



ACOSS

MODIFICATION DE LA LETTRE COLLECTIVE ACOSS CONCERNANT LA FLOTTE AUTOMOBILE ET DE SES ANNEXES : PEU DES PROGRÈS ET DES RÉGRESSIONS !

Le 10 septembre, la Lettre Collective du 11 juillet 2018 a été rediffusée sous Iliad « ...suite à correction d'erreurs de forme dans les annexes 5 et 5.2... ».

Des modifications ont également été apportées à la Lettre Collective en elle-même, pour concorder notamment avec certaines modifications rédactionnelles apportées aux annexes.

Quoi qu'il en soit, les seules avancées pour la convention « usage mixte » portent sur la prise en charge des frais de carburant à l'étranger, et la confirmation que les frais de lavage sont bien à la charge de l'organisme. Pour le reste, aucune modification majeure par rapport au mois de juillet.

Grande nouveauté pour les véhicules à usage professionnel, plus de convention signée mais de simples « conditions d'utilisation » !

Les plus attentifs d'entre nous, ayant assisté à la réunion du 25 mai dernier, se souviendront que l'Acoss avait dit que tout serait précisé dans la Lettre Collective et que les conditions de mise à disposition, et donc les chartes, seraient identiques à celles en vigueur... l'analyse des documents publiés laisse plus que perplexe.

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION A USAGE MIXTE

- **1** « ...La présente convention est conclue pour une année civile et renouvelable par tacite reconduction. L'une ou l'autre des parties peut dénoncer la présente convention sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 mois... ».

Grande nouveauté, le véhicule n'est plus confié pour la durée du marché (ou la durée des fonctions si l'agent change de poste ou quitte l'entreprise), mais pour une année civile. Pourquoi ? Qu'en est-il de la sécurité du salarié susceptible de se voir retirer le véhicule

mis à sa disposition tous les ans, avec généreusement un délai de prévenance de 3 mois, pour acquérir un véhicule personnel ? **Cette restriction incompréhensible est dangereuse pour tous les utilisateurs !**

- **2** « ...Le titulaire s'engage à ne pas confier la conduite du véhicule à un tiers en dehors, exclusivement, de son conjoint ou concubin... »

Cela signifie que lors des déplacements professionnels en binôme notamment, le salarié faisant le trajet professionnel avec son véhicule de fonction ne pourra plus laisser son collègue conduire alors que cette possibilité existe bien aujourd'hui. Pourquoi une telle restriction alors même que ce collègue peut lui aussi bénéficier de la mise à disposition d'un véhicule pour ses déplacements ? **Quid des conditions de sécurité au travail ? Encore une restriction incompréhensible, injustifiée et dangereuse pour les salariés !**

- **3** « ...La conduite accompagnée est tolérée... »

Le choix des mots a son importance, autrefois acceptée, celle-ci n'est plus aujourd'hui que « tolérée ». Pourquoi ? Pour pouvoir éventuellement être supprimée à terme ?

- **4** « ...Une infraction importante au Code la Route, dans la mesure où elle constituerait un manquement à l'obligation par le salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé (Art L 4122-1 du Code du Travail) peut être considérée comme une faute grave... » Version 1
- « ...Une infraction au Code la Route, dans la mesure où elle constituerait un manquement du salarié aux obligations nées du contrat de travail peut être considérée comme fautive... » Version 2

Modification de la rédaction initiale, on parle d'une infraction et non d'une infraction importante, et d'un manquement aux obligations nées du contrat de travail (pour ceux qui en ont un !), pouvant être constitutif d'une faute... Malgré nos efforts et nos relectures, il ne nous a toujours pas été possible de comprendre le sens de cette phrase, ni les situations dans lesquelles elle trouverait à s'appliquer.

- **5** « ...le titulaire du véhicule ne devra pas effectuer plus de 15 000 km par année civile à titre privé. ~~Ce plafond sera proratisé l'année de mise à disposition du véhicule et l'année de restitution, sur la base du nombre de jours d'affectation du véhicule (mention supprimée dans la version 2 pour une raison inconnue). Le lissage des kilomètres réalisés à titre privé ne peut pas être envisagé sur la durée totale de la charte d'utilisation...~~ ».

Que signifie la tournure « ne devra pas effectuer » ? Pourquoi une telle formulation avec interdiction ? Cette phrase est également reprise en l'état en page 9 de la convention. Il n'est pas interdit d'effectuer plus de 15 000 kilomètres comme le dit la rédaction, le dépassement de ce plafond entraîne une facturation c'est tout !

