CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU 8 FÉVRIER 1957 DU PERSONNEL DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

I - A - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 3
II - B - COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 4
III - C - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION 5
IV - D - DROIT SYNDICAL 7
V - E - RECRUTEMENT 10
VI - F - CLASSIFICATION ET SALAIRES DU PERSONNEL 13
VII - G - ÉVOLUTION 18
VIII - H - CONGÉS ANNUELS 21
IX - I - CONGÉS DE COURTE DURÉE 24
X - J - CONGÉS SANS SOLDE 25
XI - K - CONGES MALADIE 26
XII - L - CONGES MATERNITE 28
XIII - L BIS - CONGÉS POUR ADOPTION 29
XIV - L TER- CONGES PATERNITE 30
XV - M - OBLIGATIONS MILITAIRES 31
XVI - N - MESURES DISCIPLINAIRES 32
XVII - O - DÉLAI CONGÉ - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT 37
XVIII - P - COMPRESSIONS DE PERSONNEL ET SUPPRESSIONS D'EMPLOI 38
XIX - Q - RETRAITE 39
XX - R - DISPOSITIONS SPECIALES EN CAS DE DECES 40
XXI - S - REGIME DE PREVOYANCE 41
XXII - T - REGLEMENT INTERIEUR 42

Il a été convenu de substituer le texte ci-après à celui arrêté le 16 octobre 1946 de la Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale.

I - A - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Le présent contrat règle les rapports entre les organismes de Sécurité sociale, d'allocations familiales et tous autres organismes placés sous leur contrôle (Fédération nationale des organismes de Sécurité sociale, Union nationale des Caisses d'allocations familiales, Caisses primaires, Caisses régionales vieillesse et invalidité, Caisses d'allocations familiales, organismes de recouvrement des cotisations, services sociaux, Caisse de prévoyance du personnel, etc...) et le personnel de ces organismes et de leurs établissements ayant leur siège en France ou dans les départements d'Outre-mer.

Article 2

Des dispositions particulières concernant notamment le personnel de direction, les médecins et chirurgiens-dentistes conseils, les pharmaciens, les sages-femmes, le personnel des services sociaux et des établissements, les ingénieurs-conseils, le personnel des organismes de Sécurité sociale et d'allocations familiales d'Outre-mer, les agents soumis à l'agrément ou assermentés, feront l'objet d'annexes à la présente convention.

Les modalités d'intégration éventuelle de certaines catégories d'agents payeurs des Caisses d'allocations familiales dans le champ d'application de la présente convention seront déterminées par un avenant particulier.

Article 3

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater du 1er avril 1957 ; elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année.

La présente convention ne peut être modifiée, révisée ou dénoncée qu'après un préavis de 3 mois de date à date. Elle restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne.

II - B - COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Article 4 (Modifié par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)

Il est institué un comité social et économique dans chaque organisme visé par l'article premier de la présente Convention qui répond aux conditions d'effectifs posées par la législation du travail.

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique ont lieu dans les conditions prévues par le code du travail et le protocole d'accord préélectoral négocié au niveau de l'organisme.

La délégation du personnel au Comité social et économique a, notamment, pour mission, et ce conformément aux dispositions du Code du travail, de présenter à la direction de l'organisme, les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et de la Convention collective, ainsi que des accords applicables au sein de l'organisme.

Sous réserve du respect des prescriptions de la réglementation du travail en vigueur, notamment en ce qui concerne les seuils d'effectifs, le Comité social et économique a également compétence sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, et la marche générale de l'organisme.

Conformément aux dispositions tant du Code du travail que des textes conventionnels, et notamment de celles du Protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements, ses attributions imposent qu'il soit régulièrement informé et consulté dans ces domaines.

« Article modifié par l'avenant du 14 octobre 2019 »

Article 5 (Abrogé par : Avenant du 14 octobre 2019 portant adaptation de diverses dispositions de la convention collective du 8 février 1957 et de son règlement intérieur type aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel)

III - C - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION

Article 6 - Rôle de la Commission paritaire nationale d'interprétation (Modifié par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)

La Commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle de veiller à une exacte application de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses annexes.
Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels.
Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

Article 7 - Composition et saisine (Modifié par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)

La Commission paritaire nationale d'interprétation est constituée de deux collèges :

- l'un composé d'un représentant par organisation syndicale nationale signataire de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957, chaque représentant disposant d'une voix,
- l'autre composé du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, qui peut se faire assister, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de dix voix.

La Commission est saisie à l'initiative du directeur de l'Ucanss ou d'une organisation syndicale nationale signataire de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957.
La saisine s'effectue par courrier adressé au secrétariat administratif de la Commission. Elle mentionne obligatoirement les articles conventionnels sur lesquels l'interprétation de la Commission est demandée.

Article 8 - Fonctionnement (Modifié par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)

La Commission paritaire nationale d'interprétation se tient à l'Ucanss qui en assure le secrétariat administratif.
Elle se réunit dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.
Le directeur de l'Ucanss assure la conduite des débats de la Commission.
Elle se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.
Les modalités de diffusion des avis sont définies par la Commission.

Article 9 - Moyens (Modifié par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)

Les organismes sont tenus de laisser aux membres de la Commission le temps nécessaire à l'exercice de leur mission (temps de déplacement, de réunion, et temps de préparation).
Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par les organismes employeurs.
Les frais de déplacement et de séjour occasionnés par les réunions sont remboursés par l'Ucanss selon les règles conventionnelles en vigueur.

Article 10 (Modifié par : Protocole d'accord du 11 août 2006 relatif à la mise en place des commissions paritaires nationales d'interprétation)

IV - D - DROIT SYNDICAL

Article 11

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour le personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, en vertu du libre III du Code du travail.

Les Conseils d'administration s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, les augmentations de salaires, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un employé comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 12 (Modifié par : Protocole d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical)

1. Situation des salariés pendant l'exercice du droit syndical

Les salariés exerçant leur activité syndicale restent inscrits aux effectifs de leur organismes d'origine et bénéficient pendant toute la durée de leur mandat des dispositions de la convention collective et du Code du travail.

Le temps passé par les représentants syndicaux dans leurs activités syndicales est de plein droit considéré comme temps de travail, notamment en ce qui concerne le calcul de l'intéressement, et payé à l'échéance normale par leur organismes d'appartenance.

Le paiement visé à l'alinéa ci-dessus porte sur l'ensemble des éléments de rémunération, y compris, le cas échéant, les primes, les indemnités, et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi.

2. Participation au fonctionnement des organisations syndicales

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordée pour permettre à l'organisation syndicale locale de fonctionner.

Le volume global annuel de ces autorisations d'absences correspond à 4 heures par salarié, l'effectif de l'organisme étant celui calculé pour les dernières élections des membres du comité social et économique.

Ce volume est réparti en fonction du pourcentage de voix obtenues par les listes présentées par les organisations syndicales représentatives constituées dans l'organisme au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité social et économique pour l'ensemble des collèges.

Cette répartition prend effet au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats, et s'applique jusqu'au premier jour du mois qui suit la proclamation des résultats des élections suivantes.

En tout état de cause, toute organisation syndicale représentative bénéficie d'un volume au moins égal à 70 heures, le nombre d'heures nécessaire pour atteindre cette garantie venant s'ajouter au volume global correspondant à l'effectif de l'organisme.

Le crédit est attribué pour une période de douze mois, sans report possible sur l'exercice suivant.
L'autorisation d'absence est accordée sur simple présentation d'une convocation émanant du délégué syndical, ou du secrétaire du syndicat, ou d'une instance statutaire du syndicat concerné.
Les noms des personnes concernées doivent être, sauf circonstances exceptionnelles, communiqués à la direction de l'organisme trois jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.
L'Ucanss consolide chaque année, au plan national, les données chiffrées relatives à l'utilisation de ce crédit.
Ces données sont communiquées aux organisations syndicales nationales.
« Article modifié par l'avenant du 14 octobre 2019 »

3. Mandats spécifiques
Des autorisations d'absence rémunérées de courte durée sont accordées pour permettre le fonctionnement des instances statutaires des organismes créés ans le cadre de la Sécurité sociale par les organisations syndicales nationales (AREPOS, CPLOS, UNGSLOS...).
L'autorisation d'absence est accordée aux membres de ces instances, sur présentation d'une convocation officielle.
Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2. du présent article.

