

**Les principaux apports du protocole d'accord du 30 décembre 2013 et de l'avenant du 29 janvier 2014
par rapport à l'accord conclu en 2010**

Les apports principaux du nouvel accord s'articulent autour de deux axes :

- l'accompagnement des salariés en cas d'évolution des emplois ;
- l'accompagnement de la mobilité géographique.

Objet	Protocole d'accord du 26 janvier 2010	Protocole d'accord du 30 décembre 2013
<p align="center">Les mesures d'accompagnement personnalisé à la prise de fonctions (article 3.2 dernier alinéa)</p>	<p><u>Le texte</u> : Dans l'hypothèse où un CIF de longue durée est envisagé pour la réussite d'un projet professionnel, l'organisme cédant engage les démarches auprès de l'OPCA pour obtenir un co-financement.</p> <p><u>En pratique</u> : l'OPCA ne prend pas en charge ces CIF de longue durée.</p>	<p><u>Objectif</u> : Permettre aux partenaires sociaux de porter devant l'OPCA la demande de co-financement pour appuyer son obtention.</p> <p><u>Le texte</u> : Les partenaires sociaux représentatifs au plan national, en lien avec la CPNEFP, engageront les démarches nécessaires auprès de l'OPCA pour faciliter l'obtention d'un co-financement des CIF de longue durée pour les salariés porteurs d'un projet professionnel pour lesquels la fusion d'organismes ou la mutualisation d'activités a pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des intéressés.</p>
<p align="center">La mobilité fonctionnelle des employés et cadres (article 3.4)</p>	<p align="center">Néant</p>	<p><u>Objectif</u> : Accompagner la mobilité fonctionnelle quand celle-ci ne l'est pas dans l'accord de 2010.</p> <p><u>Le texte</u> : Quand la fusion d'organismes ou la mutualisation d'activités a pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des intéressés, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime dont le montant correspond à :</p>

		<p>- un demi-mois¹ 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.</p> <p>Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction. Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.</p>
<p>La mobilité géographique (article 7.3)</p>	<p>En cas de mobilité géographique, sans changement de domicile, le salarié bénéficie de 3 jours de congés exceptionnels.</p>	<p><u>Objet</u> : Quand la mobilité géographique n'entraîne pas de changement de domicile, les 3 jours de congés exceptionnels rémunérés ne sont pas nécessaires.</p> <p><u>Le texte</u> : Suppression de ces 3 jours de congés. [A noter que lorsque la mobilité géographique entraîne un changement de domicile, ces 3 jours de congés exceptionnels sont maintenus comme dans le précédent accord].</p>
<p>Mobilité géographique n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence (article 7.3)</p>	<p>L'employeur prend en charge, soit 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 IK visées aux protocoles d'accords de 1991 et 1990 relatifs aux frais de déplacement.</p> <p>Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 6 mois à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.</p>	<p>La durée de prise en charge par l'employeur est portée à 12 mois.</p>

¹ L'avenant du 29 janvier 2014 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 remplace les termes « 50% de son salaire brut normal » par « un demi-mois du salaire brut normal ».

<p>La mobilité externe à l'Institution (article 8.1)</p>	<p>- Si le salarié désire s'engager dans une démarche de VAE, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur qui lui donne toutes les facilités nécessaires.</p> <p>- Le financement de ces actions est pris en charge par l'employeur.</p>	<p>- L'accompagnement de l'employeur concerne les facilités nécessaires à la constitution du dossier.</p> <p>- Les frais inhérents à ces actions ne sont pas à la charge du salarié.</p>
<p>L'harmonisation du statut collectif (article 11.2)</p>	<p>« <i>Si nécessaire</i> » une réflexion peut s'engager entre les directions et les DS des organismes concernés par une fusion pour anticiper les négociations qui, une fois la fusion réalisée, devront être engagées pour parvenir à une harmonisation du statut collectif.</p>	<p>« <i>Une réflexion est recommandée</i> » entre les directions et les DS des organismes concernés par une fusion.</p>
<p>Durée de l'accord (article 13)</p>	<p>Les accords de 2006 et 2010 prévoyaient une durée d'application de 3 ans.</p>	<p><u>Objectif</u> : Tenir compte des durées des COG et des effets des réorganisations au-delà de celles-ci, c'est-à-dire pendant 4 ans et 6 mois.</p> <p><u>Le texte</u> : L'accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2018, terme de ses effets.</p>

