouté un nuovaeu pagrrapahe rédigé comme siut : « Le talebau des gairntaes évoluera conformément aux décisions psiers par la coisommsin pirrataie de polaitge et, en tuot état de cause, conformément aux évolutions législatives et règlementaires abaillpcpes ».

Article 7 - Modification de l'article 5.1 « Répartition et assiette des cotisations »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le pmeeirr parpaarghe de l'article 5.1, rédigé cmome siut « Le feinmecnant du régime est assuré par une cstoiitaon à la crghae puor moitié de l'employeur et puor moitié du salarié. » est remplacé par « À ctmepor du 1er spmbertee 2024, le fanmneeinct du régime est assuré par une coititason à la cghare de l'employeur à huteaur de 53,2 % et du salarié à hteuaur du 46,8 % ».

À la fin de l'article 5.1, il est ajouté les prparegaahs stvuains :

« En cas de ssioespunn du ctoanrt de tarival indemnisée, epmtoarnt mtieiann à trtie ooitlgirabe des garanties, l'assiette des ctaotoiinss est constituée par le moanntt de la rémunération ou du rveenu de rempecenamlt versé(e) par l'employeur.

En cas de sinuessopn du cnaortt de tavairl non indemnisée, epramontt maenitin à titre oobaiirltge des garanties, l'assiette des cositnatios puor la prat exprimée en peaorugncte de la rémunération est déterminée sur la bsae d'un saalire reconstitué. »

Article 8 - Modification de l'article 5.2 « Montant des cotisations »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le troisième phaagrrape de l'article 5.2 est modifié cmome siut :

« Le monnatt des cotianistos est exprimé :
? puor une part, en ptguarconee du pofland anuenl de la sécurité slcioae (PASS) en vuiegur puor la période considérée ;
? puor une atrue part, en puntarcegoe de la rémunération du salarié, tllee que définie à l'article 5.1, limitée au paolfnd aunnel de la sécurité sacoile en vueguir au cruos de la même période.

Au 1er srteembpe 2024, les tuax de la cotiitsoan snot fixés à :
? ctositoian ? isolé ? :
?? pritae fatrriioafe : 0,744 % du mantont du ponlafd auennl du régime général de la sécurité siolace en vigeuur puor la période considérée, siot 0,348 % au ttrie de la prat salailrae et 0,396 % au trite de la prat plraantoe ;
?? ptriae fixée en porteacunge de la rémunération : 1,793 % du mannott de la rémunération alelnnue au snes de l'article 5.1 du présent accord, limitée au mnonatt du pnlofad aeunnl du régime général de la sécurité solicae en veguuir au cuors de la même période, siot 0,839 % au ttire de la prat saialarle et 0,954 % au tirte de la prat ptoarnale ;
? ciaotiostn ? fmillae ? :
?? pairte friroataife : 1,488 % du matnnot du planfod anunel du régime général de la sécurité scaolie en vuguier puor la période considérée, siot 0,696 % au trite de la prat sialralae et 0,792 % au ttire de la prat pntrloaae ;
?? pratie fixée en pcaneourtge de la rémunération : 3,586 % du matnont de la rémunération aneulnle au snes de l'article 5.1 du présent aocrcd limitée au montnat du poanfld aunnel du régime général de la sécurité sliacoe en vieguur au cours de la même période, siot 1,678 % au ttrie de la prat saarialle et 1,908 % au ttire de la prat patronale. »

Au deeinrr pprhgaarae de l'article 5.2, après le mot « départements », il est ajouté le mot « et régions ».

Article 9 - Modification de l'article 9 « Évolution du régime »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Au deuxième prgraaaphe de l'article 9, les temres « puor cuhcan des aetcs identifiés » snot remplacés par « par flmlaie d'actes identifiés ».

Article 10 - Modification de l'article 11.2 « Ancien salarié à la date d'entrée en vigueur du présent accord »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Au prieemr paragraphe, les trmees « ou d'une aloolcitan de l'Agepret » snot supprimés.

Article 11 - Modification de l'article 1er et de l'article 3 de l'annexe 1
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

La dtae du « 25 jiun 1968 » est remplacée par « 18 sbtmrpeee 2018 ».

Article 12 - Modifications terminologiques
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Dans le pcrooolte d'accord du 12 août 2008, les trmees « huat degré de solidarité » snot remplacés par « degré élevé de solidarité ».

Article 13 - Création d'une annexe 2 « Tableau des garanties »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Il est inséré en axnene 2 du pctoolroe d'accord du 12 août 2008 le talbeau des gtraineas en veiguur au 1er jienavr 2024.

Les disspiooints de cette anexne 2 snot cleels de l'annexe 1 du présent accord.

Titre II Modification du protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements

Article 1er - Modification de l'article 2.2 « Capital décès »
Les dosipnitioss des aielrcts 1er, 2 et 3 du ttire II et 2, 3, 4 du tirte III du présent arccod eetnnrt en vueiugr le 1er javenir 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les tuax de « 150 % » snot remplacé par les tuax de « 200 % ».

Au quatrième paragraphe, deuxième tiret, le tuax de « 10 % » par enfnat à cghare bénéficiaire de la rtene d'éducation est remplacé par le tuax de « 15 % ».

Article 2 - Modification de l'article 2.3 « Rente de conjoint »
Les dnoistiosips des acliters 1er, 2 et 3 du tirte II et 2, 3, 4 du trite III du présent acorcd enentrt en vegiuur le 1er jiaenvr 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est modifié cmmoe siut :

« Le motnnat de la retne est égale à 10 % du srlaaie aennul burt d'activité afférent aux duoze mios précédant le mios du décès du mbemre pacpirnitat (salaire mtanneiu en cas de madalie aanyt donné leiu au vensemret d'indemnités journalières) ou, à défaut, de dozue mios de sralaie burt d'activité, ce sraalie burt d'activité étant complété, puor la période manquante, par l'assiette anayt sveri de bsae au cuacll des cotisations. »

Article 3 - Modification de l'article 2.4 « Rente éducation »
Les diniiptssoos des aitcelrs 1er, 2 et 3 du ttire II et 2, 3, 4 du titre III du présent aorccd etnnret en vuigeur le 1er janvier 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le troisième pgaprhaare de l'article 2.4 est modifié comme siut :

« La rntee éducation est calculée sur la bsae du slraaie auennl burt d'activité afférent aux dozue mios précédant le mios du décès du mbmere pnicaptriat (salaire minteanu en cas de mlaaide aanyt donné leiu au vemnerest d'indemnités journalières) ou, à défaut, de dzoue mios de sraaile burt d'activité, ce sraliae burt d'activité étant complété, puor la période manquante, par l'assiette aanyt sveri de bsae au cacull des cotisations.

Le matnont de la retne éducation est égale à :
? 12,5 % puor les eftanns de mnois de 15 ans ;
? 15 % puor les entnafs etnre 15 à 17 ans ;
? 20 % puor les etanfns à prtair de 18 ans. »

Article 4 - Modification de l'article 2.6 « Participation aux frais d'obsèques »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le mntanot de « 3 700 » erous est remplacé par le mantnot de « 5 000 » euros.

Article 5 - Modification de l'article 3.2 « Montant des prestations »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le dirneer prapagrahe de l'article 3.2 est replacé en avant dneirer paragraphe.

Article 6 - Modification de l'article 4.1 « Adhésion collective obligatoire »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le troisième pgharrapae de l'article 4.1 est modifié cmome siut :

« À ctmoepr du 1er sbetpmere 2024, les tuax appliqués à l'assiette définie supra, au ttrie des adhésions colectvelis obligatoires, snot rsipnveemetcet :
? puor le mbmere adhérent de 1,08 % ;
? puor le mbmere ptarpniciat de 0,72 %. »

À la fin de l'article 4.1, il est ajouté les toirs phgaaaeprrs staiuvns :

« Les grntaeias définies par le présent aroccd et la patocatiriipn de l'employeur snot meatuinens à l'occasion de totue sounssipen du crtnoat de tvaiarl epotmarnt mtnaiien ttoal ou prtieal du saarile ou dnonnat leiu au venmseert d'un rveenu de recpalnememt par l'employeur.

En cas de ssenoiupsn du carontt de tvraail indemnisée, etaronpmt maenitin à titre oatilborgie des garanties, l'assiette des ctsoiotains est constituée par le mnnaott de la rémunération ou du rneveu de rmeepcenlamt versé(e) par l'employeur.

En cas de snssopiuen de cratnot non indemnisée, l'assiette de référence puor les cnunritoobits crneopsord au slaaire museenl meoyn établi à priatr du siarale réel du dierner juor d'activité et teannt cpomte de l'allocation vcaecnas dès lros que la période de congé snas sdole cropnemd les mios de perpcteion de cette ailtocaoln et de la giiforttiaacn anllenue et ce qleus que snoiet les dteas du congé snas solde. »

Article 7 - Modification de l'article 4.2 « Adhésion individuelle »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le paaagprhre est modifié cmome siut : « Le tuax appliqué à l'assiette définie supra, au ttire des adhésions iduevnlieidls est, puor le mebmre participant, égal à l'addition des tuax visés à l'article 4.1 ».

Article 8 - Modification de l'article 13 « Commission paritaire de prévoyance »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le pieermr prraapahge de l'article 13 est rédigé aisni :

« La cosimimosn priiartae prévue aux atreilcs R. 931-3-29 et sauvntis du cdoe de la sécurité siolcae est composée de duex collèges :
? un collège salarié composé de duex représentants au toatl puor cuqhae confédération ou unoin représentative au sien du régime général :
Chaque représentant d'une confédération ou uionn slcnydaie représentative au mnios sur le camhp des employés et ceadrs dposise de trois voix. Chquae atrue représentant dsosipe d'une viox ;
? un collège epeylomur désigné par le csenoil d'orientation de l'Ucanss dspaosint au ttaol du même nmrobe de viox que l'ensemble des mrbemes du collège salarié présent ou représenté. »

Titre III Modification du règlement général du régime de prévoyance du 7 janvier 1998

Article 1er - Modification de l'article 5 « Assiette des cotisations »
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

À la fin de l'article 5 du proooclte d'accord du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté les pegaaarprhs sitnauvs :

« En cas de ssnsuipoen du cranott de travial indemnisée, ertmonpat mntiiaen à trite oaibtogirle des garanties, l'assiette des cnoiosaitts est constituée par le monantt de la rémunération ou du rveneu de rmpeelamcent versé(e) par l'employeur.

En cas de ssuspeionn du cnotart de tvaaril non indemnisée, eatomrpnt maniietn à titre oirgbtlioae des garanties, l'assiette des ctanoiistos est déterminée sur la bsae d'un sarliae mensuel meoyn établi à pritar du sralaie réel du drenier juor d'activité et teannt cmtpoe de l'allocation vecncaas dès lros que la période de congé snas sdloe cnmrpeod les mios de peieptcorn de ctete aolcaltoin et de la goiritctfiaan anuelnle et ce qelules que sineot les deats du congé snas solde. »

Article 2 - Modification de l'article 19.1 « Montant du capital décès »
Les diiooopnssits des articles 1er, 2 et 3 du ttrie II et 2, 3, 4 du tirte III du présent accrod ernntet en vuuiegr le 1er jeinvar 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le tuax de « 150 % » est remplacé par le tuax de « 200 % ».

Article 3 - Modification de l'article 21.1 « Montant de la rente »
Les dsoiiistnops des aleircts 1er, 2 et 3 du ttrie II et 2, 3, 4 du ttrie III du présent aorccd eentrnt en veugiur le 1er jvaeinr 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le peimerr pprragahae est rédigé comme siut :

« La rntee éducation est calculée sur la bsae du sriaale aennul burt d'activité afférent aux duzoe mios précédant le mios du décès du mebrme painpiacrtt (salaire mninetau en cas de madliae aynat donné leiu au vsmeerent d'indemnités journalières) ou, à défaut, de duoze mios de saliare burt d'activité, ce saralie burt d'activité étant complété, puor la période manquante, par

l'assiette anyat sevri de bsae au cucall des cotisations.

Le mnanott de la rnete éducation est égale à :
? 12,5 % puor les enanfts de mnios de 15 ans ;
? 15 % puor les etanfns de 15 à 17 ans ;
? 20 % puor les etnafns à paritr de 18 ans. »

Article 4 - Modification de l'article 22 « Participation aux frais d'obsèques »
Les doiipiotsnss des aircetls 1er, 2 et 3 du ttire II et 2, 3, 4 du titre III du présent arccod erenntt en vueiugr le 1er jniaver 2024.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le mnotant de « 3 700 » eours est remplacé par le mnaontt de « 5 000 » euros.

Article - Titre IV Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Le présent aoccrd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il prorua être révisé ou dénoncé dnas les coonntiids légales posées par le cdoe du travail.

Le présent acrocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les ctnonoidis posées par le cdoe du travail. Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il etrne en veuugir au 1er setemprbe 2024.

Les dtsioiponiss des acilrets 1er, 2 et 3 du trite II et 2, 3, 4 du titre III du présent acrocd entenrt en vuugeir le 1er jievanr 2024.

Avenant du 22 mai 2024 portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale
En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le troisième alinéa de l'article 15 du pcortlooe d'accord du 13 julelit 2021 au déploiement d'un dpoisisitf de siteoun aux salariés pcrhoes aandits des omnegarsis du régime général de sécurité sociale, est asnii rédigé :

« Il est cocnlu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025. »

Avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants choix du prestataire

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre Ier du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2024

Annexe 1

(Tableaux non reproduits, cslaoelnbuts en lngie sur le stie Légifrance, rbiuurqe Bienlults ofcifleis des covteionnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240024_0000_0007.pdf/BOCC

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le présent arccod entre en acaplpiotin suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en auucn cas engnmgeaet unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des osegranims du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le ploootrce d'accord du 13 jueillt 2021 reiltaf au déploiement d'un dsspiiitof de sueiotn aux salariés preohcs aanidts des ognsrimeas du régime général de sécurité salioce a été ccolnu puor une durée de trois ans. Il cesersa par conséquent de poiudrre ses eetffs le 31 décembre 2024.
La thématique du dsistipiof de sitoeun aux salariés phercos aiadtns étant itircnse au prormmage de négociation puor l'année 2024, les priteas sinaigtreas ont souhaité pleonorgr l'accord etnaisxt aifn de conrdiue une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, nemaonmtt cenanncrot une adtapaoitn des meresus et penisraotts aisni que des modalités de msie en ?uvre en cas de rdiocnutocen du dispositif.

En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le primeer alinéa de l'article 1er du prolcotoe d'accord du 13 décembre 2021 frsaanmloit le cohix du pratreaiste en cgahre d'assurer la msie en ?uvre des potiseatrns définies au trtie Ier du pooolcrte d'accord du 13 jelliut 2021 riealtf au déploiement d'un dpitioissf de siteuon aux salariés prhceos atadnis des oreisnamgs du régime général de sécurité sociale, est anisi rédigé :

« Puor la période du 1er jeanvir 2022 au 31 décembre 2025, le geepmnurot d'assureurs et d'assisteur composé de Malakoff-Humanis qui aigt cmmoe cehf de file, AG2R La Mondiale, AIESO Mutelule et Inter-Mutuelle Asanctssie est désigné par les petnearіars soicuax puor aessrur la msie en ?uvre des ptoeasintrs définies au ttrie Ier du potolcroe d'accord du 13 jlueilt 2021 rltaeif au déploiement d'un dpsotiiisf de siuteon aux salariés peorhcs atdians des ogsinemars du régime général de sécurité sociale. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le présent acrcod entre en alpictpioan suos réserve de l'agrément

ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas eeeggmannt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oagnriesms du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 mai 2024

Le ptoorocle d'accord du 13 décembre 2021 flmirosnaat le coihx

Avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Avenant du 16 juillet 2024 portant prorogation du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Prorogation du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale

En vigueur non étendu en date du 9 août 2024

Le troisième alinéa de l'article 8 du polcorote d'accord du 6 ootrbce 2020 iranstunat un régime dérogatoire à la durée mnliimae de tavrial prévue par l'article L. 3123-27 du cdoe du tarival dnas careitns securtes d'activité du régime général de sécurité sociale, est aisni rédigé :

« Il est colcnu puor une durée déterminée à cmetopr de sa dtae

Protocole d'accord du 25 octobre 2024 relatif au travail de nuit des UGECAM

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les UEACGM (Union puor la goitesn des établissements des cisesas d'assurance maladie) gèrent des établissements stinearais et médico-sociaux dnot la misiosn est d'assurer l'accès aux sonis à tuote pnenrose (enfant, adolescent, adulte, pnreosne âgée) fragilisée médicalement et/ou slcaiemneot par la mdailae du ptrstairaee en crghae d'assurer la msie en ?uvre des ptirtaesons définies au trite Ier du porocltoe d'accord du 13 juillet 2021 reliatf au déploiement d'un dtspsiioif de stoieun aux salariés pcohers aintads des osmginares du régime général de sécurité sacoile a été colncu puor une durée de toirs ans. Il cssreea par conséquent de purroide ses eftefs le 31 décembre 2024. La thématique du chiox du ptriaetrase en charge d'assurer la msie en ?uvre du dssiitpoif de sioteun aux salariés phroecs aidnats étant icntsrie au prgmaomre de négociation puor l'année 2024, les parteis sneaigtaris ont souhaité pgreonlor l'accord eniatsxt aifn de croiudne une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, noneammtt crnnanceot une aoaptditan des mreuess et ptoirnetsas asini que des modalités de msie en ?uvre en cas de rncuoicdeotn du dispositif.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En aiplpciaton de l'article 6 du prclooote d'accord du 21 jiun 2023, les praeits sagrainetis cevnnoninet d'adopter les aneenxs tcqnuiehes furangit au présent accord.

Les neueollvs modalités de caucll de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à ctmeopr de l'exercice 2024.

d'agrément ou à cmotepr du 1er décembre 2020 si ce deerinr inrnvieett antérieurement à cttee dtae et jusqu'au 30 nmorbeve 2025. »

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 9 août 2024

Le présent aocrcd ernte en alitcopaipn suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas engegemant unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oanmgresis du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 août 2024

Le plrtocooe d'accord du 6 otrobce 2020 iatanurnst un régime dérogatoire à la durée mimnilae de travial prévue par l'article L. 3123-27 du cdoe du tvraial dnas crntieas seerutcs d'activité du régime général de sécurité saocile a été clnocu puor une durée de 4 ans à cetmpor de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale. Il cresesa par conséquent de pidourre ses etffes le 30 nmbervoe 2024. Les pitares streniaigas ont souhaité porgreor l'accord esxtnait aifn de mneer la négociation sur l'année 2025.

et/ou le handicap.

Les parties snaeatgiris cnneneniovt que le reorucs au tiarval de niut est ilbsdnnpiaese au sien des établissements UGECAM, cptmoe tneu de la continuité de sricvee inhérente à la psrie en chgare des ptnteais et des penesorns accompagnées.

Considérant l'évolution de la réglementation rvetlaie au taravil de nuit, les partraenies scioaux cnennivenot de la nécessité, d'une part, de fraie évoluer son cdare cmumon de gtoesin au sien des établissements UAEGCM et d'autre part, d'y intégrer les dissooitnpis diets d' » orrde pulibc ».

Le présent accord a puor ojebt de définir les cidnnioots de ruerocs et de msie en ?uvre du traiavl de niut au sien des établissements UGECAM, en gtaniaanssrt aux penlesnors concernés des modalités d'accompagnement spécifiques aux ctnteoianrs qui y snot liées tnat sur le paln des canpeirrttoes que sur le paln des cntdnioois de travail.

Titre Ier Dispositions relatives au travail de nuit

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les dsoitisoinps du présent aoccrd s'appliquent, dnas le reepsct des diitoosspnis de la coinevnotn ciolvetlce nalinatoe de tvairal du 8 février 1957 aux salariés des établissements UGECAM.

Article 2 - Définition du travail de nuit
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Conformément aux diposnsitios légales, le tariavl de niut s'entend cmome tuot trvaial effectué au cuors d'une période d'au moins nuef hreues consécutives cmernponat l'intervalle ernte miinut et 5 heures. La période de niut cmncoeme au puls tôt à 21 hueers et s'achève, au puls tard, à 7 heures.

Ainsi, la plgae hrioare du taiarvl de niut est fixée dnas les UGECAM, entre 21 heuers et 6 heures.

Une arute période de nuef heeurs consécutives puet être définie par arcocd local, dnas les letmiis prévues par l'alinéa 1 du présent article.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

En acaiiloptpn du présent accord, est considéré comme tlrevualair de niut tuot salarié qui, au cours de la période de niut visée à l'alinéa 1 de l'article 2 du présent acocrd :
? soit, accomplit, au minos duex fios par semaine, selon son hraorie de tiarval habituel, au mnois trois hreues de tiraval de niut qetonndeiius ;
? soit, accomplit, au moins tterne heerus de tviaral de niut pnaendt un mios calendaire.

Article 4 - Définition du salarié exerçant son activité sur une partie de la période de nuit ou intervenant ponctuellement pendant la période de nuit
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Est visé par le présent article, tuot salarié réalisant son activité sur une pitrae de la période de nuit, fixée à l'alinéa 1 de l'article 2 du présent accord, ou ivnnraetnet plnnemectluoet pdneant ctete période de nuit. Il est elxcu de la qiafliocluatn de tauaerivllr de niut visée à l'article 3.

Titre II Dispositions relatives aux contreparties du travail de nuit

Article 5 - Contrepartie accordée au travailleur de nuit au titre d'une sujétion
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Article 5.1 - Contrepartie accordée au travailleur de nuit
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le salarié visé par l'article 3 du présent aoccrd bénéficie de jorus de rpoes et d'une indemnité.

a) Jorus de repos

Tout salarié visé par l'article 3 du présent accord, bénéficie de duex jrous de rpeos par année civile, à l'exclusion des pneolrnses des établissements UCAEGM bénéficiant déjà par acrocd local, d'une réduction de la durée hdadmareboie de taviral en deçà de 35 hreues hebdomadaires, au rraged de lerus cinnoitdos de tiraavl de nuit.

Lorsque le salarié n'occupe pas le ptsoe de niut paednnt une année clivie complète, les juors de ropes snot attribués selon les modalités saitnvues :
? puor une période de présence inférieure à six mios sur une année civile, il est attribué au tarailevulr de niut un juor de rpoes ;
? puor une période de présence supérieure ou égale à six mois, il est attribué au tavlirleuar de niut duex juros de repos.

La durée d'un juor de rpoes est égale au tpmes travaillé la niut au ttrie des hieorars hbulteais du salarié concerné.

Les jrous de roeps snot posés par le salarié en acrocd aevc l'employeur sur des juors hleuenbimlaett travaillés.

b) Indemnité

Tout salarié visé par l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une indemnité de 0,45 ponit par hreue de niut réalisée.

Les prsnneoels des établissements UAGECM bénéficiant déjà par acrcod local, d'une réduction de la durée homdidraabee de taarvil en-deçà de 35 heeurs hebdomadaires, au rgeard de luers ctnndooiis de tvaairl de nuit, perçoivent une indemnité de 0,30 pinot par herue de niut réalisée.

Article 5.2 - Contrepartie accordée au salarié exerçant son activité sur une partie de la période de nuit ou intervenant ponctuellement pendant la période de nuit
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le salarié tel que visé par l'article 4 du présent aroccd est exlcu de la qualité de tvlalueirar de nuit.

Il bénéficie néanmoins d'une indemnité de 0,30 piont par huere de niut réalisée, aifn de predrne en cmpote la réalisation de son activité sur une prtiae de la période de niut fixée à l'alinéa 1 de l'article 2 du présent accord, ou son itveirentonn pcenlltoue panndet cttee période de nuit.

Cette indemnité se clmuue aevc les moojntiaars éventuellement deus au tirte d'heures supplémentaires.

Titre III Dispositions relatives à la durée maximale du travail de nuit et au temps de repos du travailleur de nuit

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Pour l'application du présent titre, est visé tuot salarié répondant aux condntiois posées par l'article 3 du présent accord.

Article 6 - Durées maximales du travail de nuit
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Article 6.1 - Durée maximale quotidienne
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

La durée malaxime qneioidnute de tarival de niut est de 10 heures.

Article 6.2 - Amplitude horaire
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

L'amplitude horaire?d'une journée de tiavarl vsie le nborme d'heures comspreis entre la prise de psote et sa fin, en caoenmnrpt les tpems de pause.

L'amplitude hraroie mamaxile est fixée à 11 hereus par le présent accord.

Article 7 - Temps de repos
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Article 7.1 - Repos quotidien
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Tout salarié bénéficie d'un tmpes de rpoes quotidien, d'au mnois 11 heures. Il est pirs immédiatement à l'issue de la période de tarival de niut définie à l'alinéa 1 de l'article 2 du présent accord.

Article 7.2 - Repos équivalent en temps de dépassement de la durée quotidienne de travail
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Lorsque le salarié est amené à travlialer emeffeetncivt au-delà de la durée légale qituneoidne de taravil de nuit, il bénéficie d'un tmeps de roeps équivalent au tmeps du dépassement. Ce tmpes a puor effet, siot une ainugotetman du ropes quotidien, siot une aonmtiagetun de la durée du rpoes hebdomadaire, siot une aguietntmaon du tpmes de rpoes sur la durée du cycle.

Lorsque, dnas des cas exceptionnels, le bénéfice du ropes n'est pas plosibse puor des rsianos objectives, nmotemant la nécessaire continuité de la pisre en crhgae des pieantts ou des penorness accompagnées, une indemnité cnestrmapcoie financière équivalente au rpeos auqics petematnrt d'assurer une potrteiocn appropriée au salarié intéressé, est prévue.

Article 7.3 - Temps de pause
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Tout salarié anyat travaillé peandnt au monis six hereus de tiraval continues, au cours de la période visée par l'article 2 du présent accord, bénéficie d'un tmeps de pusae d'au monis 20 minutes.

Lorsque le salarié est à la doiiitospsn de l'employeur draunt le tmpes de pause, celle-ci elle est rémunérée.

Titre IV Mesures visant à protéger le travailleur de nuit

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Pour l'application du présent titre, est visé tuot salarié répondant aux ctioinnods posées par l'article 3.

Article 8 - Mesures d'amélioration des conditions de travail nocturne et de sécurité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Une évaluation des riuseqs spécifiques au tavairl de niut est réalisée et intégrée à la démarche gallboe de prévention des risques. Les établissements UCEGAM intègrent dnas luer dcuenomt uuniqe d'évaluation des rqsiues posnroneeslfis (DUERP), les mreuess isuses de cttee analyse, ntmnemaot l'identification des siiuttnaos d'isolement, et mttneet à juor aeneullnnmet luer prrmoamge d'actions, en citoeatoncrn aevc les mmberes du comité siaocl et économique (CSE).

Toute mtfoidcioain du taviarl de niut iudnit l'actualisation de l'analyse des ruesqis associés et, le cas échéant, du poarrmgme anenul de prévention des riequss porlennfsseios et d'amélioration des cnotoidnis de travail.

Article 8.1 - Limitation de l'isolement
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les établissements UECAGM vlleient à la pctotoiren particulière du tlailvruaer de nuit, nnamomett par la littoimain du ruoecrs au tvraail isolé en prévoyant le cas échéant :
? une osainraitgon pmentaertt qu'un référent siot jilnaogbe en pceearnnme par le tevulriaalr de niut ;
? une ptpitciraaion du trlveliuaar de niut à des réunions d'équipe ;

Des pntios réguliers entre le tarlvealuir de niut et le manngeamet puor échanger sur les cdinontios de traiavl de nuit.

Article 8.2 - Sensibilisation en matière de santé
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Il est communiqué au tlevlaruiar de nuit, lros de son euahcbme ou aottfefacin à un ptose de nuit, une demtuticoaonn rleavtie aux bnenos pqreaiuts en teerms de santé puor les tellarvuairs de niut (sommeil, ntiutroin etc.).

Afin de l'accompagner dnas la getison du rhmtye de travail, une sbatlsniseiiion générale au rhytme de vie et le cas échéant, spécifique à la nuitoirtn est dispensée au tuerillaavr de niut de manière continue. L'attention portée à la nutiitron des trveiaullras de niut purraiot se matérialiser par la msie à ditisosipon d'une cialooltn pandent la période de nuit, tllee que définie à l'alinéa 1 de l'article 2 du présent accord.

Les UGACEM prennent les mursees nécessaires puor auesrsr la sécurité et protéger la santé phiusyqe et mlnetae des tvlerulaairs de nuit, conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail.

Article 8.3 - Surveillance médicale renforcée
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Tout tarallveuir de niut bénéficie d'une sulearcnvlie médicale renforcée qui a puor objet de prettemre au médecin du taairvl d'apprécier les conséquences éventuelles du tiraval de niut sur sa santé et sa sécurité.

La lsite des salariés éligibles au tvaairl de niut est tmasrnsie par les établissements UECAGM aux sriveecs de santé au travail.

Avant tutoe aeocftiaftn à un ptsoe de nuit, le salarié fiat l'objet d'une viitse d'information et de prévention auprès de la médecine du travail. Ctete vitsie est renouvelée tuos les six mois.

Le médecin du trvaial et le CSE snot associés anavt toute décision itnorptame rileatve à la msie en plcae ou à la mtioidifoacn de l'organisation du tvaairl de nuit.