4. Participation aux congrès syndicaux ou à une assemblée statutaire nationale
Tout salarié mandaté pour assister à un ou plusieurs congrès syndicaux bénéficie, sur convocation écrite nominative émanant de son organisation syndical, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile.
Des délais de route sont également accordés, sur justificatif, et dans la limite maximale de 2 jours ouvrés par congrès.
Ce temps est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.
Le bénéfice de l'autorisation d'absence est subordonné à l'information préalable de la direction de l'organisme, qui doit intervenir au moins 3 jours ouvrés avant la date prévue de l'absence.
Pour l'application du présent article, les assemblées statutaires sont assimilées à des congrès.
Ces autorisations d'absence ne s'imputent pas sur le volume d'heures visé au point 2. du présent article.

5. Dispositions
La mise en œuvre des dispositions relatives aux autorisations d'absence accordées dans le cadre des points 1 à 4 du présent article doit rester compatible avec la nécessaire qualité et continuité du service public.
Elles ne peuvent dès lors avoir pour effet de mobiliser simultanément plus de 8 % de l'effectif présent de l'organisme.
Dans l'hypothèse où ce pourcentage serait dépassé dans un organisme employant moins de 300 salariés, la direction peut engager un processus de concertation avec les organisations syndicales afin que soient garanties, dans les meilleures conditions possibles, la qualité et la continuité du service public.

6. Désignation du délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative, notamment celles qui sont signataires des Conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 et 25 juin 1968 et appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail, peut désigner un délégué syndical.

Le choix de celui-ci s'opère librement par l'organisation syndicale parmi les salariés de l'organisme, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Les parties signataires recommandent qu'il ne soit pas fait obstacle à ce que deux organisations syndicales affiliées à la même confédération puissent désigner chacune son propre délégué syndical.

7. Crédit d'heures attribué aux délégués

Le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux pour exercer leur mandat est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1000 salariés.

L'effectif de l'organisme est calculé au 1er janvier de l'année considérée, selon les mêmes règles que celles applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

8. Prise en compte des demandes syndicales

Pour toute question intéressant le personnel d'un organisme, les organisations syndicales représentatives qui y sont implantées seront reçues à leur demande par la direction de l'organisme.

9. Congé de formation

Quand un salarié demande à bénéficier, dans les conditions posées par les articles L451-1 et suivants du Code du travail, d'un congé de formation économique, sociale et syndicale, son salaire lui est maintenu intégralement pendant la durée de ce congé.

Le congé peut-être pris par journées ou par demi-journées, en respectant un délai de prévenance de 10 jours ouvrés.

Article 13

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions fixées par la loi n° 50-205 du 11 février 1950.

V - E - RECRUTEMENT

Article 14 (Modifié par : Protocole d'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale)

Dans le cadre d'un processus de recrutement, tout candidat sélectionné passera au moins un entretien d'embauche pouvant comprendre notamment des tests ou examens en fonction de l'emploi à occuper.

En outre, le candidat retenu fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, conformément à la législation de la médecine du travail.

Article 15 (Modifié par : Protocole d'accord du 22 juin 2005 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale)

Article 16 (Modifié par : Protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles)

En cas d'acceptation par un agent d'une offre d'emploi entraînant un changement volontaire d'organisme employeur :

1 - Un accord préalable devra intervenir entre l'organisme d'accueil et l'agent concerné. Lorsque l'offre concerne un emploi de même qualification et le niveau, les avantages acquis sont maintenus.

Le délai de prévenance à respecter par l'agent qui accepte l'offre d'emploi est d'un mois pour les employés et de 2 mois pour les cadres.

2 - Un stage probatoire d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et de 3 mois pour les cadres doit permettre à l'agent et à l'organisme employeur de vérifier la validité des choix opérés.

En tout état de cause, à l'issue du stage probatoire, le changement d'emploi devient définitif ; si, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, ce changement d'emploi ne se réalise pas, l'agent retrouve de plein droit le poste qu'il occupait antérieurement dans l'organisme précédent.

3 - Lorsque l'acceptation d'un emploi dans le cadre précité entraîne une diminution de rémunération, l'agent perçoit une indemnité résorbable par promotion lui permettant de maintenir le niveau de sa rémunération précédente. « Alinéa modifié par le Protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois. »

Cette indemnité est servie par l'organisme d'accueil durant le stage probatoire ainsi que pendant une année de date à date à compter de la fin de celui-ci. La durée de versement de cette indemnité peut être prolongée, par une disposition de l'accord préalable, à l'initiative et pour une durée fixée par l'organisme d'accueil.

4 - Lorsque le changement d'emploi nécessite, outre un changement d'organisme employeur, un changement de domicile, l'agent bénéficie :
a) d'une prime d'un montant égal à 2 mois de sa rémunération brute normale. Cette prime est versée par l'organisme précédent à l'issue du stage probatoire lorsque le changement d'emploi est devenu définitif.
b) d'un crédit de 3 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé, qui peut être fractionné, est à prendre dans les 2 mois précédant ou suivant le changement d'organisme.
c) du remboursement de ses frais de transport et de déménagement dans les conditions prévues par les articles 1er à 8 du Protocole d'accord du 5 novembre 1970.
d) des facilités nécessaires à l'insertion professionnelle de son conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi existant au sein des organismes du régime général de la région.

5 - En cas de changement d'organisme employeur et d'emploi entraînant un changement de qualification, une formation ou perfectionnement professionnels sont dispensés en vue de l'acquisition ou l'actualisation des connaissances.
Les actions de formation et de perfectionnement professionnels sont dispensées, en principe, préalablement à la prise de fonctions effectives dans l'organisme d'accueil, et sont prises en charge par l'organisme preneur « Alinéa modifié par l'accord de branche du 22 juin 2005 ».

6 - Les employés, agents de maîtrise et cadres, candidats à un poste vacant dans un organisme, convoqués à un entretien, bénéficient des remboursements de frais occasionnés par le déplacement, sur la base de l'article 5 du Protocole d'accord du 11 mars 1991 ainsi que du temps nécessaire y compris les délais de route ; ce temps étant considéré comme temps de travail. « Alinéa modifié par le Protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois. »

Voir également la délibération du conseil d'administration de l'Ucanss du 19 décembre 1996 sur la mobilité interrégimes.

Article 16 bis (Modifié par : Avenant du 31 mars 1989 modifiant l'article 16 de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957)

1 - L'information des organismes et des agents sur les postes à pourvoir est assurée par l'Ucanss, au moyen d'une bourse des emplois dans laquelle sont obligatoirement intégrées, par les organismes concernés, toutes les vacances de postes, quelle qu'en soit la cause.
2 - Les demandes de changement d'organisme employeur que les agents veulent formuler sont intégrées dans la bourse des emplois par l'intermédiaire de l'organisme employeur auquel ils appartiennent. « Article créé par avenant du 31 mars 1989, agréé par lettre ministérielle du 8 août 1989 à effet du 8 août 1989. » « Voir la lettre-circulaire de l'Ucanss du 25 août 1989. »

Article 17 (Modifié par : Protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles)

Tout nouvel agent sera titularisé, au plus tard après 6 mois de présence effective dans les services en une ou plusieurs fois.

Exceptionnellement, et pour un travail déterminé, il pourra être procédé à l'embauchage de personnel temporaire, pour une durée déterminée et au maximum de 3 mois, qui pourra être renouvelée une fois.

Dans ce cas, la lettre d'engagement devra préciser la nature et la durée du travail.

