

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0218

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 10 février 2026 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

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000038292684

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000038292684

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:25

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 47	•
Article 14 (1)	•
Article 15 (1)	•
Article 16 (1)(2)	•
Article 16 bis	•
Article 17 (1)	•
Article 18 (1)	•
Article 48 (1)	•
Article 49 (1)	•
Article 50 (1)	•
Article 51 (1)	•
Article 52 (1)	•
Article 53 (1)	•
Article 6 – Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation (1)	•
Article 7 – Composition et saisine (1)	•
Article 8 – Fonctionnement (1)	•
Article 9 – Moyens (1)	•
Article 10 (1)	•
Article 46 ter (1)	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 38	•
Article 58 (2)	•
Article 59 (4)	•
Article 39 (1)	•
Article 60 (1)	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22 (1)	•
Article 22 bis (1)	•
Article 23 (1)	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26 (1)	•
Article 27	•
Article 28 (1)	•
Article 54	•
Article 55 (1)	•
Article 56	•
Article 29 (1)	•
Article 30	•
Article 31 (1)	•

Article 32 (1)	•
Article 33	•
Article 34 (1)	•
Article 35 (1)	•
Article 36	•
Article 37 (1)	•
Article 57	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 45 (1)	•
Article 46 (1)	•
Article 4 (1)	•
Article 5	•
Article 46 bis (2)	•
Article 40 (1)	•
Article 61	•
Article 41 (1)	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 62	•
Article 63	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•

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

Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•

Article 17	•
Article 18	•
Article	•
Avenant : Avenant du 21 juin 2017 relatif à la prorogation du protocole d'accord relatif au travail à distance	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Avenant : Accord du 26 septembre 2017 relatif à la rétroactivité de l'affiliation des salariés des organismes de sécurité sociale de Mayotte aux régimes c	
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Avenant : Protocole d'accord du 28 juillet 2021 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 28 juillet 2021 recommandan	
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salai	
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant salaires : Protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptible	
Article unique	•
Avenant salaires : Avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de rembourseme	
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant salaires : Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils	
Article unique	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957

ART. 47

Les agents titulaires quittant leurs fonctions pour accomplir leur service national obligatoire perçoivent une indemnité calculée comme suit ⁽¹⁾ :

- pour les agents célibataires : 20 % du salaire ⁽²⁾ ;
- pour les agents mariés ou qui ont des enfants à charge dans le sens de la législation sur les prestations familiales : 30 % du salaire, plus une majoration de 10 % du salaire par enfant à charge ⁽³⁾ ;
- pour les soutiens de famille, tels qu'ils sont définis au règlement intérieur type : 30 % du salaire ⁽⁴⁾.

À leur libération, ces agents sont repris sans formalité dans un emploi de même qualification professionnelle et de même nature ⁽⁵⁾.

La durée du service militaire obligatoire, de la mobilisation ainsi que celle des périodes de réserve obligatoires, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Pendant les périodes de réserve obligatoires ou la mobilisation, le salaire sera maintenu intégralement, déduction faite des soldes militaires.

Les agents auxiliaires bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans la limite des places disponibles.

(1) Alinéa modifié par avenant du 13 novembre 1975 agréé le 4 mars 1976.

(2) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(3) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(4) Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968.

(5) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

ART. 14 (1)

Dans le cadre d'un processus de recrutement, tout candidat sélectionné passera au moins un entretien d'embauche pouvant comprendre notamment des tests ou examens en fonction de l'emploi à occuper.

En outre, le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail.

(1) Dispositions modifiées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

ART. 15 (1)

(1) Dispositions supprimées par l'accord de branche du 22 juin 2005.

En cas d'acceptation par un agent d'une offre d'emploi entraînant un changement volontaire d'organisme employeur :

1. Un accord préalable devra intervenir entre l'organisme d'accueil et l'agent concerné. Lorsque l'offre concerne un emploi de même qualification et niveau, les avantages acquis sont maintenus.

Le délai de prévenance à respecter par l'agent qui accepte l'offre d'emploi est de 1 mois pour les employés et de 2 mois pour les cadres ;

2. Un stage probatoire d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et de 3 mois pour les cadres doit permettre à l'agent et à l'organisme employeur de vérifier la validité des choix opérés.

En tout état de cause, à l'issue du stage probatoire, le changement d'emploi devient définitif ; si, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, ce changement d'emploi ne se réalise pas, l'agent retrouve de plein droit le poste qu'il occupait antérieurement dans l'organisme précédent ;

3. Lorsque l'acceptation d'un emploi dans le cadre précité entraîne une diminution de rémunération, l'agent perçoit une indemnité résorbable par promotion lui permettant de maintenir le niveau de sa rémunération précédente (3).

Cette indemnité est servie par l'organisme d'accueil durant le stage probatoire ainsi que pendant 1 année de date à date à compter de la fin de celui-ci. La durée de versement de cette indemnité peut être prolongée, par une disposition de l'accord préalable, à l'initiative et pour une durée fixée par l'organisme d'accueil.

Lorsque le changement d'emploi nécessite, outre un changement d'organisme employeur, un changement de domicile, l'agent bénéficie :

- a) D'une prime d'un montant égal à 2 mois de sa rémunération brute normale. Cette prime est versée par l'organisme précédent à l'issue du stage probatoire lorsque le changement d'emploi est devenu définitif ;
- b) D'un crédit de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant le changement d'organisme ;
- c) Du remboursement de ses frais de transport et de déménagement dans les conditions prévues par les articles 1er à 8 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 ;
- d) Des facilités nécessaires à l'insertion professionnelle de son conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. À cet effet, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi existant au sein des organismes du régime général de la région (4) ;

5. En cas de changement d'organisme employeur et d'emploi entraînant un changement de qualification, une formation ou perfectionnement professionnels sont dispensés en vue de l'acquisition ou l'actualisation des connaissances.

Les actions de formation et de perfectionnement professionnels sont dispensées, en principe, préalablement à la prise de fonctions effective dans l'organisme d'accueil, et sont prises en charge par l'organisme preneur (5) ;

6. Les employés, agents de maîtrise et cadres, candidats à un poste vacant dans un organisme, convoqués à un entretien, bénéficient des remboursements de frais occasionnés par le déplacement, sur la base de l'article 5 du protocole d'accord du 11 mars 1991 ainsi que du temps nécessaire y compris les délais de route ; ce temps étant considéré comme temps de travail (6).

(1) Article résultant de l'avenant du 31 mars 1989 agréé par lettre ministérielle du 8 août 1989 à effet du 8 août 1989.

(2) Voir également la délibération du conseil d'administration de l'Ucanss du 19 décembre 1996 sur la mobilité inter-régimes reproduite au chapitre 6.

(3) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

(4) Alinéa ajouté par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(5) Alinéa modifié par l'accord de branche du 22 juin 2005.

(6) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

1. L'information des organismes et des agents sur les postes à pourvoir est assurée par l'Ucanss, au moyen d'une bourse des emplois dans laquelle sont obligatoirement intégrées, par les organismes concernés, toutes les vacances de postes, quelle qu'en soit la cause ;

2. Les demandes de changement d'organisme employeur que les agents veulent formuler sont intégrées dans la bourse des emplois par l'intermédiaire de l'organisme employeur auquel ils appartiennent (1)(2).

(1) Article créé par avenant du 31 mars 1989, agréé par lettre ministérielle du 8 août 1989 à effet du 8 août 1989.

(2) Voir la lettre-circulaire de l'Ucanss du 25 août 1989.

ART.
17
(1)

Tout nouvel agent sera titularisé, au plus tard après 6 mois de présence effective dans les services en une ou plusieurs fois.

Exceptionnellement, et pour un travail déterminé, il pourra être procédé à l'embauchage de personnel temporaire, pour une durée déterminée et au maximum de 3 mois, qui pourra être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail. En cas de besoin de personnel titulaire, il sera fait appel par priorité absolue, et sous réserve des dispositions de l'article 14, 1er alinéa ci-dessus, à la candidature de ces auxiliaires temporaires.

Les salaires des agents auxiliaires ou temporaires sont ceux fixés d'après la classification prévue par la présente convention pour l'emploi correspondant.

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

ART.
18
(1)

Le règlement intérieur type devra préciser les conditions d'accès aux emplois supérieurs.

