

Observations sur le « *projet de protocole d'accord relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation du service du contrôle médical* »

C'est de ce projet de texte dont il est ici question.

Un « *Projet de Protocole étendant aux agents de direction les dispositions du Protocole d'accord relatif à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation du service du contrôle médical* » est bien proposé (cf PJ).

Ce texte est cependant limité, outre un préambule commun à l'ensemble des projets de protocoles, à deux articles :

- L'article 1^{er} précise que les dispositions du protocole « socle » dont il va être ici question sont « applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction du Régime général de Sécurité Sociale »
- L'article 2 stipule que : « *le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cessera de produire ses effets* ».

Sur cet article 2 : cette échéance est commune aux trois protocoles. Il convient par ailleurs de rappeler que dans l'accord « RSI » du 8 mars 2019 une échéance avait également été fixée, au 31 décembre 2022.

Observations sur le protocole de référence/socle (cf projet de protocole en PJ)

(observations LC en bleu)

1. « *Articulation avec les dispositions conventionnelles existantes* »

Tel est l'intitulé de l'article 19, qui stipule que « *les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages de même nature contenus dans d'autres textes conventionnels. En cas de dispositions portant sur le même objet, la disposition la plus favorable au salarié s'applique* ».

Ce rappel est « nécessaire » mais pas suffisant. Le texte même du projet de protocole d'accord montre qu'il est indispensable de rappeler tant à la CNAM qu'à l'UCANNS notamment les dispositions du protocole du 22 novembre 2024 relatif à la classification des agents de direction.

2. Sur le Préambule

Extrait du Préambule : « *Toutefois, le droit commun ne traite que du sort des contrats de travail sans prévoir de garanties autres que le maintien des contrats de travail des salariés transférés. De même, la nature de l'opération ne donne pas lieu au bénéfice des garanties conventionnelles issues du protocole d'accord du 30 décembre 2013 applicables uniquement en cas de fusion ou de mutualisation d'activité(s), au bénéfice*

des employés et cadres et agents de direction. Il en résulte que les salariés du service médical ne bénéficieraient d'aucune mesure d'accompagnement à l'occasion de leur transfert en l'état actuel des textes »

Nous ne pouvons donc que rendre grâce au DG de la CNAM de faire montre de tant de bonté à l'égard de son peuple ...

3. Sur le texte du protocole d'accord

- **Article 3 (extrait) :** « *En conséquence, le transfert du personnel du service du contrôle médical aux caisses ne saurait constituer une circonstance ouvrant la possibilité d'une procédure de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle* »

Que les salariés concernés remercient Monsieur FATOME de sauvegarder, dans sa grande mansuétude, leurs emplois et de leur épargner la crainte (et la réalité) d'un licenciement ... Mais encore ? ou plutôt sinon ?

Accepter cette clause apparemment « *protectrice* » pourrait revenir à admettre que, dans des épisodes futurs, le licenciement apparaisse comme un moyen « *normal* » sinon « *admis* » par la suite ?

Encore cela peut-il être discuté pour ce qui est du licenciement économique, mais faire référence au « licenciement pour insuffisance professionnelle » dans un protocole lié à une réorganisation me paraît être inacceptable !!!

- **Articles 4, 5 et 6 relatifs aux maintiens de la « rémunération », du « lieu de travail » et de la « durée contractuelle de travail »**

Dont acte mais il conviendrait de demander à la CNAM et à l'UCANSS d'être un peu plus précises sur les questions relatives à l'organisation du travail des ADD , télétravail, travail à temps partiel, le cas échéant statut de cadre dirigeant notamment) ...

- **Article 8 : « Processus d'expression de vœux de mobilités et entretien individuel d'information et d'orientation »**

Outre des fiches de vœux il est fait référence à « *des entretiens individuels d'information et d'orientation (...) organisés par les DRSM, à la demande des salariés souhaitant bénéficier de mobilité(s) géographique et/ou fonctionnelle à l'occasion de leur transfert* ».

On trouve plus loin l'extrait suivant : « *Au regard de son objet, l'entretien d'information et d'orientation prévu par le présent article est l'occasion de réaliser l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail* »

Il conviendrait d'éviter toute confusion entre des entretiens non prévus par la loi (et ayant lieu à la demande du salarié en ce cas) et l'entretien professionnel prévu par la loi.

