



DISPARITION DU RSI

POINT D'ACTUALITÉ

Lors de la RPN du 5 septembre dernier l'UCANSS a fait un point de situation sur le RSI suite aux dernières annonces gouvernementales actant la disparition de ce régime dès le 1er janvier 2018.

A partir de cette date les travailleurs indépendants seront adossés au régime général de la sécurité sociale même s'ils seront toujours régis par des règles et des taux de cotisation qui leurs seront propres. Sur le terrain au 1er janvier les caisses du RSI continueront leur activité en ayant changé de nom, tout comme la CNAMTS qui perdra son suffixe de « Travailleurs Salariés ».

Mais en dehors de ces symboles, ce que nous attendons ce sont des actes et des écrits pour garantir aux 6000 salariés leurs emplois dans de bonnes conditions de travail. Une transition de deux ans à partir du 1er janvier 2018 est prévue pour que ces salariés intègrent les différentes branches du régime général. D'ores et déjà les pouvoirs publics ont annoncé que durant ce laps de temps ils garderaient le bénéfice de leurs conventions collectives et même de leurs accords locaux.

Ceci doit être inscrit dans la loi puisqu'il s'agit d'un principe dérogatoire au droit commun, les accords devant tomber en pareille circonstance.

D'ores et déjà le SNFOCOS pèse dans les discussions déjà ouvertes avant que l'UCANSS obtienne le feu vert des pouvoirs publics pour ouvrir officiellement des négociations.

Le SNFOCOS reste mobilisé pour soutenir ces salariés et s'emparer des problématiques qui ne tarderont pas à se faire jour : le maintien de l'emploi, des qualifications, la place des fonctions supports mais aussi des agents de direction, les salariés impactés des Organismes Conventionnés (RAM par exemple), etc.

Enfin, nous n'oublions pas que cette situation ne peut être qu'anxiogène pour tous ces salariés qui ne connaissent déjà que trop bien les réorganisations.

Eric Gautron, Secrétaire National en charge des ARS, de la politique de communication et de la syndicalisation

<https://twitter.com/EricGautron>

SOMMAIRE

Page 1:

Disparition du RSI :
Point d'actualité

Page 2 :

RSI Propositions du
SNFOCOS dans le
cadre de
l'adossement du RSI
au régime général

Pages 3 à 4 :

Télétravail – le cadre
juridique du
télétravail
dépoussiéré par le
projet d'ordonnance

Page 4

Ordonnances –
suites Circulaire
confédérale N°113-
2017

Page 5

Programme définitif
journée Cadres
SNFOCOS du 9
octobre

Page 6

Agenda et
actualités



RSI

PROPOSITIONS DU SNFOCOS DANS LE CADRE DE L'ADOSSEMENT DU RSI AU RÉGIME GÉNÉRAL

Le projet de transformation du RSI a été validé par les ministres le 5 septembre 2017. Nous souhaitons rappeler qu'il doit s'envisager sans précipitation, c'est-à-dire que les contraintes de dates ne doivent pas être privilégiées en regard des réalités juridiques, organisationnelles et techniques. La déclinaison opérationnelle de cette réforme s'envisage, ainsi, progressivement sur une période transitoire d'au moins 2 ans, selon les ministres. Cette transformation du RSI étant maintenant actée, il convient de l'accompagner pour sauvegarder l'intérêt des personnels des caisses RSI car, au terme de cette période intercalaire, il est acquis désormais que les personnels seront basculés sur les caisses du régime général et ses conventions collectives.

Dans ce contexte, les 2 principes suivants doivent être respectés :

- Aucun licenciement économique individuel n'interviendra ;
- Toute mobilité se fera sur la base du volontariat.

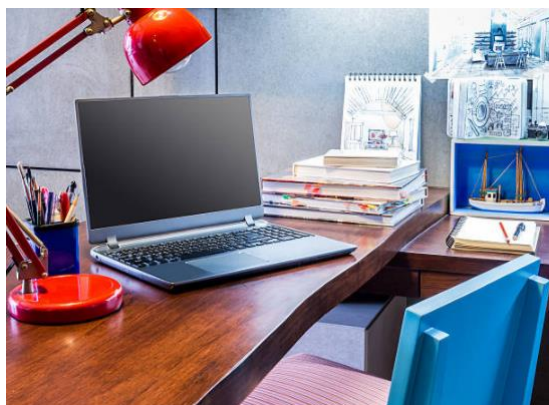
Notre position s'envisage, dès lors, autour de 2 points, sécuriser la période transitoire puis garantir les acquis conventionnels lors du rattachement au régime général.

