



**EDITO**

**RSI**

## SAVOIR PRENDRE SES RESPONSABILITÉS

Depuis le début de la négociation relative à l'accompagnement du transfert du personnel de l'ex RSI vers le régime général, le SNFOCOS démontre qu'il est un syndicat responsable.

A cet égard, il a été force de propositions en présentant plusieurs projets d'accords hybrides, basés sur les dispositifs existant du Régime Général comme du RSI, ainsi que des mesures nouvelles.

Après 12 réunions, de nombreux avantages et garanties ont ainsi été obtenus en faveur de nos collègues RSI et une mise à la signature du texte a été fixée au 1<sup>er</sup> août 2018 après-midi.

Objectivement, des droits plus avantageux que ceux reconnus jusqu'à présent dans le RG ont été obtenus.

Un élément échappe à l'alignement sur les dispositifs du Régime Général et apparait comme étant clivant : les conditions d'indemnisation en cas de mobilité géographique. Alors qu'habituellement la prime est allouée dès lors qu'un allongement d'au moins 30 minutes aller-retour est constaté, elle ne le serait ici qu'en cas d'allongement de plus d'une heure ou 35 kilomètres. Contreparties obtenues : une prise en charge sur 24 mois au lieu de 12 de l'abonnement au transport ou des indemnités kilométriques, et possibilité d'avoir un prêt à l'achat d'un véhicule motorisé.

**Pour le SNFOCOS s'opposer à cet accord comporte un risque majeur pour nos collègues du RSI et nous maintenons donc que la signature du protocole est opportune.** N'oublions pas que le combat n'est pas achevé : après cet accord d'accompagnement, nous devons négocier les accords de transition.

**Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS**

## SOMMAIRE

### Page 1 :

Edito : RSI – Savoir prendre ses responsabilités

### Page 2 :

Intégration des salariés du RSI - Note sur la fin de la négociation portant sur l'accord d'accompagnement

### Pages 3 à 4 :

Accord d'accompagnement – Bilan de la négociation du SNFOCOS

### Pages 4 à 7 :

Pourquoi l'accord d'accompagnement RSI est-il nécessaire ?

### Pages 7 à 8 :

Accord d'accompagnement : Réponse du Directeur Délégué de l'UCANSS

### Pages 8 à 11

Accompagnement du personnel ex-RSI - La problématique de la mobilité

## INTÉGRATION DES SALARIÉS DU RSI

### NOTE SUR LA FIN DE LA NÉGOCIATION PORTANT SUR L'ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT

Au terme de 12 séances de négociation (du 26 mars au 19 juillet 2018) durant lesquelles le SNFOCOS a fait valoir ses revendications, nous pouvons affirmer que c'est grâce à FO que des avancées majeures ont été apportées au texte initial proposé par l'employeur UCANSS.

#### GARANTIES OBTENUES

- Alors qu'il ne le prévoyait pas, nous avons obtenu que la garantie de **NON LICENCIEMENT** (promise par les pouvoirs publics) fasse référence à l'**insuffisance professionnelle** alors que l'UCANSS ne parlait que de « licenciement économique ». Etant donné les circonstances c'est une garantie de protection essentielle obtenue pour les salariés.
- Nous avons défendu l'**alignement des garanties et des compensations sur celles du Régime général** et de ses différents accords, notamment l'accord de 2013 sur les garanties apportées aux salariés lors de la reconfiguration des réseaux. L'alignement a été obtenu dans la plupart des cas avec parfois même de meilleures conditions que pour les salariés du régime général (primes d'un montant supérieur, durée étendue...).
- Alors que l'employeur souhaitait intégrer une nouvelle méthode de calcul pour définir la **notion de mobilité géographique** (basé sur la notion d'unité urbaine), nous l'avons fait reculer et revenir aux fondamentaux du régime général à savoir une durée maximale de trente minutes aller-retour au-delà de laquelle un salarié est considéré en mobilité géographique (alors que l'employeur affichait une volonté d'allonger cette durée à une heure). Dans ce cas des compensations financières ont été négociées.
- Comme nous l'avons demandé et obtenu au Régime général, le SNFOCOS a insisté sur le principe de **maintien de rémunération mais aussi de qualification**, ce qui est une garantie majeure dans une opération d'intégration des personnels d'une telle ampleur. Nous avons fait de plus inscrire la garantie d'affiliation à l'AGIRC pour les cadres.
- Nous avons obtenu un **processus d'affectation favorable** aux salariés qui comprend jusqu'à **trois propositions de repositionnement**. Cette procédure s'impose à tous les employeurs locaux et encadre la phase de transfert.
- En matière de formation, essentielle dans le repositionnement des salariés, nous avons obtenu à la place de propos très généralistes des garanties particulières à savoir la formalisation par écrit du plan de formation individualisé et des enveloppes budgétaires supplémentaires et dédiées à ce personnel.

