

UCANSS

**Protocole d'accord relatif au personnel des
organismes de sécurité sociale des départements d'outre-mer**

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE DES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Philippe Renard, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs les 10 décembre 2008 et 11 mars 2009,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

I - CHAMP D'APPLICATION

Article premier

Le présent protocole d'accord a pour but de préciser les dispositions particulières réglant les rapports entre les organismes de Sécurité sociale des départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de la Réunion, et leur personnel relevant des dispositions de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale, ou de celles de la Convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de Sécurité sociale et d'Allocations familiales.

Les conditions de travail, ou les avantages, prévus par ces textes, s'appliquent automatiquement au personnel des organismes de Sécurité sociale de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique et de la Réunion, sauf dispositions contraires du présent protocole d'accord.

II - SALAIRE

Article 2

Dans les départements d'outre-mer visés ci-dessus, le salaire est calculé selon les dispositions de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, ou de celle du 25 juin 1968, majoré de 40 %.

A titre transitoire, ce taux est fixé à 35 % pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009.

[Handwritten signatures and initials]
BD
ME
ES

Toutefois, pour les organismes du département de la Réunion, cela ne doit pas conduire à ce que la rémunération ainsi calculée soit inférieure à un salaire majoré de 25 % auquel est appliqué l'index de correction en vigueur dans ce département, seule la solution la plus favorable devant être retenue.

III - PRIME DE TRANSPORT

Article 3

Une indemnité mensuelle de transport, qui a pour objet d'indemniser les frais inhérents aux trajets aller-retour effectués entre le domicile et le lieu habituel de travail, est attribuée au personnel.

Le bénéfice de cet avantage est exclusif de la perception de la prime mensuelle de transport instaurée par le Protocole d'accord du 10 décembre 1975.

Son montant et ses modalités d'attribution sont fixés par accord local, soumis à agrément ministériel.

En l'absence d'accord local, le barème suivant est retenu :

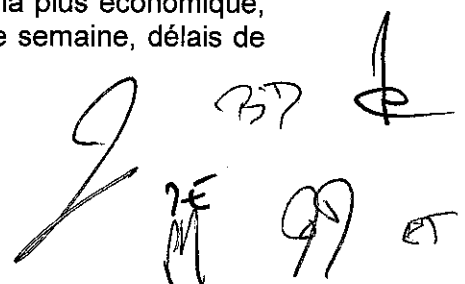
Distance aller-retour domicile / lieu habituel de travail	Montant mensuel
de 1 à 10 km	20 € par mois
plus de 10 à 40 km	30 € par mois
plus de 40 km	60 € par mois

Les montants ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point.

IV - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Article 4

Les salariés amenés à se déplacer pour des motifs professionnels, sont autorisés à obtenir le remboursement du voyage sur la base du prix du voyage aérien correspondant à la classe immédiatement supérieure à la classe la plus économique, dès lors que la mission est d'une durée inférieure ou égale à une semaine, délais de vol compris.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'BE', '99', and 'ET', and a date '37'.

V - MUTATION

Article 5

Lors d'une mutation d'organisme à organisme entre deux départements d'outre-mer visés par le présent protocole d'accord, ou de l'un des organismes de ces départements vers un organisme de la métropole ou inversement, le salarié bénéficie :

- d'une prime de mobilité, versée par l'organisme preneur, qui est due quelle que soit la distance qui sépare l'ancien domicile du nouveau. Le montant de cette prime, qui est acquise dès la prise de fonctions, est fixé à quatre mois de la rémunération brute normale attachée au nouvel emploi, non comprise la majoration de salaire prévue à l'article 2 ;
- 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 le changement d'organisme ;
- de 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 ;
- de la prise en charge intégrale des frais de déménagement dans les conditions suivantes : le salarié présente préalablement au remboursement trois devis à l'organisme preneur, qui lui notifie, par écrit, son accord sur le devis le plus économique. Le règlement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ;
- de l'engagement de l'organisme d'accueil de faciliter l'insertion professionnelle du conjoint dans le département.

Une fois la mobilité réalisée, le salarié ne peut bénéficier à nouveau de ces avantages, à l'occasion d'une nouvelle mutation telle que visée au premier alinéa, que s'il a occupé des fonctions dans son nouvel organisme pendant une durée minimale de trois ans.

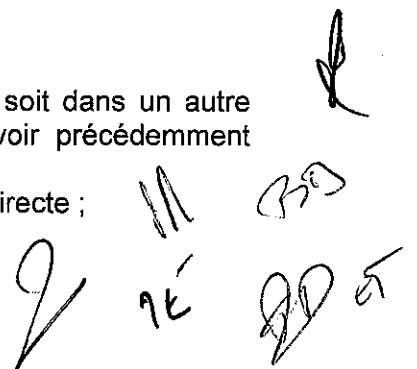
Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus par l'article 16 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, ni avec ceux prévus par l'article 19 ter de la Convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales.