Pour cela, il convient de maintenir pendant une période de 2 à 3 ans une structure en réseau, de caisses « héritières » administrées par des Conseils d'Administration. Cela seulement paraît à même :

- De limiter les risques fonctionnels induits par la réforme ;
- De conserver et promouvoir le guichet unique dédié aux TI voulu par le Président de la République.

Durant cette période de transition, qui s'ouvre le 1^{er} janvier 2018, la qualification des personnels doit demeurer inchangée et leur rémunération ne pourra être abaissée : en clair, nous souhaitons le maintien des CCN du RSI. Un accord paritaire doit être conclu avant la fin de l'année pour proroger les dispositions antérieures (projet à travailler).

Au moment de la bascule vers le régime général, les personnels doivent bénéficier des accords relatifs à l'évolution des réseaux conclus par le régime général (c'est-à-dire des protocoles d'accord du 5 septembre 2006 et du 26 janvier 2010) ou de toute disposition plus favorable inscrite dans les CNN du RSI, notamment s'agissant de mobilité fonctionnelle et/ou géographique.



TÉLÉTRAVAIL

LE CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL DÉPOUSSIÉRÉ PAR LE PROJET D'ORDONNANCE RELATIVE À LA PRÉVISIBILITÉ ET LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

(Article Liaisons Sociales Quotidien du 7 septembre 2017)

En dénonçant l'obsolescence des dispositions relatives au télétravail, le gouvernement s'est fait l'écho du rapport conjoint élaboré par les partenaires sociaux en la matière peu avant l'été. Plusieurs mesures contenues dans le projet d'ordonnance présenté le 31 août s'inspirent des pistes proposées par ce rapport afin de favoriser les conditions d'accès et d'exercice du télétravail.

Organiser le télétravail au niveau de l'entreprise

Actuellement, le télétravail doit être prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant. Ce ne serait plus le cas, à la lecture du projet d'ordonnance.

En effet, la mise en œuvre du télétravail nécessiterait un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CES), s'il existe. Cet accord ou cette charte définirait :

- Les conditions requises pour passer au télétravail ou pour y mettre un terme ;
- Les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- Les plages horaires durant lesquelles l'employeur pourrait habituellement contacter le salarié en télétravail.

Pour faire face à des contraintes personnelles, prévoit également le projet d'ordonnance, tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par un accord collectif ou, à défaut, par la charte pourrait demander à en bénéficier.

Formaliser le télétravail occasionnel

Le plus souvent, lorsqu'il n'est pas régulier, le télétravail est aujourd'hui organisé de manière informelle.

Pour mettre un terme à ce télétravail gris, le projet d'ordonnance exige que le télétravail occasionnel soit mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord serait recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre. On peut imaginer qu'un simple échange de mail suffirait à formaliser ce recours au télétravail. De même, rien n'empêcherait à l'employeur de définir dans l'accord collectif ou la charte les modalités de recours à ce type de télétravail.

Selon nous, un salarié pourrait recourir au télétravail pour des raisons personnelles, mais également en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, en cas d'épidémie). En effet, le projet d'ordonnance n'exige plus que cette possibilité, de recourir au télétravail dans des circonstances exceptionnelles (C ;trav.,art.L.122-11), nécessite un décret d'application (qui n'a jamais été publié). Ainsi, en cas de circonstances exceptionnelles, le salarié et l'employeur pourraient décider ou non de recourir au télétravail. L'accord collectif ou la charte pourrait également organiser le recours au télétravail en de telles circonstances.

Obliger l'employeur à motiver son refus d'accorder le télétravail

Une nouveauté de taille ferait son apparition : l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié aurait l'obligation de motiver sa réponse.

En revanche, pas de changement côté salarié : le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Protéger le télétravailleur contre les AT-MP à domicile

Le projet d'ordonnance organise un statut du télétravailleur. Ce dernier aurait les mêmes droits (notamment, droits collectifs, accès à la formation) que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Le texte clarifie également la prise en charge des accidents subis sur le lieu où s'exerce le télétravail. Ainsi, un tel accident survenu pendant les plages horaires du télétravail serait présumé être un accident de travail. Autrement dit, il serait pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait été victime de l'accident dans les locaux de l'entreprise. A charge pour l'employeur de combattre la présomption d'accident du travail, s'il

estime que l'accident a été causé par une cause étrangère au travail.

Supprimer l'obligation de prise en charge des coûts

L'obligation de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, etc.) serait supprimée. Une telle mesure écarterait notamment l'évaluation des coûts au réel retenu jusqu'à maintenant par l'Urssaf. L'accord collectif ou la charte serait dès lors libre d'organiser ou non une prise en charge des coûts et, notamment, de prévoir des remboursements sur la base de forfaits, simplifiant ainsi la gestion du télétravail.