#### CONCLUSIONS

Comme tout accord, celui-ci pouvait aller encore plus loin, en témoigne la demande de FO de l'obtention d'une prime de deux mois de salaire en cas de mobilité supérieure à trente minutes. Le SNFOCOS de son côté avait demandé une prime de transfert pour tout le personnel comme ce fut le cas à la création des ARS.

Mais cet accord répond à notre objectif principal : la **défense des salariés de l'ex-RSI et la sécurisation de leur transfert** avec le cas échéant **des indemnisations et avantages**.

Nous revenons de loin sur les bases des propositions de l'employeurs et FO s'est fait entendre.



## ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT

### BILAN DE LA NÉGOCIATION DU SNFOCOS

Le 19 juillet 2018 s'est tenue la dernière réunion plénière de négociation d'un accord d'accompagnement des salariés du RSI. Il s'agissait de la 12<sup>e</sup> réunion. Le SNFOCOS a été la première Organisation Syndicale Nationale (OSN) à adresser un projet amendé et ce dès le début des négociations. Le SNFOCOS a assisté à chaque réunion et défendu ses positions. Nombreuses sont les revendications du SNFOCOS qui ont été reprises par les autres OSN et validées par l'UCANSS au gré des projets adressés par cette dernière.

Le 1<sup>er</sup> août 2018 après midi, une séance de signature aura lieu. En vue de celle-ci, vous trouverez ci-après une synthèse montrant que nous avons obtenu gain de cause sur nos principales revendications, à commencer par l'alignement sur les accords du Régime Général (RG). Dès lors, nos revendications sont devenues le fil conducteur de cette négociation. S'inscrivant comme une force de proposition, le SNFOCOS a œuvré pour obtenir un accord garantissant la bonne intégration des salariés de la SSTI.

A noter qu'il apparaît même que ce que l'UCANSS a accordé va au-delà de ce que prévoient les accords du RG (y compris ce que nous avons négocié en parallèle pour le personnel mis à disposition des juridictions sociales et pour qui l'UCANSS a indiqué que les avancées obtenues pour le RSI n'ont pas vocation à faire jurisprudence pour le RG).

GARANTIES	REVENDICATIONS portées par le SNFOCOS	OBTENUES	Art.
Périmètre de l'accord	Tous les salariés de la SSTI doivent être concernés par cet accord (CDI, CDD, Contrat suspendu...).	OUI	1
Licenciement	Les salariés doivent être préservés du risque de licenciement, tant économique que pour insuffisance professionnelle.	OUI	2
Qualification	Le salarié doit retrouver un niveau de qualification identique dans son nouveau poste au Régime général, ce qui implique un même champ de responsabilités et des fonctions équivalentes.	OUI	2
Rémunération	Le maintien de la rémunération (salaire, ancienneté, points de compétences et toutes dispositions pérennes).	OUI	2
	Garantie en termes d'affiliation à l'AGIRC	OUI	2
Mobilité	L'absence de toute mobilité géographique et/ou fonctionnelle imposée.	OUI	2
Procédure de repositionnement	Tout salarié bénéficiera d'un processus de repositionnement délimité par des échéances temporelles. Le processus comprend une phase de recueil des souhaits professionnels, des entretiens et jusqu'à 3 propositions écrites de repositionnement. Les propositions seront adressées par tout moyen permettant de recueillir un accusé de réception.  Si ce choix ne peut aboutir, un dispositif RH sera mis en place pour accompagner le repositionnement.	OUI	3
	Référence à des jours calendaires pour éviter les problèmes d'interprétation des délais	OUI	3
	Mentionner explicitement le droit au repositionnement et le non licenciement en cas de bilan négatif à l'issue de la période de formation	NON  L'UCANSS propose un droit de rétractation	
	Repousser le délai de rétractation en le faisant courir à compter de l'envoi du plan de formation au salarié	NON	
Accompagner les salariés	Si le salarié le souhaite, il peut se faire accompagner par un représentant syndical de son choix.	OUI	3
Situations des IRP	Le salarié dont les temps de délégation occupent au moins 25% de temps de travail, a droit à ce que sa situation fasse l'objet d'un examen spécifique	OUI	3