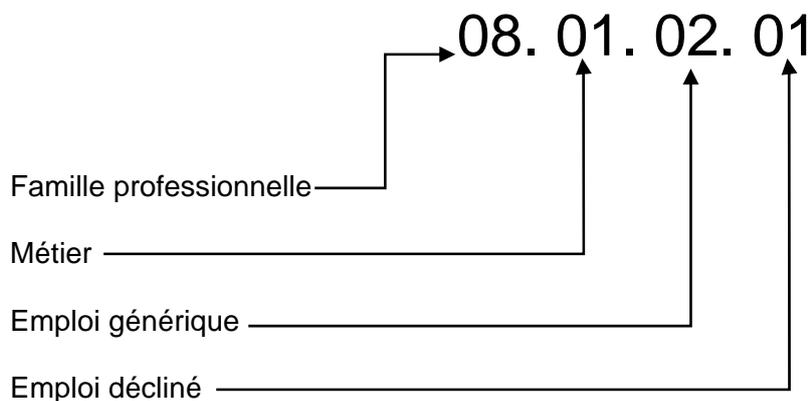
La mobilité fonctionnelle des employés et cadres (art 3.4 du nouvel accord) fait appel aux notions d'emploi générique et de famille professionnelle

Quand la fusion d'organismes ou la mutualisation d'activités a pour conséquence une évolution importante de la nature de l'activité des intéressés, le salarié, employé ou cadre, qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une **prime**.

Dans les conditions précitées de l'article 3.4 du protocole d'accord, une prime de mobilité fonctionnelle est attribuée **en cas de changement de famille professionnelle ou en cas de changement d'emploi générique (et a fortiori de métier) au sein d'une même famille professionnelle**.

- Comment lire un code emploi ?

La nomenclature interbranche des emplois indique que les chargés d'études juridiques spécialisés ont le code emploi suivant :



- La notion de famille professionnelle

Elle est inscrite dans le répertoire des Métiers qui dresse un état des lieux des métiers exercés au sein de l'Institution et recense les missions, les activités et les compétences attachées à ces métiers.

La famille professionnelle correspond donc à un ensemble de métiers répondant à une finalité commune.

Le répertoire des métiers identifie à ce jour 17 familles professionnelles :

- 1- gestion des situations clients
- 2- contrôle et maîtrise des risques externes.
- 3- promotion de l'offre de service
- 4- intervention et développement social.
- 5- prévention des risques professionnels et sanitaires
- 6- offre de soins et prise en charge du handicap
- 7- régulation du système de soins
- 8- analyse et conseil juridiques
- 9- optimisation des processus
- 10- gestion comptable et financière
- 11- observation socio-économique

- 12- gestion et développement des ressources humaines
- 13- information et communication.
- 14- gestion des systèmes d'information
- 15- assistance logistique
- 16- gestion des moyens matériels
- 17- management et pilotage

L'identification de la famille est donnée par les deux premiers chiffres du code emploi constitué de 8 chiffres.

Exemple

L'emploi d'assistant qualité codifié 09.03.01.02 est rattaché à la famille 09 « optimisation des processus »

- La notion d'emploi générique.

La nomenclature des emplois reprend l'architecture du répertoire des métiers.

Elle se découpe en familles professionnelles, puis au sein de chaque famille en métiers auxquels sont enfin rattachés les emplois.

Les emplois sont de 2 types :

- des emplois polyvalents (dits emplois « génériques ») identifiés par un double 00 sur les deux derniers chiffres du code emploi,
- des emplois plus spécialisés (dits déclinés) à partir des emplois génériques codifiés en 01, 02, 03, ... sur les deux derniers chiffres du code emploi selon un ordre croissant.

Ce qui différencie l'emploi générique de l'emploi décliné est le niveau de précision avec lequel la situation de travail est décrite.

En synthèse les chiffres en position 5 et 6 identifient les emplois génériques et les chiffres en position 7 et 8 identifient les emplois déclinés s'ils diffèrent du double zéro.

Exemples

L'emploi de conseiller qualité, codifié 09.03.01.00, est un emploi générique car se terminant par un double 00

L'emploi d'assistant qualité codifié 09.03.01.02 est un emploi décliné car ne se terminant pas par un double 00

- Identification des situations ouvrant droit au versement de la prime fonctionnelle

Dans le cadre des situations visées à l'article 2 du protocole d'accord du 30 décembre 2013 (mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ou réorganisation structurelle de plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique), un employé ou cadre qui accepte une mobilité fonctionnelle bénéficie d'une prime d'un mois de salaire s'ils changent de famille professionnelle ou d'un demi-mois de salaire s'ils changent d'emploi générique à l'intérieur d'une même famille professionnelle.

Notons que lorsqu'un salarié change de métier à l'intérieur d'une même famille, il s'ouvre droit également au versement de la prime d'un demi-mois de salaire dans la mesure où son effort de mobilité fonctionnelle va au-delà du changement d'emploi générique tout en restant en deçà du changement de famille professionnelle.