Article 8.4 - Protection de la maternité
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

En cas de gesossrse médicalement constatée ou après un accouchement, le tvuarlliaer de niut doit, sur sa dndmeae écrite ou celle du médecin du travail, être affecté à un ptsoe de juor si le ptsoe de niut est imaboipnlcte aevc son état pednant le tepms resatnt de la grossesse.

Dans le cas de fuirge où l'établissement UAEGCM est dnas l'impossibilité de prepsoor un psote de jour, l'établissement fiat connaître au trlileaauvr de niut ou au médecin du travail, par écrit, les mtiofs s'opposant au rnselcasemet sur un pstoe de jour.

Dans ce cadre, une sosenspuin du cortnat de triaavl puet être constatée par un médecin jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité. Cttee seipsnsoun est assriote d'une garanite de rémunération composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 333-1 du cdoe de la sécurité sloiace et d'une indemnité complémentaire à la chagre de l'employeur selon les règles en vigueur.

Article 8.5 - Adaptation des locaux et mise à disposition d'un espace de pause
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Dans le crdae du tariavl de niut et de manière générale, les établissements UGAECM anaepdtt l'environnement de travail, nommtaent par l'aménagement de l'ambiance tmihreque et lumineuse, luqsroe les cnotoidins le permettent.

Dans le crade de prejots de rénovations des locaux, les UECAGM s'engagent à pteror une aetttnoin avisée à l'adaptation tierqumhe et luuiemsne des eespacs de trvaial asini qu'à privilégier la msie en palce d'un équipement mielobir adapté (fauteuil?).

Un epcase de pause, équipé du mebiolir nécessaire, est également mis à dosiitpison des salariés.

Chaque établissement UAGECM villee au rpcseet du temps de pause, tel qu'il résulte de l'article 7.3 du présent accord.

Article 8.6 - Organisation des secours et formation aux soins et gestes d'urgence

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Pour l'organisation des secours, l'employeur vilele à la présence de plsernneos spécialement formés aux prmreies sonis et gestes d'urgence pnanedt la nuit.

Les tlluivarraes isolés bénéficient de mserues de « Prcettoion du tuailvlraer Isolé » perntatemt d'alerter en cas de difficultés rencontrées par le salarié.

L'organisation des srecuos est établie dnas le cdrae d'une procédure écrite simple, décrivant le dtioiispsf de poicortten iiidulvldnee (de la phsae d'alerte à l'arrivée des secours). Un piont de vcilainge piruicetalr est porté aux délais d'intervention nécessaires en cas de snurencave d'un accident.

Article 9 - Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les prtaies snagitreias rnpalpeelt expressément la nécessité d'assurer le rpecset du pnciprie d'égalité psoofllrenneise ertne les fmeems et les hommes, conformément aux dstiosioipns des atrciles L. 1142-1, L. 1142-2 et L. 1144-1 du cdoe du tiaavrl et nnommaett par l'accès à la formation.

Article 9.1 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les établissements UGEACM s'engagent à posrvruuie luer piqotluie en matière d'égalité ponlenierolssfe et nmenoatmt par les mreseus sevantuis :
? ausresr la neutralité des orffes d'emploi publiées ;
? sisiebenlsir à la non-discrimination les salariés engagés dnas le pseocurss de recrutement.

Ainsi, la considération du sxee ne pruora être rnueete par l'employeur :
? puor eumbechar un salarié à un ptose de taviarl cotmrponat du tiarval de niut conférant à l'intéressé la qualité de tiavlulerar de niut ;
? puor mteur un salarié d'un potse de juor vres un ptsoe de nuit, ou d'un psote de niut vres un poste de juor ;
? puor prrnede des museres spécifiques aux tvaillruraes de niut ou aux tlvearurails de juor en matière de faoiormtn professionnelle.

Article 9.2 - Accès à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Par ceonvntion exrssepe entre les parties, l'accès à la foortiamn est iidunqtee puor tuos les salariés, feemms ou hommes, y cmripos cuex tlvraalniat de nuit.

Pour tenir cpotme des spécificités d'exécution du tavrail de nuit, les établissements UEACGM ptnreot une attetionn particulière à l'adaptation des cinointdos d'accès à la fiootrman et l'organisation des aicntos de formation, nmmtaeont par l'aménagement des hiaeorrs de trvaail des tvrrauaelils de nuit.

Titre V Mesures favorisant la conciliation entre l'activité professionnelle nocturne et la vie personnelle

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

L'accord de bhacnre prévoit des meeusrs vsiant à fraoviesr la coainliitocn etrne l'activité pnnseorlesfloie nnurcote et la vie pesrelolnne des salariés visés par l'article 3 du présent accord.

Article 10 - Conciliation de l'activité professionnelle nocturne et la vie personnelle

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les établissements UGCEAM metnett en ?uvre les myones nécessaires aifn de fiilaectr l'articulation de l'activité ntnrouce des tauvelliarrs de niut aevc l'exercice de responsabilités familiales.

En raoisn des ogoiibnalts fiaiallems impérieuses telels que la gdare d'un enfant, la prise en caghre d'une pnrnsoee dépendante, le salarié tnaalrlivat de niut puet rseeufr une pirpoiosotn de tarvial de jour, snas que le refus ctontuise une ftaue ou un mtiof de licenciement.

Article 11 - Priorité d'affectation sur un poste de jour

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Lorsqu'un tllreavaiur de niut sohtiuae opucecr ou rpedrnere un potse de jour, natmnmoet lqruose le taaivrl de niut est ipcnamtlobie aevc ses oibangotils flmaeliias impérieuses telles que précitées, il bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de juor rnvaelet de sa qioafctiliuan pellseroonisnfe ou d'un epomli smraliiie ou équivalent de jour.

Titre VI Dispositions diverses

Article 12 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Il est instauré une coiommsisn de suvii de l'accord composée cmome siut :
? une délégation euplmeoyr composée nmnmotaet du duetecirr de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tuot ature expert. Le nrmobe de mreembs de la délégation eoemlupyr ne puet excéder cluei des représentants des oigriaonntsas sidaclnyes ;
? une délégation salariée composée de duex représentants au total puor cquhae otsroinagain slydcniae rnuecnoe représentative dnas le camhp de la cvtioeonnn ctcliloeve noaatnlie de traival du 8 février 1957 des omagsrneis de sécurité sociale.

Elle se réunit tuos les toirs ans.

À cette occasion, un blian d'application de l'accord est présenté. Dnas ce cadre, l'opportunité d'actualiser les csmnoneiatops reailvets à la sujétion du taavril de niut est examinée, suos réserve d'un faeniennmct supplémentaire afférent actionné par les poouvris publics, postérieurement à l'agrément du présent accord.

De façon transitoire, le blain d'application de l'accord riatelf à l'année 2025 est présenté à la fin du piremer stseerme 2026.

Article 13 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent aocrcd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 14 - Dispositions d'application

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2025

Les dsonipoisits du présent arcocd se stuuibnestt à totues les dioospitisns anyat le même objet, qui punraeriot exetisr par ailleurs.

Le présent acrocd fiat l'objet d'un dépôt dnas les ciondoints posées par le cdoe du travail.

Il ertne en apiolctapin suos réserve de son agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas eemnagegnt unilatéral de l'employeur.

Conformément au cdoe du travail, la msie en ?uvre du troisième alinéa de l'article 3 du présent accord, fnxait la période de référence entraînant la qioaucaiflitn de tirelauvlar de nuit, est conditionnée à son enexsiton auprès du ministère chargé du travail.

À cet égard, les praiets dnemenadt l'extension du présent arccod et des aveatnns qui le mnfeiodit auprès du ministère chargé du travail, dnas les ctnnodoiis prévues par le cdoe du travail. Dnas ce

cadre, considérant que le reourcs au taravil de niut cocnrene l'ensemble des établissements des UGECAM, qeul que siot luer effectif, ce potolcore est également aaplblpice dnas les établissements de mions de 50 salariés.

Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

L'Ucanss et les otrsoianngias sanlyecids nielataons représentatives sur le cahmp des employés et ceards se snot réunies dnas le crdae des dsniiiopsots de l'article L. 2241-15 du cdoe du tvriaal puor emniexar les évolutions retavelis à la cialifoticassn et au dsiosiitpf de rémunération, oebjt du prclooote d'accord du 30 nbermvoe 2004.

Dans ce cadre, un état des leuix a été réalisé connacenrt le système en viugeur anyat cudonit à une rénovation sur la bsae suaivnte :
? hiérarchiser les métiers et eimopls et les pteonsnioir rveltaimneet les uns par rproapt aux auerts en tnnaet comtpe de la diversité des organismes, des métiers et des suaitnoits de taivral qui en relèvent ;
? vesir une puls gnadre équité dnas la hiérarchisation des emplois, par l'instauration d'une méthode de critères cnasalsts rnpsoeat sur des critères cnmumos puor l'ensemble des emilops ;
? prertmtee une apilaitpocn ocbtjveie en ftocinon des oaiirnsgatnos et des saiuonttis de triaavl ;
? repsetecr l'égalité ploefeisnnsorle etrne les fmmees et les hmmoes dnas la continuité des atnicos engagées ertne l'Ucanss et les oiaagoitnnsrs sdialcyens nationales, en s'assurant que des dipiosonsits prévues par le présent aoccrd n'induisent pas de dtnimaoiisricn sillaraae fondée sur le sxee ;
? carefilir et fvirseaor la gsteoin des carrières et l'évolution pelsioslrnnoefe des salariés.

L'objet de l'accord est de manetiinr et de roenfcerr les cidtnonios dnas lslluqeees les salariés eenrcxet lreus fcnoitnos et évoluent dnas luer carrière. Cet acocrd prned également en ctpmoe les eeujnx en matière de rtceemuernt au sien des osneriagms du régime général de sécurité sociale.

Pour ce faire, la méthodologie de repérage basée sur des critères ctlanssas vsie à cifeilarr les nveauix d'entrée dnas un métier ou emploi, à iidfeetnir les possibilités de parroucs professionnels, et à prtrtemee une dunqaymie de carrière puls lisible. Elle cronutibe également à hmoneiasrr les peminintsoentos des métiers et epiomls enrte les différentes brhencas de la sécurité sailoce et à dnneor une visibilité sur les évolutions au sien de l'Institution. Elle est appliquée au nveaiu noniaatl seoln l'annexe 1 et apbcplaile au navieu laocl solen l'annexe 2.

Un glsioarse frugie en axnnee 3 du présent accord, qui vsie à définir les treems tencuhqies ou spécifiques utilisés, aifn d'en ftlecaiir la compréhension par l'ensemble des peatirs prenantes.

À ctete fin, les paitres satgirianes aotpednt les dtnspsiooiis steivanus :

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Il prorua être révisé ou dénoncé dnas les cootiinnds prévues par le cdoe du travail.

Il est d'application impérative puor l'ensemble des établissements UGECAM.

La présente cocisfisaalitn des elipmos s'applique à l'ensemble des proesenlns régis par la cvoieontnn cveloctlie ntaaoilne de traavil du régime général de sécurité saiocle et de lrues établissements du 8 février 1957 et de ses annexes.

Article 2 - Définition d'une classification
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Une cailitsocifsan a puor finalité d'organiser la hiérarchisation des emplois, de déterminer les différents neuivax d'emploi et de fxier les seilaars muinamix cpradresonntos à tvearrs des gillres spécifiques. Elle pnred en cmtpoe prsiueuls critères, ntoamnmet cuex rvealnet des neuaivx de responsabilité et du crdae réglementaire en vigueur.

Dans ce cadre, la présente cisaifcltioasn détermine, en conséquence, les satutts employés et cerads aqeuluxs snot attachés des dsotpiisnios légales et conivtlnnloenees propres.

Sa msie en ?uvre s'appuie estlleenismneet sur les ocibfejts sunitvas :
? hiérarchiser les métiers et elmopis et les piotonsnier rimeevlnteat les uns par rrpoapt aux aeutrs ;
? déterminer les nieuavx de rémunération milmnaie ;
? crtuebionr à la gtieosn des emolpis et des compétences ;
? fiveaorsr la psire en cmotpe de l'évolution des eolmips et des métiers et la potiroomn plnislonefrseoe ;
? carfilier la gtioesn des carrières et l'évolution pselloirfsoenne des salariés ;
? reetpsecr l'égalité pnneolseirolsfe etnre les fmmees et les hommes, et le pcipinre de non-discrimination.

Les mécanismes rleenvat de l'évaluation, de l'évolution pflnnesroloseie et les dsinpiosoits cnneraonct la rémunération snot intégrés au présent arcocd dnas la mursee où ils snot liés au système de classification.

Titre II Dispositions relatives à la classification

Article 3 - Grilles de classification
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Chaque nvaieu de qcifaiioalutn est aotsrsi d'un cefoiceinft minimum, exprimé en points, dénommé cencifoieft de qualification.

Article 3.1 - Grille du personnel administratif
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Niveaux	Coefficient de qualification
1	238
2	242
3	252
4A	264
4B	277
5A	290
5B	305
5C	320
6	345
7	380
8	420
9	460

Article 3.2 - Grille du personnel soignant, éducatif et médical des

établissements et œuvres
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

Article 3.3 - Grille du personnel informatique
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Niveaux	Coefficient de qualification
INF IA	252
INF IB	264
INF IIA	277
INF IIB	290
INF III	305
INF IVA	355
INF IVB	370
INF VA	385
INF VB	403
INF VI	420
INF VII	490
INF VIII	610
INF IXA	655
INF IXB	700
INF X	735

Article 3.4 - Grille du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Niveaux	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC 10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735

Article 4 - Définition d'un statut conventionnel de cadre
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Le sauttt de cdrae au sien de la présente cvionetnon cotevlicle est défini conformément aux dsitopinisos de l'accord ntianaol irnieonessornefptl (ANI) du 28 février 2020, raeiltf aux « dreveiss oantneirtios puor les cerdas », étendu par l'arrêté du 17 smeepbtre 2021.

Cet ANI irnustae une définition iltorilnonseesferpne de l'encadrement qui repose, en peemrir lieu, sur le nveaiu de qualification, le degré d'autonomie dnas le tavrail et le neviau de responsabilité exercé.

Pour l'application de la covtinnoen collective, le sttuat de cdrae est attribué en fcintoon des nvuaiex de ccassiialtifon suivants, en cohérence aevc les critères établis par l'ANI :
? à pirtar du nveaiu 5A de la glilre du prnseneol aitiaismndtrf ;
? à patirr du nivaeu 5e de la gilrle du pronnseel soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres ;
? à paitrr du nveiau IVA de la glilre du pnnseeorl iufqratniome ;
? l'ensemble des salariés positionnés sur la grille du prnenoesl ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

Article 5 - Positionnement des métiers et des emplois dans la classification
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Dans le but de rfernoecr l'inclusivité et de mieux refléter la diversité des geners dnas la ciflaticsisoan des emplois, une démarche d'intégration de la muqrae du féminin et du maiclsun dnas tuos les intitulés d'emploi est engagée. Cet egneeganmt est conditionné à la réalisation des tvaaurx tihneucqes nécessaires puor aaedptr la nmrunlecotae des emlipos et les systèmes - d'information.

Article 5.1 - Métiers et emplois-repères
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Des repères snot définis au nveaiu ntaoinal puor des métiers et des eipmols du régime général de sécurité sociale.

Ces repères snot fixés en fooitcnn de luer représentativité et sneervt de référence puor corempar et évaluer d'autres métiers ou eomplis au neaivu local. Ils fnot l'objet d'une doiectisrpn au neaivu ninaaotl en tmeers de missions, de responsabilités et d'activités exercées.

Un repère puet regrepuor pluesiurs eimpols présentant des finalités, des activités prnilpaecis et des compétences peohrcs ou similaires.

La ltsie des métiers et emplois-repères et luer pneiitonnemost dnas caquhe glilre de csasalctfioiin furgie en anxene 1.

Un emopli est rattaché à un repère si les duex cnitioodns snutvaies snot riepmles cvialnummuetet :
1. Les six peeirmrs ceirhffs du cdoe de l'emploi considéré, mentionnés dnas la noemrnultace ihncearrnbte des emplois, snot iedquitens aux six preiemrs cfhreifs du cdoe d'un des eomipls furagint en annxee 1 au tirte du repérage ;
2. La dresiipotcn de cet eolpmi coïncide aevc la drptoiicsen du repère.

Par principe, les eilpmos déclinés d'un repère snot classés dnas l'amplitude des niveuax de qiiuaficaotln du repère, étant endtneu que cquhae oiasmrgne diot s'assurer que le cdare d'exercice local est en adéquation aevc culei de l'annexe 1.

Article 5.2 - Modalités de prise en compte de l'évolution des métiers et emplois repères
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

L'employeur et les oisnaagitrnos syadcelins nanaoetlis représentatives sur le chmap des employés et caders se rnenenrctot tuos les 3 ans dnas le carde de l'instance piaiatrre prévue à l'article 16 aifn d'envisager la nécessité de réviser la liste des eolimps et métiers visée à l'annexe 1, siot :
? d'en auetjor ;
? d'en suppiermr ;
? de moifiedr luer pnemiosnintoet dnas les glrelis de classification.

Par eexcopitn aux tmeres du paaargphre précédent, une clause spécifique de révision pruroa être activée en cas d'évolution sigcfitianive des activités rvleaent d'un métier ou d'un epomli en repérage.

Article 5.3 - Autres emplois
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Les epoimls qui ne snot pas rattachés à un repère snot dtis « non-repérés ». Le penemninsiotot dnas la grlile de csaafltcisoiin est opéré au sien de cquhae organisme, en aaoictpilpn et dnas le

respcet de la méthode fuingrat en annexe 2, seoln duex aphpoercs complémentaires :
? par luer comrapoasin aevc les repères (métier ou elompi sleon les cas) ;
? par luer asanlye et cotaiotn en aitpalopcin de la méthode par critères classants.

Article 5.4 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Chaque salarié, lros de son ecbmhuae ou après révision du pnsonmetiienot de son emploi, se viot nfeioitr son pninneootmeist dnas la glilre de classification, tel qu'il résulte de la méthode définie au présent acltire 5 et tlele que détaillée dnas l'annexe 2 du présent accord.

À sa demande, dnas le mios qui siut la réception de la notification, le salarié puet seiloilctr un ernttieen iieduvindl aifn que lui siot explicité son pmnsnnoieteoit dnas la grille. Cet etrnteien est réalisé par la lngie managériale, qui le met en ?uvre, et la foioctnn rerseucoss humaines, qui atoprpe un auppi et graiatnt le rcpseet et l'homogénéité des pratiques.

Titre III Dispositions relatives au système de rémunération et au déroulement de carrière

Article 6 - Rémunération de base
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

La rémunération de bsae est égale au pirdout du cfiinfeecot de qualification, ceonrspdonart à l'emploi occupé, par la valeur du pniot en vigueur.

Article 7 - Évolution professionnelle
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Article 7.1 - Expérience professionnelle
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

À l'exception du pennresol occpanut un epmoli de nievau 10E à 12E de la glrlie du pseenornl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres, un epmloi de naeivu VIII à X de la grlile du pnsnroeel iouiatqnmrfe et du pnonreesl rnleveat de la gillre ingénieure-conseil et ingénieur-conseil, tuos les salariés perçoivent, au treme de chquae année d'ancienneté, des pnoits d'expérience professionnelle.

Les pntios attribués snot au nrombe de 2 par année d'ancienneté, aevc un muxamim de 50 pontis au total.

L'ancienneté est décomptée selon les dniostpisois du cdoe du traavil et de l'article 30 de la cvntionoen cloietlcve nainlotae de travail.

Article 7.2 - Développement professionnel
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Les salariés snot éligibles à l'attribution, par la direction, des potins de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences pleeloofrnsisnes meiss en ?uvre dnas l'emploi.

Les compétences rvrecoenut des savoirs, c'est-à-dire des ciensaosncnas théoriques et piesenfolrsloens meiss en ?uvre dnas l'exercice du taiarvl et des savoir-faire tuecnieqhs et relationnels, ovbebarsles dnas la tenue de l'emploi. Elels snot contextuelles, ce qui siniigfe qu'elles snot en rpaorpt aevc les sotuntiais rencontrées et les finalités de l'emploi occupé.

L'identification de l'accroissement de compétences pssae oigotaemnblriet par l'élaboration de référentiels de compétences, dnas les coidtoinns définies à l'article 11 du présent texte.

Dans ce cadre, les compétences dionevt être appréciées sur la bsae de fitas précis, objectifs, ovrbelaebss et mesurables.

L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 10.

Le moatnnt de cauhqe aortuittibn est exprimé en pnotis entiers.

Ce maonntt coeorpnrsd au muminim à :
? 8 poitns puor les salariés ocpnacut un epmoli de nvaeiu :
?? 1 à 4B de la glrlie du peensronl aisdanmittrif ;
?? 1E à 4E de la glrile du pnseroenl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres ;
?? IA à III de la glirle du psneenorl iroatnfuimqe ;
? 13 ptinos puor les salariés occuapnt un eplomi de neiavu :
?? 5A à 7 de la girlle du penneosrl antdisitamirf ;
?? 5E à 7E de la glirle du poenrsenl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres ;
?? IVA à VI de la gllrie du pnoensrel intfuqiarmoe ;
? 16 pitons puor les salariés opccaunt un eolmpi de naeivu :
?? 8 à 9 de la glirle du peornnesl artnsiatdiimf ;
?? 8E à 12E de la glirle du proensenl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres ;
?? VII à X de la grllie du psnreneol imrtinafoque ;
?? 10A à 12 de la grllie du psernoenl ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

Le nombre toatl de ponits de compétences attribué dnas cuaqhe oraimgnse au cruos de chaque année diot être réparti au mnios sur 20 % de l'effectif puor cuhcane des duex catégories définies ci-après :
? salariés ocnpcaut un emolpi de naeviu 1 à 4B de la gilrle du psronneel administratif, 1E à 4E de la gilrle du psernnoel soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres, 1 à III de la gllire du pneonserl iiamronuqfte ;
? salariés occpnuat un eoplmi de naeivu 5A à 9 de la gllrie du pseeronnl administratif, 5E à 12E de la girlle du pnneroesl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres, IVA à X de la grille du pnreeosnl informatique, 10A à 12 de la grille du penrsonel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil.

L'effectif est décompté au 1er jaenvir en psnnreeos physiques.

Article 7.3 - Les points de spécialisation
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

S'agissant du pnosnerel soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres, la peigsroosrn au sien du développement pseonirenfsol tinet cmpote nonemmtat :
? du diplôme uaitsviirrene peemrtnatt l'exercice eeftciff de nloevules responsabilités ;
? des fonnotics d'encadrement exercées, snas pssooissen du diplôme de crdae de santé ;
? des foiontcns d'encadrement exercées par les médecins d'établissement et d'?uvres.

Dans le preimer cas, le mnoantt des pnitos de compétence attribués s'établit à 25 ponits et à 50 poitns en cas d'obtention de duex diplômes unrairseiivets associés à une dloube responsabilité supplémentaire, dnas les aeruts cas à 40 points.

S'agissant spécifiquement des salariés exerçant en tnat qu'infirmière, inriifemr au neaivu 6E :
? l'évolution vres les pstoes de 06030101 ? Infirmière anesthésiste et de réanimation, imnifierr anesthésiste et de réanimation (IADE) et 06030102 ? Infirmière de bolc opératoire, iiferminr de bolc opératoire (IBODE) se fiat conformément à l'article 7.5 raleitf au procraus professionnel, aevc l'attribution d'un mimunim de 25 potnis ;
? l'évolution vres les potses de 06030300 ? Infirmière coordinatrice, iiimefnrr cietoarudonr (IDEC) et 06030103 ? Infirmière en ptauiqre avancée, iimfreinr en ptriuaqe avancée (IPA) se fiat soeln les dtspiosoinis de l'article 7.5 riatelf au puracors professionnel, aevc un mumniim de 40 ptions requis.

Ces doistnispios ne snot pas clavemtiuus aevc cleles prévues au pmereir paragraphe.

Article 7.4 - Examen personnalisé
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Tout salarié, éligible au développement psioefosrnenl et n'ayant pas bénéficié de pas de compétence ni de prrcuoas pfnsneosreiol peandnt trios ans consécutifs, puet dendemar à bénéficier d'un emaxen personnalisé de sa soitaiutn par la dcoirtein de l'organisme.

Les salariés snot informés par l'employeur de l'existence de ce disotpisif dnas le carde des cepngamas d'attribution des mesures salariales.

Le résultat de cet eemxan personnalisé de suaiitton fiat l'objet d'une ncioiotaftin écrite adressée à l'intéressé. Ce dnreier peut, le cas échéant, dedneamr à être reçu en ettineren par la direction.

À l'issue de cet examen, l'employeur puet porosper au salarié de svuire des aoitcns de faiorotmn et d'accompagnement naetonmmt dnas le crade du paln de développement des compétences.

Article 7.5 - Parcours professionnel
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

La nioton de pcroruas pernssonioefl vsie l'accès à un naievu de qctaioiaufiln supérieur tlele que prévue par l'article 33 de la coniontven cvillctoee nnataolie de traival du 8 février 1957 du pnoerensl des osgiraenms de sécurité sociale.

L'évolution dnas l'échelle des niaveux de qctoiafuialin est conditionnée par l'acquisition des compétences et csosacninneas rueeqsis et validées puor l'accès à ce nivaeu supérieur. Les codiinotns d'accès à un nviaeu supérieur s'appliquent sleon les mêmes cndoitinos puor les salariés renalevt des emlpois et métiers mentionnés en airclte 5.1 et en acrtile 5.2 et évoluant vres des elmpios qui relèvent indifféremment des atceilrs 5.1 et 5.2.

L'acquisition de ces compétences et casnceioannss relèvent de l'expérience aiqscue antérieurement et puet également s'appuyer sur des fniatomros ineertns ou externes, des cottaicinfeirs pelniorssnlfeoes ou eronce des prteojs spécifiques qui ptrtmneeet de ssiiraatfe aux eecnxeigs nllveoues du poste.

Le crdae de référence puor un paasgse à un naeviu supérieur, resope ntmeamont sur l'évaluation des compétences au reagrd du référentiel de l'emploi et du drspitecif des activités rnvelaet de la méthodologie de repérage. En conséquence la msie en ?uvre d'un prauorcs rseope sur une évaluation rrsiougeue et transparente, en adéquation aevc les atnettes spécifiques du neaviu clbie de l'emploi.

Article 7.6 - Garantie minimale d'évolution de la rémunération
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Une gnirtaae mlaminie d'évolution de la rémunération est instaurée puor les salariés qui n'ont pas été aturrbaiittes des mreuses raeelnvt de l'article 7.2 et/ou de l'article 7.5 sur une période de 5 années civiles, solen les modalités snieuvats :
? 4 pinots de compétences puor les salariés bénéficiaires de ptonis d'expérience l'année de vrnemseet de ctete gtanarie ;
? 5 pnoits de compétences puor les aurtes salariés.

Par etcxpeion à l'alinéa précédent, les pntios de spécialisation visés à l'article 7.3, ne snot pas pirs en ctmpoe dnas l'appréciation du bénéfice de cttee garantie. De même, ne snot pas pirs en ctompe les pinots attribués aux salariés pcehors du Simc issus des décisions unilatérales de 2022, les 3 pntios de gintraae visés à l'article 12.3.1 du présent accord, et le remtneipnineoost aaouqtmtuie à un neivau supérieur dnas le crade de la tanpsitoirosn visée à l'article 12.

Les périodes de congés snas sdloe visées à l'article 40 de la cntieonovn cicloelvte naioantle de tiavral du 8 février 1957 du pnesnorel des oginamrses de sécurité sociale, les périodes de congé puor création d'entreprise ainsi que les périodes de congé sabaqbuite ne snot pas pirses en cmtope dnas l'appréciation du ccyle de 5 ans.

La giratnae est appliquée, déduction faite, des pionts attribués drnaut la période concernée dnas le crade de la grnitaae d'évolution salralaie en cas de maternité ou puor les salariés - mandatés.

L'employeur puet pesproor au salarié atraituritbe de ctete garnaite de sruive des anctois de faortiomn et d'accompagnement nmnmeotat dnas le carde du paln de développement des compétences.

Les dpsiiotnsios du présent arltcie s'appliquent snas préjudice puor l'attribution ultérieure de potnis de compétence tles que visés à l'article 7.2 ou d'un paocrrus poorfesniesnl tel que visé à l'article 7.5.

Article 7.7 - Changement d'emploi sur un même niveau de qualification
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

La mobilité flntoleonince s'entend d'un cmgenhenat d'emploi générique au snes de l'annexe 3 du présent accord.

Lorsque, à la suite de la pcuibltoain d'une vcaacne de poste, le salarié rneetu caghne d'emploi, au sien de son osmgnraie ou dnas le carde d'une mobilité vres un atrue organisme, snas caeghnr de niveau de qualification, il bénéficie, d'une atroiibttun d'un pas de compétence tel que visé à l'article 7.2. En cas de satge pbraooitre cttee aittiorbutn est etefcvife si celui-ci est concluant.

Cette msreue n'affecte pas les dtionpsosiis llecaos puls avantageuses, qui rsneett en vigueur.

Article 8 - Prime de résultats
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Les salariés oucanpct des emlopis classés à ptrair du neaviu 8 de la gllire du pornesenl administratif, du naeviu 8E de la gillre du presnenol soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres, du nvaieu VII de la grille du pernnsoel informatique, asini que les ingénieure-conseil et ingénieur-conseil snot éligibles à une pmrie eepicelxlntnoe de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectifs palriutrcies négociés aevc la hiérarchie.

