



# La lettre de La Michodière

N°39-2018 – 22 novembre 2018

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant

## TOUS ENSEMBLE, EN GRÈVE LE 18 DÉCEMBRE 2018

### COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL DU 19 NOVEMBRE 2018



### NOTE AUX SYNDICATS

Années après années, COG après COG, les Fédérations CGT, FO, SUD, CFTC et CFE-CGC font le constat que le Ministère et l'employeur (UCANSS) n'entendent pas les revendications des salariés de la Sécurité Sociale. Bien au contraire, les moyens humains et financiers se réduisent encore et toujours.

Pour contrecarrer ce mutisme, les Fédérations FO, CGT, CFTC, SUD et CFE-CGC, depuis le mois de juin dernier, ont décidé d'entrer en résistance et d'impulser des actions en intersyndicales dans nos organismes, partout où c'est possible, afin de créer le rapport de force nécessaire à l'ouverture de vraies négociations. C'est dans cette perspective de mobilisation que les Fédérations CGT, FO, CFTC, SUD et CFE-CGC proposent aux syndicats de tous les organismes de Sécurité Sociale de faire des assemblées générales du personnel et d'aller à la rencontre des salariés pour faire signer la pétition, ci-jointe.

Cette pétition doit permettre de débattre avec le personnel et d'enrichir les revendications.

Une fois ces pétitions signées, elles doivent remonter dans vos fédérations avant le 11 décembre 2018, date à laquelle elles seront adressées au gouvernement, aux députés et à l'UCANSS.

La casse de la Sécurité Sociale s'accélère et le personnel est en danger. Il n'a plus les moyens de faire une réponse de qualité aux assurés, allocataires et cotisants. Dans ces conditions, il est impératif d'interpeler les élus locaux et d'informer la presse locale sur ce que vivent les salariés dans nos organismes.

Partout où c'est possible, il est souhaitable de travailler en intersyndicale pour construire le rapport de force à la hauteur des enjeux.

## SOMMAIRE

### Pages 1 à 3 :

Tous ensemble, en grève le 18 décembre 2018  
Pétition – Ça suffit !!!!!  
Ensemble, combattons pour gagner sur nos revendications !

### Pages 3 à 5 :

Organismes Sociaux -  
Résolution exécutive des organismes sociaux des 14 et 15 novembre 2018

### Pages 5 à 7 :

SNFOCOS Assemblée Générale des Hauts de France

### Pages 7 à 11 :

Recouvrement – Réponses aux questions préalables non apportées lors de l'INC Recouvrement du 8 novembre 2018

### Pages 11 et 12 :

Congrès du SNFOCOS  
Résolution de la Commission Permanente Professionnelle des Praticiens Conseils

### Page 12 :

Agenda

Le 18 décembre, l'UCANSS a prévu la tenue d'une RPN « Salaires ». Les Fédérations CGT, FO, CFTC, SUD et CFE-CGC ont décidé d'appeler les salariés des organismes de la Sécurité Sociale, à une journée de grève le mardi 18 décembre 2018.

Pour préparer cette grève, vous recevrez prochainement un 4 pages et un flyer à diffuser au personnel/

Si votre syndicat manque de moyens ou souhaite un modèle de communiqué pour la presse locale n'hésitez pas à faire appel à vos fédérations.

La réussite des actions est fondamentale pour contrecarrer le démantèlement de notre sécurité sociale qui s'accélère dangereusement et obliger l'employeur à répondre à nos légitimes revendications :

- Arrêt des suppressions de postes et remplacement de tous les départs par des embauches en CDI
- Mise en place d'une classification qui permette un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes.
- Augmentation significative de la valeur du point et Salaire Minimum Professionnel Garanti à 2 000 € bruts.
- Attribution des mesures immédiates pour tous les salariés en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat.
- Respect et maintien de toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale

**Le 18 décembre, pas un seul organisme sans préavis de grève !**

**Tous ensemble, en grève le 18 décembre 2018 !**

Montreuil, le 19 novembre 2018

## PÉTITION

**ÇA SUFFIT !!!!! ENSEMBLE, COMBATTONS POUR GAGNER SUR NOS  
REVENDEICATIONS !**



Les COG 2018/2022, le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale et le Projet de Loi des Finances de 2019 vont de nouveau réduire, de manière drastique, les moyens de notre sécurité sociale.

- 12 000 suppressions de postes supplémentaires dans les cinq ans à venir.
- Attaque du financement de la Sécurité Sociale par la suppression des cotisations sociales.

Les salariés des organismes sont impactés par les conséquences néfastes des orientations visant à détruire la Sécurité sociale. Ils sont les premiers à les subir au quotidien sur leur poste de travail et sur leur bulletin de salaire, et à mesurer qu'aucun moyen n'est mis en œuvre pour permettre d'avoir une Sécurité Sociale en situation de remplir ses missions.

Quel que soit l'organisme, les dossiers en attente augmentent, les délais de traitement s'allongent, les accueils de proximité ferment et les mutualisations d'activités, les réorganisations et les fusions d'organismes s'intensifient.

La dégradation des conditions de travail s'intensifie, les effectifs diminuent, les salaires stagnent et sont bloqués depuis 2010. Notre professionnalisme et notre investissement ne sont plus reconnus et notre classification ne permet pas un réel déroulement de carrière.

