

 ORGANISMES

FO DÉFEND LE RSI

COURRIER DE L'INTERSYNDICALE AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE :



N/Réf : Contacts Intersyndicale RSI :

Loïc CRÉTOIS – CFE CGC - 06.79.26.02.12 - loic.cretois@rsi.fr
Christine VERSTRAETE – CGT - 06.45.30.82.99
Thierry MAZURE – Cfdt - 06.86.28.42.76

Monsieur le Président de la République
M. Emmanuel MACRON
Palais de l'Élysée
55 rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 PARIS

Lettre recommandée avec accusé de réception

OBJET : Avenir du Régime social des Indépendants (RSI)
- Devenir des 6 000 salariés du RSI

La Plaine Saint-Denis, le jeudi 1^{er} juin 2017

Monsieur le Président de la République,

Le Régime social des Indépendants (RSI) est le deuxième régime de protection sociale obligatoire Français après le régime (général) des salariés et devant le régime agricole.

Depuis sa création en 2006, le RSI gère la protection sociale obligatoire de plus de 6 millions de travailleurs indépendants (artisans, commerçants et professions libérales).

A ce titre, le RSI prend en charge les prestations maladie, verse les prestations retraite, invalidité et décès et recouvre les cotisations et contributions qui sont la contrepartie de ces prestations.

Jusqu'au 31/12/2007, le RSI n'a pas connu de difficultés majeures dans l'exercice de sa mission de service public et les assurés sociaux ont été plutôt très satisfaits du service rendu par l'institution.

Depuis le 01/01/2008 et à l'initiative des pouvoirs publics, l'URSSAF calcule et envoie, pour le compte du RSI et sous le logo RSI, les appels de cotisations et contributions aux travailleurs indépendants et encaisse et affecte informatiquement les paiements réalisés.

Depuis cette date, de nombreux dysfonctionnements liés à l'utilisation du système informatique inadapté de l'URSSAF (« SNV2 ») ont fortement dégradé le service rendu en matière de recouvrement de cotisations et ont, par voie de conséquence, terni profondément et exagérément, l'image du RSI.

Ces dysfonctionnements ont été relayés et exacerbés par les médias, puis par tous les partis politiques en période pré-électorale. Cumulés aux difficultés économiques conjoncturelles subies par les travailleurs indépendants, ils ont eu pour effet de stigmatiser les charges sociales qui pèsent sur eux et de désigner le RSI comme étant le seul responsable de tous ces maux.

Dans ce contexte vous aviez prévu, en cas d'élection à la Présidence de la République, de « supprimer le RSI » et de l'« adosser au régime général » des salariés.

Aujourd'hui, très inquiets sur leur devenir, les 6 000 salariés du RSI souhaitent avoir de rapides précisions sur la sauvegarde des emplois et les futures conditions d'exercice de ces emplois.

Aussi, les syndicats représentatifs des salariés du RSI, réunis en intersyndicale, sollicitent de votre part d'être reçus rapidement par le nouveau gouvernement afin d'échanger utilement sur le sujet.

Dans l'attente d'une réponse favorable de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la République, l'expression de notre très haute considération.

L'Intersyndicale du RSI :

Pour la FNOSCGT,

C. Verstraete

Pour l'OSDD FO,

F. BIANCHI

Pour la CFTCPSE,

C. LAROSSE

Pour la Cfdt PSTE,

F. RAYE

Pour la CFE CGC,

P. LALANDE

SOMMAIRE

Page 1 :

FO défend le RSI :
Courrier de
l'intersyndicale au
Président de la
République

Page 2 :

Le RSI se met au
télétravail

Page 3 :

CAF : Conditions de
travail des Cadres :
lettre ouverte

Page 4 :

Santé : Des salariés
en peine de
reconnaissance

Page 5 :

Parution des
revendications FO
pour refonder la
Sécurité sociale sur
ses valeurs

Page 6 :

Journée des Cadres
SNFOCOS le 9
octobre 2017 : le
programme



RSI

LE RSI SE MET AU TÉLÉTRAVAIL

Agréé le 2 mai dernier, l'accord-cadre sur le travail à distance au RSI, Régime Social des Indépendants, très contesté par les travailleurs indépendants, définit un « ensemble de règles et principes » en vue de favoriser son développement.

Considérant le travail à distance comme « un facteur d'amélioration de la qualité au travail contribuant au soutien de la motivation des salariés », les partenaires sociaux définissent, dans l'accord-cadre, le champ d'application du télétravail ainsi que ses conditions de mise en place. La mise en œuvre du télétravail dans les organismes du RSI fera l'objet d'une consultation préalable du CHSCT et du CE.