De même, et afin d'empêcher les organismes souhaitant adopter une gestion logique et équitable du suivi des kilomètres, le lissage des kilomètres ne peut être envisagé sur la durée d'utilisation. Le salarié ayant parcouru 12 000 kilomètres la première année et 17 000 la suivante, se verra facturer 2 000 kilomètres de dépassement alors qu'il a parcouru moins de 30 000 kilomètres en 2 ans.

C'est une hérésie injustifiable, la caisse n'engage aucun frais supplémentaire, pourquoi introduire cette disposition qui n'a d'autre but que d'entraîner un surcoût injuste pour le salarié ?

- **6** « ...Un outil de suivi commun du kilométrage sera identifié... ».

La télématique embarquée, toiletée pour l'occasion, renommée dans la Lettre Collective « *outil commun de recueil du nombre de kilomètres* »... sera identifiée... un jour peut-être ou le lendemain. En tous cas, il sera mis en place (cf page 9 de la convention).

Faire des phrases pour surtout ne rien préciser ? Objectif atteint.

- **7** « ...Les barres de toit, coffres de toit, portes-vélos, attache de remorque sont autorisées, après signalement à la Direction, aux frais de l'utilisateur, à conditions que ces équipements soient homologués et démontables à la fin de la mise à disposition. Les frais éventuels de remise en état ou en conformité de la carrosserie après démontage des équipements seront intégralement à la charge de l'utilisateur... ».

Le détail va jusqu'aux notes de fin de bas de page... Qui pourra envisager d'installer, à ses frais, une attache remorque par exemple, alors que l'utilisateur peut être contraint à la permutation de la voiture à n'importe quel moment ? (voir plus bas), n'a de garantie d'usage au mieux que pour une année civile (nouvelle durée de la mise à disposition), pour en plus se voir facturer non seulement des frais d'installation mais éventuellement aussi de remise en état à répétitions ?

- **8** « ...Le non-respect de la présente convention, comme l'utilisation non conforme ou un mauvais état général du véhicule pourra être constitutif d'une faute professionnelle... ».

Revoilà la faute professionnelle, basée sur des motifs suffisamment vagues et pouvant toujours intervenir en dehors du temps de travail... pour constituer une faute professionnelle le rêve !

- **9** « ...Le titulaire s'engage à signaler immédiatement au gestionnaire de parc toute avarie, dysfonctionnement ou incident survenu sur le véhicule... ».

Nous y voilà, accident un dimanche, impossible de contacter le gestionnaire du parc immédiatement, hop, faute professionnelle ! Ou alors il est prévu la mise en place d'un numéro vert disponible 24/24 7/7, et le renfort des services logistiques par un nombre conséquent d'embauches complémentaires ? Comment donner des instructions impossibles à réaliser pour toujours trouver un moyen de sanctionner l'agent ! On ne reparle pas des événements ayant, de plus, lieu en dehors du temps de travail, tout le monde a bien saisi l'idée maintenant semble-t-il

- **10** « ...Aucun remboursement de frais de carburant, de péage ou de stationnement réglé par le titulaire à l'étranger ne sera effectué... » Version 1
- « ...Aucun remboursement de frais de péage ou de stationnement réglé par le titulaire à l'étranger ne sera effectué... » Version 2.

Enfin une modification utile et cohérente, les frais de carburant engagés en l'étranger (la plupart du temps moins cher qu'en France par ailleurs) seront bien remboursés, l'usage personnel étant déjà limité en nombre de kilomètres annuels c'est un minimum. La mention des frais de péage ou de stationnement à l'étranger, aurait pu être supprimée puisque dès lors qu'il s'agit d'un déplacement non professionnel, ce sont bien des dépenses personnelles qu'aucun salarié n'a jamais songé à se faire rembourser !