**Ça suffit !!!!!**

**Ensemble, combattons pour gagner sur nos revendications !**

Nous demandons au Ministère, aux Caisses Nationales d'attribuer les moyens financiers nécessaires pour :

- L'arrêt des suppressions des postes et le remplacement de tous les départs par des embauches en CDI  
La mise en place d'une classification qui permette un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des compétences, des qualifications et des diplômes.
- L'augmentation significative de la valeur du point et Salaire Minimum Professionnel Garanti à 2 000 € bruts.
- L'attribution de mesures immédiates pour tous les salariés en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat.
- Le respect et le maintien de toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale

ORGANISME :			
Nom / Prénom	Signature	Nom/ Prénom	Signature

Retrouvez ces documents en ligne sur le site du SNFOCOS : [Note](#) et [Pétition](#) (menu adhérents – outils pratiques – affiches et tracts)

## L'ACTUALITÉ



## ORGANISMES SOCIAUX

### RÉSOLUTION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE DES ORGANISMES SOCIAUX DES 14 ET 15 NOVEMBRE 2018

La commission Exécutive de la Section Fédérale FO des Employés et Cadres des Organismes Sociaux (CPAM, CAF, URSSAF, CARSAT, DRSM, UGECAM, Centres Informatiques, Unions immobilières, Caisses Nationales, ARS) réunie les 14 et 15 novembre 2018, a procédé à l'examen de la situation dans les organismes de Sécurité Sociale.

La CE dénonce les différentes mesures prises et les annonces faites par le gouvernement concernant la Sécurité Sociale. Elles s'attaquent toutes à ses fondements et la menacent de destruction.

La CE estime que la suppression de la cotisation maladie « compensée » par l'augmentation de la CGS a constitué un premier coup contre le salaire différé et a ouvert la voie à son transfert vers les caisses de l'Etat.

L'annonce de fusion du recouvrement fiscal et social qui entrainerait la disparition des URSSAF par le Ministre du Budget ainsi que le rapport CAP2022 confirment la volonté gouvernementale de faire disparaître les cotisations sociales.

Enfin, le PLFSS 2019 qui prévoit, entre autres, la baisse de 6% des cotisations patronales, l'amplification des mesures d'exonérations, la suppression des cotisations sur les heures supplémentaires et le SMIC ... poursuit dans cette voie.

Jamais la situation n'a été aussi grave. La CE considère que toutes ces mesures traduisent la volonté du gouvernement MACRON de remettre en cause le financement de la Sécurité Sociale par les cotisations sociales menaçant du même coup son existence même.

Le rapport LECOCQ qui prévoit, quant à lui, de retirer la prévention de la branche maladie, concourt lui aussi à remettre en cause la

Sécurité Sociale de 1945.

La CE, résolument opposée à toutes ces mesures, mènera le combat :

- Contre la fusion du recouvrement fiscal et social,
- Pour le maintien des URSSAF,
- Pour le maintien de la prévention dans la branche maladie.

Les 12 000 suppressions de postes annoncées dans les COG 2018-2022, outre la poursuite de la dégradation des conditions de travail du personnel, ont des conséquences encore jamais connues dans les organismes.

Ainsi, le directeur de l'UGECAM de Bretagne Pays de Loire veut ouvrir une négociation dans le cadre d'un « accord de performance collective » pour remettre en cause l'accord RTT et certaines dispositions de rémunération en exerçant un chantage aux licenciements.

Les premiers documents élaborés par les Caisses Nationales pour mettre en œuvre ces COG, annoncent des restructurations, des réorganisations, des transferts d'activités, des regroupements... entraînant de la mobilité géographique et fonctionnelle à une échelle encore jamais vue.

Par ailleurs, dans un nombre d'organismes de plus en plus important, le personnel est confronté à des remises en cause d'usages, à des dénonciations de protocoles notamment ceux en rapport avec le temps de travail comme les horaires variables.

La CE considère que cette offensive, comme les différentes pressions exercées pour « lutter » contre l'absentéisme et pour exiger du personnel d'en faire toujours plus, résulte du manque d'effectif qui conduit les directions à chercher à récupérer du temps de travail par tous les moyens.

La CE réaffirme que l'amélioration des conditions de travail et le maintien des droits et garanties du personnel sont impossibles sans :

- L'arrêt des suppressions de postes,
- L'embauche en CDI en fonction des besoins,
- L'arrêt des restructurations, mutualisations, réorganisations...,
- Le maintien des accords et usages locaux.

La CE constate que la doctrine du COMEX/UCANSS du 5 juillet 2018, relative aux négociations locales, vise à remettre en cause la liberté de négociation notamment dans celles relatives au CSE. C'est pourquoi elle se félicite de la déclaration des Fédérations FO, CGT, CFTC, CGC et SUD concernant les négociations.

A ce propos, la CE appelle tous les syndicats à être extrêmement vigilants dans les négociations locales. En effet, du fait des ordonnances MACRON et des différents dispositifs qu'elles ont initiés, comme « l'accord de performance collective », il est désormais possible de remettre en cause certaines dispositions de la CCN.

Il est évident que les directions, en relation avec les Caisses Nationales et l'UCANSS, vont utiliser à fond ces dispositifs, comme elles le font avec les CSE, pour tenter de remettre en cause la CCN au travers les accords locaux.

La CE affirme, compte tenu de la situation, que le combat pour le maintien et la défense de la CCN doit être au centre de nos préoccupations et qu'il faut s'opposer à tout accord qui viendrait remettre en cause les dispositions conventionnelles.

La CE revendique une augmentation significative de la valeur du point, seule à même de garantir le pouvoir d'achat au moment où tous les prix des produits de première nécessité ne cessent de progresser.

Par ailleurs, la CE estime qu'il est nécessaire de prendre des mesures d'urgence immédiates d'attente dans le cadre de la négociation de la classification.

