

**CADRAGE DU COMEX AUX ORGANISMES
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS
DANS LE CADRE DE LA TRANSFORMATION DU RSI**

Adopté par le Comité exécutif de l'Ucanss du 12 septembre 2018

Préambule

L'article 15 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a prévu l'ouverture de négociations afin que soient apportées les garanties nécessaires aux salariés issus du Régime social des indépendants (RSI) à l'occasion du transfert de leur contrat de travail vers les organismes du Régime général de la Sécurité sociale.

Le protocole d'accord relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation du Régime social des indépendants signé le 1er août 2018 a fait l'objet d'un droit d'opposition de la part de plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50% des audiences. Cet accord est donc inapplicable et réputé non écrit du fait des dispositions du code du travail.

Conscient de l'intérêt de formaliser un cadre commun aux employeurs et soucieux de ne pas pénaliser les salariés sur les conditions de leur positionnement et de leur accompagnement, l'employeur a arrêté lors du Comex du 12 septembre 2018 le présent cadrage.

Il doit donner lieu à une information des Instances Représentatives du Personnel des organismes des trois réseaux du Régime général concernés par la clé de répartition des effectifs (retraite, maladie et recouvrement) et ayant vocation à accueillir des salariés dans le cadre défini par le schéma de transformation.

Les employeurs sont invités à informer collectivement puis individuellement les salariés.

1 - GARANTIES APPORTÉES AUX SALARIÉS DANS LE CADRE DU REPOSITIONNEMENT

Le repositionnement des salariés des caisses déléguées au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale est encadré par les garanties suivantes :

- Le transfert du contrat de travail ne constitue pas une circonstance ouvrant la possibilité d'une procédure de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.
- Le repositionnement se réalise sans mobilité géographique forcée des salariés. Une augmentation du temps de trajet de plus de 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié doit recueillir l'accord du salarié. Il est par ailleurs recherché le rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié. Les projets de mobilité géographique exprimés par le salarié sont étudiés par l'employeur.
- Les demandes des salariés souhaitant réaliser une mobilité fonctionnelle en mobilisant les opportunités offertes au sein du Régime général seront examinées par l'employeur.
- Pour les entretiens entre le salarié et son employeur et un représentant d'un organisme du Régime général, le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel ou un représentant syndical de son organisme employeur. Les frais de déplacement

du représentant du personnel ou du représentant syndical sont à la charge de l'employeur.

- Le refus d'une proposition de repositionnement par le salarié ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement.

2 – MODALITÉS DE REPOSITIONNEMENT ET D'INTEGRATION

- **Processus général de repositionnement des salariés dont le contrat de travail est transféré**

Les délais précisés pour chaque phase permettent un repositionnement des salariés pour fin juin 2019 conformément à la loi de financement de la sécurité sociale (art.15).

Phase	Déroulé	Echéance
1-Présentation des organismes du Régime général de la Sécurité sociale et de leurs métiers	Séances de présentation collectives organisées par les organismes du Régime général concernés.	Fin septembre 2018
2- Recensement des souhaits professionnels et de mobilité géographique	Recueil organisé par les caisses déléguées avec possibilité pour les salariés de demander un entretien pour échanger sur leurs souhaits. L'exploitation des souhaits est réalisé par un outillage commun au Régime général et au RSI	Mi-octobre 2018
3-Entretien entre le salarié, un représentant de son employeur et un représentant d'un organisme du Régime général	Information du salarié sur des conditions de repositionnement, les garanties octroyées et les possibilités en termes d'emploi au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale. Echange sur les souhaits des salariés et leur faisabilité.	Fin décembre 2018
4- Première proposition de repositionnement	1 proposition de repositionnement est formulée par écrit, avec accusé de réception, auprès du salarié dans les 20 jours calendaires qui suivent l'entretien	Fin janvier 2019
	Décision donnée par écrit par le salarié dans les 30 jours calendaires qui suivent la réception de la proposition.	
	A défaut de réponse reçue dans ce délai la proposition est réputée refusée. Il est donné acte par écrit au salarié de la décision implicite ou explicite dans un délai de 20 jours calendaires.	
5 - Dispositions en cas de refus par le salarié de la première proposition de repositionnement	Un entretien qui se déroule dans des conditions identiques au précédent est organisé dans le mois qui suit le refus du salarié pour permettre un nouvel échange sur les souhaits et leur faisabilité	Fin mars 2019
	1 nouvelle proposition de repositionnement est formulée par écrit, avec accusé de réception, auprès du salarié dans les 20 jours calendaires qui suivent l'entretien	
	Décision donnée par écrit par le salarié dans les 30 jours calendaires qui suivent la réception de la proposition.	

