UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES
DE SÉCURITÉ SOCIALE

COMMISSION DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS DE TRANSITION RSI

Le 30/11/2022

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES
DE SÉCURITÉ SOCIALE

RAPPEL DU CADRE DE LA COMMISSION DE SUIVI RELEVANT DES ACCORDS DE TRANSITION DU 8 MARS 2019

Le cadre de la commission de suivi

Les accords de transition du 8 mars 2019 conclus dans le cadre de la transformation du RSI s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2022 et organisent le passage des conventions collectives nationales du régime social des indépendants à celles Régime général.

Les accords prévoient l'instauration d'une commission paritaire nationale de suivi qui doit se réunir au moins une fois par an jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour 2020 et 2021, cette commission s'est tenue en fin d'année, sur la base d'une enquête questionnaire dont les modalités ont été définies selon les dispositions des accords et leurs échéances.

Elle a été menée auprès des organismes des branches maladie, recouvrement et retraite, ainsi que des UIOSS, CGSS et de la CCSS.

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES
DE SÉCURITÉ SOCIALE

Modalités de réalisation du suivi de l’intégration des salariés concernés

Modalités de réalisation du suivi de l'intégration des salariés dans le cadre des accords de transition (1/2)

Le périmètre du suivi réalisé :

- Ensemble des salariés SSTI transférés selon les termes des accords de transition dans les organismes des branches maladie, recouvrement et retraite, au 1er janvier 2020 y compris ceux qui ont intégré le RG par anticipation au cours de l'année 2019
- Ne sont pas pris en compte les salariés hors du cadre des accords de transition qui ont intégré le RG en réponse à une vacance de poste

Informations concernant les données collectées et la période de référence:

- Une coordination entre l'Ucanss et les caisses nationales concernées pour déterminer des indicateurs pouvant donner lieu à une collecte de la part des organismes et à une consolidation de la part de l'Ucanss
- Un choix de retenir un recueil des données au 30 juin 2022, en lien avec la commission 2021 qui s'est tenue le 30 juin 2021 dans le but de disposer de données sur la dernière année de mise en place de ces accords faisant l'objet de cette réunion.

Précisions relatives à l'enquête réalisée auprès des organismes :

- Une enquête a été administrée par l'Ucanss du 13 octobre au 4 novembre 2022 auprès de 196 organismes du Régime général -> pour l'année 2022, les organismes interrogés sont identiques à ceux de 2020 et 2021, soit ceux des branches maladie, retraite et recouvrement, ainsi que les UIOSS, CGSS et la CCSS à l'exception de la branche Famille
- 117 organismes ont répondu à ce questionnaire, soit un taux de réponse de 60%
- Les données de la branche retraite sont issues de la CNAV
- A l'identique de 2021,il est proposé des questionnaires distincts pour les 3 champs conventionnels

Modalités de réalisation du suivi de l'intégration des salariés dans le cadre des accords de transition (2/2)

➢ Le taux de réponse par branche et les modalités de traitement de l'enquête :

	Oui	Non	Total	Taux de réponse
Maladie	78	48	126	61,9%
Recouvrement	18	4	22	81,8%
Retraite	16	0	16	100%
Autre	5	27	32	15,6%
Total	117	79	196	60%

➢ Le nombre de salariés transférés déclarés :

	Employés et cadres	Agents de direction	Praticien Conseils
Maladie	908	8	81
Recouvrement	1 626	34	0
Retraite	1 586	31	
Autre	200	5	0
Total	4 320	78	81

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

LES MODIFICATIONS AU SEIN DE L'ENQUÊTE

Evolutions de l'enquête pour l'année 2022 :

- D'une manière générale, un recueil des données arrêté au 30 juin 2022 par cohérence avec la commission précédente du 30 juin 2021 et pour disposer des dernières données disponibles ;

- Certaines questions sont sans objet pour cette commission par rapport à celle de l'année dernière compte tenu de leur pertinence liée à une situation d'intégration au sein du Régime général ou à une fin du bénéfice au 31 décembre 2021 en vertu des accords de transition. Néanmoins les données de l'enquête précédente font l'objet d'un rappel dans le présent document :
  - Les données relatives au nombre de congés au moment du transfert
  - Le nombre de salariés transférés avec un contrat à temps partiel
  - Le nombre de CET transférés dont ceux supérieurs à 60 jours
  - Le nombre de salariés disposant d'un nombre de congés ancienneté supérieur à celui auquel ils auraient droit au Régime général

DONNEES ISSUES DE L'ENQUÊTE 2022

(Cadre méthodologique : les données 2020 et 2021 sont reprises en base de comparaison)

01

LA REMUNERATION

Garantie de maintien de rémunération

Il s'agit d'un rappel, les données n'ont pas fait l'objet de l'enquête pour 2022 compte tenu de la nature de la disposition.

