



GARANTIES CONVENTIONNELLES APPORTEES DANS LE CADRE DE L'EVOLUTION DES RESEAUX

LA CFTC SIGNE L'AVENANT DE PROLONGATION JUSQUE 2022

En préalable à cette séance, consacrée aux derniers ajustements du projet d'avenant au protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux, le Directeur de l'UCANSS s'est livré, à la demande des organisations syndicales, à un tour d'horizon assez exhaustif de l'état d'avancement du dossier de l'adossement du **RSI** au Régime Général.

Alors que le PLFSS n'est pas encore achevé dans sa rédaction et avant que ne débute le travail de navette parlementaire, les deux ministres de tutelle ont confié à l'IGAS une mission consistant à déterminer un plan stratégique qui jalonnait le processus de transformation du RSI en termes de calendrier.

Didier MALRIC se déclare prudent mais le scénario qui semble se dessiner est un transfert au Régime Général, en termes de responsabilité, dès le 1/01/2018 de la gestion des travailleurs indépendants sur les trois volets maladie/ retraite/ recouvrement ; l'activité continuera néanmoins à être gérée concrètement par les caisses RSI qui changeront de nom.

En ce qui concerne les personnels, le schéma qui semble être validé est une répartition entre les 3 branches ; il n'y aura pas de création d'une branche supplémentaire comme envisagé un temps.

Il n'y aura pas de licenciements, ni de mobilités géographiques contraintes.

Le transfert des contrats de travail interviendra au plus tard le 1/01/2020, mais il n'est pas exclu qu'il intervienne avant.

En ce qui concerne le régime conventionnel applicable à partir de 2018, il est préconisé de sortir du droit commun en faisant perdurer le maintien du cadre conventionnel actuel jusqu'à la date de transfert du contrat de travail, contrairement à ce que prévoit le droit du travail en la matière.

Autre enseignement majeur : le RSI continuera à constituer une branche professionnelle au sens de la DGT, avec les conséquences que cela implique notamment en termes de négociation. La question est donc de savoir qui sera appelé à négocier, du côté employeur comme des OS, et les futurs arrêtés de représentativité à paraître seront donc déterminants sur ce point.

Pour conclure sur le sujet, l'UCANSS se déclare parfaitement consciente que les opérations à venir seront lourdes et même rudes pour les personnels, déjà confrontés à des opérations de fusions dans un passé récent ; l'objectif déclaré

de l'employeur, et sur ce point la CFTC ne peut bien évidemment qu'y souscrire, est donc de parvenir à les intégrer dans les meilleures conditions possibles...

Il est ensuite proposé aux OSN de passer à l'ordre du jour proprement dit de la séance, c'est-à-dire l'examen du **projet d'avenant, portant reconduction des mesures d'accompagnement à l'évolution des réseaux.**

Pour rappel, le protocole actuel cessera de produire ses effets au 31.12.2018, et compte tenu, à la fois du contexte politique ambiant, et aussi des critiques itératives de la Cour des Comptes qui considère que les garanties négociées au niveau de la branche constituent un frein à la restructuration plus rapide encore du réseau, les Fédérations ont jugé prudent de solliciter l'avancement de l'agenda des négociations, demande qui a été acceptée par l'UCANSS.

Dans l'esprit de l'Employeur, il s'agit d'une simple séance de relecture de l'avenant, devant si possible déboucher sur sa signature ; pas dans celui de la CFTC qui souhaite encore obtenir des aménagements sur le projet de texte, et a fait parvenir des ultimes propositions en ce sens.

En particulier, la CFTC propose de supprimer le distinguo, instauré à l'article 3.4 du protocole, dans le régime des primes applicable en cas de perte d'activité (rappel : 1 mois de salaire brut normal de l'emploi précédent en cas de changement de famille professionnelle, mais 1/2 mois seulement en cas de changement d' « emploi générique ») et bien sûr en obtenir l'alignement vers le haut. Pour elle, il s'agit-là de distinctions artificielles, souvent mal comprises sur le terrain et au final injustes, l'investissement demandé à l'agent étant le même, quel que soit le poste sur lequel celui-ci se voit reclassé.

Mais de la même manière que pour l'intégration, au protocole, de la problématique des réorganisations internes, notre proposition est une nouvelle fois écartée par l'UCANSS ; Didier MALRIC insiste sur la nécessité de ne pas trop toucher à l'architecture globale du texte, de manière à ne pas encourir le risque d'un défaut d'agrément...

Au final, la CFTC est bien sûr partagée entre le regret de n'avoir pas pu faire évoluer davantage le texte, et le devoir impérieux de contribuer à la reconduction d'un protocole qui, en dépit de ses imperfections, a quand même permis aux personnels touchés par des opérations de mise en commun ou de mutualisations d'activités, de ne pas en ressentir trop durement les effets.

Point positif, les principales garanties prévues en cas de changement d'emploi sont donc intégralement reconduites :

- **Toujours pas de mobilité forcée (article 1),**
- **Toujours pas de licenciement économique individuel, même à l'issue de 3 refus consécutifs de propositions de reconversion professionnelle (article 3.1),**
- **Garantie de maintien de la rémunération et même du niveau de qualification (nouveau, article 3.3),**

Une avancée notable est également à signaler : l'agent pourra désormais, à sa demande, se faire accompagner par un représentant du personnel.

Certes, l'avenant ajoute peu mais surtout il ne retranche rien...

La CFTC a donc décidé de le signer, ce qui permettra aux agents d'être couverts jusqu'au 31 décembre 2022, terme de ses effets.