

RSI CAD¹

**SYNDICAT U.N.S.A. DES CADRES
ET AGENTS DE DIRECTION DU
RÉGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS**

TRAJECTOIRE RSI 2018

Les exigences sociales d'une réforme prématurée

Olivet, le 28 Octobre 2015

¹ Le syndicat UNSA RSI CAD, dont les statuts modifiés ont été déposés le 28 septembre 2005, a pour objet :

- L'amélioration des conditions d'existence économiques, sociales et morales de ses membres.
- De participer aux négociations et conclure des accords et des conventions collectives portant sur toutes les questions touchant notamment au statut, aux conditions de travail et à la rémunération des cadres et agents de direction du Régime Social des Indépendants
- D'établir des liens de solidarité entre tous les salariés concernés par les présents statuts.
- D'examiner et de débattre de tous les problèmes professionnels et socioprofessionnels qui les concernent en qualité de gestionnaires d'un organisme de sécurité sociale.
- De coordonner et d'impulser les actions syndicales nécessaires à la défense des intérêts matériels et moraux des cadres et agents de direction du Régime Social des Indépendants.

Largement majoritaire chez les agents de direction, les adhérents de l'UNSA RSI CAD représentent près de 40 % de l'effectif global des agents de direction et un nombre sans cesse croissant de cadres du Régime Social des Indépendants.

L'UNSA RSI CAD est une organisation syndicale réformatrice, ouverte au dialogue et dont les membres sont pleinement investis dans la mission de service public du Régime Social des Indépendants.

Préambule	P. 3
1. La situation comparée des agents de direction du Régime Général, de la MSA et du RSI	P. 4
1.1. L'évolution des effectifs d'agents de direction des organismes locaux	P. 4
1.2. La situation comparée des grilles de rémunération des ADD	P. 4
2. Quelles modalités de nomination et/ou de repositionnement professionnels pour les agents de direction et les cadres dans le cadre du projet Trajectoire 2018	P. 5
2.1. Les conditions et modalités de nomination des directeurs et agents comptables préfigurateurs	P. 4
2.1.1. Quand faut-il nommer les directeurs et Agent Comptables préfigurateurs ?	P. 5
2.1.2. L'articulation de la désignation des directeurs et agent comptables « Référents » avec la nomination des directeurs et agent comptables préfigurateurs ?	P. 5
2.1.3. Les modalités de nomination des directeurs et agents comptables préfigurateurs	P. 5
2.1.4. La situation particulière des directeurs et agents comptables non nommés préfigurateurs	P. 6
2.2. La nécessaire priorisation des candidatures régionales internes au RSI	P. 6
2.3. Les conditions et modalités de nomination des directeurs et agents comptables en 2019	P. 6
2.3.1. Faire du classement des Caisses RSI en L1 sur la liste d'aptitude un préalable indispensable ?	P. 6
2.3.2. Les autres principes encadrant la nomination des directeurs et agents comptables	P. 7
2.4. Les modalités de repositionnement des autres agents de direction	P. 7
2.5. Les modalités de repositionnement des cadres	P. 7
3. Quelles mesures d'accompagnement adaptées pour les mobilités volontaires ?	P. 7
3.1. Les limites inhérentes au principe absolu d'absence de mobilité imposée	P. 8
3.2. Parler de « mobilité volontaire » relève de l'abus de langage	P. 8
3.3. Garantir durablement la prise en charge des surcoûts financiers liés à la mobilité géographique volontaire	P. 8
3.3.1. Le versement d'une prime de mobilité géographique majorée	P. 8
3.3.2. L'indemnisation des frais de transport hors changement de domicile ou double résidence	P. 8
3.3.3. L'indemnisation des frais de déménagement	P. 9
3.3.4. L'indemnisation des frais de double résidence	P. 9
3.3.5. Des mesures spécifiques pour les cadres et agents appelés à exercer leurs missions sur plusieurs sites parfois très éloignés	P. 9
3.3.5.1. La prise en compte des temps de trajets inter-sites	P. 9
3.3.5.2. La mise à disposition de véhicules de fonction et ou de service	P. 10
3.3.5.3. Le réexamen du niveau et des modalités d'indemnisation des frais de déplacement	P. 10
3.3.6. Assouplir les modalités d'exercice des emplois déplacés via l'accès au Télétravail	P. 10
3.4. Les mesures visant à faciliter la mobilité du conjoint	P. 10
3.5. Les mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle	P. 10
3.5.1. La création d'une prime de mobilité fonctionnelle	P. 11
3.5.2. Les autres modalités d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle	P. 11
4. Les contreparties financières pour les agents de direction et les cadres dont les responsabilités ou les conditions d'exercice de l'emploi vont être modifiées	P. 11
4.1. Les directeurs et agents comptables préfigurateurs	P. 11
4.2. Les directeurs et agents comptables nommés intérimaire dans une ou plusieurs caisses	P. 11
4.3. Les autres agents de direction	P. 12
4.4. Les cadres	P. 12
5. La nécessaire révision de la classification des personnels du RSI	P. 12
5.1. La révision des deux dispositions essentielles relatives aux cadres	P. 12
5.1.1. La création d'un niveau 9 dans la classification des emplois en Caisse	P. 12
5.1.2. La valorisation de l'option de cadre au « forfait jours »	P. 12
5.2. La révision de la classification et de la grille de rémunération des agents de direction	P. 12
5.2.1. La révision de la grille indiciaire de rémunération des directeurs et agents comptables	P. 12
5.2.2. Une nouvelle grille de rémunération des autres AD fondée sur la pesée des emplois	P. 13
Conclusion	P. 13
Annexe : Synthèse des revendications UNSA RSI CAD	P. 14

TRAJECTOIRE RSI 2018

Les exigences sociales d'une réforme prématurée

Préambule

L'UNSA a clairement indiqué en mars 2015², que la mise en œuvre d'une réforme aussi conséquente de la cartographie des Caisses Régionales dès le 1^{er} janvier 2019 était largement prématurée au regard de la stabilisation non encore achevée du RSI, suite aux précédentes réformes de juillet 2006 et janvier 2008.

S'il n'appartient pas à notre organisation de débattre sur le bienfondé d'une réforme entérinée par les élus nationaux et validée par les pouvoirs publics, il est bien en revanche de sa responsabilité d'alerter les décideurs sur les conditions requises pour sa mise en œuvre, afin qu'au final l'objectif affiché d'amélioration du service aux assurés soit bien au rendez-vous et pas seulement celui d'économies de gestion via la réduction du nombre de managers dont les cadres dirigeants.

