



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

La lettre de La Michodière

N°03-2019 – 24 janvier 2019

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



EDITO

PRIME **MESSIEURS DU COMEX : PRENEZ EXEMPLE !**

5 semaines ! C'est le temps qui s'est écoulé depuis la RPN Salaires au cours de laquelle le Directeur de l'UCANSS a indiqué ne pas pouvoir se prononcer sur le versement de la prime MACRON, et surtout que le COMEX souhaitait réaliser une étude sur l'opportunité de ladite prime.

Depuis cette annonce, le succès de la prime est significatif. Les grandes entreprises chargées de missions de service publics vont la verser à leurs salariés.

Dans le domaine de la protection sociale et de l'assurance, la réflexion ne s'est pas éternisée : le mois de janvier rime avec versement de la prime par les compagnies, courtiers, paritaires et mutuelles ! Prévifrance et le groupe AESIO se distinguent favorablement en accordant le versement de la prime à l'ensemble de leurs salariés, même ceux gagnant plus de 3 SMIC (pour ces derniers, la prime sera soumise à cotisations sociales et fiscales) !

Les dernières annonces dans le secteur ont été faites par AG2R et la Matmut le 16 janvier 2019 en décidant « d'accorder une prime exceptionnelle à leurs collaborateurs afin de prendre part à l'effort général et de contribuer concrètement à l'amélioration du pouvoir d'achat » ! Les CDD et les contrats d'alternance sont éligibles.

Le SNFOCOS insiste toutefois sur un point : comme ailleurs, **le personnel de la sécu ne devra pas payer cette prime ! La prime doit constituer un élément indépendant et non être entendue comme un élément de la politique de rémunération !**

Alors qu'attend le COMEX pour prendre exemple et se prononcer pour le versement de la prime MACRON ? Sans attendre la position du COMEX, tous les agents de l'ARS Auvergne Rhône Alpes vont déjà percevoir une prime de 400 euros brut !

Nous exigeons une réponse pour l'ensemble du personnel avant la fin du mois de janvier et un versement exceptionnel dès le début du mois de février !

Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS

SOMMAIRE

Page 1 :

Edito - Prime - Messieurs du COMEX : prenez exemple !

Page 2 :

Prime - Courrier du SNFOCOS du 19 janvier 2019

Page 3 :

Branche Famille - Vers une sortie de route pour les CAF ?

Pages 4 :

Médecins - EPS rénové, SMOPP, RSI : médecine en danger au régime général ?

Pages 4 à 6 :

Jurisprudence - Géolocalisation et contrôle du temps de travail, la Cour de cassation resserre la vis

Page 6 :

Actualités et agenda

COURRIER DU SNFOCOS DU 19 JANVIER 2019



Mesdames, Messieurs les Hauts Fonctionnaires, si vous n'écoutez pas les agents de la Sécurité Sociale, écoutez le PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE et exaucez son vœu en attribuant à tous les personnels une PRIME !

Cela constituera la juste reconnaissance de l'implication au quotidien de ces agents !



Monsieur Raymond LE MOIGN
Directeur de cabinet de la ministre de la Santé et des Solidarités

Paris, le 18 janvier 2019

N/Ref : AG/SS/CEA - 2019

Objet : Prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat

Copie à : *Madame FOURCADE, Secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales*
Madame LIGNOT-LELOUP, Directrice de la Sécurité Sociale

Monsieur le Directeur,

Le 10 décembre 2018, Monsieur le Président de la République a demandé aux employeurs de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, prime défiscalisée et désocialisée dans la limite de 1000 euros.

Les chiffres de l'UCANSS font ressortir que plus des deux tiers des salariés du régime général ont des revenus suffisamment faibles pour être éligibles à la prime.

Or, malgré les revendications des organisations syndicales, la seule réponse apportée par l'UCANSS et le COMEX a été de dire qu'il fallait étudier, en lien avec les caisses nationales, la faisabilité et l'opportunité du versement d'une prime exceptionnelle.

Pourtant, je constate que les grandes entreprises chargées de missions de service public vont la verser, de même que les mutuelles.

Plus près de nous, je suis informé que le Directeur Général de l'ARS Auvergne Rhône Alpes a décidé le 18 décembre 2018, l'octroi, à l'ensemble des agents, d'une prime exceptionnelle de 400 euros bruts, ce dont je me félicite.