	A défaut de réponse reçue dans ce délai la proposition est réputée refusée.	
6- Dispositions en cas de nouveau refus du salarié de la proposition	Repositionnement dans les 10 jours qui suivent le refus selon les conditions de la LFSS 2018	Fin juin 2019
	En recours, possibilité de saisir une cellule mobilité nationale, par la voie de l'organisme dans les 30 jours calendaires qui suivent le repositionnement pour nouvel examen de la situation et un entretien. La décision de la cellule mobilité est prise dans les 30 jours qui suivent l'entretien.	

- **Processus de gestion de situations particulières**

Personnels concernés	Modalités spécifiques de gestion
Personnels en situation de handicap	Recherche systématique d'une proximité du domicile et du nouveau lieu de travail et réalisation des adaptations nécessaires du poste de travail avant transfert
Personnels informaticiens de la caisse nationale déléguée pour la sécurité sociale des indépendants	Procédure de repositionnement gérée par les caisses nationales du régime général et la CNDSSI quel que soit le lieu d'activité
Praticiens conseil (ne concerne que l'assurance maladie)	La Cnam représente le Régime général pour tout entretien préparant le repositionnement des praticiens conseils
Agents de direction	Les souhaits des directeurs adjoints et des sous-directeurs sont recueillis, dans le cadre des entretiens de carrière ont été conduits par la CNDSSI durant l'été 2018 et consolidés. Un repositionnement professionnel est proposé lors d'un entretien, mené avant fin octobre 2018, entre l'agent de direction, un représentant du Régime général et un représentant de la CNDSSI.
	Les opportunités de repositionnement des directeurs et des agents comptables sont évoquées à l'occasion d'un entretien avec un représentant de l'Ucanss, un représentant de la CNDSSI et un représentant d'une caisse nationale du Régime général. Cet entretien permet d'identifier leurs conditions de réalisation, ceci dans le respect le cas échéant des prérogatives des Conseils et Conseils d'Administration et du Comité des Carrières.
Personnels titulaires d'un mandat de représentation du personnel qui occupe au moins 25% de son temps de travail	Bénéficient de plein droit à l'issue du premier entretien de positionnement d'un entretien supplémentaire d'aide à l'orientation de carrière pouvant déboucher sur une formation et/ou sur une demande de validation des acquis de l'expérience

- **Modalités relatives à la prise de fonction**

Un plan d'accompagnement et de formation adapté est élaboré pour les salariés, et déployé dans la mesure du possible avant la prise de fonction. Son financement n'implique pas de reste à charge pour le salarié.

A la demande du salarié ou de l'employeur, un plan d'accompagnement ou de formation complémentaire est mis en place, après la prise de fonction, afin de permettre au salarié d'obtenir une maîtrise complète de son poste.

En cas de difficulté relative à l'intégration, le salarié a la possibilité de saisir le service Ressources Humaines de son nouvel organisme.

3 - MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

La mobilité géographique s'entend d'un changement significatif de lieu de travail c'est-à-dire une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié. L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective prenant en compte les transports existants (site internet de simulation de transport).