GARANTIES	REVENdicATIONS portées par le SNFOCOS	OBTENUES	Art.
Accompagnement à la prise de fonctions	Un plan d'accompagnement et de formation individualisé doit être élaboré et notifié par écrit au salarié dans les deux mois qui suivent la notification de son repositionnement.	OUI	4
Formation	Principe de la mise en place d'enveloppes budgétaires dédiées pour financer les formations du personnel transféré	OUI	4
	Enveloppe budgétaire supplémentaire pour financer la formation professionnelle du personnel transféré	OUI	4
	Financement sans reste à charge pour le salarié	OUI	4
Salariés en situation de handicap	Les formations proposées doivent tenir compte de la situation de handicap du salarié, ou des restrictions médicales prononcées par le médecin du travail. Cette situation doit également conduire à réaliser une adaptation du poste de travail avant la prise de fonction.	OUI	4
Droit de rétraction	Le salarié doit pouvoir demander la révision de son repositionnement.	OUI	4
Travail à temps partiel	Aide au passage à temps partiel assortie d'une indemnisation de la perte de salaire	OUI	5
Retraite progressive	L'employeur doit s'engager à accepter toute demande de travail à temps partiel d'un salarié souhaitant bénéficier d'un dispositif de retraite progressive.	OUI	5
Retraite anticipée	Aide financière pour les départs en retraite anticipée.	NON UCANSS craint les effets d'aubaine	
Mobilité géographique	Alignement sur le dispositif existant au régime général :  - Retrait de la référence à l'unité urbaine pour la détermination de la zone de mobilité - compensation financière en cas de mobilité géographique d'au moins 30 mn AR (et non 60 mn comme proposé par l'UCANSS), appréciée sur une base objective (site internet de simulation de transport et non sur la base des seuls transports routiers).	- OUI  - Partiellement : compensation progressive	6
	Possibilité de mobiliser un prêt pour l'achat d'un véhicule	OUI	
Mobilité fonctionnelle	Définition de la mobilité fonctionnelle et des modalités de compensation	OUI	7
	Versement d'une prime de mobilité pour tous les salariés (prime de transfert)	NON	
	Alignement sur le dispositif existant au régime général :  - Indemnité de ½ mois de salaire si le salarié change de métier Indemnité de 1 mois de salaire s'il change de famille professionnelle	OUI	7
Mobilité externe	Bilan de compétence et congé pour validation des acquis de l'expérience.	OUI	8

## L'ACTUALITÉ



# ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT

## POURQUOI L'ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT RSI EST-IL NÉCESSAIRE ?

La Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 (LFSS 2018) mentionne qu'à défaut d'accord [précisant les modalités, conditions et garanties s'appliquant aux salariés dans le cadre de leur transfert vers les organismes du régime général et prévoyant, le cas échéant, les dispositions s'appliquant pour les salariés transférés à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions collectives du régime général et des accords applicables dans les

La lettre de la Michodière du 1<sup>er</sup> août 2018 – 24<sup>e</sup> année - N°1109

organismes dans lesquels leurs contrats de travail sont transférés], les Conventions Collectives Nationales (CCN) du Régime Général (RG) s'appliquent intégralement et à titre exclusif aux salariés transférés.

### **I – Les CCN du RG ne prévoient pas de dispositions/dispositifs régissant une situation analogue**

Nous disposons de 3 CCN au RG, dont une CCN « de base », celle des employés et cadres. L'art 1er fixe son périmètre : elle « 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 ». La sécurité sociale des travailleurs indépendants ne figure pas dans la liste.

Nonobstant cela, s'agissant des matières couvertes, le recrutement fait l'objet des articles 14 à 18. L'article 16 encadre les situations de mutation volontaire, ce qui ne correspond pas à la situation du personnel RSI qui subit une mutation d'origine politique. Aucune autre disposition ne vient régir les situations de mouvements « massifs » de personnel.

C'est pour pallier cette situation que des accords de branche ont été conclus.