C'est pourquoi la Section Fédérale FO a proposé le 13 novembre 2018 :

- Le passage de 50 points à 100 points d'ancienneté,
- Le passage de 2 à 4 points d'ancienneté
- Le passage de 20% à 30 % du nombre d'agents attributaires de points de compétence chaque année
- Chaque agent doit pouvoir bénéficier d'un pas de compétence par période de 3 ans.

Dans cette situation extrêmement difficile, le personnel résiste et le manifeste au travers de grèves dont certaines ont été reconduites ou spontanées.

Cela démontre que le personnel n'accepte pas. La CE invite tous les syndicats FO à continuer à informer et à discuter avec le personnel à l'aide notamment du « 4 pages » interfédéral qui sera prochainement disponible concernant les mensonges du gouvernement sur la Sécu afin d'aider à construire le rapport de force indispensable pour obtenir nos revendications.

La CE invite tous les syndicats à préparer activement la grève du 18 décembre 2018, jour où doit se tenir la RPN sur les salaires, à l'appel de FO, CGT, CFTC, CGC et SUD.

## L'ACTUALITÉ



## SNFOCOS

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES HAUTS DE FRANCE

Ce vendredi 16 novembre 2018, les camarades SNFOCOS des Hauts de France se sont réunis pour leur Assemblée Générale aux côtés de Jean-Baptiste KONIECZNY, Secrétaire général de l'UD du Pas de Calais et Eric GAUTRON, Secrétaire national. (*Jean-François DUFLO, Secrétaire général de l'UD du Nord retenu sur un autre chantier n'a pas pu participer aux travaux*).

Dans son intervention à nos adhérents et militants, Eric GAUTRON, a rappelé les temps forts de notre congrès et l'adoption de nos résolutions professionnelles et de la résolution générale. Celle-ci doit être notre feuille de route pour les trois ans à venir et représente notre mandat résumé dans le slogan de FO RESISTER – REVENDIQUER - RECONQUERIR auquel nous avons ajouté NEGOCIER.

**Négocier** car c'est l'ADN de FO et parce que le SNFOCOS est un partenaire incontournable dans les négociations avec l'UCANSS.  
**Résister** face aux attaques contre nos conventions collectives permises par les ordonnances Macron et dont se servent certains employeurs locaux mais aussi l'UCANSS avec sa fameuse doctrine du COMEX pour limiter les droits des nouveaux CSE.  
**Revendiquer** c'est porter notre plateforme revendicative des cadres de la sécurité sociale construite de manière collaborative.  
**Reconquérir** nos droits mais aussi nos territoires en développant le SNFOCOS et en présentant nos candidats aux élections des CSE.

Les Assemblées générales sont des moments forts de la vie du SNFOCOS. D'abord parce que c'est l'occasion d'y évoquer les combats longs et difficiles que nous menons mais surtout parce que c'est l'occasion de dresser le bilan des actions qui ont été mises en œuvre, de capitaliser sur ces actions et de décider des actions à venir.

Le Bureau régional des Hauts de France mandaté pour défendre les droits des salariés et retraités de ses organismes n'a pas manqué au devoir de restitution des travaux qu'il a engagés en 2018 et qu'il poursuivra avec la même détermination en 2019.

***Défendre nos camarades salariés et retraités c'est d'abord être en capacité de se former et en retour de transmettre son expertise***

#### ➤ Les journées régionales des CSE organisées par les UD du Nord et du Pas de Calais

En créant le CSE, la seconde ordonnance Macron a profondément réformé le paysage de la représentation du personnel dans nos organismes. Dans le contexte actuel où de nombreuses négociations se soldent par des accords unilatéraux des Directeurs d'organismes, il était essentiel en 2018 de passer par des actions d'information et de formation. D'abord pour s'approprier les textes, les ordonnances, les mesures transitoires et puis pour identifier les rôles, les missions, la comptabilité du CSE. Ce travail

d'appropriation permet aujourd'hui aux membres du Bureau régional de négocier pleinement les accords de méthode et les accords préélectoraux en vue des élections 2019.

### ➤ **Les tables rondes sur l'Égalité professionnelle**

Sur les 3 commissions obligatoires du CSE, l'Égalité professionnelle représente un enjeu de taille. Dans un contexte budgétaire toujours plus contraint, le SNFOCOS doit en effet veiller à ce que les enveloppes budgétaires servent les intérêts de chacun et non pas, comme on peut le voir trop souvent aujourd'hui, des plus conformistes. C'est pour cette raison que le Bureau régional a répondu présent à la demande du Secrétaire général de l'UD du Pas de Calais pour animer les tables rondes sur cette thématique en 2017 et 2018. En 2019, le Bureau régional proposera son expertise pour assurer les formations et accompagner les camarades dans l'étude de leurs Rapports de Situation Comparée et la construction de leurs plans de résorption des écarts identifiés.

***Défendre nos camarades salariés et retraités c'est ensuite être en capacité de porter les travaux engagés par le Bureau national***

### ➤ **La plateforme revendicative des cadres**

D'abord les travaux menés en faveur de la défense des cadres, de leur statut et de leurs conditions de travail. Le Bureau régional a participé activement en 2016 et en 2017 aux Journées cadres qui ont abouti à la plateforme revendicative du SNFOCOS. En 2018, le Bureau régional s'est emparé des sujets de l'expertise, de l'écrêtage et du télé travail pour que chacun, en région, puisse décider en pleine responsabilité mais surtout en pleine liberté des actions à mener ou à ne pas mener en fonction du contexte de son organisme. En 2019, le Bureau régional continuera de porter les grands thèmes de la plateforme.

