



Cfdt:

ACCORD D'ACCOMPAGNEMENT

Le jour d'après ?

La CFDT fait le choix d'expliquer.

A vous, salariés RSI, de vous forger votre propre opinion

Pas moins de 6 mois, 12 séances et 50 heures de négociations parfois houleuses, tendues pour aboutir à un projet **d'accord d'accompagnement pour tous les salariés RSI !**

Le **1^{er} août**, date de mise à la signature de cet accord : la **CFDT** et la **CGC-CFE** signent l'**accord d'accompagnement qui ne « vivra » que 10 jours**. Le 8 août, la **CGT-FO** et le 10 août, la **CGT** font valoir leur **droit d'opposition**.

Conséquence du droit d'opposition : L'accord est caduc !

Sa disparition entraîne ainsi la perte des garanties obtenues au bénéfice de tous les salariés du RSI, dans le cadre des transferts de contrats de travail le 1^{er} janvier 2020.

Avec une interrogation forte sur la volonté de l'employeur à vouloir reprendre les négociations !

Les conséquences de la disparition de l'accord d'accompagnement sont dans **l'art 15 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2018** :

« A défaut d'accord avant leur transfert, les conventions collectives du régime général s'appliquent intégralement et à titre exclusif aux salariés transférés. Ces accords s'appliquent à compter du transfert des salariés concernés, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. A l'issue de ce délai, les conventions collectives du régime général s'appliquent intégralement et à titre exclusif aux salariés transférés. »

Un accord d'accompagnement c'est quoi ?

Prévu pour une durée limitée, correspondant à la période transitoire, un accord d'accompagnement précise **les mesures et conditions** pour le **transfert des contrats de travail** fixé au **1^{er} janvier 2020** maximum. Comme son nom l'indique, **cet accord accompagne les salariés du RSI de la situation actuelle** qu'ils connaissent dans les caisses déléguées **vers leur futur employeur** (CPAM, URSSAF, CARSAT, CGSS ou Caisses Nationales du Régime Général).

En l'absence d'accord d'accompagnement, l'employeur n'est tenu que par les obligations légales « non négociées ».

La **CFDT** sait que les salariés RSI attendaient des réponses concrètes pour se projeter dans leur avenir. **C'est un retour en arrière qui doit interroger les salariés sur l'attitude irresponsable de certaines Organisations syndicales lors de cette négociation.**

Quelles en seront les conséquences pour votre avenir ?

Le **13 septembre** doivent s'ouvrir les négociations des accords de transition. Elles pourraient permettre de reprendre des garanties « disparues » entre autre sur la partie qualification et rémunération.

La **CFDT** reste et restera active dans votre intérêt afin que puissent s'appliquer à minima les garanties obtenues dans cet accord.

**Voici ce que la CFDT avait obtenu
et qui est désormais caduc suite au droit d'opposition.
La CFDT agit positivement pour les garanties des salariés.**

Article 1 : Tout le personnel est concerné

Avait été obtenu ! Toutes les situations étaient prises en compte (y compris CDD, mises à dispositions ou salariés dont les contrats étaient suspendus).

Pour les salariés des Organismes Conventionnés (OC), la Direction de la CNAM a décidé de s'appuyer sur l'accord d'accompagnement. **Certains accords sont déjà signés entre des CPAM et des Organismes conventionnés. Ceux-ci reprennent des dispositifs de l'accord d'accompagnement. Des accords CPAM-OC sont signés par la CGT et FO !**

Impacts de l'opposition : Les garanties sont fragilisées.

Article 2.1 : Repositionnement garanti

Avait été obtenu ! Tous les salariés des caisses déléguées seront intégrés au Régime général avec un **processus de repositionnement**, en plusieurs phases, une volonté de **rapprochement** entre **lieu de travail et le domicile du salarié**, des **aides financières** pour les mobilités **fonctionnelles**.

Impacts de l'opposition : Crainte d'inégalités de traitements sur le territoire.

Revendication de la CFDT : Maintien du processus négocié !

Article 2.2 : Garantie de maintien dans l'emploi

Avait été obtenu ! Aucun licenciement ne peut intervenir et le transfert des contrats de travail ne permet pas de licenciement économique ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Impacts de l'opposition : Retour aux seules garanties énoncées par la Ministre des Solidarités et de la Santé, ainsi que la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS). Ces garanties avaient été estimées largement insuffisantes par l'ensemble des Organisations syndicales dont la CGT et le CGT-FO.

Revendication de la CFDT : Maintien des garanties négociés

Article 2.3 : Garantie en matière de mobilité géographique

Avait été obtenu ! Cette opération de transfert se réalise sans mobilité géographique forcée. La **mobilité s'entend d'un changement significatif du lieu de travail, c'est-à-dire une augmentation du temps de trajet d'au moins 30 minutes aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu habituel de travail du salarié.**

Impacts de l'opposition : La mobilité géographique s'appréciera sur la terminologie de changement de « circonscription géographique » et non sur l'augmentation du temps de trajet.