➢ Les termes relevant des accords de transition :

3.1 - Principe de maintien de la rémunération

Tout salarié dont le contrat de travail est transféré bénéficie, après repositionnement de son emploi dans le système de classification et de rémunération conventionnel du Régime général de Sécurité sociale, d'un salaire annuel brut au moins égal à celui perçu antérieurement.

La rémunération dont le maintien est garanti correspond au salaire annuel normal à la veille du transfert du contrat de travail.

➢ Données issues de l'enquête :

Indicateurs	Rsultats 2021		Résultats 2020 (toutes catégories)
	Agents de direction	Praticiens Conseils	
Taux de salariés ayant une baisse de leur rémunération	0%	0%	0%
Taux de salariés avec un maintien de rémunération	27%	84%	22%
Taux de salariés ayant connu une augmentation de leur rémunération	73%	16%	78%
Augmentation moyenne de rémunération	2 964 €	1 370 €	78 €
Augmentation médiane de rémunération	3 274	2 412 €	69 €

Les données de rémunération moyennes et médianes 2021 sont annuelles.

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Situation des salaries au plafond de leur niveau de qualification

- **Les termes relevant des accords de transition (article 3-2) :**

  Le cas échéant, lorsque la rémunération antérieure au transfert est supérieure à la rémunération correspondant au coefficient maximum du nouveau niveau de qualification du salarié transféré, le salarié concerné perçoit une indemnité différentielle lui permettant de maintenir le niveau de sa rémunération précédente. Cette indemnité est exprimée en points.

- **Données issues de l'enquête :**

Nombre de salarié au plafond de la plage d'évolution de leur niveau de classification sur les années 2020, 2021 et 2022 :

	2020	2021	2022
Employés et cadres	172 toutes catégories confondues	183	**99**
Agents de direction		6	**10**
Praticien Conseils		7	**3**

	Employés et cadres	Agents de direction	Praticien Conseils
Nombre de salarié bénéficiant d'une indemnité différentielle RSI au 30 juin 2022	**138**	**7**	**12**
Montant brut moyen annuel de l'indemnité différentielle RSI au 30 juin 2022	**329**	**1 028**	**1 093**

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

02

CONGES ET CET

Congés transférés et jours de congés d'ancienneté

Il s'agit d'un rappel, les données n'ont pas fait l'objet de l'enquête pour 2022 compte tenu de la nature de la disposition

Les termes relevant des accords de transition :

Le salarié bénéficie, postérieurement au transfert de son contrat de travail, des congés payés annuels non pris auxquels il s'est ouvert droit au sein du RSI.

Toutefois, le nombre de jours de congés ancienneté acquis antérieurement au transfert du contrat de travail du salarié est maintenu.

Données issues de l'enquête :

	Agents de direction	Praticiens Conseils	Rappel données 2020 toutes catégories
Nombre moyen de jours de congés transférés pour l'ensemble des salariés venant du RSI au moment du transfert	**27**	**25**	**24**
Nombre de salariés disposant d'un nombre de jours de congé ancienneté supérieur à celui auquel ils auraient droit au RG	**69**	**53**	**3 089**

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

COMPTE EPARGNE TEMPS

Il s'agit d'un rappel, les données n'ont pas fait l'objet de l'enquête pour 2022 compte tenu de la nature de la disposition

➢ Les termes relevant des accords de transition :

Les droits inscrits au compte épargne temps du salarié dans son organisme d'origine sont transférés auprès de l'organisme d'accueil du Régime général.

L'article 4 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes du Régime général dispose que, sauf épargne en vue de l'indemnisation d'un congé de fin de carrière, le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours.

A titre d'exception, ce plafond ne sera pas appliqué aux salariés qui, à la date du transfert, auraient épargné un nombre de jours supérieur. Cependant, les salariés concernés ne pourront pas épargner de nouveaux droits tant que les droits inscrits au compte épargne temps seront supérieurs ou égaux au plafond précité, sauf en cas d'épargne en vue d'un congé de fin de carrière dans les conditions prévues à l'article 3.2 et au dernier alinéa de l'article 4.1.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale.

➢ Données issues de l'enquête :

	Agents de direction	Praticiens Conseils	Rappel données 2020 toutes catégories
Nombre de CET transférés	59	34	1495
Nombre de CET transférés supérieur à 60 jours	16	1	208
Nombre moyen de jours par CET transféré	45	14	14

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

03

TEMPS DE TRAVAIL

LE TEMPS PARTIEL

Il s'agit d'un rappel des données 2021, les données n'ont pas fait l'objet de l'enquête pour 2022 compte tenu de la nature de la disposition.