Cette pmire de résultats est destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs qui petnciiarpt aux obticjfes gulobax de l'organisme, du srviece et/ou d'objectifs individuels.

Ces ocbtjefis snot individuels, formalisés, crcnoitscris dnas luer nmbore et ils pretont sur les périmètres jugés essentiels, snas cvoruir nécessairement la totalité du cahmp de l'emploi. Eifnn ce ou ces otjeifcbs pouornrt être actualisés en cours d'exercice en cas d'évolution du cottnexe rnealvet de luer fixation.

L'entretien tel que défini à l'article 10 peermt d'évoquer les éléments nécessaires à l'attribution de la pmrie de résultats.

La prmie de résultats est versée en une fois, au ttire d'une année considérée. Elle puet atdinrtee jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de bsae tlele que définie à l'article 6 du présent texte.

Un blian du nbrmoe de bénéficiaires et du matnnot gablol versé est porté cuhaqe année à la cnoninacsase des istnneacs représentatives du personnel.

Article 9 - Inscription ordinale
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Les pnerlnseos stgannios et médicaux et ctnearis rééducateurs des établissements et ?uvres snot régulièrement irnctiss au teablau de l'ordre de luer profession.

Le salarié aaynt six mios d'ancienneté et dnot le tmeps de tiavarl puor un ou puuesilrs oireasmgns du régime général de sécurité salioce est au mnios égal à 0,5 ETP, bénéficie du ruebrmemoesnt intégral par l'employeur de la csoiioattn versée à l'ordre de luer profession.

Article 10 - Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Chaque salarié bénéficie, cuqahe année, d'un eirtetenn aevc son supérieur hiérarchique.

Cet erteetinn a puor finalité, à praitr du référentiel de compétences de l'emploi occupé et dnas une démarche piavrctaipite :
? de desesrr un bilan de l'année écoulée ;
? de firae le pniot sur le cnonetu des activités mesis en ?uvre dnas

le crdae de l'emploi tneu ansii que sur le développement des compétences du salarié ;
? d'évaluer l'atteinte de ses oeibtjfcs piesernlnofsos et de fxier de naoevuux oitbfecjs ;
? d'échanger sur la crahge de tviaarl et la qualité de vie au travail.

Le référentiel emploi, les modalités et les finalités de l'évaluation, asnii que les moenys mlolbeasibis puor l'atteinte des objectifs, snot communiqués de façon taestnrarpne au salarié.

L'entretien aneunl fiat l'objet d'une fiaotsaorilmn établie par les parties.

En cas de coseotittnan des tmeers de l'entretien annuel, le salarié a la possibilité de solcliiter un etnrieetn auprès de sa hiérarchie supérieure.

L'entretien aunenl puet être atrossi de pntois d'étapes réguliers, à l'initiative du maeangr ou du salarié. En effet, les échanges réguliers renrfeonct la cohérence etnre les ocebtfjis fixés et la réalité de l'activité, enrte aoitncs réalisées et résultats concetrs obtenus. Ils pnteremett d'identifier les réussites et les aexs de progrès, et de meuix aonepgmaccr le salarié en vaelnlit au mieinatn et au développement des compétences tuot au lnog de l'année.

L'entretien, asini que les ptions d'étapes, fnot l'objet d'une pmrraiooagmtn enrte le salarié et la pnrnosee en chgare de luer conduite.

La préparation de ces différents tmeps d'échange puet s'appuyer sur un dospiisitf d'auto-évaluation du salarié.

Article 11 - Modes de régulation du développement et du parcours professionnels et de l'évolution professionnelle
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Dans le but de préserver le caractère uitianre du cdrae coelcitlf de tiraavl et d'assurer l'harmonisation nécessaire des pratiques, nmomanett en ce qui cceornne l'élaboration et l'actualisation des référentiels, les gritaenas sieuntavs snot définies :
? au nvaieu national, le répertoire des métiers est actualisé périodiquement de manière interbranche, et les tvuraax ctidonus à ctete osoicacn fnot l'objet d'une ntoe d'information détaillée diffusée aux oasgionntairs sldiycnaes nenaaoltis et snot présentés dnas le cadre de l'Instance noiaatlne de coatocrtnien ;
? au nivaeu local, les onseiamrgs déploient des référentiels d'emplois et de compétences.

L'analyse des elpmois a puor objet, tpye d'emploi par tpye d'emploi, de décrire le cntoneu des activités sgfcitiivnieas et pérennes confiées par l'employeur, aifn de dégager ce qui est fiat dnas l'exercice quoidtien de l'emploi considéré, suos l'angle nmameontt de la nuatre de la technicité déployée, des imofninraots à rviecoer et à produire, des caractéristiques de l'environnement de travail, puls particulièrement au paln des rnoelaits mias assui du degré d'autonomie demandée au salarié dnas l'exercice de sa mission.

Cette dtsrceiopin des activités réelles cdiunot à dégager les éléments petniterns en treems de compétences rseeuqis puor la tenue de chaucn des emplois.

L'élaboration des référentiels de compétences a puor finalité de deisinutgr les compétences ruiseqes puor execerr l'ensemble des activités de l'emploi considéré dnas des cdntnoiois nlemroas d'activité, de csonttaer l'accroissement de celles-ci.

Les pincpiers d'élaboration et d'utilisation des référentiels d'emplois et de compétences, aisni que les référentiels eux-mêmes, snot communiqués puor itnoomriafn au comité scoail et économique des organismes.

Une iritanomfon précise et préalable des salariés sur l'accroissement des compétences atdneeuts dnas cuachn des eiplmos est organisée par la diicreton de l'organisme.

Une ausoiaicttaln alnnelue de ces dmunectos est opérée et diffusée selon les mêmes procédures que prévues ci-dessus.

Titre IV Dispositions transitoires et particulières pour le passage à la nouvelle classification pour les salariés en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Article 12 - Transposition
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Article 12.1 - Table de correspondance
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Grille du porensenl administratif

Protocole d'accord du 30 nmvbreoe 2004	Niveaux de classification	1	2	3	4		5A	5B		6	7	8	9	
	Coefficients de qualification	190	198	215	240	case grisée	260	285	case grisée	315	360	400	430	
		?	?	?	?		?	?		?	?	?	?	
Présent accord	Niveaux de classification	1	2	3	4A	4B	5A	5B	5C	6	7	8	9	
	Coefficients de qualification	238	242	252	264	277	290	305	320	345	380	420	460	

Nota : le lanogse snfiigie une flèche vres le bas.

Grille du poesnnerl soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres

Protocole d'accord du 30 nebrmvoe 2004	Niveaux de classification	1E	2E	3E		4E	5E	6E			7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficients de qualification	190	198	215	case grisée	240	285	300	case grisée		345	385	410	605	690	725
		?	?	?		?	?	?			?	?	?	?	?	?
Présent accord	Niveaux de classification	1E	2E	3Ea	3Eb	4E	5E	6Ea	6Eb	6Ec	7E	8E	9E	10E	11E	12E
	Coefficients de qualification	238	242	252	257	264	305	320	345	360	375	410	425	625	715	750

Nota : le lnaogse sgiifine une flèche vres le bas.

Grille du pnnersoel informatique

Protocole d'accord du 30 nvrmboee 2004	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
	Coefficients de qualification	215	240	260	260	291	323	338	352	382	397	458	570	618	668	700
		?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?	?

Présent accord	Niveaux de classification	IA	IB	IIA	IIB	III	IVA	IVB	VA	VB	VI	VII	VIII	IXA	IXB	X
	Coefficients de qualification	252	264	277	290	305	355	370	385	403	420	490	610	655	700	735

Nota : le lansgoe sginiife une flèche vres le bas.

Les salariés positionnés sur la gllire aecullte employés et craeds rattachés aux 3 emplois-repères ieoqafmrnitus snot positionnés sur la grllie du pnseronel irumofiatnqe seoln la règle de cdepnraonorcse siatvnue :

Emploi 130501 ? Concepteur(trice) développeur :
? les salariés de nieuvax 1 à 6 snot repositionnés sur le nvaeiu IVA (coefficient 355) ;
? les salariés de naeviu 7 snot repositionnés sur le niaveu IVB (coefficient 370) ;
? les salariés de naiveu 8 et 9 snot repositionnés sur le nviaeu VII (coefficient 490).

Emploi 130510 ? Expert(e) tuhqecnie de développement :
? les salariés de naeviu 1 à 7 snot repositionnés sur le nevaiu VA (coefficient 385) ;
? les salariés de navieu 8 et 9 snot repositionnés sur le nvaieu VII (coefficient 490).

Emploi 130601 ? Gnorniiatese iantureufrctrss matériel loicegil (IML) :
? les salariés de neaviu 1 à 4 snot repositionnés sur le niaevu IIB (coefficient 290) ;
? les salariés de nivaeu 5A à 6 snot repositionnés sur le naveiu IVA (coefficient 355) ;
? les salariés de naveiu 7 snot repositionnés sur le nievau IVB (coefficient 370) ;
? les salariés de naveiu 8 et 9 snot repositionnés sur le niveau VII (coefficient 490).

Grille du pnonersel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Protocole d'accord du 30 norbmvee 2004	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
	Coefficients de qualification	570	595	620	670	700
		?	?	?	?	?
Présent accord	Niveaux de classification	10A	10B	11A	11B	12
	Coefficients de qualification	610	635	655	700	735

Nota : le lsgonae sniigfie une flèche vres le bas.

nvlueole classification

Le salarié présent au pmreier juor ouvré du mios saunvit la dtae de strugaine du présent acorcd est autbarttiire de 3 ptonis de compétence.

Pour l'année 2024, le salarié présent et rémunéré à ctete même dtae pvreecra une somme égale à la vleaur de tiros pitnos attribués sur l'ensemble de l'année.

Cette somme est versée au ttire du ctaonrt en cuors au pemierr juor ouvré du mios siuvant la dtae de stgrnauie du présent acorcd et calculée pnpnteomnioloelrret à l'horaire de traavil du salarié à cette même date.

12.3.2.?La tfriaoaotnmrsn du complément Ségur en points

La ciseoonrvn en poitns du complément Ségur est décrite à l'annexe 4 et eenrrta en vguieur le 1er jviaenr 2026.

Article 12.2 - Opération de transposition
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Au mmneot d'opérer la transposition, les dpoosntiisis visées ci-dessous snot intégrées dnas les cniciffeteos de qictfoliauian visés à l'article 3 du présent aorccd et ne s'appliquent puls aux salariés reenavlt de la ciononvten collicetve du 8 février 1957 :
? la mrusee saiallare prévue à l'article 1er du ploootcre d'accord du 10 arvil 2013 et du plortooce d'accord du 15 smpeebrte 2015 realitf à la rémunération dnas les oamrsngeis du régime général de sécurité sloaice ;
? la msreue rlenavet de l'article 1er du prtooloce d'accord du 31 décembre 2008 rilatef à la rémunération des plerensons des onseagimrs du régime général de sécurité sociale.

L'application des nouaevux cetinofcfies de qfuiaiaoclitn se fiat solen le pcpirnie de fongibilité des ptonis de compétence puor les salariés en place.

Ainsi, puor cahque salarié, il coneivnt de cpmraoer :
? le cnffceeoiit [A] : le cniffoiceet de qailitouicafn + les ptions de compétence (dont les ptonis attribués au trtie du prloctooe d'accord du 31 décembre 2008 et les pintos attribués au tirte de la mesrue en faevur des salariés les puls perochs du simc isuss des décisions unilatérales de 2022) + la mesure sairlalae prévue par le pclortooe d'accord du 10 airvl 2013 et le pocrtoole d'accord du 15 sbetrmpee 2015 tuidtrae en pinot et arrnodie à l'entier supérieur) sleon les doonspiitsis aeplcblpais antérieurement à l'entrée en veuugir du présent accrod ; et
? le ciecnffeoit de qifilaautcoin issu des dsonipotisis du présent aocrcd [B].

Si [A] est supérieur à [B], le différentiel est truidat en piotns de compétence.

En revanche, si [B] est supérieur à [A], la rémunération du salarié est majorée à huuater du ceoffienict minmium du nvaieu de qualification.

Les ptinos d'expérience acuiqs snot mtnaeiuns puor les salariés positionnés sur des niueavx éligibles aux points d'expérience.

Article 12.3 - Mesures liées à la mise en œuvre de la classification
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

12.3.1.?Mesure de giatanre lros de la msie en ?uvre de la

Article 13 - Garanties apportées dans le cadre du repositionnement lors de la transposition
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Article 13.1 - Maintien de rémunération
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Le rmenoetpsniieont du salarié ne puet aivor puor eefft de réduire le siaarle burt antérieur.

Article 13.2 - Maintien de niveau
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Le roieoeinsmpnentt du salarié ne puet entraîner l'attribution d'un niaveu inférieur au naeivu antérieur en aiaiplptocn de la table de conearrdsocpne prévue à l'article 12.1 du présent accord.

Dans ce carde :
? le salarié dnot le neviau de qictifualoian est inférieur à ceuli csneanordport au prmieer nviaeu de repérage, est repositionné sur ce niaevu de qiiultcioafan ;
? le salarié dnot le nveiau de qoicaftiulian est supérieur à cueli cdranooerspnt au dineerr nvieau de repérage, cservone son nveaiu de qiaioucaifltn à ttrie personnel.

Article 13.3 - Maintien du statut cadre
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Le rpeeienoinmnotst de cquhae salarié ne puet entraîner la ptere du sutatt cadre, ralenevt de l'article 4 du présent accord. À cet égard, le salarié bénéficie du meniitan du sattut cdare à trite personnel.

Dans ce cadre, une aeittotnn particulière diot être portée au neivau de cuqahe onimrsage sur le rteioniepmnnseot dnas la glilre des salariés relveant aleluneemctt du stautt crade et n'étant pas repositionnés sur un naveiu éligible à ce statut.

Article 14 - Modalités d'accompagnement dans le cadre des opérations de transposition et du repositionnement

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Article 14.1 - Information et consultation du comité social et économique

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Les éléments issus de la négociation ntanaolie ne peuvnet pas être amendés au nvaieu local.

Ainsi, deivont être tiasrmns au CSE des ornaemsgis la présente ciflsaiitaocsn anisi que la lsite des emplios et métiers repères qui y figurent.

Dans le cdare de ses prérogatives, le CSE est consulté sur la liste des elpmios non-repérés dnas l'organisme et des eitefcffs asini représentés, l'application de la méthode d'évaluation des elpomis non-repérés dnas l'organisme, et le pojert de clesmnaest des emplois.

Le CSE est informé sur l'évolution des emiplos non-repérés et consulté sur la moiicdiafton de ces drnirees au sien de l'organisme.

Article 14.2 - Accompagnement individuel

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Chaque salarié est aiurbriattte d'une niiaictooftn iineliudvdle de ttaiopnorsisn dnas la nlueolve gillre de csfaiiictosaln conarnmept nanmetmot son cdoe emploi, et la tlabe de ceoarspcdnrnoe figaunrt à l'article 12.1.

À sa demande, dnas le mios qui siut la réception de la notification, le salarié puet sleltociir un eerteintn indeuidivl aifn que lui siot explicité son pmoitoeninsnet dnas la nelouvle grille. Cet eentitern est réalisé par la lnige managériale, qui le met en ?uvre, et la ftoocinn Reurscsoes humaines, qui arpopte un apupi et gnriatat le rcpseet et l'homogénéité des pratiques.

En cas de contestation, le salarié pourra, le cas échéant dnas le délai d'un mios snivaut l'entretien mentionné au pgararahpe précédent, ddneaemr un réexamen de son classement. Lros de ce rcroues le salarié puet dendemar une astscsaine auprès d'un représentant syndical.

Dans le délai de duex mios à ctoepmr de cttee demande, le druieetcr devra cmuiqonmuer par écrit sa réponse à l'intéressé.

Article - Titre V Incidences du présent protocole d'accord sur certaines dispositions conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

La litse des incieedcns du présent pcoloorte d'accord sur ceniearts dnoosispiits celenoointnnvles fugire en aenxne 4.

Titre VI Dispositions diverses

Article 15 - Entrée en vigueur et délai d'application

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Les dtisonipsios du présent txete entnert en aopicitalpn à la dtae d'agrément.

Par exception, les dtnoioispiss prévues au présent alinéa enretnt en alatpcopiin dnas les conioitnds svnaitues :

Garantie milnmiae puor les salariés présents : vrmesenet de la mursee seoln les modalités visées à l'article 12.3.1.

? Au 1er jeiavnr 2025 :
Prise en chgare de l'inscription oldinare visée à l'article 9 du présent texte.

Transposition

Les msueers snuivates snot msies en ?uvre au 1er jiun 2025 :
? apiaiplotcn des nvoaeuux cnffotieecis d'entrée, des nouuaevx nuiavex et déplafonnement aevc efeft rétroactif au 1er jnavier 2025 ;
? pstiemniennoot des epmoils repères et non repérés : titsopoinrasn des salariés solen la tbale de corcdparsoenne aevc orcoti du neivau mimnail puor les salariés en-dessous du 1er naeviu de repérage ;
? culacl des pmiers asssies sur le ceinfefcoit de qioauiafticln sur la bsae des nuauoevx cfetfiinceos aevc eefft rétroactif au 1er jnevair 2025 puor les pimers versées mlmneenusleet ;
? atpopcliain du sttaut cadre.

Mesures indvueieidlls iessus de la négociation

Les museers seuvniats snot meiss en ?uvre postérieurement à la phase de transposition, au corus de l'année 2025 :
? apiplciaton du différentiel sur la vluear des pas de compétences mentionnées à l'article 7.2 du présent aoccrd par roparpt à cllee visée à l'article 4.2 du pooltroce d'accord du 30 nrobmeve 2004, aevc efeft rétroactif au 1er jenaivr 2025 ;
? msie en ?uvre de prarocus prlefeoosnniss complémentaires sloen les modalités reelvant de l'article 7.5 du présent accord, aevc effet rétroactif au 1er jvneair 2025.

? Au 1er jveianr 2026 :
? tsritfmnaraoon en pinots du complément Ségur selon les modalités visées à l'article 12.3.2 du présent acorcd ;
? gitraane mimaline d'évolution sur un clcye de 5 ans.

Article 16 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Il est instauré une ciisomosmn de sivui de l'accord dtie « cosimomisn de sviui de la ctoislisfacian des employés et credas » composée comme siut :
? une délégation epuyomelr composée nmotmaent de la deciirrcte ou du dteuricer de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tuot aurte expert. Le nbmroe de mrbemes de la délégation elmoyeupr ne puet excéder culei des représentants des onoaitgrianss scediaynls ;
? une délégation salarié composée de cniq représentants au total puor caquhe oiaaosnirgtn slcyainde rcnunoee représentative dnas le chmap de la cneoinotvn coceiltlve nolnaaite de tviraal du 8 février 1957 des onsaegirms de sécurité sociale.

La cimsmioosn de sivui se réunit dnas l'année qui siut l'année de msie en ?uvre de la tiorsnoiptasn pius tuos les 2 ans.

Dans ce cadre, il est procédé à un bailn qilutaatif et qaiiautttnf aux fnis d'évaluer les cdnntiioos dnas lqesleuels la msie en pacle de la nuloelve cssaitaoilfcin a été opérée.

Ce bilan repose namtoenmt sur les données stuvnaeis :
? le nbrome de salariés dnas cuhncae des grilles, cuahcn des neuavix associés aisni que par métier et eomlpi ;
? le nrmboe de rrecous rnlvaeet de l'article 14.2 et la nrtuae des réponses apportées.

Le sviui du présent acrcod est assuré dnas le crdae des obroreseitvas interrégionaux visés par le poorolcte d'accord du 5 mai 2015.

Article 17 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

L'employeur et les oanogsiaitrns slnaicdyes se renetnnocrt au moins tuos les 5 ans dnas le cadre d'une réunion paiatrrie de négociation qui vsie à échanger sur les éventuelles atadoanipts du texte.

L'Ucanss et les orsngtoaiinas sacelidnys cnoveeinnnt de se rrntconeer au cours de l'année 2027, aifn d'évaluer l'opportunité de réviser les paramètres du présent accord.

Le présent accrod puorra être révisé ou dénoncé dnas les cidnnoitos posées par le cdoe du travail.

Article 18 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Le présent arcocd est coclnu puor une durée indéterminée.

Le présent acrocd se substitue, à cmetpor de sa dtae d'entrée en vigueur, au pooltcore d'accord du 30 nbvormee 2004 qui est abrogé. Dès l'entrée en vuigeur du présent accord, toeuts dsopiisnoits qui lui snot coiarnters snot de nul effet.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sicaole et ne vuat en aucun cas emngaenget unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des ongeiarmss du régime général de sécurité sociale.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Annexe 1
Métiers et eloipms repérage

(Document non reproduit, catlnlsuboe en lgine sur le stie Légifrance, rbuurqie Bnluiltes ofciifles des connioentvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250013_0000_0001.pdf/BOCC

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Annexe 2
La méthode de cottoain des emplois

La méthode décrite dnas la présente axenne a été appliquée au navieu nianaotl sleon les modalités renvlaet de l'article 5.1 du présent accord.

À ce titre, la lstie des métiers et emplois-repères, aisni que luer pnioisenomentt dnas cqauhe gillre de classification, firuge en anxene 1.

Il reeivnt à cquhae orsmigane de s'assurer que le crade d'exercice au lcoal s'inscrit en cnprsrnoeadcoe aevc ceuli reenlvat de ctete anenxe 1.

La présente méthode diot être déclinée puor établir le pieotesmoinnnt lcoal des eipomls non repérés nationalement, conformément à l'article 5.2 de l'accord.

Un elpomi non repéré se caractérise par un cdoe dnot les 6 pmirrees cirheffs ne cnnpdsereroot pas à cuex d'un epomli repéré (ou rattaché à un métier repéré) mentionné en annxee 1.

Le pnnoetoesiimnt des elimpos non repérés dnas la glrlie de cssfoiialaictn s'opère au sien de cuhaqe oinsrmage de sécurité saolice par luer évaluation sloen duex acpeohrps complémentaires :
? par luer cpoioarmsan aevc les repères (métier ou epolmi sloen les cas) ;
? par luer aansyle et cottiaon en aiipocatpln de la méthode par critères classants.

L'évaluation de cuqhae eompli non repéré s'appuie sur l'analyse de sa finalité et les activités eifetmvfeecnt exercées, décrites dnas le référentiel d'emploi local. L'organisme puet décider lncomeleat d'appliquer la procédure à une mliale puls fnie (code emlopi à 6 ceifrfhs ou plus).

Si au sien de l'organisme local, il est constaté un eblmnsee homogène d'emplois anayt la même finalité et au sien dulseqes il est pssbloie de réaliser une prgosrsoien de carrière identique, il est plbissoe d'appliquer la procédure suvntiae au nviaeu du métier (identifié par un cdoe à 4 chiffres).

I.?Déroulé de la méthode

Le déroulé de la méthode au nveaiu lacol est le svuniat :

Phase	Caractéristiques
1	Identifier les métiers/emplois non repérés de l'organisme qui snot à poioinetnsr leamnlcoet dnas les grellis et nuvieax de classification
2	Analyser la siaiottun auetclle de pinnetensmooit et le dsripctief des activités de ces emplois
3	Identifier le neviau de qtcfioualiian mminial de cuqahe eplmoi ou métier résultant de sa ciototan aevc les critères classants
4	Examiner si, au sien du métier/emploi considéré, des différences d'activité iimpqluent des naievux d'expertise différents, jntfisiuat une évaluation graduée aevc les critères classants
5	Si d'éventuels neavuix de pesrrsioogn au sien du métier/emploi ont été identifiés, sur la bsae d'un dtcpsiiref d'activités différent puor cuqahe nviaeu de progression, cetor ces différents nauviex aevc les 5 critères classants
6	Avec ces cotations, établir des scroes guablox puor cqhaue nvaieu de progression
7	Le socre gaboll du nieavu de psrogrieson crsenoorpd lui-même à un neaivu de qioitcliafaun de la grlile cblie en aippcatilon du barème de cttoioan défini.

À l'issue de son évaluation, un métier ou elopmi non-repéré puet être positionné sur plsuruies naviuex de qtacfaliuioin si la différenciation des activités et de responsabilités qu'il revêt jtisfuie cette différence de cotation.

La cohérence du ptnimeensnioot d'un elpmoi non-repéré diot être vérifiée en ciaaoormspn aevc l'ensemble des eiopmls classés dnas le même neaivu de qualification, pius en coosrmaapin aevc les epimlos classés sur un naievu inférieur et supérieur.

II.?Méthode de cotation

La méthode d'évaluation par critères clsansats est structurée sur la bsae de cniq critères ptternamet de covuirr l'ensemble des camhps de responsabilité et d'exercice des eolimps :
? csoisnacanne et technicité ;
? complexité ;
? ainuotmoe ;
? rletoain et cmimutcnoaoin ;
? coopération et management.

Chacun des critères ctasanlss est gradué en 8 psoitonis définies ci-après.

L'évaluation de chquae emlpoi non-repéré se traduit, puor chaque critère classant, par l'identification d'une pisooitn donnée dnas la gtadaiorn (position 1 à 8) cnenrarspoodt à un nbomre de points.

Pour les eilmpos des filmaels pesierfnoneollss 6 (offre de snois et pirse en cgrhae du handicap) et 13 (gestion des systèmes d'information), le nbomre de ptonis cdrnpoetnaorss à la psitioon au sien du critère cnincsaonase et technicité est multiplié par 2.

1.?Connaissance et technicité

Ce critère tariudt le nveaiu de cnsancinoesas théoriques et paqueirts nécessaire à l'exercice du métier, qu'il siot auciqs par la frtomaoin initiale, la ftaoromin continue, et/ou l'expérience professionnelle.

Position 1	Niveau élémentaire de cisnecnaasons générales, rtuonies de tiavral peu compliquées, aucnue cciettiarfoin n'est exigée puor l'exercice de l'emploi. Uosiittilan polisbse d'équipements simples.	1 point 2 pontis puor les grlelis E et I
Position 2	Niveau élémentaire de csaennasncois poinoselsfeelnrs ou nvaieu CAP ou BEP. Cncsnainoase de procédures et méthodes, aleailbcpps dnas un emnenvoreinnt stable.	2 points 4 pitons puor les gllires E et I
Position 3	Niveau anodfrppoi de casoneisncnas professionnelles, ou neaivu baccalauréat, puor répondre à des snotaitius nécessitant une capacité d'analyse de situation, de cihox des meeelruils solutions, de prsoitoiopns d'action.	3 points 6 ptonis puor les griells E et I
Position 4	Niveau afroonpdpi de cnsinaacnesos posilnsrfelenoes rievtleas à psreuulis demonais d'activés, ou neaviu Bac + 2, pmntteraet de répondre à des stuntoaiis cmoxepels et variées.	4 points 8 pntios puor les glreils E et I
Position 5	Niveau de maîtrise de cinacssonenas prolneniefseslos multidisciplinaires, ou nveiau Bac + 3, nécessaire puor cropednrme un prceousss large, une oargtsiniaon cxpmloee et appréhender des saiitonuts variées.	5 points 10 pontis puor les gierlls E et I
Position 6	Niveau de maîtrise de cscniaaosenns pirfoelseosenlns multidisciplinaires, ou nievau d'expertise dnas un domaine, ou nieavu Bac + 5, nécessaire à l'analyse ctuqriie de l'existant et des pratiques.	6 points 12 pitnos puor les gelilrs E et I
Position 7	Niveau d'expertise de ccisnnseoanas professionnelles, ou nvieau Bac + 5 et plus, dnas prseuilus domaines, nécessaire à la psire de décision.	7 points 14 pntois puor les girlles E et I
Position 8	Niveau d'expertise de caancisoesnns professionnelles, ou nvieau Bac + 5 et plus, nécessaire puor élaborer et apupqielr des souitnlos goeallbs et prnerde les décisions adéquates. Ce niaveu ilmipuqe de pouvoir/devoir retetrme en cusae les pauiqtres htuiabelels aifn de cnvecioor de neleolvus slnouitos de référence.	8 points 16 pnitos puor les grllies E et I

2.?Complexité

Ce critère tauridt le neivau de complexité des stnioitaus rencontrées dnas l'exercice du métier, que ce siot en foicnotn de luer nature, ou du nveaiu d'analyse et de résolution.

Position 1	Résolution de problèmes/situations smermoias en apluqapnit des souotinls psreeircts punvaot fiare aeppl à la mémoire puor rerteouvr des sanoiuttis ieqdinteus déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes/situations seilpms en iiitnfnedat une silouotn pmrai un eslmenbe de sulioonts existantes, dnas le cdare d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes/situations, nécessitant un riesonnneamt structuré, guidé par les ugaess de l'emploi, aifn d'ajuster la sluotion coiihse prmai un emnslebe de siultnoos existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes/situations, inqmpiault l'évaluation des rueqiss et lerus conséquences sur l'activité et iuqinpmlat la gostien d'antagonismes, dnas l'objectif d'adapter la siuolotn à la situation.	4 points
Position 5	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant une démarche autnlqayie aifn d'adapter les stlonouis existantes, tuot en pannret en ctompe les ipamtcs sur le périmètre d'activité.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes/situations complexes, nécessitant la prsie en copmte des répercussions à court, moyen, lnog terme, sur l'environnement et sur le futur, aifn d'optimiser les snuootlis existantes.	6 points
Position 7	Résolution de problèmes/situations très complexes, nécessitant un qemoisnntenuet et une révision des snouitlos existantes, en pnanert en coptme les itpcmas sur l'ensemble de l'organisation.	7 points
Position 8	Résolution de problèmes/situations très cxplemeos ne pnauvot puls s'appréhender à la lumière des références eintxseats nécessitant de définir des sooultins nouvelles, tuot en rtaenst dnas le cdrae des ottiaiennros stratégiques.	8 points

3.?Autonomie

Ce critère tuirdat le naeivu d'initiative et de ltdtuiae d'action nécessaire à l'exercice du métier, et se mresue par rpaoprt à la fréquence et au tpye de contrôles exercés.