En cas de besoin de personnel titulaire, il sera fait appel par priorité absolue, et sous réserve des dispositions de l'article 14, 1er alinéa ci-dessus, à la candidature de ces auxiliaires temporaires.

Les salaires des agents auxiliaires ou temporaires sont ceux fixés d'après la classification prévue par la présente convention pour l'emploi correspondant.

Article 18 (Modifié par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)

Le Règlement intérieur type devra préciser les conditions d'accès aux emplois supérieurs.

Les candidatures aux emplois vacants seront sollicitées par priorité parmi le personnel en fonction dans la caisse, ou, s'il y a lieu, parmi le personnel en fonction dans d'autres organismes de Sécurité sociale ou d'allocations familiales. En cas de besoin, les candidatures seront ensuite sollicitées à l'extérieur de la profession.

VI - F - CLASSIFICATION ET SALAIRES DU PERSONNEL

Article 19 (Modifié par : Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale)

Les emplois existant dans les organismes visés par la présente convention collective sont classés conformément aux principes régissant la classification en vigueur.

Chaque niveau de qualification est assorti d'un coefficient dénommé coefficient de qualification exprimé en points, dont la valeur est fixée par des accords de salaire conclus entre les signataires de la présente convention.

La rémunération de base est égale au produit du coefficient de qualification, correspondant à l'emploi occupé, par la valeur du point.

Article 20

Les parties contractantes se réunissent paritairement chaque année pour déterminer, après avoir examiné la situation économique générale, s'il faut procéder à une modification des tableaux de salaires.

Exceptionnellement, si des circonstances l'exigent et notamment lorsque les variations du coût de la vie constatées par le budget type établi par la Commission supérieure des Conventions collectives ou, à défaut, par l'indice des 213 articles de l'INSEE, seront au moins égales à 5 %, les parties contractantes se réuniront à la demande de la partie la plus diligente.

Article 21

Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les agents bénéficiaires de la présente convention. Elle est payable au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauche, de service militaire, de congé sans solde, de mise à la retraite, de démission ou de licenciement en cours d'année, ladite gratification est attribuée au prorata du temps de présence. Si le départ de l'agent a lieu avant la fin de l'année, la gratification est calculée sur la base du dernier salaire normal.

Article 22 (Abrogé par : Protocole d'accord du 3 avril 1978 relatif à la rémunération et à l'aménagement de la durée annuelle du travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements)

Article 22 bis (Modifié par : Avenant modifiant l'article 22 bis de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, d'allocations familiales et de leurs établissements)

A l'occasion des vacances, il est attribué aux agents des organismes de Sécurité sociale et d'allocations familiales et de leurs établissements une allocation égale à un mois payable en deux versements, le premier la moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second la moitié du salaire fixe brut du mois de septembre, toutes indemnités comprises.

Le premier versement est effectué le 15 juin, le second le 15 octobre. En bénéficient les agents inscrits à l'effectif ou dont le contrat n'était pas résolu ou suspendu, pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

Article 23 (Modifié par : Protocole d'accord du 29 mars 2016 relatif aux primes de fonction)

Une prime de fonction est attribuée, dans les conditions posées par le présent article, aux salariés qui assurent des permanences d'accueil ou des permanences téléphoniques.

a) Permanences d'accueil physique

Bénéficient de la prime au titre des permanences d'accueil physique les salariés qui exercent l'un des emplois visés au d) du présent article lorsqu'ils assurent des permanences d'accueil ayant pour objet de répondre aux questions relatives à un dossier de prestation de sécurité sociale ou de recouvrement de cotisations, entraînant un contact physique individuel avec des assurés sociaux, des allocataires ou des cotisants.

Cette prime est également attribuée, dans les mêmes conditions, aux salariés exerçant un emploi autre que ceux visés au premier alinéa lorsqu'ils assurent de manière ponctuelle des permanences d'accueil en renfort, ou en remplacement, des salariés visés au premier alinéa.

Cette prime est également attribuée, dans les mêmes conditions, aux salariés exerçant l'emploi de conseiller assurance maladie.

Le montant mensuel de la prime attribuée au titre des permanences d'accueil physique telles que définies ci-dessus est fixé à :

- 6 % du coefficient de qualification lorsque les permanences d'accueil physique individuel s'effectuent sur le site géographique habituel de travail du salarié ;
- 15 % du coefficient de qualification lorsque les permanences d'accueil physique individuel s'effectuent de façon itinérante, c'est-à-dire hors du site géographique habituel de travail du salarié, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme. Pour l'application de cette dernière condition, le lieu d'exercice du télétravail, pour le salarié qui en bénéficie, n'est pas considéré comme un lieu de travail distinct du lieu habituel de travail.

b) Permanences téléphoniques ou de visio-guichet

Les salariés qui exercent l'un des emplois visés au d) du présent article bénéficient de la prime lorsqu'ils assurent des permanences qui ont pour objet la réception d'appels téléphoniques de masse ou l'émission d'appels téléphoniques de masse, ou des permanences de visio-guichet, dans le cadre d'une organisation de travail spécialement dédiée à cet effet.

Cette prime est également attribuée, dans les mêmes conditions, aux salariés exerçant un emploi autre que ceux visés au premier alinéa lorsqu'ils sont amenés à assurer de manière ponctuelle des permanences qui ont pour objet la réception d'appels téléphoniques de masse ou l'émission d'appels téléphoniques de masse, ou des permanences de visio-guichet, en renfort, ou en remplacement, des salariés visés au premier alinéa.

Le montant mensuel de la prime attribuée au titre des permanences téléphoniques telles que définies ci-dessus est fixé à 4% du coefficient de qualification.

c) Modalités de calcul de la prime

Les montants visés aux paragraphes a) et b) du présent article ne peuvent se cumuler au titre d'une même permanence, seul le montant le plus favorable étant dû.

La prime de fonction qui est due pour les mois où le salarié assure au moins une permanence dans les conditions visées au a) ou b), est proratisée en fonction du nombre de jours durant lesquels le salarié a effectivement assuré une permanence.

Le décompte des périodes de permanence s'effectue par journées entières, quel que soit le temps passé à la permanence au cours de celles-ci.
Toutefois, lorsque le décompte mensuel est au moins égal à 10 journées de permanence dans les conditions visées au a) ou b), le montant de la prime est dû sans proratisation.
S'agissant des salariés dont l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur un nombre de jours inférieur à 5 par semaine, le nombre de jours minimum ouvrant droit à une prime non proratisée est apprécié par application de la formule suivante :
Nombre de jours hebdomadaires de travail x 10 / 5.
Lorsque le salarié a réalisé au cours d'un même mois, dans les conditions visées au a) ou b), plusieurs types de permanence ouvrant droit à des taux différents, la prime est calculée :

- sur la base du taux le plus élevé parmi ceux auxquels il peut prétendre, s'il totalise au moins 10 journées de permanence ;
- sur la base du taux correspondant à chacune des journées de permanence dans le cas contraire.

Dans tous les cas, le montant mensuel de la prime ne peut être supérieur à 15% du coefficient de qualification.

d) Liste des emplois génériques ouvrant droit au bénéfice de la prime
Métier de gestionnaire conseil Sécurité sociale :
Branche Famille :

- Gestionnaire conseil allocataires (01.11.01.XX)
- Gestionnaire conseil allocataires expert (01.11.02.XX)

Branche Maladie :

- Gestionnaire conseil de l'assurance maladie (01.11.03.XX)

Branche Retraite :

- Conseiller retraite accueil (01.11.05.XX)
- Technicien information et conseil (01.11.07.XX) Branche

Recouvrement :

- Gestionnaire du recouvrement (01.11.15.XX)
- Gestionnaire du recouvrement spécialisé (01.11.16.XX)
- Gestionnaire du recouvrement en Centre National de Traitement (01.11.17.XX)
- Enquêteur chargé des relations externes (01.11.18.XX)

Métier de conseiller offre de services :
Branche Famille :

- Conseiller service à l'usager (01.12.01.XX)
- Technicien service à l'usager (01.12.02.XX)

Branche Maladie :

- Conseiller services de l'assurance maladie (01.12.03.XX)

Branche Retraite :

- Téléconseiller (01.12.04.XX)
- Technicien information et orientation (01.12.06.XX)

Branche Recouvrement :

- Téléconseiller (01.12.05.XX)
- Conseiller accueil (01.12.07.XX)
- Conseiller offre de service (01.12.08.XX)

Métier de conseiller services en santé :
Branche Maladie :

- Conseiller assurance maladie (07.10.02.XX)

Article 24
Une indemnité de responsabilité est allouée aux caissiers, aides-caissiers et payeurs. Son montant est fixé dans un protocole. « Voir le Protocole d'accord du 25 mai 1960 modifié. »
Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité prévue à l'article 23 ci-dessus. Ses conditions d'attribution sont déterminées par le Règlement intérieur type.