Champ d'application du télétravail

L'accord a vocation à s'appliquer aux situations de télétravail « pendulaire », dans lesquelles un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à domicile, soit dans d'autres locaux prédéfinis par l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Le télétravail doit s'inscrire, insistent les signataires, dans la nécessité du maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement. Le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés travaillant au sein d'un organisme de RSI, à l'exception de ceux exerçant une activité itinérante ou soumis à un régime d'astreintes, lors de ces périodes d'astreintes.

De plus, **il ne s'applique pas aux situations exceptionnelles faisant l'objet de plan de continuité d'activité.**

Le salarié éligible au télétravail bénéficie des **mêmes droits et avantages** que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux, notamment l'accès à la restauration d'entreprise et à la formation.

Conditions de mise en place

Le télétravail est **fondé sur le principe du volontariat**. L'employeur peut refuser une demande en raison de difficultés techniques ou organisationnelles au regard du poste de travail mais aussi du manque de maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de son manque d'autonomie. Il dispose d'un délai de 30 jours (prorogé de 30 jours supplémentaires à titre exceptionnel) pour faire connaître sa réponse. Son refus doit être **motivé et notifié**. En cas d'acceptation de la demande de télétravail, sa mise en œuvre fait l'objet d'un **avenant à durée déterminée au contrat de travail**, lequel devra préciser

ses conditions de renouvellement et d'adaptation, les modalités de la période d'adaptation, les jours de télétravail et, le cas échéant, les dérogations pouvant y être apportées afin d'assurer le maintien du bon fonctionnement du service.

L'employeur devra prévoir, notamment à l'occasion des procédures d'évaluation, un **entretien annuel avec le télétravailleur** qui portera sur ses conditions d'activité et sa charge de travail. Dans l'hypothèse d'un changement de fonctions, la poursuite du télétravail est formalisée par la conclusion d'un nouvel avenant.

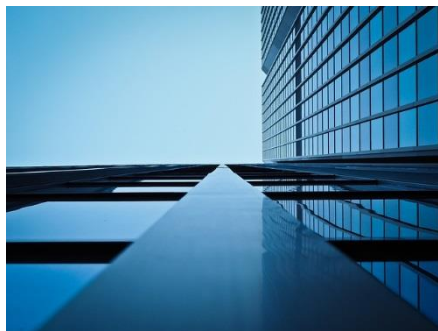
Enfin, le télétravail est soumis au **principe de réversibilité** selon lequel il peut y être mis fin à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans les conditions prévues par chaque organisme.

Environnement de travail

L'accord précise que, en cas de télétravail au domicile, le salarié doit fournir à son employeur, avant la signature de l'avenant au contrat de travail, **une attestation démontrant que son assurance multirisques habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail**. En cas de surcoût de la garantie, et dans les limites acceptées d'un commun accord, **une prise en charge peut être effectuée par l'employeur**. Ce dernier doit aussi veiller à l'**ergonomie du poste de travail à domicile** en mettant à disposition, en cas de besoin, un mobilier adapté.

En revanche, en cas de risques liés à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, **la mise aux normes est à la charge du salarié**. Celle-ci, précise l'accord, peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes. L'employeur doit également mettre à disposition, chaque fois que cela est possible, le **matériel informatique**, exclusivement limité à l'usage professionnel. En cas de dysfonctionnement de ce dernier, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son employeur.

Enfin, les **frais professionnels découlant de l'exercice professionnel** sont pris en charge sous la forme d'une indemnité forfaitaire égale à 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, pour chaque jour hebdomadaire de télétravail. Cette indemnité est suspendue en cas d'absence totale, tous motifs confondus, d'au moins 15 jours dans le mois.



CAF

CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES :

LETTRE OUVERTE

AGENDA

12 juin

Commission
Fonds de
Solidarité

21 juin

Bureau National
SNFOCOS

22 juin

Commission
Permanente
Professionnelle
des Retraités
du SNFOCOS

27 juin

RPN travail à
distance

28 juin

INC Maladie
Groupe
UGECAM

Nous vous alertons sur la charge importante des Cadres Intermédiaires qui font des journées de 10h régulièrement sans que cela n'émeuve les différentes directions.

Il est temps de sortir de cette gestion aveugle où les objectifs s'empilent sans considération, matérielle, financière, morale et humaine.

Dans le plus grand silence, des postes de Cadres sont supprimés sous couvert de gestion immobilière. La Supervision est vécue par beaucoup comme un bel écran de fumée.

Charge lourde, détournant les cadres de leurs agents pendant des demi-journées entières, porte fermée. Pour quel résultat ? De beaux indicateurs, mais sans effet sur le taux de rejet...

La course aux indicateurs n'apporte aucun sens au travail. Excepté à ceux qui surfent sur les vagues des suppressions et qui se projettent en futurs fonctionnaires de la CNAF. Certains agents de direction le sont sans doute déjà ?