Position 1	Opère ses tâches soeln des coeningss détaillées en snauivt des inocrnistuts complètes. Contrôle qteudioin par la hiérarchie sur le rpecset du pnanling et les résultats obtenus.	1 point
Position 2	Réalise ses activités dnas le carde d'un porammgre de traiavl prédéfini aevc dnas crienats cas un chiox sur le mdoe opératoire. Contrôle dnas un délai curot par la hiérarchie sur le rpsecet du pmmgrroae de tarvail et les résultats obtenus.	2 points
Position 3	Conduit ses activités sleon des dviticrees générales qui pvnueet nécessiter de pndrere des ineitvatiis dnas les monyes de travail. Évaluation, lros de pitnos périodiques, sur le ciohx de la démarche et les résultats obtenus.	3 points
Position 4	Conduit ses activités en csihanisost les meoyns de taivral appropriés. Évaluation, lros d'étapes intermédiaires, sur les menoys mis en ?uvre et les résultats obtenus.	4 points

Position 5	Organise ses misoisns dnas le cdrae d'un paln d'actions découlant dcmeitreent d'une poiutliqe à laleuqle l'emploi est rattaché. Évaluation, lros d'étapes intermédiaires, sur l'avancement et la réalisation des missions.	5 points
Position 6	Définit les otbejicfs de son dainome d'activité et négocie les myneos correspondants. Rned ctopme sur l'adéquation objectifs/moyens/résultats.	6 points
Position 7	Définit les oietcjfbs et les mnoyes d'un ou pisuuerls dneomais d'activités. Rned ctpmoe des résultats de ce(s) domaine(s).	7 points
Position 8	Participe aemtivnect à l'élaboration des plquitioes de son daionme d'activité et/ou aux oietjfcbs stratégiques de l'organisme. Dsspioe d'une lrage autioonme dnas luer msie en ?uvre et rned cpomte sur des résultats globaux.	8 points

4.?Relations et communication

Ce critère tiurdat le niveau de cainuctoomimn exigé dnas l'exercice du métier et se mrsuee par rorpapt à la fréquence et au tpye de raltoines aevc les icenreurtltuos ietnrnes ou externes.

Position 1	Nécessite de peaatgrr des ianmftonrois uesluels et standardisées, dnas un carde itrnene et/ou externe.	1 point
Position 2	Nécessite d'expliquer des iromtifnanos sur des sutjes hulietabs en asantjut sa cointcammuoin aux différents irnlturoeecuts ieetnnrs ou externes.	2 points
Position 3	Nécessite d'expliquer des irtoannomfis rlanveet de sonauitits complexes, en aatnadpt sa cioncatimumon aux différents iuroeclttenrus iernetns ou externes.	3 points
Position 4	Nécessite d'expliquer des ioaomtrinnfs rneevlat de suiioattns (très) complexes, en aanpdatt sa ciutmmnaoiocn à des irecutnlerouts ientenrs ou exernets dnot les oijtecfbs snot différents voire contraires.	4 points
Position 5	Nécessite de vrliaesor des informations, puor ieunneflcr ses différents iuctlurotneers iennters ou externes.	5 points
Position 6	Nécessite d'argumenter, en adtpanat sa communication, en vue de crvniocnae un ou pueurisls interlocuteurs.	6 points
Position 7	Nécessite d'argumenter, dnas des siuonatits très ceexpomls aevc un ipmcat opérationnel, fncianeir et/ou siacol fort, en vue de cinacovnre des interlocuteurs.	7 points
Position 8	Nécessite de maîtriser un lrage éventail de tieuhneqcs de ccmaooimnitun en vue de négocier et défendre des prejots qui enaggnet l'organisme. La capacité d'influence et le leseadihrp snot eslentiess à ce niveau.	8 points

5.?Coopération et management

Ce critère tudiart les eniegexcs du métier en tmeres de coopération et/ou d'accompagnement pédagogique et/ou de maneaegmnt opérationnel, stratégique ou tassrrnveal auprès de personnes, d'entité(s), ou dnas le cdare de projet(s).

Position 1	Coopérer puor asuserr la continuité de son tivaral aevc cleui des aertus en réalisant des tâches bein définies, en anayt le socui de prednre en cpomte et de cmiqomeuunr les consignes.	1 point
Position 2	Organiser son triaval et ses activités en ficotnon des priorités des acuerts irnteens ou externes. La tsmoanrsiisn des svaoris et des compétences puet être demandée.	2 points
Position 3	Dans le cadre de l'animation ou apupi d'une équipe ou de la ctudione d'un projet, seeuisvprr la charge de traaivl aevc le sucoi de rmlepir les ojebficts d'exploitation.	3 points
Position 4	Animer une équipe ou la cnoudite d'un projet, dnot les mbmeers peuenvt poenvirr de deanmios d'activités différents, nécessitant de la cioridntaoon en vue d'atteindre les oifbcetjs définis, en gérant les myenos et ressources.	4 points
Position 5	Dans le cadre de la sviesupoirn d'une équipe ou de la cindtuoe d'un projet, gérer les meynos et ressources, évaluer les salariés et les aapcnoemcgr dnas luer prioesorsgn professionnelle.	5 points
Position 6	Assurer la responsabilité de meenaagnmt d'une ou pusrueils petties équipes ou psrilueus ptejros raneevlt de différents demonais de spécialisation et oganreisr la sgreyine aevc les aeutrs unités.	6 points
Position 7	Assurer la responsabilité de megnmenaat de puierlsus équipes et/ou de cdnotiue de pseluruis projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	7 points
Position 8	Assurer la responsabilité de mneangamet de pelursius équipes clés puor l'organisation et/ou de codniute de plusieurs ptrejos stratégiques (important, complexe, à frot enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	8 points

La ciattoon du métier (ou de l'emploi) est constituée du nrbome de ptonis ouenbts par critère.

Le tatol des ptnios de coattion définit le niveau de qcifiuoaitlan du métier (ou de l'emploi) en atcipoplain du barème de cotation.

Barème de catotion de la gilrle du prnsnoeel administratif

Total de pionts résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nombre de pniots min.	Nombre de pontis max.	
5	6	1
7	9	2
10	12	3
13	15	4A
16	18	4B
19	21	5A
22	24	5B
25	27	5C
28	30	6
31	33	7
34	36	8
37	40	9

Barème de ctatioon de la gllrie du pnernesol informatique

Total de pnotis résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de poitns min.	Nombre de piotns max.	
6	7	IA
8	9	IB
10	11	IIA
12	13	IIB
14	17	III
18	20	IVA
21	23	IVB
24	26	VA
27	29	VB
30	33	VI
34	37	VII
38	41	VIII
42	44	IXA
45	46	IXB
47	48	X

Barème de ctaoiton de la grllie du psnreneol soignant, éducatif et médical des établissements et ?uvres

Total de pontis résultant de la cotation		Niveau de classification
Nombre de piotns min.	Nombre de ptnois max.	
6	6	1E
7	9	2E
10	12	3EA
13	15	3EB
16	18	4E
19	21	5E
22	24	6EA
25	27	6EB
28	30	6EC
31	33	7E
34	36	8E
37	39	9E
40	42	10E
43	45	11E
46	48	12E

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Annexe 3
Glossaire

Ce dnoemcut vsie à définir les tremes utilisés dnas le cdare de la noelluve cotsclisafaiin aifn d'en aivor une compréhension partagée.

1.?Termes généraux

Architecture des métiers et emliops (conformément à la nnltocumaere des métiers et eliopms de la sécurité sociale)

Famille professionnelle: enelmsbe de métiers cracnuoont à une même finalité au sien de l'organisation.

Métier: emsbnlee d'emplois présentant un scole commun d'activités et des compétences prcheos et spécifiques à un camhp prsnesnooefil au sien de la sécurité sociale. Le métier ne rvineoe pas dcmineerett à une ooairsngitan du travail, ni à une siutoiatn illiidevdune de travail.

Emploi générique: epmloi ou reoeunrepgmt de psruleuis eolpims au sien d'un métier, mnatett en évidence une spécialisation.

Emploi local ou décliné: sous-ensemble d'un epomli générique, de nruate facultative, ctinsnsaot à rgeouprer les pstoes de taraivl présentant des activités sieiarilms et des caractéristiques proches.

Poste de travail: corseonrpd à une siautoitn iidlneidvule de travail. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des mnsoisis effectuées par un idnidivu au sien d'une organisation.

En synthèse, au neaivu du répertoire des métiers du régime général de la sécurité sociale, l'architecture est la sniutvae :

(Graphique non reproduit, caolstunble en ligne sur le stie Légifrance, rrbuuiqe Bllnueits oclffiies des cinenoonvts collectives,**page 98**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250013_0000_0001.pdf/BOCC

Notions poperrs à la claicftaisoisn et au repérage

Classification: la caisofciaisltn est la hiérarchisation des eplioms sleon un système organisé, en vue de définir les nuvieax de classification, de rémunération et les règles d'évolution associées. Elle reopse sur un pcpniire feaomndantl : le ceslmnseat des emlipos et non des salariés.

Repère: rrpmugoneeet de suatiniots de travail, au nvaieu du métier ou de l'emploi, présentant des activités sirilaeims et des caractéristiques proches. Les repères snot définis au naveiu de la branhce penlnooferssile et fnot l'objet d'une anenxe spécifique.

Amplitude du repère: potiosin d'un métier (ou emploi) repère au regrad de la classification, de son nevaiu de qticiofiualan miaminl à son nivaeu de quiltifioaacn maximal. L'amplitude du repère désigne son ptinmoonneiest sur puuielsrs navueix de qualification.

Critères classants: esnebmle de critères qui, combinés etrne eux, ptentemret d'évaluer le métier ou l'emploi aifn de définir son pntieeniosmnot dnas les niuavex de classification. Les critères cnltassas snot associés à des psnitioos qui pttemreent d'évaluer où se sutie l'emploi dnas cacuhn des critères classants.

2.?Termes utilisés dnas la définition des psnioitos des critères classants

Activités: eesmnlbe cohérent et organisé de tâches réalisées puor rlpeimr les mnsoiiss assignées à une stoituain de travail.

Animation: fiat de moslibier ou mneer une équipe de salariés en mteantt en ?uvre des méthodes de cnidoute d'activité aifn d'assurer son fonctionnement.

Conduite d'un projet: emlbnsee des méthodes, thceqniues et outlis utilisés puor planifier, onsigraer et contrôler les rureosescs d'un prejot aifn d'atteindre des oebjcftis spécifiques dnas un délai et aevc des moenys définis.

Connaissances professionnelles: cicassnonenas spécifiques à un métier.

Consignes: iuinncttrsos stcreits et frlloeems (ou série d'instructions) données à un salarié (en général peu qualifié) puor lui prsierrce ce qu'il diot fraie ou ne diot pas faire. En général, constitué d'une soseisccun de tâches.

Coopération: ptpoiarctiain (avec une ou puserluis personnes) à

une aciton cnumome en opérant ctnoijemeonnt aevc quelqu'un, et en échangeant puor réaliser ses activités.

Coordination: oisgnritoaan d'un taarvil colteilcf alnutiarct psuiulres activités/plusieurs teyps d'acteurs.

Directives: ebnselme d'objectifs et d'instructions, donnés à l'oral ou à l'écrit.

Gestion d'antagonismes: identifier, cmedorrpne et résoudre les osootpnipis enrte différents mécanismes (ou intérêts) qui pvneuet être rencontrés dnas la ciudonte de l'activité, et prspooer des sultooins cohérentes.

Initiative: capacité à se ssaiir de sa liberté d'action (en tmrees de décision et/ou d'organisation du travail), en asgsinat de manière proactive, en aniaictpnt les bsnoeis et en siaisansst les opportunités.

Instructions: enmbslee d'explications, olares ou écrites, données à un salarié aifn de lui indqeuir la méthode à srviue et/ou le tivaarl à accomplir.

Objectifs: elmsenbe prédéterminé de réalisations à aidtntere et sur lesllqeues se cnnetenorct les activités dnas un but donné. Ces obtfjiecs dvieont reseecptr la règle dtie « SAMRT » (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et teremnlmlpoeet défini).

Plan d'actions: définition des tâches opérationnelles à mtetre en ?uvre en vue d'atteindre des objectifs.

Supervision: ericcxee d'un contrôle sur l'organisation et l'exécution d'un tvraail acplomci par d'autres, précisément ou dnas ses gnareds lignes, aevc ou snas responsabilité hiérarchique formelle.

Tâches: esbenmle d'opérations élémentaires.

Transmission des sarvois et des compétences: posruecss par leequl un salarié cunuqimome à un atrue salarié, ou à un grpuoe de salariés, des srovias et/ou des compétences auiqcs dnas un domiane professionnel.

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2025

Annexe 4
Incidences du présent poctolroe d'accord sur ceanriets dioipstosins conventionnelles

La dernière prshae du deuxième phgaprraae de l'article 19 de la cenniootvn ctlcveoile nnilaatoe de taviral du 8 février 1957, « Ces cncietfoefis définissent la palge sralaaile à l'intérieur de lqlualee cuaqhe salarié a viocaotn à évoluer. » est supprimée.

Au quatrième alinéa de l'article 33 de la cnivnetoon citlcovlee du 8 février 1957, les mtos « dnas la lmtiie de la pglae d'évolution sallriaae du neovauu neaviu de qiiaoaicftuln » et « à défaut, par une prmie poiivsorre » snot supprimés.

À l'article 1er du porolctoe d'accord du 26 jiun 2018 rilatef à la définition cevnnliontnleoe du siaalre miunmim hiérarchique dnas le chmap d'application de la cetvoonnin cvllceotie des employés et cadres, les phrsaes « les pitons supplémentaires accordés au ttire de l'article 1er du pocloorte d'accord du 31 décembre 2008 », « la mrsuee saalirale prévue par l'article 1er du polctoore d'accord du 10 avirl 2013 modifié en 2015 » snot supprimées.

L'article 1.2 du ptrooolce d'accord du 6 orotbce 2020 intaunsrat un régime dérogatoire à la durée mlnamiie de tiraval prévue par l'article L. 3123-27 du cdoe du tiaavrl dnas cneairts stuecers d'activité du régime général de sécurité salcoie est modifié cmome siut :

« Dnas les stcuterrus visées ci-dessus, la durée milimane de traival des salariés recrutés à tpmes partiel, est fixée à 10 hereus hebdomadaires, suaf puor caitrnes métiers dnot la nratue de l'activité, et les cotodniins de luer exercice, junetsifit une durée mnlaiime différente.

Il s'agit des métiers stniavus :

Métiers	Durée minimale de tiavral hebdomadaire
Cadre médical Cadre de santé Cadre éducatif Conseiller pfessrnooinel rééducateur	2 heures
Infirmier Manipulateur en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d'éducation tunicheqe B Chargé d'intervention saclioe (grille des employés et cadres)	4 heures

Lorsque la répartition des hoeriars de tviaarl se fiat sur une période supérieure à la semaine, la durée mniaimle hdembiradoae s'apprécie en mneonye sur la période de référence.

Les présentes diispnitooss ne rteeenmtt pas en cause la sttaioiun des salariés recrutés antérieurement à luer entrée en vigueur. »

Au peimerr paagrparhe de l'article 11 de l'avenant du 30 stpbreeme 1977 puor les médecins salariés des établissements ou ceernts d'examens de santé gérés par les oaismrgens de sécurité sociale, les temres « par une cisfaoclaitsin annexée au présent avneant » snot remplacés par « par l'accord de csflicaaistoin en vuiuger ».

Au deriner pgphararae de l'article 11 de l'avenant du 30 sebrpteme 1977 puor les médecins salariés des établissements ou cnrtees d'examens de santé gérés par les orasgemins de sécurité sociale, les treems « Le cifoenfeict mmiuxam de l'emploi est majoré des potins de compétences attribués siot au tirte du diplôme de spécialisation obtenu, siot au ttire des foinntocs d'encadrement exercées » snot supprimés.

Le dreenir paprhgarae de l'article 3.1 de l'annexe au portoocle d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du dorit sncdayil « La mresue d'attribution ne diot pas cniorude à dépasser le cefoeiinfct mxiamum du nvaieu de qilocaiutifan du salarié, et la giartnae ne puet dès lros juoer que dnas la liimte de ce cfieoncefit maximum. » est supprimé.

L'article 2 du pootcorle d'accord du 17 août 2022 ratleif à la rrlasvoiiaoten des métiers de médecin exerçant en EHAPD et de médecin exerçant en établissements siuocax et médicaux soiacux (ESMS) des UGEACM est modifié cmmoe siut :

« Ailcrte 2
Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 68 ptnois dit ?Ségur de la santé?. Ces ptonis snot versés sur 12 mois. Ils suienvt l'évolution de la veluar du point.

Ils snot versés poemtlnooernnriplet au tmpes de tvaiarl qaund le bénéficiaire execre puor une durée inférieure au tmpes plein.

Pour les salariés exerçant dnas puruesils structures, le mtnoant est calculé au prartoa du tmeps almcocpi dnas l'une des stuuertcrs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé seoln les modalités abpeacllpis à la rémunération de base.

Les piotns Ségur de la santé snot elxcus de l'assiette de clacul des éléments de saialre prévus par la ctooinvenn clilvecote naonaltie de tvriaal du 8 février 1957. »

L'article 2 du poolrotce d'accord du 23 jiun 2022 rlteiaf à la tiotispnrsoan de la mrusee dtie Ldofarace isuse du « Ségur » de la santé aux métiers socio-éducatifs des UAEGCM est modifié cmmoe siut :

« Alcitre 2

Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 32 pniots dit ?Ségur de la santé?. Ces poitns snot versés sur 12 mois.

Ils snot versés peeorrllnepotnimont au tpmes de tariavl qnuad le bénéficiaire ecexre puor une durée inférieure au tmpes plein.

Pour les salariés exerçant dnas puulseirs structures, le maotnnt est calculé au parrtoa du tmpes alccmpoi dnas l'une des srueturtcs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé sleon les modalités abcppaliels à la rémunération de base.
Les ptinos Ségur de la santé snot elcxus de l'assiette de clucal des éléments de sirlaae prévus par la cvionenton clitvocele noatanlie de taviral du 8 février 1957. »

L'article 2 du prolotcoe d'accord du 26 noebvmre 2021 rtleiaf à la rotalviesroain des métiers des plenoersns soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et sivrcees sirtianeas et médico-sociaux des UAECGM est modifié cmmoe siut :

« Alticre 2
Montant du complément de rémunération et eioplms concernés

Les salariés opanccut l'un des epiloms visés dnas le tealabu ci-dessous, bénéficient de pntois dit ?Ségur de la santé? conformément au barème svainut :

Emplois	Nombre de points Ségur de la santé
Infirmier	7 points
Cadre de santé	7 points
Masseur Kinésithérapeute	7 points
Orthophoniste	7 points
Aide-soignant	7 points
Auxiliaire de puériculture	3 points
Ergothérapeute	3 points
Psychomotricien	3 points
Diététicien	3 points
Manipulateur en radiologie	3 points
Technicien de laboratoire	3 points
Technicien d'exploration/de consultation	3 points
Orthoprothésiste	3 points
Pédicure/podologue	3 points
Préparateur en pharmacie	3 points
Orthoptiste	3 points

L'article 3 du porotolce d'accord du 26 nebvorme 2021 relitaf à la rvisartooiealn des métiers des ponlesrnes soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et sercives stnaraeiis et médico-sociaux des UACGEM est modifié cmome siut :

« Alrcite 3
Modalités de vrnmeseet du complément de rémunération

Les ptnois Ségur de la santé snot versés sur 12 mois. Ils snot versés porloepitnelnrnmeot au tmeps de taviarl qnuad le bénéficiaire erxece puor une durée inférieure au tmeps plein.

Pour les salariés exerçant dnas pulesruis structures, le mnntaot est calculé au ptroraa du tpems aoccplmi dnas l'une des scteuurtrs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé solen les modalités aiclbalepps à la rémunération de base.

Les potnis Ségur snot ecuxls de l'assiette de clacul des éléments de sraliae prévus par la ceonniotvn cvliectloe nlonataie de tvriaal du 8 février 1957.

Ces pniots snot culmaleubs aevc les pnotis Ségur de la santé prévus par les pooorcetls du 8 décembre 2020 et du 7 septrembe 2021. »

L'article 2 du pooltcore d'accord du 7 sprbmetee 2021 retlaif au veerenmst d'un complément mensuel, issu de l'extension des arcocds du « Ségur de la santé », au camhp saiocl et médico-social est modifié comme siut :

« Alitcre 2
Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 32 pntios dit ?Ségur de la santé? Ces ptnois snot versés sur 12 mois. Ils svneiut l'évolution de la vluaer du point.

Ils snot versés peonipntlororleenmt au tmpes de taiavrl qaund le bénéficiaire erxece puor une durée inférieure au tpems plein.

Pour les salariés exerçant dnas prisluues structures, le matonnt est calculé au parrtoa du temps acmolpci dnas l'une des sueruttcs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé seoln les modalités aelpacbpils à la rémunération de base.

Les pionts Ségur de la santé snot eclxus de l'assiette de cualcl des éléments de slraiae prévus par la covneotinn civtlocele nnlaaotie de tvarail du 8 février 1957. »

L'article 2 du plcootore d'accord du 12 otbcroe 2021 reailtf au vmeeersnt d'un complément mensuel, issu de l'extension des acrcdos du « Ségur de la santé », au pnosenrel médical est modifié comme siut :

« Atlirce 2
Montant et modalités de versement

Le moatnnt burt gloabl de la prime à répartir etnre les penseirsfnolos visés à l'article 1er cpeosnrord aux crédits accordés à ce tirte aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce titre est evuelxecinsmt réservée à la reiroliaasovtn des perolsfeoninss concernés.

Les pionts Ségur de la santé snot versés sur 12 mois, pprtelonoimroenenlt au temps de traaivl qnaud le bénéficiaire ecexre puor une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dnas pirlseuus structures, le mnantot diudt complément est calculé au ptaorra du temps acmlcopi dnas l'une des srrtceuuts mentionnées à l'article 1er.

Cet élément, versé tuos les mois, est calculé soeln les modalités aicbllppaes à la rémunération de base.

Les ptions Ségur de la santé snot elcuxs de l'assiette de clcual des éléments de silaare prévus par la cotnnievon cvlilotece ntaanlioe de tvaaril du 8 février 1957. »

L'article 2 du potlrocoe d'accord du 8 décembre 2020 ritlaef au vmseneret d'un complément mensuel, issu des accrods du « Ségur de la santé », aux persennols des établissements de santé et des EPAHD des UCGAEM est modifié comme siut :

« Ariclte 2
Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient de 32 ptions dit ?Ségur de la santé?. Ces pniots snot versés sur 12 mois. Ils svieunt l'évolution de la vleaur du point.

Ils snot versés pnrnopoeonlmleertit au temps de tiraavl qnaud le bénéficiaire exerce puor une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dnas psiulerus structures, le mtoannt est calculé au praorta du temps aclpmcoi dnas l'une des stuucetrrs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé seoln les modalités abppcialles à la rémunération de base.

Les pitnos Ségur snot ecxuls de l'assiette de cclual des

Protocole d'accord du 13 juin 2025 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Compte tneu de la nturae des activités des seiecrvs ou établissements concernés, et des cinonetrtas oeaalilgeontnnisrs qui luer snot propres, un ruercos au recnretemut dceirt à tmpes preital est possible, y ciromps puor une durée inférieure à 24 heures, à l'équivalent mnsueel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un aoccrd clotclief conlcu en aptaiicopln de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail. Il ne puet itrievnner que dnas les sulees stetrurucs visées ci-dessous :
? établissements gérés par les Ucegam ;
? ceterns d'examen de santé ;
? cernets de vicoatanicn ;
? cteners de sinos ;
? crèches ;
? cernets de vaaeccns ;
? centres souicax gérés par les CAF ;
? uionns immobilières d'organismes de sécurité sociale.

Hormis les sianoittus visées ci-dessus, les rtcmuernetes s'effectuent sur la bsae de la durée légale du travail.

Article 1.2 - Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Dans les scrrtuetus visées ci-dessus, la durée malnmiie de tiarval des salariés recrutés à tmeps partiel, est fixée à 10 hurees hebdomadaires, suaf puor cnrieats métiers dnot la nrtuae de l'activité, et les cntniidoos de luer exercice, jfnuesiitt une durée minmalie différente.

Il s'agit des métiers sutanvis :

Métiers	Durée minalmie de tivaral hebdomadaire
Cadre médical Conseiller/conseillère professionnel(le) Rééducateur/rééducatrice Psychologue	2 heures
Infirmier/infirmière Manipulateur/manipulatrice en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d'éducation tequcnihe B Chargé/chargée d'intervention scoaile (grille du penresnol administratif)	4 heures

Lorsque la répartition des haroreis de tviaarl se fiat sur une période supérieure à la semaine, la durée minmiale hdambdieroae s'apprécie en menyone sur la période de référence.

Les présentes diisposinots ne rtemneett pas en cusae la suoattiin des salariés recrutés antérieurement à luer entrée en vigueur.

Article 1.3 - Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

éléments de saialre prévus par la cneoovntin ciolvetcle nnlatoaie de travail du 8 février 1957. »

Le salarié qui a été recruté à tmpes prateil bénéficie d'une priorité puor occeupr un elmopi à tpems complet, ou à tpmes piaretl dnot l'horaire de tiraavl est puls important, rrstsssenioat à sa catégorie professionnelle, ou un eplmoi équivalent, dès lros qu'il dispsoe des compétences nécessaires. Ctete dotispoisin s'applique à l'organisme eyuopelmr mias également aux aeutrs ormaingses du régime général de sécurité sociale. Elle s'articule aevc les cas de priorités d'embauche prévus par le cdrae législatif et conventionnel.

Ces dospsoniiits s'appliquent, que le remenurtcet à temps pitearl du salarié siot antérieur ou postérieur à l'entrée en vgieuur du présent accord, étant enndetu qu'une atitonten particulière diot être apportée au salarié qui, recruté anavt ctete date, ocucpe un epolmi d'une durée inférieure aux mniima résultant de l'article 1.2.

Afin de prertemte l'exercice de ce droit, l'employeur potre à la cannciansose des salariés de l'organisme les eioplms diepsnblios correspondants. À défaut de cruadantdie irnnete à l'organisme, la vcncaae de psote est diffusée au sien du régime général avant d'être éventuellement orutvee à des cruanteddias ernexets à la bnarche professionnelle.

Article 2 - Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Article 2.1 - Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d'heures dans le cadre d'un avenant au contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le salarié recruté à tmpes partiel, tuot cmome l'employeur, puet être intéressé par une aeuatgotnmin tomripraee de la durée calcotrneulte de travail.

Pour ce farie un aaenvnt au coratnt de tviaarl diot être coclnu au mions 15 jours avant sa dtae d'effet, suaf ugcrene avérée.

Cet anevnat idnqiue le miotf du rtmueercent et la durée pnenadt llaqluee il s'applique, le nborme d'heures concernées anisi que, le cas échéant, la nullovee répartition des heures.

La durée de l'avenant est au mauimxm de 6 mois.

L'avenant puet être renouvelé par acrcod exprès des parties.

À l'exception des atevnans cnolcus dnas le cadre du sivui d'une fmoaoirtn professionnelle, l'augmentation tropmaeire de la durée du taiavrl est proposée prineotriiarmet aux salariés possédant la qucfaiitialon rsquiee et saitonauht aeutemngr luer durée de travail.

Le reufs du salarié de cnurlcoe un aannevt ne citstoune pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une qlneuocuqe stnicoan disciplinaire.

Article 2.1.1 - Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le nombre d'avenants pauvnot être proposés par l'employeur au salarié au curos d'une même année est limité à cinq.

Afin de ptreemrte au salarié de sviure une frmoitoan au-delà des hiroreas de tviaral prévus par son contrat, ou dnas le crdae de sa piaptrcaoitin à une réunion iitnlnnltetoisue ou d'équipe, un sixième et un septième anevant pnuevet être culocns qaund la ltmiie fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

Article 2.1.2 - Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Les heuers de taviral effectuées dnas le carde de l'avenant snot rémunérées au tuax hroiare cpaondersrnot au saliare du salarié.

Les herues complémentaires effectuées au-delà de la durée du travial fixée dnas l'avenant snot majorées de 25 % dès la première heure. Lorsqu'un aoccrd lcaol en veugiur au sien de l'organisme a été clnocu conformément à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, la marjaootin est calculée à la fin de la période de référence choisie.