- **11** « ...Pour les bénéficiaires d'un véhicule en usage mixte, les kilomètres effectués pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, que celui-ci soit leur site de rattachement ou non, sont comptabilisés au titre des kilomètres professionnels, toutefois, les péages pour rejoindre le site de rattachement ne sont pas pris en charge par l'organisme... » Version 1
- « ...Pour les bénéficiaires d'un véhicule en usage mixte, les kilomètres effectués pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, que celui-ci soit leur site de rattachement ou non, ne sont pas pris en compte pour apprécier l'atteinte de la limite annuelle de kilométrage privé de 15 000 kilomètres. Les frais de péages pour rejoindre le site de rattachement ne sont pas pris en charge par l'organisme... » Version 2

Une bonne nouvelle pour tous ceux qui se voyaient décompter les trajets domicile organisme comme personnels, vite ternie par la non prise en charge des éventuels frais de péage. Pour les agents concernés, Il leur suffira de prendre les petites routes limitées à 80 km/h dans le meilleur des cas et donc de passer beaucoup plus de temps dans leur voiture pour ne pas être obligés d'encore payer plus pour travailler. **Vous avez dit optimisation du temps de transport, sécurité routière, bien-être au travail ? Non !**

Que dire également de la reformulation, « ce ne sont pas des kilomètres privés » au lieu de ce sont des kilomètres professionnels ? Toujours raisonner par la négative !

- **12** « ...L'employeur peut procéder à la permutation de deux véhicules équivalents sans que le salarié puisse s'y opposer... ».

Encore une superbe contrainte, empêchant ainsi toute possibilité d'installer une attache remorque par exemple comme décrit plus haut. Mieux même, on ne parle pas de 2 véhicules identiques mais 2 véhicules équivalents... Vous avez opté pour la clio, et hop l'année suivante on vous « permute » sur une 208 ! Vous avez acheté un coffre de toit qui ne s'adapte pas au nouveau modèle ? Transformez-le en jardinière !

- **13** « ...Il reviendra au titulaire de ...
- *conserver en bon état le véhicule confié et être en possession de tous les documents de bord (carte grise, carte verte, carte accréditive, ...), et ne jamais laisser ces documents dans le véhicule en stationnement. Selon le cas, la destruction, disparition ou perte de ceux-ci, occasionnant leur renouvellement pourra entraîner une procédure disciplinaire entraînant une éventuelle sanction... »*

Formidable, **un salarié perd ses affaires, est victime d'un vol à l'arrachée, se fait cambrioler etc et ... l'employeur pourra engager une procédure disciplinaire et le sanctionner ? Dans quel monde vit-on ?**

Si cette formulation a été supprimée de la page 2 de la convention, elle a bien été maintenue à l'identique en page 5!

On ne manquera pas de relever de surcroît qu'il semble bien illégal de baser une procédure et une sanction disciplinaire sur des faits non seulement non fautifs mais pouvant également avoir lieu en dehors du temps de travail, tout cela n'étant bien évidemment qu'un détail !

- **14** « ...Le titulaire dispose d'une carte accréditive lui permettant de prendre du carburant dans les stations SHELL ou TOTAL (et) de payer les péages autoroutiers (et) de laver le véhicule... ».

Donc on peut :

*mettre du carburant dans la voiture, avec un « choix » de 4 500 stations chez Total contre seulement 2 232 stations chez Shell !

*payer les péages,

*pour ceux ayant conservé l'usage du réseau Total payer les parkings Vinci,

*ceux soumis au réseau Shell ne pourront pas payer les parkings Vinci et seront obligés de faire l'avance des frais,

*par contre précision apportée par la version 2... il sera aussi possible de payer le lavage !

- **15** « ...7.1 Assurance...Les couvertures sont prévues par le marché national d'assurances automobiles ... ».

Il est édifiant de constater que ce point qui est de la plus haute importance pour les utilisateurs des véhicules a été purement et simplement supprimé de la charte nationale alors qu'il remplissait une page entière dans la charte de 2013 ! Plus aucun détail des garanties souscrites. Aucune modification effectuée sur ce point dans la version 2.

Prenez cette voiture, payez, circulez, mais pas trop quand même, et s'il y a un problème vous verrez comment vous êtes assuré... ou pas... !

- **16** « ... 7. 2 Sinistres

En cas d'accident, l'agent doit prendre les mesures conservatoires de première urgence et adresser, même en cas de choc très léger au plus vite, et en tout état de cause dans les 48 heures, le constat amiable dûment rempli à la personne en charge de déclarer le sinistre dans l'organisme.

Pour ce qui concerne les accidents pour lesquels la responsabilité du conducteur est engagée, à l'occasion du second accident de ce type au cours de l'année civile, le conducteur sera convoqué par un représentant du directeur qui lui rappellera les obligations à respecter, et, au cas où un troisième sinistre du même type surviendrait, le Directeur pourra, en fonction des circonstances exactes, prononcer le retrait du bénéfice de l'usage mixte du véhicule pour une durée plus ou moins longue. Au-delà du troisième sinistre responsable, c'est un retrait définitif du bénéfice qui pourra être prononcé. (sanctions supprimées dans la version 2)

Au-delà de deux sinistres responsables, le salarié concerné devra suivre obligatoirement une formation sur la sécurité routière à la charge de l'employeur.