### **II – L'accord relatif aux garanties conventionnelles dans le cadre de l'évolution des réseaux de 2013**

Reprenant certaines dispositions prévues à l'art 16 CCN, notamment celles du point 4 prévoyant des compensations financières (prime de 2 mois à l'issue du stage probatoire, crédit de 3 jours de congés, remboursement des frais de transport...), un accord de branche relatif aux garanties conventionnelles dans le cadre de l'évolution des réseaux a été négocié et signé en 2013. Or, s'agissant d'un accord de branche, il ne peut être invoqué par les salariés du RSI, a fortiori en s'appuyant sur la LFSS2018.

En effet, les accords du RG ne s'appliquent qu'aux salariés du RG :

- Avant leur transfert, les salariés du RSI sont couverts par les accords RSI
- Après leur transfert, ils seront couverts par les accords de branche du RG dans leurs relations « post transfert » avec leur organisme d'accueil
- Le passage d'un cadre conventionnel à l'autre nécessite un accord d'accompagnement et des accords de transition : le transfert constitue une zone grise qui ne peut pas être couverte par les textes RSI, pas plus que par les textes RG.

Au demeurant, cet accord a un périmètre d'application restrictivement énuméré dès son préambule : « accompagner les salariés dans le cas de :

- mises en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité
- ou lorsqu'il y a création de nouvelles structures juridiques ».

### **III – Les accords spécifiques négociés**

C'est parce que l'accord de 2013 susmentionné a un périmètre limité que des accords spécifiques ont été négociés par l'UCANSS et les Organisations Syndicales Nationales (OSN) représentatives. Si ces cas étaient entrés dans le périmètre de l'accord de 2013, l'UCANSS et les OSN n'auraient pas pris la peine de mener des négociations. Plus précisément, les OSN n'auraient pas demandé des accords spécifiques pour le personnel des DRSM, le personnel DSI des branches maladie, famille ou recouvrement, ni plus récemment pour le personnel mis à disposition des juridictions sociales (accord Justice) impacté lui aussi par une décision politique.

Parmi ces accords spécifiques, nous en avons négocié deux cette année :

- l'accord Justice du 21e siècle
- l'accord RSI.

Chacun de ses accords intervient dans un contexte de transfert de personnel imposé par l'exécutif ce qui a justifié l'ouverture de négociations spécifiques. Les accords négociés et soumis à signature sont ainsi des constructions hybrides nourries de l'existant :

- pour l'accord RSI, il contient des dispositions reprises du protocole de 2013 ainsi que des dispositions reprises de l'accord évolution des réseaux propre au RSI
- pour l'accord Justice, il contient des dispositions reprises du protocole de 2013, et certaines reprises de l'accord RSI. Pour autant, nous n'avons pas obtenu la reprise de toutes nos revendications car l'UCANSS a indiqué que ce qui figurait dans l'accord RSI n'avait pas vocation à être étendu au RG, notamment en matière de compensation de la mobilité ou d'aide au temps partiel ou de mobilité externe.

#### **IV – La situation du personnel RSI en l'absence d'accord d'accompagnement**

Nous l'avons vu, ni la CCN du RG, ni l'accord de branche de 2013 ne pourront couvrir la situation du personnel du RSI qui est confronté à une opération de fusion absorption. Que se passe-t-il alors pour les salariés s'il n'y a pas d'accord ?

- nous avons des déclarations d'intention (de l'exécutif notamment) garantissant qu'il n'y aura pas de licenciement économique ni de mobilité géographique forcée...mais aucune sanction (ou compensation) n'est prévue en cas de non-respect de ces intentions politiques
- le non licenciement pour insuffisance professionnelle pour lequel nous nous sommes battus durant les négociations ? La porte sera grande ouverte pour que les Directeurs locaux, soucieux d'atteindre les objectifs COG de diminution des effectifs, en profitent
- la garantie en matière de qualification et de rémunération ? Les salariés se contenteront du salaire minimum hiérarchique que nous venons de signer, et peuvent oublier les éléments de salaires particuliers (au revoir l'indemnité de résidence Ile de France pour ne citer qu'elle !)...à moins que les accords de transition ne viennent rattraper les choses
- la procédure de repositionnement ? Elle pourrait se limiter à ce que prévoit la LFSS : "les contrats de travail des salariés de la caisse nationale déléguée sont transférés aux caisses nationales du régime général désignées en application de ce critère ; les contrats de travail des salariés des caisses locales déléguées sont transférés à l'organisme, désigné en application de ce même critère, dans la circonscription duquel se situe le lieu de travail de ces salariés". Autant dire que les salariés peuvent oublier les entretiens, le droit au regret/de rétractation, le recours à la cellule de mobilité.
- le plan d'accompagnement et de formation individualisé ? L'enveloppe supplémentaire pour la formation ? Les formations ? Au bon vouloir des directeurs locaux et comme pour tout salarié du RG, il faudra faire une demande lors des entretiens annuels et autant dire qu'ils vont perdre des mois à attendre...
- l'aide au passage à temps partiel dès 55 ans avec indemnisation dégressive de la perte de salaire pendant 3 ans ? Ce dispositif n'existe pas au RG donc s'ils veulent du temps partiel, ils assumeront la perte de salaire (comme tout salarié)
- la retraite progressive ? Ce sera du cas par cas.