Ce dernier ne doit pas être « banalisé » comme nous l'avions souligné dans le cadre de la négociation de la nouvelle classification ADD, et nos observations ont d'ailleurs été prises en compte dans le protocole d'accord du 22 novembre 2024.

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans, et un bilan de carrière tous les 6 ans.

Est-ce que les ADD ont bénéficié de cet entretien, dans les temps ? Est-ce que tous les items obligatoires ont été abordés ? Il conviendrait de demander un bilan des EP (peut être Technologia l'a demandé/fait dans son rapport ?) afin de pouvoir considérer si l'obligation légale a été respectée et de ne pas « habiller » lesdits EP à l'occasion d'entretiens « d'orientation »

Enfin, l'idée de cellule « ad hoc » pourrait être intéressante, par référence au protocole du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des ARS, cf ci-après l'extrait de l'article 4.2 du protocole précité :

« Si dans le mois qui suit cet entretien, le salarié exprime un souhait de mobilité en direction du régime général de Sécurité sociale, il en saisit une cellule ad'hoc, organe technique situé à l'Ucanss.

Celle-ci est chargée d'assurer, en concertation avec les caisses nationales, la mise en relation des souhaits de mobilité avec les postes disponibles au sein du régime général de la Sécurité sociale.

Un bilan d'activité est transmis trimestriellement aux organisations syndicales nationales ».

- **Article 9 : « Accompagnement dans la réflexion au positionnement professionnel »**

Extrait : *« Pour les accompagner, l'employeur prend en charge le cas échéant la réalisation d'un bilan professionnel ou d'un bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation nécessaires.*

En outre, le salarié peut bénéficier du dispositif conventionnel portant sur le conseil en évolution professionnelle, sous réserve qu'il remplisse les conditions posées par l'article 5 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale ».

Un rappel qui n'est pas inutile mais qui nécessiterait – en lien avec les articles 7 et 10 relatifs à l'information « collective » et à l'information « individuelle » - la publication et la diffusion de fiches sur les droits individuels (rémunération, temps accordé, ...). Il faudrait peut-être également préciser qu'il ne saurait être question de demander aux collègues concernés de mobiliser leur compte personnel de formation, là où plus généralement dans le cadre de formations liées à l'adaptation au poste de travail.

- **« Accompagnement à la Mobilité fonctionnelle » (Article 11) et Accompagnement à la mobilité Géographique » (Article 12 - Accompagnement à la mobilité fonctionnelle)**

- Sur la mobilité des ADD, il conviendrait de reprendre la « *définition de la mobilité* » exposée à l'article 5.1 du protocole du 22 novembre 2024 relatif à la classification des ADD :

(extrait de cet article 5.1) « *Les mesures prévues au présent titre s'appliquent aux personnels de direction qui, dans le cadre d'une vacance de poste publiée par l'Ucanss font preuve d'une mobilité matérialisée par un changement d'organisme employeur.*

En outre, une fois la mobilité réalisée, les personnels de direction concernés ne peuvent obtenir une nouvelle application des avantages définis ci-dessous, à l'occasion d'une mobilité ultérieure, que s'ils ont occupé leur fonction pendant une durée minimale de trois ans »

Une interrogation : quid des vacances de postes UCANSS ? Une revendication : exonérer les ADD concernés de la durée minimale de 3 ans.

- Sur la mobilité fonctionnelle c'est un peu « peu » non ?

Extrait du protocole d'accompagnement : « *Dans le cadre de la situation visée à l'article 2, le salarié qui accepte une mobilité fonctionnelle 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 du 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.

En cas de mobilité fonctionnelle emportant également une mobilité géographique telle que visée à l'article 12, le dispositif d'accompagnement le plus favorable s'applique. Il n'y a pas de cumul des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique et fonctionnelle ».