Revendication de la CFDT : Maintien de la notion de mobilité géographique négociée !

Article 2.4 : Garantie en matière de qualification et de rémunération

Avait été obtenu ! Le repositionnement se fait sans déclassement ou déqualification, avec pour les salariés cotisant à l'Agirc, le maintien de cette affiliation. La garantie de maintien de la rémunération, notamment l'indemnité de résidence Ile-de-France est assurée.

Impacts de l'opposition : **Supprimé Revendication de la CFDT :** Les accords de transition dont la négociation débute en septembre seront l'occasion de négocier des garanties sur ces questions.

Article 3.1 : Maintien de la procédure de repositionnement

Avait été obtenu ! Mise en place de 6 étapes dans le processus de repositionnement.

- ⇒ La présentation des organismes accueillants. Cela a déjà commencé en région.
- ⇒ Le recensement des souhaits professionnels et de mobilité géographique (*a également commencé mais de manière disparate*).
- ⇒ Les salariés **bénéficient d'un entretien avec son employeur et un représentant d'un organisme du Régime général**. Ils peuvent se faire accompagner par un **représentant du personnel ou syndical**.
- ⇒ La **1ère proposition de l'employeur** est formulée par écrit et permet au **salarié de signifier son accord ou son refus** dans un délai de 30 jours.
- ⇒ En cas de **refus du salarié**, un **entretien** est proposé et l'employeur fait **2 nouvelles propositions** tenant compte dans la mesure du possible des souhaits du salarié.
- ⇒ **Repositionnement de proximité en cas de nouveau refus** avec possibilité de saisir le service RH de l'organisme pour une demande de réexamen par la cellule mobilité nationale.

Prise en compte des situations particulières (salariés éloignés de leur poste de travail, handicap, informaticiens, praticiens conseils, agents de direction, salariés titulaires d'un mandat lourd).

Impacts de l'opposition : Repositionnement en mode dégradé et à la main des employeurs. Que restera-t-il de ces 6 phases garantissant le temps, la réflexion et la recherche de la meilleure solution ?

Revendication de la CFDT : Poursuite par les employeurs des Caisses Déléguées et des Caisses de Sécurité Sociale du dispositif avec la garantie d'équité et de qualité.

Article 4.1: Mesures préalables à la prise de fonctions

Avait été obtenu ! L'information sur l'organisme de repositionnement doit pouvoir se poursuivre en amont du transfert du personnel :

- Plan d'accompagnement et formation individualisé
- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle avec des formations en proximité.
- 1 million d'euros complémentaire.

Impacts de l'opposition : La formation professionnelle est une obligation de l'employeur. Les actions de formation déjà engagées en URSSAF et en CARSAT pourront se poursuivre. Qu'en est-il de nouvelles actions de formations, de bilan de compétences ?

Revendication de la CFDT : Maintien d'un réel effort de formation pour le transfert du personnel et de la garantie des financements.

Article 4.2: Mesures postérieures à la prise de fonctions

Avait été obtenu ! Un entretien dans un délai de 9 à 12 mois après la prise de fonction. Si besoin, un plan d'accompagnement ou de formation complémentaire peut être mis en place.

Impacts de l'opposition : Dispositif selon la bonne volonté du nouvel employeur.

Revendication de la CFDT : Maintien du processus négocié

Article 4.3: Droit de rétractation

Avait été obtenu ! Après son entretien (article 4.2) un souhait de révision de repositionnement, avoir un nouvel entretien, accompagné d'un représentant du personnel et **demandeur un repositionnement** dans un autre organisme en saisissant son service RH activant la cellule de mobilité.

Impacts de l'opposition : **Supprimé** Dans le Régime général, ce droit à rétractation n'existe pas dans l'accord d'accompagnement (Accord Réseau) qui s'applique lors de fusion, restructuration.

Revendication de la CFDT : Maintien du processus négocié

Article 5: Salariés en fin de carrière

Article 5.1: Aides au passage à temps partiel

Avait été obtenu ! Prise en charge des cotisations des temps partiels (+ 55 ans) et pour 3 ans maximum, indemnisation dégressive de la perte de salaire :

- 1^{ère} année : 50 % de la diminution
- 2^{ème} année : 40 % de la diminution
- 3^{ème} année : 30 % de la diminution

Impacts de l'opposition : Supprimé
Le Régime général a les mêmes règles (*seulement en*

cas de fusion ou restructuration), pour la prise en charge des cotisations aucune indemnisation de la perte de salaire

Revendication de la CFDT : Maintien des aides et conditions négociées

Article 5.2: Retraite progressive

Avait été obtenu ! Engagement à accepter toute demande de retraite progressive.

Impacts de l'opposition : Quelle attitude de l'employeur lors de demande de travail à temps partiel ? Et quels avantages pour les salariés qui ne bénéficieraient pas de prise en charge de cotisations patronales et salariales pour une retraite progressive ?