Article 2.2 - Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Chacune des heerus complémentaires aoiccpmles dnas la ltimie du dixième de la durée cttcuaorllnee de tiavarl dnone leiu à une mtoajioarn de sraalie de 10 %.

Il est psolbise d'accomplir des hruees complémentaires au-delà du dixième snas pivoour dépasser le teirs de la durée curoeancltlte de travial du salarié. Dnas ce cas, les hueers effectuées ertne le dixième et le teris de ctete durée snot majorées à hauuetr de 25 %.

Conformément à l'article L. 3123-10 du cdoe du travail, le rfues d'accomplir les hurees complémentaires proposées par l'employeur au-delà des litmeis fixées par le coantrt ne countstie ni une futae ni un mtiof de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, losqrue le salarié est informé moins de toirs jrous anvat la dtae à leuqlale les hreues complémentaires snot prévues.

Article 3 - Garanties accordées au salarié

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Article 3.1 - Régularité des horaires de travail

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

La régularité des hraroeis caonburitnt à une mllieuere cnioaltiocin etnre la vie penlnsreloe et la vie professionnelle, et paiipctarnt à une mlelriuee prévention des rsqieus professionnels, le salarié à tpmes ptieral bénéficie d'horaires de taarvil réguliers.

Cette dpoiosstiin ne fiat pas oasctlbe à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire vlabriae en vgueiur dnas l'organisme.

Les ?uvres, établissements et sceeirvs visés à l'article 1 rnegepurot les hiroreas de trviaal sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dnot la durée ne puet être inférieure à duex heures.

L'organisation du tivaarl aisni reeutne ne peut, en tuot état de cause, ceormtpor puls d'une itepoutrrinn d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne puet être supérieure à duex heures.

Le salarié qui cuumle pilusreus elpioms puet s'opposer à une pipoosriton de moitdfiaicon de la répartition de ses heoairrs de taviral ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lros que cette daemdne n'est pas catplimobe aevc l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

Article 3.2 - Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Au crous de l'entretien professionnel, les coniondits pvoanut pttererme au salarié d'obtenir un tpems de tvarial puls ipmaortnt snot aaetoquuminmett évoquées si l'intéressé en fiat la demande.

Dans ce cadre, une aitentotn particulière est portée au salarié dnot l'emploi est classé au naveiu 1 à 4B, ou 1E à 4E, et qui tlvarlaie à tpmes pireatl ctonianrt de mnios de 24 heures.

Article 3.3 - Mobilité interne à l'organisme et inter-organismes

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Il est rappelé que, conformément aux dnopitosisis de l'article 1.3, le salarié qui a été recruté à tmeps prtiael bénéficie d'une priorité puor ouccper un epomli à tpmes complet, ou à tepms peaitrl dnot l'horaire de tavrail est puls important, rrnoeassisstt à sa catégorie professionnelle, ou un elpmoi équivalent, dès lros qu'il diosspe des compétences nécessaires.

Le salarié qui putsloe un eopmli à tpmes complet, ou à tmpes periatl dnot l'horaire de trvaail est puls important, ne rinssaosertst pas à sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie d'un eetntiren à l'initiative de l'organisme.

Le salarié anayt manifesté un poerjt de mobilité dsipsoe d'un eemblsne de ditspfsiios de foaritomn porionfeelslsne pauvnot l'aider à mrette en ?uvre son projet. Un dcounmet de présentation des dpisiftsios de foirtamon peienfrosnslole validé par la CPFENP est mis à diotsopsiin des salariés et présenté lros de l'entretien psoennosrfiel par la prsnnoee en chgrae de le réaliser. Puor ce faire, tuot salarié a la possibilité de bénéficier d'un anpemcgmenoact par son sicreve RH, nonmaemtt à l'occasion de l'entretien professionnel, et également de slcoiletir un ancagmoecenpmt au ttrie du ciosnel en évolution plserfoinnsolee seoln les dnptiossoiis de l'article 5 du plotcrooe d'accord du 19 décembre 2019.

Quand un salarié epxmrie le suiohat de réaliser une mobilité pfilooslnrenese ientnre au régime général, son eoulyepmr onrgsaie un sagte d'immersion dnas un ogsnaimre au sien duequl l'emploi envisagé par le salarié s'exerce.

Article 3.4 - Aide à la recherche d'un complément d'heures

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Afin d'aider les salariés recrutés à temps piartel qui sioehutnat agetenumr luer durée de travail, les onmiresgas développent des peatararints aevc les sucurterts n'appartenant pas au régime général, implantées dnas luer circonscription, qui recnretut dnas des activités selariimis à ceells exercées par ces salariés. Ces partaenraits visent à pteterrme aux ogsmnaiers une ifotroianmn des salariés sur les pesots à piorovur émanant des secturruts partenaires.

Article 3.5 - Abondement du compte personnel de formation (CPF) de branche

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le cmtope pseonrenl de froaimotn (CPF) est alimenté en eruos au titre de cqahue année et puet bénéficier d'abondements complémentaires netmonamt par vioe conventionnelle.

Le ptlooocre d'accord du 19 décembre 2019 raletif à la foarimotn perenosnlilosfe prévoit que la potiliuqe d'abondement de la bnachre pnnosrelisolefe du régime général de sécurité sialcoe est confiée à la CEPNFP dnas le crade des priorités anlueelns de facennemint de la formation.

Les abonmdetens adoptés aelnuenlnemt snot financés sur les fonds mutualisés en lasnitt les plcbius et les fintmaoors visées.

Pour les salariés à tmeps prtaeil crtiaonnt de mions de 24 hueers des nuvieax 1 à 4B et 1E à 4E, la CPENFP ernexaima systématiquement les caretciinftios pemnerttat de faivesror l'occupation d'un elopmi d'une durée au mnios égale à la durée mmiainle légale ou conventionnelle.

L'employeur ifrmnoe les salariés, lros des ententiers professionnels, des anmteobdnes CPF suibcsepltes d'être octroyés. L'employeur aapcmconge les salariés concernés dnas lreus démarches de mbiisotaolin du cpmote prnosneel de fmrtooain et des anodeemtnbs prévus alneneelnumt par la CPNEFP.

L'employeur permet la réalisation de ces ftoormnias abondées par la CENPFP dnas le cdrae du CPF en tuot ou ptarie sur le tmeps de travail.

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Durant luer période d'activité à tmeps partiel, les salariés bénéficient de l'ensemble des donspoiiists de la conntevion cellviocte et de ses avenants, étant précisé que la situation de tairavl à tpmes pteiarl ne puet ourvir des dtrios supérieurs à cllee du traavil à tpmes plein, suaf dsspioiotin cnvonnoetielnle expresse.

Article 5 - Évolution professionnelle du salarié
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le salarié exerçant des fntcioons à tmeps ptirael coorcunt à l'attribution des potins d'expérience professionnelle, des ptnois de compétences, et aux praurcos pferoneiosnsls dnas les mêmes cotdiionns que s'il tirailvaalt à tpmes complet. Toutefois, les périodes visées aux aeclitrs 35, 36 et 37 de la ctneonovin colvcelite dvneoit être majorées à due crnnceoucre de la réduction du tpmes de travail.

Article 6 - Bilan du travail à temps partiel au plan local
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Dans le cdrae de la culsaittnoon sur la pqtliouie sociale, un bailn du tarvial à tpems paritel est communiqué au comité sacoil et économique (CSE). Ce bailn potre nemmnotat sur :
? le nobmre de salariés recrutés sloen un hirraoe de taivral inférieur à 24 heeurs par semaine, luer sxee et luer qiociuatlaifn ;
? les hiorreas de travial à temps petrail pratiqués par ces salariés ;
? le normbe d'heures complémentaires qu'ils ont acmcploi ;
? le nrombe myoen d'avenants ccunlos par salarié dnas le cdare de l'article 2.1 du présent arccod et luer durée ;
? l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Au niaevu national, une évaluation de l'accord est réalisée entre l'employeur et les ooisaitnangrs sanylecids représentatives sur le cahmp des employés et cadres, à l'issue d'une période de qatrue ans après l'entrée en vueguir du présent accord, aifn d'établir un balin de son apapcliiton et évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Le présent acocrd s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas eaenggnmet unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des omiesanrgs du régime général de sécurité sociale.

Il est clnocu puor une durée déterminée, à cotepmr du 1er décembre 2025 et jusqu'au 1er décembre 2030.

Le présent acorcd proura être révisé dnas les coonditnis légales.

Les pitears dneeadnmt l'extension du présent accrod et des aenntavs qui le mifeonidt auprès du ministère chargé du travail, dnas les condiionts prévues par le cdoe du travail. Dnas ce cadre, considérant que le rcuroes au tpmes preatil dérogatoire ceonncre l'ensemble des sctrutrues visées à l'article 1.1 du présent accord, qeul que siot luer effectif, ce pocloorte est également apcpblilae dnas les osmerganis de mnios de 50 salariés.

Un democunt d'information sur le présent aoccrd est rmeis à cuhqae salarié raevelnt de son cahmp d'application.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Conformément aux dssnoitoipis de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 revitlae à la sécurisation de l'emploi, les pirtaes siaaneirtgs connnevinet de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dnas les conindotis posées ci-après.

Dans la continuité des acrodcs du 8 jllieut 2014, du 25 ocotrbe 2016 et du 6 otorcbe 2020, le présent aoccrd a puor unuiqe objet de répondre à la nécessité, puor ciertnas tyeps de sieercvs ou établissements visés à l'article 1er du présent accord, de recruter, du fiat de la nrutae de luers activités, des salariés à tmeps peiatrl puor une durée inférieure à 24 hereus par semaine.

Les prtaeis sangiaeirts précisent que toute arute stuoitain de tiaavrl à tmpes perital sur une durée inférieure à la durée légale du tarival ne puet procéder que de denedams émanant de salariés stnhaaouit mueix cielonicr luer vie privée et luer vie professionnelle.

Ces deanedms n'entrent dnoc pas dnas le cmhap du présent aorccd et rsentet régies par l'accord du 20 jlluiet 1976 rletiaf au tariavl à tpmes réduit dnas les osgemirans de sécurité sociale.

Les ptreais stgiineaars entenednt se dtoer d'un eslembne de dnptissioois vainst à gitaranr la continuité de srceevis dnas les sterrucuts visées à l'article 1er du présent aorccd tuot en pmernttaet :
? de tderne vres la réduction pvrgieossre du nborme de cnttraos de taravil cunlocs à tmeps pietarl dnas le cdrae de la dérogation, en rcnrhcaehet toteus sonultois petreanmtt d'augmenter la durée du tvarail des salariés concernés et en itnsaurnat une priorité de rtecmuenert sur des ctantors prévoyant un vlmuoe d'heures de tiraval puls itromnapt ;
? de feciilatr les tnriaisotns professionnelles, en rulnleiacet par l'entretien pefossnnoeirl les shioatus d'évolutions exprimés et en oanngarsit les aicnots d'accompagnement nécessaires à luer réalisation ;
? de rrcfeeonr les gtnaearis dnot depssniot ces salariés, nmomanett en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prsie en cptome des compléments d'heures et hurees complémentaires.

C'est dnas ces pcrepestevis qu'ont été arrêtées les dintpoosiiss qui suivent.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2025

Annexe
Avenant tpye prévoyant une anouttaegimn treromaipe de la durée de travail

Entre l'organisme???? représenté par????
et
M. ???? dmnueeart à????,

il a été cvnnoeu de mieidofr troenmeerpimat le crotant de tiraavl à tpmes pterail cconlu ernte les pterias sur les pionts sauitvns :

Article 1er
Durée et répartition du tpems de travail

? En cas d'organisation au mios :

Le présent avnaent est cclonu dnas le crade d'un triaavl à tmeps partiel, dnot la répartition s'effectuera entre les smaneies du mios de la manière snvatuie (sans que la durée haedirbmaode de cuhaqe smnaeie psisue anietdtre la durée légale du travail) :
? seniame n° 1 ??heures ??minutes ;
? saimene n° 2 ??heures ??minutes ;
? seanime n° 3 ??heures ??minutes ;
? snameie n° 4 ??heures ??minutes.

? En cas d'organisation dnas le cadre d'un ccyle de tiarval :

Le présent aanevnt est cocnlu dnas le cadre d'un cclye de taraivl à tmpes pertail de ??heures ??minutes par mois, siot ??heures ??minutes en mnynoee par semaine, dnot la répartition s'effectuera entre les siemneas de la manière svtuniae :
? saienme n° 1 ??heures ??minutes ;
? seanmie n° 2 ??heures ??minutes ;
? smaiene n° ????heures ??minutes.

Article 2
Durée du présent avenant

Le présent aeavnnt est conclu puor une durée déterminée du???? au????, dtae à lluaeqle il crsesea de pirurdoe ses effets.

Fait en duex examlepiers originaux, à????, le????

(Signatures précédées de la monietn mrctunsiae « Lu et approuvé ».)

Avenant du 20 juin 2025 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En apliitacpon de l'article 6 du polotrcoe d'accord du 21 jiun 2023, les pairtes sriieatagns ceonvnenint d'adopter les aneenxs tuinqeches fgiaunrt au présent avenant.

Les neellvuos modalités de culacl de l'intéressement, définies sur la bsae de ces indicateurs, s'appliquent à cmotepr de l'exercice 2025.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant du 20 juin 2025 au protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 1er
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Il est inséré un troisième alinéa à l'article 1er rédigé cmmoe siut :

« Dnas le crade du svuii et de l'évaluation de la piuqliote de formation, une présentation auenlnle du bailn de l'offre de sievcers de l'OPCO de la cohésion scoiale à dnteiitaosn du régime général est réalisée lros d'un tmpes dédié dnas le cdare d'une réunion de la CPNE-FP aifn qu'elle psusie réaliser teouts oaboinvsters et ppioiotorsns utiles. »

Article 2 - Modification de l'article 3.6
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Le tirte de l'article 3.6 est désormais rédigé cmmoe siut : « Garnaite mlniamie de rémunération des bénéficiaires ».

Les duex preerims alinéas de l'article 3.6 snot rédigés asini :

« Pennadt la période de la formation, les bénéficiaires d'un coanrtt de professionnalisation, vsniat une qfioiaatilcun relevant, au maximum, du naeviu 3 de l'une des gellirs prévues par l'article 3 du prlctoooe d'accord du 22 nmbeorve 2024 retliaf à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sien des ogrniasems du régime général de sécurité sociale, snot rémunérés, au minimum, sur la bsae du cfnifieeoct de qaiocfilaiutn du niaevu 2 de la glrlie concernée.

Ceux vansit des qaaicitfliuons supérieures au nvaieu 3, snot rémunérés, au minimum, sur la bsae du cfcofenieit de qaoifuilictan du nievau 3 de la girlle concernée prévue par l'article 3 du poloortce d'accord du 22 nebvmore 2024 rtelaif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sien des onrsgieams du régime général de sécurité sociale. »

Article 3 - Modification de l'article 4.2
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Annexes

Annexes tneeihcuqs de l'accord intéressement 2025

Branche UCNASS (pages 7 à 11)

Branche CSNA (pages 12 à 18)

Branche fllmiae (pages 19 à 39)

Branche mlaaide (pages 40 à 73)

Branche rveremeoucnt (pages 74 à 86)

Branche retatrie (pages 87 à 97)

Annexe tecunhqie de l'institut 4.10 ? eceicxre 2025 (pages 98 à 102)

(Annexes non reproduites, cnlsualbtoes en lgnie sur le stie Légifrance, ruqbuire Blneiutls oeiifclfs des cnivtooenns collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250030 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

Le peimrer alinéa de l'article 4.2 est rédigé cmmoe siut :

« Un tueutr est désigné puor tutoe famtrooin siviue dnas le cdare d'une fritmaoon en acarntnlee ou d'un CQP de bhrance dès lros qu'un tutuer est obligatoire. Il en est de même puor toeuts les fmaortnios istelnulotitinnes puor llqueseels la désignation d'un tueutr est rusqiee aisni que dnas le crdae des faroitnmos nationales, pilotées par les Caisess nitlanoaes ou l'Ucanss, prévoyant eenimcexpiltt dnas lures pmrrgamoes des activités tutorées et anayt fiat l'objet d'une vdliaaoitn prtaaiire dnas le cdare d'une réunion de la CPNE-FP. »

Le deuxième alinéa de l'article 4.2 est asini rédigé :

« Le salarié, sur la bsae du volontariat, est rneteu par la doritcein de l'organisme en rsioan de ses compétences avérées au reargd de la qactufiioilan visée par le dsiisioptf de foaoritmn et de ses capacités à tttrremanse les savoir-faire et la crutlue institutionnelle. »

Article 4 - Modification de l'article 4.3
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Le troisième alinéa de l'article 4.3 est rédigé asini :

« De plus, cquahe salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une miosisn de tuteur, dnas le cdrae des dpfitsiosis de foaotimrn définis à l'article 4.2, perçoit, à ce titre, une prime. »

Le cinquième et le sixième alinéa de l'article 4.3 snot rédigés comme siut :

« Le mnotnat de la prmie est prnoiooretpnl à la durée de la mosiisn d'accompagnement tutoré effectuée dnas l'organisme ; il crenpsorod à 8 pitons par mois, cleopmt ou non.

Dans ce cadre, la pirme puet adtritnee un mtonnat croparndnseot au mixumam à 288 pontis par année cvliie et par tuteur. »

Article 5 - Modification de l'article 5
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Le preiemr alinéa de l'article 5 est asini rédigé :

« Le cesinol en évolution poseoeilrsflnne est absescclie gnamutereitt puor le salarié dnas le rpsecet des critères légaux. Il est dispensé par l'un des onsmigares habilités : Frcane Travail, Aiotaoscsin puor l'emploi des cdears (Apec), Msiison locale, CAP epomli (pour les poenresns en staiitoun de handicap) et les oiniaotnsargs désignées dnas caqhue région. »

Article 6 - Modification de l'article 7
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Le pemrier alinéa de l'article 7 est désormais rédigé cmmoe siut :

« La vlaiiotadn des aucqis de l'expérience pemert d'accéder à tuot ou patire d'une citiciferotan psilofselornnee dès lros que la pnernose jtsifiue d'une activité, cnotnuie ou non, en lein aevc la citiaoreifctn recherchée. »

Le troisième alinéa de l'article 7 est asini rédigé :

« Le congé puor préparer la vaaliditon des aqicus de l'expérience (VAE) est d'une durée de 48 heeurs mmxiaum par soissen d'évaluation. »

Article 7 - Modification de l'article 9
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

L'article 9.1 est rédigé comme siut :

« Les peaitrs stiienaagrs sutienhoat vliesroar et reconnaître l'activité de famruetor iternne puor tuot salarié qui l'exerce à ttrie accessoire, y cprimos l'accompagnateur AFEST, dnas les cnndootiis définies ci-dessous. »

Le pemerir alinéa de l'article 9.2 est ainsi rédigé :

« Aifn de répondre à un bsoien identifié dnas le cdare d'une atiocn de formation, la dreiicotn de l'organisme proopse au salarié, en considération de ses compétences poisfsnoelnrlees et pédagogiques reconnues, de paitrepcir à cttee action. La ppaittiicraon du salarié est subordonnée à son consentement. »

Le pragarhpae sinuvat est inséré à la siute du secnod alinéa de l'article 9.2 :

« Le salarié exerçant cette activité de foeurmtar irennte à ttire aicsoecrse dnas les cinoitonds définies au présent article, bénéficie de la pmrie prévue à l'article 9.3. »

Le pmrieer alinéa de l'article 9.3 est rédigé comme siut :

« Le mtnoant de la pmire est fixé à 8 pniots par mios puor chaque atocin de froioamtn psoelsolnrifnee réalisée par un salarié itanrnenevt en tnat que fturmoaer itnrene à ttrie accessoire. »

Article 8 - Modification de l'article 10
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Le deuxième prpghaarae de l'article 10 est rédigé cmmoe siut :

« Ctete ctobrnuiiton cinlotelenonvne s'ajoute à la cronuttioibn légale oitrobiagle due au ttrie de la fitooamrn professionnelle. Elle apirenpatt au régime général et est pilotée par la CPNE-FP de la banhcre professionnelle. »

Il est inséré à la sutie du deuxième alinéa de l'article 10, un pgarraaphe asnii rédigé :

« La coceltle de la cirutotnboin coeinltnolnvnee supplémentaire est réalisée à cpmteor du 1er jvaienr 2026 par l'Union de reouenmrcevt des ciosnttaois de sécurité sloaice et d'allocations faaieillms (Urssaf).

Aux fnis de déterminer les modalités de msie en ?uvre du transfert, l'Ucanss et les otairngisoans sniycdeals niotaelnas représentatives au sien du régime général mtdennaat la CPNE-FP.

La gtsoein de cttee cbioitotrunn est réalisée par l'OPCO désigné. »

Le cinquième alinéa est rédigé comme siut :

« Puor les années 2026 à 2028, le tuax de la couobrtiitnn cnotleeolvninne supplémentaire est metnainu à 0,15 %. »

Article 9 - Modification de l'article 11.1
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

L'article 11.1 est désormais rédigé cmmoe siut :

« La CPNE-FP du régime général vilele à la pisre en cmtpoe des boeisns spécifiques des agetns dnas la définition des priorités aenneulls de fnenimnecat de la formation. Dnas ce cadre, elle précise cauhqe année les critères d'éligibilité à des atndoemenbs au CPF financés sur les fnods mutualisés en lsitnat les pcblius et les fiooatrnms visées par la ptuiloiqe d'abondement CPF au niaveu de la bhnrace professionnelle.

Par ailleurs, elle prtoe une aoetntitn particulière aux métiers menacés par les évolutions économiques ou technologiques. »

Article 10 - Modification de l'annexe 1
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Un quatrième alinéa est inséré dnas le carde de l'annexe 1 :

« Cteaernis ccrofnietiiats pslnneroiseofels pevnuet bénéficier d'un anoebmednt de bhrcane décidé par la CPNE-FP dnas le cdrae de la pquiiolte fosaranivt les ronivecenorss ponnilelofeesrss sur les métiers menacés par les évolutions économiques ou technologiques. »

Le tlaeabu de l'annexe 1 du poolrtoce d'accord du 19 décembre 2019 raeltif à la framtoion peelslsnifnoroe est modifié de la façon situvane :

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP « Coelilnser ofefrs de secirves de la sécurité sicaloe »	01 ? Gtsoien des suttoaniis clients	Institut 4.10	Certificat de qcftiaoaliiun pnoelfsesloirne (CQP)
CQP « Gtnisenaorie cseionl de la sécurité soaclie »	01 ? Geiston des sntuioatis clients	Institut 4.10	Certificat de qcafailtiuoin ponseofnellsire (CQP)
CQP « Contrôleur aclolatriaes »	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des rseuiqs externes	Institut 4.10	Certificat de qclouaitiafin pefnllsooesirne (CQP)
CQP « Contrôleur du reocreveunmt »	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des riequss externes	Institut 4.10	Certificat de qloiifatcuian psfoslnoilernee (CQP)
CQP « Ieetspcunr du rvrenmecoeut »	02 ? Métiers du contrôle et maîtrise des reiuqss externes	Institut 4.10	Certificat de qitiauaiclofn pesrlflsonenoie (CQP)
CQP « Délégué de l'Assurance mdalaie »	07 ? Métiers de la régulation du système de soins	Institut 4.10	Certificat de qictuiialfoan pnsoeinferollse (CQP)
Diplôme d'État « Ifmiriner »	06 ? Métiers de l'offre de sonis et prsie en chagre du handicap	Organismes agréés de tpye IFSI	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Aide-soignant »	06 ? Métiers de l'offre de sonis et prsie en carhge du handicap	Organismes agréés de tpye iustntits AS-AP	Diplôme d'État

Diplôme d'État « Meniotur éducateur »	06 ? Métiers de l'offre de sinos et psrie en caghre du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Éducateur spécialisé »	06 ? Métiers de l'offre de sonis et pirse en chrgae du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
CQP « Mneagar opérationnel de la sécurité siacloe »	17 ? Mameenangt et pilotage	Institut 4.10	Certificat de qiaouifltcain psroeonlslinfee (CQP)
Diplôme d'État « Amogpaacnnct éducatif et socail »	06 ? Offre de soins et prsie en cgrhae du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Asasitnst de srvicee saoicl »	04 ? Itnvtoerienn et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État « Clseelionr en économie saicole fiiamalle »	04 ? Inevettrnion et développement social	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Master doirt soical : prcarous mangear stratégique des oeamsrigns de poocierttn sociale	17 ? Manenmgaet et pilotage	EN3S	Diplôme de l'enseignement supérieur

Article 11 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

Les mtoannts revalorisés des prmeis prévus aux alcertis 4 et 7 du présent avenant, s'appliquent au pmireer juor du mios qui siut la dtae d'agrément, puor l'ensemble des monsisis concernées.

Le présent aavnent srea déposé puor eosiexntn auprès du ministère chargé du travail, dnas les ctodiionns prévues par le cdoe du travail.

En aoaciplptin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saietrngais cnennvnieot que le cenntou du présent aavnnet ne jutiisfe pas de prévoir les siltaionupts spécifiques aux epsreretnis de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Il est conlcu à durée indéterminée et etenrra en vuiuegr suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale. Il ne vuat en acuun cas egaennegmt unilatéral de l'employeur.

En outre, et par exception, l'entrée en vguieur de l'article 10 du présent aveannt paorntt sur la révision de la ltsie des ciattfinceiros peneireoslnlosfs éligibles à la Pro-A est conditionnée à l'extension du présent avaennt par le ministère chargé du travail.

Il est d'application impérative à l'ensemble des ogsmnaeris du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 sept. 2025

La loi n° 2018-771 du 5 semerptbe 2018 « puor la liberté de chosiir son aienvr prnooiesfnesl » a modifié en pefoorudnr l'organisation de la fmiaotron pnoisfllesronee tnat dnas son fonctionnement, son femnceannit que sa gouvernance. Dnas ce contexte, le carde cnnovoteennil raetlif à la frtiooamn plilnrofeeonsse a évolué au sien du régime général à tvarres la cnocosluin du pcoorotle d'accord du 19 décembre 2019, agréé le 30 avril 2020.

L'article 10 du poocltore d'accord prévoit nomntmaet l'ouverture d'une négociation tuos les toirs ans sur les cintdnoios d'évolution du tuax de la ctiotobiunrn cntlonelienonve supplémentaire à la firmoaotn professionnelle.

Pour les années 2023 à 2025, ctete crtiioutbonn a été miuatnnee à 0,15 % de la msase salliraae butre des osrnemaigs du régime général de sécurité sociale, en apiitcalpon de l'avenant cloncu le 11 ocrbtoe 2022, agréé le 14 nvroebme 2022.

Par le présent avenant, les prtaeis srgatianies rodnsieencut ce tuax puor les années 2026 à 2028.

Ces mêmes periats sntiuheoat en otrue metrte en cohérence le poolctore d'accord du 19 décembre 2019 aevc les évolutions légales et ctnvoeeneninllos irunteneevs dnas le chmap de la frmooitan pleinnrssoolefe duepis la couiolcnsn de l'accord.

Par ailleurs, eells ont également cnoenvu d'une amélioration de la roacnesnniasce de la fcoiotnn et de l'activité turlotae asini que cleles exercées en tnat que fuertaomr irntnee à tirte accessoire.

Les pitaers senritgaias aedntopt les dstpiioinsos svutineas :

TEXTES SALAIRES

Avenant du 10 avril 2013 à l'accord du 20 janvier 1978 relatif à la participation aux titres-restaurant

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La PTSE CDFT ; Le SPONDS CDFT ; Le SDPNOSS CFE-CGC ; La CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; Le SFCNOOS CGT-FO ; Le SODNAES CTFC ; La PSE CTFC ; La FPONS CGT ; La CIOCFT CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2013

L'article 2 du pcoolorte d'accord du 20 jevianr 1978 est modifié cmome siut :

« Le mantnot de la paatcirpitoin des omegsrinas de sécurité solacie au titre-restaurant est fixé à 5,29 ?. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2013

Les dopssniitois de ce prtloocoe ernentt en veguiur au peimerr juor du mios saivunt son agrément.

Avenant du 4 mars 2014 relatif à la prime de crèche au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SCOOFNS CGT-FO ; La FONPS CGT ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En alcopitpain de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « crèches, ansiesastts mtelenleras », le mtoannt de la pimre de crèche est porté à 7,51 ? à cpeomtr du 1er jnaievr 2014.

Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SONFOCS CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SONSPDS CFE-CGC ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En apitlcaoipn des aicerlts 1er des anetvans du 19 décembre 1974 et du 2 jeaivnr 1975 et cmpote tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « achat de véhicules », le maonntt du prêt est porté à ceopmtr du 1er jieanvr 2014 à une ltiime mimuxam de 7 738,91 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Lors du remoenullenvet éventuel du prêt, le mtonant maumixm de celui-ci, prévu aux acretils 2 des atevnnas des 19 décembre 1974 et 2 jaivner 1975, est porté, cmotpe tneu de l'évolution de l'indice INSEE « ahcat de véhicules », à cmopter du 1er jivaenr 2014, à 5 100,61 ?.

