



EDITO

CNAMTS

LE RETOUR DES LETTRES DE CACHET

Un collègue Directeur, régulièrement nommé par le Directeur Général de la CNAMTS en début d'année 2017, vient de vivre des faits d'une violence sans précédent.

Ainsi le 14 mars 2018, alors qu'il se trouve à son bureau, deux des vice-présidents sont chargés par Monsieur REVEL de lui remettre en main propre contre décharge, une lettre dont la teneur suit :

« *Monsieur,*

Des faits potentiellement graves ont été portés à notre connaissance vous concernant.

Une enquête va être initiée pour déterminer la nature exacte de ces faits et leur degré de gravité.

Dans ce cadre, nous vous informons que nous avons décidé de vous dispenser d'activité dès réception de ce courrier, tout en maintenant votre rémunération.

Cela n'emporte aucune décision de notre part quant aux suites qui seront données au présent courrier.

Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée. »

Il va de soi qu'aucune organisation syndicale ne peut défendre que le droit s'applique différemment selon le statut de la personne qui a commis une faute.

Toutefois, s'agissant d'un directeur d'organisme en contact régulier avec la tutelle nationale, on peut s'étonner qu'à aucun moment la CNAMTS n'a pris contact avec le Directeur pour échanger sur la procédure engagée et sa motivation.

SOMMAIRE

Pages 1 à 2 :

Edito : CNAMTS - Le retour des lettres de cachet

Page 2 :

Plateforme revendicative des contrôleurs Branche Famille du SNFOCOS

Pages 3 à 4 :

Branche Recouvrement : Questionnaire de satisfaction suite à contrôle

Pages 4 à 6 :

INC Maladie du 4 avril 2018 : Baisse des effectifs : le pari osé sur l'outil informatique

Pages 6 et 7 :

Veille juridique : le télétravail après les ordonnances 2017

Page 8 :

Colloque Espace Social Européen
Intervention d'Alain Gautron
Agenda

Dès le lendemain, un émissaire dépêché par la CNAMTS demande au Directeur de quitter immédiatement son bureau, qu'il ferme d'autorité en lui réclamant les clés et ses cartes informatiques et le sommant de ne rencontrer aucun collaborateur.

Et ultime vexation : il accompagne notre collègue au sous-sol jusqu'à son véhicule. Mais ces mesures d'un autre âge ne s'arrêtent pas là. En effet, deux des proches collaborateurs du Directeur se voient supprimer tout accès à leurs données informatiques, agenda et dossiers professionnels.

Je me refuse à tout humour compte tenu de la gravité de ces événements mais me demande si demain il ne sera pas fait appel au GIGN pour expulser un Directeur de ses fonctions.

Que dire quand la CNAMTS publie une vacance de poste du Directeur de cet organisme alors même que ce Directeur ne connaît toujours pas « ces faits potentiellement graves » ?

Avant toute procédure, le verdict est tombé : il est mis fin aux fonctions du Directeur. Il s'agit d'un abus de droit manifeste que les organisations syndicales doivent faire cesser par tout moyen.

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS



BRANCHE FAMILLE PLATEFORME REVENDICATIVE DES CONTRÔLEURS SNFOCOS



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

PLATEFORME REVENDICATIVE DES CONTRÔLEURS BRANCHE FAMILLE SNFOCOS

Le SNFOCOS a élaboré une plateforme revendicative des cadres de la Sécurité Sociale.

Depuis plusieurs années le métier de contrôleur est en pleine mutation.

Les contrôleurs adhèrent à la plateforme revendicative, revendiquent un statut attractif et de pouvoir concilier vie professionnelle et vie personnelle.

ÉLABORER UN STATUT DE CONTRÔLEUR ATTRACTIF

Tous les contrôleurs sont reconnus cadres

Parcours au niveau 6

Embaucher les contrôleurs débutants au niveau 5B.

Obtenir un déroulement de carrière pour les contrôleurs confirmés (5 ans) vers le N6.

Attribution régulière de points de compétence.

Une augmentation générale des salaires et une classification revalorisée

Davantage de protection

Une protection plus grande au regard des risques du métier et une dotation matérielle plus adaptée (ordinateur et téléphone performants et connectés, voiture de fonction ...).

Permettre des passerelles afin de poursuivre sa carrière sur d'autres filières

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Pour un réel respect du temps de travail

Le rétablissement des conditions de travail passe aussi par l'évaluation objective de la charge de travail, incluant les temps de déplacement.

L'arrêt de la course au rendement où la recherche des impacts financiers dénature le sens global du contrôle.