Article 25
Les ouvriers employés d'une façon permanente bénéficient de la présente Convention collective.

Article 26
Les jours et heures de travail pour tous les services des organismes visés par la présente convention sont fixés par le règlement intérieur, selon la législation en vigueur. Les organismes, tenant compte des nécessités du service, s'efforceront de faire bénéficier leur personnel du repos du samedi ou du lundi, par référence au principe des 2 jours de repos consécutifs.
Le règlement intérieur précisera les conditions dans lesquelles les horaires habituels pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières. « (Voir le protocole d'accord du 20 juillet 1976, relatif au travail à temps réduit et le protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés). »

Article 27
Dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite fixée par la loi.
Ces heures supplémentaires seront compensées en une seule fois par un repos d'égale durée, compte tenu des nécessités du service.
Lorsque les circonstances l'exigeront, les heures supplémentaires seront rétribuées conformément à la loi et non récupérées, étant entendu que la Commission paritaire de conciliation devra être consultée pour avis. Cette pratique ne peut être qu'exceptionnelle et temporaire.
Toute rémunération d'heures supplémentaires sera proportionnelle au traitement réel (traitement de base, échelons et indemnités diverses compris) en conformité des modalités prévues par la loi.

« Personnel informaticien des services ou centres de traitement de l'information ; voir les articles 9 et 10 de l'avenant du 17 avril 1974. »

Article 28
Des avenants à la Convention collective fixent le montant et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux agents des caisses appelés à se déplacer pour les besoins du service et qui sont visés par la Convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale et ses annexes, à l'exclusion du personnel des organismes de Sécurité sociale d'Outre-mer, auquel s'appliquent des modalités particulières fixées sur le plan local.

Ces indemnités concernant les frais de découcher, de repas, de transport par tous moyens de transport en commun ou le remboursement des frais encourus par l'utilisation de véhicules personnels pour les besoins et dans l'intérêt du service.

VII - G - ÉVOLUTION

Article 29 (Abrogé par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)

Article 30

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans un organisme ou une entreprise visés par l'ordonnance du 2 novembre 1945 sur le reclassement, quels qu'aient été le mode et la date de titularisation dans un emploi. « Par arrêté du 30 septembre 1975, la scolarité des élèves du CNESSS est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. »

Des modalités particulières de calcul de l'ancienneté concernant le personnel des services sociaux sont fixées par un avenant à la présente convention. « En application de l'avenant du 7 novembre 1947, l'ancienneté professionnelle des assistantes de service social sera calculée à partir de l'entrée en fonctions, même si elle est antérieure à l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales. Toutefois, pour la période comprise entre l'entrée en fonctions et l'embauchage par un organisme d'assurances sociales ou d'allocations familiales, l'ancienneté sera reprise par moitié. La date d'entrée en fonctions sera déterminée par la production de certificats détaillés permettant d'apprécier les services effectifs rendus en matière de service social depuis la date d'obtention du diplôme ou de l'autorisation d'exercer. Les périodes de non-activité n'entreront pas en compte pour la détermination de l'ancienneté. »

Les périodes d'absence entraînant le paiement total ou partiel du traitement dans les conditions prévues aux articles 39, 41, 42, 45, 46 de la Convention collective ainsi que celles visées par l'article 47 ne suspendent pas le droit à l'avancement à l'ancienneté.

Les périodes de détachement dans un emploi dans un des organismes visés par l'article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou à l'Ecole Nationnale Supérieure de Sécurité Sociale ou au Centre de sécurité sociale des travailleurs migrants ainsi que les périodes de service dans un organisme social des territoires français d'Outre-mer « (Disposition introduite par avenant du 2 avril 1973, s'appliquant également aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde pour servir dans un territoire français d'Outre-mer à la date du 2 avril 1973). »sont, lors de la réintégration dans l'organisme d'origine, assimilées à des périodes de présence pour le calcul de l'ancienneté et la date d'attribution des points d'expérience professionnelle.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de détachement au comité social et économique, ou pour l'exercice d'un mandat syndical. « (Dispositions introduites par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 et modifiée par l'avenant du 14 octobre 2019) ».

Article 31 (Abrogé par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)

Article 32 (Abrogé par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)

Article 33 (Modifié par : Protocole d'accord du 22 novembre 2024 relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale)
En cas d'accès à un niveau de qualification supérieure, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés.
Les points d'expérience acquis sont maintenus.
En tout état de cause, dès sa prise de fonction l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et de compétences.
Cette garantie sera assurée par l'attribution de points de compétences.

Article 34 (Abrogé par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)

Article 35 (Modifié par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)
Tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une période supérieure à un mois dans un emploi supérieur au sien perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été immédiatement titularisé dans sa nouvelle fonction.
La délégation temporaire dans un emploi supérieur ne pourra dépasser 6 mois dans une période d'un an de date à date, qu'elle soit effectuée en une ou plusieurs fois.
A l'expiration de ce délai, l'agent sera replacé dans ses anciennes fonctions ou sera l'objet d'une promotion définitive.
Toutefois, cette dernière mesure ne s'applique pas lors du remplacement des agents absents pour l'un des motifs suivants :

- articles 40, 42, 44, 46 et 47 de la présente convention ;
- article 43 dans la mesure où l'invalidité ne dépasse pas 3 ans ;
- travail à temps partiel, y compris dans le cas où l'agent effectue plusieurs remplacements simultanés dans des emplois supérieurs au sien ;
- stages de formation professionnelle et de perfectionnement.

Dans les cas visés ci-dessus, au retour du titulaire du poste, l'agent qui a été délégué dans un emploi supérieur sera replacé dans sa fonction. Il occupera le premier emploi vacant correspondant à sa qualification professionnelle.
Pendant la durée de sa délégation, le remplaçant concourra normalement aux points de compétences dans son emploi ou à promotion dans un emploi supérieur.

Article 36
Lorsque le remplacement d'un cadre est assuré par le cadre qui est normalement son adjoint, l'indemnité différentielle prévue à l'article précédent est seulement due pour les remplacements supérieurs à 3 mois consécutifs.

Article 37 (Modifié par : Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois)
Les agents affectés dans un emploi par suite d'embauche, ou dans un niveau de qualification supérieure par suite de promotion, effectuent un stage probatoire.
La durée de ce stage probatoire est d'une durée maximale de 3 mois exceptionnellement renouvelable une fois.

Cette durée est de 6 mois pour les emplois de cadres.
A l'issue de ce stage, l'agent concerné est soit replacé dans son ancien emploi, soit promu définitivement à son nouvel emploi.