### ➤ **Les travaux du 19<sup>ème</sup> Congrès de La Rochelle**

En 2018, l'implication des Hauts de France a été valorisée lors du Congrès de La Rochelle :

- Les Hauts de France ont aujourd'hui un Secrétaire général adjoint en la personne de JP. BOUREL ;
- S. PHILIPPE vient d'être nommé Secrétaire de la Commission permanente professionnelle des ACERC à laquelle participe JP. CHARLEMAGNE ;
- P. BOROWCZAK, M. DEMOYER, V. DEMARETZ et T. LOURME ont intégré la Commission permanente professionnelle de l'encadrement ;
- D. DUCROCQ et P. CHRETIEN la Commission permanente professionnelle des praticiens conseils.

Il leur appartient désormais, en 2019, de travailler au programme de négociations et de revendications inscrit dans [notre Résolution en général et à chacune des Résolutions en particulier](#).

***Défendre nos camarades salariés et retraités c'est enfin être en capacité d'être unis et combatifs pour défendre tous les cadres***

### ➤ **L'intégration du RSI**

Le RSI a beaucoup occupé le SNFOCOS ces derniers mois. Avec l'intégration du RSI, c'est l'absorption de toute une branche de la sécurité sociale avec plus de 5 000 salariés et futurs collègues !

Les membres du Bureau régional ont accompagné en 2018 les camarades de la FEC FO du RSI en mettant à leur disposition les éléments permettant à chacun de se positionner dans tel ou tel organisme. Dès 2019, nous veillerons à accueillir nos futurs collègues et camarades parce que le SNFOCOS, c'est Force Ouvrière et parce que le SNFOCOS porte les valeurs défendues par Force Ouvrière.



A l'occasion de cette AG les mandats des secrétaires et trésoriers des syndicats ont été renouvelés.

Les adhérents ont élu à l'unanimité pour le syndicat départemental SNFOCOS du Pas-de-Calais :

- Secrétaire – Valérie DEMARETZ
- Secrétaire adjoint – Jean-Paul CHARLEMAGNE
- Trésorier – Frédéric RYBACK
- Trésorier adjoint – Brigitte SAUTY

Les adhérents ont élu à l'unanimité pour le syndicat départemental SNFOCOS du Nord :

- Secrétaire – Thierry LOURME, élu à l'unanimité
- Secrétaire adjoint – Philippe BOROWCZAK, élu à l'unanimité
- Trésorier – Frédéric RYBACK, élu à l'unanimité
- Trésorier adjoint – Brigitte SAUTY, élue à l'unanimité

**Tous ensemble soyons fiers de notre engagement et à l'aube des CSE, gardons la certitude que l'unité est supérieure à la division**

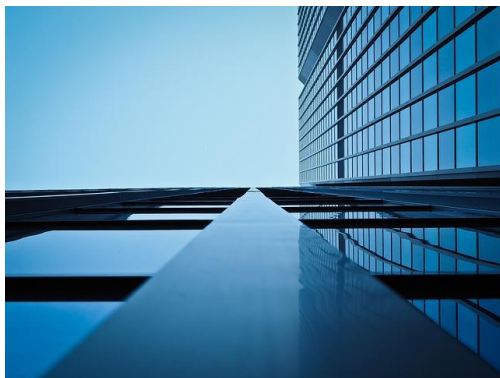
Les membres du Bureau régional des Hauts de France remercient

- l'ensemble des adhérents, salariés et retraités, qui réaffirment par leur adhésion leur engagement et leur attachement profond à la Sécurité Sociale et à ses principes fondateurs ;
- les Secrétaires des UD du Nord et du Pas de Calais qui se démarquent par leur implication sur le terrain dans le contexte socio-économique sévèrement dégradé des Hauts de France ;
- le Bureau national pour son expertise en matière d'élaboration et d'interprétation des textes, pour ses conseils en matière de négociation des CSE, pour la diffusion et la publication soutenue de la Lettre de la Michodière ;
- son Secrétaire national Alain GAUTRON pour que le SNFOCOS continue de rester un syndicat libre et indépendant, revendicatif et constructif.

**Les délégués régionaux, Valérie DEMARETZ et Jean-Paul CHARLEMAGNE**

[Retrouvez les photos de cette Assemblée Générale sur le compte Flickr du SNFOCOS](#)

## L'ACTUALITÉ



## RECouvreMENT

### RÉPONSES AUX QUESTIONS PRÉALABLES NON APPORTÉES LORS DE L'INC RECouvreMENT DU 8 NOVEMBRE 2018

Si des réponses ont bien été apportées par l'Acoss, il aurait été préférable que celles-ci puissent être expliquées et détaillées lors de l'INC recouvrement puisque des incertitudes, inexactitudes et incohérences existent encore.

Pour plus de clarté, (!), les questions et commentaires sont en bleu foncé et les réponses de l'Acoss en bleu clair.

**1 En ce qui concerne les salariés handicapés ou ayant besoin de véhicules adaptés** compte tenu de leur morphologie ou de prescriptions médicales, l'Acoss répond enfin de façon claire.

« ... Dans le cas d'un besoin d'un véhicule adapté, l'Acoss prévoit l'attribution d'un véhicule conformément aux indications d'aménagement portés sur l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail (information transmise aux organismes dans le cadre du processus de commande des véhicules)... ».

**2) Pourquoi l'Acoss a-t-elle prévu des conventions à usage mixte pour une durée de seulement une année** au lieu de la durée du marché ou des fonctions ? Pour pouvoir retirer chaque année le véhicule au salarié ? **Quid de la sécurité de la situation du salarié ?** Nous demandons à ce que la mise à disposition corresponde à la durée du marché ou des fonctions.