Toute heure travaillée doit être rémunérée ou récupérée, y compris celle écrêtée.

Pour un droit à la déconnexion

En tant que droit collectif reconnu et mis en œuvre et non pas comme étant un devoir individuel.

Suivez l'actualité du SNFOCOS avec la [lettre de la Michodière](#) et sur les réseaux sociaux



[Adhérez au SNFOCOS](#)





BRANCHE RECOUVREMENT

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION SUITE À CONTRÔLE

NOTAMMENT AU REGARD DE L'ARTICLE 342-59 DU CSS

Questionnaire actuel envoyé aux cotisants contrôlés :

Contexte

1 S'agissait-il d'un premier contrôle ? oui non

2 Avez-vous été assisté par un conseil (avocat, expert-comptable...) ? oui non
Si oui, préciser sa qualité : _____

3 Comment s'est conclu le contrôle ?
 par une régularisation en votre faveur
 par une régularisation en faveur de l'Urssaf
 par des observations pour l'avenir
 par le constat d'une bonne application de la législation

4 Quel est l'effectif de votre entreprise ? _____

Déroulement

5 Quel est votre avis concernant ces affirmations ? de 'tout à fait d'accord' à 'pas d'accord du tout'

Les explications que m'a données l'inspecteur sur le déroulement du contrôle ont été suffisantes.	<input type="checkbox"/>				
Les informations qui m'ont été données au fur et à mesure du contrôle sur les anomalies éventuellement relevées m'ont paru suffisantes.	<input type="checkbox"/>				
L'inspecteur s'est montré disponible et à l'écoute.	<input type="checkbox"/>				
À l'issue du contrôle, l'échange avec l'inspecteur m'a permis de comprendre les propositions de régularisations envisagées au regard des faits relevés et des règles de droit applicables.	<input type="checkbox"/>				
Mes remarques concernant les régularisations ont été prises en compte.	<input type="checkbox"/>				

Suites

6 Y-a-t-il eu un entretien de fin de contrôle ? oui non

7 Les suites du contrôle (contestation, majoration, délais...) vous ont-elles été exposées ? oui non

8 Avez-vous adressé une réponse aux observations de l'inspecteur ? oui non

9 Des régularisations ont-elles été abandonnées suite à ce courrier ? oui non

10 Avez-vous saisi la commission de recours amiable ? oui non

Avec le recul

11 Disposez-vous aujourd'hui d'une meilleure connaissance de vos obligations sociales ? oui non

12 Subsiste-t-il des interrogations ? oui non
Si oui, lesquelles ? _____

13 Le contrôle s'est-il déroulé, selon vous, dans un délai raisonnable ? oui non

14 Selon vous, le contrôle s'est-il déroulé dans un climat de confiance ? oui non
Si non, pourquoi ? _____

Mais encore...

À votre avis, comment les relations avec l'Urssaf dans le cadre d'un contrôle pourraient-elles être améliorées ?

Quelques idées pour améliorer vos relations avec votre Urssaf :
 - améliorer les délais de réponse
 - améliorer la qualité de l'accompagnement
 - améliorer la communication
 MERCI DE VOTRE COLLABORATION

Bien qu'il s'agisse d'une initiative locale ce système ne peut pas être appliqué au corps de contrôle :

"... Les ressources destinées à financer les prestations sociales (en cas de maladie, de maternité, de paternité, d'accident du travail ou de perte d'emploi pour couvrir les charges de famille et de retraite) sont calculées et payées par les entreprises. Dans ce cadre, ces dernières transmettent une déclaration aux organismes chargés du recouvrement. Ce système déclaratif implique, en contrepartie, un contrôle du respect des législations de Sécurité sociale et d'assurance chômage et de l'exactitude des montants déclarés. Le contrôle, réalisé par les organismes de recouvrement du régime général, à vocation à veiller notamment à l'exactitude des déclarations, garantie d'un jeu loyal de la concurrence, ainsi que du respect des droits des salariés. Il constitue également un moment utile pour conseiller et prévenir des éventuelles difficultés rencontrées dans l'application des textes..."

Le contrôle des entreprises est régi par les dispositions de l'article L 243-59 du code de la sécurité sociale qui prévoit les modalités du contrôle en entreprise et qui précise notamment l'existence de la charte du cotisant contrôlé, consultable sur le site de l'URSSAF, dont sont issus les termes ci-dessus.