THÈMES

ORDONNANCES – SUITES

CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE N°113-2017



CIRCULAIRE CONFÉDÉRALE

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél.: 01 40 52 82 00 - e.mail : circulaires@force-ouvriers.fr

Paris, le 13 septembre 2017

- AUX UNIONS DEPARTEMENTALES
- AUX FEDERATIONS NATIONALES

Circulaire n° 113 - 2017
Secteur : Secrétariat Général
Objet : Ordonnances – suites.

Cher(e)s Camarades,

Conformément aux suites de la CE du 4 septembre 2017, la Confédération a émis des votes contre les ordonnances dans les organismes consultatifs où nous siégeons.

Par ailleurs, le 5 septembre 2017, les secrétaires généraux et présidents des 5 confédérations syndicales se sont rencontrés pour la troisième fois depuis le mois de juin. À cette occasion, le secrétaire général de la CGT a indiqué que son organisation déciderait d'une nouvelle date avant le 23 septembre.

Il n'a pas été possible de s'accorder sur une position commune des 5 confédérations, et c'est finalement le 21 septembre qui a été annoncé le 8 septembre dernier par la CGT. Nous avons indiqué que FORCE OUVRIÈRE a discuté tout l'été, que nous n'avons pas eu de posture quand d'autres se sont contentés d'assister aux réunions officielles.

Actuellement, le Bureau Confédéral est mobilisé sur les décrets et les suites juridiques éventuelles à donner.

Pour toutes ces raisons, le Bureau Confédéral n'appelle pas aux manifestations du 21 septembre initiées par la CGT.

Le Bureau Confédéral

Le SNFOCOS organise le lundi 9 octobre 2017 à Paris

Une nouvelle journée dédiée aux Cadres :

« L'impact du numérique sur les conditions de travail et d'emploi des Cadres de la Sécurité sociale »

Pour plus de renseignements rapprochez-vous de :



POUR FAIRE AVANCER NOS REVENDICATIONS
MOBILISONS-NOUS !

SNFOCOS, Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes sociaux - 2 rue de la Michodière - 75002 Paris - 01 47 42 12 23 - www.snfocos.org

JOURNÉE CADRES SNFOCOS

PROGRAMME DÉFINITIF DU 9 OCTOBRE PROCHAIN À LA CONFÉDÉRATION FO

9h00 à 9h30

Accueil des participants

9h30 à 10h00

Introduction par **Alain Gautron**, Secrétaire Général du SNFOCOS

Intervention de **Jean-Claude Mailly**, Secrétaire Général de Force Ouvrière

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 » par **Thomas Saunier**, Directeur Général de Malakoff Médéric

Echanges

12h00 à 14h00

Déjeuner

14h00 à 16h00

Intervention de **Pascal Pavageau**, Secrétaire Confédéral sur le télétravail et les négociations en cours

Intervention de **Philippe Juza**, DS central à FO Com sur les accords digitalisation, télétravail et charge de travail chez Orange

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 par **Eric Pérès**, Secrétaire Général de FO Cadres

Pour les retardataires :

Il ne reste que quelques places pour assister à cette journée alors n'oubliez pas de retourner votre inscription à snfocos.gillard@gmail.com ou par courrier au SNFOCOS 2 rue de la Michodière 75002 Paris.

Cette journée sera prise en charge au titre de la formation syndicale (CFMS)

AGENDA

14 septembre

RPN conditions d'application de l'article 4 du protocole du 18 avril 2012 relatif aux personnels de Mayotte

22 septembre

Commission de suivi des ADD

26 septembre

RPN Travail à distance

Délégation Régionale Ile de France du SNFOCOS

29 septembre

Présentation du rapport annuel du Comité des Carrières de l'UCANSS

L'ACTUALITÉ

Revue Regards de l'EN3S N°51 de juin 2017 - Dossier « Les risques professionnels »

Disponible en ligne

Le rapport UCANSS 2016 est consultable en ligne sur le site de l'UCANSS

Fusion de l'Agirc-Arrco : un accord à négocier d'ici la fin de l'année

Conformément à l'ANI du 30 octobre 2015, un accord définissant le régime unifié de l'Agirc-Arrco doit être trouvé d'ici à la fin de décembre et devra être signé au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

A cet effet une négociation interprofessionnelle devrait débuter dès le mois de septembre.

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT
SUR [FLICKR](#)

NOS PARTENAIRES