A la lumière de ces éléments, je vous demande d'user de toute votre autorité auprès de l'ensemble des directeurs d'ARS et de Caisses Nationales afin que l'ensemble des personnels des ARS et des organismes de sécurité sociale bénéficie d'une prime.

Je ne doute pas que chacun de vos interlocuteurs aura à cœur de concrétiser la promesse présidentielle et, comme l'AG2R et la MATMUT, décidera « d'accorder une prime exceptionnelle à leurs collaborateurs afin de prendre part à l'effort général et de contribuer concrètement à l'amélioration du pouvoir d'achat » !

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sincères salutations.

Le Secrétaire Général

Alain GAUTRON

Ci-dessus le courrier adressé à :

Monsieur Thomas Fatome, Directeur de cabinet adjoint du Premier Ministre
Monsieur Raymond Le Moign, Directeur de cabinet de la Ministre de la Santé et des Solidarités
Madame Sabine Fourcade, Secrétaire générale des Ministères chargés des affaires sociales
Madame Mathilde Lignot-Leloup, Directrice de la Sécurité Sociale



BRANCHE FAMILLE

VERS UNE SORTIE DE ROUTE POUR LES CAF ?

Depuis le 80 km/h, les français ont la jaunisse, attention au rond-point glissant.

A la désindexation des pensions Retraite et la « CSG spécial senior », l'Etat fait correspondre l'exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires et « augmente virtuellement le Smic de 100€ » creusant un peu plus la fracture générationnelle et instaurant une solidarité inversée entre Retraités et Actifs.

Dans le périmètre des CAF, il nous semble important de décrire les impacts de l'annonce du gouvernement d'augmenter les seuils autorisant un droit à la prime d'activité (PA).

Il n'y a pas d'augmentation du Smic de 100 €, comme certains raccourcis le laissent supposer ; il y a une hausse des seuils de calcul de la PA. Les employeurs ne procèdent à aucune augmentation de salaires. Tout comme les hausses du pouvoir d'achat se font sur la baisse des cotisations sociales, sans augmentation du salaire brut. Conséquence : salaires fixes, moins de cotisations = moins de moyens pour financer la Sécurité sociale, au moment où la PA augmente en valeur nominale et en nombre de bénéficiaires. Quel coût social ? Quel financement ?

L'État indique que la PA est une prestation 100% dématérialisée qui va réduire les coûts de gestion. Ce n'est qu'en partie vrai : l'injection de la demande est numérique, par contre son traitement n'est pas automatique. Dans 70 % des cas, un gestionnaire intervient manuellement pour traiter une prestation de toutes natures. Ainsi, formuler des plans nationaux de réduction de postes est une vision budgétaire qui met sous tension les conditions de travail qui se dégradent. En effet, les rythmes de restitution de postes (un sur 2 suivant les branches de la Sécurité sociale) est plus rapide que les gains de productivité réellement constatés.

Le taux de recours à la PA s'envole : 50% à son lancement (contre 32% pour la prestation qu'elle remplace) ; 73% en 2017 ; depuis l'annonce du gouvernement, le nombre de demandes est de +600 % en janvier 2019, comparés à janvier 2018.

Non compensée, la charge supplémentaire a de lourdes conséquences :

- pour les salariés des CAF: pression productiviste, retard, sentiment de travail mal fait, ...
- pour l'allocataire : à moyen humain constant ou en diminution, la priorité de traitement est donnée aux minima sociaux (RSA, AAH), les autres prestations familiales risquent d'être pénalisées lors des retards, et l'afflux non maîtrisable de demandes de PA va tendre les délais de traitement, fragilisant potentiellement les autres prestations ;

La décision du gouvernement sur la PA n'a pas été ni concertée (CNAF, CAF, Conseil administration) ni compensée (en moyens) et ni anticipée (en paramétrage informatique et en gestion).

Le Comex et l'UCANSS n'envisagent même pas une « prime Macron » à la fin mars 2019 ; les salariés sont rudement mis à contribution : réduction des effectifs, gel des salaires et dégradation des conditions de travail.

En réponse, une grève nationale le 29 janvier 2019 couvrira les 150 000 salariés de la Sécurité sociale pour faire face au plus grand mépris du Gouvernement qui demande plus, avec moins et sans aucune reconnaissance.