« ...Suite aux questions et remarques reçues, des modifications ont été apportées à la lettre collective et ses annexes pour une meilleure compréhension de l'application des règles de gestion. La lettre collective précise que la convention de mise à disposition d'un véhicule à usage mixte est signée pour une durée d'une année civile avec tacite reconduction, la convention prévoyant les cas de restitution du véhicule et de suspension de la mise à disposition... ».

La réponse étant à priori contenue dans notre question, **l'Acoss n'a apporté aucune réponse** et donc aucune justification à cette décision unilatérale sans fondement. L'objectif de « *...meilleure compréhension de l'application des règles de gestion...* » n'est assurément pas atteint.

Nous demandons de nouveau à ce que la mise à disposition corresponde à la durée du marché ou des fonctions.

**3) Pourquoi l'Acoss a-t-elle supprimé les conventions à usage strictement professionnel ?** Pour pouvoir retirer le véhicule au salarié de façon unilatérale, sans motif, à tout moment et sans préavis ? **Comment le salarié pourra-t-il exercer son activité professionnelle ?** Nous demandons à ce qu'une convention à usage professionnel soit remise en place et que la mise à disposition corresponde à la durée du marché ou des fonctions.

*« ...La mise à disposition d'un véhicule relève d'une décision unilatérale de l'employeur, et n'a pas vocation à contractualiser les conditions d'attribution des véhicules aux salariés. La contractualisation est uniquement nécessaire en cas d'usage mixte, puisque le salarié doit s'engager sur des modalités d'utilisation de son véhicule à titre privé. Pour le reste, il s'agit de règles édictées par l'employeur, que l'utilisateur de tout véhicule est obligé de respecter. C'est pourquoi, pour la mise à disposition d'un véhicule en usage professionnel, seul un document intitulé "conditions d'utilisation" est mis à disposition, traduisant la décision unilatérale du directeur... ».*

Faisant mine de ne pas comprendre que la question concernait les salariés bénéficiant de la mise à disposition régulière et continue, et non occasionnelle, d'un véhicule de service, **encore une fois l'Acoss ne répond pas à la question posée**. La réponse dans ce paragraphe est même pour partie en contradiction avec celle d'une autre question où il est bien précisé, conformément aux dispositions de la Lettre Collective que les inspecteurs du recouvrement « *...se verront attribuer un véhicule pour l'exercice de leurs missions...* », il ne s'agit donc aucunement d'une « *...décision unilatérale de l'employeur...* », mais d'un principe d'attribution déterminé par l'Acoss, et les relations ont bien vocation à être contractualisées.

Nous réitérons donc notre demande d'une convention à usage professionnel, comme antérieurement, et une mise à disposition correspondant à la durée du marché ou des fonctions.

**4) Pourquoi l'Acoss a-t-elle supprimé la possibilité pour un salarié disposant d'un véhicule de fonction de laisser son collègue conduire** notamment dans le cas de la réalisation de contrôle en binôme ? **Quid de la sécurité au travail ?** Pourquoi cette possibilité est-elle accordée aux utilisateurs d'un véhicule à usage strictement professionnel mais uniquement après autorisation de la direction ? Nous demandons à ce que cette autorisation soit reconnue pour tous sans autorisation préalable impossible à gérer tant pour les utilisateurs que pour les services logistiques.

*« ...Les conditions d'utilisations prévoient bien cette possibilité (cf.3) : « 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. ». Le salarié qui bénéficie d'une autorisation de circuler peut donc conduire le véhicule... ».*

*« ...En dehors des conducteurs expressément autorisés par la lettre collective et la convention de mise à disposition, la conduite peut être confiée exceptionnellement à une personne tierce, à condition que cette personne soit titulaire d'un permis de conduire valide... ».*

Dans son premier commentaire, **l'Acoss** se contente de rappeler les termes concernant les utilisateurs d'un véhicule de service, là où nous parlions des véhicules de fonction, et **ne répond donc à aucune des questions posées** mais rajoute par ailleurs que la conduite peut exceptionnellement confiée une tierce personne !

Nous réitérons donc l'ensemble de nos demandes et la clarification de la rédaction de la Lettre Collective et des conventions, ainsi qu'un traitement identique pour tous les salariés quel que soit l'usage choisi.

**5) Pourquoi l'Acoss a-t-elle instauré l'interdiction du lissage des kilomètres sur la durée d'utilisation ? C'est une hérésie injustifiable et inéquitable, 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 ?** Nous demandons le retrait de cette restriction.

*« ...La raison est que la durée de la convention de mise à disposition à usage mixte est d'une année civile... »*, l'un et l'autre n'étant pas liés et sachant de plus que c'est l'Acoss elle-même qui a introduit cette nouveauté sans fondement, il n'y a pas lieu de se cacher derrière cet artifice, pour justifier ce surcoût injuste !

Nous réitérons donc notre demande initiale.

**6) Où en est-on concernant l' « outil de suivi commun du kilométrage » ?**

*« ...L'outil est en cours d'expérimentation... Un outil autre que RAPA [utilisé en Alsace] est en cours de d'expérimentation. Nous confirmons que cet outil n'a pas vocation à suivre les déplacements privés des agents (pas de géolocalisation) ... ».*

**7) Pourquoi l'Acoss a-t-elle multiplié à l'envie les menaces de sanctions disciplinaires ?** Qui plus est pour des faits non fautifs, définis de façon suffisamment vague pour permettre n'importe quelle interprétation, pour le non-respect de dispositions impossibles à respecter, et même pour des faits pouvant avoir lieu en dehors du temps de travail. **Quid du respect du code du travail ?** Nous demandons le retrait de toutes ces dispositions non conformes au droit.