VIII - H - CONGÉS ANNUELS

Article 38

a) Il est accordé, par mois de présence, à tout le personnel, des congés annuels payés dans les conditions suivantes :

- avant 1 an de présence : 2 jours ouvrables,
- après 1 an de présence : 2 jours ouvrés.

b) Le congé annuel des agents âgés de moins de 21 ans, ayant moins d'un an de présence, est fixé à :

- 24 jours ouvrables pour les agents âgés de 19 et 20 ans ; « (avenant du 29 avril 1963) »
- 1 mois de date à date pour les agents âgés de 18 ans et moins.

c) Les agents des organismes de Sécurité sociale totalisant un an de présence, titulaires de la carte de déporté résistant ou de déporté politique ou de la carte d'interné résistant ou d'interné résistant ou d'interné politique, ont droit à un congé payé supplémentaire de 8 jours ouvrés. « Disposition introduite par avenant du 4 décembre 1963 et modifiée par avenant du 17 février 1965. »
Les agents titulaires de la carte de combattant ou du titre de reconnaissance de la nation ont droit à un congé payé supplémentaire d'un jour ouvré par année de guerre dans la limite de 2 jours ouvrés. « Disposition introduite par avenant du 30 mai 1990 agréé par lettre ministérielle du 26 avril 1991 (voir circulaire du 23 mai 1991 ci-après). »
Les agents occupés dans les sous-sols ou les locaux insalubres ont droit à une demi-journée de vacances supplémentaire par mois de présence dans lesdits sous-sols ou locaux.
Le bénéfice de ces congés supplémentaires ne pourra, chaque année, excéder 6 jours.
Il est accordé aux agents des organismes de Sécurité sociale et d'allocations familiales une demi-journée de congé payé supplémentaire par tranche de 5 années d'ancienneté. « Disposition introduite par avenant du 2 juillet 1968 et s'appliquant, pour la première fois, aux congés payés annuels afférents à l'exercice 1967-1968. »
Il peut être accordé chaque année un délai de route de 2 jours aux agents titulaires originaires des départements ou territoires d'Outre-mer et travaillant dans les organismes de Sécurité sociale ou leurs établissements en métropole. « Alinéas ajoutés par Protocole d'accord du 29 janvier 1980 agréé par lettre ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant pour la première fois au droit à congés acquis pendant la période de référence du 1er juin 1979 au 31 mai 1980). »
Ce délai de route est attribué à l'occasion de la prise de congé annuel, lorsque celui-ci se déroule dans le département ou territoire d'Outre-mer d'origine à condition qu'il soit situé à plus de 5.000 km du lieu où travaille l'agent. « Alinéas ajoutés par Protocole d'accord du 29 janvier 1980 agréé par lettre ministérielle du 30 mai 1980. (Dispositions s'appliquant pour la première fois au droit à congés acquis pendant la période de référence du 1er juin 1979 au 31 mai 1980). »

d) Il est accordé, aux agents des organismes de Sécurité sociale, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans. « Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990. »
Toutefois, ce congé est réduit à un jour ouvré par enfant, avant 6 mois de présence. « Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990. »
Accolé au congé principal, ce congé supplémentaire ne peut avoir pour effet de porter le congé continu à plus d'un mois de date à date. « Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et modifiées par avenant du 22 février 1990 agréé le 13 avril 1990. »
Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, cure thermale autorisée, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année et les congés prévus à l'article 12 sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

e) Le temps de présence est évalué au 1er juin de l'année, à partir de la date d'entrée dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.

f) la période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 30 septembre. Toutefois, les agents auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante. « Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit à congé acquis pendant la période de référence du 1er juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre I, section I). »
Par contre, lorsque les congés annuels seront attribués par nécessité de service en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre, la durée de ces congés sera obligatoirement augmentée de 3 jours ouvrés. « Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit à congé acquis pendant la période de référence du 1er juin 1970 au 31 mai 1971. Voir la note de l'Ucanss relative au fractionnement (chapitre I, section I). »
En cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal toute fraction de congés prise en dehors de la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés lorsque cette fraction est au moins égale à 5 jours ouvrés, de 1 jour ouvré lorsque cette fraction est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés. « Dispositions introduites par avenant du 30 juin 1971 et s'appliquant pour la première fois au droit à congé acquis pendant la période de référence du 1er juin 1970 au 31 mai 1971. »

g) L'ordre de départ en vacances est fixé le 1er avril par chaque chef de service, compte tenu :

- des nécessités du service,
- de l'ordre de départ des années précédentes,
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des anciens employés.

Toutefois, pour les employés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire, l'application des critères ci-dessus ne pourra avoir pour effet de fixer la date de leur congé annuel en dehors de la période des vacances scolaires.

En cas de différend sur les modalités d'application du présent article, la Commission paritaire de conciliation est appelée à donner son avis.
Nonobstant, les sanctions qu'elles peuvent entraîner, les journées d'absence non autorisées ne donnent pas lieu au paiement du salaire correspondant. Toutefois, en cas d'accord entre la direction et l'agent en cause, ces journées d'absence peuvent s'imputer sur la durée du congé annuel dans la mesure où celui-ci est supérieur au congé légal.

IX - I - CONGÉS DE COURTE DURÉE

Article 39 (Modifié par : Protocole d'accord du 1er février 2008 sur l'exercice du droit syndical)

L'agent qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade dont il a la charge effective au sens des prestations familiales est autorisé, sur justification médicale, à s'absenter dans la limite d'un crédit de 6 jours ouvrés payés, par année civile, jusqu'au 18ème anniversaire de l'enfant. Ce crédit annuel s'apprécie quel que soit le nombre d'enfants à charge. Il est porté à 12 jours ouvrés payés lorsque l'enfant malade est âgé de moins de 11 ans. « Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986. »

Bénéficiera également, pour le même objet, d'un crédit annuel de 12 jours ouvrés, l'agent dont l'enfant à charge, reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur (actuellement la loi n° 75-734 du 30 juin 1975 et les textes subséquents), quel que soit son âge, vit au foyer de façon permanente. « Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986. Disposition introduite par avenant du 21 mai 1981 reprise par l'avenant du 16 janvier 1986. »

Lorsque le conjoint est salarié, une attestation de son employeur devra être fournie pour justifier qu'il ne bénéficie pas d'un congé au titre de la même période d'absence. « Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986. »

Ces autorisations d'absence peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés. « Alinéa ajouté par le protocole d'accord du 21 mars 2011. »

Exceptionnellement, les autorisations d'absence prévues dans le cadre des présentes dispositions pourront être accordées à un agent dont le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle lorsque celui-ci se trouve dans l'incapacité justifiée de donner les soins à l'enfant malade. « Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986. »

Le nombre d'agents bénéficiaires ne peut avoir pour effet de mettre à la charge d'un ou plusieurs organismes, et pour un même foyer conjugal, un dépassement du crédit prévu aux alinéas ci-dessus. « Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986. »

Les autorisations d'absence accordées dans le cadre des alinéas 3 à 7 du présent article sont assimilées à de la présence effective pour le calcul des congés payés. « Alinéas relatifs aux congés enfants malades, modifiés par avenant du 16 janvier 1986 à effet du 1er janvier 1986 agréé le 20 mars 1986. »

X - J - CONGÉS SANS SOLDE

Article 40 (Modifié)

Compte tenu des nécessités du service et à titre exceptionnel, le directeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un an.

Ce congé peut être de 3 années au maximum dans le cas des agents qui sont chargés d'une mission de longue durée dans une organisation internationale, dans un pays étranger ou qui désirent contracter un engagement de servir dans les organismes sociaux des territoires français d'Outre-mer ou des états indépendants placés antérieurement sous la souveraineté, la tutelle ou le protectorat de la France.

A l'expiration du congé prévu à l'alinéa précédent, les agents servant dans les territoires français d'Outre-mer pourront, sur leur demande, obtenir une prolongation de 2 ans.

Ce congé peut être accordé, pour toute la durée de leur détachement, aux agents détachés dans un emploi dans un des organismes visés par l'article 1er de l'ordonnance n° 67-706 du 21 août 1967 ou au Centre d'études supérieures de la Sécurité sociale ou au Centre de Sécurité sociale des travailleurs migrants.

Dans les limites des délais ci-dessus, les agents bénéficiaires d'un congé sans solde resteront inscrits à l'effectif du personnel de leur organisme d'origine. Ils seront, à leur demande, réintégrés de plein droit dans ledit organisme.