Nous demandons à ce que le 1^{er} niveau de manager passe à 5B à la 3^{ème} année d'exercice et qu'il passe niveau 6 après 10 ans.

Que les Heures sup ne transforment pas les Cadres en des « semblants de liquidateurs » et qu'ils puissent au volontariat y faire leur vrai travail de cadre. Vos choix de gestion laissent penser que le rôle du cadre n'a pas d'impact direct ou indirect sur l'écoulement de la charge.

Enfin, nous demandons la création d'un véritable accompagnement continue des cadres pendant leur activité et en retour de longue absence. Il est inadmissible de voir des collègues revenir après 3, 6, 12 mois d'absence sans temps d'accompagnement et dans l'indifférence ambiante...

L'image de la direction n'est pas très enviable vue d'en-bas, mais peut-être devrait-elle être mieux connue en haut ou à l'extérieur ?

Le Délégué SNFOCOS d'une CAF



SANTÉ

DES SALARIÉS EN PEINE DE RECONNAISSANCE

([article FO Hebdo de Françoise Lambert](#))

Le désengagement des salariés au travail s'accroît depuis 2009, souligne une étude du groupe mutualiste Malakoff Médéric. Une baisse du sentiment d'autonomie est notamment en cause.

Un salarié sur cinq estime faire de la présence pour faire de la présence au travail. Ce sentiment est encore plus fréquent chez les moins de 30 ans ; il concerne 25 % d'entre eux. Ces résultats proviennent d'une étude annuelle sur la santé et le bien-être des salariés au travail, que le groupe paritaire de protection sociale Malakoff Médéric a menée en 2016, pour la huitième année consécutive, auprès de 3 500 salariés du secteur privé. Le désengagement des salariés est notamment à mettre en rapport avec un sentiment d'autonomie dans le travail qui décroît pour tous, une perte de sens ou encore un problème de reconnaissance. Quatre salariés sur dix souffrent d'un manque de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et 55 % ont l'impression d'être ou de pouvoir être contrôlés à tout moment (4 % de plus qu'en 2012). Seulement 29 % rapportent savoir exactement ce que l'on attend d'eux, contre 34 % en 2012. Et ils ne sont que 22 % à déclarer pouvoir prendre des décisions, alors qu'ils étaient 34 % en 2009.

Transformation numérique et restructurations

Ces constats interviennent dans un monde du travail en plein bouleversement, avec la transformation numérique, des changements dans l'organisation du travail et des restructurations. Cinquante-cinq pour cent des salariés ont ainsi vécu au moins une restructuration ou une réorganisation dans l'année.

Dans ce contexte, ils sont aussi confrontés à la difficile conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, 36 % d'entre eux disent avoir du mal à harmoniser engagements professionnels et vie personnelle ou familiale. Vingt-quatre pour cent de l'échantillon interrogé déclare travailler de plus en plus souvent à la maison, en dehors des heures de travail, et 48 % des cadres ne peuvent s'empêcher de consulter leurs e-mails professionnels en dehors du travail. Les salariés attendent de leur entreprise qu'elle mette en place des solutions pour les aider, relève l'étude de Malakoff Médéric.

Concernant les outils informatiques et les logiciels qu'ils utilisent dans leur quotidien professionnel, 77 % des salariés estiment en avoir une bonne maîtrise. Néanmoins, 22 % disent leur crainte d'être bientôt dépassés par les changements technologiques.

Le rythme de travail inquiète également les salariés, avec 42 % qui considèrent qu'il s'accroît et 46 % qui pensent ne pas pouvoir travailler au même rythme dans dix ans.

L'entreprise peut agir pour améliorer la qualité de vie au travail, souligne l'étude. Parmi les leviers les plus efficaces, Malakoff Médéric cite l'ambiance entre collègues, la rémunération, la reconnaissance au travail ou encore la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

(voir [le communiqué de presse de MM](#) et [l'étude](#))





SÉCURITÉ SOCIALE

PARUTION DES REVENDICATIONS FO POUR REFONDER LA SÉCURITÉ SOCIALE SUR SES VALEURS

Force Ouvrière vient de terminer le 2^{ème} opus qu'elle a consacré à la Sécurité Sociale. En effet après la parution en 2016 de « Sécurité Sociale 70 ans de lutte pour la dignité et la solidarité, une réalisation pleine d'avenir » à l'occasion de l'anniversaire de la Sécurité Sociale c'est le « tome 2 » qui est désormais disponible : Sécurité Sociale « Revendications Force Ouvrière pour refonder la Sécurité Sociale sur ses valeurs ».