Les candidatures aux emplois vacants seront sollicitées par priorité parmi le personnel en fonction dans la caisse, ou, s'il y a lieu, parmi le personnel en fonction dans d'autres organismes de sécurité sociale ou d'allocations familiales. En cas de besoin, les candidatures seront ensuite sollicitées à l'extérieur de la profession.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 48 (1) Aucune des sanctions disciplinaires, au sens de l'[article L. 122-40 du code du travail](#), ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire :

- avertissement ;
- blâme ;
- suspension sans traitement avec maximum de 7 jours ouvrables ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec ou sans indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires, ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

a) L'avertissement et le blâme sont prononcés par la direction sur le rapport écrit établi par le responsable hiérarchique compétent après un complément d'enquête au cours duquel l'agent en cause est entendu en présence des délégués du personnel. L'agent peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

b) Les trois autres sanctions sont soumises à la procédure suivante, sans préjudice des dispositions spécifiques du code du travail pour ce qui concerne le licenciement :

- lorsque le directeur envisage de prendre l'une de ces trois sanctions, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'agent est entendu en présence des délégués du personnel. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié ;
- le directeur a 5 jours ouvrés maximum à compter du jour de l'entretien pour demander la convocation du conseil de discipline ;
- le conseil de discipline est convoqué par son secrétariat dans un délai de 8 jours suivant la réception de la demande de convocation du directeur de l'organisme concerné et doit se réunir dans les 15 jours suivant la réception de cette demande ;
- le conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. À défaut, le conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents ;
- les conclusions du conseil de discipline sont notifiées par écrit dans les 48 heures au directeur et à l'agent en cause ;
- en tout état de cause, la sanction ne peut intervenir avant que le conseil de discipline ne se soit prononcé sur la proposition faite par le directeur, le délai total de la procédure ne pouvant excéder 1 mois à compter de la date de l'entretien ;
- le directeur prend sa décision, compte tenu des conclusions du conseil de discipline qu'il devra rappeler en tout état de cause dans la notification qui sera faite à l'agent intéressé. La sanction doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de faute professionnelle susceptible d'entraîner le licenciement, le directeur peut prendre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec traitement pendant 1 mois maximum, en attendant que le conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de faute grave au sens de la jurisprudence, le directeur peut prendre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat et sans traitement, en attendant que le conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé en présence des délégués du personnel. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Le conseil de discipline appréciera s'il y a faute grave.

Le conseil de discipline se prononcera au sujet de la sanction proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le conseil de prud'hommes intervient, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'[article L. 122-43 du code du travail](#).

(1) Article modifié par avenant du 17 février 1983 agréé par lettre ministérielle du 8 mars 1983.

ART. 49 (1) Il est institué, dans chaque région, un conseil de discipline composé paritairement de :

- deux administrateurs de la région ;
- deux agents de direction de la région ;
- quatre représentants des employés de la région ;
- quatre représentants des cadres de la région.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971.

ART. 50 (1) Les fonctions de membres du conseil de discipline sont incompatibles avec celles de délégué du personnel.

De plus, l'une ou l'autre partie peut demander la récusation de tout membre du conseil de discipline qui aurait eu, ou à connaître de l'affaire en cause, préalablement à la tenue du conseil, ou pour tout autre motif, comme en matière de tribunaux répressifs.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971.

ART.
51
(1)

Les administrateurs sont désignés par l'Ucanss sur proposition des organisations syndicales et professionnelles ayant des représentants dans les organismes de sécurité sociale, à raison d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation et dans chaque région.

Les représentants des agents de direction sont désignés par l'Ucanss sur une liste établie, dans chaque région, par les agents de direction de l'ensemble des organismes.

Chaque liste comprend quatre représentants titulaires et quatre représentants suppléants.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives et appelées comme telles à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail à raison, pour chaque organisation, de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants. En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives des cadres, celles-ci ne peuvent désigner que des agents de la catégorie des cadres pour les représenter dans les conseils de discipline.

Les membres du conseil de discipline siègent par roulement à raison de deux administrateurs et de deux agents de direction et pour les représentants du personnel de quatre employés, s'il s'agit d'un employé ou d'un employé principal, et de quatre cadres, s'il s'agit d'un agent des cadres.

Un conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme auquel appartient l'agent en cause.

Le conseil de discipline a son siège à la caisse régionale invalidité ou, en cas de fusion, à la caisse régionale. L'organisme où siège le conseil de discipline en assure le secrétariat.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971.

ART.
52
(1)

Le conseil de discipline est convoqué en respectant les délais prévus par l'article 48.

L'agent en cause peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix.

Toutefois, un administrateur, sauf s'il est représentant du personnel à un conseil d'administration, ne peut être le défenseur d'un agent de la caisse à laquelle il appartient.

L'agent doit recevoir communication de son dossier au moins 8 jours avant la réunion du conseil de discipline.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971 et par avenant du 17 février 1983.

ART.
53
(1)

Le conseil de discipline entend le directeur et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

Lorsque le conseil de discipline estime nécessaire d'obtenir une interprétation des textes conventionnels, il saisit la commission paritaire nationale qui formule un avis dans le délai de 8 jours francs. Dès réception de cet avis, le conseil de discipline se prononce dans les conditions ci-dessus.

Les frais encourus par la réunion du conseil de discipline sont à la charge de la caisse à laquelle appartient l'agent en cause.

(1) Modifié par avenant du 27 avril 1971 et par avenant du 17 février 1983.

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

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller à une exacte application de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses annexes.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels.

Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

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

ART. 7 – Composition et saisine (1) La commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :
– l'un composé d'un représentant par organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, chaque représentant disposant d'une voix ;
– l'autre composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, qui peut se faire assister, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de dix voix.

La commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale nationale signataire de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

La saisine s'effectue par courrier adressé au secrétariat administratif de la commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée.

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

ART. 8 – Fonctionnement (1) La commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'Ucanss qui en assure le secrétariat administratif.
Elle se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

Le directeur de l'Ucanss assure la conduite des débats de la commission.

Elle se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.

Les modalités de diffusion des avis sont définies par la commission.

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

ART. 9 – Moyens (1) Les organismes sont tenus de laisser aux membres de la commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission (temps de déplacement, de réunion, et temps de préparation).
Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.

Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur.

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

ART. 10 (1) *(1) Supprimé par le protocole d'accord du 11 août 2006 agréé par lettre ministérielle du 5 octobre 2006.*

ART. 46 ter (1) Pendant la durée du congé légal de paternité, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé, qui est assimilé à un temps de présence pour le calcul de l'ancienneté, n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

(1) Article ajouté par l'avenant du 16 juillet 2003 agréé le 24 septembre 2002.

ART. 11 L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, en vertu du livre III du code du travail.

Les conseils d'administration s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un employé comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement 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 titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme trois jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...).

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

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

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

8. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L. 451-1 et suivants du code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

ART. 13

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions fixées par la [loi n° 50-205 du 11 février 1950](#).

a) (1) Il est accordé, par mois de présence, à tout le personnel, des congés annuels payés dans les conditions suivantes :

- avant 1 an de présence, 2 jours ouvrables ;
- après 1 an de présence, 2 jours ouvrés.

b) Le congé annuel des agents âgés de moins de 21 ans, ayant moins de 1 an de présence, est fixé à :

- 24 jours ouvrables pour les agents âgés de 19 et 20 ans (2) ;
- 1 mois de date à date pour les agents âgés de 18 ans et moins.

c) Les agents des organismes de sécurité sociale totalisant 1 an de présence, titulaires de la carte de déporté résistant ou de déporté politique ou de la carte d'interné résistant ou d'interné politique, ont droit à un congé payé supplémentaire de 8 jours ouvrés (3).

Les agents titulaires de la carte de combattant ou du titre de reconnaissance de la nation ont droit à un congé payé supplémentaire de 1 jour ouvré par année de guerre dans la limite de 2 jours ouvrés (4).

Les agents occupés dans les sous-sols ou les locaux insalubres ont droit à 1 demi-journée de vacances supplémentaire par mois de présence dans lesdits sous-sols ou locaux.

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

Il est accordé aux agents des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales 1 demi-journée de congé payé supplémentaire par tranche de 5 années d'ancienneté (5).

Il peut être accordé chaque année un délai de route de 2 jours aux agents titulaires originaires des départements ou territoires d'outre-mer et travaillant dans les organismes de sécurité sociale ou leurs établissements en métropole (6).

Ce délai de route est attribué à l'occasion de la prise de congé annuel, lorsque celui-ci se déroule dans le département ou territoire d'outre-mer d'origine à condition qu'il soit situé à plus de 5 000 km du lieu où travaille l'agent (7).

d) Il est accordé, aux agents des organismes de sécurité sociale, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans (8).