Et nous arrivons à l'acmé de la négociation : la mobilité.

La mobilité n'est pas encadrée par les conventions collectives nationales du régime général, mais par des accords de branche. Donc que la LFSS 2018 indique que la CCN s'appliquera à défaut d'accord signifie de facto que les salariés n'auront rien. Nous avons négocié des accords pour la DSI et pour le personnel mis à disposition des juridictions sociales parce que les personnels ne rentraient pas dans les critères de l'accord évolution des réseaux de 2013. La situation du personnel RSI (le tableau comparatif des garanties offertes par les accords Réseau, RSI et Justice est clair sur ce point) ne fait pas exception : objectivement, il ne s'agit pas d'un cas de mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité, ni de la création de nouvelles structures juridiques ! Nous sommes face à ce que le secteur privé qualifierait de fusion absorption et dans pareil cas, soit un accord spécifique vient apporter des garanties, soit il n'y a pas de garanties !

Donc tout salarié de l'ex RSI rejoindra l'organisme dans la circonscription duquel se situe son lieu de travail.

Et sur ce point, citons Mme BUZIN lors de la séance à l'assemblée nationale le 29 novembre 2017 suite à la question du député REBEYROTTE :

Mme Agnès Buzyn, ministre. Nous sommes très attentifs au devenir des personnels du RSI. Ceux-ci, qui n'étaient pas responsables des dysfonctionnements, liés essentiellement à des problèmes informatiques, n'ont pas à pâtir de cette réforme.

Gérald Darmanin et moi-même avons pris beaucoup d'engagements vis-à-vis de ces salariés et la rédaction actuelle du texte répond à votre préoccupation. Le terme « circonscription », en ce qui concerne les transferts de personnels, renvoie au périmètre géographique de compétence des organismes du régime général auxquels seront transférées les activités du RSI.

La disposition figurant dans le projet de loi vise ainsi à garantir aux salariés du RSI qu'ils seront réaffectés dans l'organisme le plus proche de leur lieu de travail. Il appartiendra à l'accord d'accompagnement, qui sera négocié courant 2018, de préciser plus avant les garanties applicables aux salariés.

En remplaçant chaque occurrence du terme « circonscription » par les termes « zone d'emploi au sens de l'INSEE », votre amendement aurait pour conséquence, probablement involontaire, de modifier les périmètres géographiques des caisses primaires d'assurance maladie et des futures instances régionales du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants – « CPSTI », en les alignant sur les bassins d'emplois au sens de l'INSEE.

Vous le voyez, c'est le retour du bassin d'emploi, cette notion contre laquelle nous nous sommes battus durant plusieurs séances pour éviter qu'elle ne puisse se retrouver dans un prochain accord régissant le personnel du Régime Général...et pour laquelle l'opposition avait été mise en avant !

De fait, ce serait des accords locaux qui, hypothétiquement, viendraient « accompagner » les mobilités, lesquels accords seraient soumis à l'agrément du COMEX et de la DSS. Ces derniers seraient-ils enclins à valider des accords plus généreux que l'accord de branche qui est ouvert à la signature ? Peu probable.

En tout état de cause, il convient de relever que la LFSS 2018 indique que les CCN du RG seront d'application immédiate en cas d'absence d'accord de transition, et non en cas d'absence d'accord d'accompagnement. En effet, ce sont les accords de transition qui doivent prévoir le passage d'un cadre conventionnel à l'autre, et le législateur a donc prévu qu'en cas d'absence d'accord, il y aura automaticité de l'application des CCN.

## L'ACTUALITÉ



## ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT

### RÉPONSE DU DIRECTEUR DÉLÉGUÉ DE L'UCANSS

Monsieur le Secrétaire Général du SNFOCOS,

Vous avez souhaité m'interroger sur la validité de l'interprétation selon laquelle, à défaut d'accord d'accompagnement du personnel du RSI, leur seraient applicables les accords conclus au sein du régime général au titre de l'évolution des réseaux.