*La mention figurant au paragraphe 5 de la convention, est effectivement superflue et sera donc retirée : « 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, ...».~~

Enfin une modification attendue, un salarié n'ayant commis aucune faute en perdant ou en se faisant voler ses papiers ne sera plus sanctionné, c'est bien la moindre des choses !

« ...Les éléments sanctionnables relèvent d'une infraction grave au Code de la Route en vertu de l'art L41 22 -1 du Code du Travail et de l'obligation de sécurité qui s'impose à chaque employeur... »

Il résulte de cette réponse que **SEULES** les infractions graves au code de la route seraient susceptibles de justifier une sanction disciplinaire. Pourquoi dans ce cas ne pas modifier la convention en ce sens ? Et encore aurait-il fallu préciser ayant lieu sur le temps de travail !

« ...Les précisions suivantes seront apportées dans la convention : « Une infraction au Code la Route pendant la période d'usage professionnel du véhicule, dans la mesure où elle constituerait un manquement du salarié aux obligations nées du contrat de travail peut être considérée comme fautive... ».

Pourquoi ne parle-t-on plus d'infraction grave ?

De même, que penser alors de la précision : « ...L'article 4.2 de la Convention va être modifié pour intégrer les observations formulées.

~~« 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. »~~

~~Nous confirmons par ailleurs que l'appréciation de cette disposition relève de la responsabilité du directeur de l'organisme concerné, et qu'un rappel des règles à respecter peut effectivement être un préalable (en fonction, cependant, la gravité de la faute constatée) ... ».~~

~~« ...La convention est reformulée comme suit : « 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... ».~~

Dans ces modifications on ne parle plus des infractions, graves ou pas, au code de la route, commises ou non sur le temps de travail... comment s'y retrouver ?

Ces réponses relatives aux sanctions disciplinaires étant contradictoires, il convient d'apporter sans délai toutes les modifications indispensables, et ce, dans le respect du code du travail.

8) Pourquoi l'Acoss a-t-elle supprimé toute indication relative aux garanties d'assurances, indications qui occupaient autrefois une page entière, alors qu'en revanche, une page entière est ajoutée à propos de dommages « ...même en cas de choc très léger au véhicule... ». **On voit que le souci se porte bien davantage sur les biens que sur les personnes !** Nous demandons à ce que les conditions détaillées d'assurance soient communiquées à tous les utilisateurs de véhicules.

« ...A la prise d'effet de la nouvelle lettre collective, le contrat d'assurance actuel continue de produire ses effets. Les garanties actuelles sont donc maintenues. Un manuel est à la disposition des organismes ; chaque utilisateur pouvant demander de le consulter... ».

Au lieu de communiquer de façon officielle les conditions à chaque utilisateur, il appartiendra à chacun d'en faire la demande à son employeur, les services chargés des réponses à ces questionnements apprécieront !

9) Pourquoi l'Acoss a-t-elle supprimé la prise en charge des frais de péage pour les trajets domicile-Urssaf pour les utilisateurs en usage mixte ? Ceux-ci seront donc contraints de prendre les petites routes, augmentant ainsi leur temps de transport ainsi que les risques routiers. **Quid de la sécurité des salariés, de la qualité de vie au travail et de l'égalité de traitement entre salariés ?** Nous demandons la prise en charge des frais de péage professionnels pour tous.

« ...Les péages domicile/lieu de mission sont bien pris en charge, que le salarié soit en usage mixte ou en usage professionnel.

~~Cette précision sera apportée dans la lettre collective... ».~~

La précision ne doit pas être apportée uniquement dans la Lettre Collective, c'est également la convention à usage mixte qui doit être modifiée, soit en supprimant la phrase indiquant que « les frais de péage pour rejoindre le site de rattachement ne sont pas pris en charge par l'organisme », soit en indiquant que tous les frais de péage domicile/travail, y compris site de rattachement, seront pris en charge par l'employeur.

10) Pourquoi l'Acoss a-t-elle prévu la possibilité de permutation à tout moment, à discrétion de l'employeur, de deux véhicules équivalents et non identiques. Le salarié ayant acquis sur ses propres deniers un coffre de toit pour sa clio peut se retrouver le lendemain avec une 208... Il convient de modifier ce paragraphe et d'indiquer que la permutation éventuelle ne pourra se faire qu'entre 2 véhicules identiques.

« ...L'attribution d'un véhicule relève de la décision du directeur, qui fera effectivement des permutations de bon sens... ».

Il convient donc de modifier la convention à usage mixte pour indiquer que les permutations éventuelles se feront entre deux véhicules identiques.

11) Pourquoi l'Acoss a-t-elle écrit que le titulaire du véhicule ne devra pas effectuer plus de 15 000 kilomètres à titre privé, c'est inexact. Le dépassement de ce seuil entraîne une facturation complémentaire ce qui est bien différent. Nous demandons la modification de la rédaction de cette phrase.

« ...L'article 4.2 de la Convention va être modifié pour éviter toute ambiguïté : « Conformément aux règles de gestion énoncées dans le paragraphe 1.2.1 de la Lettre Collective N° 2018-0000057, le titulaire du véhicule ne devra pas effectuer plus de 15 000 km par année civile à titre privé.—l'employeur

*prend en charge le coût des kilomètres réalisés à titre privé jusqu'à 15 000 km par année civile. Au-delà, le salarié est tenu de rembourser les frais de carburant liés aux kilomètres excédentaires. Le lissage des kilomètres réalisés à titre privé ne peut pas être envisagé sur la durée totale de la charte d'utilisation... ».*

La modification de bon sens de la rédaction est enfin actée, sous réserve de la possibilité de lissage (voir question 4).