Toutefois, ce congé est réduit à un jour ouvré par enfant, avant 6 mois de présence (9).

Accolé au congé principal, ce congé supplémentaire ne peut avoir pour effet de porter le congé continu à plus de 1 mois de date à date (10).

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, cure thermique autorisée, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année et les congés prévus à l'article 12 sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

e) Le temps de présence est évalué au 1er juin de l'année, à partir de la date d'entrée dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.

f) La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 30 septembre. Toutefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante (11).

Par contre, lorsque les congés annuels seront attribués par nécessité de service en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre, la durée de ces congés sera obligatoirement augmentée de 3 jours ouvrés (12).

En cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal toute fraction de congés prise en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés lorsque cette fraction est au moins égale à 5 jours ouvrés, de 1 jour ouvré lorsque cette fraction est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés (13).

g) L'ordre de départ en vacances est fixé le 1er avril par chaque chef de service, compte tenu :

- des nécessités du service ;
- de l'ordre de départ des années précédentes ;
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des anciens employés.

Toutefois, pour les employés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne pourra avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

En cas de différend sur les modalités d'application du présent article, la commission paritaire de conciliation est appelée à donner son avis.

Nonobstant les sanctions qu'elles peuvent entraîner, les journées d'absence non autorisées ne donnent pas lieu au paiement du salaire correspondant. Toutefois, en cas d'accord entre la direction et l'agent en cause, ces journées d'absence peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel dans la mesure où celui-ci est supérieur au congé légal.

(1) *Alinéa modifié par l'article 3 du protocole d'accord du 3 avril 1978 relatif à la rémunération et à l'aménagement de la durée annuelle du travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, prenant effet au 1er juin 1978 pour les congés acquis à cette date (agréé par lettre ministérielle du 5 avril 1978).*

(2) *Avenant du 29 avril 1963.*

(3) *Disposition introduite par avenant du 4 décembre 1963 et modifiée par avenant du 17 février 1965.*

(4) Disposition introduite par avenant du 30 mai 1990 agréé par lettre ministérielle du 26 avril 1991 (voir circulaire du 23 mai 1991 ci-après).

(5) Disposition introduite par avenant du 2 juillet 1968 et s'appliquant, pour la première fois, aux congés payés annuels afférents à l'exercice 1967-1968.

(6) Alinéas ajoutés par protocole d'accord du 29 janvier 1980 agréé par lettre ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant pour la première fois au droit à congés acquis pendant la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)

(7) Alinéas ajoutés par protocole d'accord du 29 janvier 1980 agréé par lettre ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant pour la première fois au droit à congés acquis pendant la période de référence du 1-6-1979 au 31-5-1980.)

(8) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.

(9) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.

(10) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990.

(11) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit de congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre 1, section 1).

(12) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit de congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre 1, section 1).

(13) Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit de congé acquis pendant la période de référence du 1^{er} juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre. 1, section.1).

**ART.
58
(2)**

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; dans ce cas, ils doivent faire part de leur décision 3 mois avant la date prévue de cessation d'activité.

À son départ, l'agent a droit aux congés payés proportionnellement aux mois écoulés depuis le 1^{er} juin précédant la date de son départ.

En outre, l'agent, s'il fait liquider ses droits à pension auprès d'un régime de retraite, recevra à titre d'indemnité de départ à la retraite une somme égale à 3 mois de salaire calculée sur son dernier traitement mensuel, selon la formule suivante :

Dernière rémunération mensuelle × Nombre de mois correspondant à la structure annuelle salariale en vigueur (3) / 4

(1) Modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(2) Article modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(3) Alinéa modifié par avenant du 15 janvier 1992 agréé par lettre ministérielle du 27 février 1992.

**ART.
59
(4)**

(4) Article modifié par avenant du 15 janvier 1987 agréé et prenant effet du 30 janvier 1987 et abrogeant l'article 59.

« Parallèlement dès l'entrée en vigueur du présent avenant, toutes dispositions conventionnelles applicables aux catégories de personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 qui lui sont contraires sont de nul effet. » (Art.2 de l'avenant du 15 janvier 1987.)

ART.
39
(1)

L'agent qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter dans la limite d'un crédit de 6 jours ouvrés payés, par année civile, jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant. Ce crédit annuel s'apprécie quel que soit le nombre d'enfants à charge. Il est porté à 12 jours ouvrés payés lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans ⁽²⁾.

Bénéficiera également, pour le même objet, d'un crédit annuel de 12 jours ouvrés, l'agent dont l'enfant à charge, reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur (actuellement la loi n° 75-734 du 30 juin 1975 et les textes subséquents), quel que soit son âge, vit au foyer de façon permanente ⁽³⁾.

Ces autorisations d'absence peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés ⁽⁴⁾.

Lorsque le conjoint est salarié, une attestation de son employeur devra être fournie pour justifier qu'il ne bénéficie pas d'un congé au titre de la même période d'absence ⁽⁵⁾.

Exceptionnellement, les autorisations d'absence prévues dans le cadre des présentes dispositions pourront être accordées à un agent dont le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle lorsque celui-ci se trouve dans l'incapacité justifiée de donner les soins à l'enfant malade ⁽⁶⁾.

Le nombre d'agents bénéficiaires ne peut avoir pour effet de mettre à la charge d'un ou plusieurs organismes, et pour un même foyer conjugal, un dépassement du crédit prévu aux alinéas ci-dessus ⁽⁷⁾.

Les autorisations d'absence accordées dans le cadre des alinéas 3 à 7 du présent article sont assimilées à de la présence effective pour le calcul des congés payés ⁽⁸⁾.

(1) Modifié par le protocole d'accord du 1er février 2008. Agréé le 21 juillet 2008.

(2) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(3) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(4) Alinéa ajouté par le protocole d'accord du 21 mars 2011. Agréé le 24 mai 2011.

(5) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(6) Disposition introduite par avenant du 21 mai 1981 reprise par l'avenant du 16 janvier 1986.

(7) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

(8) Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986.

ART.
60
(1)

En cas de décès d'un salarié, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le partenaire de Pacs, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires à son admission bénéficie d'une priorité d'embauche dans les organismes visés par la présente convention. Il ou elle devra en faire la demande au plus tard 1 an après la date du décès.

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

ART.
19

Les emplois existant dans les organismes visés par la présente convention collective sont classés conformément aux principes régissant la classification en vigueur.

Chaque niveau de qualification est assorti de deux coefficients dont le premier est dénommé coefficient de qualification exprimés en points, dont la valeur est fixée par des accords de salaire conclus entre les signataires de la présente convention.

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification, correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point.

ART.
20

Les parties contractantes se réunissent paritairement chaque année pour déterminer, après avoir examiné la situation économique générale, s'il faut procéder à une modification des tableaux de salaires.

Exceptionnellement, si des circonstances l'exigent et notamment lorsque les variations du coût de la vie constatées par le budget type établi par la commission supérieure des conventions collectives ou, à défaut, par l'indice des 213 articles de l'Insee, seront au moins égales à 5 %, les parties contractantes se réuniront à la demande de la partie la plus diligente.

ART. 21 Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les agents bénéficiaires de la présente convention. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de service militaire, de congé sans solde, de mise à la retraite, de démission ou de licenciement en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de présence. Si le départ de l'agent a lieu avant la fin de l'année, la gratification est calculée sur la base du dernier salaire normal.

ART. 22 (1) *(1) Disposition supprimée par intégration de la prime d'assiduité dans le salaire individuel des agents (art. 2 du protocole d'accord du 3 avril 1978), avec effet au 1er juin 1978.*

ART. 22 bis (1) À l'occasion des vacances, il est attribué aux agents des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et de leurs établissements une allocation égale à 1 demi-mois payable en deux versements, le premier d'un quart du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'un quart du salaire fixe brut du mois de septembre, toutes indemnités comprises.

Le premier versement est effectué le 15 juin, le second le 15 octobre. En bénéficient les agents inscrits à l'effectif ou dont le contrat n'était pas résolu ou suspendu, pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

(1) Allocation portée à 1 mois par protocole d'accord du 20 juin 1991 agréé.

ART. 23 (1) Les agents techniques perçoivent, dans les conditions fixées par le règlement intérieur type, une indemnité de guichet équivalente à 4 % de leur coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences.

En cas de changement de poste ou d'absence au cours d'un mois, cette prime est payée au prorata du temps pendant lequel l'emploi donnant lieu à l'attribution de la prime aura été exercé.

