



Communiqué de presse – jeudi 13 septembre 2018

Accompagnement des personnels du RSI : un cadrage du Comex de l'Ucanss qui apporte des garanties fondamentales pour les salariés et qui permet de poursuivre le processus de repositionnement dans de bonnes conditions

A la suite de l'opposition majoritaire formée contre l'accord d'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation du RSI en août dernier, le Comex de l'Ucanss, en concertation avec la Caisse nationale déléguée de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants et les pouvoirs publics a **arrêté lors du Comex du 12 septembre 2018 un cadrage pour les employeurs locaux.**

Ce cadrage vise à aller au-delà de la seule **application des dispositions portées dans la loi qui ne permettent pas** d'apporter des garanties aux salariés des caisses déléguées sur les conditions de leur repositionnement, ni de mettre en place des solutions d'accompagnement adaptées.

Aussi, ce cadrage ¹ :

- **Apporte des garanties fondamentales**, dont l'absence de licenciement économique ou pour insuffisance professionnelle et l'absence de mobilité géographique forcée, **conformément aux engagements des pouvoirs publics** ;
- Permet la mise en place de **dispositions plus favorables que la loi** concernant le processus de repositionnement et l'accompagnement aux mobilités géographiques et fonctionnelles ;
- Permet de **poursuivre le processus de repositionnement déjà engagé**, afin de faire en sorte que chaque salarié du RSI connaisse son affectation au plus tard au 30 juin 2019 ;
- Est valable **jusqu'au 31 décembre 2021**, ce qui permet de conduire les opérations de manière sécurisée.

Afin de permettre sa mise en œuvre, et pour respecter l'échéance du 30 juin 2019 fixée par la loi pour l'affectation des salariés de l'ex-RSI, **des décisions unilatérales seront prises par les employeurs locaux**, ce dans le strict respect du cadrage.

En parallèle, les organismes du Régime général, soucieux d'offrir les meilleures conditions d'intégration possibles aux salariés du RSI, ont d'ores et déjà démarré, sur tout le territoire, des opérations de rencontre avec les salariés pour présenter leurs organismes et écouter leurs besoins, en vue de leur proposer des affectations correspondant à leurs attentes.

L'employeur formule le souhait que les négociations relatives aux accords de transition, qui s'ouvrent le 13 septembre 2018, puissent trouver la voie d'un accord, afin d'éviter la seule application des conventions collectives du Régime général lors du transfert des contrats de travail des salariés du RSI.

Contact

Ucanss - Direction de la communication
fmoreau@ucanss.fr - 01 45 38 83 68

¹ Détaillée en annexe au présent communiqué

Annexe : synthèse des principales dispositions contenues dans le cadrage du Comex de l'Ucanss

Cette annexe présente une version de synthèse du cadrage réalisé par le Comex lors de sa réunion du 12/09.

Elle ne constitue pas un recensement exhaustif mais vise à donner une compréhension rapide de ses principales dispositions.

1. Des garanties fondamentales apportées aux salariés

- Une absence de licenciement économique ou pour insuffisance professionnelle lors du transfert du contrat de travail
- Un repositionnement **sans mobilité géographique forcée des salariés** si le changement de lieu de travail augmente le trajet domicile – travail de plus de 30 minutes aller-retour.
- Un **examen** par l'employeur des **projets de mobilité géographique et des souhaits de mobilité fonctionnelle**, selon les opportunités offertes au sein du Régime général
- Des engagements du Régime général de rechercher des **affectations permettant un rapprochement du domicile et le maintien des expertises** détenues par les salariés du RSI.

2. Des modalités de repositionnement adaptées

- Une procédure basée sur des **entretiens individualisés** entre le salarié et des représentants de son employeur (caisse déléguée pour la sécurité sociale des indépendants) et d'un organisme du Régime général, destinée à faciliter l'échange sur les projets professionnels individuels.
- Un **recueil préalable des souhaits professionnels** de chaque salarié, tant de mobilité fonctionnelle que géographique, réalisé par la caisse déléguée employeur pour faciliter la tenue des entretiens, facilitée par l'organisation préalable sur tout le territoire de réunion collectives de présentation des organismes du Régime général.
- Le principe de **deux propositions de repositionnement** (une à l'issue du premier entretien, puis une à l'issue d'un deuxième entretien si la première proposition a été refusée).
- Des délais de réflexion systématiques et la **possibilité pour le salarié d'être accompagné** par un représentant du personnel ou un représentant syndical dans tout le processus.
- En cas de refus des propositions, un repositionnement automatique mais qui peut faire l'objet d'un recours auprès d'une **cellule mobilité** constituée entre les caisses nationales.
- Des dispositions particulières applicables pour certains personnels (informaticiens de la caisse nationale, agents de direction, praticiens conseils, salariés disposant d'un mandat syndical lourd).

3. Des dispositions permettant une bonne intégration dans le nouveau poste

- Elaboration d'un plan d'accompagnement et de formation, déployé dans la mesure du possible avant la prise de fonction.
- Mise en place d'un plan complémentaire, si nécessaire, après sa prise de fonction, pour permettre au salarié d'obtenir une maîtrise complète de son poste.
- La possibilité de saisir le service Ressources Humaines de son nouvel organisme en cas de difficulté d'intégration rencontrée par le salarié après sa prise de fonction.

4. Un accompagnement des mobilités géographiques

- Si les salariés ne peuvent pas ou ne souhaitent pas se rapprocher de leur domicile, et qu'ils acceptent une mobilité géographique entraînant un allongement de leur temps de trajet quotidien de **plus de 30 minutes aller/retour, ils bénéficient d'une compensation financière progressive**. Cette compensation passe par la prise en charge intégrale des frais de transport pendant 24 mois en cas d'allongement du trajet compris entre 30 minutes et une heure aller-retour, et s'élève à deux mois de salaire en cas d'allongement supérieur à une heure.
- Les **salariés décidant de déménager** pour se rapprocher de leur lieu de travail bénéficient d'un **accompagnement spécifique** (prime égale à trois mois de salaire, cinq jours de congés et le remboursement de tous les frais induits par le déménagement), avec le cas échéant paiement d'une

indemnité et de **frais de double résidence** si le déménagement intervient dans les quinze mois après la prise de poste.

5. Un accompagnement des mobilités fonctionnelles

- Les mobilités fonctionnelles significatives induisant un changement de métier générique (au sens de la convention collective du RSI, et par correspondance avec le répertoire des métiers du Régime général) font l'objet d'un accompagnement financier passant par le versement d'une prime égale à un mois de salaire.

6. Une sécurisation pour les salariés souhaitant construire une autre carrière hors de la Sécurité sociale

- Les salariés souhaitant se faire embaucher dans une autre entreprise peuvent bénéficier du dispositif de « **mobilité volontaire sécurisée** », leur garantissant un droit à réintégration de leur ancien poste à tout moment pendant une période de trois ans.
- Ceux qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise peuvent bénéficier d'un congé jusqu'à trois ans et d'aides financières de leur employeur (entre 3000 euros et 10.000 euros).

7. Un cadrage qui s'inscrit dans la durée

- Le cadrage est applicable jusqu'au 31 décembre 2021, permettant de conduire les opérations de manière sécurisée.