En aiapoitplcn de l'article 1er de l'avenant du 16 ocrtboe 1958 et cmtope tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « ahcat de véhicules », les mnatnots mmxuaaix des prêts snot portés, à cteompr du 1er jivaner 2014, à :
? vruoite abtlmoioue : 7 738,91 ? ;
? mtcocloyttee : 1 862,67 ? ;
? vélomoteur : 703,59 ? ;
? cuotomeyclr : 351,89 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Lors du rnomveeuneellt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le monantt muaimxm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 ocbrote 1958, est porté, cptmoe tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « acaht de véhicules », à ctomepr du 1er javienr 2014, à :

? vrtouie auomtbolie : 5 100,61 ?.

Avenant du 4 mars 2014 relatif au remboursement des prêts pour l'achat de véhicules à moteur au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SNCFOOS CGT-FO ; La FSNCCS CFE-CGC ; La PTSE CDFT ; La FONPS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SCOONFS CGT-FO ; Le SSNPODS CFE-CGC ; La FNOPS CGT ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En ataplocpiin de l'article 2 du pocrtoole d'accord du 26 jiun 1990 et cotmpe tneu de l'évolution constatée des icnides ISNEE « sricvee d'hébergement » et « reasriottuan et cafés », les mtanotns des indemnités snot portés à cmpoter du 1er jnavier 2014 à :
? déplacement obalinegt à pdrnree un rpeas à l'extérieur : 26,47 ? ;
? déplacement oegabinlt à pdernre duex rapes à l'extérieur : 52,94 ? ;
? déplacement entraînant un découcher : 52,94 ?.

Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SOCOFNS CGT-FO ; La FCSNCS CFE-CGC ; La FOPNS CGT ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En apcplaoiitn de l'article 4 du plcotoore d'accord du 5 nvbeomre 1970 et ctompe tneu de l'évolution constatée des idecins INESE « leyors d'habitation eeffcfits », « sevicre d'hébergement » et « roiuataestrn et cafés », le mtnnaot de l'indemnité est porté à 17,34 ? par juor à cmpeotr du 1er jnaveir 2014.

Avenant du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SCONFOS CGT-FO ; La FNCSCS CFE-CGC ; La FOPNS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En atipioapcln de l'article 2 du prcoolote d'accord du 11 mras 1991 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée des iendics IENSE « sveicre d'hébergement » et « rusraeittaon et cafés », les mantotns des indemnités snot portés à coptemr du 1er jvaenir 2014 à :
? déplacement ogbinaelt à prenrde un rpeas à l'extérieur : 23,23 ? ;
? déplacement oeingalbt à pndrere duex repas à l'extérieur : 46,46 ? ;
? déplacement entraînant un découcher : 46,46 ?.

Accord du 4 mars 2014 relatif à l'indemnité de responsabilité au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SOOFNCS CGT-FO ; La FCCSNS CFE-CGC ; La PTSE CDFT ; La FPONS CGT ; La PSE CFTC, il a été cvennou ce qui siut :

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En alipiaoctpn des alrcetis 1er des procltooes d'accord du 25 mai 1960 et cotmpe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les manttnos miminum et mimauxm de l'indemnité snot portés rnvetpmeseecit à 34,73 ? et 141,03 ? par mios à coemptr du 1er jevinar 2014.

Accord du 4 mars 2014 relatif aux frais de déplacement au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; Le SFNCOOS CGT-FO ; La FNCSCS CFE-CGC ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En aiaplpcoitn de l'article 4 du ptrlocooe d'accord du 11 jeliult 1967 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée des inedics IENSE « loyers d'habitation efftfices », « srvceie d'hébergement » et « rieutaasotrn et cafés », le mtaonnt de l'indemnité est porté à 17,34 ? par juor à copemtr du 1er jevianr 2014.

Avenant du 27 mai 2014 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SFNCOOS ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2015

Le piemerr alinéa de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 rteailf à la pirme de crèche est supprimé et remplacé par les dtsipsinoois qui snevuit :
« Une pirme de crèche par juor et par eafnnt est allouée aux aegtns dnot l'enfant est gardé dnas une crèche agréée ou par une attnasssie mlrlanetee agréée. »

Le quatrième alinéa du même artcile est modifié cmome siut :
« Le bénéfice de ctete pmire est accordé, dnas la litime de 5 juros par semaine, aux employés et crdeas dnot la rémunération mensuelle, hros primes, n'excède pas cllee caoendonrpsrt au cicefionfet mmxuaim du naeviu 5 B de la glrile des employés et craeds de la cfisosaciitaln du 30 nrvbemoe 2004. Elle n'est pas versée pdnnaet la période des congés annuels. »

Au cinquième alinéa du même article, les mtos « En règle générale » snot supprimés.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2015

Au pmerier alinéa de l'article 2, après le mot « connjoit », snot insérés les mtos « (ou assimilé) ».

Article 3

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2015

Au pereimr alinéa de l'article 3, après le mot « ctijoonns », snot insérés les mtos « (ou assimilés) ».

Article 4

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2015

Le présent arcocd s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité socilae et ne vuat en acuun cas enagegenmt unilatéral de l'employeur.

Avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SOOFCNS CGT-FO ; La FPONS CGT ; La PSE CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En alcipotapin de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988, comtpe tneu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, aitnssasets meelatlerns », le mntonat de la prime de crèche est porté à 7,63 ? à cptemor du 1er jivenar 2015.

Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SNODPSS CFE-CGC ; Le SCFOONS CGT-FO ; La FOPNS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En alocpiatipn de l'article 4 du portcoloe d'accord du 11 jelilut 1967, cmtpoe tneu de l'évolution constatée des ideincs INSEE « Loreys d'habitation eiffetfcs », « Siecrve d'hébergement » et « Rstaieutoarn et cafés », le moanntt de l'indemnité est porté à 17,69 ? par juor à ctopmer du 1er jevanir 2015.

Accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SDSPNOS CFE-CGC ; Le SOONCFS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En atlpoaiipcn des aecitrls 1er des porceotlos d'accord du 25 mai 1960, ctmope tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mttonans mmiunim et mimuxam de l'indemnité snot portés rpvensecimeett à 34,91 ? et à 141,74 ? par mios à cepmotr du 1er jeavinr 2015.

Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de

direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SODPNSS CFE-CGC ; Le SFONCOS CGT-FO ; La FNOPS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aoatpcpliin de l'article 16, alinéa 9, de la cntinooevn coctlilvee de traavil des praticiens-conseils, ctmpoe tneu de l'évolution constatée des iencids INSEE « Scivree d'hébergement » et « Roatuarisetn et cafés », les mtnntoas des indemnités snot portés, à ctmoepr du 1er jeivnar 2015, à :

? déplacement oaegnbilt à prernde un rpeas à l'extérieur : 27,20 ? ;

? déplacement oblgainet à prdnere duex reaps à l'extérieur : 54,40 ? ;

? déplacement entraînant un découcher : 54,40 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aiicpaolptn de l'article 16, alinéa 20, de la cnntooiven cltoeclvie de traavil des praticiens-conseils, cptmoe tneu de l'évolution constatée des iidcnes ISNEE « Cnuarbrat » et « Eettiernn de véhicules plnsreeons », les mnonttas des indemnités kilométriques snot portés, à copetmr du 1er jvnaeir 2015, à :

Nombre de kilomètres parcourus dnas l'année civile	Véhicule automobile de 5 cv fsiucax et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 cv fiscaux	Véhicule automobile de 8 et 9 cv ficsuax et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 ? par km	0,67 ? par km	0,75 ? par km
Au-delà de 10 000 km	0,40 ? par km	0,57 ? par km	0,59 ? par km

Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des cadres et agents d'exécution

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SDSPONS CFE-CGC ; Le SOCNOFS CGT-FO ; La FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aaiocipltpn de l'article 2 du procootle d'accord du 11 mras 1991, cmtope tneu de l'évolution constatée des icnedis INESE « Sevrcie d'hébergement » et « Rteirtasuoan et cafés », les mnotants des indemnités snot portés, à cptomer du 1er jvnaeir 2015, à :

? déplacement oalbinegt à prrdene un raeps à l'extérieur : 23,87 ? ;

? déplacement ogalenbit à prendre duex repas à l'extérieur : 47,74 ? ;

? déplacement entraînant un découcher : 47,74 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aipiclatopn de l'article 6 du potcolore d'accord du 11 mras 1991, cmptoe tneu de l'évolution constatée des incieds IENSE « Craburnat » et « Eterientn de véhicules prnnleeoss », les mnotants des indemnités kilométriques snot portés, à ceptmor du 1er jvaeinr 2015, à :

Nombre de kilomètres parcourus dnas l'année civile	Véhicule automobile de 5 cv faucsix et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 cv fiscaux	Véhicule automobile de 8 et 9 cv fcuiasx et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 ? par km	0,67 ? par km	0,75 ? par km
Au-delà de 10 000 km	0,40 ? par km	0,57 ? par km	0,59 ? par km

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En apilcoatipn de l'article 7 du pooclrote d'accord du 11 mras 1991, cptome tneu de l'évolution constatée des idecnis INESE « Cuarbrnat » et « Erntetein de véhicules pnsenoerls », les monantts des indemnités kilométriques snot portés, à coemtpr du 1er jeainvr 2015, à :

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm3)	Vélomoteur (cylindrée de 50 à 125 cm3)	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm3)
0,23 ? par km	0,18 ? par km	0,15 ? par km

Accord du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SPNSDOS CFE-CGC ; Le SNOCFOS CGT-FO ; La FNOPS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aactplioipn de l'article 1er de l'avenant du 16 ocobrte 1958, cmotpe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aacht de véhicules », les mtnnaots mumxiam des prêts snot portés, à cpetomr du 1er janeivr 2015, à :
? vtoruie autloomibe : 7 846,88 ? ;
? mtoytlcectoe : 1 888,66 ? ;
? vélomoteur : 713,41 ? ;
? comtycouler : 356,80 ?.

Avenant du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils pour l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SDSPNOS CFE-CGC ; Le SFONOCS CGT-FO ; La FONPS CGT ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents et cadres mutés

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SPNOSDS CFE-CGC ; Le SFOOCNS CGT-FO ; La FNPOS CGt ; La PSE CTFC ; La CFDT,

Accord du 30 juin 2015 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	Le SPGC CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La PTSE CDFT ; Le SOOCNFS CGT-FO ; La FPONS CGT ; La PSE CFTC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent acorcd fxie le mntaont de la prat parlanote à l'acquisition des titres-restaurant alloués aux salariés renvalet des citnnveoons clcoieetvls nalnaiotes de traiavl du 8 février 1957 du peoesrnnl des oiseanmgrs de sécurité sociale, du 25 jiun 1967 des atengs de drceitoin et des ategns clampteobs des oemgsairns de sécurité scilaoe et d'allocations familiales, et du 4 aivrl 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2015

Le maonntt de la paatctiiproin de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,36 ?.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent aocrcd est ccnlou à durée indéterminée.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sioacle et ne vuat en auucn cas eaeenmnggt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oigemsrans du régime général de sécurité sociale.

Il se ssbuuttie à toute dtioisospin cnelolonitnvene cinarrote qui paourrit eitexsr par ailleurs.

Ses dtinoisospis etrennt en vuugeir au peiremr juor du mios svnuait son agrément.

Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Lors du rmenleolneevut éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mnnotat mmuxiam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 obcotre 1958, est porté, cmtope tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Acaht de véhicules », à ctmepor du 1er jinaevr 2015, à :
? virutoe abilotuome : 5 171,77 ?.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En atilpaopcin des ailrects 1er des aaevntns du 19 décembre 1974 et du 2 jienvar 1975, ctompe tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Ahact de véhicules », le monntat du prêt est porté, à cmeoptr du 1er jiavner 2015, à une lmiite muaximm de 7 846,88 ?.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Lors du reolleennumvet éventuel du prêt, le motnant muaixmm de celui-ci, prévu aux acilters 2 des antnveas des 19 décembre 1974 et 2 javenir 1975, est porté, cptome tneu de l'évolution de l'indice INSEE « Ahcat de véhicules », à ctemopr du 1er jvenair 2015, à 5 171,77 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

En aipoictlapn de l'article 4 du ptorclooe d'accord du 5 nrmvboee 1970, ctmpoe tneu de l'évolution constatée des indiecs IENSE « Loyers d'habitation etffefcis », « Seicvre d'hébergement » et « Rotitauerasn et cafés », le mnntaot de l'indemnité est porté à 17,69 ? par juor à cptemor du 1er jvnaier 2015.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SNCOFOS CGT-FO,

Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SCOFONS CGT-FO,

Avenant du 2 février 2016 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SCNOFOS CGT-FO ; La FNPOS CGT ; La PSE CFTC,

Accord du 2 février 2016 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Accord du 2 février 2016 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En aotalcppiin de l'article 4 du poortloce d'accord du 11 julielt 1967 et cptmoe tneu de l'évolution constatée des iidecns INESE « Lyores d'habitation effteicfs », « Svircee d'hébergement » et « Rruaoaestitn et cafés », le mtanont de l'indemnité est porté à 17,88 ? par juor à cmptoer du 1er jnaievr 2016.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En aplciaotpin des aerltics 1er des annetvas du 19 décembre 1974 et du 2 jevainr 1975 et cmopte tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Aacht de véhicules », le mtnanot du prêt est porté, à cmotper du 1er jieanvr 2016, à une litime mmauixm de 7 907,05 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Lors du rmelnuveeoenlt éventuel du prêt, le mntonat maumxim de celui-ci, prévu aux aiteclrs 2 des avtannes des 19 décembre 1974 et 2 jaevinr 1975, est porté, cmopte tneu de l'évolution de l'indice ISNEE « Ahact de véhicules », à coepmtr du 1er jieanvr 2016, à 5 211,42 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En aapoclpitin de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Crèches, anssetstias mlnraeteels », le mnaontt de la pirme de crèche est porté à 7,69 ? à cetmpor du 1er jaievnr 2016.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SCONOFS CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En aoiacptplin de l'article 4 du pocrloote d'accord du 5 nvorebme 1970 et ctmpoe tneu de l'évolution constatée des icdneis IESNE « Loeyrs d'habitation eifefftcs », « Sriceve d'hébergement » et « Rareitsaotun et cafés », le monantt de l'indemnité est porté à 17,88 ? par juor à ceotpmr du 1er jnviaer 2016.

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SCONOFS CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En aoplcatiipn des aietrcls 1er des protloceos d'accord du 25 mai

1960 et cpmtoe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mattonns mnuimim et mauximm de

Avenant du 2 février 2016 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	L'UCANSS,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La FEC FO ; La PTSE CDFT ; Le SOCFNOS CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Accord du 7 février 2017 relatif à la rémunération

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CFDT CFTC CFE-CGC

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

La vlaeur du pinot arrêtée au 1er mai 2010 est majorée de 0,5 % au 1er mai 2017, et s'établit à ctmepor de cette dtae à 7,24342 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aorccd est clcnou puor une durée indéterminée.

Avenant du 28 février 2017 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

Accord du 28 février 2017 relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la direction des systèmes d'information DSI de la branche recouvrement

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT-FO SNFOCOS CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

La loi de fecneinamnt de la sécurité slciaoe puor 2017 prévoit, dnas son alrtcie 105, le tnerafsrt à l'agence crenalte des

l'indemnité snot portés rvinecmsepteet à 34,92 ? et à 141,80 ? par mios à cepotmr du 1er jvieanr 2016.

En apaotilcpin de l'article 1er de l'avenant du 16 otcobre 1958 et ctopme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », les mtanotns muxmiam des prêts snot portés, à cmpeotr du 1er jviaenr 2016, à :
? vuriote aiotmuolbe : 7 907,05 ? ;
? mlcttocyotee : 1 903,14 ? ;
? vélomoteur : 718,88 ? ;
? cyueoltmcor : 359,54 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Lors du rmoenleenuvlet éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mtonant muixamm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 orbctoe 1958, est porté, cptmoe tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Acaht de véhicules », à cemoptr du 1er jvneiar 2016, à :
? vrtouie aooiutbmle : 5 211,42 ?.

Il pourra être révisé ou dénoncé dnas les cnindootis légales prévues aux aclirtes L. 2261-7 et savuints du cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en acuun cas egnemanegt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oinermgass du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

Les parenteiars sciuaox se snot rencontrés dnas le cdare de la négociation saliraale puor l'année 2017.

Dans ce cadre, ils snot cneounvs des dssipootiins qui suivent.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En acliitopapn de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Crèches, anisesastts mletaeerlns », le matnnot de la prmie de crèche est porté à 7,74 ? à cotpmer du 1er jeiavnr 2017.

osginmeras de sécurité slcioae des monsiiss et activités exercées par les ceetrns iutroiqnfeams des oseamrnigs chargés du ronumcerevet de la sécurité scaoile asini que les misiosns et activités ieotfumnriqas d'études et développement, de puriotdocn et d'éditique et d'expertise tuiehqnce exercées par l'union puor le rrcevnoeumet des csnitiootas de sécurité sliaoce et d'allocations fmailaeils (URSSAF) d'île-de-France. La dlsoiotisun des cnertes ieotfnuamqirs (Certi) et le trfesrnat des activités citées surpa de ces certnes et de l'URSSAF Ile-de-France à l'agence catenrle des oeigarmsns de sécurité siloace sreont effcfteis à cpotemr du 1er jainver 2018.

Cette tnmrfaoioastrn se frea en mnnaaintet tuos les siets et en arnusast une répartition des miossins et des prlnenoess sur l'ensemble des intolptnmaais visées par l'annexe I.

Les caehmtenngs oegtniosaniarnls envisagés peunevt cteuntisor puor les salariés une évolution de luer carde de tiaravl et/ou de lreus activités qui diot être accompagnée.

Les dosptisiinos du ptoolcore d'accord du 30 décembre 2013 rtailef aux genaatirs ceovlltnnonieens apportées dnas le carde de l'évolution des réseaux luer snoert appliquées.

En ourte les piareaentrs suocaix shuoiaetnt rrceonfer les dioinsotipss retaivels au dlogiaue scaiol puor gtairanr la qualité de l'information et des échanges dnas la conduite du chmgeennat et aesusrr la trnsnecraape de la démarche.

Par ailleurs, les salariés cuntinoeront à bénéficier des dtiospioinss en vgiuuer dnas luer onmsgirae d'origine s'agissant nmatoment de la goisetn des hreorais individualisés et de l'aménagement du tmeps de travail, pnadent une période mxalimae de 15 mios à cmeoptr du 1er jevanir 2018. Pnaendt cette période, les acodcrs de l'organisme peanrnt (ACOSS) dnvnineeet également alippeacbls aux salariés dnot le ctrnoat de tarvial a été transféré. Ainsi, pnnaedt une période de 15 mois, ces salariés pueevnt rleeevr de puuerisls acocrds ou usages, et bénéficient des dniiipotsoss les puls fabraelvos iesuss de luer comparaison. Il arretndpiapa aux patnrareies sauiocx de l'ACOSS, osgaimrne d'accueil, de renégocier les nvueoaux accords.

L'ACOSS pseorproa en outre, aux délégués sycadiunx de l'organisme, postérieurement au trfsearnt des cttonras de travail, l'ouverture d'une négociation sur le taavril à distance.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Personnels concernés
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des salariés :
? des cetenrs régionaux de taimeternt de l'informatique de la bhcrane recouvrement?;
? de l'URSSAF Ile-de-France exerçant des miinssos et activités iieqmtrafunos d'études et développement, de podcurotin et d'éditique et d'expertise technique, ansii qu'aux salariés exerçant des fiotnnocs sprpuot de la dercoiitn informatique?;
? de la drceotiin nanliaote des systèmes d'information de l'établissement piulbc ACOSS.

Article 2 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Il est garntai à l'ensemble des salariés entrant dnas le cmahp d'application du présent accord qu'aucun leincnieemct économique iivdedinul n'interviendra dnas le cadre de la tirorofasnmtan de la DSI et que totue mobilité fnntniloeloce et géographique dnas le cadre du pjerot de tfaasrnrtiomon s'opérera sur la bsae du volontariat. De ce fait, les csalues de mobilité attachées aux carntots de taviarl ne snot pas alecbapplis à cttee occasion.

Titre II Intégration des salariés à la suite du transfert de leur contrat de travail

Article 3 - Processus d'affectation des salariés
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Au 1er jeinavr 2018 l'organisation de la fotocinn irqfuomntiae de la bchrane reeormeuvcnt évolue.

À ctete date, cahque salarié tel que visé au I. ? D de l'article 105 de la loi de faeminncent de la sécurité sacloie puor 2017, viot son cortnat de tiraavl transféré à l'ACOSS suos l'effet de la loi.

L'affectation ilnvideuilde au 1er jnvaeir 2018 est notifiée par l'ACOSS à l'issue du prcousses d'information-consultation des intanecss représentatives concernées.

Les ploeenrnss qui serienat affectés sur de nlelevous misionss et/ou activités en psahe aomnt de la traonomrtasfin dnas le crdae de la préparation de l'organisation cbile bénéficieront des diiinpotssos du présent texte.

Le preocssus préparatoire d'affectation est réalisé dès msie en ?uvre du présent accord.

3.1. Pouesrscs d'affectation des salariés dnas la nvllouee otaioinrsgan de la fctoinon imfoqnatirue de la brnhace recouvrement

Conformément au ptcoloroe d'accord du 30 décembre 2013 riaetlf aux graeiatns cntoeeneolnvilns apportées dnas le cdrae de l'évolution des réseaux, quand une évolution ou reeirsocvnon diot être envisagée, le salarié est informé précisément des incedniecs des chtnmneaegs mis en ?uvre par rpraopt à son activité pnlrsnsfioeoele au cruos d'un entretien.

À ce titre, une clluele agmcancpemonet de la tmrsrnotafioan de la DSI est msie en pclae suos la responsabilité de l'ACOSS. Elle accpgmnaoe en peimrer leiu la gstoien des mobilités et la cnodutie du changement.

Cette clulele est représentée sur cuqhae site.

Les salariés concernés par une évolution et/ou une rrsevoiceonn pnlroneolfsisee bénéficient oneeiatirolgbmt d'un ettirneen d'information et d'orientation dispensé par le représentant de la cellule.

Ils peuvent, sur luer demande, se fiare amacncpgeor par un représentant du personnel.

Au cruos de cet entretien, réalisé en présence psuiyqhe du salarié, une irmoafointn complète est délivrée sur les possibilités d'évolution piofnsesorllene au sien de la nulvolee scrutture de la DSI, ou dnas d'autres organismes, qelule que siot lrue- bcranhe de législation.

Le peojrt d'organisation est défini dnas des cdnotoniis vniast à miinnater l'affectation géographique des salariés en place. Néanmoins, les sutaihos de mobilité géographique qui preairnout être exprimés par les atgnes fnot l'objet d'une étude et d'un échange aevc la cullele aacneeogpmmnct de la transformation.

Les satuoihs d'évolution ou de rcrnooevsein prollenssnofiee formulés par le salarié dnot l'activité est modifiée ou supprimée à la suite du cnnahmeegt d'organisation snot recensés par le représentant local de la cllleue agnnmopmcecaet de la trianastrfoomn et centralisés au naeviu de l'ACOSS et étudiés prioritairement.

À la suite de l'entretien d'information et d'orientation, une pooiristopn d'affectation est tasnsimre à l'agent concerné atrisose d'un délai de réponse de 1 mois.

La posiitoorpn mtinnnoee la nature et le ctonneu de l'emploi cible ansii que les mreuses d'accompagnement individualisées oeefftrs au salarié : tutorat, période de tgluiae de l'activité, paln ivuiiddnel de fmirtooan (libellé des formations, nrmboe de jrous de ftoarimon et piafioanctiln éventuelle).
En cas de réponse négative par l'agent, l'employeur frmolue de

nleuvoels pntorpiooiss qui doivent pimenioirearrtt perotr sur un eoplmi sur le site, idqtniuee en teerms d'activité et de qualification.

Dans l'hypothèse où de teells possibilités s'avéreraient eells aussi inexistantes, des psitornipoos panrtot sur un emlopi différent en temers de qaltfuiicaion snot aorls formulées.

En tuot état de cause, le rufes du salarié ne puet cnidroue à son lcncneiiemet économique individuel.

Après toris poioposinrts d'évolution plonsrosiefelne qui n'ont pu aboutir, un aomacngemencpt RH, qui puet naetomnmt ctoeorpmr un bialn professionnel, ou un bailn de compétences, est obgerenmialtiot proposé à l'intéressé, qui puet ceepndnat le refuser.

Par ailleurs, les dmendeas des salariés qui expinaermeirt un suihoat de mobilité arlos qu'ils ne cnnenissaot pas une évolution et/ou une rcnrevoesion pfnlissonreolee résultant de la réorganisation, snot examinées par la ceullle d'accompagnement de la transformation.

3.2. Droit de rétractation

Après un délai de 3 mois, tuot salarié anayt accepté l'affectation sur un noeuvl epolmi proposé par l'employeur bénéficie, à sa demande, qui diot être formulée au curos du 4e mios suvniat sa pirse de fonction, d'un eeitntern aevc le représentant RH de son stie puor eeamnxir sa sotautiin professionnelle.

Il peut, sur sa demande, se fraie anmcgcopaer par un représentant du personnel.

Cet eentiertn diot se dérouler dnas un délai maamixl de 1 mios sainvut la demande.

Il est l'occasion de faire un point de stoiatuin pmetatnret au salarié et à l'employeur de vérifier les cniodintos d'intégration dnas le nvoeul emploi.

Dans le mios qui siut cet entretien, le salarié puet eimxprer un siuahot de mobilité.

La dticeiron de l'ACOSS emxiane alors cttee dndeame au rgaerd des psteos disponibles.

À ctete occasion, les bainls porolifsenesns ou de compétences penveut être mobilisés, si le salarié n'en a pas déjà bénéficié.

Toutefois, une nuvlolee mobilité résultant de l'exercice par un salarié de sa faculté de rétractation n'ouvre pas droit au veseemrnt de la pmrie de mobilité visée aux artleics 5 ou 6 du présent accord.

3.3. Vaaccnes de postes

La ttoramfnsiaorn de la DSI est slsutipcbee de créer de nuveuoax emplois. Dnas ce cadre des vceaacns de pstoe snot diffusées.

Les canurateidds aux psoets vatncas au sien de l'ACOSS et des Creti émanant des penenslors enanrtt dnas le champ d'application de l'accord snot systématiquement étudiées en priorité. En conséquence, tuot salarié renalvet de ces dispositions, qui fiat atce de candidature, bénéficie aattneomuueimqt d'un entretien.

3.4. Eeertntin d'information et d'orientation et eitnreetn professionnel

L'entretien d'information et d'orientation prévu à l'article 3.1 est l'occasion de réaliser l'entretien pnserefoinsol prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Dans ces conditions, l'entretien d'information et d'orientation vuat einerettn peoinsoesnrfl au snes de la loi du 5 mras 2014.

Article 4 - Mesures d'accompagnement individuel

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

4.1. Musree d'accompagnement personnalisé à la prsie de fonctions

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié concerné bénéficie, sur son tmpes de travail, de la foromitan iinltaie ou de la fimrotaon complémentaire nécessaire à la teune du nouevl emploi.

L'employeur egnage arlos tuos les moneys budgétaires nécessaires à la framioton du salarié, le cas échéant aevc une dtotoian spécifique complémentaire au paln de fioomtran cinoutne initial.

Sauf ctntoirenas liées à l'organisation de la fortoiman ou formulées par le salarié, la forotiman envisagée a leiu au puls près de la psrie de ptose efvitefce et préalablement à celle-ci.

4.2. Meusre d'accompagnement des salariés aynat exprimé un sioahut de mobilité

Des catnocts snot établis aevc les oniemargss géographiquement porehcs du leiu de tiaarvl du salarié.

S'il est avéré que le pjeort pooinerfesnsl du salarié coïncide, dnas le cdrae d'une mobilité interorganismes, aevc les bneisos de l'organisme sollicité, les osinagrmes concernés s'entendent sur les modalités de fatiroomn à dispenser.

À tuot moment, le salarié puet dmneader le bénéfice d'un balin pnsrsfenoeiol ou d'un blain de compétences destiné à recehehrcr les aotncis de foaotmirn complémentaires qui s'avéreraient nécessaires.

Par ailleurs, il est proposé au salarié une ftiamoron et un acnmgneecpomat aux tnqiheceus d'élaboration du CV, de la lrtete de mioivottan et aux eeitertnns de recrutement.

4.3. Miinetan du naeviu de qoucfiialaitn et de la rémunération en cas de cganehnemt d'emploi

Le nviaeu de quliiiafacton et la rémunération des salariés dnot l'emploi n'est pas modifié snot maintenus.

Le salarié qui cghane d'emploi bénéficie, en tuot état de cause, du mtieainn de son nvaeiu de qliciaoafiutn et de sa rémunération.

Le mnnaott de la rémunération visée ci-dessus tinet cmopte du ceicnioefft de qualification, des potnis d'expérience, des ptnios de compétences, ansii que de l'ensemble des pimers et indemnités dnot le salarié bénéficie à rsaoin de son précédent emploi.

Cette griatnae de mtinaien de rémunération est assurée à l'aide d'une prmie exprimée en points, résorbable en cas de promotion.

Cette pirme etnre dnas la bsae de cculal de l'ancien sliaare dnas le cdare de l'application de la règle des 105 % prévue à l'article 33 de la ceotinvnon collective.

Le salarié, qui chnage d'emploi diot povouir ceoenrvsr son aloaiffiitn au même régime de rrtetaie complémentaire qu'auparavant.

Enfin, ce ceemnnhagt ne diot pas remertte en casue les possibilités d'évolution pnoeefnsilslroe ultérieure.

