



Compte rendu de la réunion du 30 août 2017 avec le DG de l'UCANSS Le Collectif a exprimé très clairement ses revendications

- Monsieur Didier MALRIC était accompagné de Marie-Gabrielle Dubreuil, responsable RH de l'Ucanss.
- Le « Collectif » était représenté par les quatre signataires du présent compte rendu.

En préambule, J.Y. Auffret a évoqué les termes de la déclaration du Collectif du 4 juillet 2017 signée par 118 agents de direction ou médecins conseils régionaux pour revendiquer l'association étroite du Collectif à toutes les négociations. Il a également rappelé la spécificité des missions des cadres dirigeants ainsi que leur investissement constant dans les réformes depuis la création du RSI en indiquant in fine qu'ils n'accepteraient pas d'être les perdants de la suppression du RSI.

Avant même de pouvoir exposer une synthèse de nos revendications, Didier Malric pose deux questions :

Q1 : *Quel état d'avancement de la réforme Trajectoire RSI 2018 et ses impacts sur l'organisation du RSI ?*

R : Trajectoire a substantiellement modifié l'organisation du réseau, notamment la mutualisation des ressources et le périmètre des responsabilités exercées par les AD au point qu'un retour complet en arrière est impossible. Le prochain regroupement des 600 salariés des 3 caisses RSI d'Ile de France sur un seul site donne une illustration d'un point de non-retour de ce projet.

Q2 : *Sans préjuger de l'arbitrage qui interviendrait sur la publication du décret réorganisant les règles de représentativité des organisations syndicales à la suite du nouvel article L. 2122-6-1 du code du travail, comment sont actuellement représentés les agents de direction au sein des instances paritaires du RSI ?*

R : En réponse, les représentants UNSA et CFTD ont expressément précisé quelles organisations syndicales avaient des AD dans leurs effectifs adhérents et leur poids respectifs en nombre au sein du RSI.

M. Cojean a complété la réponse pour l'UNSA en précisant qu'il reviendrait en détail sur cette problématique lors du RDV spécifique convenu le 20 septembre avec le DG de l'UCANSS tout en indiquant que son organisation était très déterminée à engager des contentieux judiciaires en cas de blocage.

Thierry Préaux précise que les praticiens conseils du RSI ont leur propre représentation syndicale mais que lors de cette réunion il s'exprime en tant que président de l'association des médecins conseils régionaux du RSI.

Le Collectif a ensuite présenté les principales revendications qu'il souhaite d'ores et déjà intégrer dans un **accord d'accompagnement social spécifique aux agents de direction et médecins conseils régionaux**.

Il a précisé que la négociation d'un tel accord constitue un **objectif prioritaire immédiat** tout en s'étonnant que son existence même puisse faire l'objet d'une « étude d'opportunité » dans l'énoncé du GT de travail RH sur la « Transformation du RSI » initié par la mission Igas – Igf.

1] Le droit des AD & MCR à retrouver un poste avec un périmètre de fonctions et responsabilités équivalentes

- ⇒ Ce droit se fonde sur le simple fait qu'ils ne sont pas l'origine de la suppression du RSI
- ⇒ La notion de « responsabilités équivalentes » doit objectivement s'apprécier au regard des fonctions officielles (Directeur, AC, MCR), mais aussi à partir d'une véritable « pesée des emplois » (autres AD).
- ⇒ Suivant le principe d'absence de mobilité imposée, le droit à retrouver un emploi équivalent s'applique prioritairement dans le « bassin d'emploi » selon la définition conventionnelle que revêt cette notion.
- ⇒ Ce droit devrait pouvoir commencer dès la période transitoire (2 ans a priori) qui suit la suppression du RSI et au-delà de celle-ci pendant une nouvelle période équivalente au double de la première (+ 4 ans ?).
- ⇒ La mise en œuvre opérationnelle de ce droit devrait s'intégrer dans un dispositif global incluant :
 - Une priorisation de l'accès des vacances de postes d'AD et MCR du RG au profit de ceux du RSI
 - Une procédure amont de recensement des vœux complétée par un descriptif de la pesée des emplois
 - Un « Comité de suivi » de l'intégration des AD du RSI dotée d'un pouvoir de décision, de prérogatives de contrôle avec une mission d'instance de recours en cas de litige.