A-t-on connu dans la Sécurité Sociale projet aussi complexe et impliquant pour les équipes dirigeantes ?

Le risque de les démobiliser est réel; la réussite d'un projet de cette ampleur passe obligatoirement par la prise en compte de leurs analyse et propositions.

Le défi ne sera pas simple à relever. La cartographie de Trajectoire 2018 ne recouvrant pas les nouvelles régions administratives, elle va compliquer la gestion quotidienne du régime, mettant face à chaque Caisse RSI plusieurs Agences Régionales de Santé, autant de CARSAT et, bien sûr plusieurs URSSAF régionales. La complexité résultant de la logique actuelle du double opérateur RSI – Urssaf sera aussi accentuée par la mise en présence dans certaines régions de triple, quadruple ou quintuple opérateurs, alors même qu'aucun changement de mode de gouvernance n'a été a priori envisagé à moyen terme !

Les modalités de coopération « forcée » des équipes dirigeantes appelées à fusionner au terme d'une période transitoire de plus de trois années ne sont pas non plus aisées à appréhender, notamment dans les situations de concurrence avérée. Au-delà des enjeux personnels, comment finaliser un Contrat Pluriannuel de Gestion 2016 - 2019 « commun » dès l'été 2016, tant celui-ci sera déterminant pour l'avenir professionnel individuel des agents, des cadres et des agents de direction ?

Comment enfin mobiliser ces mêmes équipes pour qu'elles s'investissent pleinement dans la mise en œuvre des projets régionaux alors même qu'aucune mobilité ne sera imposée à l'échelle de territoires aussi vastes ?

Les problématiques des modalités de mise en œuvre et, bien sûr, des moyens dédiés pour accompagner à la réforme sont donc centrales.

La transparence et l'équité de la procédure de nomination des directeurs et agents comptables, qu'il s'agisse des « préfigureurs », ou des nominations « définitives », constituent le premier élément déterminant de la réussite de Trajectoire. Ces principes valent également pour le choix des autres agents de direction et des cadres de responsabilité.

Il faut aussi s'interroger sur les conditions requises pour accéder aux emplois de pleine direction, notamment au titre de la liste d'aptitude, le classement des caisses régionales devant nécessairement favoriser l'attractivité du RSI et la mobilité inter-régime.

Quant aux moyens à dédier, soit principalement l'accompagnement budgétaire et social, ils doivent être à la hauteur de l'importance de cette nouvelle réforme structurelle du RSI qui, une fois encore, est sans commune mesure avec celles entreprises dans les autres régimes.

On s'attachera donc à dresser préalablement un bref diagnostic de la situation comparée des personnels de direction du Régime Général, de la MSA et du RSI avant de développer les revendications légitimes qui sous-tendent la réussite de la réforme.

² Les dysfonctionnements du RSI, mythe ou réalité ? Les conditions d'un redressement durable – Page 16, 25 mars 2015

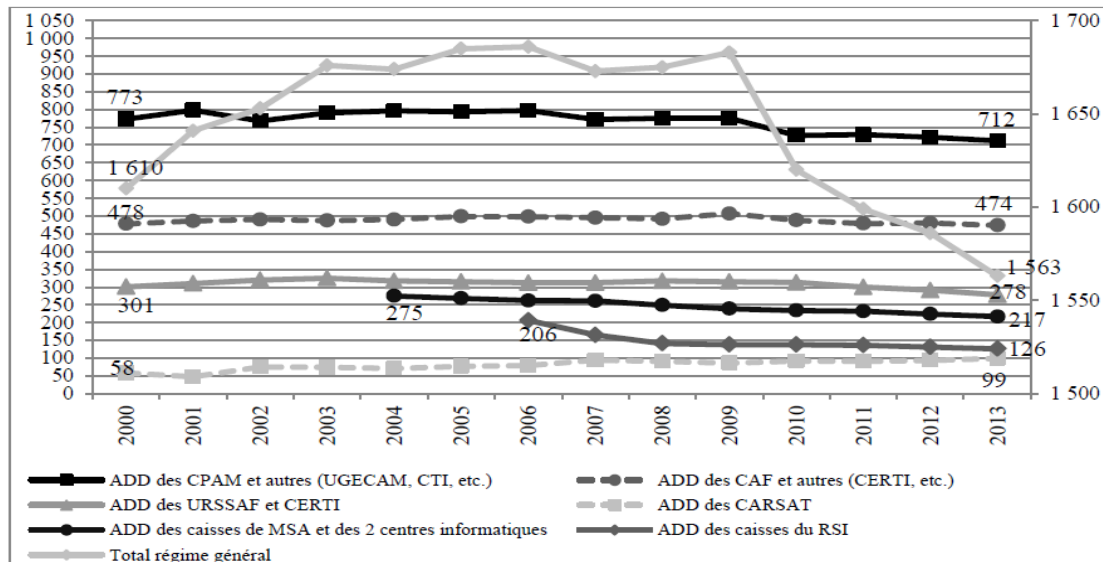
1. La situation comparée des agents de direction du Régime Général, de la MSA et du RSI

Un récent rapport de la Cour des Comptes³ a montré la situation pour le moins contrastée existant entre les personnels de direction de la sécurité sociale.

Dans la perspective des efforts à déployer pour réussir Trajectoire 2018, deux indicateurs méritent particulièrement d'être exposés.

1.1. L'évolution des effectifs d'agents de direction (ADD) des organismes locaux

Graphique n° 37 : évolution des effectifs d'ADD des organismes locaux



On observera avec attention que durant la période allant de la création du RSI jusqu'à fin 2013, les Caisses Régionales ont réduit leurs effectifs d'ADD de 206 à 126, soit une **réduction de 39 %**, alors que dans le même temps, les organismes du Régime Général ne réduisaient que très faiblement les leurs, les caisses MSA se situant dans une position intermédiaire (de 275 à 217 = - 21 %).

Cet effort d'optimisation est d'autant plus remarquable qu'il s'est accompagné d'une fusion des missions antérieures et des partages des compétences avec les Urssaf.