Cet ouvrage est préfacé par Jean-Claude Mailly :

« Pour dresser l'avenir de la Sécurité sociale il fallait dans un premier temps, rappeler son histoire, son sens, son objet. Nous y avons consacré un premier ouvrage.

On ne peut en effet, construire l'avenir en oubliant le passé et le présent. Il ne s'agit pas de regarder demain dans le rétroviseur mais de continuer à dérouler le fil de ce que l'on peut qualifier de conquête humaine, sociale et économique majeure.

Pouvoir faire face aux aléas de la vie, permettre à chacun d'avoir une autonomie et une liberté plus grandes, assurer une égalité de droits tel est finalement l'objectif de la Sécurité sociale.

Imposée, sous ces principes actuels en France par le Conseil National de la Résistance, la Sécurité sociale a toujours été l'objet de débats quant à son caractère obligatoire, à ses modalités de financement, à sa situation financière.

Les plus libéraux y voient une contrainte, voire une atteinte à la liberté individuelle. Au plan économique ils y voient aussi un coût pénalisant la compétitivité.

Ils oublient, ce faisant, qu'il n'y a guère de liberté individuelle sans droit collectif et que, au-delà de ses dépenses, la Sécurité sociale est avant tout porteuse de développement et d'activités économiques.

De fait, on est en droit de considérer qu'elle constitue ce que l'on pourrait appeler un continent social dans l'océan du capital.

Comment la pérenniser, la garantir et continuer à la développer ? Tel est l'objet de ce 2^{ème} ouvrage.

Autrement dit, comment continuer à faire vivre un élément essentiel de la république sociale ?

La clarification des responsabilités et financements, les modalités de sa gestion, le rôle des professions médicales, la place de l'hôpital, le développement de la prévention, la couverture de nouveaux risques comme la dépendance ou le stress au travail sont ainsi au cœur des positions et revendications de Force Ouvrière qui concernent l'ensemble des risques.

C'est aussi une manière de dire que Force Ouvrière n'hésitera jamais à agir face à toute menace visant à remettre en cause la Sécurité sociale.

A ceux qui, toute honte bue, n'hésitent pas à dire qu'il faut oublier 1945 au nom d'une pseudo modernité qui nous renverrait au 19^{ème} siècle, à ceux-là nous affirmons qu'ils trouveront face à eux Force Ouvrière.

La liberté, l'égalité, la fraternité sont indémodables. La Sécurité sociale, toujours perfectible, en constitue un des piliers.

En développant nos propositions nous prenons nos responsabilités.

Bonne lecture à toutes et tous. »



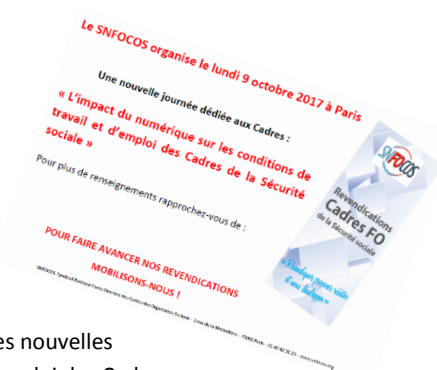
JOURNÉE DES CADRES SNFOCOS LE 9 OCTOBRE 2017

LE PROGRAMME

Comme nous vous l'annonçons la semaine dernière, le SNFOCOS organise à nouveau cette année une journée dédiée aux Cadres, le **9 octobre 2017** à la Confédération Force Ouvrière sur le thème de « **L'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi des cadres de la Sécurité Sociale** ».

Au programme de cette journée du lundi 9 octobre 2017 :

9h00 à 9h30	Accueil des participants
9h30 à 10h00	Introduction par Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de Force Ouvrière Introduction par Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS
10h00 à 11h00	Intervention de Jean-Claude Delgènes, Cabinet Technologia, sur les nouvelles technologies et leur implication sur les conditions de travail et d'emploi des Cadres. Echanges
11h00 à 12h00	Présentation de l'Etude Malakoff Médéric 2016 « Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises » Présentation de la démarche « Entreprise Territoire Santé » Echanges
12h00 à 14h00	Apéro et Déjeuner
14h00 à 16h00	Intervention de Pascal Pavageau, Secrétaire Confédéral sur le télétravail et les négociations en cours. Echanges et temps de travail participatifs avec la salle sur la mise en place du télétravail dans les organismes (attentes, conditions et résultats)
16h00	Clôture



N'hésitez pas à nous envoyer dès maintenant un email pour confirmer votre venue à snfocos.gillard@gmail.com et munissez-vous du [formulaire de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale en ligne sur le site du SNFOCOS](#). Des informations pratiques sur l'organisation de cette journée suivront dans les jours à venir.

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS
SONT SUR
[FLICKR](#)