Je l'avais déjà évoqué par le passé dans le cadre de ce dossier mais, à titre d'illustration, le protocole du 26 janvier 2010 relatif à la mise en place des ARS avait permis aux agents UCANSS de bénéficier d'une « *allocation de transfert* » (cf article 4.31 ci-dessous)

« 4.31. Allocation de transfert

Tout salarié transféré dans une agence régionale de santé bénéficie, lors de sa prise de fonction dans l'agence, d'une allocation de transfert dont le montant correspond à un mois de salaire brut normal, avec un minimum fixé à 2000 € bruts »

- Rappeler les termes de l'article 5.2 (ou y faire référence) pour ce qui est des mesures d'accompagnement en termes de rémunération : pour les ADD il faut prendre en compte la « **mobilité géographique et/ou inter-organisme** »
- Sur les « aides à la mobilité » : le texte du projet de protocole d'accompagnement peut paraître un peu confus ...

A titre d'illustration, le projet de protocole prévoit :

« Le salarié qui est contraint à 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 ».

Si on lit bien cela ne correspond pas à ce que nous avons obtenu dans le cadre de la négociation relative à la classification ADD et qui a été transposé ainsi à l'article 9.3 de notre convention collective :

« En cas de double résidence liée à la mobilité telle que définie au premier tiret de l'article 9.1, lorsque pour des raisons légitimes, le déménagement est postérieur à la prise de fonction, le salarié bénéficie, sur justificatifs, du remboursement par l'organisme preneur, pendant une période ne pouvant excéder 36 mois des frais d'hébergement réellement engagés dans la limite de :

- 1 000 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;*
- 800 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;*
- 500 € par mois dans les autres cas ».*

- Sur les « mesures visant à accompagner les salariés en fin de carrière » (articles 13, 14, 15)

LA CNAM et l'UCANSS énoncent des dispositions relatives à l'« aide au travail à temps partiel », au « congé de fin de carrière », à la « retraite progressive ».

Il ne s'agit en fait que de rappels/extraits de protocoles existants par ailleurs cités dans les travaux du GT « seniors » de la CPP ADD.

Ces rappels ne sont pas inutiles, mais on sait ce qu'il en est en pratique de l'« aménagement des fins de carrière » des ADD. On peut donc en conclure qu'il n'y aura pas d'accompagnement spécifique pour les ADD du service médical.

Cela étant les dispositions relatives à l'aménagement des fins de carrière ont vocation à être rediscutées dans le cadre de la renégociation des accords RSE qui débutera le 8 juillet prochain (par un état des lieux). En fait la négociation proprement dite ne commencera réellement que le 2 septembre et ne sera pas achevée au 1^{er} octobre.

Il est donc important d'insérer dans le protocole d'accompagnement des ADD que ce protocole est signé en l'état des autres protocoles, mais qu'à tout le moins, les ADD du service médical bénéficieront des dispositions des protocoles RSE à venir.

4. Sur les risques psycho-sociaux (RPS)

Le protocole d'accord relatif à l'accompagnement est peu loquace.

Là encore il serait souhaitable de faire référence aux/reprendre les dispositions du titre VI du protocole relatif à la classification des ADD, plus précisément aux articles 6 (« prévention des risques professionnels ») et 7 (« médiation professionnelle »)

Extrait de l'article 6 : « À ce titre, des dispositifs spécifiques de prévention et de formation visant à prévenir les risques psychosociaux auxquels les agents de direction peuvent être exposés dans l'exercice de leurs fonctions seront mis en place »

Nous connaissons ainsi les dispositifs spécifiques annoncés ...

Article 7- Médiation professionnelle

« Dans un objectif de prévention des risques psycho-sociaux et du fait du positionnement particulier des agents de direction dans les organisations de travail, l'employeur et les organisations syndicales rappellent l'intérêt du recours à la médiation professionnelle pour les différends intervenant dans le travail. Dans ce cadre, il est instauré, sous l'égide de l'Ucanss, un dispositif de médiation professionnelle. Dans les situations de malaise professionnel, de difficultés interpersonnelles ou de conflits susceptibles d'apparaître au sein des équipes de direction des organismes de sécurité sociale, ce dispositif peut être sollicité par les personnels de direction.

Le médiateur peut intervenir dans le cadre d'une situation dégradée ou de manière préventive. Il ajuste sa pratique en fonction du contexte rencontré selon des modalités à proposer ».