2] En l'absence d' « emploi équivalent » les AD & MCR doivent avoir accès à un départ indemnisé

- ⇒ Cette revendication est la contrepartie de la « modification substantielle » du contrat de travail
- ⇒ La faculté de bénéficier d'un départ indemnisé dans le cadre de l'accord d'accompagnement doit être :
 - Accessible sans restriction pour les directeurs, les agents comptables et les médecins conseils régionaux coordonnateurs ou non, qui en feraient la demande au regard de leurs attributions officielles.
 - Accessible pour tous les autres agents de direction au regard du constat de l'impossibilité de retrouver un « emploi équivalent » tel que celui-ci aura été préalablement objectivé par une pesée de l'emploi.
- ⇒ Le niveau d'indemnisation devra, outre le respect de la législation du travail, se caler a minima sur le précédent accord d'accompagnement social du RSI et intégrer les notions de « perte de chance » et de « préjudice moral ».
- ⇒ L'accès à un départ indemnisé pourrait intervenir au plus tôt dès janvier 2018 et au plus tard avant la fin de la période transitoire.

3] Les autres mesures d'accompagnement social des ADD

Sans entrer dans le détail à ce stade de la discussion, le Collectif a évoqué brièvement un certain nombre de mesures essentielles :

- ✓ La garantie de maintien de salaire et d'évolution de la carrière
 - La garantie de maintien de salaire devra porter à la fois sur les éléments pérennes (points de base, points liés à la fonction) et les éléments variables (PVAD 2017 échue en 2018, missions nationales ...)
 - La rémunération devra s'intégrer dans la grille de classification des organismes d'accueil quelle que soit leur taille (possibilité d'être hors grille) et avoir une possibilité d'évolution dans l'attente de la transposition dans la nouvelle classification.
- ✓ Des aides à la mobilité professionnelle et géographique (à préciser)
 - Accès facilité à la formation et aux bilans de compétence
 - Prime de mobilité fonctionnelle ? Prime de mobilité géographique
- ✓ Aide au passage à temps partiel
- ✓ Prime de départ en retraite majorée pour les AD potentiellement concernés
- ✓ Accès facilité à une rupture conventionnelle pour les AD qui ne souhaitent pas rester

4] Des moyens spécifiques pour les organisations syndicales

Compte tenu de l'importance des impacts RH de cette réforme, les représentants des O.S. d'AD ont demandé des moyens spécifiques pour la période transitoire, voire au-delà :

- La prise en charge des frais de déplacement des représentants dans le cadre de toutes les réunions de transformation du RSI
- Des temps de délégation élargi et la possibilité de détacher à plein temps et/ou partiel un ou des représentants par O.S.
- L'attribution d'une somme d'argent forfaitaire à chaque OS pour lui permettre de financer des réunions de préparation et des consultations extérieures ou tout autre dépense nécessaire à la négociation.

*

☞ Au terme de ce premier inventaire sommaire et non exhaustif, le Collectif a précisé qu'il transmettrait avant la **fin septembre une note de synthèse récapitulative** de l'ensemble des mesures qu'il souhaite intégrer dans le plan d'accompagnement social.

La présentation non linéaire de ces revendications a fait l'objet d'échanges contradictoires qui ont permis aux participants d'apporter des précisions sur certains points :

- ✎ D. Malric précise que jusqu'à présent, il n'y a pas eu de travaux menés conjointement avec la CN RSI sur les impacts RH de cette réforme et qu'il importe de s'y atteler rapidement compte tenu du calendrier et des différentes négociations à mener notamment sur les conventions collectives.
- ✎ A notre demande de confirmation du rôle de pilote de l'Ucanss pour toutes les négociations sociales liées à la suppression du RSI, D. Malric a émis une réserve (*non explicitée*) qui reste à clarifier.