Le contrôle **est strictement encadré** par des textes qui sont repris dans la charte du cotisant contrôlé. **Il ne s'agit pas d'une visite de courtoisie mais d'une obligation qui s'impose à un employeur, qui "est tenu de recevoir l'inspecteur du recouvrement chargé du contrôle".**

Dans ces conditions, il est inconcevable que des organismes envoient un questionnaire de satisfaction suite à contrôle. Si ce type de questionnaire peut être adapté à certains métiers qui répondent à une demande expresse d'un cotisant, il ne l'est absolument pas pour ce type d'interventions qui est imposée aux cotisants.

En effet, dans ces conditions, et surtout s'il y a régularisation de cotisations sociales, les réponses seront établies en fonction de données subjectives liées aux résultats du contrôle et non pas en rapport avec la compétence de l'inspecteur en charge du contrôle et la qualité du travail effectué.

Par ailleurs, nombre de questions posées sur ce questionnaire notamment au paragraphe "suites" font patrie d'obligations et d'informations imposées (entretien de fin de contrôle, ...).

En outre ce système peut être dévoyé de son objet afin de noter ou de sanctionner. On nous répondra que ce questionnaire est anonyme mais, il est très facile de connaître l'entreprise vérifiée et ainsi d'identifier l'inspecteur en charge de ce contrôle.

Ceci est totalement inacceptable et le SNFOCOS demande à l'ACOSS d'intervenir afin que ce type de document soit retiré immédiatement des circuits.

Mais compte tenu des dernières réponses de l'ACOSS serons-nous entendus ? Avons-nous encore des interlocuteurs ?

Patrick SCHUSTER, Secrétaire de la CPP des ACERC

Emmanuelle LALANDE, Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement

ORGANISMES



INC MALADIE DU 4 AVRIL 2018 **BAISSE DES EFFECTIFS : LE PARI OSÉ SUR** **L'OUTIL INFORMATIQUE**

Lors de cette Instance Nationale de Concertation, le Directeur de la CNAMTS a essentiellement abordé deux sujets : la COG 2018-2022 et l'intégration d'autres régimes, la seconde étant prise en compte par ailleurs dans la première.

La direction de la CNAMTS a souhaité, pour cette nouvelle COG, contractualiser avec l'Etat sur des aspects plus stratégiques, avec pour ce faire une baisse du nombre d'indicateurs (de 85 dans la précédente COG à 67 dans la nouvelle) et une baisse du nombre d'actions à conduire.

Les priorités affichées sont :

- l'accès aux soins, qui va plus loin que le simple accès aux droits et qui implique un accompagnement financier ainsi qu'une vision territoriale.
- le développement de la prévention et de l'efficacité du système de santé.
- le renforcement de la qualité de service (considérée toutefois aujourd'hui comme satisfaisante par la CNAMTS), en direction des assurés (par exemple passer de 27 à 23 jours de délai moyen de traitement des Indemnités Journalières non subrogées), des entreprises et professionnels de santé.
- le déploiement des innovations numériques telles que la télé-expertise et la dématérialisation de la carte Vitale.

Du point de vue budgétaire, c'est là où ça se gâte de notre point de vue, la contrainte passée subsiste et même, si on raisonne en cumul pluriannuel, se renforce. Si les ambitions politiques sont louables, il n'en demeure pas moins, qu'elles se heurteront, hélas inévitablement, au manque de moyens...sauf à se contenter de moins qu'affiché au final...car comme le dit l'adage **"avec des moyens moyens on peut peu"**!

C'est ainsi que la COG va connaître une diminution moyenne annuelle d'effectifs de 2,5% soit 1541 ETP (moyens annuels) qui s'ajoute à la diminution de 1375 par an sur la COG précédente. Cette diminution va également s'appliquer aux effectifs du principal régime intégrant le régime général, le RSI, alors que ce dernier vient évidemment avec ses activités pleines et entières. Au bout du compte, les effectifs passeront donc de 64806 ETPma en 2017 à 61150 en 2022!

La CNAMTS explique donc qu'il faudra accroître les gains de productivité, par l'informatique et l'organisation.

C'est ainsi qu'elle a souhaité un renforcement des moyens (informatiques) de 20% sur le fonctionnement, en maintenant un équilibre entre prestations externes et moyens internes, et de 7,2% sur l'investissement.

Du point de vue de l'organisation, la CNAMTS a affirmé qu'elle ne s'engagerait pas dans un "Tram2" (mutualisations inter-organismes), donc pas de transfert supplémentaire de fonctions en vue.