Il en est de même dans le cas où l'accident relèverait d'une faute de conduite sous l'effet d'alcool, stupéfiants ou médicaments qui font l'objet de contre-indications avec la conduite d'un véhicule. L'usage du véhicule sera retiré.

Lors des contrôles périodiques, si le véhicule présente des dommages qui n'ont pas fait l'objet de déclaration ou qui seraient liés à une utilisation négligente du véhicule, une procédure disciplinaire pourrait être engagée... ».

Toute cette partie a été intégralement ajoutée en 2018, on voit que le souci se porte bien davantage sur les biens que sur les personnes !

Convocation systématique par la direction pour 2 sinistres responsables, une rayure non déclarée (et peut-être éventuellement non vue d'ailleurs), une utilisation négligente du véhicule (pratique, sans précision aucune, on doit pouvoir sous-entendre n'importe quoi) et hop revoilà la procédure disciplinaire.

Tout ceci encore une fois pour des faits pouvant avoir lieu en dehors du temps de travail... qu'importe ?

- **17** « ...En cas de suspension, de retrait ou d'annulation du permis de conduire, le titulaire du véhicule doit en informer immédiatement la Direction. Le cas contraire est constitutif d'une faute... ».

Un simple ajout, la seconde phrase, encore une faute à relever.

- **18** « ...Lorsque la limite de kilométrage privé fixée à 15 000 km par année civile (cf article 4.2) est atteinte, le salarié rembourse les frais de carburant liés aux kilomètres excédentaires. La régularisation s'effectuera une fois par an, par un prélèvement sur le salaire, sous réserve de l'application des règles légales relatives à la protection du salaire (partie soulignée ajoutée dans la

version 2 tout de même). Les frais de carburant liés aux kilomètres excédentaires seront déterminés en tenant compte du prix du litre de carburant remis indiqué sur la dernière facture de l'année... ».

Plusieurs remarques anodines évidemment, comment sera calculé le nombre de litres consommés pour parcourir les « kilomètres excédentaires »? Mystère et boule de gommages.

Selon que l'organisme aura opté pour Shell ou Total, choix n'incombant aucunement au salarié, le prix facturé à l'agent pour un même dépassement kilométrique, la même année, sera différent. Qui s'en soucie ?

Et si le salarié préfère opter pour le paiement direct à la pompe, justement pour éviter des surcoûts liés à la carte carburant, que se passe-t-il ?

Aucun éclaircissement n'a été apporté par la version 2 de la convention sur ces points.

- **19** « *...La voiture devra également être restituée dans les cas suivants :*
départ de l'organisme,
mobilité fonctionnelle vers un poste qui ne donne pas lieu à l'attribution d'un véhicule dans l'organisme,
en cas d'évolution du poste (y compris sans changement de poste) entraînant une diminution du nombre de km parcourus annuellement ou la sortie des critères d'attribution lui ayant permis d'obtenir un véhicule... ».

Sur les 2 premiers points rien de neuf ni de contestable mais par contre grosse innovation pour le troisième ! Que peut bien signifier ce nouveau cas de restitution « sans changement de poste entraînant une diminution du nombre de km parcourus annuellement » ?

Il faut encore une fois rappeler que les inspecteurs ne choisissent pas les dossiers qui leurs sont attribués par leur hiérarchie. Une année en TGE hors du département, l'année suivante en contrôle dans le département, et hop plus de véhicule de fonction car moins de kilomètres parcourus à titre professionnel ? **C'est inadmissible !**

- **20** « *...11.2 Suspension de la mise à disposition*
L'attribution du véhicule est liée aux conditions d'exercice de l'activité du titulaire, qui nécessite de nombreux déplacements.
Ainsi des dispositions particulières sont prises en cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, congé individuel de formation...)
Pendant la période de maintien de salaire intégral, l'agent conserve le bénéfice du véhicule de fonction, dans les mêmes conditions.
Lorsque le salaire n'est pas maintenu, et ce quelle que soit la cause de l'absence, ou si l'agent est admis au régime de longue maladie, l'agent devra restituer son véhicule de fonction, ainsi que la carte carburant et tous les documents de bord la veille du jour de son départ... ».