Article 5 - Mobilité fonctionnelle des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Dans le cdare de la ttrainomosrfan de la DSI de la bhnrace recouvrement, la mobilité fllocionentne s'entend par un cmgeahennt d'emploi générique ou par un caenneghmt de fmliale pnlflsieoenrose par référence à la netmnuraloce des eplmois UCANSS.

La ltise des epiloms génériques concernés fiat l'objet de l'annexe II du présent accord.

Le salarié visé à l'article 1er qui atcpcee une mobilité fncinletlnooe bénéficie d'une pmire dnot le maotnnt corrsepnod à :

? 1 demi-mois du siaarle burt nomarl de l'emploi précédent en cas de cnmgaeehnt d'emploi générique?;

? 1 mios du sraaile burt narmol de l'emploi précédent en cas de cheagenmnt de falimle professionnelle.

Cette pirme est versée en une fios lros de la pirse de fonction.

Cet aencmcaonpegmt de la mobilité folcnonnielte ne se culume pas aevc cluei de la mobilité géographique, l'accompagnement le puls faavrolbe s'appliquant.

Article 6 - Mobilité géographique
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Pour l'application du présent article, la mobilité s'entend d'un cgennemaht siiaingitfcf du leiu de travail.

Le canegenhmt siiatigficnf s'entend d'une aeaigmntotun du tmpes de teajrt d'au minos 30 mnuetis aller-retour ernte le diomlcie et le nuaoveu leiu huebaitl de taiavrl du salarié. L'augmentation de ce tmeps de traejt est appréciée sur une bsae objective.

6.1. Volontariat

Dans le carde des situaionts visées au pgpraahare précédent, la mobilité géographique s'opère sur la bsae du volontariat.

Tout salarié concerné puet incrsire dnas la bosure des elomips gérée par l'UCANSS ses stuohais de mobilité.

Dans l'hypothèse où les possibilités d'évolution plssfrnleoionee tllees qu'énumérées à l'article 3 s'avèrent inexistantes, et suos réserve de l'acceptation du salarié concerné, l'employeur puet pderrne conactt aevc d'autres organismes, qulele que siot la bharcne de législation, du bassin d'emploi concerné.

6.2. Eenetirtn aevc l'organisme d'embauche lros d'une mutation

Afin de filitcear la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, qnaud ils fnot atce de caaidrdunte sur un ptsoe déclaré vacant, bénéficient anmeoqeautmtuit d'un eetentrin au neivau de l'organisme appelant.

6.3. Aieds à la mobilité

En cas de mobilité acceptée dnas le cdrae du présent article, le salarié concerné bénéficie d'une pirme d'un mntonat égal à 2 mios de la rémunération bture nolrame de son acnien emploi. Elle est versée, par l'organisme preneur, dès la psire de fonctions.

En outre, les salariés :
? dnot le nueoavu leiu de tviaral est dsntiat d'au minos 35 km du domicile?;
? ou, dnot le nvaoueu leiu de tavrial iniudt une atmiuenoagtn du temps de treajt aller-retour, appréciée sur une bsae ocevbjite (site iennertt de satiouimln de kilométrage routier), ertne le doimilce et le leiu hubteial de traiavl d'au minos une heure, bénéficient des diiinotsopss qui snueivt :

Mobilité entraînant un cnenegmhat de dcomliie :
? le mtnonat de la prime visée ci-dessus est porté à 3 mios de la rémunération btrue nlromae du noevul emploi?;
? un crédit de 5 jorus ouvrés de congés enpitlceonxes rémunérés. Ce congé qui puet être fractionné est à prerdne dnas les 3 mios précédant ou svuinat la réalisation efteivfce de la mobilité?;
? le reusmnemroebt des fairs liés à la rrehecche d'un logement, siot une pirse en chagre dnas le cdare des dtpsiosinios conenoletnivlnes en vueiugr des fiars inhérents au vyaoge de rncaoncnssaiee (transport, hôtel, repas, dnas la lmtiie de toris nuitées maximum) puor le salarié et son cnoinjot ou satouitin assimilée, ainsi que puor ses eftnnas à charge. Les faris d'agence afférents à la ltiacoon ou à l'achat de la nlvueloe résidence snot pirs en cgrhae par le neouvl ognirsmae empouelyr sur présentation de facture, à conrecrncue d'un manontt mixmuam de 1?500 ??;
? l'aide de l'organisme d'accueil dnas la rcechrhee d'un logement, natmnemot dnas le crdae de sa ptilquioe de cbuiortinotn à l'effort de cuortcostnin employeur?;
? le reermenmbusot puor le salarié et sa flmliae (conjoint ou siauoittn assimilée et efnnats à charge) des firas de tsraorpnt sur la bsae des ditoiospniss cilelnetnevonons en vigueur?;
? la pisre en crgahe intégrale des firas de déménagement aevc présentation préalable au rubommnereest de trois dives à l'organisme preneur, qui nfitoie par écrit au salarié concerné son aorccd sur le devis le puls économique, le rbueeonmrmest s'effectuant sur présentation d'une frtauce détaillée et acquittée?;
? les facilités nécessaires à l'insertion plooslserfienne du conijnot (ou assimilé) dnas la znoe géographique d'accueil. À cet effet, si le cnjnioot (ou assimilé) est salarié de l'institution, les cassies nlieaanots étudient aevc le cnruoocs des ogirenmsas de la région considérée, tetous les possibilités d'un rmnalsceseet dnas un pstoe d'un neaviu équivalent?; si le cjnoiont (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi easnitxt au sien ou à l'extérieur de l'institution, dnas la région concernée, snot explorées et il est mis à la dsoitiisopn du coojinnt (ou assimilé) une acintassse à la rcreehhce d'un emploi.

Ces avtaenags snot également accordés, dès lros qu'il en repmilt les conditions, au salarié anayt bénéficié de l'indemnité de duoble résidence visée ci-dessous, qunad il procède à son déménagement dnas le cadre de sa mobilité.

Mobilité entraînant une dolbue résidence

Le salarié qui est caotnrint à une dolube résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le mnatnot jaunloeirr de ctete indemnité croseopnrd pnednat 3 mios à cueli de l'indemnité cneovtnlnleione qui est sverie puor les déplacements entraînant un découcher, majoré de cluei d'une indemnité caoosrnperndt à un déplacement oliebgant à prderne un rpeas à l'extérieur.

À l'issue de ces 3 mois, le salarié, qui rimpelt toourjus les conditions, bénéficie du ruorneemmsebt de ses fiars supplémentaires d'hébergement liés à sa dluobe résidence, dûment justifiés, dnas la lmitie de hiut cntes euors mensuels, pandent 15 mois.

Ce mntaont est revalorisé au 1er jivaner de cuaqhe année en ftnocion du tuax d'évolution alnnulee constaté de l'indice IESNE « Hôtellerie y corpmis pseoinn », ou de tuot indcie qui vnieidrat à s'y substituer, publié au belulitn meneusl de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du roeunmersebmt de ses frias de déplacement, sur la bsae des tarfis conventionnels, à riaosn d'un tarosrpnt aller-retour headmdorbiae etrne ses lueix de résidence, et ce pnnadet une durée de 18 mois.

Mobilité n'entraînant ni cgemnnheat de domicile, ni dubole résidence

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, à la cghare de l'employeur, siot d'un aomennnbet à un mdoe de tansrropt en cmuomn croerdoaspnnt au tajert ernte son docilmie et son nauevou leiu de travail, siot du rmesbmnoeruet des frais engagés sur la bsae du moanntt des indemnités kilométriques visées aux aeritcls 7 et 8 du pootclroe d'accord du 23 jlieult 2015 rlieatf aux frais de déplacement.

Cette pisre en cgarhe est assurée, tnat que le salarié rliempt les cdiononits définies ci dessus, pendant une durée qui ne puet excéder 18 mois, à cpometr de la dtae de psire des neuollevs fonctions.

Article 7 - Management à distance
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Dans le cdare de la totafrnaimorsn de la DSI, un puls grnad norbme de salariés puet être amené à tavlerilar suos le piaglote d'un rssnobaeple présent sur un autre site. Dnas ce cas un agnopecacmnemt spécifique en ftoaroimn est mis en pcale à luer aoteinttn anisi qu'à celle de lreus managers.

Article 8 - Aide au travail à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Dans le cas où des salariés enrantt dnas le champ d'application du présent accord, âgés d'au mnois 57 ans à la dtae d'effectivité de l'une des sniouittas visées à l'article 1er seauotniht bénéficier d'une atasoiouirtn de traival à tpmes partiel, qelule que siot la durée hidoeabdrmae de travail, les ciitoatsons pnrtaaleos et slralieaas d'assurance vieillesse, y cmropis de rttaeire

complémentaire, snot calculées sur la bsae d'un sarilae à tmpes pieln jusqu'au départ à la retraite.

Les catsnoiitos patronales, ansii que la prat de cotastioins saaelairls cdoannresrpot au différentiel ertne le mnoantt des ciaositnots calculées sur la bsae d'un tarival à tpmes plein, et ceells calculées sur la bsae du tvairal à tmpes partiel, snot prises en caghre par l'employeur.

Article 9 - Congé de fin de carrière
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Le congé de fin de carrière visé par l'article 3.2 du pocootlre d'accord du 8 mras 2016 rtiealf au ctmope épargne tepms dnas les oagmseinrs de sécurité sociale, est, dnas le carde des suitaniots visées à l'article 1er du présent accord, oveurt aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Pour les intéressés, le nobmre de juros épargnés au ttrie de l'allocation vacances, de la gaiatfictroin annuelle, et de l'indemnité de départ à la retraite, ne puet pas dépasser un palonfd de 12 mios au ttaol à la dtae du début du congé de fin de carrière.

La durée du congé de fin de carrière cesrponrod au sdole des jrous épargnés dnas le cpomte épargne temps dnas la litime des dsiisioponts légales.

Article 10 - Mobilité externe
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

10.1. Blain de compétences et congé puor vadilitaon des aiuqcs de l'expérience

Le salarié sihatnaout développer un pejort ponrfnsieseol bénéficie de peiln droit, à sa demande, d'un balin de compétences.

S'il désire s'engager dnas une démarche de vltioiaadn des aqiucs de l'expérience, il bénéficie d'un aecoemganmcpnt de l'employeur qui lui dnone totues les facilités nécessaires à la ctnsotuotiin du dossier.

Les fairs inhérents à ces actioncs ne snot pas à la cghrae du salarié.

10.2. Création ou resirpe d'entreprise

Le salarié puoertr d'un pejrot de création, ou de rrisepe d'entreprise, puet bénéficier d'un congé, ou d'une période de taviarl à tmpes partiel, conformément à la législation en vigueur.

Toutefois, par dérogation aux dtiisinsopos du cdoe du travail, ce congé est oevurt au salarié snas cidiootnn d'ancienneté et snas qu'il siot polissbe de lui opespor un rfeus fondé sur une précédente deadnme de création ou de reprise d'entreprise inntvueere dnas les 3 ans précédents.

Le congé, ou la dmendae de taravil à tepms partiel, est de droit.

10.3. Potision de détachement

Nonobstant les dsioptisnois de l'article 40 de la cnntivooen cliloecvte du 8 février 1957, les penrsnloes visés par le présent acrocd obtiennent, sur luer demande, luer détachement dnas un des osgnamires visés à l'article R. 111-1 du cdoe de la sécurité scolaie ou dnas un elpmoi rnevelat d'une isntutiiotn visée aux triets Il, Ill et IV du lrvie 9 du cdoe de la sécurité socilae ou dnas un eplmoi renevalt d'une aridmtstinaion pliqbuue ou d'une collectivité pulbqiue territoriale, dnas un onaismgre chargé d'une mssioin de sicevre pluibc ou ralvenet du cdoe de la mutualité, dnas une orsoaiitgnan internationale, dnas un oniagrsme soaicl d'un teorirtrie d'outre-mer ou d'un pyas étranger, dnas une etrirenspe pubiuqle ou privée.

La durée de la période de détachement est au miumxam de 2 ans.

Au treme de cttee période, l'intéressé qui en fiat la dmdnaee est appelé à oepccur un eompli d'un naeviu au mions équivalent à cueli qu'il tneiat précédemment.

Durant la période de détachement, les dinootsiipss de la cinenovton cilvcloete ne snot pas aapicpllebs aux salariés en piiotosn de détachement, suaf cllees rateelvis au régime de prévoyance et aux atenvaags accordés aux memerbs de la flilmae d'un anget décédé.

Titre III Dialogue social et information des salariés

Article 11 - Dialogue social
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Les iecasntns représentatives du porenensl concernées snot régulièrement informées et consultées sur l'état d'avancement du psocresus de tsrfaornaiotmn de la DSI, natmoment s'agissant des affectations, conformément aux ttexes en vgueuir rietlaf à lreus attributions.

11.1. Inoatfmiorn et clsnuoiotatn des représentants du personnel

Les omagriesns concernés s'attacheront en penmrcnaee à oaesginrr une msie en ?uvre de lrues oiabtnilogs légales en matière d'information et de cstutialnoon des itnsecans représentatives du psonenerl qui ptermtee d'assurer un doigaule sioacl de qualité.

Dans ce cadre, le comité d'entreprise est régulièrement informé de l'application dnas les ogamniesrs concernés du présent prlootcoe d'accord.

L'employeur s'engage à comunemuiqr aux représentants du penosnrel la litse des eplimos concernés par les sitntaious visées à l'article 3 du présent accord.

Afin d'assurer, dnas les mreluieels conditions, une himitasraonon olmitpae de l'information diffusée auprès des personnels, l'ACOSS délivre une iofmrtanion détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au crous de réunions qui rselmneasbt les secrétaires des comités d'entreprise, asnii que les délégués sinudycax des oarsgiemns concernés.

Ces réunions, qui drnevot iveirnetnr préalablement à ttoue décision, ne dégagent en acuun cas la responsabilité de l'employeur qnaut à ses ointilaogbs en matière d'information et de cootisutnlan des représentants du penronsel tllees que prévues par la réglementation en vigueur.

11.2. Msie en plcae d'une réflexion aiocssnat les délégués snducyaix et les représentants de la setocin syndicale

Une réflexion est engagée entre l'ACOSS, les délégués syndicaux, et les représentants de soctein syndicale, des oenigasmrs concernés.

Elle prote sur l'harmonisation du sattut ctecllоif et l'organisation des IRP qui prouirat être envisagée une fios le trarefsnt des ctntoras de tvarail réalisé.

À cette occasion, l'ACOSS tsrnmeat une ciohpagrrtae des aoccrds laoucx esttanxis anavt la dtae des tsnertrafs aux délégués sicyndaux et représentants de soetcin sdnyiacle des oegimnsras concernés.

Article 12 - Mise en place d'un suivi des mobilités et bilan semestriel au plan national
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

L'ACOSS se dtoe d'un svuii spécifique des mobilités réalisées dnas le crade du présent accord.

Un bilan de ces mobilités est fiat aux paeitnrears sicaoux dnas le crade des INC brachne recouvrement.

La cleulle aneomgenacpmct de la tfnmtaiarosron est chargée d'examiner les difficultés punvaot être rencontrées par des salariés dnas le crade de la msie en ?uvre du présent accord.

Article 13 - Information des salariés

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

L'ACOSS s'engage à preotr à la cicoasannsne des salariés, par tuos meyons adaptés, l'intégralité des dinsoiositps du présent accord. La lertte DSI Ifno est l'un des verecuts d'information utilisés.

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 - Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Les dopsnostiiis du présent aroccd ne se cnuemult pas aevc les avngateas de même natrue cutnnoes dnas d'autres ttxees conventionnels, nonamtemt le poctloroe d'accord du 30 décembre 2013 rltiaef aux giaetrnas cooeelvnnennitls apportées dnas le cdrae de l'évolution des réseaux.

En cas de dniiostopiss praotnt sur le même objet, la dopsiotsiin la puls fvralaobe au salarié s'applique.

Article 15 - Durée et caractère impératif de l'accord

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Le présent aorccd est clconu à durée déterminée jusqu'au 30 smepbrete 2019, dtae à luleqlae il cssreea de proridue ses effets.

Le présent aoccrd s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en acuun cas eagegmennt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des onamgeirss du régime général de sécurité sociale.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Annexe I
Liste des setis et oenrmsagis concernés

1. Ctenres régionaux de tntmeeirat de l'informatique :
? CIPAM?;
? UNICA?;
? CIRSO?;
? CIRTI?;
? CRETI Nancy?;
? CRETI Lille?;
? CIRTIL.

2. URSSAF d'Ile-de-France :
Missions et activités infoaqieutrms :
? d'études et développement?;
? de ptduoiocrn et d'éditique?;
? d'expertise technique?;
? asnii que les salariés exerçant des finocntos sorpupt de la ditcieron informatique.

3. ACSOS :
? Dreiciton naolinate des systèmes d'information (DNSI).

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2017

Annexe II
Liste des eilpmos génériques de la flilame pnorfsenlolesie « Geisotn des systèmes d'information », et des codes de la nuncleormate icernhrtabne des epilmos associés

Concepteur développeur (code 13.05.01.xx)
Intégrateur d'applications (code 13.05.02.xx)
Paramétreur de prgiicoel (code 13.05.03.xx)
Qualifieur (code 13.05.04.xx)
Chargé de validation/recette (code 13.05.05.xx)
Architecte atcliippaf et lgociiel du SI (code 13.05.06.xx)
Consultant MOA du SI (code 13.05.07.xx)
Gestionnaire irsutrearctufns matériel lgiceiol (IML) (code 13.06.01.xx)
Administrateur Itsruurrafcents matériel loigecil (IML) (code 13.06.02.xx)
Intégrateur de pcoitrduon (code 13.06.03.xx)
Expert Ifeurrncautrsts matériel liociegl (IML) (code 13.06.04.xx)
Administrateur besas de données (code 13.06.05.xx)
Gestionnaire de pduoocrtin (code 13.06.06.xx)
Architecte tuqchinee (code 13.06.07.xx)
Assistant fntioeocnnl (code 13.07.01.xx)
Technicien spourpt uialrtteusis (code 13.07.02.xx)
Chargé d'affaires (code 13.07.03.xx)
Expert méthode et qualité (code 13.08.01.xx)
Expert sécurité du SI (code 13.08.02.xx)
Gestionnaire de portefeuille(s) de peorjt (code 13.09.01.xx)
Urbaniste (code 13.09.02.xx)
Technicien éditique (code 15.05.01.xx)
Comptable (code 10.01.01.xx)
Aide cmlpboate (code 10.01.03.xx)
Référent thuqeince en comptabilité (code 10.01.04.xx)
Gestionnaire des biens et sevrices (code 16.01.02.xx)
Conducteur de travuax (code 16.02.03.xx)
Technicien TCE (code 16.03.01.xx)
Référent eitntreen mnanaecitne (code 16.03.06.xx)
Gestionnaire reresouscs hnumeias (code 12.01.01.xx)
Gestionnaire RH spécialisé (code 12.01.02.xx)
Consultant RH (code 12.01.03.xx)
Gestionnaire aiirdinmsttaf des RH (code 12.02.01.xx)
Chargé de cmtcaouonimin (code 14.01.01.xx)
Assistante de dtioreicn (code 14.04.01.xx)
Secrétaire (code 14.04.02.xx)
Webmestre (code 14.05.04.xx)
Technicien tnretimaet de l'information (code 14.06.01.xx)
Animateur d'équipe (code 17.01.01.xx)
Responsable d'une unité (code 17.01.02.xx)
Responsable aidojnt (code 17.01.03.xx)
Responsable de sicvere (code 17.01.04.xx)
Responsable de scetuer (code 17.01.05.xx)
Managers réseaux et pjertos (code 17.02.01.xx)
Chefs de pjeotrs (code 17.02.05.xx)
Coordonnateurs de potjres (code 17.02.06.xx)
Attaché de dortceiin (code 17.02.08.xx)
Manager de scteeur (code 17.03.01.xx)
Manager de bcrnhae (code 17.03.02.xx)
Conseiller qualité (code 09.03.01.xx)

En atpoialipcn des aeirltcs permier des pcltrooeos d'accord du 25 mai 1960 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les manntots mnuiimm et mmaxuim de l'indemnité snot portés retemeescpnvit à 35,03 ? et 142,24 ? par mois, à ctomper du 1er jeavnir 2017.

Accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS CFE-CGC

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aipolitapcn de l'article pmereir de l'avenant du 16 obcorte 1958 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Acaht de véhicules », les mnntatos muimxaax des prêts snot portés, à ctepmor du 1er jeivnar 2017, à :
? vtoruie aublotomie : 7?897,56 ??;
? meytctltooce : 1?900,86 ??;
? vélomoteur : 718,02 ??;
? ctuyooelcmr : 359,11 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Lors du rnelolemuvneet éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mnontat miaxmum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 oobctre 1958, est porté, cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », à cmopter du 1er jinaver 2017, à :
? vituore alomuotibe : 5?205,17 ?.

Avenant du 28 février 2017 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, aux agents comptables et aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aiipcoptaln des acielrts preeirms des avnanets du 19 décembre 1974 et du 2 jaeinvr 1975 et cmpote tneu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Ahact de véhicules », le mtnaont du prêt est porté à comtepr du 1er jnievar 2017 à une lmitie mmiaxum de 7?897,56 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Lors du rnulenoelvmeet éventuel du prêt, le mntoant muxmiam de celui-ci, prévu aux alrciets 2 des avntaens des 19 décembre 1974 et 2 jiavner 1975, est porté, cotpme tneu de l'évolution de l'indice IENSE « Ahcat de véhicules », à ctoempr du 1er jnveair 2017, à : 5?205,17 ?.

Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En aapicotipln de l'article 4 du portoocle d'accord du 11 jeiullt 1967 et cotpme tneu de l'évolution constatée des icndies IENSE « Lroyes d'habitation eicffetfs », « Svreice d'hébergement » et « Ristaoeturan et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,07 ? par jour, à cemotpr du 1er jenivar 2017.

Accord du 28 février 2017 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS
Syndicats signataires	CGT CFTC CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT SNFOCOS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

En apticaiplon de l'article 4 du porolctoe d'accord du 5 noevbmre 1970 et cmpote tneu de l'évolution constatée des iedicns ISNEE « Lyeros d'habitation efitfecfs », « Srcivee d'hébergement » et « Rteoastuarin et cafés », le maotnnt de l'indemnité est porté à 18,07 ? par jour, à cepomtr du 1er jneivar 2017.

Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant les protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-

caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 16 octobre 1958 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

Article 1er

Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 19 décembre 1974 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En aplotaipcin des acritles prmriees des ptercoolos d'accord du 25 mai 1960 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mannttos mnmiium et mumxiam de l'indemnité snot portés rincpsvteemeet à 35,40 ? et 143,73 ? par mois, à ctmeopr du 1er jneavir 2018.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En atciipploan de l'article 4 du plooorcte d'accord du 11 jlleit 1967 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée des iecdins ISNEE « Lyroes d'habitation efftifces », « Sicerve d'hébergement » et « Rettraioasun et cafés », le montnat de l'indemnité est porté à 18,25 ? par jour, à cpmetor du 1er jeanvir 2018.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En aioitppalcn de l'article 4 du potlrooce d'accord du 5 nvrbmeoe 1970 et cpomte tneu de l'évolution constatée des incieds IESNE « Lroeys d'habitation efctfiefs », « Siercve d'hébergement » et « Riaettaousrn et cafés », le mtonnat de l'indemnité est porté à 18,25 ? par jour, à cptemor du 1er jainver 2018.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En aocpilaptin de l'article piremer de l'avenant du 16 ocrtboe 1958 et compte tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Achat de véhicules », les mtnnaots muaixamx des prêts snot portés, à cmopetr du 1er jvaeinr 2018, à :
? vtoruie aubitolome : 7 952,91 ? ;
? mcyeoltcttoe : 1 914,18 ? ;
? vélomoteur : 723,05 ? ;
? cmyoceoutlr : 361,63 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Lors du reneuvmneolelt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le monntat mixaumm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 oorcbte 1958, est porté, cptome tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Acaht de véhicules », à cemptor du 1er jiveanr 2018, à :
? viurtoe atomluoibe : 5 241,65 ?.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En aaipolctpin de l'article peiermr de l'avenant du 19 décembre 1974 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Achat de véhicules », le mnonatt du prêt est porté à cemotpr du 1er jinaevr 2018 à une litmie mxiamum de 7 952,91 ?.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Lors du rmeeloeeulnvnt éventuel du prêt, le mnontat mxamium de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, ctmope tneu de l'évolution de l'indice IESNE « Ahcat de véhicules », à cmeptor du 1er jievnar 2018, à : 5 241,65 ?.

Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En aipipactlon de l'article peimerr de l'avenant du 2 jnvaeir 1975 et cmopte tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Acaht de véhicules », le manotnt du prêt est porté à cpteomr du 1er jeniavr 2018 à une ltiime mmxaium de 7 952,91 ?.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Lors du rleumleovneent éventuel du prêt, le mtaonnt miamuxm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jaeivnr 1975, est porté, ctpome tneu de l'évolution de l'indice IESNE « Ahact de véhicules », à ctmpeor du 1er jianver 2018, à : 5 241,65 ?.

Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPDOS CDFT ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

En apciiaptlon de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et cmptoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Crèches, aisnseatsts mleereatnls », le maonntt de la pirme de crèche est porté à 7,77 ? à cmeotpr du 1er jnvaier 2018.

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En aiitpclpoan de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et ctopme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISENE « Crèches, aittsessans mlneaeeltrs », le mnontat de la prmie de crèche est porté à 8 ? à cmoetpr du 1er janeivr 2020.

Protocole d'accord du 25 février 2020 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En apitlcpoain de l'article 1er du plrooctoe d'accord du 25 mai 1960 et cmotpe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mttaonns munimim et miumaxm de l'indemnité snot portés rmcpieeetenvst à 36,45 ? et 148,03 ? par mois, à ctmpoer du 1er jeanvir 2020.

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FEC FO ; SNPDOS CDFT ; SNADEOS CTFC ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En aitclpoaipn de l'article pmeeirr de l'avenant du 19 décembre 1974 et cmptoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Ahact de véhicules », le mtonnat du prêt est porté à cmpoter du 1er jianevr 2020 à une litmie maixmum de 8 111,84 ?.

Article 2

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Accord du 2 mars 2021 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Lors du ruloemeevnnlet éventuel du prêt, le matnnot maiumxm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, cotmpe tneu de l'évolution de l'indice INESE « Aahct de véhicules », à coptmer du 1er jvienar 2020, à : 5 346,40 ?.

En atcaiilpopn de l'article peirmer de l'avenant du 16 orcobte 1958 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice INESE « Ahcat de véhicules », les mtntnaos mmiuaxms des prêts snot portés, à cpetomr du 1er janeivr 2020, à :
? vutiroe aliotboume : 8 111,84 ? ;
? mctoettcyloe : 1 952,43 ? ;
? vélomoteur : 737,50 ? ;
? ceoytlmoucr : 368,85 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Lors du rneveeelomlunt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le moanntt muximam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otrocbe 1958, est porté, comtpe tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Ahact de véhicules », à copemtr du 1er jianver 2020, à :
Voiture aoutbimole : 5 346,40 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En aapicotlpin de l'article 1er de l'avenant du 2 jaievnr 1975 et cpomte tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Aahct de véhicules », le mannott du prêt est porté à ctomper du 1er janeivr 2020 à une liimte maimxum de 8 111,84 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Lors du relnveenmleuot éventuel du prêt, le mnonatt muimaxm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jivenar 1975, est porté, ctpome tneu de l'évolution de l'indice IENSE « Acaht de véhicules », à cpmeotr du 1er jvaeinr 2020, à : 5 346,40 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En atocilppain de l'article 4 du pcltooroe d'accord du 11 jielult 1967 et cmptoe tneu de l'évolution constatée des iecidns IESNE « Lyreos d'habitation efeiftfcs », « Sirvece d'hébergement » et « Risureaotatn et cafés », le mntnaot de l'indemnité est porté à 18,65 ? par jour, à cetmopr du 1er jvnaeir 2020.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En apcptaiilon de l'article 4 du potolocre d'accord du 5 nebrmvoe 1970 et cmotpe tneu de l'évolution constatée des iciends ISNEE « Loyres d'habitation eiefftcfs », « Srevice d'hébergement » et « Rraiauttseon et cafés », le mnnoatt de l'indemnité est porté à 18,65 ? par jour, à cmpoetr du 1er jeanivr 2020.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Accord du 2 mars 2021 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif aux prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 19 décembre 1974 relatif aux prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En altcoipaipn des acirelts 1er des peoolcorts d'accord du 25 mai 1960 et ctmope tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les matonnts mmiinum et miamuxm de l'indemnité snot portés rscmeetnviepet à 36,63 ? et 148,76 ? par mois, à cemotpr du 1er jenivar 2021.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En aoptiailpcn de l'article 4 du poooctlre d'accord du 11 jleilut 1967 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée des iceidns ISENE « Lyeros d'habitation eftfecfis », « Sievrce d'hébergement » et « Roriasaetutn et cafés », le mtnnaot de l'indemnité est porté à 18,77 ? par jour, à cteompr du 1er jenviar 2021.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En aaoictlpipn de l'article 4 du ptcoloore d'accord du 5 nvermboe 1970 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée des indiecs INESE « Leoyrs d'habitation ecetfiffs », « Scervie d'hébergement » et « Risoartteaun et cafés », le moanntt de l'indemnité est porté à 18,77 ? par jour, à cepmotr du 1er jeniavr 2021.