L'agent technique, chargé d'une fonction d'accueil, bénéficie d'une prime de 15 % de son coefficient de qualification sans points d'expérience ni points de compétences lorsqu'il est itinérant.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 24 Une indemnité de responsabilité est allouée aux caissiers, aides-caissiers et payeurs. Son montant est fixé dans un protocole *(1)*.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité prévue à l'article 23 ci-dessus. Ses conditions d'attribution sont déterminées par le règlement intérieur type.

(1) Voir le protocole d'accord du 25 mai 1960 modifié (chapitre 1er, section III).

ART. 25 Les ouvriers employés d'une façon permanente bénéficient de la présente convention collective.

ART. 26 (1) Les jours et heures de travail pour tous les services des organismes visés par la présente convention sont fixés par le règlement intérieur, selon la législation en vigueur. Les organismes, tenant compte des nécessités du service, s'efforceront de faire bénéficier leur personnel du repos du samedi ou du lundi, par référence au principe des 2 jours de repos consécutifs.

Le règlement intérieur précisera les conditions dans lesquelles les horaires habituels pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières.

(1) Voir le protocole d'accord du 20 juillet 1976, relatif au travail à temps réduit et le protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés.

ART.
27

Dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite fixée par la loi.

Ces heures supplémentaires seront compensées en une seule fois par un repos d'égale durée, compte tenu des nécessités du service ⁽¹⁾.

Lorsque les circonstances l'exigeront, les heures supplémentaires seront rétribuées conformément à la loi et non récupérées, étant entendu que la commission paritaire de conciliation devra être consultée pour avis. Cette pratique ne peut être qu'exceptionnelle et temporaire.

Toute rémunération d'heures supplémentaires sera proportionnelle au traitement réel (traitement de base, échelons et indemnités diverses compris) en conformité des modalités prévues par la loi.

(1) Personnel informaticien des services ou centres de traitement de l'information ; voir les articles 9 et 10 de l'avenant du 17 avril 1974 (chapitre II, section VI).

ART.
28
(1)

Des avenants à la convention collective fixent le montant et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux agents des caisses appelés à se déplacer pour les besoins du service et qui sont visés par la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale et ses annexes, à l'exclusion du personnel des organismes de sécurité sociale d'outre-mer, auquel s'appliquent des modalités particulières fixées sur le plan local.

Ces indemnités concernent les frais de découcher, de repas, de transport par tous moyens de transport en commun ou le remboursement des frais encourus par l'utilisation de véhicules personnels pour les besoins et dans l'intérêt du service.

(1) Voir l'avenant du 11 mars 1991 (chapitre V, section II).

ART.
54

Le délai congé est réciproquement fixé comme suit :

Personnel auxiliaire :

À partir d'un mois de présence, 1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Personnel titulaire :

1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Après 5 ans de présence, 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Cadres :

Pendant les 5 premières années, 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.

Après 5 ans de présence, 6 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

En cas de licenciement, le délai congé peut être remplacé par une indemnité correspondante, sur décision du conseil d'administration de l'organisme intéressé.

(1) Voir dispositions de la loi du 13 juillet 1973.

ART.
55
(1)

Outre le délai congé, tout agent licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux articles 48, 56 et 58, aura droit à une indemnité égale à la moitié du dernier traitement mensuel par année d'ancienneté dans les organismes, telle que cette ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente convention, avec un maximum de 13 mois.

(1) Avenant du 19 décembre 1962.

ART.
56

En cas de révocation pour faute grave ou indécatesse, au sens de la jurisprudence, le délai congé n'a pas à être observé et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

ART.
29
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
30

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans un organisme ou une entreprise visés par l'ordonnance du 2 novembre 1945 sur le reclassement, quels qu'aient été le mode et la date de titularisation dans un emploi ⁽¹⁾.

Des modalités particulières de calcul de l'ancienneté concernant le personnel des services sociaux sont fixées par un avenant à la présente convention ⁽²⁾.

Les périodes d'absence entraînant le paiement total ou partiel du traitement dans les conditions prévues aux articles 39, 41, 42, 45, 46 de la convention collective ainsi que celles visées par l'article 47 ne suspendent pas le droit à l'avancement à l'ancienneté.

Les périodes de détachement dans un emploi dans un des organismes visés par l'[article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967](#) ou à l'École nationale supérieure de sécurité sociale ou au centre de sécurité sociale des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un organisme social des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un organisme social des territoires français d'outre-mer sont, lors de la réintégration dans l'organisme d'origine, assimilées à des périodes de présence pour le calcul de l'ancienneté et la date d'attribution des points d'expérience professionnelle. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de détachement au comité d'entreprise ou pour l'exercice d'un mandat syndical ⁽³⁾.

(1) Par arrêté du 30 septembre 1975, la scolarité des élèves du CNESSS est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

(2) En application de l'avenant du 7 novembre 1947, l'ancienneté professionnelle des assistantes de service social sera calculée à partir de l'entrée en fonctions, même si elle est antérieure à l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales. Toutefois, pour la période comprise entre l'entrée en fonction et l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales, l'ancienneté sera reprise par moitié.

La date d'entrée en fonctions sera déterminée par la production de certificats détaillés permettant d'apprécier les services effectifs rendus en matière de service social depuis la date d'obtention du diplôme ou de l'autorisation d'exercer. Les périodes de non-activité n'entreront pas en compte pour la détermination de l'ancienneté.

(3) Dispositions introduites par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
31
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
32
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
33

En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.

Les points d'expérience acquis sont maintenus.

En tout état de cause, dès sa prise de fonctions l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et compétences.

Cette garantie sera assurée le cas échéant :

– par l'attribution de points de compétences.

ART.
34
(1)

(1) Abrogé par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 35 (1) Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à 1 mois dans un emploi supérieur au sien perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.

La délégation temporaire dans un emploi supérieur ne pourra dépasser 6 mois dans une période de 1 an de date à date, qu'elle soit effectuée en une ou plusieurs fois.

À l'expiration de ce délai, l'agent sera remplacé dans ses anciennes fonctions ou sera l'objet d'une promotion définitive.

Toutefois, cette dernière mesure ne s'applique pas lors du remplacement des agents absents pour l'un des motifs suivants :

- articles 40, 42, 44, 46 et 47 de la présente convention ;
- article 43 dans la mesure où l'invalidité ne dépasse pas 3 ans ;
- travail à temps partiel, y compris dans le cas où l'agent effectue plusieurs remplacements simultanés dans des emplois supérieurs au sien ;
- stages de formation professionnelle et de perfectionnement.

Dans les cas visés ci-dessus, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans un emploi supérieur sera remplacé dans sa fonction. Il occupera le premier emploi vacant correspondant à sa qualification professionnelle.

Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant concourra normalement aux points de compétences dans son emploi ou à promotion dans un emploi supérieur.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 36 Lorsque le remplacement d'un cadre est assuré par le cadre qui est normalement son adjoint, l'indemnité différentielle prévue à l'article précédent est seulement due pour les remplacements supérieurs à 3 mois consécutifs.

ART. 37 (1) Les agents affectés dans un emploi par suite d'embauche, ou dans un niveau de qualification supérieure par suite de promotion, effectuent un stage probatoire.

La durée de ce stage probatoire est d'une durée maximale de 3 mois exceptionnellement renouvelable une fois.

Cette durée est de 6 mois pour les emplois de cadres.

À l'issue de ce stage, l'agent concerné est soit remplacé dans son ancien emploi, soit promu définitivement à son nouvel emploi.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART. 57 En cas de compression de personnel l'organisme devra rechercher la possibilité de mutation dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi *(1)*.

Si des licenciements sont néanmoins nécessaires, ils devront être opérés, parmi la catégorie de personnel intéressée, compte tenu de l'ancienneté et des charges de famille de chacun des agents en cause. Pour l'appréciation des charges de famille, on ajoutera un an d'ancienneté par personne à charge *(2)*.

Lorsqu'un emploi, supprimé dans les conditions ci-dessus, est rétabli dans un délai de 2 ans, il est fait appel, par priorité, à la candidature des agents qui tenaient l'emploi et avaient été licenciés.

Le licenciement avec indemnité ne constitue pas une sanction, aux termes de l'article 48 ci-dessus, mais tout agent licencié par suite de compression de personnel, de suppression d'emploi ou pour tout autre motif n'entrant pas dans le cadre des mesures disciplinaires prévues à l'article 48, ci-dessus, peut demander à la commission paritaire nationale d'apprécier si les dispositions du présent article ont été correctement appliquées. Au cas où la commission paritaire nationale estimerait que ces dispositions n'ont pas été respectées, elle le fait savoir à l'organisme employeur. Dans ce cas, la réunion du conseil de discipline est de droit.