Au-delà, d'une équitable rémunération et de meilleures conditions de travail, le SNFOCOS défend un niveau et une qualité de couverture de la Sécurité sociale des citoyens de demain.

Bruno Gasparini, Secrétaire national du SNFOCOS en charge de la Branche Famille et de l'Encadrement, snfocoscaf13@gmail.com



MÉDECINS

EPS RENOVÉ, SMOPP, RSI : MÉDECINE EN DANGER AU RÉGIME GÉNÉRAL ?

Surbooking pour les médecins salariés des CES, reporting au lieu d'examens des assurés pour les praticiens conseils et, désormais, déqualification de principe pour les praticiens conseils du RSI qui vont rejoindre le régime général : pourquoi tant d'attaques visent le corps médical ?

Alors même que les médecins (salariés ou praticiens conseils) constituent une catégorie souffrant d'un déficit croissant, pour ne pas dire d'une désaffection croissante, la CNAM et l'UCANSS mènent une politique inquiétante pour l'avenir des médecins du régime général.

3 risques sont identifiés :

- La désertion : les médecins démissionnent pour aller exercer en libéral ou ailleurs
- La désaffection : les candidatures continuent de s'éroder et certains ELSM seront encore plus en difficultés pour remplacer les départs
- Les RPS : burn out et brown out pourraient se multiplier au sein d'une profession qui se voit confier une surcharge de travail pour certains, des tâches non gratifiantes et dénuées de sens (parce que non médicales) pour beaucoup !

La politique salariale n'aide pas à enrayer le phénomène de désertion. L'activité « régulation et système de soins », qui s'exerce au sein du service médical et dans les CPAM, a ainsi vu ses effectifs diminuer de 40% (à 5179 salariés) entre 2012 et 2017 d'après les données fournies par l'UCANSS dans le Rapport sur l'emploi.

Le SNFOCOS tire la sonnette d'alarme et exige un plan d'action national ! Il en va de la survie de nos Centres d'Examen de Santé et de nos services médicaux, et donc de la qualité du service public !

Le SNFOCOS réclame des réponses écrites et des engagements de la part de l'UCANSS et de la CNAM quant aux perspectives professionnelles pour les salariés relevant (directement ou indirectement) de l'activité régulation et système de soins. Quels sorts sont réservés aux CES ? Aux ELSM ? Et dans le prolongement, quel avenir pour les UGECAM et le personnel des établissements ?

Chafik EL AOUGRI, Secrétaire National en charge de la branche maladie



JURISPRUDENCE

GÉOLOCALISATION ET CONTRÔLE DU TEMPS DE TRAVAIL : LA COUR DE CASSATION RESSERRE LA VIS

L'employeur ne peut recourir à la géolocalisation pour contrôler les horaires de travail de ses salariés qu'à des conditions restrictives posées dès 2011 par la jurisprudence sociale : il faut notamment que ce contrôle ne puisse pas être effectué par un autre moyen ... « fût-il moins efficace que la géolocalisation », ajoute la Cour de cassation dans un arrêt daté du 19 décembre 2018, en écho aux dernières évolutions de la jurisprudence administrative.

A l'heure du règlement européen sur la protection des données (RGPD), la question de la géolocalisation revêt une importance particulière. Certes, il s'agit d'un moyen efficace de contrôler la durée du travail des salariés itinérants, mais elle représente un risque pour les droits et libertés, notamment en termes d'intrusion dans la vie privée. A ce titre, les entreprises doivent veiller à respecter les conditions de mise en place de ce dispositif.

Pour ce faire, l'éclairage jurisprudentiel est incontournable. Se référant aux dispositions de l'article L.1121-1 du Code du travail, la Cour de cassation a en effet posé en 2011 un principe de subsidiarité : l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être réalisé par un autre moyen. Il importe peu que les moyens alternatifs dont dispose l'employeur à cette fin soient moins efficaces, précise la Haute juridiction dans [un nouvel arrêt rendu le 19 décembre dernier](#). Refusant d'entrer dans une logique d'efficacité, elle reprend ainsi à son compte une formulation énoncée en 2017 dans la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Des distributeurs géolocalisés par le biais de boîtiers portatifs

L'activité de distributeurs consiste à un suivre un circuit déterminé afin de déposer des prospectus publicitaires dans des boîtes aux lettres situées dans un secteur donné. Dans cette affaire, l'employeur avait mis en place un système de géolocalisation constitué par un boîtier portable, déclenché par le salarié durant la phase de distribution et permettant de la géolocaliser toutes les dix secondes. La finalité : mesurer le taux de distribution effective afin d'évaluer la qualité du service, mais aussi enregistrer et contrôler le temps de travail du distributeur.