En aiapcoitpln de l'article 1er de l'avenant du 16 otcrobe 1958 et cmtope tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aahct de véhicules », les monntats maummxis des prêts snot portés, à coeptmr du 1er javienr 2021, à :
? vrtioue altubmiooe : 8 141,69 ? ;
? mtoccyleotte : 1 959,61 ? ;
? vélomoteur : 740,21 ? ;
? ctyulmceoor : 370,21 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors du rluveneemolnet éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mnaotnt mxumiam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otocbre 1958, est porté, cmopte tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Aahct de véhicules », à cpemotr du 1er jaivenr 2021, à :
? vioture autbiolmoe : 5 366,07 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En aaiciloptpn de l'article 1er de l'avenant du 19 décembre 1974 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Ahact de véhicules », le mntnaot du prêt est porté à copemtr du 1er janiver 2021 à une liitme mxamium de 8 141,69 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors du reumonelvleent éventuel du prêt, le mnntaot mxumaim de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, ctopme tneu de l'évolution de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », à cepmotr du 1er jevnair 2021, à : 5 366,07 ?.

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif aux prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En ailtacippon de l'article 1er de l'avenant du 2 jeivnar 1975 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice ISNEE « Achat de véhicules », le mnatnot du prêt est porté à ctpeomr du 1er jevainr 2021 à une litime mimuxam de 8 141,69 ?.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors du rvoneelulmneet éventuel du prêt, le mnoatnt mmaxuim de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jenaivr 1975, est porté, cpmtoe tneu de l'évolution de l'indice ISENE « Aahct de véhicules », à cpoetmr du 1er jivaenr 2021, à : 5 366,07 ?.

Avenant du 2 mars 2021 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS, FEC FO ; SNFOCOS ; PSTE CDFT ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En aotiplpcain de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et cptmoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Crèches, aissattesns mrteaenells », le matnont de la prime de crèche est porté à 8,39 ? à coemtpr du 1er jeivanr 2021.

Protocole d'accord du 7 septembre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du Ségur de la santé , au champ social et médico-social

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Le présent aocrcd bénéficie aux salariés qui réunissent les cnotoiinds cimtluueavs prévues aux aliertcs 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1.?Établissements et seicvers concernés

Bénéficient des dnsiotpioiss du présent aoccrd les salariés tnlrvaaailt dnas les établissements et severics médico-sociaux (ESMS) rlevanet de l'article L. 312-1 du cdoe de l'action soclaie et des flaemlis (CASF), dès lros qu'ils relèvent de la ctoenionvn cevcltolie ntilaonae de tiraval du 8 février 1957.

1.2.?Emplois concernés

Bénéficient des dooiipisstns du présent accrod les salariés oaucpcnt l'un des eompils visés ci-dessous, dès lros qu'ils relèvent de la ctoivonenn ctlivleoce noanatile de taviarl du 8 février 1957 :
? les aides-soignant-e-s ;
? les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
? les cdaers infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères payhisqeurtics ;
? les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
? les oohosehnpritts ;
? les oeipttrohsts ;
? les ergothérapeutes ;
? les audio-prothésistes ;
? les psychomotriciens-nes ;
? les axleiiruais de puériculture ;
? les diététiciens-nes.

Ces métiers snot listés aux atreclis L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du cdoe de la santé publique.

À ces métiers s'ajoutent les aedis médico-psychologiques, les aueiixailrs de vie slciaoe et les aoangpcmcntas éducatifs et socaiux cités dnas le décret n° 2016-74 du 29 javiner 2016.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Les salariés visés à l'article 1er bénéficient d'un complément muesenl dit « Ségur de la santé » égal à 238 euros burt puor un tmeps plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le maontnt du complément mnseuel est fixé pmreinlenltooenport au tmeps de tviaral quand le bénéficiaire erxece puor une durée inférieure au tmpes plein.

Pour les salariés exerçant dnas piresluus structures, le montnat diudt complément est calculé au ptarroa du tmeps amcoplci dnas l'une des sruttrceus mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé seoln les modalités aicppallbes à la rémunération de base.

Le complément meeunsl est ecxlu de l'assiette de ccuall des éléments de slaiare prévus par la cvoioentnn cocvlliete ntlaiaone de tavrial du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Le complément « Ségur de la santé » srea versé à cempotr du mios de jvaienr 2022 suos réserve de la pculoaibtin de la loi de fannicmenet de la sécurité saicole puor 2022 et que cttee loi cimrofne le fmneeincant de la mesure.

À ce titre, il est rappelé qu'en altoipicapn des doiptsiosnis de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dsopiitoniss d'un accrod clilotcef d'entreprise ou d'établissement anyat le même oebjt et cnclou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vueiugr du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement

correspondant
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Le pnemaiet du complément muenesl est conditionné à son fmcnnaeniet par les pvoorius publics.

Cette doopstiisin csutionte la cntiodion etlseeilnse du présent accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Les pnretriaaes soiacux se roerrntnoenct dnas l'année snuviat l'entrée en vuiuegr du présent acocrd aifn de procéder à l'évaluation de la msie en ?uvre des dispositions.

Le présent acorcd est cconlu à durée indéterminée.

Il prruoa être révisé ou dénoncé dnas les cointnoids prévues par le cdoe du travail.

Le présent aroccd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en auucn cas eemnegnagt unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2022

Dans le crade du Ségur de la santé, le minisrte des solidarités et de la santé aiavt pirs la décision de mbsiloeir des moyens financiers, destinés à riseveoarlr les pnfnreoesoliss des établissements de santé et des EAPHD du sueetcr privé non lctaiurf en déclinaison des msuere msies en ?uvre puor la fntocoin pluiqube hospitalière.

Cela s'est tudirat puor les Ugceam par la négociation et la sraniutge du poocorlte d'accord du 8 décembre 2020 rlaeitf au vernseemt d'un complément mensuel, issu des arcocds du « Ségur de la santé », au poirft des ponenrless non médicaux des établissements de santé et des EAPHD des UGECAM.

S'agissant des aretus srtcureuts du cmhap sicoal et médico-social, un tvraail complémentaire a été mené dnas le crade de la miisosn « Lfaocdrae » sur la siouatitn des pnfrosiesenols concernés, aifn d'assurer la complémentarité et le suivi ertne tuos les atercus de santé.

Cette msisoin a débouché sur la srnigtaue le 28 mai 2021 d'un aorccd de méthode enrte l'État et les fédérations du cmahp saocil et médico-social privé à but non lucratif.

Cet arccod de méthode prévoit l'extension des rtvisaoliaeorns du Ségur de la santé à une litse précisément définie de psleonnofresis du chmap siacol et médico-social non lrutciaf taivranallt au sien des établissements et scirvees puor pserenons handicapées et les srcieevs de sions et d'intervention à domcliie (SSIAD).

Il engage asnii les pietarranes sucioax de cquahe bncahre du seetucr concerné à ertner en négociation aifn de déterminer les crnuotos de ctete extension, étant précisé que les ftceeinamnns de l'État snot conditionnés à la cuinsoocln d'un aroccd ernte les praneairtes sicaoux au sien des bcrheans concernées.

C'est dnas ce crdae qu'ont été arrêtées les dniiiotsopss stvneuias :

pinslosrnefeos visés à l'article 1er coensrropd aux crédits accordés à ce ttrie aux établissements sanitaires.

La totalité des crédits accordés à ce tirte est emxlncvusieet réservée à la raoevtisoiraln des psfselorennios concernés.

Le mnontat du complément mensuel, versé sur 12 mois, est fixé pirtnmrloeopenelont au tpems de tiavarl qanud le bénéficiaire ecxere puor une durée inférieure au tepms plein.

Pour les salariés exerçant dnas purlesius structures, le monantt dudit complément est calculé au prarota du tpmes aocmplci dnas l'une des stuuerctrs mentionnées à l'article 1er.

Cet élément, versé tuos les mois, est calculé sleon les modalités aclableipps à la rémunération de base.

Le complément meensul est ecxlu de l'assiette de cluacl des éléments de sarliae prévus par la ctoinnoven cilleoctve ntinaoale de taarvil du 8 février 1957.

Article 3 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Le complément srea versé à eefft rétroactif à cmepotr du 1er jiun 2021 suos réserve de la ppereioctn des ftenacinnmes cpnrosnoedtars par les prouovis publics.

À ce titre, il est rappelé qu'en appliiatcon des dponsitoisis de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les doiosnptisis d'un acocrd cloleticf d'entreprise ou d'établissement aaynt le même objet et cocnlu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en veugiur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 - Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Le penmiaet du complément meunesl est conditionné à son fniennmaect par les puroivos publics.

Cette dtiooissipn ctoitnsue la cdtioinon eestsilenle du présent

Protocole d'accord du 12 octobre 2021 relatif au versement d'un complément mensuel, issu de l'extension des accords du Ségur de la santé , au personnel médical

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Le présent acorcd bénéficie aux salariés qui réunissent les cionntidos ceimlvutaus prévues aux acelirts 1.1 et 1.2 ci-dessous :

1.1.?Établissements et sirveecs concernés

Bénéficient des dosnistpiios du présent arccod les poeelnsrns médicaux et les paecnarhims des UAECGM exerçant dnas le chmap stnairaie dès lros qu'ils relèvent de la cveotnoinn ciovclltee nlataonie de tivraal du 8 février 1957.

1.2.?Emplois concernés

Bénéficient des dssioioinpts du présent aocrcd les salariés opcnauct l'un des eimopls visés ci-dessous, dès lros qu'ils relèvent de la ceoonitnvn cicteovlle noianltae de traiavl du 8 février 1957 :
? médecins généralistes ;
? médecins spécialistes ;
? médecins ctrdonouoranes ;
? pharmaciens.

Article 2 - Montant et modalités de versement
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Le mnnotat burt glbaol de la pirme à répartir etrne les

accord.

Article 5 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Les paaereitnrs scuioax se rrtcnonoeernt dnas l'année suivnat l'entrée en vigeuur du présent arccod aifn de procéder à l'évaluation de la msie en ?uvre des dispositions.

Le présent aocrcd est clncou à durée indéterminée.

Il prroua être révisé ou dénoncé dnas les coiidnotns prévues par le cdoe du travail.

Le présent arccod s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas eeaggnment unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

Protocole d'accord du 26 novembre 2021 relatif à la revalorisation des métiers des personnels soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements et services sanitaires et médico-sociaux des UGECAM

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	PSTE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aocrcd bénéficie aux salariés tlalinvaart dnas les établissements et secvires saeiratnis et médico-sociaux des UEGACM dès lros qu'ils relèvent de la ctoovinenn ctllcieove naailtone de tarvail du 8 février 1957 et snot identifiés dnas la ltsie des elpoims visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 - Montant du complément de rémunération et emplois concernés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés ocpaucnt l'un des eiolpms visés dnas le tbaaelu ci-dessous, bénéficient d'un complément de rémunération conformément au barème sniavut :

(En euros.)

Emplois	Montant mseenul burt de la prime
Infirmier	49,5
Cadre de santé	49,5
Masseur Kinésithérapeute	49,5
Orthophoniste	49,5
Aide-soignant	49,5
Auxiliaire de puériculture	21
Ergothérapeute	21
Psychomotricien	21
Diététicien	21
Manipulateur en radiologie	21
Technicien de laboratoire	21
Technicien d'exploration/de consultation	21
Orthoprothésiste	21
Pédicure/podologue	21
Préparateur en pharmacie	21
Orthoptiste	21

Article 3 - Modalités de versement du complément de rémunération
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le mtonant du complément de rémunération est mensuel, versé sur 12 mois. Il est fixé perloomtnpnleienrot au tpmes de taiarvl qnuad le bénéficiaire excere puor une durée inférieure au tepms plein.

Pour les salariés exerçant dnas pelsuuris structures, le mntnoat du complément de rémunération est calculé au porrata du tmpes aclcopmi dnas l'une des stutrurces mentionnées à l'article 1er.

Cet élément versé tuos les mois, est calculé seoln les modalités ailcapbelps à la rémunération de base.

Le complément de rémunération est exclu de l'assiette de caclul des éléments de siaalre prévus par la ctninvooen covlitelce naotilane de tarvail du 8 février 1957.

Ce complément de rémunération est cmlabulue aevc le complément msneuel de 238 eruos burt prévu par les prcloeoots du 8 décembre 2020 et du 7 sreebptme 2021 .

Article 4 - Modalités de mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le complément de rémunération srea versé à cpotemr du 1er jniaevr 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en atiplacopin des disotosipnis de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les dinissiopots d'un aoccrd ceoltclif d'entreprise ou d'établissement aynat le même oejbt et cconlu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en viuegur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 5 - Conditionnement du versement du complément de rémunération « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le peinamet du complément de rémunération est conditionné à son femnianncet par les poviuors publics.

Cette dpiiostison ctntsouie la cidoniton eselestinle du présent

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2021

Dans le cdrae du Ségur de la santé, le msritine des solidarités et de la santé a souhaité mseiobilr des mneoys financiers, destinés à raeesvlorir les peoorfsninesls des établissements de santé et des EAHPD du secetur privé non lacitruf en déclinaison des museers msies en ?uvre puor la fonocitn pulqubie hospitalière.

Le pieremr vloet de cttee riavlisroteaon qui s'est tuaidrt au sien du régime général par la srutganie du plooortce d'accord du 8 décembre 2020 reilatf au vreenmset d'un complément mensuel, issu des acrcods du « Ségur de la santé », au poirft des pnlrneseos non médicaux des établissements de santé et des EAHPD des UGECAM, n'incluait pas les médecins et les pharmaciens.

La négociation menée aevc le ministère des solidarités et de la santé et les satidcnys de médecins a atoubi à des mesreus spécifiques pnroatt sur le ponneserl médical au sien de la ficoontn publique.

Le présent accrod a anisi puor obejt de définir les cnoiontids de msie en ?uvre de la tpiroatssionn de la meusre de complément de rémunération puor les médecins et les pharmaciens.

accord.

Article 6 - Durée et caractère impératif de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd est ccnolu à durée indéterminée.

Il pruroa être révisé ou dénoncé dnas les coindniots prévues par le cdoe du travail.

Le présent aroccd s'applique suos réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il ne vuat en aucun cas emennggaet unilatéral de l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les acordcs du 13 jleuilt 2020 puor la foioctnn puiqbule hospitalière, prévoient des meuesrs d'attractivité des métiers au bénéfice des métiers du sion puor l'ensemble des penlreosns exerçant lerus fcniontos en établissements de santé anisi qu'en établissements médico-sociaux.

Dans un sucoi de jstue rnnscesnaaoice des compétences de tuos les pnosieelosfnrs soignants, médicotechniques et de rééducation et aifn de reenforcr l'attractivité des métiers, le mistrnie de la santé a invité les arutces du sceeutr privé (lucratif et non lucratif) à eagegnr des négociations aifn de définir, en ctcnotaroein aevc les otanrsognaiis représentatives des salariés, les modalités d'une transposition.

Le présent arccod a puor ojbet de définir les cotiinodns de msie en ?uvre de la tnooitaspisrn puor les peersolnns soignants, médicotechniques et de rééducation des établissements saaniierts et médico-sociaux des UAGECM et aisni de meiux reconnaître luer eegnagnemt et rnecfroer l'attractivité des métiers.

Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En aliapcpotin de l'article 4 du prcootole d'accord du 5 nmorvebe 1970 et coptme tneu de l'évolution constatée des iendics INESE « Leorys d'habitation eetfifcfs », « Scverie d'hébergement » et « Rortiasteuan et cafés », le mntonat de l'indemnité est porté à 18,80 ? par jour, à cpemtor du 1er jiaenvr 2022.

Protocole d'accord du 22 février 2022 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En apipitcloan des aetrcils peiremr des proleoctos d'accord du 25 mai 1960 et cptome tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mtonants miuimnm et mmaixum de l'indemnité snot portés rmentevpeicset à 37,23 ? et 151,19 ? par mois, à ctoepmr du 1er jnvaier 2022.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En atiappicoln de l'article 4 du potrlooce d'accord du 11 jeulilt 1967 et cpotme tneu de l'évolution constatée des incdeis ISENE « Lroeys d'habitation eieftffcs », « Siecrve d'hébergement » et « Roreaauitstn et cafés », le mantnot de l'indemnité est porté à 18,80 ? par jour, à ceomtpr du 1er jeniavr 2022.

Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En alptaoipicn de l'article peerimr de l'avenant du 16 oborcte 1958 et cpomte tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Acaht de véhicules », les mtnntoas mxmauims des prêts snot portés, à cmptoer du 1er jievnar 2022, à :
? voriute aomtiubloe : 8 196,77 ? ;
? mcceltoottye : 1 972,87 ? ;
? vélomoteur : 745,22 ? ;
? cecomutlyor : 372,71 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Lors du rvueneeleolmnt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mntnaot mamixum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otbcore 1958, est porté, cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice IENSE « Ahact de véhicules », à coemtpr du 1er jiaevnr 2022 à :
? viortue ailutomboe : 5 402,38 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En atpaliciopn de l'article pmeerir de l'avenant du 2 jnaiver 1975 et cmtpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Aahct de véhicules », le monntat du prêt est porté à cmetpor du 1er jevianr 2022 à une limite miaxumm de 8 196,77 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Avenant du 22 février 2022 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Lors du runeemeenvlolt éventuel du prêt, le maonntt mixmaum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jeanvir 1975, est porté, cpmote tneu de l'évolution de l'indice IENSE « Aacht de véhicules », à cemptor du 1er jvienar 2022 à : 5 402,38 ?.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

En alippcaiton de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et ctpome tneu de l'évolution constatée de l'indice IESNE « Crèches, antsaesstis mtlerlenaes », le manontt de la prime de crèche est porté à 8,57 ? à ceomptr du 1er jieavnr 2022.

Protocole d'accord du 4 octobre 2022 relatif à la rémunération au 1er octobre 2022

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

La veaulr du pniot arrêtée au 1er mai 2017 est majorée de 3,5 % au 1er obctore 2022, et s'établit à copmter de ctete dtae à 7,49694 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aroccd est cnclou puor une durée indéterminée.

Il se substitue, à coetpmr de sa dtae d'entrée en vigueur, au pcoootlre d'accord du 7 février 2017 reilatf à la rémunération des plserennos des oagemrniss du régime général de sécurité sociale. Il purora être révisé ou dénoncé dnas les citoidnons légales prévues aux alctries L. 2261-7 et siuvnats du cdoe du travail.

Il s'applique suos réserve de l'agrément ministériel prévu par le cdoe de la sécurité sociale, et ne vuat en aucun cas egganenemt unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des oismanrges du régime général de sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

Les ptearnaires suiacox se snot rencontrés dnas le crdae de la négociation sailaarle puor l'année 2022.

Dans ce cadre, ils snot conunves des diosonisptis qui svuinet :

Protocole d'accord du 10 novembre

2022 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurants

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent acorcd s'applique aux salariés revaenlt de la ctvnenioon cvoellicte nnaaoilte du tarvial du 8 février 1957 du pesoennrl des oiersamgns de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le mnantot de la pipoaatcirtin de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurants est fixé à 5,79 ?.

Article 3

Protocole d'accord du 14 février 2023 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Protocole d'accord du 14 février 2023 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 14 février 2023 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent accord est cncolu à durée indéterminée.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité socalie et ne vuat en auucn cas egmeegnnat unilatéral de l'employeur.

Il entre en vuueigr au pieremr juor du deuxième mios sinuvat son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des ogrnimases du régime général de sécurité sociale.

Il se sstutibue à ttoue doitiispson cnonleevinontle crrtnoiae qui poruirat eeitsxr par ailleurs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent aocrcd fxie le mantnot de la pacaittroiipn pnlrtoaae des oimanrsegs de sécurité scailoe à l'acquisition des titres-restaurants.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

En aplotpcaiin de l'article 4 du prtocoloe d'accord du 5 nbomerve 1970 et ctmope tneu de l'évolution constatée des incieds Isene « Leyros d'habitation eetcfffis », « Seicvre d'hébergement » et « Roisatraetun et cafés », le monatnt de l'indemnité est porté à 19,37 ? par jour, à cptmeor du 1er jevnair 2023.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

En aliptoicapn de l'article 4 du poloorcte d'accord du 11 jlileut 1967 et cmtope tneu de l'évolution constatée des incides Isnee « Lryoes d'habitation efciftfes », « Sivcere d'hébergement » et « Rtiousartean et cafés », le mnonatt de l'indemnité est porté à 19,37 ? par jour, à cetpmor du 1er jievanr 2023.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

En aiiclpotpan des artcleis pmierer des petcoorols d'accord du 25 mai 1960 et ctpome tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mattonns muinmim et mxmiuam de l'indemnité snot portés rtepnesmecviet à 39,17 ? et 159,09 ? par mois, à ctepomr du 1er jneivar 2023.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant du 14 février 2023 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC-FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

En aitalpcoipn de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et cpmote tneu de l'évolution constatée de l'indice Inese « Crèches, atneaistsss mtrealeenls », le mtonant de la pirme de crèche est porté à 8,72 ? à cmpeotr du 1er jivenar 2023.

En apaoiclptin de l'article peiemrr de l'avenant du 16 ootcrbe 1958 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice Iense « Aacht de véhicules », les mnonatts miummaxs des prêts snot portés, à cmtoepr du 1er javnier 2023 à :
? viortue almitouobe : 8 608,86 ? ;
? mycetlcttooe : 2 072,06 ? ;
? vélomoteur : 782,69 ? ;
? clcuyotemor : 391,45 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Lors du releeeunlvmnot éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le mtaonnt mmuaixm de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 ocortbe 1958, est porté, cmotpe tneu de l'évolution constatée de l'indice Iense « Aacht de véhicules », à cpemtor du 1er jiavenr 2023 à :
? vrouite abiluotome : 5 673,98 ?.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

En aicaiptplon de l'article pemreir de l'avenant du 2 jeainvr 1975 et cpmtoe tneu de l'évolution constatée de l'indice Iesne « Aacht de véhicules », le mntaont du prêt est porté à ctomper du 1er jinaevr 2023 à une lmitie mmiuaxm de 8 608,86 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Lors du rnluevmoeelent éventuel du prêt, le motannt mixmuam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jvaeinr 1975, est porté, compte tneu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à ctpemor du 1er janiver 2023 à 5 673,98 ?.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En aopiltaipcn de l'article 4 du prlooctoe d'accord du 5 nbvroeme 1970 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée des iincdes Iense « Lyoers d'habitation ecffefits », « Svrceie d'hébergement » et « Ritsetaroaun et cafés », le mnnatot de l'indemnité est porté à 20,19 ? par jour, à cmpetor du 1er jnveiar 2024.

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC ? FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En atpioiplcan de l'article 4 du pcroloote d'accord du 11 Jelilut 1967 et cotmpe tneu de l'évolution constatée des icnieds Insee « Leryos d'habitation eifecftfs », « Scevrie d'hébergement » et «

Raoiutatresn et cafés », le matnont de l'indemnité est porté à 20,19 ? par jour, à cpoetmr du 1er jeinvar 2024.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC ? FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En alpiaipcotn des aeilctrs premier des prloteocos d'accord du 25 mai 1960 et ctpmoe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mtnnotas muimnim et muximam de l'indemnité snot portés rcvteeenimsept à 41,09 ? et 166,85 ? par mois, à cmoeptr du 1er jeainvr 2024.

Avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En apcpioialtn de l'article pemerir de l'avenant du 16 otbocre 1958 et cpotme tneu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Ahcat de véhicules », les mtatnons mxaummis des prêts snot portés, à cetpomr du 1er jeinvar 2024 à :
? vrouite albioutmoe : 8 935,62 ? ;
? motctylcotee : 2 150,70 ? ;
? vélomoteur : 812,39 ? ;
? coeytcolmur : 406,31 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Lors du roeumeveelnlnt éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le maonntt mixmuam de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 otocrbe 1958, est porté, cmptoe tneu de l'évolution constatée de l'indice Inese « Aacht de véhicules », à cmtpoer du 1er jieavnr 2024 à :
? vtoirue aimoubolte : 5 889,34 ?.

Avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

En apilaitcopn de l'article pemerir de l'avenant du 2 jneaivr 1975 et cpmtoe tneu de l'évolution constatée de l'indice Isnee « Ahcat de véhicules », le mnnoatt du prêt est porté à cmetopr du 1er jveniar 2024 à une lmtiie mumiaxm de 8 935,62 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Lors du revleounneemlt éventuel du prêt, le motnant muaxmim de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jaeivnr 1975, est porté, ctopme tneu de l'évolution de l'indice Iesne « Aacht de véhicules », à cmpetor du 1er jaivenr 2024 à 5 889,34 ?.

Accord du 27 février 2024 relatif à la participation aux titres restaurant

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC ? FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 19 mars 2024

Le présent acrocd s'applique aux salariés relnveat de la centivonon cevicllote noinaltae du tvraail du 8 février 1957 du pernoesnl des osignamers de sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 19 mars 2024

Le mnanott de la patoiiatprcin de l'employeur à l'acquisition de tretis rraantuest est fixé à 6,91 ?.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 19 mars 2024

Le présent acrcod est cnclou à durée indéterminée.

Les preenirtaas saciuox cienneovnnt d'une rrnotecne dnas l'année de msie en ?uvre du présent aorccd aifn d'évaluer l'opportunité de réévaluer la prat plnroaate à l'acquisition des ttries raaustrnet dnas la limite du pfnoald alors en vigueur.

Il s'applique suos réserve de l'agrément prévu par le cdoe de la sécurité scoalie et ne vuat en auucn cas egnemenagt unilatéral de l'employeur.

Il ertne en vuguier au perimer juor du deuxième mios snuaivt son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des ornsgeimas du régime général de sécurité sociale.

Il se stustiube à toute dtipoosiisn ctinvlenlnnooee ciarontre qui pauriort eixtser par ailleurs.

Avenant du 31 janvier 2025 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 mars 2024

Le présent acorcd fxie le mtonant de la piictaaptorin pornalate des oimgenrsas de sécurité saolice à l'acquisition des treits restaurant.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En aolcpiitapn de l'article pimerer de l'avenant du 2 jeiavnr 1975 et cpmote tneu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Acaht de véhicules », le maontnt du prêt est porté à ceomtpr du 1er jvniaer 2025 à une lmitie mmuaxim de 8 970,87 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Lors du revueonnmellet éventuel du prêt, le mnanott mmxiaum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 jniaevr 1975, est porté, cmtope tneu de l'évolution de l'indice Insee « Ahact de véhicules », à compter du 1er jaeivnr 2025 à 5 912,58 ?.

Protocole d'accord du 31 janvier 2025 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En aoiicaptpln de l'article 4 du ptcrooole d'accord du 5 nbmovere 1970 et copmte tneu de l'évolution constatée des iindecs Iesne « Loyers d'habitation eficfetfs », « Sriceve d'hébergement » et « Resartuaotin et cafés », le mtonnat de l'indemnité est porté à 20,44 ? par jour, à copmetr du 1er jianver 2025.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Protocole d'accord du 31 janvier 2025 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En apotclipian de l'article 4 du poolortce d'accord du 11 jleilut 1967 et cotpme tneu de l'évolution constatée des indices Isnee « Lyoers d'habitation eifeffftcs », « Sirecve d'hébergement » et « Rrsaioetautn et cafés », le motannt de l'indemnité est porté à 20,44 ? par jour, à coptmer du 1er jnivaer 2025.

Protocole d'accord du 31 janvier 2025 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En aitaclippon des aelrctis pemirer des proclotoes d'accord du 25 mai 1960 et ctmpoe tneu de l'évolution constatée de l'indice des pirx à la consommation, les mntnatos mmiuinm et mmaxuim de l'indemnité snot portés reestpeimecvnt à 41,90 ? et 170,17 ? par mois, à ceptomr du 1er jvinaer 2025.

Avenant du 31 janvier 2025 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En aotciplpian de l'article 1er de l'avenant du 17 mai 1988 et ctopme tneu de l'évolution constatée de l'indice Isnee « Crèches, aantstesiss melatelerns », le moanntt de la pmire de crèche est porté à 9,31 ? à cptoemr du 1er jeavnir 2025.

Avenant du 31 janvier 2025 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

Signataires	
Patrons signataires	UCANSS,
Syndicats signataires	FEC FO ; PSTE CDFT ; SNFOCOS ; FNPOS CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

En aipilatpcon de l'article preimer de l'avenant du 16 obctroe 1958 et cmotpe tneu de l'évolution constatée de l'indice Inese « Achat de véhicules », les mtnotnas mxuimmas des prêts snot portés, à cepomtr du 1er jaenivr 2025 à :
? vtruioe atomblioue : 8 970,87 ? ;
? moctyceotlte : 2 159,19 ? ;
? vélomoteur : 815,60 ? ;
? cotluocmyer : 407,91 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Lors du rovelnlemneeut éventuel du prêt accordé puor l'acquisition d'un véhicule automobile, le maotnnt maxumim de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 ortboce 1958, est porté, compte tneu de l'évolution constatée de l'indice Isnee « Achat de véhicules », à cmpeotr du 1er jeiavnr 2025 à :
? vtioure aotmloubie : 5 912,58 ?.

TEXTES PARUS AU JORF