Encore un nouvel ajout pour les cas de suspension de mise à disposition, et **une nouveauté bien surprenante pour des salariés de la sécurité sociale, la suppression du véhicule de fonction à certains salariés malades, qui rappelons-le payent une redevance.**

Cette décision est tellement choquante que nous ne nous attarderons pas sur la contradiction entre la phrase indiquant que le véhicule n'est pas supprimé pendant le maintien de salaire intégral alors qu'à la phrase suivante il est indiqué qu'il serait supprimé au salarié en ALD, et qu'il n'est nulle part fait mention du maintien de salaire partiel, bref.

Est-il justifiable, et humainement envisageable, par exemple, d'annoncer à un salarié étant soigné pour un cancer qu'il devra non seulement faire face à la maladie, subir de longs traitements médicaux, et qu'il devra de plus y aller soit à pied, soit investir dans une voiture ??? Assurément non ! De telles dispositions relèvent d'un profond cynisme !

Et on appréciera le détail ultime imposant au salarié absent pour maladie la restitution du véhicule la veille de son départ, condition encore une fois impossible à respecter.

- **21** « ...Des contrôles de cohérence seront réalisés par l'organisme signataire de la présente convention en sa qualité de responsable du traitement. En cas d'utilisation du véhicule de manière non adéquate, l'application de mesures disciplinaires pourra être envisagée... ».

Pour terminer sur une bonne note, pour une utilisation non adéquate (plus vague comme qualification ils n'ont pas pu trouver), l'organisme pourra envisager des mesures disciplinaires.

L'objectif est clair, l'usage mixte est proposé car il est financièrement très avantageux pour la branche, en contrepartie, il peut être remis en cause de façon unilatérale, l'usage personnel est limité à 15 000 kilomètres, les autres conditions d'utilisation personnelle sont rendues très restrictives afin que le salarié n'utilise presque plus son véhicule à usage personnel tout en payant quand même une redevance, **les menaces de suppression, de sanctions, sont réitérées à chaque page** et aucune information précise n'est communiquée concernant les garanties d'assurance.

Dans ces conditions, existe-t-il encore un intérêt à opter pour l'usage mixte, telle est la question qui se pose...

SUPPRESSION DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION A USAGE PROFESSIONNEL

En lieu et place des conventions existantes et de celle jointe en annexe de la première Lettre Collective, l'Acoss propose désormais des « conditions d'utilisation des véhicules à usage professionnel mis à disposition », sans aucune mention du nom du salarié, du véhicule qui lui est attribué et de son kilométrage, document qui n'a donc pas vocation à être signé par quelque salarié que ce soit, rien n'étant prévu sur ce point.

Ce changement de fonctionnement est plutôt surprenant, d'autant plus dans la branche recouvrement. Surprenant ? Pas vraiment, **ne mentionnant plus de période de mise à disposition ce tour de passe-passe permet à l'employeur de supprimer le véhicule de service de façon unilatérale, sans motif, à tout moment et sans préavis !**

Nous ne reprendrons pas les conditions qui sont quasi identiques à celles décrites dans la convention de mise à disposition à usage mixte, étant entendu que les questions et les modifications à apporter sont les mêmes.

Le préambule de ces conditions d'utilisation est identique à celui figurant dans la convention publiée en juillet et indique toujours :

- **1** « ...La possibilité d'utiliser également ces véhicules pour un usage privé leur est également offerte, sous certaines conditions décrites dans le présent document... ».

Cette affirmation, **totalemment inexacte par ailleurs**, n'a rien à faire dans les conditions d'utilisation à usage strictement professionnel.

- **2** « ...Le seul conducteur autorisé est le salarié à qui la Direction de l'organisme a attribué le véhicule ou tout autre agent de l'Organisme dans le cadre de missions professionnelles et autorisé par la Direction (partie soulignée ajoutée dans la « version2 ») ... ».

Cela signifie que lors des déplacements professionnels en binôme notamment, le salarié faisant le trajet professionnel avec son véhicule de service pourra laisser un autre agent de l'organisme prendre le volant, ce qui est tout à fait logique et rationnel, mais uniquement après autorisation de la direction ! Quelles seront les modalités à respecter pour se conformer à cette exigence d'autorisation qui vient d'être ajoutée ? Pour chaque trajet ? Pour chaque jour ? Pour une même mission ? Selon quelles modalités ? Avec quel délai de prévenance ? Y-aura-t-il un interlocuteur dédié ? **Bien évidemment aucune précision n'est donnée. Les directions vont être ravies de répondre à ce genre de sollicitations.** Les questions vont évidemment être posées puisque « ... le manquement à ses règles est susceptible de donner lieu à sanction... », **mention ajoutée dans la version 2 !**

De plus, la question posée en juillet demeure toujours, pourquoi expressément exclure cette possibilité de laisser conduire un collègue pour les agents ayant opté pour l'usage mixte ?