1.2. La situation comparée des grilles de rémunération des ADD

Tableau n° 106 : grilles de rémunération des ADD⁶⁹⁵

(En €)

	Régime général			MSA			RSI		
	Minimum	Maximum	Moyenne	Minimum	Maximum	Moyenne	Minimum	Maximum	Moyenne
Directeur	77 493	140 558	109 026	102 546	135 336	118 941	86 268	125 268	105 768
Agent comptable	65 990	121 386	93 688	85 966	113 476	99 721	65 988	102 648	84 318
Directeur adjoint	57 817	118 359	88 088	85 510	111 019	97 265	57 408	90 168	73 788
Sous-directeur	56 001	118 359	87 180	74 913	99 721	87 317	52 728	90 168	71 448

Source : Cour des comptes, données régime général, MSA, RSI.

On s'étonnera des écarts considérables de rémunération moyenne au détriment des ADD du RSI, quel que soit leur statut, comparativement à la MSA et au Régime Général : - 11 % et - 3 % pour les directeurs, - 15 % et - 10 % pour les agents comptables, - 24 % et - 16 % pour les directeurs adjoints, -18 % et - 18 % pour les sous directeurs.

Malgré la mise en œuvre effective et difficile du RSI, les efforts d'adaptation et le développement des nouvelles compétences, force est de constater que les ADD du RSI sont bien les laissés pour compte de la sécurité sociale comparativement à leurs collègues des autres régimes.

³ Rapport de la Cour des Comptes sur la Sécurité Sociale – Septembre 2014 – Chapitre IX « La gestion des personnels de direction des organismes de sécurité sociale : une stratégie à construire » pages 542 à 565.

2. Quelles modalités de nomination et/ou de repositionnement professionnels pour les agents de direction et les cadres dans le cadre du projet Trajectoire 2018

La nécessité d'anticiper la réforme structurelle en amont de la fusion juridique des caisses au 1^{er} janvier 2019 génère une difficulté particulière sur la gestion des ressources humaines en obligeant assez vite à désigner des responsables provisoires à plusieurs niveaux hiérarchiques.

2.1. Les conditions et modalités de nomination des directeurs et agents comptables préfigurateurs

2.1.1. Quand faut-il nommer les directeurs et Agents Comptables préfigurateurs ?

Lorsque l'on interroge les agents de direction sur cette question, les avis divergent sur la date idéale mais tous s'accordent pour dire que cette nomination ne doit pas trop tarder dès lors que des décisions structurantes visant à définir une organisation cible devront être prises bien en amont de janvier 2019.

Cependant, le principe d'une période dédiée au débat et aux échanges contradictoires entre les CODIR élargis appelés à fusionner afin de mettre à plat les organisations existantes et tenter de définir un projet commun, constitue bien une étape indispensable à au moins deux égards :

- La faculté donnée aux agents de direction et tout ou partie des cadres d'exprimer en amont leur avis permet en aval de mieux partager et d'accepter les principes mêmes de la réforme.
- La discussion, par sa diversité et la variété des expériences ou des parcours professionnels, permet d'enrichir le champ des possibles au-delà de la vision d'un seul décideur...

Pour autant, il existe bien une limite au principe de collégialité dès lors que des décisions engageant le devenir professionnel des salariés devront être prises.

Pour l'UNSA c'est bien la finalisation du Contrat Pluriannuel de Gestion qui constitue cette limite, soit approximativement entre juin et septembre 2016 au plus tard.

La coïncidence de la signature du CPG avec la nomination du directeur préfigurateur, voire son anticipation de quelques semaines, aura pour intérêt principal de lisser les éventuels litiges sur la définition de l'organisation cible et d'enclencher très rapidement sa mise en œuvre.

2.1.2. L'articulation de la désignation des directeurs et agent comptables « Référents » avec la nomination des directeurs et agent comptables préfigurateurs ?

L'UNSA considère d'abord que l'intégration « surprise » dans le PLFSS 2016 de l'article 58 donnant la faculté de désigner des directeurs et agent comptables « Référents » pour établir un budget et une comptabilité uniques est révélateur d'un certain amateurisme qui se conjugue assez mal avec la rationalité de la démarche de concertation affichée par la Direction Générale du RSI. On attend toujours une communication officielle de la « tête de réseau » qu'est la caisse nationale auprès des agents de direction concernés au premier chef par cette mesure et qui augure mal du « dialogue social » qui doit se mettre en place.

En même temps, il apparaît difficilement concevable que ces « référents » qui détiendront de fait un nouveau pouvoir de décision dans les domaines budgétaires et comptables soient des personnes autres que les directeurs et agents comptables préfigurateurs.

☞ C'est pourquoi, au regard du principe précédemment évoqué, l'UNSA demande que la désignation des directeurs et agent comptables « Référents » et la nomination des directeurs et agent comptables préfigurateurs soit pratiquement concomitantes et portent de fait sur les mêmes personnes.

2.1.3. Les modalités de nomination des directeurs et agents comptables préfigurateurs

Les modalités de nomination des directeurs et agents comptables préfigurateurs renvoient à celles des futurs directeurs et agents comptables au sens où les premiers ont bien vocation à devenir impérativement les seconds.

La règle visant à faire de la nomination comme « préfigurateur » un « passage obligé » pour pouvoir être nommé « directeur » constitue bien un préalable indispensable à la bonne organisation et à la stabilité des futures caisses régionales, compte tenu de la durée de la mission du premier et des orientations structurantes qui pourront être prises bien en amont de la fusion juridique au 1^{er} janvier 2019.

Cette solution vaut notamment dans l'hypothèse de candidatures en concurrence avérée, voire exacerbée, où l'on peut facilement imaginer ce qu'il adviendrait de la pérennité des décisions prises par le préfigurateur s'il n'était pas confirmé au poste de directeur. Il s'agit donc d'une orientation salutaire, au sens où elle force le décideur national à opérer un choix rationnel et structurant pour l'avenir de la caisse régionale.

☞ En tout état de cause, la procédure de nomination devra impérativement être précédée d'une vacance de poste indiquant les aptitudes requises et les conditions formelles à remplir.

2.1.4. La situation particulière des directeurs et agents comptables non nommés « préfigurateurs »

Dans un communiqué diffusé le 30 octobre 2013⁴ à l'issue d'un Comité National de Concertation consacré au projet Trajectoire 2018, l'UNSA RSI CAD affirmait déjà qu'elle « **n'accepterait jamais que les modifications substantielles d'un contrat de travail ne soient pas indemnisées à leur juste valeur** » ... et qu'elle « **exigerait que cette indemnisation soit intégrée dans le plan social d'accompagnement de la réforme** ».