Vous m'indiquez qu'il vous semble que cette hypothèse présente des faiblesses juridiques et souhaitez en avoir confirmation.

Sur le fond, je vous confirme pleinement l'appréciation que vous portez.

Il est erroné de penser que l'accord réseaux de 2013 (ou celui de 2016 qui le prolonge) serait susceptible de s'appliquer au personnel du RSI. Le raisonnement à l'appui de cette affirmation est assez simple :

- 1) Les accords négociés par les partenaires sociaux du Régime Général ne s'appliquent qu'aux seuls salariés du RG. Jusqu'à leur transfert, les salariés du RSI sont donc hors périmètre et ne peuvent prétendre bénéficier de notre CCN ou de nos accords de branche.
- 2) Même après le transfert ces accords réseaux ne seront pas applicables au cas de l'intégration du personnel du RSI. En effet, le périmètre d'application de ces accords est d'appréciation stricte. Ils visent les restructurations de réseaux et les mutualisations. Ce n'est pas le cas ici, ce qui justifie que nous ayons été conduits à négocier une série d'accords spécifiques suite à des évolutions législatives ou réglementaires (ex : rattachement des DRSM à la Cnam, création de l'INF ou accompagnement du personnel des juridictions sociales concerné par la réforme Justice 21ème siècle). Si ces cas étaient entrés dans le périmètre de l'accord réseaux nous n'aurions pas conduit de négociations spécifiques (et les organisations syndicales ne les auraient pas demandées).
- 3) C'est d'ailleurs bien dans cet esprit que le législateur a prévu qu'un accord ad hoc soit conclu pour régler les conditions d'intégration du personnel RSI au RG.

Je vous apporte quelques précisions complémentaires sur le cadre juridique établi par la LFSS :

- L'application immédiate des CCN du RG en cas d'absence d'accord vise les accords de transition. Cet article ne concerne pas l'accord d'accompagnement. Cela signifie qu'en l'absence d'accord d'accompagnement c'est une décision unilatérale de l'employeur qui trouverait à s'appliquer pour organiser le repositionnement des agents du RSI. Sans que le Comex ait déjà été appelé à se prononcer sur cette hypothèse, qu'il ne souhaite évidemment pas, on peut raisonnablement penser que les dispositions du projet d'accord d'accompagnement issues du RSI ou plus favorables que celles existantes dans le RG (droit de rétractation, protection contre le licenciement pour insuffisance professionnelle, compensation du passage à temps partiel, mobilité volontaire sécurisée, ...) auraient très peu de chances d'être reprises.
- En l'absence d'accord d'accompagnement, et dès lors que les accords réseaux ne seraient pas applicables, les éventuelles mobilités géographiques qui concerneraient les salariés transférés seraient en droit des mobilités internes à un organisme (celui d'affectation) et donc non couvertes par les accords de branche ou les CCN puisque nous n'avons négocié d'accord valable sur ce sujet (je vous rappelle à cet égard la négociation conduite en 2014 et l'opposition conjointe FEC-FO+CGT sur le texte qui avait été valablement signé). Ces éventuelles mobilités géographiques relèveraient, à la libre appréciation des directeurs d'organismes locaux, d'accords d'entreprise à négocier. L'expérience récente de ces accords montre qu'ils sont moins favorables que la prise en charge des frais de transport pendant 2 ans qui est incluse dans l'accord (et à fortiori moins que les 2 mois de salaire accordés à ceux qui connaissent une mobilité entraînant un allongement de plus d'une heure).

Espérant avoir répondu à votre interrogation, je reste, Monsieur le Secrétaire général, à votre disposition pour toutes précisions complémentaires.

Paris, le 30 juillet 2018  
Gaudérique Barrière, UCANSS, Directeur délégué

## L'ACTUALITÉ



## ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL EX-RSI

## LA PROBLÉMATIQUE DE LA MOBILITÉ

Le projet d'accord soumis à signature des OSN par l'UCANSS aborde la question de la mobilité. Comme c'est le cas habituellement, elle est traitée sous 2 angles : géographique et fonctionnelle. Dans le protocole Justice, c'est une version hybride qui est soumise, distinguant selon le fait générateur de la mobilité géographique et instituant un nouveau fait générateur pour la mobilité fonctionnelle. Une doctrine COMEX vient quant à elle « encadrer » les accords locaux.