Revendication de la CFDT : Maintien de l'engagement négocié

Article 5.3: Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Etait obtenu ! Indemnité de départ calculée sur la base d'un temps plein dans l'hypothèse d'un temps partiel aidé (art 5.1 et 5.2).

Impacts de l'opposition : Supprimé

Revendication de la CFDT : Maintien du processus négocié

Article 6: Mobilité géographique

Avait été obtenu ! Plusieurs mesures pour une mobilité acceptée :

- ⇒ Rapprochement entre lieu de travail et domicile privilégié.
- ⇒ En cas d'augmentation d'au moins **30 minutes** entre la situation à la Caisse Déléguée et après transfert, il était prévu une **prise en charge d'un abonnement ou des indemnités kilométriques et ce pour une durée de 24 mois** après transfert.
- ⇒ Octroi d'un **prêt pour l'acquisition d'un véhicule**.
- ⇒ **Prime de mobilité de 2 mois de salaires** si augmentation du **temps de trajet de plus d'une heure** ou 35 km.
- ⇒ Si la **mobilité entraîne un changement de domicile**, attribution de différentes mesures.

Impacts de l'opposition : Supprimé

Revendication de la CFDT : Maintien des mesures négociées

Prime de mobilité de 2 mois au Régime Général !

VRAI et FAUX ! Prime **UNIQUEMENT** versée en cas de restructuration ou de fusion d'organismes. Tout autre cas de mutation n'entraîne pas son versement.

Article 7 : Mobilité fonctionnelle

Avait été obtenu ! La majeure partie des salariés aura un maintien de l'activité professionnelle. Pour les autres, concernés par **une mobilité fonctionnelle, une grille de correspondance entre le répertoire des métiers RSI et le référentiel des emplois du Régime général est établie**. L'analogie des systèmes est impossible, un rapprochement, même imparfait est prévu. Une **prime d'1/2 mois ou d'1 mois** de salaire est prévue si changement de métier ou de famille professionnelle (répertoire des métiers).

Impacts de l'opposition : Absence de prime
Revendication de la CFDT : Maintien des primes négociées

Article 8 : Mobilité externe**Article 8.1 : Bilan de compétences et congés acquis d'expérience**

Avait été obtenu ! Pour développer un projet professionnel, possibilité d'avoir un bilan de compétences et aides pour la valorisation des acquis d'expérience.

Impacts de l'opposition : Qu'en sera-t-il ?
Revendication de la CFDT : Maintien des dispositifs d'aide pour des projets personnels

Article 8.2 : Création d'entreprise

Avait été obtenu ! Un salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise bénéficie d'un congés et d'aides financières.

Impacts de l'opposition : Pas de prime

Revendication de la CFDT : Maintien des aides

Article 8.3 : Mobilité volontaire sécurisée

Avait été obtenu ! Un salarié bénéficie d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise. Il retrouve de plein droit son poste s'il souhaite être réintégré dans les 3 ans.

Impacts de l'opposition : Supprimé
Revendication de la CFDT : Maintien de la garantie négociée.

Article 9 : Commission nationale de suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Avait été obtenu ! Mise en place d'une de Commission de suivi de l'accord.

Impacts de l'opposition : Sans accord il ne peut y avoir de Commission de suivi !

Article 10 : Commission paritaire nationale d'interprétation du présent accord.

Avait été obtenu ! Mise en place d'une Commission paritaire nationale d'interprétation du présent accord.

Impacts de l'opposition : Sans accord il ne peut y avoir de Commission paritaire nationale d'interprétation du présent accord

Existence de prime de transfert versée dans le Régime général, qu'en est-il réellement ?

VRAI ! Les salariés des ARS ont bénéficié d'une telle prime et ce sont les seuls dans le Régime Général.

FAUX ! Pour les salariés des URSSAF, ce fut une décision unilatérale de la branche Recouvrement et non un accord collectif. De plus, cette prime qui a représentée selon les Urssaf au plus 200 € Brut, n'a pas été perçue par tous les salariés.

Nous savons qu'à l'intérieur de certaines organisations, il y avait débat. Le syndicat des cadres FO a écrit sur son site le 01/08/2018 : « **Pour le SNFOCOS s'opposer à cet accord comporte un risque majeur pour nos collègues du RSI et nous maintenons donc que la signature du protocole est opportune.** » FO écrivait aussi que « **faire opposition c'est prendre le risque que l'UCANSS applique stricto sensu le code du travail** »

Pour toutes ces raisons, ce « droit d'opposition » par les syndicats CGT et CGT-FO ne sera pas sans conséquences !

Les salariés du RSI ne peuvent pas être pris en otage pour servir des luttes syndicales voire politiques.

Ils s'écriaient « salariés au rabais », ils ont fait maintenant « accompagnement au rabais » !

Serez-vous gagnant sans accord ? Pour la CFDT, c'est clairement NON !

À vous de juger !