Certes, à la différence de la création du RSI en juillet 2006 où la mission de préfigurateur n'avait duré que 3 mois, on pourrait encore considérer que ces directeurs et agents comptables peuvent toujours conserver leur « poste » pendant les 30 mois restant à courir jusqu'au 1^{er} janvier 2019.

Mais en réalité, que restera-t-il de leurs prérogatives réelles, notamment dès janvier 2017 où ils ne seront déjà plus charge respectivement de l'établissement et du suivi du budget et de la comptabilité unique, tel que le prévoit l'article 58 du PLFSS 2016.

Pour l'UNSA, il est clair que cette situation s'analyse comme une « modification substantielle du contrat de travail » et doit être traitée comme telle dans le plan d'accompagnement social pour éviter des contentieux judiciaires dont on peut facilement prédire l'issue, sans compter les dommages collatéraux sur l'image du RSI.

En clair, cela génère deux incidences à intégrer obligatoirement dans l'accord national :

- La mise en place d'un droit et d'une procédure particulière de repositionnement de ces agents de direction pour qu'ils puissent retrouver des attributions conséquentes, si ce n'est équivalentes à leur ancienne fonction.
- Le droit à une indemnité de licenciement économique majorée d'un niveau équivalent à celle négociée en 2009 lors de la création du RSI.

☞ L'UNSA RSI CAD sera très vigilante sur le respect de ces règles élémentaires du droit du travail et n'hésitera pas à engager des contentieux en soutien des agents de direction qui seraient éventuellement lésés.

2.2. La nécessaire priorisation des candidatures régionales internes au RSI

L'accessibilité des futurs postes de directeur et d'agent comptable devra être prioritairement réservée, lors de la vacance initiale de poste, aux directeurs et agents comptables actuellement en fonction dans les caisses régionales RSI.

Le recours à une 2^{ème} vacance de poste élargie à d'autres régimes ne pourrait intervenir que dans l'hypothèse peu probable d'une carence de candidatures.

Cette 1^{ère} orientation est justifiée par l'existence de compétences en surnombre au sein du réseau, ainsi que par la fermeture, pointée à plusieurs reprises par la Comité des Carrières, des autres régimes aux candidatures d'agents de direction en provenance du RSI.

Les futurs directeurs et agents comptables devront également être choisis prioritairement parmi ceux en poste au sein des caisses appelées à fusionner. Cette 2^{ème} orientation est liée au postulat selon lequel les directeurs et agents comptables de la région sont les mieux placés pour avoir déjà travaillé au projet de CPG commun, la mobilité géographique ne revêtant aucun intérêt dans le cas de Trajectoire 2018.

2.3. Les conditions et modalités de nomination des directeurs et agents comptables en 2019

2.3.1. Faire du classement des Caisses RSI en L1 sur la liste d'aptitude un préalable indispensable ?

L'opportunité d'un classement d'une partie des Caisses Régionales RSI au regard de leur nouvelle dimension inter-régionale doit pouvoir s'apprécier au regard de trois incidences principales :

- La reconnaissance et l'attractivité que peut générer un tel classement pour l'ensemble des candidats potentiels en comparaison avec les Caisses du Régime Général de taille équivalente.
- L'impact durable de ce classement sur la grille de rémunération des directeurs et agents comptables relevant de cette catégorie de caisse ainsi que sur la ou les catégories inférieures.
- L'accessibilité, pour les directeurs RSI actuellement en poste, à cette catégorie d'emploi lors de la création des nouvelles caisses régionales et ultérieurement.

Les enjeux de cette problématique sont importants et complexes et nécessitent une étude approfondie faisant ressortir les avantages et inconvénients des deux scénarios.

☞ L'UNSA demande à la Caisse Nationale RSI de réaliser cette étude d'impact.

⁴ Communiqué UNSA du 30 octobre 2013 « Trajectoire 2018, un projet inacceptable en l'état » – page 6

2.3.2. Les autres principes encadrant la nomination des directeurs et agents comptables

En dehors des principes spécifiques au contexte de la réforme des structures, toutes les règles habituelles encadrant les procédures de nomination devront être respectées :

- ⇒ transparence de la procédure de nomination
- ⇒ inscription sur la liste d'aptitude requise
- ⇒ évaluation objective et audience contradictoire des candidats ...

☞ L'UNSA veillera scrupuleusement au respect de ces règles élémentaires.

2.4. Les modalités de repositionnement des autres agents de direction

Compte tenu du dimensionnement des nouvelles caisses régionales et du non remplacement de la majorité des agents de direction partants, il est d'ores et déjà certain qu'ils vont devoir s'adapter à une évolution et un élargissement considérables de leurs missions.

L'attribution de missions transversales à l'échelle supra régionale constituera notamment un de facteurs clefs de l'harmonisation des processus métiers et de la réussite des projets de fusion.

La procédure de repositionnement de ces agents de direction sera donc une étape importante et devra respecter quelques principes essentiels.

Pour parvenir à la définition de l'organisation cible, la procédure de repositionnement pourra largement s'inspirer des modalités mises en œuvre lors de la création du RSI en y intégrant quelques adaptations liées au « tempo » particulièrement long de Trajectoire 2018.

La principale vise notamment à **introduire rapidement une étape préparatoire de recensement structuré des vœux des agents de direction, mais aussi des cadres,** soit :

- 1) *Réalisation d'entretiens contradictoires entre les directeurs ou le directeur des Caisses appelées à fusionner et leurs propres agents de direction afin de recueillir leurs souhaits d'évolution professionnelle et leurs contraintes (mobilité) en amont et/ou en parallèle des discussions en Codirs Communs visant à définir l'organisation cible*
☞ *Ce premier entretien contradictoire qui n'a aucune valeur d'engagement devra faire l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties et d'une très brève synthèse sous la forme d'une fiche de souhait*
- 2) *Communication des fiches de souhait des agents de direction et présentation de celles-ci comme un élément à prendre en compte pour la définition de l'organigramme cible lors des discussions en Codirs Communs.*
- 3) *Dès la nomination du directeur préfigurateur, réalisation d'entretiens avec chaque agent de direction pour lui présenter une proposition de repositionnement et recueillir ses observations*
☞ *Réponse à apporter après un délai de réflexion de 15 jours*
- 4) *En cas de désaccord, la procédure devra prévoir une voie de recours devant une instance nationale ad hoc de suivi des repositionnements liés à Trajectoire 2018*

☞ Les deux premières étapes peuvent être entreprises dès à présent sans attendre la nomination du directeur préfigurateur, dès lors qu'elles ne sont pas décisives et facilitent la transition vers l'organisation cible.