Par contre, elle envisage d'aller plus loin dans le programme "Phare" (travail, essentiellement de production, réalisé par certaines caisses pour le compte

d'autres en difficulté), car il est considéré que certaines caisses ont plus de capacités que d'autres, et ce d'autant plus que certaines caisses vont "bénéficier" plus que d'autres des effectifs des autres régimes intégrant (RSI, LMDE et sociétés mutualistes étudiantes) car leurs salariés ne sont pas également répartis sur le territoire, et qu'il n'y aura pas, ce qui est très bien et le fruit de la négociation avec les syndicats, de mobilité forcée.

Ceci dit, le Directeur de la CNAMTS, alors qu'il, devant notre insistance, s'était engagé à maintenir le nombre de DRSM, veut maintenant aligner celui-ci sur le nombre d'ARS...donc une diminution, du fait qu'il ne souhaite, par cohérence, qu'une DRSM et une DCGDR (Direction régionale du service médical et Direction de la coordination de la gestion du risque) par nouvelle ARS, donc nouvelle région administrative: en précisant que son point de vue avait effectivement évolué.

Donc vérité d'un jour n'est pas vérité de toujours, et tout est évolutif...à la baisse!

Toujours sur le plan budgétaire, sur les "autres comptes" cette fois (hors personnels et hors informatique et aussi immobilier qui reste maintenu), là aussi des "efforts" seront à fournir. En effet, la branche Maladie subira une diminution de 3,15% par an de ces dépenses...qui sont légèrement inférieures certes, mais qui s'ajoutent aux 3,34% de la COG précédente. Pour faire feu de tout bois, il est à souligner que les mutuelles liquidant l'assurance maladie obligatoire, connaîtront une baisse de 38% de leur remise de gestion.

Enfin du côté des budgets d'intervention, si le FNPEIS (Fonds de prévention sanitaire) augmente de 19%, notamment au travers d'un "fonds tabac" créé en 2017, ce qui souligne la volonté de la CNAMTS de renforcer son action dans la prévention, il n'en demeure pas moins que le FNASS (Fonds d'action sociale) lui ne voit pas ses moyens augmentés, et certes ni diminués contrairement à la COG précédente, mais alors même qu'il devra intégrer l'objectif du "reste à charge égale zéro", soit environ 21 millions d'euros par an...ce qui laissera peu de place à la traditionnelle action sociale pourtant toujours, hélas, nécessaire.

Pour ce qui concerne l'intégration des autres régimes, RSI (avec les Organismes conventionnés qui feront l'objet d'une négociation après la finalisation de la négociation concernant le RSI) et Mutuelles étudiantes (LMDE et sociétés régionales), un cadre national

d'intégration est créé pour chaque structure intégrante.

Par ailleurs si nous connaissons les effectifs qui seront transférés globalement, nous ne savons pas encore, précisément, caisse par caisse, et branche par branche, le nombre de salariés concernés: il nous faut maintenant avoir ces éléments pour procéder à un suivi fin de cette vaste opération.

Puis se posera la question de l'activité sur laquelle seront affectés les personnels des autres régimes: maintien ou modification?

Enfin le sujet, certes quantitativement faible, mais sensible, est celui de l'accueil des adhérents au RSI: dans quel organisme? Pour le compte de toutes les branches? Jusqu'à quel point?

Nous ne doutons pas un instant que l'ensemble des salariés de l'Institution, régime général et autres régimes, fera tout pour la réussite de cette intégration,

mais il nous faut maintenant accélérer sur les projections, sachant que notre syndicat restera fortement mobilisé pour assurer une garantie totale autour des intérêts de tous les agents.

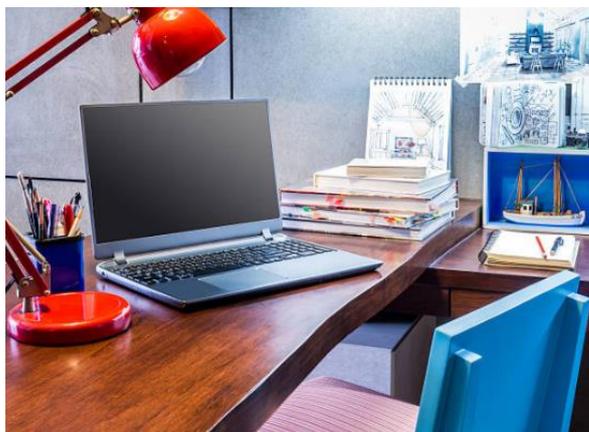
Au travers de nouvelle COG, si nous constatons une volonté de la part de la CNAMTS, de valoriser le réseau de l'Assurance maladie, la diminution globale des moyens, et la pression qui s'ensuit sur le personnel, ne peut qu'entraver cette ambition de performance.