VI - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT AERIEN

Article 6

Les salariés ont droit au remboursement du voyage sur la base du prix du voyage aérien correspondant à la classe la plus économique pour eux, leur conjoint ou assimilé, et leurs enfants à charge, dans les cas suivants :

- lors de l'affectation ;
- dans la limite d'une fois par an, lors d'un congé annuel passé soit dans un autre département d'outre mer, soit en métropole, à condition d'y avoir précédemment travaillé pour l'institution ;
- lors du décès d'un de leurs ascendants ou descendants en ligne directe ;

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'Z', 'M', 'B', 'R', and 'D'.

- lors d'un rapatriement pour raisons de santé ou pour convalescence ;
- lors d'une mutation ;
- lors de leur retour au lieu de leur ancien domicile, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur ;
- lors de leur retour au lieu de leur ancien domicile, dans les autres cas de rupture du contrat de travail, dès l'instant où les intéressés ont exercé des fonctions dans l'organisme pendant au moins trois ans consécutifs.

A l'occasion d'une mutation, ces frais incombent à l'organisme preneur.

La notion d'enfant(s) à charge visée au présent protocole d'accord s'entend des enfants de moins de vingt ans, sans activité professionnelle ou en apprentissage, des enfants de moins de vingt cinq ans poursuivant leur formation professionnelle ou leurs études et des enfants qui, sans limite d'âge, sont dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail par suite d'infirmité ou de maladie incurable.

Article 7

Le fait pour un salarié d'avoir précédé son conjoint ou assimilé et ses enfants à charge dans son nouveau lieu de domicile ne lui enlève pas le droit au paiement de leurs frais de voyage.

VII - CONGES

Article 8

Les salariés des organismes des départements d'outre-mer ont la possibilité de cumuler leurs congés annuels dans la limite de quinze jours par an, pendant deux ans, afin de bénéficier la troisième année de deux mois de congés en métropole.

VIII - CONSEIL DE DISCIPLINE

Article 9

Les dispositions de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 relatives aux mesures disciplinaires, s'appliquent aux salariés des organismes des départements d'outre-mer. Toutefois, étant donné la situation particulière de ces derniers, un conseil de discipline est institué auprès de chaque caisse.

Il est constitué paritairement de personnalités étrangères à l'organisme, à raison de :

- deux titulaires et deux suppléants désignés par le Conseil d'administration ;
- deux titulaires et deux suppléants désignés par le Directeur ;
- quatre titulaires et quatre suppléants désignés par les syndicats représentatifs du personnel dans l'organisme.

Lorsque les syndicats représentatifs du personnel dans l'organisme, ne sont qu'au nombre de trois, ces derniers ne désignent que trois titulaires et trois suppléants et le Directeur, un titulaire et un suppléant.

Les membres des conseils de discipline sont désignés pour deux ans. Leur mandat est renouvelable.

2 ET 7E 130 4

IX - COMMISSION PARITAIRE DE CONSULTATION

Article 10

Une Commission paritaire de consultation propre aux départements d'outre-mer visés à l'article premier est instituée.

Cette commission, qui se réunit au moins une fois par an, a pour objet :

- de développer les échanges entre l'outre-mer et le niveau national, notamment par l'examen des effets des accords collectifs de travail négociés au plan national ;
- de proposer à la négociation nationale tout thème intéressant particulièrement les salariés des organismes des départements d'outre-mer.

Cette commission, qui est présidée par l'Ucanss, comprend :

- au titre du collège employeur, des représentants désignés par l'Ucanss ;
- au titre du collège salarié, dans la limite de deux par confédération, un ou deux représentant(s) par organisation syndicale locale affiliée à l'une des confédérations représentatives au plan national, ainsi qu'un représentant par organisation syndicale locale, non affiliée à l'une de ces confédérations, qui a obtenu au moins 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, organisées dans les organismes de sécurité sociale des départements visés à l'article premier.

Les directions des organismes laissent aux membres du collège salarié le temps nécessaire à la préparation et à la participation aux réunions, y compris les délais de transport, dans la limite de trois jours par réunion et par salarié.

Les frais inhérents à la tenue des réunions sont pris en charge par l'Ucanss sur la base des tarifs conventionnels.

Les voyages sont indemnisés dans les conditions posées par l'article 4 du présent accord.

IX - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11

L'avenant du 3 février 1950 concernant le personnel des caisses des départements d'outre-mer est abrogé.

Toutefois, le salarié qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, bénéficie du versement d'une indemnité de départ et d'installation, continue à en percevoir les fractions non échues, dans les conditions posées par l'article 9 de l'avenant du 3 février 1950.

26 99 et

Article 12

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé, dans les conditions légales posées par le code du travail.

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

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

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

Fait à Paris, le
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

26 JAN. 2010

Philippe Renard
Directeur

Pour la Fédération de Employés et Cadres
Confédération Générale du Travail
Force Ouvrière

Michel ROCHETTE

S.N.P.O.S.
A. ducloux

FNPOSCGT Dominique DIDIER

COFET COT Delyne TREPPE

S.N.R.O.C.S.

Féd. CFDT