2.5. Les modalités de repositionnement des cadres

Les principes évoqués précédemment pour les agents de direction au paragraphe 2.4. doivent impérativement être transposés à tous les cadres dont les missions seront appelées à évoluer de manière significative.

Cela vaut notamment pour les cadres managers concernés par une mobilité fonctionnelle et a fortiori par une mobilité géographique.

☞ Les étapes mentionnées au point 1.1.2 Repositionnement du document de synthèse « Accompagnement social évolution du RSI »⁵ constituent sur ce point une bonne base de référence de la procédure à mettre en place.

3. Quelles mesures d'accompagnement adaptées pour les mobilités volontaires ?

Rappelons encore une fois que cette réforme structurelle d'ampleur sans précédent au regard de la dimension géographique des caisses régionales résulte d'abord de la volonté des pouvoirs politiques.

⁵ Accompagnement social évolution du RSI – Page 3 - CPN du 28 mai 2015

Quel que soit leur statut, les salariés du RSI n'ont donc pas vocation à subir personnellement des pénalités financières, des conditions de travail dégradées ou des temps de trajet disproportionnés.

Surtout, en l'absence de « mobilité imposée », les mesures d'accompagnement doivent être suffisamment attractives et souples pour que les salariés concernés acceptent un déplacement de leur lieu de travail.

3.1. Les limites inhérentes au principe absolu d'absence de mobilité imposée

« De façon générale, les restrictions renforcées apportées à la mobilité géographique et fonctionnelle des agents, en dehors des actes de volontariat, dont la Cour a déjà souligné les contraintes considérables qu'elles font peser sur les progrès nécessaires à l'efficacité de la gestion au sein du régime général, ont eu une forte incidence sur les processus de réforme et diminué les gains de productivité qui pouvaient en être attendus »⁶.

Cette récente analyse critique de la critique de la Cour des Comptes sur les limites à l'efficacité de gestion liées au principe d'absence de mobilité imposée dans le cadre de la mise en œuvre des réformes structurelles au sein du régime général, doit amener nos décideurs que sont la Caisse Nationale RSI et la tutelle à bien prendre conscience des mesures d'accompagnement à mettre en œuvre pour encourager la mobilité volontaire.

La dimension géographique inégalée dans l'histoire de la sécurité sociale des regroupements visés et l'ampleur de la réorganisation des processus métiers à opérer nécessitent impérativement de pouvoir mobiliser les ressources suffisantes et volontaires pour réaliser cette réforme.

Les mesures d'accompagnement social de la mobilité qui ne peut être « imposée » doivent donc être fondamentalement révisées pour être réellement attractives et générer le volontariat attendu. Autrement dit « **On n'attrape pas les mouches avec du vinaigre** » !!!

A défaut la recherche de l'efficacité de gestion pointée par la Cour des comptes et l'objectif d'amélioration de la qualité de service rendu aux assurés, ne seront pas au rendez-vous.

3.2. Parler de « mobilité volontaire » relève de l'abus de langage

Parler de « *mobilité volontaire* » pour illustrer une mutation géographique dans le cadre d'une réforme de structure comme Trajectoire 2018, relève de « *l'abus de langage* », dans la mesure où l'on se situe davantage dans une situation imposée que dans celle d'un projet personnel qui a pu être préparé de longue date en lien avec un environnement familial ou d'autres critères.

En réalité, que ce soit des agents de direction ou des cadres, il s'agit bien plus de « *mauvais choix* » au sens où cela revient, soit à accepter une mutation géographique pour garantir un maintien ou une évolution de responsabilités, soit à la refuser au risque de perdre une partie de ses attributions et de ses perspectives d'évolution.

Il existe donc une différence de nature fondamentale entre une mobilité volontaire « classique » et celle liée à une réforme structurelle dont le fondement principal reste la recherche d'économies de gestion.

Cette différence justifie la revendication d'un montant et d'une durée d'indemnisation spécifiques plus importante et plus longue que celle prévue dans le cadre des dispositions conventionnelles courantes sur la mobilité.

Les mesures d'accompagnement adaptées doivent par ailleurs faciliter autant la mobilité géographique que fonctionnelle.

3.3. Garantir durablement la prise en charge des surcoûts financiers liés à la mobilité géographique volontaire

3.3.1. Le versement d'une prime de mobilité géographique majorée

Pour les raisons exposées précédemment l'UNSA revendique une majoration de la prime de mobilité prévue à l'article 53 de la CCN E & C de 3 mois à **6 mois**.

L'indemnisation doit aussi couvrir différentes situations correspondant aux choix de vie des salariés.

3.3.2. L'indemnisation des frais de transport hors changement de domicile ou double résidence

Revendication UNSA : remboursement d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail dans les conditions conventionnelles.

⁶ Rapport de la Cour des comptes sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, page 462 – Septembre 2015

- La prise en charge est assurée pendant une durée de **48 mois de manière dégressive** à compter de la date de prise des nouvelles fonctions, soit :
 - ✓ 1^{ère} année : Remboursement intégral
 - ✓ 2^{ème} année : Remboursement de 80 %
 - ✓ 3^{ème} année : Remboursement de 50 %
 - ✓ 4^{ème} année : Remboursement de 30 %

3.3.3. L'indemnisation des frais de déménagement

Pendant une durée d'un an à compter de la date effective de sa mutation, que son déménagement ait lieu en amont ou en aval de la fusion juridique au 1^{er} janvier 2019, l'agent souhaitant changer de résidence pour se rapprocher de son lieu de travail pourra bénéficier du **remboursement intégral de ses frais de déménagement**.

Cette disposition est cumulable avec l'indemnisation intégrale des frais de transport pendant la 1^{ère} année. Lorsque le déménagement intervient ultérieurement, l'indemnisation est dégressive :

- ✓ 2^{ème} année : Remboursement de 50 %
- ✓ 3^{ème} année : Remboursement de 20 %

3.3.4. L'indemnisation des frais de double résidence

Proposition UNSA : Prise en charge des frais de double résidence pour tout salarié se trouvant temporairement dans l'impossibilité de déménager suivant les conditions prévues à l'article 55 de la CCN des employés et cadre pendant une **durée maximale de 24 mois de manière dégressive** :

- ✓ 1^{ère} année : Remboursement intégral
- ✓ 2^{ème} année : Remboursement de 50 %

3.3.5. Les mesures spécifiques pour les cadres et agents appelés à exercer leurs missions sur plusieurs sites parfois très éloignés

Compte tenu de la logique de transversalité des missions induite par l'harmonisation des processus métiers, cette situation devrait concerner un bon nombre d'agents de direction et de cadres.