Une Assurance maladie forte implique des moyens à la hauteur!

Et de ce point de vue, on ne peut que regretter la vision budgétaire restrictive des pouvoirs publics, en matière notamment de personnel, alors même que, dans ces temps d'inquiétude et de précarisation des salariés, la Sécurité sociale, et son personnel, restent un facteur essentiel de protection dans notre pays.

Pascal SERVENT, secrétaire national

THÈMES



VEILLE JURIDIQUE LE TÉLÉTRAVAIL APRÈS LES ORDONNANCES 2017

Les ordonnances de 2017 et la loi de ratification (loi n°2018-217 du 29 mars 2018) ont réécrit « quelque peu » les règles encadrant le télétravail (art. L1222-9 et suivants du code du travail).

L'article L1222-9 du code du travail définit le télétravail comme : « Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail aurait également pu être exécuté par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Est qualifié de télétravailleur, tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le cadre juridique du télétravail est très souple : « Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe ».

En l'absence de charte ou d'accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Faudra-t-il nécessairement passer par une tentative de négociation collective avant de pouvoir recourir aux solutions alternatives de mise en place du télétravail ?

Ainsi, en l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent décider seuls, dès lors qu'ils y consentent, de recourir au télétravail. Le recours au télétravail de cette manière peut être régulier ou occasionnel.

L'accord est formalisé par tout moyen ; l'employeur n'a donc plus nécessairement à recourir à un avenant au contrat de travail, un simple échange de mails pourrait suffire...

Comment assurer un minimum de garanties alors que l'accord collectif et la charte ne sont plus ici obligatoires ?

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur doit prévoir :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

Rien n'interdit de prévoir d'autres clauses dans l'accord collectif notamment l'accord pourrait, en parallèle, aborder le thème du droit à la déconnexion.

Le travailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Les nouvelles règles sur le télétravail ne font plus apparaître expressément l'obligation qui pesait jusqu'alors sur l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement du télétravail, notamment les coûts de matériels et de leur installation, les coûts de logiciels, abonnement, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci.

Egalement, le salarié travaillant à domicile pouvait prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles, le montant de cette indemnité pouvant varier en fonction du taux d'occupation (en termes de temps et d'espace).

En revanche, le salarié ne pouvait prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles lorsque l'employeur mettait un local à sa disposition et que l'occupation du domicile résultait d'un choix du salarié, et non d'une obligation imposée par l'employeur.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail pour motiver sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L411-1 du code de la sécurité sociale.

Force Ouvrière déplore que le gouvernement se soit emparé de ce sujet dans le cadre des ordonnances 2017 alors que les partenaires sociaux avaient fait part de leur intention de se saisir de cette question dans le cadre d'une négociation nationale interprofessionnelle.

Dans la précipitation, le Gouvernement a pris d'une part, des mesures constituant un assouplissement des règles du télétravail et d'autre part, n'a pas répondu aux enjeux identifiés par les interlocuteurs sociaux.

[\(Site Force Ouvrière – Secteur Juridique 7 avril 2018\)](#)



COLLOQUE ESPACE SOCIAL EUROPÉEN

INTERVENTION D'ALAIN GAUTRON SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SNFOCOS

Le 28 mars dernier, Espace Social Européen organisait un débat sur **la transformation managériale de la Sécurité sociale et les acteurs complémentaires** : à l'ordre du jour, notamment, l'impact des outils numériques et des réorganisations de réseaux. L'occasion pour près de 70 managers des organismes de Sécurité sociale et d'assurance complémentaire d'échanger.

Alain Gautron, le secrétaire général du SNFOCOS, participant à la table ronde sur les conventions collectives, statuts, emplois, GPEC a indiqué : *« Nous ne sommes pas contre le progrès et le numérique, au contraire ! Il faut surtout faire attention à faire concilier la modernité avec la proximité de nos publics. » « Les organisations syndicales sont les grandes oubliées dans la conduite du changement, notamment dans le cadre de l'intégration du RSI au régime général. » « Il y a une désaffection des managers de terrain. Certains agents ne veulent pas basculer du statut de salarié à cadre pour 50 € en plus et passer 50 % de leur temps à faire du reporting ! » « Notre travail est de rappeler que nous avons une mission de service public. »*

AGENDA

Du 23 au 27 avril :
Congrès confédéral
FO

24 avril :
Commission
Permanente
Professionnelle des
Retraités du
SNFOCOS

**Du 1^{er} au 4 octobre
2018**
Congrès du
SNFOCOS à la
Rochelle

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