Ils conserveront le bénéfice du coefficient qu'ils avaient au moment de leur départ et du traitement correspondant. « Alinéa modifié par le Protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois. »

Les dispositions de la Convention collective ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires d'un congé sans solde, pendant la durée de ce congé, sous réserve toutefois des dispositions particulières au régime de prévoyance.

XI - K - CONGES MALADIE

Article 41

En cas de maladie, quelle que soit l'affection entraînant un arrêt de travail justifié dans les conditions prévues au Règlement intérieur type, les agents comptant au moins 6 mois de présence dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945 seront appointés de la façon suivante :

a) Le salaire entier pendant une période de 3 mois à dater de leur première indisponibilité, s'ils comptent moins d'un an de présence à la date du premier arrêt de travail dans un organisme visé par l'ordonnance du 2 novembre 1945.

b) A salaire entier pendant 6 mois et à demi-salaire pendant 3 mois s'ils ont un an de présence ou davantage.

En cas de reprise du travail à mi-temps sur prescription médicale, les agents visés au premier alinéa reçoivent leur salaire entier dans la limite des périodes de 3 mois ou de 6 mois prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

A l'expiration de ces périodes, les droits au paiement du salaire, en cas de maladie, sont renouvelés lorsque l'agent a repris son travail en une ou plusieurs fois.

a) Pendant 6 mois, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 3 mois.

b) Pendant un an, pour bénéficier du paiement du salaire entier pendant 6 mois et du paiement de la moitié du salaire pendant 3 mois.

En cas d'accident du travail, les agents titulaires recevront leur salaire total pendant toute la durée de leur incapacité temporaire.

Le salaire maintenu ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social. « Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif. »

Pour l'appréciation des périodes de reprise de travail prévues ci-dessus, les périodes de travail à mi-temps accomplies dans les conditions posées par le présent article comptent pour leur durée effective.

Article 42

Les agents titulaires atteints d'une affection de longue durée ont droit à leur salaire en cas d'interruption de travail et au maximum pendant le délai prévu par l'article L 289 du Code de la Sécurité sociale, à la condition de respecter les obligations imposées par l'article L 293 dudit code et de se soumettre aux contrôles médicaux prescrits par le Règlement intérieur type.

En cas d'inobservation des obligations ci-dessus visées, le salaire sera supprimé.

Le salaire maintenu ne peut se cumuler avec les indemnités journalières qui sont dues à l'agent en tant qu'assuré social. « Modification apportée par avenant du 16 avril 1969, n'ayant pas d'effet rétroactif. »

Article 43

Les agents présentant un état d'invalidité sont pris en charge par la Caisse de prévoyance du personnel des organismes de Sécurité sociale, dans les conditions fixées par la Convention collective de prévoyance du personnel des organismes de Sécurité sociale.

Article 44 (Modifié)

La réintégration au premier emploi vacant de même qualification professionnelle des agents visés par les articles 42, 43 ci-dessus sera prononcée de plein droit dès que le médecin du travail aura constaté leur aptitude à reprendre le travail. « Alinéa modifié par le Protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois. »

La situation des agents ne bénéficiant pas des dispositions de l'article 42 ci-dessus, et n'étant pas en mesure de reprendre leur poste après 9 mois consécutifs de maladie, sera examinée par la direction qui, après avis du médecin de la caisse, pourra les mettre en congé sans solde pendant une période qui ne pourra excéder 5 ans. Pendant cette période, leur réintégration sera effectuée de plein droit après avis conforme du médecin de la caisse et sous réserve qu'ils n'aient pas effectué de travail salarié pendant le même temps.

A l'expiration du délai de 5 ans, ils seront rayés des cadres. Toutefois, après constatation de leur guérison par le médecin de la caisse et sous réserve toujours qu'ils n'aient pas effectué de travail salarié, ils pourront être réintégrés dans la limite des places disponibles en qualité d'auxiliaires, c'est-à-dire sans pouvoir bénéficier des avantages accordés en cas de maladie aux employés titulaires. Le taux du salaire horaire de ces auxiliaires sera calculé sur la base du traitement correspondant à l'emploi occupé. Ces agents subiront un examen médical trimestriel pendant un an. Au cours ou à l'expiration de cette période, ils pourront être titularisés sur proposition du médécin de la caisse.

L'employé qui, en accord avec son médecin traitant, conteste une décision du médecin de la caisse aura toujours la possiblité d'en faire appel devant le médecin inspecteur départemental du travail.

XII - L - CONGES MATERNITE

Article 45

Pendant la durée du congé légal de maternité le salaire est maintenu aux agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

Article 46

A l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement :

- à un congé de 3 mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ; « Modification apportée par avenant du 13 septembre 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif. »
- à un congé sans solde d'un an.

Toutefois, lorsque l'employée est une femme seule ou lorsque son conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service militaire), elle bénéficiera d'un congé de 3 mois à plein salaire. « Dispositions introduites par avenant du 13 septembre 1967, n'ayant pas d'effet rétroactif. Agrément ministériel du 14 novembre 1967. »

A l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire sera réintégrée de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le Conseil d'administration pourra accorder le renouvellement pour un an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'employée ne sera réintégrée que dans la limite des places disponibles pour lesquelles elle conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin, sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus.

Au moment du renouvellement du congé, le Conseil d'administration pourra, dans des cas particuliers, prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Le congé sans solde, visé au présent article, a les mêmes effets à l'égard des dispositions de la présente convention et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'article 40 ci-dessus.

XIII - L BIS - CONGÉS POUR ADOPTION

« Chapitre introduit par avenant du 15 octobre 1973. Voir la note technique relative à l'application de la loi du 4 janvier 1984 relative au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant (lettre-circulaire Ucanss du 30 mai 1984, chapitre I, section I). »

Article 46 bis (Modifié)

Les agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient, à l'occasion d'une adoption, des dispositions suivantes :

A) Pendant la durée du congé légal d'adoption, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins six mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

B) A l'issue des congés visés au paragraphe A) du présent article, l'agent a droit successivement :

- à un congé de 3 mois à demi-traitement ou de 1 mois et demi à plein traitement. « Alinéa complété par avenant du 22 juillet 1982 agréé par lettre ministérielle du 17 août 1982. »

Toutefois, pour l'agent qui assume seul la charge effective de l'enfant ou dont le conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service national obligatoire), le congé est de 3 mois à plein salaire ;

- 1 an sans solde.

A l'expiration des congés visés ci-dessus, le bénéficiaire sera réintégré de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le directeur pourra accorder le renouvellement pour un an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'agent ne sera réintégré que dans la limite des places disponibles pour lequelles il conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin sous réserve des dispositions de l'article 16 de la Convention collective.

Au moment du renouvellement du congé, le directeur pourra dans des cas particuliers prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Les dispositions de la Convention collective ne sont pas applicables aux agents bénéficiaires de ce congé sans solde, pendant sa durée, sous réserve des dispositions légales et de celles particulières au régime de prévoyance.

La date d'effet du placement en vue d'une adoption plénière doit être justifiée par une attestation délivrée par la Direction départementale d'action sanitaire et sociale compétente ou tout autre service légalement habilité.

XIV - L TER- CONGES PATERNITE

Article 46 ter

Pendant la durée du congé légal de paternité, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins six mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé, qui est assimilé à un temps de présence pour le calcul de l'ancienneté, n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels.