## 1. La mobilité géographique

	Protocoles RG (Référence : évolution réseau 2013)	Protocole RSI	Protocole Justice 21e	Doctrine COMEX
<b>Définition</b>	<p>Changement significatif du lieu de travail = augmentation trajet d'au moins 30 mn AR entre domicile et nouveau lieu habituel de travail</p> <p>Augmentation appréciée sur base objective (site internet de simulation de kilométrage routier)</p> <p>La mobilité géographique s'opère sur la base du volontariat.</p> <p><i>NB : protocole applicable lorsque l'évolution des réseaux décidée au plan national implique :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en commun d'une mission, d'une fonction ou d'une activité entre plusieurs organismes. (Ex : mutualisation comme TRAM)</li> <li>- Réorganisation structurelle de plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique</li> </ul>	<p><b>Principe :</b> dans tous les cas où c'est possible, le repositionnement du salarié doit lui permettre de bénéficier d'un rapprochement entre son lieu de travail et son domicile.</p> <p><b>Exception :</b> mobilité entraînant un changement significatif du lieu de travail = augmentation trajet d'au moins 30 mn AR entre domicile et nouveau lieu habituel de travail</p> <p>Augmentation appréciée sur base objective (site internet de simulation de transport)</p>	<p>La situation des salariés impactés ne correspond pas aux cas prévus limitativement par le protocole de 2013 d'où la négociation d'un protocole dédié.</p>	<p>Allongement de la distance (30 km AR mini) ou du temps de trajet (30mn AR mini)</p>
<b>Indemnisation</b>	<p>Si allongement d'au moins 30 mn AR :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime de mobilité = 2 mois</li> </ul> <p>***</p> <p>Si allongement AR de plus de 1h ou 35 km <b>sans changement de domicile ni double résidence :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendant 12 mois : abonnement transport ou indemnité kilométrique</li> </ul> <p>***</p> <p>Si allongement AR de plus de 60 mn ou 35 km <b>avec changement domicile :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime mobilité = 3 mois</li> <li>- 5j de congés fractionnables</li> <li>- Remboursement des frais liés à recherche d'un logement- Plafond : 1500<sup>e</sup></li> <li>- Remboursement pour salarié et famille des frais de transport (base conventionnelle)</li> <li>- Prise en charge intégrale des frais de déménagement sous réserve d'avoir présenté 3 devis</li> <li>- Facilités nécessaires à insertion pro du conjoint</li> </ul> <p>Si double résidence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité pendant 3 mois</li> <li>- Au-delà : 800 mensuels sur justificatifs pendant 15 mois</li> </ul>	<p>Si allongement d'au moins 30 mn AR :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de prime de mobilité</li> <li>- Pendant 24 mois : abonnement transport en commun ou indemnité kilométrique</li> <li>- Prêt pour achat véhicule</li> </ul> <p>***</p> <p>Si allongement AR de plus de 1h ou 35 km <b>sans changement de domicile ni double résidence :</b> Prime de mobilité de 2 mois</p> <p>***</p> <p>Si allongement AR de plus de 60 mn ou 35 km <b>avec changement domicile :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime mobilité = 3 mois</li> <li>- 5j de congés fractionnables</li> <li>- Remboursement des frais liés à recherche d'un logement – Plafond : 1500<sup>e</sup></li> <li>- Remboursement pour salarié et famille des frais</li> </ul>	<p>Si réintégration à l'initiative de la justice ou du salarié et :</p> <p><i>* Si allongement d'au moins 30 mn AR :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de prime de mobilité</li> <li>- Pendant 18 mois : abonnement transport en commun ou indemnité kilométrique</li> <li>- Pas de prêt pour achat véhicule</li> </ul> <p>***</p> <p><i>* Si allongement AR de plus de 1h ou 35 km sans changement de domicile ni double résidence :</i> Prime de mobilité de 2 mois</p> <p>***</p> <p>Si réintégration à l'initiative du RG :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime de mobilité = 2 mois</li> <li>- Pendant 18 mois : abonnement transport en commun ou indemnité kilométrique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prime de mobilité ≤ 1 mois de salaire (2 mois si changement de domicile justifié par un rapprochement du lieu de travail)</li> <li>- Non pérenne</li> <li>- Non cumul avec la prise en charge des frais de transports : soit frais de transport/indemnité kilométrique, soit prêt véhicule</li> <li>- Double résidence : forfait journalier de 17,88<sup>e</sup>/j calendaire</li> <li>- Aide à la recherche logement : frais réels dans la limite de 1500<sup>e</sup> sur justificatifs</li> <li>- Prêt véhicule ou permis de conduire : 2000<sup>e</sup> max</li> </ul>