12) Pourquoi l'Acoss n'a-t-elle pas mentionné la méthode de facturation du seuil des 15 000 kilomètres ? Nous demandons à ce que cette information soit communiquée sans délai.

*« ...Ces éléments sont précisés à l'article 10 de la convention... ».*

Si nous demandons que ce soit précisé c'est bien parce que ce n'est pas le cas ! On ne sait pas comment on passe du nombre de kilomètres au prix définitif facturé (combien de litres de carburant aux 100 kilomètres). Les questions ne sont pas posées pour le plaisir de faire des phrases. Ces précisions devront être apportées dans la Lettre Collective et la nouvelle convention à usage mixte.

13) Pourquoi l'Acoss a-t-elle prévu, la restitution du véhicule en cas de diminution des kilomètres professionnels parcourus y compris sans changement de poste ? Les salariés ne choisissent pas les missions qui leurs sont confiées, et le nombre de kilomètres parcourus ne relève pas de leur responsabilité, de plus, le retrait du véhicule rendrait impossible l'exercice de l'activité professionnelle du salarié.

Pour les salariés en usage mixte cela relève également de la sanction puisque le salarié devrait acquérir un autre véhicule pour ses besoins personnels, sanction sans respect d'une quelconque procédure disciplinaire, et pour cause puisque le salarié n'a commis aucune faute. **C'est un comble !** Nous demandons le retrait de cette mention.

*« ...Le droit à véhicule est attribué aux personnels dont la nature des fonctions impose des déplacements fréquents. Cette attribution se fonde donc bien sur des besoins professionnels... ».*

Aucune réponse n'étant apportée, nous demandons de nouveau le retrait de cette mention.

14) Pourquoi l'Acoss a-t-elle introduit un cas de suppression du véhicule également pour les salariés malades sans maintien de salaire, ou en longue maladie ! **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 sont discriminatoires pour les salariés malades.** Nous demandons la suppression de cette clause discriminatoire.

*« ...Les règles de restitution du véhicule sont précisées à l'article 11.2 de la convention de mise à disposition à usage mixte. L'appréciation des cas particuliers relève de la responsabilité du directeur de l'organisme... ».*

**La discrimination des salariés malades ne peut pas être prévue dans une convention, or c'est le cas. L'Acoss ne répond pas à la question** et ne peut pas se cacher derrière une responsabilité du directeur de l'organisme pour accorder des « dérogations », possibilité qu'elle ne lui reconnaît pas puisqu'elle précise par ailleurs que les conventions locales ne peuvent être amendées. Cette clause discriminatoire et illégale doit être supprimée.

**Toutes ces précisions et modifications doivent être effectuées et communiquées aux agents et aux Urssaf sans délai. De nombreux organismes ont déjà demandé aux agents de signer les nouvelles conventions à usage mixte et ont déjà communiqué les nouvelles « conditions d'utilisation » aux autres personnels. Un travail conséquent en pure perte et des inquiétudes renouvelées pour les agents s'en sont suivies. Il convient d'enfin clarifier toutes les questions après plus d'un an de tergiversations inutiles.**

**Emmanuelle LALANDE, Secrétaire Nationale**

## **DERNIÈRE MINUTE – ACOSS – FLOTTE AUTOMOBILE**

Le 20 novembre, l'Acoss a publié la version 3 (!) de la Lettre Collective 2018-057 et ses annexes sous illiad **Comme nous le présentions, les légères modifications effectuées ne répondent pas à nos attentes !**

- 1) Aucune mention sur les véhicules adaptés
- 2) Maintien des conventions à usage mixte pour une durée de un an seulement
- 3) Absence de convention à usage professionnel pour les utilisateurs bénéficiant d'une mise à disposition régulière et continue (presque exclusivement des inspecteurs du recouvrement, seuls agents automatiquement attributaires)
- 4) Ajout de la possibilité de confier le volant à un tiers de façon exceptionnelle pour les salariés en usage mixte mais aucune mention des salariés de l'organisme. Aucune modification pour les « conditions d'utilisation » des salariés en usage professionnel et maintien de la demande d'autorisation systématique pour la conduite par tout autre agent de l'organisme.
- 5) Maintien de l'interdiction du lissage des kilomètres sur la durée d'utilisation
- 6) Sanctions disciplinaires :
  - supprimées pour un salarié n'ayant commis aucune faute en perdant ou en se faisant voler ses papiers, c'est bien la moindre des choses !

- supprimées pour utilisation négligente (évidemment ça ne veut rien dire), pour utilisation non conforme ou mauvais état général du véhicule (trop vague)
- maintenues pour non-respect de la convention (très vague et pouvant concerner les périodes hors temps de travail), un pneu trop usé ou sous gonflé par exemple...
- maintenues pour une infraction au code de la route (et non une infraction grave comme dans une des réponses écrites pourtant fournies par l'Acoss la semaine dernière) pendant la période d'usage professionnel
- maintenues pour des dommages non déclarés (une petite rayure et hop le tour est joué)

7) Aucune précision complémentaire sur les garanties d'assurance

8) Maintien de l'absence de la prise en charge des frais de péage pour les trajets domicile-Urssaf pour les utilisateurs en usage mixte seulement (vous avez dit discrimination de traitement ?). Ajout inutile dans la Lettre Collective et dans la convention mixte de la prise en charge des frais de péage pour rejoindre le lieu de mission, ces dépenses incombant obligatoirement à l'employeur, mais par contre aucune mention pour les salariés en usage professionnel ! Que faut-il comprendre ?