L'appel à la commission paritaire nationale doit être formé dans un délai maximum de 2 mois.

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

(2) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
1er

Le présent contrat règle les rapports entre les organismes de sécurité sociale, d'allocations familiales et tous autres organismes placés sous leur contrôle (fédération nationale des organismes de sécurité sociale, union nationale des caisses d'allocations familiales, caisses primaires, caisses régionales vieillesse et invalidité, caisses d'allocations familiales, organismes de recouvrement des cotisations, services sociaux, caisse de prévoyance du personnel, etc.) et le personnel de ces organismes et de leurs établissements ayant leur siège en France ou dans les départements d'outre-mer.

ART.
2

Des dispositions particulières concernant notamment le personnel de direction, les médecins et chirurgiens-dentistes conseils, les pharmaciens, les sages-femmes, le personnel des services sociaux et des établissements, les ingénieurs-conseils, le personnel des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales d'outre-mer, les agents soumis à l'agrément ou assermentés, feront l'objet d'annexes à la présente convention.

Les modalités d'intégration éventuelle de certaines catégories d'agents payeurs des caisses d'allocations familiales dans le champ d'application de la présente convention seront déterminées par un avenant particulier.

ART.
3

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1er avril 1957 ; elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année.

La présente convention ne peut être modifiée, révisée ou dénoncée qu'après un préavis de 3 mois de date à date. Elle restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

ART.
45
(1)

Pendant la durée du congé légal de maternité, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

(1) Article modifié par l'avenant du 16 juillet 2002, agréé le 24 septembre 2002.

ART.
46
(1)

À l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement :

- à un congé de 3 mois à demi-traitement ou à un congé de 1 mois et demi plein traitement ⁽²⁾ ;
- à un congé sans solde de 1 an.

Toutefois, lorsque l'employée est une femme seule ou lorsque son conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service militaire), elle bénéficiera d'un congé de 3 mois à plein salaire ⁽³⁾.

À l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire sera réintégrée de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le conseil d'administration pourra accorder le renouvellement pour 1 an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'employée ne sera réintégrée que dans la limite des places disponibles pour lesquelles elle conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin, sous réserve des dispositions de l'article 16 ci dessus.

Au moment du renouvellement du congé, le conseil d'administration pourra dans des cas particuliers prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Le congé sans solde, visé au présent article, a les mêmes effets à l'égard des dispositions de la présente convention et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'article 40 ci-dessus.

(1) Voir la lettre circulaire de l'Ucanss du 30 mai 1984 relative à la loi du 4 janvier 1984 sur le congé parental d'éducation.

(2) Modification apportée par avenant du 13 septembre 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif.

(3) Dispositions introduites par avenant du 13 septembre 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif. Agrément ministériel du 14 novembre 1967.

ART.
4
(1)

Il est institué des délégués du personnel dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupe les effectifs prévus par la loi du 16 avril 1946 modifiée, fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

Les élections des délégués du personnel ont lieu dans les conditions prévues par la loi précitée, étant précisé que les employés principaux sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites au sujet de l'application de la convention collective et de ses annexes ou des lois et règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité.

Les agents conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à la direction.

Les modalités d'exercice du mandat de délégué du personnel sont précisées dans un règlement intérieur type annexé à la présente convention.

(1) Article modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004.

ART.
5

Il est institué un comité d'entreprise dans chaque organisme visé par les articles 1er et 2 de la présente convention, qui groupe les effectifs prévus par l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée. Les élections des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu dans les conditions prévues par l'ordonnance précitée, étant précisé que les employés principaux sont classés dans le collège des employés en vue de ces élections.

ART.
46
bis
(2)

Les agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient, à l'occasion d'une adoption, des dispositions suivantes :

A. – Pendant la durée du congé légal d'adoption, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

B. – À l'issue des congés visés au paragraphe A du présent article, l'agent a droit successivement :

– à un congé de 3 mois à demi-traitement ou de 1 mois et demi à plein traitement ⁽³⁾ ;

Toutefois, pour l'agent qui assume seul la charge effective de l'enfant ou dont le conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service national obligatoire), le congé est de 3 mois à plein salaire ;

– 1 an sans solde.

À l'expiration des congés visés ci-dessus, le bénéficiaire sera réintégré de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le directeur pourra accorder le renouvellement pour 1 an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'agent ne sera réintégré que dans la limite des places disponibles pour lesquelles il conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin sous réserve des dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Au moment du renouvellement du congé, le directeur pourra dans des cas particuliers prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires de ce congé sans solde, pendant sa durée, sous réserve des dispositions légales et de celles particulières au régime de prévoyance.

La date d'effet du placement en vue d'une adoption plénière doit être justifiée par une attestation délivrée par la direction départementale de l'action sanitaire et sociale compétente ou tout autre service légalement habilité.

(1) Chapitre introduit par avenant du 15 octobre 1973. Voir la note technique relative à l'application de la loi du 4 janvier 1984 relative au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant (lettre circulaire Ucanss du 30 septembre 1984, chapitre I, section 1).

(2) Article modifié par avenant du 16 juillet 2002 agréé le 24 septembre 2002.

(3) Alinéa complété par avenant du 22 juillet 1982 agréé par lettre ministérielle du 17 août 1982.

ART.
40
(1)

Compte tenu des nécessités du service et à titre exceptionnel, le directeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

Ce congé peut être de 3 années au maximum dans le cas des agents qui sont chargés d'une mission de longue durée dans une organisation internationale, dans un pays étranger ou qui désirent contracter un engagement de servir dans les organismes sociaux des territoires français d'outre-mer ou des États indépendants placés antérieurement sous la souveraineté, la tutelle ou le protectorat de la France.

À l'expiration du congé prévu à l'alinéa précédent, les agents servant dans les territoires français d'outre-mer pourront, sur leur demande, obtenir une prolongation de 2 ans.

Ce congé peut être accordé, pour toute la durée de leur détachement, aux agents détachés dans un emploi dans un des organismes visés par l'[article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967](#) ou au centre d'études supérieures de la sécurité sociale ou au centre de sécurité sociale des travailleurs migrants.

Dans les limites des délais ci-dessus, les agents bénéficiaires d'un congé sans solde resteront inscrits à l'effectif du personnel de leur organisme d'origine. Ils seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans ledit organisme.

Ils conserveront le bénéfice du coefficient qu'ils avaient au moment de leur départ et du traitement correspondant ⁽²⁾.

Les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde, pendant la durée de ce congé, sous réserve toutefois des dispositions particulières au régime de prévoyance.

(1) Cet article a été successivement modifié par avenants des 19 décembre 1962, 9 octobre 1967 et 2 avril 1973. Ce dernier avenant a par ailleurs précisé qu'il s'appliquait aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde pour servir dans un territoire français d'outre-mer à la date du 2 avril 1973.

(2) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

ART.
61

Les agents des organismes sont soumis obligatoirement aux dispositions de la convention collective de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale.

ART.
41
(1)

En cas de maladie, quelle que soit l'affection entraînant un arrêt de travail justifié dans les conditions prévues au règlement intérieur type, les agents comptant au moins 6 mois de présence dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945 seront appointés de la façon suivante :

- a) Le salaire entier pendant une période de 3 mois à dater de leur première indisponibilité, s'ils comptent moins de 1 an de présence à la date du premier arrêt de travail dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.
- b) À salaire entier pendant 6 mois et à demi-salaire pendant 3 mois s'ils ont un an de présence ou davantage.

En cas de reprise du travail à mi-temps sur prescription médicale, les agents visés au premier alinéa reçoivent leur salaire entier dans la limite des périodes de 3 mois ou de 6 mois prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

À l'expiration de ces périodes, les droits au paiement du salaire, en cas de maladie, sont renouvelés lorsque l'agent a repris son travail en une ou plusieurs fois.

- a) Pendant 6 mois, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 3 mois.
- b) Pendant 1 an, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 6 mois et du paiement de la moitié du salaire pendant 3 mois.

En cas d'accident du travail, les agents titulaires recevront leur salaire total pendant toute la durée de leur incapacité temporaire.

Le salaire maintenu ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social ⁽²⁾.

Pour l'appréciation des périodes de reprise de travail prévues ci-dessus, les périodes de travail à mi-temps accomplies dans les conditions posées par le présent article comptent pour leur durée effective.