XV - M - OBLIGATIONS MILITAIRES

Article 47

Les agents titulaires quittant leurs fonctions pour accomplir leur service national obligatoire perçoivent une indemnité calculée comme suit : « Alinéa modifié par avenant du 13 novembre 1975 agréé le 4 mars 1976. »

- pour les agents célibataires : 20 % du salaire ; « Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968. »
- pour les agents mariés ou qui ont des enfants à charge dans le sens de la législation sur les prestations familiales : 30 % du salaire, plus une majoration de 10 % du salaire par enfant à charge ; « Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968. »
- pour les soutiens de famille, tels qu'ils sont définis au Règlement intérieur type : 30 % du salaire. « Dispositions modifiées par un avenant du 2 juillet 1968 à effet du 1er juin 1968. »

A leur libération, ces agents sont repris sans formalité dans un emploi de même qualification professionnelle et de même nature. « Alinéa modifié par le Protocole d'accord du 14 mai 1992, agréé le 24 septembre 1992, à effet du 1er janvier 1993, relatif à la classification des emplois. »

La durée du service militaire obligatoire, de la mobilisation ainsi que celle des périodes de réserve obligatoires, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Pendant les périodes de réserve obligatoires ou la mobilisation, le salaire sera maintenu intégralement, déduction faite des soldes militaires.

Les agents auxiliaires bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans la limite des places disponibles.

XVI - N - MESURES DISCIPLINAIRES

Article 48 (Modifié par : Avenant du 14 octobre 2019 portant adaptation de diverses dispositions de la convention collective du 8 février 1957 et de son règlement intérieur type aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel)

Aucune des sanctions disciplinaires, au sens de l'article L 122-40 du Code du travail, ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire :

- avertissement,
- blâme,
- suspension sans traitement avec maximum de 7 jours ouvrables,
- rétrogradation,
- licenciement avec ou sans indemnités.

Aucune de ces sanctions, antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires, ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

a) L'avertissement et le blâme sont prononcés par la Direction sur le rapport écrit établi par le responsable hiérarchique compétent après un complément d'enquête au cours duquel le salarié en cause est entendu Au cours de cet entretien, il a le droit, conformément aux dispositions du code du travail, de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. Il a également le droit de demander à ce que cet entretien se déroule en présence de membres élus du Comité social et économique. Le nombre de ces derniers ne peut excéder celui des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.
La convocation adressée par l'employeur au salarié lui rappelle qu'il a le droit de demander à une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme de l'assister au cours de l'entretien. Elle précise qu'il a également le droit de demander à des membres élus du Comité social et économique d'être présents lors de cet entretien, ainsi que leur nombre maximum. Afin de garantir l'effectivité de ces dispositions, la liste des membres élus du Comité social et économique, ainsi que leurs coordonnées professionnelles est jointe à la convocation. Ce document précise en outre, pour chaque élu, le nom de la liste sur laquelle a figuré sa candidature à l'occasion des dernières élections des membres du Comité social et économique.
La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.»

b) Les trois autres sanctions sont soumises à la procédure suivante, sans préjudice des dispositions spécifiques du Code du travail pour ce qui concerne le licenciement :

- lorsque le directeur envisage de prendre l'une de ces trois sanctions, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, au cours duquel le salarié est entendu l'employeur indique le motif de la sanction envisagée, et recueille les explications de l'intéressé. Ce dernier a le droit, conformément aux dispositions du code du travail, de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. Il a également le

droit de demander, à ce que cet entretien se déroule en présence de membres élus du Comité social et économique. Le nombre de ces derniers ne peut excéder celui des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.
La convocation adressée par l'employeur au salarié lui rappelle qu'il a le droit de demander à une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme de l'assister au cours de l'entretien. Elle précise qu'il a également le droit de demander à des membres élus du Comité social et économique d'être présents lors de cet entretien, ainsi que leur nombre maximum. Afin de garantir l'effectivité de ces dispositions, la liste des membres élus du Comité social et économique, ainsi que leurs coordonnées professionnelles est jointe à la convocation. Ce document précise en outre, pour chaque élu, le nom de la liste sur laquelle a figuré sa candidature à l'occasion des dernières élections des membres du Comité social et économique. ;

- le directeur a 5 jours ouvrés maximum à compter du jour de l'entretien pour demander la convocation du Conseil de discipline ;
- le Conseil de discipline est convoqué par son secrétariat dans un délai de 8 jours suivant la réception de la demande de convocation du directeur de l'organisme concerné et doit se réunir dans les 15 jours suivant la réception de cette demande ;
- le Conseil de discipline ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint dans chaque collège et si la parité est assurée. A défaut, le Conseil de discipline se réunit à nouveau dans un délai maximum de 8 jours francs et se prononce à la majorité des membres présents ;
- les conclusions du Conseil de discipline sont notifiées par écrit dans les 48 heures au directeur et à l'agent en cause ;
- en tout état de cause, la sanction ne peut intervenir avant que le Conseil de discipline ne se soit prononcé sur la proposition faite par le directeur, le délai total de la procédure ne pouvant excéder un mois à compter de la date de l'entretien ;
- le directeur prend sa décision, compte tenu des conclusions du Conseil de discipline qu'il devra rappeler en tout état de cause dans la notification qui sera faite à l'agent intéressé. La sanction doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

c) En cas de faute professionnelle susceptible d'entraîner le licenciement, le directeur peut prendre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat avec traitement pendant un mois maximum, en attendant que le Conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé. Ce dernier a le droit, conformément aux dispositions du code du travail, de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. Il a également le droit de demander à ce que cet entretien se déroule en présence de membres élus du Comité social et économique. Le nombre de ces derniers ne peut excéder celui des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.
La convocation adressée par l'employeur au salarié lui rappelle qu'il a le droit de demander à une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme de l'assister au cours de l'entretien. Elle précise qu'il a également le droit de demander à des membres élus du Comité social et économique d'être présents lors de cet entretien, ainsi que leur nombre maximum. Afin de garantir l'effectivité de ces dispositions, la liste des membres élus du Comité social et économique, ainsi que leurs coordonnées professionnelles est jointe à la convocation. Ce document précise en outre, pour chaque élu, le nom de la liste sur laquelle a figuré sa candidature à l'occasion des dernières élections des membres du Comité social et économique.

En cas de faute grave au sens de la jurisprudence, le directeur peut prendre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat et sans traitement, en attendant que le Conseil de discipline se soit prononcé, après avoir entendu l'intéressé Ce dernier a, conformément aux dispositions du code du travail, le droit de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme. Il a également le droit de demander à ce que cet entretien se déroule en présence de membres élus du Comité social et économique. Le nombre de ces derniers ne peut excéder celui des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.
La convocation adressée par l'employeur au salarié lui rappelle qu'il a le droit de demander à une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme de l'assister au cours de l'entretien. Elle précise qu'il a également le droit de demander à des membres élus du Comité social et économique d'être présents lors de cet entretien, ainsi que leur nombre maximum. Afin de garantir l'effectivité de ces dispositions, la liste des membres élus du Comité social et économique, ainsi que leurs coordonnées professionnelles est jointe à la convocation. Ce document précise en outre, pour chaque élu, le nom de la liste sur laquelle a figuré sa candidature à l'occasion des dernières élections des membres du Comité social et économique.
Le Conseil de discipline se prononcera au sujet de la sanction proposée par le directeur.

d) En cas de litige, le Conseil de prud'hommes intervient, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article L 122-43 du Code du travail.

Article 49 (Modifié)
Il est institué, dans chaque région, un Conseil de discipline composé paritairement de :

- deux administrateurs de la région ;
- deux agents de direction de la région ;
- quatre représentants des employés de la région ;
- quatre représentants des cadres de la région.

Article 50 (Modifié par : Avenant du 14 octobre 2019 portant adaptation des dispositions de l'avenant du 19 juin 1956 concernant le personnel des établissements aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel)
Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de membre du conseil de discipline et celles de membre d'un comité social et économique.
L'une ou l'autre partie peut demander la récusation de tout membre du Conseil de discipline qui aurait eu, ou à connaître de l'affaire en cause, préalablement à la tenue du Conseil, ou pour tout autre motif, comme en matière de tribunaux répressifs.

« *Modifié par l'avenant du 14 octobre 2019* »

Article 51 (Modifié par : Avenant du 27 avril 1971 modifiant les articles 1, 9, 49, 50 et 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale)

Les administrateurs sont désignés par l'Ucanss sur proposition des organisations syndicales et professionnelles ayant des représentants dans les organismes de Sécurité sociale, à raison d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation et dans chaque région.

