

Protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de santé par les UGECAM

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le projet d'évolution des centres de santé de l'Assurance Maladie vise à confier aux Unions pour la gestion des établissements des caisses de l'Assurance Maladie (UGECAM), l'activité des structures de soins primaires jusqu'alors dévolue à des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) ou à la caisse régionale d'Assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF).

La mise en œuvre du projet induit le transfert des contrats de travail des personnels des centres de santé et des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) des CPAM et de la CRAMIF aux UGECAM dont le cadre légal est fixé par l'article L. 1224-1 du Code du travail. Toutefois, ce dispositif légal est limité dans la mesure où il traite uniquement du sort des contrats de travail et ne prévoit pas de garanties autres que le maintien des contrats de travail des salariés transférés.

De même, la nature de l'opération ne donne pas lieu à l'application des garanties conventionnelles de branche prévues par le protocole d'accord du 30 décembre 2013 applicable uniquement en cas de fusion ou de mutualisation d'activité(s).

A cette fin, les partenaires sociaux signataires ont souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique, permettant d'offrir aux personnels transférés des garanties adaptées.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1. Personnels concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, aux personnels des centres de santé et des SSIAD des CPAM et de la CRAMIF, transférés aux UGECAM et relevant des situations décrites à l'article 2.

Article 2. Situations visées

Le projet d'évolution des centres de santé de l'Assurance Maladie vise à confier aux UGECAM la gestion de l'activité des structures de soins primaires jusqu'alors dévolue à des CPAM et à la CRAMIF.

En principe, la mise en œuvre du projet induit le transfert de plein droit des contrats de travail des salariés exerçant pour le compte des centres de santé de l'Assurance Maladie au jour de la reprise des centres par les UGECAM, quels que soient l'activité exercée, la nature du contrat de travail et le temps de travail consacré au centre de santé. Le contrat de travail est, cependant, transféré au prorata du temps de travail consacré au centre de santé, ce qui peut aboutir à une scission du contrat de travail, avec un employeur UGECAM pour la partie du temps de travail consacré au centre de santé ou SSIAD et un employeur CPAM ou CRAMIF pour la partie du temps de travail maintenue à la CPAM ou à la CRAMIF.

Pour limiter les situations de double employeur, trois situations sont distinguées :

1. Les personnels médicaux, paramédicaux et administratifs consacrant la totalité de leur temps de travail au centre de santé ou SSIAD :

Leur contrat de travail est transféré de façon automatique et totale à l'UGECAM.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 6.1.

2. Les personnels des fonctions support consacrant 50% ou plus d'un équivalent temps plein au centre de santé ou SSIAD:

Le transfert automatique et total du contrat de travail à l'UGECAM est privilégié au titre de l'activité principale et sous réserve du besoin supplémentaire de l'UGECAM par rapport à la quotité de temps de travail consacrée au centre de santé ou SSIAD au jour du transfert.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de l'article 6.1.

A défaut d'accord du salarié pour un transfert total ou en l'absence de besoin de l'UGECAM sur la base d'un ETP, le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale.

3. Les personnels des fonctions support consacrant moins de 50% d'un équivalent temps plein au centre de santé ou SSIAD :

Le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale, sauf volonté exprimée par le salarié que son contrat de travail soit transféré de façon totale à l'UGECAM et sous réserve du besoin supplémentaire de l'UGECAM par rapport à la quotité de temps de travail consacrée au centre de santé ou SSIAD au jour du transfert.

Dans ce cas de figure, un entretien tripartite salarié/CPAM ou CRAMIF/UGECAM est organisé à la demande du salarié.

Adéfaut d'accord du salarié pour un transfert total ou en l'absence de besoin de l'UGECAM sur la base d'un ETP, le contrat de travail est maintenu à la CPAM ou à la CRAMIF de façon totale.

TITRE II – GARANTIES APPORTEESDANS LE CADRE DU TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3. Garantiedemaintien du contrat de travail dans le cadre du transfert

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du présent accord, le transfert du contrat de travail ne constitue pas une circonstance ouvrant la possibilité d'une procédure de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Article 4. Garantie de maintien de la rémunération

Le salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie du maintien de son niveau de qualification, de son statut et de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération en fonction du contrat de travail.

Quelle que soit la modalité de rémunération prévue au contrat de travail, elle sera maintenue au moment du transfert. Elle tient compte notamment du coefficient de qualification, des points d'expérience, des points de compétences, ainsi que de l'ensemble des primes et indemnités dont le salarié bénéficie à raison de son précédent emploi. Les primes et indemnités de même nature à la CPAM ou à la CRAMIF et à l'UGECAM ne se cumulent pas.

Enfin, ce changement ne doit pas remettre en cause les possibilités d'évolution professionnelle ultérieure.

TITRE III – INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

Article 5. Information collective

Les employeurs s'engagent à porter à la connaissance, des salariés relevant du Titre I, l'intégralité des dispositions du présent accord, préalablement, à la tenue des entretiens individuels.

Article 6. Entretiens individuels

Article 6.1. Entretien d'information

Dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, 2 mois avant le transfert, chaque salarié est informé par la CPAM ou la CRAMIF de sa situation au regard du projet de transfert.