➢ Les termes relevant des accords de transition :

Les salariés transférés exerçant leur activité à temps partiel au sein du RSI, continuent de travailler au sein de leur nouvel organisme employeur selon la quotité horaire prévue à leur contrat de travail au jour du transfert. Les conditions de renouvellement sont régies par les dispositions conventionnelles relatives au temps partiel applicables au sein de leur nouvel organisme employeur.

Les salariés ayant bénéficié du temps partiel aidé dans les conditions posées par l'article 6 du Protocole d'accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels du RSI, en conservent le bénéfice jusqu'à extinction de leurs droits.

➢ Données issues de l'enquête :

	Agents de direction	Praticiens Conseils	Rappel données 2020 toutes catégories
Nombre de salariés transférés avec un contrat à temps partiel	2	5	539
Nombre de salariés transférés à temps partiel dans le cadre de l'accord du RSI du 7 juillet 2016	0	3	89

L'EVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- **Les termes relevant des accords de transition :**

L'organisme d'accueil accepte toute demande d'augmentation du temps de travail ou de passage à temps plein formulée dans l'année qui suit le transfert.

- Données issues des enquêtes 2020, 2021 et 2022 : nombre de salariés à temps plein ayant demandé à passer à temps partiel sur ces trois années

	2020	2021	2022
Employés et cadres	83 salariés à temps plein sont passés à temps partiel, toutes catégories confondues	97	**102**
Agents de direction		2	**0**
Praticien Conseils		2	**1**

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

04

MAINTIEN TEMPORAIRE DE DISPOSITION

Protection sociale complémentaire

Indemnité forfaitaire compensant l'augmentation de coût de la complémentaire santé

- **Les termes de l'accord :**

Afin de prendre en compte les différences dans la structure et le montant des cotisations au régime complémentaire de frais de santé, les salariés subissant une hausse de cotisations bénéficient, dès lors qu'ils s'acquittent d'une cotisation « famille » au régime complémentaire de frais de santé en vigueur au sein du Régime général de Sécurité sociale, d'une indemnité forfaitaire visant à compenser cette augmentation.

- **Les données issues de l'enquête:**

1766 salariés bénéficient de l'indemnité forfaitaire (dont 1,2,3 ou 4 points) au 31 décembre 2021 selon la ventilation suivante :

Nombre de points	Total
1 point	74
2 points	78
3 points	202
4 points	1 412

** Pour rappel, le 31 décembre 2021 est la date d'échéance de la mesure*

05

MESURES EN FAVEUR DES SALARIÉS EN FIN DE CARRIÈRE

Aide au passage à temps partiel (1/3)

➢ Les termes de l'accord :

a) Prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse

Le salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, âgé d'au moins 57 ans au 1er janvier 2020, et qui souhaite être autorisé à travailler à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, bénéficie du calcul des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein, jusqu'à sa date de départ en retraite, tant qu'il travaille à temps partiel.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base du salaire correspondant à un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du salaire perçu par le salarié travaillant à temps partiel dans le cadre du présent article, sont prises en charge par l'employeur.

b) Indemnisation dégressive de la perte de salaire

Le salarié qui a au moins 59 ans au 1er janvier 2020 qui réduit son temps de travail après son intégration au sein d'un organisme du Régime général, bénéficie à sa demande, pendant une durée de trois ans maximum, d'une indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail à raison de :

- pour la première année : 50% de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédent la réduction du temps de travail ;
- pour la deuxième année : 40% de la diminution de ce même salaire normal ;
- pour la troisième année : 30% de la diminution de ce même salaire normal.

La même disposition s'applique pour le calcul de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

La mise en œuvre de ce dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Aide au passage à temps partiel (2/3)

➢ **Les données issues de l'enquête :**

Nombre de demandes **entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022** de salariés bénéficiant d'une prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse dans le cadre de l'article 10.1 a (prise en charge de la cotisation vieillesse sur une base à temps plein pour les salariés ayant au moins 57 ans au 1er janvier 2020) :

	2020	2021	2022
Employés et cadres	102 salariés toutes catégories confondues	119	**13**
Agents de direction		2	**2**
Praticien Conseils		3	**1**

Aide au passage à temps partiel (3/3)

➢ **Les données issues de l'enquête :**

Nombre de salariés **au 30 juin 2022** bénéficiant d'une indemnité dégressive de perte de salaire dans le cadre de l'article 10.1 b (indemnité dégressive durant 3 ans maximum, pour les salariés d'au moins 59 ans au 1er janvier 2020, qui réduisent leur temps de travail après transfert) :

	2020	2021	2022
Employés et cadres	33 salariés toutes catégories confondues	27	**12**
Agents de direction		2	**2**
Praticien Conseils		1	**1**

8 salariés (2 employés et cadres, 5 agents de direction et 1 praticien conseil) ont demandé entre le transfert et le 30 juin 2022 à ne plus bénéficier des dispositions relatives à l'indemnisation dégressive de la perte de salaire (article 10.1 b de l'accord de transition) et ainsi à retrouver leurs précédents horaires de travail

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

RETRAITE PROGRESSIVE

- **Les termes de l'accord :**

L'employeur s'engage à accepter toute demande de travail à temps partiel d'un salarié souhaitant bénéficier d'un dispositif de retraite progressive.