Les représentants des agents de direction sont désignés par l'Ucanss sur une liste établie, dans chaque région, par les agents de direction de l'ensemble des organismes.

Chaque liste comprend quatre représentants titulaires et quatre représentants suppléants.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales de salariés les plus représentatives et appelées comme telles à la discussion et à la négociation des Conventions collectives de travail à raison, pour chaque organisation, de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants. En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives des cadres, celles-ci ne peuvent désigner que des agents de la catégorie des cadres pour les représenter dans les Conseils de discipline.

Les membres du Conseil de discipline siègent par roulement à raison de deux administrateurs, et de deux agents de direction et pour les représentants du personnel de quatre employés, s'il s'agit d'un employé ou d'un employé principal, et de quatre cadres, s'il s'agit d'un agent des cadres.

Un Conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme auquel appartient l'agent en cause.

Le Conseil de discipline a son siège à la Caisse régionale invalidité ou, en cas de fusion, à la Caisse régionale. L'organisme où siège le Conseil de discipline en assure le secrétariat.

Article 52 (Modifié par : Avenant du 27 avril 1971 modifiant les articles 1, 9, 49, 50 et 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale)

Le Conseil de discipline est convoqué en respectant les délais prévus par l'article 48.

L'agent en cause peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix.

Toutefois, un administrateur, sauf s'il est représentant du personnel à un Conseil d'administration, ne peut être le défenseur d'un agent de la caisse à laquelle il appartient.

L'agent doit recevoir communication de son dossier au moins 8 jours avant la réunion du Conseil de discipline.

« Modifié par l'avenant du 17 février 1983. »

Article 53 (Modifié par : Avenant du 27 avril 1971 modifiant les articles 1, 9, 49, 50 et 51 de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale)

Le Conseil de discipline entend le directeur et l'agent de l'organisme en cause. Il délibère hors de leur présence et rédige de conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

Lorsque le Conseil de discipline estime nécessaire d'obtenir une interprétation des textes conventionnels, il saisit la Commission paritaire nationale qui formule un avis dans le délai de 8 jours francs. Dès réception de cet avis, le Conseil de discipline se prononce dans les conditions ci-dessus.
Les frais encourus par la réunion du Conseil de discipline sont à la charge de la caisse à laquelle appartient l'agent en cause.
« Modifié par l'avenant du 17 février 1983. »

XVII - O - DÉLAI CONGÉ - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

« Voir dispositions de la loi du 13 juillet 1973. »

Article 54
Le délai congé est réciproquement fixé comme suit :
Personnel auxiliaire :
A partir d'un mois de présence : 1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.
Personnel titulaire :
1 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.
Après 5 ans de présence : 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.
Cadres :
Pendant les 5 premières années : 3 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission.
Après 5 ans de présence, 6 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.
En cas de licenciement : le délai congé peut être remplacé par une indemnité correspondante, sur décision du Conseil d'administration de l'organisme intéressé.

Article 55 (Modifié par : Protocole d'accord du 19 décembre 1962 relatif à la rémunération du personnel de Direction)
Outre le délai congé, tout agent licencié, pour quelque cause que ce soit, à l'exclusion des cas prévus aux articles 48, 56 et 58, aura droit à une indemnité égale à la moitié du dernier traitement mensuel par année d'ancienneté dans les organismes, telle que cette ancienneté est déterminée par l'article 30 de la présente convention, avec un maximum de 13 mois.
« Modifié par l'avenant du 19 décembre 1962. »

Article 56
En cas de révocation pour faute grave ou indélicatesse, au sens de la jurisprudence, le délai congé n'a pas à être observé et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

XVIII - P - COMPRESSIONS DE PERSONNEL ET SUPPRESSIONS D'EMPLOI

Article 57 (Modifié par : Protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles)

En cas de compression de personnel l'organisme devra rechercher la possibilité de mutation dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi. « "Alinéa modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011". »

Si des licenciements sont néanmoins nécessaires, ils devront être opérés, parmi la catégorie de personnel intéressée, compte tenu de l'ancienneté et des charges de famille de chacun des agents en cause. Pour l'appréciation des charges de famille, on ajoutera un an d'ancienneté par personne à charge. « Alinéa modifié par le protocole d'accord du 30 novembre 2004. ».

Lorsqu'un emploi, supprimé dans les conditions ci-dessus, est rétabli dans un délai de 2 ans, il est fait appel, par priorité, à la candidature des agents qui tenaient l'emploi et avaient été licenciés.

Le licenciement avec indemnité ne constitue pas une sanction, aux termes de l'article 48 ci- dessus, mais tout agent licencié par suite de compression de personnel, de suppression d'emploi ou pour tout autre motif n'entrant pas dans le cadre des mesures disciplinaires prévues à l'article 48, ci-dessus, peut demander à la Commission paritaire nationale d'apprécier si les dispositions du présent article ont été correctement appliquées. Au cas où la commission paritaire nationale estimerait que ces dispositions n'ont pas été respectées, elle le fait savoir à l'organisme employeur. Dans ce cas, la réunion du conseil de discipline est de droit.

L'appel à la commission paritaire nationale doit être formé dans un délai maximum de deux mois.

En cas de compression de personnel l'organisme devra rechercher la possibilité de mutation dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi.

XIX - Q - RETRAITE

"Modifié par le protocole d'accord du 21 mars 2011"

Article 58 (Modifié par : Protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles)

Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; dans ce cas, ils doivent faire part de leur décision trois mois avant la date prévue de cessation d'activité.

A son départ, l'agent a droit aux congés payés proportionnellement aux mois écoulés depuis le 1er juin précédant la date de son départ.

En outre, l'agent, s'il fait liquider ses droits à pension auprès d'un régime de retraite, recevra à titre d'indemnité de départ à la retraite une somme égale à trois mois de salaire

calculée sur son dernier traitement mensuel, selon la formule suivante :

« "Alinéa modifié par avenant du 15 janvier 1992" »

$$\frac{\text{Dernière rémunération X Nombre de mois correspondant à la mensuelle structure annuelle salariale en vigueur}}{4}$$

Article 59 - abrogé (Abrogé)

Article modifié par avenant du 15 janvier 1987 agréé et prenant effet au 30 janvier 1987 et abrogeant l'article 59. «Parallèlement, dès l'entrée en vigueur du présent avenant, toutes dispositions conventionnelles applicables aux

catégories de personnel relevant de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 qui lui sont contraires sont de nul effet. » (Art.2 de l'avenant du 15 janvier 1987.)

XX - R - DISPOSITIONS SPECIALES EN CAS DE DECES

Article 60 (Modifié par : Protocole du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles)

En cas de décès d'un salarié, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le partenaire de PACS, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires à son admission bénéficie d'une priorité d'embauche dans les organismes visés par la présente convention. Il ou elle devra en faire la demande au plus tard un an après la date du décès."

XXI - S - REGIME DE PREVOYANCE

Article 61

Les agents des organismes sont soumis obligatoirement aux dispositions de la Convention collective de prévoyance du personnel des organismes de Sécurité sociale.

XXII - T - REGLEMENT INTERIEUR

Article 62

Un Règlement intérieur type annexé à la présente Convention collective en déterminera les modalités d'application.

Chaque organisme devra établir un règlement intérieur qui déterminera les rapports entre le personnel et le Conseil d'administration et précisera les conditions d'application de certaines dispositions de la présente convention.

Ce règlement devra être soumis à l'agrément de la Commission paritaire nationale de conciliation prévue à l'article 9 de la Convention collective. Il ne pourra aller à l'encontre du Règlement intérieur type annexé à ladite convention.

A défaut de règlement d'établissement, le Règlement intérieur type s'applique de droit.

Article 63

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis par les agents à la date de sa signature.