Il convient donc de les prendre en compte pour intégrer la problématique des temps de trajet et faciliter les déplacements eux-mêmes.

☞ L'objectif de ces mesures est de permettre de mieux concilier vie privée et vie professionnelle pour qu'ils ne soient pas pénalisés par la réforme.

3.3.5.1. La prise en compte des temps de trajets inter-sites

Cette prise en compte s'appréciera différemment selon s'il s'agit de cadres ou d'agent de direction

➤ Pour les cadres (hors forfait journalier) les dispositions conventionnelles existantes permettent a priori d'intégrer pleinement les horaires de trajet comme un temps de travail effectif.

☞ Cette orientation doit être clairement reprise de manière à ce que tout allongement de la durée de trajet lié à une mission exercée sur plusieurs sites soit intégralement considéré comme un temps de travail.

➤ Pour les agents de direction et les cadres au forfait jour

Le statut juridique de cadre dirigeant et de cadre au forfait fait qu'aucune règle de droit du travail sur le temps de travail ne s'applique à eux.

Juridiquement, l'augmentation du temps de travail hebdomadaire liée au temps de trajet entre sites distants n'oblige aucunement l'employeur à des contreparties.

Néanmoins, le statut de cadre dirigeant devient de plus en plus un piège.

- 8 jours de RTT pour les cadres dirigeants et 10 pour les cadres au forfait contre 23 jours pour les autres cadres et salariés.
- Aucune récupération de crédit d'heures sous forme de jours comme les autres cadres ou salariés.
- Pas de contrepartie sur les temps de déplacement comme pour les autres cadres et les salariés.

En contrepartie, il existe certes une prime cadre Dirigeant de 50 Points (Directeurs) ou 30 points (autres AD) soit respectivement 300 € bruts ou 180 € bruts, mais rien pour les cadres au forfait.

Enfin, faut-il le rappeler ces deux catégories sont aussi les plus touchées par le coût exorbitant de la mutuelle engendré par le dé plafonnement injustifié et irrationnel de la cotisation et de son impact fiscal.

En conclusion sur ce point, l'UNSA revendique, sur la base d'un chiffrage objectif des temps de trajet hebdomadaires, une contrepartie sur l'allongement du temps de travail liés aux missions sur des sites distants. Celle-ci pourrait consister :

- 1- A augmenter le forfait de plusieurs jours, le nombre de celui-ci dépendant de l'évaluation de la durée moyenne hebdomadaire des temps de trajet ; cette mesure devant logiquement être complétée par un élargissement des possibilités de placement sur CET.
- 2- Donner la faculté de comptabiliser pour chaque agent de direction ou cadre au forfait, le temps de déplacement à raison d'un Aller - Retour par semaine et le transformer en jour de récupération.

3.3.5.2. La mise à disposition de véhicules de fonction et ou de service

Dès lors que les agents de direction et les cadres seront amenés à exercer très régulièrement leurs fonctions sur plusieurs sites en fonction de la zone géographique couverte, l'UNSA revendique la mise à disposition, soit :

- ⇒ d'un véhicule de fonction, avec le choix des différentes options fiscales rattachées à cette notion
- ⇒ d'un véhicule de service affecté personnellement au salarié et utilisable pour les trajets domicile-travail.

3.3.5.3. Le réexamen du niveau et des modalités d'indemnisation des frais de déplacement

Ces salariés étant également amenés à effectuer davantage de découchements en fonction de la zone géographique couverte, l'UNSA revendique :

- ⇒ Le réexamen des tarifs de remboursement de frais d'hôtels, ceux-ci étant devenus largement inadaptés aux prix pratiqués à Paris ou dans les grandes métropoles régionales pour avoir une chambre « correcte » à proximité du lieu de travail lors du déplacement.
- ⇒ La suppression de la remise obligatoire de justificatifs pour le forfait repas, par analogie à l'usage admis dans les caisses du régime général.

3.3.6. Assouplir les modalités d'exercice des emplois déplacés via l'accès au Télétravail

L'UNSA propose de mettre à profit le nouveau cadre législatif et social favorable résultant de la loi « Warsmann » du 22 mars 2012 (*art. L. 1222-9 à L. 1222-11 code du travail*) et de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, pour mettre en place un dispositif facilitant l'accès au Télétravail.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont vocation à être précisées dans le cadre d'un accord collectif réservant un accès prioritaire à tous les salariés dont les emplois seront déplacés en lien avec la réforme Trajectoire 2018.

Toutefois, sans attendre la négociation de l'accord, les directeurs de Caisse devront faciliter l'accès au Télétravail pour les cadres et agents de direction dont les missions seront régulièrement exercées sur plusieurs sites.

3.4. Les mesures visant à faciliter la mobilité du conjoint

Si la mobilité géographique du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci doit pouvoir bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi.

Dans le cas où le conjoint est déjà salarié d'un organisme de sécurité sociale, contact sera pris avec les organismes de la région considérée, avec l'appui de la caisse nationale, afin d'examiner les possibilités d'embauche à un niveau équivalent à l'emploi précédent.

☞ Un suivi spécifique des résultats des démarches entreprises devra être fait annuellement par la Commission Nationale de suivi de l'accord d'accompagnement.

Si cette embauche n'est pas possible, et quand le conjoint n'est pas salarié d'un organisme de sécurité sociale, le conjoint bénéficie sur sa demande d'une assistance à la recherche d'un emploi comportant la réalisation d'un bilan professionnel, l'aide à l'élaboration du curriculum vitae et conseil sur les techniques de recherche d'emploi, l'assistance à la recherche de postes et démarches auprès des employeurs potentiels de la région.

3.5. Les mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle

En dehors de la mobilité géographique liée à un déplacement de la localisation de l'emploi ou à son exercice sur plusieurs sites, nombre de cadres et d'agents de direction seront concernés par un changement de leurs missions et responsabilités principales.

L'UNSA revendique la mise en place d'un accompagnement spécifique de ces changements imposés par la réforme.

3.5.1. La création d'une prime de mobilité fonctionnelle

Pour les raisons exposées au paragraphe 3.2, l'UNSA revendique le versement d'une prime de mobilité fonctionnelle équivalente à **2 mois** de salaire normal.