(1) Article complété par avenant du 27 juillet 1972, agréé par lettre ministérielle du 3 octobre 1974.

(2) Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.

ART.
42

Les agents titulaires atteints d'une affection de longue durée ont droit à leur salaire en cas d'interruption de travail et au maximum pendant le délai prévu par l'article L. 289 du code de la sécurité sociale, à la condition de respecter les obligations imposées par l'article L. 293 dudit code et de se soumettre aux contrôles médicaux prescrits par le règlement intérieur type.

En cas d'inobservation des obligations ci-dessus visées, le salaire sera supprimé.

Le salaire maintenu ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social ⁽¹⁾.

(1) Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif.

ART.
43

Les agents présentant un état d'invalidité sont pris en charge par la caisse de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale, dans les conditions fixées par la convention collective de prévoyance du personnel des organismes de sécurité sociale.

ART.
44

La réintégration au premier emploi vacant de même qualification professionnelle des agents visés par les articles 42, 43 ci-dessus sera prononcée de plein droit dès que le médecin du travail aura constaté leur aptitude à reprendre le travail ⁽¹⁾.

La situation des agents ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 42 ci-dessus, et n'étant pas en mesure de reprendre leur poste après 9 mois consécutifs de maladie, sera examinée par la direction qui, après avis du médecin de la caisse, pourra les mettre en congé sans solde pendant une période qui ne pourra excéder 5 ans. Pendant cette période, leur réintégration sera effectuée de plein droit après avis conforme du médecin de la caisse et sous réserve qu'ils n'aient pas effectué de travail salarié pendant le même temps.

À l'expiration du délai de 5 ans, ils seront rayés des cadres. Toutefois, après constatation de leur guérison par le médecin de la caisse et sous réserve toujours qu'ils n'aient pas effectué de travail salarié, ils pourront être réintégrés dans la limite des places disponibles en qualité d'auxiliaires, c'est-à-dire sans pouvoir bénéficier des avantages accordés en cas de maladie aux employés titulaires. Le taux du salaire horaire de ces auxiliaires sera calculé sur la base du traitement correspondant à l'emploi occupé. Ces agents subiront un examen médical trimestriel pendant 1 an. Au cours ou à l'expiration de cette période, ils pourront être titularisés sur proposition du médecin de la caisse.

L'employé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste une décision du médecin de la caisse aura toujours la possibilité d'en faire appel devant le médecin inspecteur départemental du travail.

(1) Alinéa modifié par le protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois.

ART.
62

Un règlement intérieur type annexé à la présente convention collective en déterminera les modalités d'application.

Chaque organisme devra établir un règlement intérieur qui déterminera les rapports entre le personnel et le conseil d'administration et précisera les conditions d'application de certaines dispositions de la présente convention,

Ce règlement devra être soumis à l'agrément de la commission paritaire nationale de conciliation prévue à l'article 9 de la convention collective. Il ne pourra aller à l'encontre du règlement intérieur type annexé à ladite convention.

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

ART.
63

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis par les agents à la date de sa signature.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 10 février 2026 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

ART.

1er

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2026 à une limite maximum de 9 051,92 €.

ART.

2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2026 à 5 966,00 €.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART. 19

Le présent protocole d'accord constitue un socle impératif de règles contribuant à faciliter un exercice du droit syndical et du dialogue social de qualité dans l'ensemble des organismes du régime général.

Toutes dispositions conventionnelles qui lui sont contraires sont de nul effet.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les usages et accords locaux en vigueur dans certains organismes.

Elles ne se cumulent pas avec celles portant sur le même objet, et en cas de concours, la solution la plus favorable s'applique.

ART. 20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Deux ans après sa date d'entrée en vigueur, une évaluation de sa mise en œuvre sera réalisée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux articles [L. 132-7](#) et L. 132-8 du code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'[article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale](#) et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART. 21

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel son agrément est intervenu.

Si la prise d'effet intervient en cours d'année civile, les volumes d'heures visés à l'article 8.21 pour la participation au fonctionnement des organisations syndicales, sont attribués au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice considéré, les résultats obtenus étant arrondis à l'heure supérieure.

Il en est de même des majorations de crédit d'heures accordées dans le cadre de l'article 8.32 aux délégués syndicaux.

Annexe

Principe d'évolution salariale des salariés mandatés

Afin d'assurer l'effectivité du principe de non-discrimination, l'article 14.1 de l'accord prévoit, qu'en matière salariale, les salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein bénéficient d'une garantie d'évolution minimale de leur rémunération.

Dans ce cadre, il est garanti au salarié mandaté que l'évolution de sa rémunération annuelle ne sera pas inférieure à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Pour l'application de ces dispositions, les modalités qui suivent sont arrêtées.

1. Éléments de salaire concernés

Pour apprécier l'évolution de la rémunération annuelle, il est tenu compte des éléments de salaire liés à la compétence (points de compétences, d'évolution salariale et de contribution professionnelle) et à la performance (prime de résultat, part variable...).

Les promotions, les primes de sujétion particulières (primes de fonction, travail de nuit, etc.), les points de compétences attribués lors du recrutement et les sommes versées au titre de l'intéressement ne sont pas pris en considération.

2. Effectif de comparaison

L'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté est comparée à la moyenne des évolutions de l'ensemble des autres membres du personnel de même emploi, ou, à défaut, de même niveau de qualification de l'organisme.

Lorsque le niveau de qualification comporte moins de 3 salariés, et qu'il existe moins de 3 salariés dans l'emploi, le calcul est effectué en fonction de la moyenne des évolutions des autres membres du personnel de l'organisme, tous niveaux confondus, relevant de la même convention collective de travail.

Pour le personnel de direction, la comparaison s'effectue par catégorie d'emploi au niveau de l'institution, selon les chiffres communiqués à l'Ucanss par les caisses nationales.

L'effectif à prendre en compte est l'ensemble des salariés relevant de la catégorie concernée (même emploi, ou même niveau de qualification de l'organisme, ou même catégorie d'emploi au niveau de la branche pour le personnel de direction) calculé en personnes physiques rémunérées.

3. Modalités de calcul

La mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale peut prendre la forme de l'attribution de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle, et/ou d'un montant de prime de résultat ou de part variable.

3.1. Attribution de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle

La moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel est calculée comme suit :

- nombre de points de compétences, d'évolution salariale ou de contribution professionnelle attribués à la catégorie dont relève le mandaté ;
- ensemble des autres membres du personnel de la catégorie, y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de points.

Le nombre de points à attribuer pour atteindre cet objectif est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

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

3.2. Attribution d'un montant de prime de résultat ou de part variable

Le montant de la moyenne des primes se calcule de la façon suivante :

Montant des primes de résultat ou de part variable attribuées à la catégorie dont relève le mandaté ÷ Ensemble des autres membres du personnel de la catégorie y compris les salariés n'ayant pas bénéficié de prime

Le cas échéant, ces modalités de calcul devront être adaptées aux évolutions des dispositifs de rémunération conventionnels.

4. Mise en œuvre de la garantie

La comparaison entre l'évolution de la rémunération annuelle du salarié mandaté et la moyenne des évolutions de l'ensemble du personnel s'effectue chaque année, une fois l'ensemble des opérations collectives d'attribution terminées.

À cette occasion, la direction de l'organisme remet à l'intéressé les éléments chiffrés de la comparaison, et ce quelle que soit l'évolution salariale constatée.

Le montant dû au titre de la garantie d'évolution est attribué au premier janvier de l'année qui suit.

ART. 2 L'Ucanss s'engage à répondre à toute demande écrite de négociation sur un thème émanant d'une organisation syndicale nationale visée à l'article précédent.

ART. 3 3.1. Définition

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de :

- faciliter la négociation au niveau national ;
- permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires mises en place au niveau national (organisme paritaire collecteur agréé désigné pour la branche, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, instance nationale de concertation, commissions paritaires nationales d'interprétation...) ;
- permettre la participation aux travaux des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...) ;
- permettre la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

3.2. Modalités d'exercice de l'activité syndicale

3.21. Détachement de salariés pour l'exercice du mandat

Les organisations syndicales représentatives au plan national visées au 1 du présent titre peuvent désigner, au plan national, des salariés détachés à temps plein ou à mi-temps pour l'exercice de leur mandat, dans la limite de 6 équivalents temps plein par confédération.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition de ces moyens, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer par confédération le nombre de salariés visés par ces dispositions.

3.22. Temps de délégation nationale

Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire modifiant les moyens attribués aux organisations syndicales.