- **3** « ...Le conducteur est autorisé à utiliser le véhicule dans le cadre du trajet domicile/travail... »

Cela semble une évidence étant donné qu'on met ce véhicule à sa disposition pour cet usage !

- **4** « ...Une infraction au Code la Route... »

Voir les commentaires au point 4 de la convention mixte, rédaction identique.

- **5** « ... La destruction, disparition ou perte de ceux-ci (papiers et carte de carburant), occasionnant leur renouvellement, pourra donner lieu à une éventuelle sanction... ».

Voir nos commentaires au point 13 précédent, les sanctions disciplinaires pour des faits non fautifs concernent aussi les utilisateurs en usage strictement professionnel !

- **6** « ...les conditions quotidiennes d'utilisation du véhicule doivent se conformer aux consignes définies par l'employeur ... ».

Cette formulation, ajoutée dans la dernière rédaction est particulièrement peu claire, et nous n'en avons toujours pas saisi le sens.

- **7** « ...6.1 Assurance...Les couvertures sont prévues par le marché national d'assurances automobiles ... ».

Il est édifiant de constater que ce point qui est de la plus haute importance pour les utilisateurs des véhicules a été purement et simplement supprimé de la charte nationale alors qu'il remplissait une page entière dans la charte de 2013 ! Plus aucun détail des garanties souscrites.

Prenez cette voiture et s'il y a un problème vous verrez comment vous êtes assuré... ou pas... !

- **8** « ... la répétition d'accidents responsables ou des comportements contraires aux règles de bonne utilisation du véhicule est susceptible de donner lieu à sanction... »

Encore un ajout de la nouvelle version, les comportements contraires aux règles de bonne utilisation n'étant pas précisés, encore un joli potentiel de sanction.

- **9** « ... Le véhicule doit être restitué à l'organisme par décision de l'employeur ou dans le cadre du remplacement/renouvellement du véhicule.

- La voiture devra également être restituée dans les cas suivants :

départ de l'organisme,

mobilité fonctionnelle vers un poste qui ne donne pas lieu à l'attribution d'un véhicule dans l'organisme,

en cas d'évolution du poste (y compris sans changement de poste) entraînant une diminution du nombre de km parcourus annuellement ou la sortie des critères d'attribution lui ayant permis d'obtenir un véhicule... ».

Nous y voilà, il est possible de supprimer le véhicule de service à l'agent à tout moment, sans raison, sans préavis. Comment cet agent peut-il exercer son activité professionnelle ? C'est inadmissible !

De même, comme dans la convention à usage mixte, que peut bien signifier ce nouveau cas de restitution « sans changement de poste entraînant une diminution du nombre de km parcourus annuellement » ?

Il faut encore une fois rappeler que les inspecteurs ne choisissent pas les dossiers qui leur sont attribués par leur hiérarchie. Une année en TGE hors du département, l'année suivante en contrôle dans le département, et hop plus de véhicule de service car moins de kilomètres parcourus à titre professionnel ? Comment cet agent peut-il exercer son activité professionnelle ? C'est injustifiable !

Beaucoup d'incohérences, d'approximations, d'incertitudes, d'erreurs, de menaces de sanctions, qui rendent ces conditions d'utilisation inapplicables en l'état !

De plus, contrairement aux engagements de l'Acoss et à ce qui existe aujourd'hui, les modèles proposés ne prennent pas en compte les handicaps ou prescriptions médicales de certains salariés, comme la boîte automatique ou les véhicules type Kangoo pour les salariés de grande taille notamment, **un comble pour un organisme de sécurité sociale**. Face aux questionnements des salariés et des instances représentatives du personnel, les directions locales ne sont pas aujourd'hui en mesure de répondre pour savoir dans quelles conditions ces salariés pourront continuer à exercer leur activité professionnelle. **Il est donc impératif que l'Acoss propose des véhicules adaptés à tous les salariés.**

Les conventions devant être modifiées dès le mois prochain dans bon nombre d'organismes, il est urgent que l'Acoss modifie de nouveau toutes les dispositions incohérentes et inapplicables de façon appropriée.

Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge du Recouvrement