



RPN GARANTIES CONVENTIONNELLES

APPORTEES DANS LE CADRE DE

L'EVOLUTION DES RESEAUX

Compte-rendu de la réunion du 11 juillet 2017

Suite à la commission paritaire du 5 juillet, un texte est proposé à la signature des organisations syndicales concernant le système différentiel.

Il a été décidé de ne pas toucher aux prestations pour l'année 2017, mais l'employeur s'engage à tenir une commission paritaire le 31 janvier 2018 aux fins d'une revalorisation.

Si la CFTC n'était pas d'accord avec les arguments de Mr MALRIC pour justifier cette non revalorisation, elle a en revanche entendu les raisons du contexte actuel et surtout l'engagement de l'employeur. La CFTC signe donc l'accord, ainsi que CFDT et CGC.

Pour rappel, le protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux a été signé, à durée déterminée, le 30/12/2013, et cessera de produire ses effets au 31.12.2018.

La renégociation de ce protocole n'était pas inscrite à l'agenda de l'UCANSS pour 2017, néanmoins l'Employeur a entendu les demandes des Fédérations qui, au vu du climat politique assez mouvant comme au début de toute mandature, ont souhaité devancer le terme de ses effets pour en renégocier la prolongation.

La CFTC est bien sûr très attachée aux garanties négociées au sein de ce protocole, au premier rang desquelles :

- Pas de licenciement économique individuel même à l'issue de 3 refus consécutifs exprimés par un agent dont le poste serait concerné par un projet de mutualisation ou de mise en commun d'activités,
- Pas de mobilité forcée.

Ces deux principales garanties ont permis, depuis un certain nombre d'années, aux agents qui ont été impactés de ne pas ressentir trop durement les effets des réorganisations.

La CFTC souhaite donc la reconduction de cet accord au-delà du 31.12.2018, et propose même de l'améliorer, en demandant une réouverture des négociations s'agissant des réorganisations internes (qui, rappelons-le, avaient avorté à cause de l'hostilité de la FNPOS CGT et de FO-FEC sur ce point), ce qui apparaît de plus en plus incontournable dans le contexte actuel de mutualisations et réorganisations.

La CFTC s'interroge également sur les conséquences du futur adossement du RSI au Régime Général. Quel est le périmètre de cette négociation qui s'ouvre ?

D'emblée, Didier MALRIC pose quelques jalons :

- Si nous parvenons à un accord, celui-ci ne pourra produire ses effets qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, puisque l'actuel court jusqu'au 31.12.2018,
- Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un accord à durée indéterminée, même si l'Employeur est prêt à faire un geste sur la durée du nouveau protocole,
- Les salariés couverts sont ceux des 3 Conventions Collectives nationales, y compris ceux des ARS,
- A ce stade, le personnel RSI n'est pas concerné ; à ce jour, une mission de pilotage IGAS/IGF travaille sur les futures orientations du PLFSS 2018 intégrant cette problématique, aucun schéma n'est arrêté. Différentes pistes restent ouvertes. Le RSI n'a donc pas vocation à bénéficier de notre accord du 30/12/2013,
- Concernant la problématique des réorganisations internes, l'UCANSS rappelle avoir été contrainte de retirer sa proposition car elle encourait le risque d'être frappée d'opposition majoritaire (CGT + FO) ; Didier MALRIC assure n'avoir pas reçu mandat pour ré-ouvrir ce dossier, et ajoute que le sujet se règle aujourd'hui par la voie d'accords locaux.

Ce cadre juridique étant posé, le Directeur de l'UCANSS ajoute qu'il se veut prudent d'un point de vue politique, la Cour des Comptes mettant en exergue, très régulièrement et rapport après rapport, que les avantages négociés au sein du protocole du 30/12/2013 sont « exorbitants du droit commun » et constituent un frein à des restructurations plus profondes du Réseau.

Dans ce contexte, il n'y aura pas de réécriture de fond en comble du texte, il n'y aura pas d'accord à durée indéterminée.

Néanmoins, il entend les inquiétudes, et propose de porter les effets de cet accord jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour s'assurer de la continuité de l'accord dans les meilleures conditions, l'Employeur souhaite que la négociation se termine sur 2017.

La CFTC entend les réserves de l'employeur, toutefois elle ne peut pas cautionner les conclusions de la Cour des Comptes et rappelle que les personnels de la Sécurité Sociale ont subi plusieurs milliers de suppressions d'emploi tout en continuant d'assurer leurs missions de service public.

Pour la CFTC, il est important de pouvoir conserver ce cadre qui sécurise et accompagne les salariés. Si nous sommes conscients de l'étroitesse de la fenêtre de tir, la CFTC demande que soient inscrites dans ce nouveau protocole les dispositions indiquées dans les accords DSI et CNAF, notamment le droit au regret porté par notre délégation.

Sur les réorganisations internes, la CFTC continuera de porter cette revendication aussi longtemps qu'elle ne sera pas satisfaite !