Modalités	Périmètre	Mesures d'accompagnement
Considération d'une mobilité géographique et accompagnement à la mobilité comprise entre 30 minutes et une heure de temps de transport supplémentaire	Si le nouveau lieu de travail induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de transport), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 30 minutes	Reconnaissance d'une mobilité géographique. Bénéficie du remboursement, à la charge de l'employeur soit d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, soit du remboursement des frais engagés sur la base du montant des indemnités kilométriques visées à l'article 7 du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacements dans les organismes du Régime général de la Sécurité sociale .La prise en charge est assurée pendant une durée de 24 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.
Déclenchement de l'accompagnement à la mobilité géographique d'au moins une heure, sans déménagement	Nouveau lieu de travail qui induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de transport), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure ou de plus de 35 km.	Prime de mobilité géographique correspondant à deux mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi
Déclenchement de l'accompagnement à la mobilité géographique d'au moins une heure, avec déménagement	Si changement de domicile en lien avec un nouveau lieu de travail qui induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de transport), entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure ou de plus de 35 km.	- Prime de mobilité géographique portée à trois mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ; - un crédit de cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les deux mois précédant ou suivant la réalisation effective de la mobilité ; -le remboursement des frais liés à la recherche d'un logement, soit une prise en charge dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance

		<p>(transport, hôtel, repas, dans la limite de trois nuitées maximum) pour le salarié et son conjoint ou situation assimilée, ainsi que pour ses enfants à charge. Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge par le nouvel organisme employeur sur présentation de facture, à concurrence d'un montant maximum de 1 500 euros ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'aide de l'organisme d'accueil dans la recherche d'un logement, notamment dans le cadre de sa politique de contribution à l'effort de construction employeur ; - le remboursement pour le salarié et sa famille (conjoint ou situation assimilée et enfants à charge) des frais de transport sur la base des dispositions conventionnelles en vigueur ; - la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de trois devis à l'organisme preneur, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique, le remboursement s'effectuant sur présentation d'une facture détaillée et acquittée ; - les facilités nécessaires à l'insertion professionnelle du conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. À cet effet, si le conjoint (ou assimilé) est salarié de l'institution, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, toutes les possibilités d'un reclassement dans un poste d'un niveau équivalent ; si le conjoint (ou assimilé) n'est pas salarié de l'institution, les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'institution, dans la région concernée, sont explorées et il est mis à la disposition du conjoint (ou assimilé) une assistance à la recherche d'un emploi.
<p>Déclenchement de l'accompagnement à la mobilité géographique,</p>	<p>Si double résidence en lien avec un nouveau lieu de travail qui induit une augmentation du temps de trajet aller-retour, appréciée sur une base objective (site internet de simulation de transport),</p>	<p>Indemnité dont le montant journalier correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité conventionnelle du régime général pour découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un</p>

avec double résidence	entre le domicile et le lieu habituel de travail d'au moins 1 heure ou de plus de 35 km.	déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur. Si justification, bénéfice à l'issue des 3 mois du remboursement des frais dans la limite de 800 euros mensuels durant 15 mois. Remboursement en métropole d'un transport aller-retour hebdomadaire entre les lieux de résidence durant cette durée.
-----------------------	--	--

L'accompagnement à la mobilité géographique ne se cumule pas avec celui de la mobilité fonctionnelle, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

4 - MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE

En cas de mobilités fonctionnelles importantes, un accompagnement est prévu. Dans le cas d'un changement de famille professionnelle au sens de la définition du répertoire des métiers du Régime général, le salarié concerné bénéficie d'une prime de mobilité fonctionnelle dont le montant correspond à un mois de salaire brut normal de l'emploi précédent. Cette prime est versée en une fois à la prise de fonctions.

Il est considéré que le métier du référentiel des emplois et des compétences visé à l'article 8 du protocole d'accord du 2 juin 2009 pour le RSI correspond à la famille professionnelle telle que définie dans le répertoire des métiers visé à l'article 8 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 pour le Régime général.

La correspondance entre ces référentiels est la suivante :