Les organisations syndicales visées à l'article précédent bénéficient, en plus des possibilités de détachement visées au 3.21, d'un temps de délégation annuel pour l'exercice de leurs activités telles que définies au 3.1.

Ce temps de délégation bénéficie aux salariés dont l'activité syndicale représente plus de 25 % de leur temps d'activité professionnelle.

Toutefois, les organisations syndicales ont la possibilité, dans la limite de 8 équivalents temps plein par an et par confédération, d'en faire bénéficier des salariés qui ne répondraient pas à cette condition. Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers.

Le volume de ce temps de délégation nationale correspond à celui dont les organisations syndicales disposaient pour l'exercice de ces activités sur l'exercice 2007, soit 0,22 % des effectifs calculés en équivalents temps plein.

Dans le cadre de ce volume, les organisations syndicales se voient attribuer un temps de délégation minimum au titre de l'exercice de leurs activités au plan national, qui correspond à 20 équivalents temps plein par confédération.

Le solde de ce volume est réparti entre les confédérations en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel titulaires, agrégés par l'Ucanss au niveau national, pour l'ensemble des collèges.

Ce résultat est actualisé tous les quatre ans sur la base des derniers résultats publiés par l'Ucanss.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

À compter du 1er janvier 2012, le volume global du temps de délégation nationale visé à l'article 3.22 correspondra à 0,19 % des effectifs 2008 du régime général de la sécurité sociale exprimés en équivalents temps plein selon les chiffres édités par l'Ucanss, la diminution portant à due proportion sur le temps de délégation minimum et sur le solde réparti au regard des élections professionnelles.

À compter du 1er janvier 2016, ce pourcentage sera fixé à 0,16 % des effectifs 2012 exprimés en équivalents temps plein.

Par la suite, ce volume sera révisé automatiquement tous les 4 ans, selon les mêmes modalités, sur la base de l'évolution des effectifs du régime général de la Sécurité sociale exprimés en équivalents temps plein selon les chiffres édités par l'Ucanss, afin de maintenir le rapport entre le temps de délégation nationale visé à l'article 3.22 et l'effectif global exprimé en équivalents temps plein de l'année N – 4 (0,16 %).

4.1. Maintien du contrat de travail

Les salariés exerçant leur activité syndicale au niveau national restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement 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 titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

La caisse nationale concernée neutralise l'impact budgétaire pour l'organisme des mesures visées au point 3.2.

Les frais de déplacement engagés à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que de toute réunion à l'initiative de l'UCANSS, sont pris en charge par l'Ucanss sur la base des tarifs conventionnels, dans la limite de huit participants par confédération syndicale. Pour tenir compte de situations particulières, un dépassement exceptionnel peut être accordé sur décision du directeur de l'UCANSS.

Le remboursement par l'Ucanss d'un abonnement de transport entre le lieu de résidence et Paris peut être accordé, sur justificatif, par le directeur de l'Ucanss.

Les frais de déplacement engagés pour la préparation de ces réunions font l'objet d'un remboursement par l'UCANSS, dans la limite de 60 déplacements par an par confédération syndicale, sur la base des tarifs conventionnels.

4.2. Information de l'employeur

Afin de permettre la mise en place du dispositif et son suivi, la liste des bénéficiaires ainsi que le temps de délégation correspondant sont communiqués par les organisations syndicales à l'UCANSS ainsi qu'aux directions des organismes pour ce qui les concerne.

La liste des bénéficiaires peut être révisée sur simple information délivrée à l'Ucanss et à l'organisme concerné, sans que cela ait pour conséquence d'augmenter le volume de temps de délégation national accordé à l'organisation syndicale.

Pour tout exercice d'un mandat d'une durée supérieure à un mois en continu, l'Ucanss doit être informée, en principe, 3 mois à l'avance. Un double de la correspondance est adressé simultanément au directeur de l'organisme concerné.

Dans les autres cas, une information préalable de l'employeur, selon des modalités définies au plan local, doit être effectuée.

Dans le cadre de la préparation de la négociation au plan national, un local, situé au siège de l'Ucanss, est mis à la disposition des organisations syndicales nationales représentatives.

Ce local, qui comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels, est accessible durant les jours et heures d'ouverture de l'Ucanss.

Le nombre maximum de participants aux réunions paritaires nationales est fixé à 8 par confédération.

Les activités syndicales ne relevant pas du titre Ier relèvent des dispositions du présent titre.

8.1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale au niveau local restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement 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 titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

8.2. Autorisations d'absence

8.2.1. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collègues.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de 12 mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

8.2.2. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...).

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

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

8.2.3. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

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

8.2.4. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre de l'article 8.2 doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elle ne peut dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

8.3. Exercice du mandat de délégué syndical

8.31. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment au sens de l'article 1er du présent accord, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

8.32. Crédit d'heures

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

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

ART. 9 Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

ART. 10 Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les [articles L. 451-1 et suivants du code du travail](#), d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

ART. 11 Les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

En conséquence les organismes sont invités à négocier un accord d'entreprise permettant l'accès et l'utilisation de ces moyens aux organisations syndicales représentatives qui y sont implantées.

La négociation devra porter notamment sur :

- l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme pour communiquer tant en interne qu'en externe, notamment en ce qui concerne :
 - la nature et la taille des messages pouvant être envoyés ;
 - les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ;
 - les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser le message ;
- l'accès à l'intranet de l'organisme, utilisé pour la mise à disposition de publications ou de tracts de nature syndicale, notamment en ce qui concerne :
 - les règles applicables quant au contenu des pages ;
 - les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en terme de confidentialité ;
 - les contraintes techniques devant être respectées, ainsi que la capacité de chaque site syndical.

Un bilan de l'application du présent article sera communiqué aux organisations syndicales nationales deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 12 Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les organismes s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, ainsi que les mesures disciplinaires.

Pour l'application du présent article, est considéré comme mandaté le salarié dont le temps d'activité syndicale représente plus de 25 % de son temps de travail.

En début de premier mandat, un entretien est organisé entre la direction de l'organisme, le mandaté et son responsable hiérarchique direct.

Cet entretien est destiné à établir les modalités pratiques d'exercice du mandat.

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

Au cours de l'entretien, les moyens de concilier au mieux l'exercice du mandat et l'activité professionnelle sont recherchés.

Cet entretien a également pour objet d'évaluer la disponibilité de l'intéressé au poste de travail, et de réfléchir, si cela s'avère nécessaire, à une éventuelle adaptation de ce dernier, ou à la nécessité de réviser les objectifs fixés eu égard au temps lié à l'exercice des missions syndicales.

En tout état de cause, quand un tel aménagement intervient, il ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de conditions de travail qui seraient appliquées aux autres salariés du service d'appartenance du mandaté.

Il ne doit pas avoir, non plus, pour effet de réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle du salarié mandaté.

Cet aménagement est examiné en début de mandat, puis chaque année afin de tenir compte de l'évolution éventuelle de la nature, et de l'étendue des mandats exercés par le salarié.

14.1. Principe d'évolution salariale

La situation individuelle des salariés mandatés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, en tenant compte uniquement de leurs compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée consacrée à leur poste de travail, sans prendre en considération l'appartenance syndicale et les fonctions syndicales exercées.

Une évolution minimale de la rémunération annuelle est garantie, dans des conditions définies en annexe au présent accord, aux salariés mandatés dont le temps d'activité professionnelle est inférieur au tiers d'un temps plein, ce qui inclut, notamment, ceux qui n'exercent pas d'activité professionnelle.

14.2. Évaluation professionnelle du salarié mandaté exerçant à temps partiel un mandat syndical

Le salarié mandaté bénéficie, comme tout membre du personnel, d'un entretien annuel d'évaluation réalisé par son responsable hiérarchique.

L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur l'activité professionnelle, et sur les qualités personnelles mises en œuvre dans le cadre de cette activité, à raison du seul temps consacré à cette dernière, et abstraction faite de l'exercice d'une activité syndicale.

14.3. Évolution de carrière

Le salarié mandaté dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps, bénéficie tous les 3 ans, au cours d'un entretien, d'un examen approfondi de son évolution de carrière, notamment en termes de niveau de qualification.

Un premier entretien a lieu dans le courant de l'année d'entrée en vigueur du présent accord pour les mandatés répondant aux conditions posées par l'alinéa précédent.

14.4. Accès à la formation

Les salariés mandatés ont accès, pendant la durée de leur mandat, aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, en cours de mandat, pour maintenir ou renforcer leur niveau de compétence professionnelle et/ou acquérir de nouvelles connaissances, notamment en lien avec leur mandat, ou en vue d'une éventuelle réorientation, ils peuvent demander à bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins.