✗ D. Malric n'a pas formulé d'opposition a priori à la négociation d'un accord social spécifique pour les cadres dirigeants mais s'est interrogé sur la demande corollaire qu'elle allait probablement générer auprès des autres O.S. d'un accord d'accompagnement social pour les employés et les cadres.

Nous lui avons répondu que c'était logique et légitime, certaines dispositions pouvant, par analogie avec les accords négociés lors de la création du RSI, être communes à l'ensemble du personnel et d'autres spécifiques du fait des particularités des missions qui renvoient à des conventions collectives distinctes.

✗ D. Malric s'est déclaré à « titre personnel » plutôt favorable à la possibilité d'un « départ indemnisé » pour les directeurs, agents comptables et MCR coordonnateurs. En revanche, il a émis une réserve sur l'établissement de le « modification substantielle du contrat de travail », du fait de l'intervention de la loi. (Ndr : ce point devrait faire l'objet d'une investigation par l'avocat qui sera mandaté par le Collectif pour nous appuyer sur tous les points juridiques des négociations)

Le Collectif a d'abord confirmé que le « départ indemnisé » était un point capital de la négociation et qu'il était résolu à engager des procédures judiciaires si celui-ci n'était pas intégré dans un accord social.

Thierry Préaux, pour les médecins régionaux coordonnateurs, et Jean-Yves Auffret, pour les directeurs régionaux coordonnateurs, ont ensuite explicité par différentes illustrations de leurs missions, les périmètres de responsabilités respectives de leurs collègues du RSI pour démontrer l'impossibilité de leur trouver un emploi équivalent.

S'agissant des autres agents de direction, M. Cojean a complété le descriptif en précisant que leurs responsabilités avaient aussi beaucoup évolué dans le cadre de « Trajectoire » et de la « NORTI » pour renvoyer à l'opportunité d'un recensement organisé des vœux, doublé d'une « pesée des emplois » afin d'arbitrer objectivement les litiges potentiels sur l'accès à un départ indemnisé et évaluer leur coût budgétaire potentiel.

*

Outre les dispositions d'un accord d'accompagnement social, de nombreux échanges ont porté sur le **cadre et les modalités de la renégociation des conventions collectives du RSI.**

✗ A la demande du Collectif, D. Malric a clairement rappelé le cadre législatif de droit commun en cas de fusion – absorption, tout en dévoilant les orientations de la mission Igas – Igif.

- En cas de fusion, le droit commun prévoit la « survie » par défaut des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de l'entreprise « absorbée » pendant une période maximale de 15 mois dont 3 mois de dénonciation. A défaut d'aboutissement d'une négociation entre les partenaires sociaux d'un accord d'adaptation des conventions des deux entités, la CNN de l'entreprise « absorbante » s'applique alors de plein droit à tous les salariés de l'entreprise absorbée.

- La loi prévoit également la possibilité de négocier par « anticipation » deux types d'accords :

- Des « **accords de transition** » dont la spécificité est d'associer exclusivement à la négociation les organisations syndicales représentatives des salariés de l'entreprise ou du groupe absorbé.

- Des « **accords d'adaptation** » qui associent à la négociation les organisations syndicales représentatives des salariés des deux entités absorbées et absorbantes.

✗ S'agissant du RSI, D. Malric a d'abord confirmé que le PLFSS 2018 devrait a priori prévoir une période de **2 ans**, allant donc jusqu'en décembre 2019 pour renégocier les accords conventionnels.

Replacé dans le contexte particulier de suppression du RSI et de la « légitimité – qualité » des organisations syndicales en charge de la représentation des intérêts professionnels de ses cadres dirigeants, **le choix de la modalité du type d'accord** qui servira de cadre aux négociations, que celles-ci portent sur les CCN ou l'accompagnement social (surtout) **n'est pas neutre sur leur contenu et leur devenir.**

Sur le fond, surtout pour l'accord d'accompagnement social dont la seule vocation est de défendre les droits et préserver les intérêts professionnels spécifiques aux AD et MCR du RSI, il est clair que c'est la modalité « accord de transition » qui est bien la plus adaptée. Mais cette orientation consensuelle se heurte à une double réalité juridique : la non représentation des associations et l'exclusion (au moins provisoire) du syndicat majoritaire des ADD du RSI à la table des négociations paritaires.