Un syndicat a saisi le TGI afin de voir déclarer ce système illicite. Mais les juges du fond ne lui ont pas donné gain de cause. Se fondant notamment sur l'absence d'illicéité constatée par la Cnil lors d'un précédent contrôle et sur le fait que les autres moyens de contrôle apparaissent insuffisants pour vérifier le temps réellement travaillé, la Cour d'appel de Lyon a débouté le syndicat de sa demande. Appliquant la jurisprudence de 2011 en vertu de laquelle « l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail [...] n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut être fait par un autre moyen » (*Cass. Soc., 3 novembre 2011, n°10-18.306 PBRJ*), la cour d'appel a en effet comparé les autres possibilités à la disposition de l'employeur. Et elle a estimé que le dispositif de pointeuse mobile préconisé par le syndicat demandeur. Le système auto-déclaratif ou encore le contrôle par un responsable « n'apparaissent pas adaptés au but recherché ».

La chambre sociale a toutefois cassé l'arrêt d'appel.

Une conception stricte du principe de subsidiarité

Dans son arrêt du 19 décembre, la Cour de cassation reprend l'attendu dégagé en 2011, tout en le complétant. Ainsi, « l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ».

En clair, sans impossibilité absolue de contrôler la durée du travail par un autre dispositif moins intrusif, par de géolocalisation. La Cour de cassation est ferme : elle censure l'arrêt d'appel ayant conclu à la licéité du recours à la géolocalisation en reprochant aux juges du fond de ne pas avoir caractérisé « que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen permettant d'assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés ». Certes les alternatives proposées ont été jugées par la cour d'appel moins pertinentes ou moins adaptées que la géolocalisation, mais cela ne signifie pas qu'elles n'étaient pas acceptables pour permettre d'assurer le contrôle de la durée du travail.

La précision tenant à l'absence d'incidence de la moindre efficacité des moyens alternatifs à disposition de l'employeur n'est pas anodine. Elle avait déjà été formulée dans les mêmes termes par le Conseil d'Etat dans une récente décision (*CE, 15 décembre 2017, N°403776* : « l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation » ; *v.le dossier jurisprudence hebdo n°233/2017 du 26 décembre 2017*). L'idée étant que pour justifier le

recours à la géolocalisation en matière de contrôle de la durée du travail, il ne suffit pas pour l'employeur de démontrer qu'aucun outil ne permet pas « le même degré de contrôle que la géolocalisation ». Il lui faut démontrer « qu'aucun autre outil ne permet d'atteindre un niveau satisfaisant de contrôle au regard des besoins légaux de l'employeur, même si ce degré satisfaisant n'est, par rapport à l'infaillibilité de la géolocalisation, qu'un optimum dégradé » (v. *Conclusions du rapporteur public au Conseil d'Etat, A. Bretonneau*).

En l'espèce, les parties sont donc renvoyées devant la Cour d'appel de Lyon, autrement composée, laquelle ne pourra confirmer son verdict initial qu'après avoir constaté l'absence de toute autre possibilité acceptable de contrôle du temps de travail, même moins efficace qu'un dispositif de géolocalisation. Ce que la Cour de cassation semble toutefois définitivement exclure.

Cass.soc., 19 décembre 2018, n° 17-14.631 FS-PB

Liaisons Sociales Quotidien 18 janvier 2019



CHER(E)S ADHÉRENT(E)S RETROUVEZ SUR LE SITE INTERNET DU SNFOCOS, DANS LE MENU ADHÉRENTS, LE COMPTE-RENDU DE LA DERNIÈRE RÉUNION DE LA DRIF, DES INFORMATIONS SUR LE CSE, ...

AGENDA

28 janvier 2019 :

Négociation RSI

30 janvier 2019 :

Réunion régime différentiel CPOSS

31 janvier 2019 :

Commission permanente professionnelle des ACERC

12 février 2019 :

RPN Classification des employés et cadres

NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS
SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