Chaque salarié relevant des situations 1 et 2 visées à l'article 2 est informé de sa nouvelle situation d'emploi et des éventuelles mesures d'accompagnement qui le concernent dans le cadre d'un entretien à l'initiative de l'employeur.

A ce titre, chaque salarié bénéficie d'un entretien tripartite avec un responsable/ représentant du secteur des ressources humaines de son organisme CPAM ou CRAMIF et d'un responsable/représentant du secteur des ressources humaines UGECAM. Cet entretien porte sur la nouvelle situation d'emploi. Il est à l'initiative de l'employeur systématiquement dans les situations 1 et 2 visées à l'article 2 et à l'initiative du salarié dans la situation 3, visées par l'article précité.

Article 6.2. Entretien de suivi à l'issue du transfert

Après un délai de 6 mois, tout salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie, à sa demande qui doit être formulée au cours du 7ème mois ou 8ème mois suivant le transfert, d'un entretien avec son employeur, pour examiner sa situation professionnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai maximal d'un mois suivant la demande. Cet entretien est l'occasion de faire un point de situation, permettant au salarié et à l'employeur, de vérifier si les conditions d'intégration se sont réalisées de façon satisfaisante. Le cas échéant, des actions d'accompagnement complémentaires seront proposées.

Pour chaque entretien visé à l'article 6, le salarié, peut, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel ou un représentant syndical de l'organisme.

TITRE IV – MESURES VISANT À ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ DES SALARIÉS

Toute mobilité géographique et/ou fonctionnelle, telle que visée aux articles 7 et 8 du présent accord s'opère sur la base du volontariat. De ce fait, aucune clause de mobilité stipulée au contrat de travail n'est mise en œuvre à l'occasion du transfert.

Article 7 : Accompagnement de la mobilité géographique des salariés à l'occasion du transfert de leur contrat de travail au sein de leur UGECAM d'affectation ou désireux d'être affectés au sein d'une UGECAM autre que leur UGECAM d'affectation à l'occasion de leur transfert

7.1. Conditions d'ouverture du droit

La mobilité s'entend d'un changement significatif de lieu de travail lié à un changement d'organisme employeur. Le changement significatif s'entend d'une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective (site internet de simulation de kilométrage routier).

7.2. Mesures d'accompagnement

En cas de mobilité acceptée, le salarié concerné bénéficie d'une prime d'un montant égal à deux mois de la rémunération brute normale de son ancien emploi. Elle est versée lors de la prise de fonction.

En outre, les salariés :

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

En cas de mobilité entraînant un changement de domicile :

- le montant de la prime visée ci-dessus est porté à trois mois de la rémunération brute normale de l'ancien emploi ;

- le bénéfice d'un crédit de cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ;
- le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;
- l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ;
- le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ;
- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme cédant, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;

En cas de mobilité entraînant une double résidence :

Le salarié qui, du fait d'une situation visée par l'article 2 du présent accord, a une double résidence, bénéficie d'une indemnité.

Le montant journalier de cette indemnité correspond pendant trois mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A l'issue de ces trois mois, le salarié, qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de huit cents euros mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE "Hôtellerie y compris pension", ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois. En cas de mobilité n'entraînant pas changement de domicile, ni double résidence :

Dans ce cas, le salarié bénéficie du remboursement, soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 12 mois, qui court à compter de la date de prise de fonctions.

Article 8. Mesures d'accompagnement des salariés désireux de bénéficier d'une mobilité fonctionnelle à l'occasion de leur transfert

Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelle formulées par le salarié sont recensées par la direction de l'organisme cédant qui doit les étudier prioritairement avant transfert.

Si le souhait est exprimé après le transfert, il doit aussi être étudié prioritairement. Afin de faciliter la démarche des salariés désireux d'obtenir une mutation, il est convenu que les intéressés, quand ils font acte de candidature sur un poste déclaré vacant, bénéficient automatiquement d'un entretien au niveau de l'organisme appelant.

Afin de faciliter son intégration, le salarié doit pouvoir suivre des sessions d'information et d'adaptation à son nouvel environnement.

Le salarié, qui accepte une mobilité fonctionnelle entraînant une modification de ses activités professionnelles bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :

- un demi-mois du salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement d'emploi générique ;
- un mois de son salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Article 9. Modalités génériques relevant de l'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles

L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

L'ensemble des mesures d'accompagnement à la mobilité est pris en charge par l'organisme cédant.

TITRE V – DISPOSITIONSDIVERSES

Article 10. Suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de l'Instance Nationale de Concertation UGECAM.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est réalisé au cours des années 2026 et 2028.

Article 11. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2027, terme de ses effets. Ce terme, ne remet pas en cause les garanties apportées par le présent accord pour les salariés dont le transfert du contrat de travail est en cours au 31 décembre 2027.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la Sécurité sociale.

Il entre en vigueur à compter de la date d'agrément.

Fait à Montreuil, le 27 mars 2024

Ucanss

| | |
|-----------------|-----------|
| C.F.D.T. | CFDT PSTE |
| | |
| | |