Les conditions requises pour bénéficier de cette prime devront être intégrées dans le cadre de l'accord d'accompagnement social de Trajectoire 2018.

3.5.2. Les autres modalités d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle

Ces modalités sont classiques mais non moins importantes pour accompagner efficacement la reconversion professionnelle de tous les responsables concernés par une évolution substantielle de leurs missions.

Sans les développer dans le détail dans ce document, il s'agit principalement :

- ⇒ De la définition et de la mise en œuvre d'un plan de formation adapté à l'évolution requise de ses missions
- ⇒ De la mobilisation d'autres moyens adaptés suivant les circonstances : Bilan professionnel à la demande du salarié, Congé Individuel de Formation.....

4. Les contreparties financières pour les agents de direction et les cadres dont les responsabilités ou les conditions d'exercice de l'emploi vont être modifiées

Le constat d'un écart défavorable conséquent au détriment des agents de direction du RSI dans l'analyse comparative de leur rémunération moyenne avec celle des agents de direction des caisses MSA et du Régime Général (cf § 1.2), doit impérativement conduire la Caisse Nationale du RSI à rehausser le niveau moyen de ces rémunérations afin d'introduire plus d'équité, renforcer l'attractivité du RSI et favoriser la mobilité inter-régime.

La mise en œuvre de ce rattrapage dans le cadre du présent plan d'accompagnement budgétaire de Trajectoire 2018 est d'autant plus opportun que :

- L'investissement des agents de direction dans les nouvelles missions liées à la réforme sera considérable
- L'effectif en réduction progressive permettra de dégager une marge d'autofinancement budgétaire largement supérieure
- La nouvelle dimension des caisses multirégionales du RSI alliée à la pluralité de leurs missions, les rendront désormais tout à fait comparables à celles des autres régimes.

Bien entendu, compte tenu du nombre de plus en plus réduit d'agents de direction, la revalorisation des rémunérations devra concerner dans des proportions au moins équivalentes tous les cadres amenés à prendre de nouvelles responsabilités.

Compte tenu de la double logique induite, d'une part avec la perspective de centralisation des activités supports (RH, Administration générale, Qualité, Contrôle interne, Comptabilité, Gestion budgétaire...) voire métiers pour certaines (Lutte contre la fraude, GDR...), et d'autre part de pilotage transversal des activités métiers (Accueil, Recouvrement, Retraite...) exercées sur plusieurs sites, les cadres deviendront le « maillon » essentiel des organisations cibles.

La revendication de revalorisation des rémunérations vise donc plusieurs catégories de personnels à différents moments clefs.

4.1. Les directeurs et agents comptables préfigurateurs

A compter de la désignation comme préfigurateur de la future région, octroi d'un complément indiciaire :

- ⇒ de **10%** si la région comporte deux caisses à fusionner
- ⇒ ou de **18%** si le nombre est supérieur à 2.

Un véhicule de fonction doit être proposé à l'agent concerné.

4.2. Les directeurs et agents comptables nommés « intérimaire » dans une ou plusieurs caisses.

Les directeurs et agents comptables nommés intérimaires dans d'autres organismes ont droit à :

- ⇒ un complément indiciaire de **13%** pour l'intérim de la **1^{ère} caisse** (article 31 de la CCN ADD)
- ⇒ et un complément indiciaire supplémentaire de **10% par autre caisse** avec une limite fixée à **50%** (ce qui correspond à l'intérim de 4 caisses supplémentaires).

☞ Dans l'hypothèse où un directeur ou un agent comptable intérimaire devient préfigurateur, il conserve les compléments indiciaires prévus comme intérimaire (application de la disposition la plus favorable).

☞ A l'issue du processus de fusion, les directeurs et agents comptables s'ils sont nommés comme directeur et agent comptable de la caisse fusionnée conservent un complément de 13% quel que soit le nombre de caisses fusionnées composant la nouvelle caisse.

4.3. Les autres agents de direction

Les agents de direction autres que les directeurs et agents comptables qui sont amenés à exercer des responsabilités multi sites sur les caisses composant le groupe de fusion ont droit à :

- ⇒ un complément indiciaire de **10%** dans le cas d'un site supplémentaire
- ⇒ un complément indiciaire de **18%** si le nombre de sites supplémentaires est égal ou supérieur à 2.

Un véhicule de service doit être mis à la disposition des agents concernés pour l'exercice de leur mission.

4.4. Les cadres

Les cadres étant amenés à exercer des responsabilités multi sites ont droit à :

- ⇒ un complément indiciaire de **10%** dans le cas d'un site supplémentaire
- ⇒ un complément indiciaire de **18%** si le nombre de sites supplémentaires est égal ou supérieur à 2.

Un véhicule de service doit être mis à la disposition des agents concernés pour l'exercice de leur mission, ainsi qu'un téléphone portable et un ordinateur portable.

5. La nécessaire révision de la classification des personnels du RSI

Outre la correction des écarts de rémunération des agents de direction du RSI avec leurs homologues des autres régimes, la nécessité de cette révision est liée au nouveau dimensionnement des super Caisses Régionales.

Elle vise aussi les cadres appelés à élargir leurs missions et responsabilités dans le cadre de Trajectoire 2018.

5.1. La révision des deux dispositions essentielles relatives aux cadres

5.1.1. La création d'un niveau 9 dans la classification des emplois en Caisse Régionale

Au regard de l'accroissement et de la transversalité des nouvelles missions que seront amenées à exercer certains cadres, leur niveau de responsabilité pourra être largement équivalent à celui de cadres de la Caisse Nationale.

☞ **L'UNSA revendique la création d'un niveau 9 accessible en Caisse Régionale** dans la classification des employés et cadres. Ceci doit constituer une priorité pour la Caisse Nationale.

5.1.2. La valorisation de l'option conventionnelle de cadre au forfait jours

Outre les éléments mentionnés au paragraphe 3.3.4.1, il convient de sortir de l'ambiguïté de contournement actuel de la convention, en valorisant davantage le choix de cette option pour les cadres dont les responsabilités et le degré d'autonomie dans la réalisation de leurs missions relèvent naturellement de ce dispositif.

☞ A cet effet, l'UNSA revendique une augmentation substantielle du nombre de jours de RTT qui soit suffisamment intéressante pour que les cadres potentiellement intéressés ne soient pas dissuadés par un calcul comparatif trop désavantageux avec le maintien de l'option « horaires ».