Exemples

Un salarié passe de l'emploi de conseiller juridique spécialisé (code emploi : 08.01.01.01) à l'emploi de conseiller qualité (code emploi 09.03.01.00) : il s'ouvre droit à une prime de mobilité fonctionnelle d'un mois de salaire puisqu'il change de famille professionnelle (changement des deux premiers chiffres du code emploi).

Un salarié passe de l'emploi d'assistant litiges et créances (code emploi 08.02.01.01) à un emploi d'assistant juridique (code emploi 08.01.01.03) : il s'ouvre droit à une prime de mobilité fonctionnelle d'un demi-mois de salaire puisqu'il ne change pas de famille professionnelle mais change de métier (les 2 premiers chiffres sont identiques mais les 3^{ème} et 4^{ème} sont différents ce qui identifie un changement de métier et donc a fortiori un changement d'emploi générique).

Un salarié passe de l'emploi de conseiller juridique spécialisé (code emploi : 08.01.01.01) à l'emploi de chargé d'études juridiques spécialisé (code emploi 08.01.02.01) : il s'ouvre droit à une prime de mobilité fonctionnelle d'un demi-mois de salaire puisqu'il ne change pas de famille professionnelle mais change d'emploi générique (les 4 premiers chiffres sont communs mais les 5^{ème} et 6^{ème} sont différents ce qui identifie un changement d'emploi générique).

Un salarié passe de l'emploi d'assistant juridique (code emploi : 08.01.01.03) à l'emploi de conseiller juridique spécialisé (code emploi 08.01.01.01) : il ne s'ouvre pas droit à une prime de mobilité fonctionnelle car ne change ni de famille professionnelle ni de métier ni d'emploi générique mais seulement d'emploi décliné (les 6 premiers chiffres sont communs, seuls les deux derniers changent).

La nomenclature des emplois est disponible sur le site de l'Ucanss/espace ressources humaines/Métiers, emplois, compétences en mode connecté.

L'aide au travail à temps partiel dans le cadre de l'évolution des réseaux (article 4 du protocole)

Les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, d'un salarié autorisé à travailler à temps partiel sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.

Les conditions sont les suivantes :

- le salarié doit entrer dans le champ d'application de l'accord, c'est-à-dire inscrire sa demande dans le cadre de la fusion ou de la mutualisation, laquelle doit avoir pour conséquence une « *évolution importante de la nature de l'activité du salarié concerné* ».

- être âgé d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de la fusion ou de la mutualisation, c'est-à-dire au démarrage effectif des opérations, qui peut avoir lieu avant la date d'effet de la fusion ou de la mutualisation.

Dans l'hypothèse où le salarié, qui exerce son emploi à temps partiel, ne remplit pas les conditions prévues par le protocole d'accord, l'intéressé peut demander que soit maintenue l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein². Cette faculté est subordonnée à l'acceptation de l'employeur, sans que celui-ci ne soit tenu par ailleurs à la prise en charge de la cotisation salariale correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un temps plein et d'un temps partiel.

Différence avec contrats de génération (voir tableau) :

	Travail à temps partiel dans le cadre du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif à l'évolution des réseaux Article 4	Travail à temps partiel dans le cadre du protocole d'accord du 31 juillet 2013 relatif au contrat de génération Article 5.32
L'objet	Les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, d'un salarié autorisé à travailler à temps partiel sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'au départ à la retraite.	Les salariés qui poursuivent leur activité professionnelle à temps partiel bénéficient d'un calcul des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail.
Les conditions	<ul style="list-style-type: none"> - le salarié doit entrer dans le champ d'application de l'accord, c'est-à-dire inscrire sa demande dans le cadre de la fusion ou de la mutualisation, laquelle doit avoir pour conséquence une « <i>évolution importante de la nature de l'activité du salarié concerné</i> ». - être âgé d'au moins 57 ans à la date d'effectivité de la fusion ou de la mutualisation, c'est-à-dire au démarrage effectif des opérations, qui peut avoir lieu avant la date d'effet de la fusion ou de la mutualisation. 	<ul style="list-style-type: none"> - le salarié doit remplir les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, - à l'exception des cadres dirigeants (directeurs et agents comptables) - L'autorisation de travail à temps partiel doit être au moins à 3/5^{ème} d'un temps plein. - Le bénéfice de ces dispositions reste subordonné à l'acceptation par l'employeur du passage à temps partiel dans les conditions du protocole d'accord du 25 juillet 1976. - L'accord précise également que le bénéfice de ces dispositions s'applique dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

² article L241-3-1 du code de la Sécurité sociale