		de transport (base conventionnelle) - Prise en charge intégrale des frais de déménagement sous réserve d'avoir présenté 3 devis - Facilités nécessaires à insertion pro du conjoint  Si double résidence : - Indemnité pendant 3 mois - Au-delà : 800 mensuels sur justificatifs pendant 15 mois	- Pas de prêt achat véhicule  * * *  Si allongement AR de plus de 60 mn ou 35 km avec changement domicile : - Prime mobilité = 3 mois - 5j de congés fractionnables - Remboursement des frais liés à recherche d'un logement - Remboursement pour salarié et famille des frais de transport (base conventionnelle) - Prise en charge intégrale des frais de déménagement sous réserve d'avoir présenté 3 devis - Facilités nécessaires à insertion pro du conjoint  Si double résidence : - Indemnité pendant 3 mois - Au-delà : 800 mensuels sur justificatifs pendant 15 mois	
--	--	--	---	--

Remarque : pour le prêt achat d'un véhicule, le texte conventionnel prévoit 7952,91<sup>e</sup> max pour une voiture, 1914,18<sup>e</sup> pour une motocyclette (montant revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2018). Le COMEX est donc moins disant dans sa doctrine.

## 2. La mobilité fonctionnelle

	Protocoles RG (Référence : évolution réseau 2013)	Protocole RSI	Protocole Justice 21e	Doctrine COMEX
<b>Définition</b>	S'entend d'un changement d'emploi générique ou d'un changement de famille professionnelle	Mise en place d'une correspondance entre RG et RSI : - le métier du référentiel des emplois et des compétences pour le RSI correspond à la famille professionnelle pour le RG. - l'emploi RSI du référentiel des emplois et des compétences correspond au métier pour le RG	Le fait générateur est la conclusion d'un avenant au contrat de travail initial aboutissant à une mobilité fonctionnelle au sein du pôle spécialisé de rattachement	Changement d'emploi générique ou de famille professionnelle résultant directement d'un projet global de réorganisation interne
<b>Indemnisation</b>	- Changement d'emploi : ½ mois de salaire - Changement de famille professionnelle : 1 mois de salaire	- Changement de métier : ½ mois de salaire - Changement de famille professionnelle : 1 mois de salaire	- Changement d'emploi : ½ mois de salaire - Changement de famille professionnelle : 1 mois de salaire	- Changement d'emploi : ½ mois de salaire - Changement de famille professionnelle : 1 mois de salaire

	Congé ou période de travail à temps partiel pour tout salarié porteur d'un projet de création, reprise d'entreprise, auto-entrepreneur et travailleur indépendant.	OUI	8
	Période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise.	OUI	8
	Un mécanisme transparent de ruptures conventionnelles ouvert à l'ensemble des salariés.	NON	
	Accompagnement au départ volontaire des salariés d'au moins 57 ans	NON	
Suivi de la mise en œuvre de l'accord	<p>Ce suivi porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre de salariés ayant rejoint les effectifs du Régime général de la Sécurité sociale ;</li> <li>- le nombre de salariés ayant changé d'emploi ;</li> <li>- le nombre de salariés ayant exercé une mobilité géographique prévue à l'article 6 ;</li> <li>- le nombre de salariés ayant exercé une mobilité fonctionnelle prévue à l'article 7 ;</li> <li>- le nombre de salariés demeurant mis à disposition et les organismes employeurs concernés ;</li> <li>- le nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide prévue à l'article 5 (travail à temps partiel et retraite progressive) ;</li> <li>- le nombre de salariés ayant bénéficié de mobilité externe prévue à l'article 8 (projet professionnel, création ou reprise d'entreprise et mobilité volontaire sécurisée).</li> </ul>	OUI	9
Commission Nationale Paritaire	<p>Création d'une commission paritaire nationale d'interprétation de l'accord d'accompagnement.</p> <p>Saisine de la commission possible par une organisation syndicale nationale ayant négocié l'accord.</p>	OUI	10
Dispositions finales	L'accord sera conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31/12/2022, sinon 31/03/2022.	NON Fin au 31/12/2021	11

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX

