



Cadrage du Comex aux organismes relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation du RSI

Guide d'application

21/09/2018

Cette note technique vise à fournir aux organismes des précisions concernant les modalités de mise en œuvre du cadrage de l'employeur adopté par le Comité exécutif de l'Ucanss du 12 septembre 2018.

Sommaire du guide d'application

Fiche 1 - Modalités de mise en œuvre au niveau de chaque organisme et validité du cadrage de l'employeur	2
1. Modalités de mise en œuvre.....	2
Fiche 2 - Le personnel concerné.....	4
1. L'ensemble des salariés transférés en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018	4
2. Ne sont pas concernés les salariés mutés dans un organisme du Régime général.....	4
Fiche 3 - Les garanties	6
Fiche 4 - Processus de repositionnement des salariés	8
1. Le processus général de repositionnement des salariés dont le contrat de travail est transféré	8
2. Processus de gestion des situations particulières	13
Fiche 5 - L'accompagnement à la prise de fonction.....	15
1. Un plan d'accompagnement et de formation	15
2. Un plan d'accompagnement ou de formation complémentaire	16
Fiche 6 - L'accompagnement de la mobilité géographique	17
1.1 La définition de la mobilité.....	17
1.2 Les aides à la mobilité.....	18
Fiche 7 - L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle.....	22
Fiche 8 - La mobilité externe	25
1. Bilan de compétences et congé pour validation des acquis de l'expérience.....	25
2. Création ou reprise d'entreprise.....	25
3. Mobilité volontaire sécurisée	27
Fiche 9 - Le dialogue social	28

Fiche 1 - Modalités de mise en œuvre au niveau de chaque organisme et validité du cadrage de l'employeur

1. Modalités de mise en œuvre

A la suite d'une opposition majoritaire à l'accord d'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation du RSI, **l'employeur a arrêté un cadrage aux organismes lors du Comex du 12 septembre 2018.**

Il a pour objet de formaliser un cadre commun aux employeurs concernés et vise à ne pas pénaliser les salariés sur les conditions de leur positionnement et de leur accompagnement.

L'Ucanss n'ayant pas la capacité juridique de prendre une mesure unilatérale, **des décisions unilatérales sont à prendre par les employeurs locaux concernés** et ayant vocation à accueillir des salariés dans le cadre défini par le schéma de transformation (retraite, maladie et recouvrement).

A cet effet, il convient de procéder pour ces organismes à **une simple information** des instances représentatives du personnel courant octobre (selon les cas, le CHSCT et le comité d'entreprise ou le comité social et économique).

Le contenu du cadrage, en annexe 1 de la lettre circulaire, est le document à présenter, intégralement et sans modification, pour information aux IRP.

Cette information doit avoir lieu courant octobre 2018 afin de permettre la bonne poursuite du processus de repositionnement des personnels du RSI, en respect des échéances fixées.

La mesure unilatérale doit ensuite **être transmise à l'antenne locale de la MNC pour approbation.**

Les Instances Représentatives du Personnel des organismes concernés par le transfert de salariés du RSI devront en revanche être consultées lorsque

seront connus les affectations ainsi que les impacts de ces intégrations sur les organisations de travail.

Les autres organismes, non directement concernés par le transfert des contrats de travail n'auront pas à prendre de décision unilatérale.

Les salariés du RSI éventuellement recrutés dans ces organismes bénéficient des dispositions de l'accord de réciprocité adopté par le Comex et le Conseil d'administration de la caisse nationale du RSI (LC UcanSS 009-18 du 27 avril 2018).

2. Validité du cadrage de l'employeur¹

Le 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.

En revanche, un droit acquis (comme la prise en charge des frais de déplacement) ne s'éteint pas automatiquement le 31/12/2021 : il perdure pour la durée acquise même si cela va au-delà de 2021.

¹ Article 5 du cadrage de l'employeur, cf annexe 1

Fiche 2 - Le personnel concerné

1. L'ensemble des salariés transférés en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018

Le cadrage s'applique à l'ensemble des salariés des caisses déléguées pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants (CDSSTI) dont le contrat de travail est transféré dans un organisme du Régime général en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Entrent dans le champ d'application de ce cadrage les salariés dont le contrat de travail est suspendu, ou qui ont été recrutés par contrat de travail à durée déterminée. Les salariés mis à disposition des caisses du régime général ou d'autres organismes (DSS, MSA...) par les caisses déléguées bénéficient aussi du cadrage de l'employeur lorsque leur contrat sera transféré à un organisme du Régime général.

Sont ainsi visés les personnels relevant du champ d'application de :

- la convention collective des employés et cadres du Régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;
- la convention collective du personnel de direction du Régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;
- la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du Régime social des indépendants du 15 juin 2007.

2. Ne sont pas concernés les salariés mutés dans un organisme du Régime général

Le fait générateur de l'application des dispositions du cadrage du Comex est le transfert du contrat de travail. En conséquence, ne sont pas concernés les salariés mutés dans un organisme du Régime général suite à candidature sur une vacance de poste.

Leur situation relève des mesures prévues par le dispositif de réciprocité qui organise les mutations entre le RSI et le Régime général.

Le Conseil d'administration du RSI, le 5 octobre 2009, et le Comité exécutif de l'Ucanss, le 10 février 2010, ont décidé de la mise en place d'un dispositif de mobilité des salariés entre les deux régimes.

Afin d'harmoniser les pratiques entre les organismes, le Comité exécutif de l'Ucanss et la CNDSSSTI ont actualisé ces délibérations respectivement le 14 février 2018 et le 27 mars 2018.

Toutes précisions sur ce dispositif actualisé sont consultables dans la circulaire de l'Ucanss n°009-18 du 27 avril 2018.

Fiche 3 - Les garanties²

Le repositionnement des salariés des caisses déléguées pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants (CDSSTI) 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. Ces dispositions, qui correspondent aux engagements pris par le Gouvernement lors du lancement de la réforme, impliquent qu'il ne sera pas possible de licencier un salarié transféré pour l'un de ces deux motifs pendant la période de validité du cadrage.
- Le repositionnement se réalise sans mobilité géographique forcée.

La mobilité géographique s'entend d'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 (écart mesuré par rapport au temps de trajet effectif avant le transfert). Toute mobilité géographique qui présente ces caractéristiques doit recueillir l'accord du salarié. En revanche, toute mobilité géographique qui n'emporte pas augmentation du temps de trajet aller-retour de plus de 30 minutes (voire qui réduit ce temps de trajet) peut être imposée au salarié.

L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective prenant en compte les différents modes de transports existants (site internet de simulation de transports incluant notamment les trajets en automobile, deux roues, transport en commun ou à pied).

Il est par ailleurs recherché le rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié : compte tenu de l'absence d'accord spécifique à recueillir au titre de la mobilité géographique, ce rapprochement du domicile constitue une opportunité partagée pour les employeurs et les salariés. Les projets de mobilité géographique exprimés par le salarié sont étudiés par l'employeur : en pratique, un salarié souhaitant, à l'occasion du transfert,

² Article 1 du cadrage aux organismes relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation du RSI

exercer une mobilité géographique volontaire (et qui l'exprime ainsi) devra voir sa demande étudiée, y compris entre départements ou entre régions. Il s'agit là encore d'une réponse à l'objectif de faire du transfert une opportunité de carrière pour les salariés du RSI, comme annoncé par le Gouvernement. L'obtention d'une réponse positive de la part de l'employeur pourra déclencher le versement des primes et mesures d'accompagnement telles que décrites dans la fiche 6.

Il n'y a en revanche pas d'engagement de rendre systématiquement possibles ces changements : il s'agit d'une obligation de moyen et pas de résultat.

- Les demandes des salariés souhaitant réaliser une mobilité fonctionnelle en mobilisant les opportunités offertes au sein du Régime général sont examinées par l'employeur. Cette opportunité est de même nature que la précédente et doit faire l'objet d'un traitement similaire. En cas de réponse positive à la demande du salarié, le versement d'une prime de mobilité fonctionnelle pourra être mandaté si les conditions précisées dans la fiche 7 sont remplies.
- 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 (caisse locale ou caisse nationale déléguée) ; sont visés ici les délégués du personnel, les élus au comité d'entreprise ou au CSE, ainsi que les délégués syndicaux. 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. Aucun salarié ne saurait se voir infliger une sanction du seul fait de son refus de l'une ou l'autre des propositions qui lui auront été formulées.

Fiche 4 - Processus de repositionnement des salariés

Le processus est séquencé en 6 phases, les délais précisés pour chaque phase permettant un repositionnement des salariés pour fin juin 2019.

1. Le processus général de repositionnement des salariés dont le contrat de travail est transféré

Les phases	Les actions à mettre en œuvre	Les acteurs de l'action	Modalités	Echéance
1	Présentation des organismes du Régime général concernés et des métiers	Cpam, Urssaf et Carsat concernées par zone géographique.	Séances de présentations collectives, forum métiers, ... Les modalités pratiques sont déterminées localement entre les organismes concernés des différents réseaux.	Fin septembre 2018
2	Recensement des souhaits professionnels et de mobilité géographique	Le recueil des souhaits professionnels est organisé par les CDSSTI ³ .	- Dans ce cadre, les salariés peuvent demander un entretien pour échanger sur leurs souhaits. Ces opérations sont menées par et sous la seule responsabilité des caisses SSTI. Les salariés ne sont pas contraints de faire part de leurs souhaits à cette occasion, même s'il leur est recommandé d'y procéder. - Ces souhaits sont exploités à l'aide d'outils communs au Régime général et au RSI pour organiser la phase d'entretien qui suivra. Ces outils seront diffusés début octobre par les caisses nationales.	Mi-octobre 2018
3	Entretien entre le salarié, un représentant de son employeur et un représentant d'un organisme du Régime général	<ul style="list-style-type: none"> • Un représentant de l'employeur du salarié • Un représentant d'un organisme du Régime général appartenant si possible à l'organisme de repositionnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Au cours de cet entretien, le salarié est informé sur : <ul style="list-style-type: none"> • les conditions dans lesquelles se déroule le processus de repositionnement, • les garanties qui lui sont offertes au titre du cadrage du Comex, • les possibilités en termes d'emploi au sein des organismes du Régime général. <p>Cet entretien permet au salarié d'échanger sur ses souhaits et d'en</p>	Fin décembre 2018

³ Caisses déléguées de Sécurité sociale des travailleurs indépendants

		<p>souhaité par le salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou un représentant syndical de son organisme employeur 	<p>examiner la faisabilité avec ses interlocuteurs.</p> <p>- Les frais de déplacement du représentant du personnel ou du représentant syndical, sont à la charge de l'employeur.</p> <p>Des outils communs seront transmis par le CNG⁴. (CNDSTI et CN) aux organismes locaux et aux CTSR en amont des entretiens afin de fournir des règles harmonisées et des directives communes pour les entretiens de propositions de poste</p>	
4	Première proposition de repositionnement	L'organisme du Régime général concerné, c'est-à-dire l'organisme preneur	<p>► La proposition de repositionnement au sein du Régime général doit être transmise au salarié dans les 20 jours calendaires qui suivent l'entretien.</p> <p>La proposition de repositionnement est formulée par écrit par l'organisme preneur.</p> <p>La proposition de repositionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappelle les souhaits formulés par le salarié ; • Précise le poste proposé, la caisse concernée, le lieu de travail, le niveau de qualification correspondant au référentiel emploi de l'organisme ; • L'informe qu'il dispose de 30 jours calendaires à compter de sa réception pour que l'employeur ait connaissance de sa décision. <p>Elle est notifiée par tout moyen permettant de recueillir un accusé de réception. Ce dernier matérialise le point de départ du délai de 30 jours calendaires pour une connaissance par l'employeur de sa décision.</p>	Fin janvier 2019

⁴ CNG : centre national de Gestion – CTSR : comités territoriaux de suivi de la réforme

			<p>► La réponse du salarié, signifiant son accord ou son refus, est formulée par écrit.</p> <p>Il dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception de la proposition pour faire connaître sa décision.</p> <p>À défaut de réponse reçue dans ce délai, le salarié est réputé avoir refusé le repositionnement proposé.</p> <p>► Il est donné acte au salarié, par écrit, de sa décision explicite ou de sa non réponse valant refus de la proposition dans un délai de 20 jours calendaires.</p> <p>Pour le salarié qui accepte la proposition formulée, les mesures d'accompagnement à la prise de fonctions visées à l'article 2 de la recommandation sont alors mises en œuvre.</p>	
5	Dispositions en cas de refus par le salarié de la première proposition de repositionnement	<ul style="list-style-type: none"> • Un représentant de l'employeur du salarié • Un représentant d'un organisme du Régime général appartenant si possible à l'organisme de repositionnement souhaité par le salarié • Possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou un représentant syndical de son organisme employeur 	<p>► 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. Il est possible que le représentant du Régime général soit issu d'un autre organisme, notamment si la deuxième proposition envisagée concerne un autre organisme que celui qui avait été pressenti pour la première proposition.</p> <p>► Formulation d'une nouvelle proposition de repositionnement au sein du Régime général dans les 20 jours calendaires qui suivent l'entretien.</p> <p>Elle est formulée par écrit, par tout moyen permettant de recueillir un accusé de réception. Ce dernier matérialise le point de départ du délai de 30 jours ci-dessous.</p>	Fin mars 2019

			<p>La proposition de repositionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappelle les souhaits formulés par le salarié ; • Précise le poste proposé, la caisse concernée, le lieu de travail, le niveau de qualification correspondant au référentiel emploi de l'organisme ; • L'informe qu'il dispose de 30 jours calendaires à compter de sa réception pour que l'employeur ait connaissance de sa décision. <p>► La réponse du salarié, signifiant son accord ou son refus, est formulée par écrit. Il dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception de la proposition pour faire connaître sa décision. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir refusé le repositionnement proposé. Pour le salarié qui accepte la proposition formulée, les mesures d'accompagnement à la prise de fonctions visées à l'article 2 du cadrage sont alors mises en œuvre.</p> <p>-Les frais de déplacement du représentant du personnel ou du représentant syndical, sont à la charge de l'employeur.</p>	
6	<p>Disposition en cas de nouveau refus du salarié de la proposition</p> <p>1.Repositionnement de proximité en cas de nouveau refus, conformément à l'article 15 XVI 5° de la loi de financement de la SS pour 2018 du 30 décembre 2017.</p>	<p>Cette affectation est notifiée par l'organisme du Régime général concerné, c'est-à-dire l'organisme preneur</p>	<p>► Dans les 10 jours qui suivent, en cas de nouveau refus, repositionnement dans l'organisme du Régime général dont les missions et les activités se rapprochent le plus de l'activité antérieure du salarié et dont la circonscription géographique couvre son lieu de travail d'origine.</p> <p>Exemple : Un gestionnaire du recouvrement au RSI travaillant à Vannes, sera dans cette hypothèse salarié de l'Urssaf de Bretagne et exercera son activité sur le site de</p>	

	<p>La loi dispose : « (...) En l'absence de telles solutions ayant recueilli l'accord des salariés, les contrats de ces derniers sont transférés de plein droit à l'organisme du régime général dont les missions et les activités se rapprochent le plus de l'activité antérieure de ces salariés.</p> <p>Dans ce cas, 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 ;</p> <p>les contrats de travail des salariés des caisses locales 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 (...) ».</p> <p>2. Possibilité de saisir la cellule mobilité nationale en vue d'un nouvel entretien</p>		<p>l'Urssaf situé à Vannes. La dimension géographique sera à prendre en compte avec attention afin de respecter l'engagement général d'absence de mobilité géographique forcée.</p> <p>► Dans les 30 jours calendaires qui suivent ce repositionnement, le salarié a la possibilité de saisir de sa situation le service de son organisme, qui transmet à la cellule mobilité une demande de réexamen de sa situation.</p> <p>La cellule mobilité est instaurée au plan national. Elle est composée de représentants des caisses nationales concernées, c'est-à-dire l'Acoss, la Cnam, la</p>	<p>Entre avril et fin juin 2019</p>
--	---	--	--	-------------------------------------

			<p>Cnav et la CNDSSSTI</p> <p>Rôle :</p> <p>Elle entend le salarié et procède à un nouvel examen de sa situation. La cellule mobilité prend sa décision dans les 30 jours calendaires suivant l'entretien. La décision de la cellule mobilité lie les organismes concernés et le salarié. IL s'agit du dernier recours interne dont pourront se prévaloir les salariés dans le cadre de leur repositionnement.</p> <p>L'ensemble des frais afférents au déplacement du salarié est pris en charge par son employeur.</p>	
--	--	--	--	--

2. Processus de gestion des situations particulières⁵

La procédure de repositionnement, telle que décrite ci-dessus s'applique à l'ensemble des catégories de salariés, sous la réserve des dispositions particulières suivantes

Personnels concernés	Modalités spécifiques de gestion
Les salariés en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> - Une proximité du domicile et du nouveau lieu de travail doit être systématiquement recherchée. - Les adaptations nécessaires du poste de travail doivent être réalisées avant le transfert, afin de favoriser l'intégration des salariés concernés dans leur nouvel organisme.
Les personnels informaticiens de la Caisse nationale déléguée pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants (CNDSSSTI)	La procédure de repositionnement est gérée par les caisses nationales du régime général et la CNDSSSTI, quel que soit le lieu d'activité actuel.
Les praticiens conseils	La Cnam représente le Régime général pour tout entretien préparant le repositionnement des praticiens conseils.
Les agents de direction	1. Les directeurs adjoints et des sous-directeurs :

⁵ Article 2 du cadrage de l'employeur

<p>Sous la réserve de ces dispositions particulières, les dispositions relatives au repositionnement de proximité et la possibilité de saisir la cellule nationale de mobilité sont applicables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leurs souhaits sont recueillis dans le cadre d'entretiens de carrière conduits par la CNDSSTI durant l'été 2018 et consolidés. • L'agent de direction bénéficie d'un entretien mené avant fin octobre 2018 au cours duquel il se voit proposer un repositionnement. Participent à cet entretien un représentant du Régime général et un représentant de la CNDSSTI. <p>2. Les directeurs et agents comptables</p> <p>Les opportunités de repositionnement sont évoquées à l'occasion d'un entretien avec l'Ucanss, la CNDSSTI et un représentant d'une caisse nationale.</p> <p>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.</p> <p>Des outils communs seront transmis par le CNG (CNDSSTI et CN) aux CTSR en amont des entretiens afin de fournir des règles harmonisées et des directives communes pour les entretiens de propositions de poste.</p> <p>En tout état de cause, s'agissant des Agents de direction comme des autres salariés, leur repositionnement doit être proposé au sein de l'un des trois réseaux (maladie, recouvrement, retraite) concernés par la réforme.</p> <p>L'affectation d'un salarié dans un organisme hors de ces réseaux (ex : CAF, MSA...) ne peut se faire que sur des postes vacants et pour lesquels ces organismes disposent d'une capacité de financement propre.</p>
<p>Les personnels titulaires d'un mandat de délégation qui occupe au moins 25 % de son temps de travail</p>	<p>1. Le principe : Le salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel est affecté dans un organisme du régime général selon la procédure définie à l'article 2 du cadrage du Comex. La liste des salariés concernés sera établie par le réseau SSTI.</p> <p>2. En outre, le salarié dont les temps de délégation occupent au moins 25% de son temps de travail bénéficie de plein droit d'un entretien supplémentaire à l'issue du premier entretien (visé en phase 3 de la procédure de repositionnement).</p> <p>Cette condition s'apprécie sur les temps de délégation au cours du premier semestre 2018. Il est tenu compte de l'exercice d'un mandat dans le cadre d'une disposition d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cet entretien peut déboucher sur une formation et/ou sur une demande de validation des acquis de l'expérience. <p>Il est en conséquence recommandé aux CTSR de prioriser ces personnels dans l'organisation des entretiens de repositionnement, afin de faciliter la réalisation de l'entretien complémentaire dans les délais prescrits.</p>

Fiche 5 - L'accompagnement à la prise de fonction⁶

1. Un plan d'accompagnement et de formation

Un plan d'accompagnement et de formation adapté est élaboré et déployé pour chaque salarié. Cela signifie que chaque salarié transféré doit se voir établir un plan d'accompagnement / formation individuel, qui tienne compte des compétences déjà détenues et des compétences à acquérir ou renforcer en vue de son poste futur.

Le cadrage du Comex recommande que ce plan individuel soit élaboré au plus vite lorsque la position de repositionnement est acquise. En effet, l'objectif porté collectivement est de faire réaliser la plus grande partie de ces formations dès 2019, avant la prise de poste effective.

Les actions envisageables dans les plans d'accompagnement et de formation relèvent de plusieurs natures : tutorat, formations aux outils, mais aussi formations plus lourdes, potentiellement qualifiantes ou certifiantes.

Le financement de ce plan n'implique pas de reste à charge pour le salarié : les formations conduites en 2019 seront financées par le réseau SSTI et les actions débordant sur 2020 seront financées par les employeurs du Régime général, le cas échéant par la mobilisation de fonds mutualisés au sein du futur Opérateur de Compétences, sous réserve des dispositions juridiques en vigueur à cette date ainsi que des décisions à venir de la CPNEFP.

L'attention des employeurs est attirée sur le fait que les CPNEFP du RSI et du Régime général vont se concerter pour garantir la meilleure utilisation des fonds mutualisés disponibles au profit de financement des formations des salariés SSTI.

⁶ Article 2 du cadrage

2. Un plan d'accompagnement ou de formation complémentaire

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

Le cadrage du Comex prévoit, pour les salariés qui, après leur prise de fonctions et l'achèvement de leur premier plan d'accompagnement, présenteraient des difficultés particulières d'intégration et de maîtrise de leur poste, la possibilité d'établissement d'un plan complémentaire. L'établissement d'un tel plan complémentaire supposera que les difficultés rencontrées soient objectivées à l'occasion d'un entretien de bilan tenu après un délai d'activité suffisant (qui peut être évalué entre 6 et 12 mois a priori). Ce plan complémentaire serait financé dans les mêmes conditions que le plan initial, et sous les mêmes réserves.

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

Fiche 6 - L'accompagnement de la mobilité géographique

Rappel : Il est recherché le rapprochement entre le lieu de travail et le domicile du salarié : ces dispositions visent donc les situations où ce rapprochement n'apparaît pas possible au vu des circonstances de fait.

1.1 La définition de la mobilité

La mobilité géographique s'entend d'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 (écart mesuré par rapport au temps de trajet effectif avant le transfert). Toute mobilité géographique qui présente ces caractéristiques doit recueillir l'accord du salarié. En revanche, toute mobilité géographique qui n'empêche pas l'augmentation du temps de trajet aller-retour de plus de 30 minutes (voire qui réduit ce temps de trajet) pourrait être imposée au salarié.

L'augmentation de ce temps de trajet est appréciée sur une base objective prenant en compte les différents modes de transports existants (site internet de simulation de transports incluant notamment les trajets en automobile, deux roues, transport en commun ou à pied).

Dans ce cas, le salarié a droit aux aides à la mobilité dans les conditions suivantes :

1.2 Les aides à la mobilité

► **L'indemnisation de l'augmentation du temps de trajet aller-retour compris entre 30 minutes et 1 heure**

En cas d'augmentation du temps de trajet aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail d'au moins 30 minutes et de moins d'une heure, le salarié bénéficie :

- **soit du remboursement 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.

Cette prise en charge est assurée pendant une durée de 24 mois, qui court à compter de la date de prise des nouvelles fonctions.

Le versement d'indemnités kilométriques n'est à privilégier que lorsqu'il n'existe pas de solution satisfaisante de transports en commun (absence de transports en commun, horaires incompatibles avec les activités du salarié, ou allongement significatif du temps de trajet).

► **Augmentation du temps de trajet d'au moins 1 heure, ou de plus de 35 km, sans changement de domicile**

Si la mobilité géographique entraîne un allongement de trajet aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu de travail habituel d'au moins d'1 heure ou de plus de 35 km, le salarié bénéficie d'une prime de mobilité correspondant à 2 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi. Cette prime, non cumulable avec le remboursement des frais de transport, est versée le mois de réalisation de la mobilité.

► Changement de domicile en lien avec un nouveau lieu de travail qui induit une augmentation du temps de trajet aller-retour d'au moins 1 heure ou de plus de 35 km

Dans ce cas, l'intéressé bénéficie des avantages suivants :

- la prime de mobilité est portée à 3 mois de la rémunération brute normale du nouvel emploi ;

- un crédit de 5 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés. Ce congé qui peut être fractionné est à prendre dans les 2 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 conventionnelles⁷ en vigueur des frais inhérents au voyage de reconnaissance (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 ;

- 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 ;

⁷ Protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement

- la prise en charge intégrale des frais de déménagement avec présentation préalable au remboursement de 3 devis à l'organisme preneur, qui notifie par écrit au salarié concerné son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue 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.

Ces avantages sont également accordés, dès lors qu'il en remplit les conditions, au salarié ayant bénéficié de l'indemnité de double résidence, visée ci-dessous, quand il procède à son déménagement dans le cadre de sa mobilité.

► **Mobilité entraînant une double résidence**

- Lorsque la double résidence est en lien avec un nouveau lieu de travail qui induit un allongement de trajet aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail d'au moins 1 heure ou de plus de 35km, il bénéficie d'une indemnité dont le montant journalier correspond pendant 3 mois à celui de l'indemnité conventionnelle qui est servie au sein des organismes du Régime général pour les déplacements entraînant un découcher, majoré de celui d'une indemnité correspondant à un déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur.

A titre d'illustration, le montant journalier est le suivant :

$[24,93 \text{ euros} \times 2]^8 + 24,93 \text{ euros}^9 = 74,79 \text{ euros}$ par jour calendaire

- À l'issue de ces 3 mois, le salarié qui remplit toujours les conditions, bénéficie du remboursement de ses frais supplémentaires d'hébergement liés à sa double résidence, dûment justifiés, dans la limite de 800 euros mensuels, pendant 15 mois.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « hôtellerie y compris pension », ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistiques.

- Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels en vigueur dans les organismes du Régime général, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, et ce pendant une durée de 18 mois.

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

⁸ Article 2.2 dernier alinéa (frais de découcher) du Protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacements, soit 24,93 euros à effet du 1^{er} janvier 2018.

⁹ Article 2.1 (frais de repas) du Protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacements

Fiche 7 - L'accompagnement de la mobilité fonctionnelle¹⁰

Les demandes des salariés souhaitant réaliser une mobilité fonctionnelle en mobilisant les opportunités offertes au sein du Régime général sont examinées par l'employeur.

En cas de réponse positive à la demande du salarié, le versement d'une prime de mobilité fonctionnelle pourra être mandaté si les conditions précisées ci-dessous sont remplies.

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

► La prime de mobilité fonctionnelle : conditions et montant

Dans le cas d'un changement de famille professionnelle au sens de la définition du répertoire des métiers du Régime général, le salarié bénéficie d'une prime de mobilité fonctionnelle.

Le montant est d'un mois de salaire brut normal de l'emploi précédent. Cette prime est versée en une fois à la prise de fonctions.

► La détermination du changement de famille professionnelle

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 :

¹⁰ Article 4 du cadrage

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)
Maitrise 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)

Illustrations :

- Un salarié qui exerce au RSI le métier d'« Accueil, information et Conseil » (classement en A1) et qui, dans le Régime général exerce un emploi classé dans la famille professionnelle de « Gestion des situations clients » (01) n'effectue pas de mobilité fonctionnelle au sens du cadrage du Comex.
- Un salarié qui exerce un métier « RH et/ou formation » (classement en C4) et qui dans le Régime général exerce un emploi classé dans la famille professionnelle de « Promotion de l'offre de service » (03) bénéficie de la prime de mobilité fonctionnelle.

Fiche 8 - La mobilité externe

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

- Bilan de compétences

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

- Validation des acquis de l'expérience

Si le salarié 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.

En pratique, une réflexion a été engagée en vue de définir les conditions dans lesquelles des accompagnements collectifs à la VAE pourraient être mis en œuvre au sein du Régime général. Ces accompagnements collectifs pourraient être mobilisés au profit des salariés transférés qui occupent des métiers actuellement couverts par des CQP (Conseiller offres de services, Gestionnaire conseil principalement).

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

2. Création ou reprise d'entreprise

- La mesure

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 3 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.

- Les conditions

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 3 ans précédents.

- Aide financière

Pour mener à bien son projet dans ce cadre, le salarié 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.

Cette aide est versée en 4 échéances semestrielles.

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

3. Mobilité volontaire sécurisée

La mobilité volontaire sécurisée est une disposition nouvelle issue des ordonnances du 22 septembre 2017. Elle permet à un salarié de disposer d'une suspension de son contrat de travail pendant une certaine durée pour aller travailler chez un autre employeur. Il s'agit donc en pratique d'un régime proche du congé création d'entreprise, mais dédié à une activité salariée.

Le cadrage du Comex intègre la possibilité pour les salariés issus du RSI de mobiliser cette disposition pendant sa durée de validité, et ce quel que soit le nombre de salariés dans l'organisme.

Il est précisé que cette possibilité n'est ouverte qu'après finalisation du processus de repositionnement. La demande ne peut donc intervenir qu'à partir du moment où le futur employeur régime général du salarié est connu. Dans l'hypothèse où le départ en mobilité volontaire sécurisée interviendrait avant le transfert effectif du collaborateur concerné, celui-ci devra signer un avenant à son contrat de travail avec son employeur SSTI actuel.

La durée de ce congé ne peut excéder 3 ans.

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. Il est recommandé que les conditions, procédures et délais de prévenance en cas de retour soient précisés dans les avenants aux contrats de travail signés à l'occasion.

En cas de retour dans l'organisme, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes à celle dont il bénéficiait à son départ.

Fiche 9 - Le dialogue social

Le Comex a décidé de confirmer la mise en œuvre (déjà effective depuis début 2018) d'une instance nationale d'information et d'échanges.

Elle est composée :

- de huit représentants par organisation syndicale représentative dans au moins une des conventions collectives nationales de travail en vigueur au sein du Régime général de la Sécurité sociale, ou du Régime social des indépendants ;
- des Directeurs de l'Ucanss, de la Cnam, de la Cnav, de l'Acoss, ainsi que de la Caisse nationale déléguée, ou de leurs représentants, qui peuvent se faire assister, en tant que de besoin, par des collaborateurs. Le nombre de représentants du collège employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales.

Son secrétariat administratif est assuré par l'Ucanss.

Cette instance, qui a pour objet d'assurer l'information des organisations syndicales sur l'ensemble de la réforme, se réunit tous les trimestres.

Les frais de déplacement de ses membres sont pris en charge par l'Ucanss et la Caisse nationale déléguée SSTI.

Il n'y a pas d'instance interbranches similaires à organiser au niveau territorial.