14.5. Incidence des absences pour exercice d'un mandat syndical sur le contrat de travail

Le temps consacré à l'exercice d'une activité syndicale est considéré comme un temps de présence effective pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés, ainsi que de l'ensemble des droits que le salarié tient du fait de son contrat de travail.

15.1. Information de l'employeur

Le salarié mandaté qui envisage de reprendre son activité professionnelle, en avise son organisme employeur 3 mois à l'avance.

Quand le mandat couvre l'exercice de missions au plan national, une information parallèle doit être effectuée par son organisation syndicale auprès de l'Ucanss.

15.2. Entretien d'aide à l'orientation

À la demande du salarié mandaté, un entretien d'aide à l'orientation de carrière peut être organisé avec le responsable des ressources humaines de l'organisme.

L'entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises dans le cadre de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

15.3. Réintégration

Lors de sa reprise d'activité professionnelle, le salarié est réintégré dans son emploi, ou dans un emploi d'un niveau et d'un coefficient au moins équivalent à celui précédemment occupé.

15.4. Valorisation de l'expérience syndicale

Lors de la reprise d'activité du salarié mandaté, et à sa demande, les organismes prennent toutes mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'aide et l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante.

Persuadés que l'exercice d'un mandat syndical peut conduire à développer des compétences transférables, les signataires du présent accord s'engagent à examiner, dans les quatre ans suivant son entrée en vigueur, la possibilité de définir des outils permettant la reconnaissance des qualifications acquises au cours du mandat.

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale restent inscrits aux effectifs de leur organisme d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organisme d'appartenance.

Le paiement 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 titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absence correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des délégués du personnel.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des délégués du personnel titulaires pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans report possible sur l'exercice suivant.

L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.

Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme trois jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.

Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.

3. Mandats spécifiques

Des autorisations d'absences rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés dans le cadre de la sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, Amallia, UNGSLOS...).

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

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale

Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndicale, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.

Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.

Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.

Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires nationales sont assimilées à des congrès.

Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2 du présent article.

5. Dispositions communes

La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.

Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.

Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du

service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont signataires des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués syndicaux

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1 000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1 000 salariés.

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

8. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les [articles L. 451-1 et suivants du code du travail](#), d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés. »

ART.
17

Les deux premiers alinéas de l'article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogés.

ART.
18

Le chapitre V du règlement intérieur type est abrogé.

ART.

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties signataires entendent affirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

Elles marquent ainsi leur attachement au rôle essentiel joué par les organisations syndicales, parties intégrantes de la vie des organismes.

Aussi, afin de leur permettre d'exercer au mieux leurs missions, elles conviennent de garantir leurs moyens dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des organisations.

Cette volonté partagée de faire vivre un dialogue social constructif nécessite que soient mises en place des règles du jeu claires, définies d'un commun accord, qui seules permettent son appropriation.

C'est dans cette démarche que s'inscrit le présent accord qui a pour objet de définir les règles et moyens de l'exercice du droit syndical dans les organismes du régime général de la sécurité sociale, avec un souci de transparence et d'équité entre les acteurs.

Il met en place un cadre adapté pour l'exercice d'un mandat au plan national, permettant l'amélioration qualitative de la négociation collective de branche, et contribuant ainsi au dialogue interprofessionnel.

Il favorise le bon fonctionnement des organisations syndicales au niveau local en prévoyant des autorisations d'absence en faveur des salariés des organismes.

Enfin, l'exercice d'un mandat devant s'intégrer normalement dans la vie professionnelle d'un salarié, il définit des règles propres à satisfaire cet impératif en garantissant les possibilités d'évolution du salarié mandaté.

SECTION 4

Avenant : Avenant du 21 juin 2017 relatif à la prorogation du protocole d'accord relatif au travail à distance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le premier alinéa de l'article 13 du protocole d'accord du 4 mars 2014 relatif au travail à distance, est ainsi rédigé :

« Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017. Toutefois, il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif au travail à distance est conclu et agréé avant cette date. »

ART. 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART.

Le [protocole d'accord du 4 mars 2014](#) relatif au travail à distance a été conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'agrément, il cessera donc de produire ses effets le 3 juillet 2017.

Le sujet du travail à distance étant inscrit au programme des négociations pour l'année 2017, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de se laisser le temps de négocier un nouveau texte.

Elles sont donc convenues des dispositions qui suivent.

SECTION 5

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Avec l'accord de l'AGIRC et de l'ARRCO, les salariés et anciens salariés de la caisse de sécurité sociale de Mayotte sont affiliés aux institutions CRE et IRCAFEX à titre rétroactif à effet du 1er avril 2011 sur la base des déclarations de l'employeur.

Afin de permettre la validation de ces périodes, les cotisations de retraite complémentaire correspondant à la période comprise entre le 1er avril 2011 et le 31 décembre 2016, sont intégralement prises en charge par l'employeur, y compris la part incombant aux salariés sur la base des taux appliqués aux salariés du régime général pour ces périodes.

Les points de retraite sont inscrits à hauteur des cotisations versées.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est transmis aux institutions CRE et IRCAFEX pour mise en œuvre et aux fédérations AGIRC et ARRCO pour information.

ART.

Les partenaires sociaux de la caisse de sécurité sociale de Mayotte ont conclu le 31 mai 2017, un accord local d'extension territoriale permettant aux salariés de l'organisme de bénéficier à effet du 1er janvier 2017 des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO dans les conditions de droit commun.

À la suite de la conclusion de cet accord, l'UCANSS et les organisations syndicales nationales représentatives sont convenues de poursuivre les négociations sur les conditions dans lesquelles les périodes d'activité antérieures au 1er janvier 2017 pourraient être validées au regard de la retraite complémentaire.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes.

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions du protocole d'accord du 13 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, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

ART.

2

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

ART.

En application des dispositions de l'article 20 et de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés des organismes de sécurité sociale, le [protocole d'accord du 25 octobre 2016](#) recommande les organismes assureurs au titre du régime complémentaire de couverture des frais de santé pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021.

La recommandation actuelle arrivant à échéance, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été menée afin de sélectionner les opérateurs du régime pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026.

Trois organismes assureurs ont répondu à l'appel à concurrence.

La commission paritaire en charge du pilotage du régime, qui a notamment pour mission de mener, dans le respect des conditions réglementaires applicables, la procédure de sélection des organismes d'assurance recommandés (art. 18 du protocole du 12 août 2008), a consacré, le 30 juin 2021, une réunion spéciale à l'examen des candidatures reçues, aux termes de laquelle des précisions complémentaires ont été demandées à l'ensemble des candidats.

Au vu des retours réalisés par ces derniers et à l'issue d'un vote mené le 2 juillet 2021, la commission paritaire spéciale a décidé de proposer aux partenaires sociaux la recommandation de ces trois candidats.

Les parties signataires, après avoir constaté que ces trois organismes assureurs :

- satisfont aux critères d'éligibilité posés par le titre II de l'annexe 1 du protocole d'accord du 12 août 2008 ;
 - disposent d'un maillage territorial permettant d'assurer la couverture de l'ensemble du territoire national, ainsi que celle des départements et régions d'outre-mer ;
 - détiennent l'expérience nécessaire et garantissent la disponibilité et le reporting technique et financier demandé ;
 - proposent des tarifs adaptés ;
 - mettent à disposition des bénéficiaires un réseau de soins et des services en matière de prévention ;
 - s'engagent à communiquer autour du régime et à fournir les informations nécessaires,
- ont décidé de recommander ces derniers, pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2026, en tant qu'assureurs et gestionnaires des garanties du régime.

Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En application de l'article 16, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1er janvier 2015, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 27,20 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 54,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 54,40 €.

ART. 2

En application de l'article 16, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1er janvier 2015, à :

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 cv fiscaux et moins	Véhicule automobile de 6 et 7 cv fiscaux	Véhicule automobile de 8 et 9 cv fiscaux 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

SECTION 8

Avenant salaires : 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

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,25 € par jour, à compter du 1er janvier 2018.

SECTION 9

Avenant salaires : 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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1er janvier 2018 à une limite maximum de 7 952,91 €.

ART.
2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1er janvier 2018, à : 5 241,65 €.

SECTION 10

Avenant salaires : Protocole d'accord du 22 février 2022 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

Source officielle Légifrance

ART.

unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,80 € par jour, à compter du 1er janvier 2022.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).