

Garanties sur l'emploi pour les salariés de la Sécu

Le protocole d'accord relatif aux **garanties conventionnelles** apportées aux salariés de la **Sécurité sociale**, dans le cadre de l'**évolution des réseaux**, ouvert à la signature des syndicats du régime général jusqu'au 5 septembre 2006, a été ratifié, avec l'Ucanss, par cinq d'entre elles, deux affiliées à la CFDT, deux à la CFTC et une à la CGI-FO. **Sous réserve de son agrément**, il s'appliquera jusqu'à la fin de 2009.

Gestion prévisionnelle

Les signataires rappellent que les caisses nationales de sécurité sociale ont pris des **engagements**, qui vont modifier les conditions d'activité professionnelle du personnel de la Sécurité sociale. Ainsi, la **convention d'objectifs et de gestion (COG)**, signée le 18 juillet 2006 entre la Cnam et l'État, prévoit une **baisse des effectifs** et un **renouvellement des compétences** (v. *Bref social n° 14680 du 4 août 2006*). L'application des COG se traduira par la **mise en commun**, entre plusieurs organismes de sécurité sociale, de **missions**, de fonctions ou d'activités ainsi que par la création de **nouvelles entités** juridiques.

Les signataires considèrent que le protocole assurera « en amont à la mise en œuvre effective des décisions, puis tout au long du processus », l'**information** indispensable à une bonne appréhension des enjeux. Ils s'engagent à **développer une gestion des ressources humaines**, fondée sur les **compétences professionnelles**, qui s'inscrira « dans une politique de rémunération prenant en compte les gains de **productivité** dégagés par les évolutions » du régime général de sécurité sociale.

Évolution sans licenciement

L'Ucanss s'engage à ce que tout soit mis en œuvre pour que les conditions d'emploi des salariés ne se trouvent pas altérées par ces évolutions : « en conséquence, il est convenu qu'**aucun licenciement économique individuel** n'interviendra dans ce cadre ». Quand une évolution des fonctions doit être envisagée, le **salarié est informé** précisément des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle. L'employeur formule ensuite, lors d'un **entretien** d'orientation, des **propositions** d'évolution professionnelle en **concertation** avec le salarié. Ces propositions doivent porter **prioritairement sur un emploi identique** du point de vue de l'activité et de la qualification. Ce n'est que si de telles propositions s'avèrent impossibles que l'employeur peut proposer un emploi d'une qualification différente.

Le **refus** d'une proposition d'évolution ne peut justifier un **licenciement économique** individuel.

L'acceptation d'un emploi d'une qualification **différente** ouvre un droit à **formation** sur le temps de travail, éventuellement précédée d'un **bilan professionnel**, si le salarié le souhaite. Dans tous les cas, le salarié conserve sa **rémunération**.

Mobilité volontaire

Les **mobilités** sont **encouragées**, qu'elles soient internes ou entre plusieurs organismes pour accompagner l'évolution des réseaux. La mobilité s'opère sur la base du **volontariat** et la **bourse des emplois** de l'Ucanss enregistre les candidats. Les salariés, s'ils sont candidats à un poste déclaré vacant, bénéficient d'un **entretien**.

Des **aides à la mobilité** sont prévues en cas de changement d'organisme employeur et changement significatif de lieu de travail, avec un droit à **prime de deux mois de salaire** et un crédit de **trois jours de congé** exceptionnels rémunérés. De plus, si le nouveau emploi est distant d'au moins 50 kilomètres, le salarié bénéficie d'avantages spécifiques (prime portée à trois mois, congé de cinq jours, aide au logement).

Au titre de la **mobilité externe**, l'accord prévoit des possibilités de bénéficier d'un **bilan de compétences**, d'un congé pour VAE (validation des acquis de l'expérience) et d'un congé pour création d'entreprise, sans condition d'ancienneté. Il permet aussi un **détachement** de deux ans au plus, par exemple dans un organisme de prévoyance, une collectivité territoriale, un organisme relevant du Code de la mutualité.

Aide au travail à temps partiel

À partir de **57 ans**, des salariés peuvent **travailler à temps partiel**, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse restant calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à leur retraite. La part de cotisations salariales correspondant au différentiel est prise en charge par l'employeur. Enfin, le **congé de fin de carrière**, à l'origine organisé par l'accord sur l'épargne temps au bénéfice des salariés d'au moins 57 ans, est ici ouvert dès **55 ans**. Il est limité à **12 mois**. ■

► **Protocole d'accord sur les garanties données aux salariés du régime général de la sécurité sociale lors de l'évolution des réseaux**