Cette extension pourra utilement être complétée par un assouplissement du nombre de jours maximum pouvant être placés sur le CET ainsi que le nombre de jours « monétisables » sur le P.E.I.E.

☞ S'agissant plus particulièrement des cadres de niveau 9, **il serait logique que le passage au « forfait jours » soit fortement recommandé, si ce n'est imposé.**

5.2. La révision de la classification et de la grille de rémunération des agents de direction

5.2.1. La révision de la grille de rémunération des directeurs et des agents comptables

La catégorisation des caisses qui déterminera la grille indiciaire des directeurs et agents comptables devra prendre en compte la volumétrie des effectifs assurés des Caisses Régionales, mais aussi d'autres critères comme le nombre de salariés et la dimension géographique de la nouvelle entité.

Comme indiqué au paragraphe 2.3.1., un comparatif pourra utilement être fait avec les catégories équivalentes de Caisses des autres régimes étant entendu que la spécificité liée à la multiplicité des missions du RSI devra être intégrée comme un facteur de complexité et de majoration des grilles.

5.2.2. Une nouvelle grille de rémunération des autres agents de direction fondée sur la pesée des emplois

Moins que la dimension des Caisses Régionales, c'est principalement l'ampleur et la transversalité des missions exercées par les autres agents de direction qui doit fonder désormais le niveau de leur rémunération.

Dans cette optique, suivant les orientations préconisées par la Comité des carrières, l'UNSA est favorable à l'ouverture d'une négociation visant à bâtir une nouvelle grille de rémunération assise sur une véritable « pesée » objective et contradictoire des emplois.

*

Conclusion

Le RSI s'engage dans la troisième réforme importante de son organisation en moins de dix ans d'existence. Il est de la responsabilité de l'UNSA CAD RSI d'alerter les décideurs sur les conditions requises pour accompagner ce nouveau changement et de faire des propositions pour que l'amélioration de la qualité de service et la réussite soient au rendez-vous.

Il importe d'assurer la motivation et la mobilisation de celles et ceux qui auront à mettre en œuvre les modalités de ce projet. L'UNSA attend donc une gestion transparente et équitable de la conduite du changement, qui sera la clé de la réussite.

Les cadres et agents de direction ont beaucoup donné depuis 2006. Ils attendent que leur rôle soit reconnu pour la gestion des réformes passées et aussi encouragé pour la gestion des réformes à venir. Au moment où s'ouvre la période de transition et qui s'achèvera par la fusion juridique au 01/01/2019, les cadres et agents de direction vont être directement et lourdement mobilisés. La moindre des choses est que les dispositions conventionnelles viennent leur faciliter la tâche et compenser les sujétions qu'ils rencontreront : des règles de nomination jusqu'à la révision de la classification en passant par prise en compte de l'exercice des missions sur un territoire qui confèrera aux caisses RSI une taille inédite pour un régime de sécurité sociale.

L'UNSA revendique donc la mise en place d'un accompagnement complet de l'ensemble des changements que la réalisation de TRAJECTOIRE demandera.

ANNEXE : SYNTHÈSE DES REVENDICATIONS UNSA RSI CAD

❖ Modalités de nomination des directeurs et agents comptables

- ⇒ Nommer les préfigureurs entre juin et septembre 2016
- ⇒ Les directeurs et agents comptables référents doivent être les préfigureurs
- ⇒ Prioriser les candidatures régionales internes au RSI
- ⇒ Traiter la situation particulière des directeurs et agents comptables non nommés préfigureurs
- ⇒ Réaliser une étude d'impact sur l'opportunité de classer les plus grandes caisses régionales en liste 1 de la commission de la liste d'aptitude

❖ Modalités de repositionnement des autres agents de direction et des cadres

- ⇒ Organiser rapidement un recensement structuré des vœux des cadres et agents de direction et prendre en compte ces informations comme un élément de structuration de l'organisation cible
- ⇒ Mettre en place une procédure contradictoire de repositionnement après la nomination du préfigureur

❖ Faciliter la mobilité géographique « volontaire » dans le cadre d'une réforme structurelle « imposée »

- ⇒ Majorer la prime de mobilité volontaire en la portant de 3 mois à **6 mois**
- ⇒ Garantir la prise en charge dégressive des frais de transport hors changement de domicile pendant **48 mois**
- ⇒ Garantir la prise en charge dégressive des frais de déménagement pendant **36 mois**
- ⇒ Garantir la prise en charge dégressive de double résidence pendant **24 mois**

❖ Des mesures spécifiques pour les cadres et ADD appelés à exercer leur mission sur plusieurs sites

- ⇒ Prendre en compte la durée des trajets comme temps de travail effectif pour les cadres hors forfait jour.
- ⇒ Compenser la durée des trajets par une augmentation adaptée de jours de congés transférables sur le CET
- ⇒ Mettre à disposition des véhicules de fonction et/ou de service
- ⇒ Réexaminer le niveau et les modalités d'indemnisation des frais de déplacement
- ⇒ Assouplir les modalités d'exercice des emplois déplacés en facilitant l'accès au Télétravail

❖ Accompagner la mobilité fonctionnelle

- ⇒ Créer une prime de mobilité fonctionnelle équivalente à **2 mois** de salaire normal
- ⇒ Mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement adaptés

❖ Attribuer les contreparties financières liées à l'évolution des responsabilités

- ⇒ Majorer la rémunération des directeurs et agents comptables de 10 % lors de leur nomination si la région comporte deux caisses à fusionner (18 % si le nombre est supérieur à 2)
- ⇒ Majorer la rémunération des directeurs et agents comptables intérimaires de 13 % lors de leur nomination et attribuer un complément de 10 % par autre caisse avec un plafond de majoration de 50 %.
- ⇒ Majorer la rémunération des autres agents de direction et des cadres amenés à exercer des responsabilités multi sites de 10 % dans le cas d'un site supplémentaire et de 18 % si le nombre est supérieur à 2.

❖ Réviser deux dispositions conventionnelles relatives aux cadres

- ⇒ Créer un niveau 9 dans la classification des emplois en caisse régionale
- ⇒ Valoriser l'option conventionnelle de cadre au « forfait jours »

❖ Réviser la classification des caisses et la grille de rémunération des agents de direction

- ⇒ Valoriser la grille de rémunération des directeurs et agents comptables pour qu'elle soit comparable à celles de la MSA et du Régime Général
- ⇒ Bâtir une nouvelle grille de rémunération des autres agents de direction fondée sur la « pesée des emplois »