Pour combler ce vide, la tentation est alors forte (Ndr : surtout pour le DG Ucanss) de s'orienter vers la modalité « accord d'adaptation » dont l'intérêt est alors de permettre une représentation des cadres dirigeants du RSI, par les cinq O.S. juridiquement représentatives dans le champ conventionnel des AD du régime général.

Mais cette orientation comporte **une double limite** : d'une part les représentants des cinq O.S. confédérées du RG ne connaissent pas bien les besoins et préoccupations spécifiques des AD du RSI, d'autre part le poids majoritaire des effectifs employés et cadres au sein de ces fédérations tend à privilégier la défense de ces catégories au détriment de celle des cadres dirigeants.

NDR : Si tant est qu'il puisse avoir le choix, le Collectif devra se prononcer lors d'une prochaine réunion interne sur ce sujet. Pour sa part l'UNSA est clairement opposée à la modalité « accord d'adaptation » pour la négociation d'un accord d'accompagnement social et considère que la seule solution envisageable passe par le rétablissement de sa représentativité (via la publication du décret) pour qu'elle puisse accéder à la négociation d'un accord de transition.

*

D'autres observations ou questions ont été soulevées par le Collectif lors des échanges, parmi lesquelles il convient de souligner plus particulièrement celles-ci ainsi que les précisions apportées.

Q3 : Qui sera l'employeur en 2018 et quels seront les impacts juridiques de ce changement sur les contrats de travail des personnels ?

R : Le nouvel employeur sera dans chaque région la nouvelle « caisse héritière » (nom provisoirement inconnu) qui se substituera aux caisses RSI actuelles.

☞ Cette substitution de structure juridique n'enlèverait dans l'immédiat aucune des prérogatives des Directeurs Régionaux (Ndr : sous réserve d'une bonne compréhension et d'une analyse juridique).

A partir de janvier 2018, il y aura une montée en charge progressive du pilotage par le régime général et la ligne managériale « TI » qui résulte du maintien d'un « Guichet Unique » dédié à cette population.

Q4 : Afin de préserver les intérêts des AD et MCR du RSI déjà confrontés à une recherche de reclassement à court terme, l'Ucanss envisage t'elle comme le suggère fortement le Collectif d'anticiper dès à présent le principe de réservation des postes vacants et/ou à paraître au sein des organismes (Nationaux et Locaux) du Régime Général.

R : D. Malric indique en réponse qu'il relaira cette question lors du prochain Comex de septembre.

Q5 : Les représentants du Collectif émettent le souhait, après la tournée des rencontres programmées en septembre avec les DG de la Cnamts (8/12), de l'Accos (20/12) et de la CNAV (29/12), de rencontrer les membres du Comex en marge d'une de leur prochaine réunion mensuelle.

R : D. Malric indique en réponse qu'il n'est pas opposé à cette demande. Celle-ci lui paraît cependant prématurée et pourrait avoir lieu plus utilement après le début de mise en œuvre de la réforme dans le courant de l'année 2018.

Q5 : Eric Chauvet fait remarquer que la notion de « bassin d'emploi » à inclure dans l'accord d'accompagnement social, devrait faire l'objet d'une application circonstanciée pour la Région Parisienne en raison de la durée particulière des temps de transports.

R : D. Malric partage cette analyse qui a déjà été intégrée dans certains accords du RG ainsi qu'au RSI.

Secrétaire Général
UNSA RSI CAD



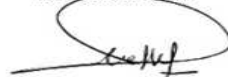
Michel COJEAN

Secrétaire Général
SNPDOS-CFDT



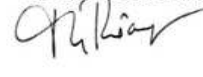
Eric CHAUVET

Président
de l'ADIRSI



Jean-Yves Auffret

Président
de la CDSMR



Thierry Préaux