Les dispositions de l'article qui précède, concernant le calcul des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, sont applicables au salarié qui bénéficie d'un dispositif de retraite progressive.

- **Les données issues de l'enquête :**

Nombre de salariés bénéficiant d'un dispositif de retraite progressive (dont nombre de demandes et nombre de demandes acceptées) sur les années 2020, 2021 et 2022 :

	Total 2020	Total 2021	Total 2022
Nombre de demandes	42	54	**34**
Nombre de demandes acceptées	42	54	**34**

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

- **Les termes de l'accord :**

À titre transitoire, pour les salariés dont la date effective de départ à la retraite se situe avant le 1er janvier 2022, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée selon ces dispositions, sauf dans l'hypothèse où les règles applicables au Régime général s'avèreraient plus favorables.

- **Les données issues de l'enquête :**

Nombre de salariés partis en retraite sur les années 2020, 2021 et le 1er janvier 2022 :

	Nombre de salarié salariés partis en retraite entre leur transfert et le 30 juin 2020	Nombre de salariés partis en retraite entre le transfert et le 30 juin 2020	Nombre de salariés partis en retraite entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022
Employés et cadres	77	236	**151**
Agents de direction		4	**10**
Praticien Conseils		5	**5**
Total	77	245	**166**

97 employés et cadres et 6 agents de direction ont bénéficié d'une indemnité de départ en retraite calculée selon les dispositions conventionnelles du RSI entre le 1er juillet 2021 et le 31 décembre 2021

** Pour rappel, le 31 décembre 2021 est la date d'échéance de la mesure*

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

06

STATUT DE CADRE DIRIGEANT

STATUT DE CADRE DIRIGEANT

- **Les termes des accords :**

Les salariés souhaitant volontairement ne pas relever du statut de cadre dirigeant se voient appliquer un temps de travail annuel déterminé sur la base d'un forfait annuel en jours, équivalent à celui des praticiens conseils non cadre dirigeant du Régime général.

Ils ne bénéficient plus alors des points de rémunération spécifiques et des congés supplémentaires liés à ce statut.

- **Données issues de l'enquête :**

Nombre de salariés relevant du statut de cadre dirigeant entre le transfert et le 30 juin 2022	Agents de direction	Praticien Conseils
Total	54	5

6 agents de direction ont demandé à ne plus bénéficier du statut de cadre dirigeant

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

06

MAINTIEN TEMPORAIRE DE DISPOSITION
Droit syndical national

DROIT SYNDICAL NATIONAL

Les termes relevant des accords de transition :

Le volume de temps de délégation national prévu à l'article 15 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 dont bénéficie au 31 décembre 2019 chaque organisation syndicale représentative au niveau national au sein du RSI est maintenu jusqu'au 31 décembre 2022.

Ces droits viennent s'ajouter aux moyens qui seront notifiés par l'Ucanss aux organisations syndicales en application du protocole d'accord du 1er février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical au sein du Régime général de Sécurité sociale.

Les données de bilan :

- Les droits accordés au titre de la CCN du RSI ont été notifiés en même temps que les droits accordés au titre du protocole d'accord du 1er février 2008 par courrier aux OSN en date du 28 novembre 2019.
- Pour la période 2020-2022 les droits annuels (en ETP) des organisations syndicales qui étaient représentatives au RSI ont été majorés comme suit :

	CGT	CGT-FO	CFDT	CFE-CGC	Total
ETP	3,02	2,11	2,80	1 ,07	9

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

DISPOSITIONS FINALES DE L’ACCORD

Commission paritaire nationale d’interprétation

Commission paritaire nationale d'interpretation

Les termes relevant des accords de transition :

Une Commission paritaire nationale d'interprétation, chargée de veiller à une exacte application des dispositions du présent accord, est constituée.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation du présent accord. Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

Les données de bilan :

- La Commission paritaire d'interprétation a fait l'objet d'une saisine dans le champ conventionnel des employés et cadres. La demande était portée par la CGT et portait sur l'article 10 de l'accord de transition conclu dans le champ des employés et cadres.

- La commission s'est réunie le 29 août 2019. Elle a rendu 4 avis :
  - 2 avis ont été adoptés à l'unanimité.
  - 2 avis n'ont pas été adoptés, faute d'avoir recueilli la majorité requise des 2/3 des voix des membres présents.

UCANSS
UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Merci de votre attention

Au service
des acteurs
de la Sécurité
sociale

www.ucanss.fr