CLASSIFICATION RSI	REPERTOIRE DES METIERS UCANSS
CCN - Métier (Libellé)	Famille professionnelle
Accueil, Information et Conseil (A1)	Gestion des situations clients (01) Promotion de l'offre de service (03) Information et communication (14)
Gestion technique des droits/Médical/Santé (A2)	Gestion des situations clients (01)
Sauf responsable offre de service assurés/entreprises (A22)	Management et pilotage (17)
Juridique et Contentieux (B5)	Analyse et conseil juridiques (08)
Sauf responsable juridique et/ou contentieux (B52)	Management et pilotage (17)
Maîtrise des risques (B3)	Contrôle et maîtrise des risques externes (02) Optimisation des processus (09) Gestion comptable et financière (10)
Médical/Santé (B4)	Gestion des situations clients (01) Régulation du système de soins (07) Prévention des risques professionnels et sanitaires (05) Régulation du système de soins (09) Observation socio-économique (11)
Sauf responsable médical/santé (B42)	Management et pilotage (17)
Administration générale (C1)	Information et communication (14) Gestion des moyens matériels (16)
Sauf Responsable Administration générale (C12)	Management et pilotage (17)
Assistance support (C2)	Observation socio-économique (11)

	Information et communication (14)
Sauf attaché(e) de direction (C22)	Management et pilotage (17)
Comptabilité – Finances (C3)	Gestion comptable et financière (10)
Sauf responsable de la comptabilité et des finances (C32)	Management et pilotage (17)
Informatique régionale (C5)	Gestion des systèmes d'information (13)
Sauf Responsable technique support (C52)	Management et pilotage (17)
RH et/ou Formation (C4)	Gestion et développement des ressources humaines (12)
Sauf responsable des ressources humaines / formation (C42)	Management et pilotage (17)
Gestion des systèmes d'information (D1)	Gestion des systèmes d'information (13)
Sauf responsable d'unité informatique (D19)	Management et pilotage (17)
Missions nationales expertes et pilotage réseau (D2)	Analyse et conseil juridiques (08) Optimisation des processus (09) Gestion comptable et financière (10) Observation socio-économique (11) Gestion et développement des ressources humaines (12) Gestion des systèmes d'information (13) Information et communication (14) Gestion des moyens matériels (16) Management et pilotage (17)
Sauf responsable (D22)	Management et pilotage (17)

L'accompagnement à la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

5 - MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITÉ EXTERNE

Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience

Le salarié qui souhaite développer un projet professionnel bénéficie de plein droit, sur sa demande, d'un bilan de compétences.

S'il désire s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, il bénéficie d'un accompagnement de l'employeur qui lui donne toutes les facilités nécessaires à la constitution du dossier.

Les frais inhérents à ces actions, qui se déroulent sur le temps de travail, sont à la charge de l'employeur.

Création ou reprise d'entreprise

Une fois la procédure de repositionnement terminée, le salarié porteur d'un projet de création, ou de reprise, d'entreprise, peut bénéficier d'un congé, ou d'une période de travail à temps partiel, conformément à la législation en vigueur.

La durée de ce congé, ou de cette période de travail à temps partiel, ne peut excéder trois ans.

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.

Par dérogation aux dispositions du code du travail, ce congé est ouvert au salarié sans condition d'ancienneté, et sans qu'il soit possible de lui opposer un refus fondé sur une précédente demande de création ou de reprise d'entreprise intervenue dans les trois ans précédents.

Pour mener à bien son projet, le salarié souhaitant bénéficier des dispositions du présent article a droit à une aide financière de son organisme employeur dans les conditions suivantes :

- 750 € par semestre dans la limite de 3000 € s'il exerce son activité en tant qu'auto-entrepreneur ;
- 2500 € par semestre dans la limite de 10000 € s'il exerce son activité en tant que travailleur indépendant.

Pour prétendre à cette aide, qui est versée en quatre échéances semestrielles, le salarié doit justifier, à chacune de ces échéances, de l'existence de son activité par la transmission d'un justificatif à son employeur.

Mobilité volontaire sécurisée

Une fois la procédure de repositionnement terminée, le salarié bénéficie, dans les conditions posées par le code du travail, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, qui ne peut excéder 3 ans, afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Au plus tard à l'issue de cette période, le salarié fait part de son souhait de mettre fin à son contrat de travail, ou d'être réintégré dans son organisme. Dans ce dernier cas, il retrouve de plein droit son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes. Cette disposition s'applique quel que soit le nombre de salariés de l'organisme.

6 - VALIDITÉ DU CADRAGE

Ce cadrage est valable jusqu'au 31 décembre 2021, date au-delà de laquelle il ne sera plus possible de revendiquer la mise en œuvre d'une de ses dispositions.