9) Maintien de la possibilité de permutation de deux véhicules équivalents et non identiques.

10) Suppression de la mention inexacte « *le titulaire du véhicule ne devra pas effectuer plus de 15 000 km par année civile à titre privé* », dans la Lettre Collective, en page 4 de la convention, mais maintien de la rédaction initiale en page 9...Pour quelle raison ? Encore une incohérence.

11) Toujours aucune information précise sur la méthode de facturation du seuil des 15 000 kilomètres !

12) Maintien du retrait du véhicule sans fondement pour diminution du kilométrage professionnel.

13) Maintien du principe de discrimination des salariés malades !

**Il est plus qu'urgent que l'Acoss prenne enfin en compte toutes les remarques de bon sens et juridiquement fondées qui lui sont faites et fournisse enfin des documents respectueux des textes et des agents.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale*

 L'ACTUALITÉ



Syndicat National Force Ouvrière  
des **Cadres** des **Organismes Sociaux**

## CONGRÈS DU SNFOCOS

### RÉSOLUTION DE LA COMMISSION PERMANENTE PROFESSIONNELLE DES PRATICIENS CONSEILS

La CPP déplore la faillite de l'employeur dans son rôle de protection et d'accompagnement professionnel de ses salariés en général. La CPP dénonce l'absence de mesures préventives face à une situation de mal être et de souffrance qui se généralise dans notre institution. Cette situation a été maintes fois dénoncée dans ces instances (CE et CHSCT) par le SNFOCOS.

Charge de travail croissante, management par indicateurs de productivité déconnectés du cœur du métier entraînant parfois des injonctions contradictoires, parfois des conflits de valeur mais surtout générateur d'une perte de sens

Le SNFOCOS s'inquiète des conséquences de ces organisations de travail sur l'avenir de la profession mais surtout sur la santé des personnels.

L'évolution de l'organisation du service médical SMMOP (service médical mission optimisation performance,) affiche la volonté d'améliorer une vision intégrée de la gestion du risque par territoire.

Dans les faits et hors langue de bois le Smmop c'est la subordination de la médecine de contrôle à la vision technocratique étriquée de la CNAM

Les nouveaux outils comme medialog aggravent les conditions de travail en ajoutant des contraintes et une pression quotidienne supplémentaire et en imposant un rythme de convocation incompatible avec la qualité d'une consultation de contrôle

Il conviendrait de redéfinir en urgence les priorités en fonction de nos missions réglementaires et des ressources humaines

A moins que tous ces changements poursuivent un seul but : celui de la déstabilisation du collectif et du milieu de travail.

Pierre par pierre le système s'écroule dans un climat de défection silencieuse des salariés qui préfèrent démissionner.

Le bilan de la convention collective montrait en 2016 au niveau national 25 praticiens conseils démissionnaires soit deux fois plus qu'en 2014, 15 licenciés pour inaptitude soit 4 fois plus qu'en 2015. 24 praticiens conseils avaient demandé un congé sans solde et 42 un détachement. Au total c'est 5 % de la population des praticiens conseils qui est donc parti en 2016. 10 % des nouveaux praticiens recrutés n'avaient pas terminé leur période d'essai.

La CPP réclame l'accès à des outils permettant l'amélioration de la santé au travail de ses PC (scanner, consommation de soins...)

La CPP rappelle que le nombre de praticiens Conseils a été réduit de un tiers en 10 ans et ne peut que constater l'absence de politique de recrutement volontariste de la Cnam.

La CPP réclame l'ouverture avant fin 2018 d'une négociation sur les salaires et la revalorisation immédiate du coefficient de base des médecins conseils niveau A et B

La CPP déplore que la seule mesure salariale évoquée dans "agir ensemble" soit la part variable des MCR.

La CPP considère que la situation des praticiens conseils dans les Elsm et Ersm devient inacceptable et invite les Représentants des Drsm à réunir les personnels, établir le cahier revendicatif et définir avec les personnels, les initiatives à porter

La CPP attire l'attention de ses adhérents et de ses militants sur le caractère particulier des élections professionnelles de fin 2019, qui précéderont la fusion au premier janvier 2020 des Drsm et la mise en place des nouvelles instances.

La CPP considère que le bouclage des listes FO dans toutes les Drsm en lien avec la Fec, est une priorité absolue du mois de septembre 2019.

Toutes les listes déposées par catégorie employés, cadres, praticiens seront autant de leviers pour les votes FO au CE, seul vote pris en compte pour la représentativité.

La CPP considère que la prise de contact avec les stagiaires lors de la formation initiale, aux instances régionales participe à la construction du vivier d'adhérents et d'électeurs de demain et mandate ses représentants nationaux et régionaux pour aller sur le terrain.

Les élections professionnelles, c'est : une bataille de tous les camarades qui agissent ensemble pour maintenir et conforter la représentativité FO dans le contexte particulier de la politique gouvernementale visant à liquider les garanties collectives inscrites dans la CCN.

## AGENDA

**22 novembre :**  
INC AT/MP

**26 novembre :**  
Négociation RSI

**27 novembre :**  
RPN Conséquences  
des ordonnances  
2017

**3 décembre :**  
Négociation RSI

**4 décembre :**  
CPP Encadrement  
RPN Convention  
Collective nationale  
des PC  
RPN CAPSSA

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS  
SUR  
LES RÉSEAUX  
SOCIAUX

