



EDITO

AIDANCE ET DÉCÈS

FAIRE PREUVE D'HUMANITÉ ?

Ces derniers jours ont été marqués dans l'actualité par le « scandale » autour de la question de l'allongement du congé de deuil d'un enfant. Pour celles et ceux qui auraient raté cette séquence politique, le gouvernement avait émis un avis défavorable à une proposition de loi visant à instaurer un congé de 12 jours (au lieu de 5) pour le deuil d'un enfant, avis suivi par les députés de la majorité. L'histoire aurait pu s'arrêter là-dessus, confirmant que les députés de la majorité n'ont aucune autonomie et que le régime présidentieliste a bel et bien mis fin à la démocratie parlementaire.

C'était sans compter sur la puissance des réseaux sociaux...et du MEDEF ! En effet, contre toute attente, dès le lendemain, Laurence PARISOT, ex-présidente du MEDEF, interpellait son successeur sur twitter : "Le Medef s'honorerait à demander un nouveau vote de cette proposition". Geoffroy ROUX de BEZIEUX, l'actuel président du MEDEF, lui a rapidement donné raison : "C'est une évidence et c'est lancé", mettant dans l'embarras le parti présidentiel au point que le Président lui-même en arrive à désavouer sa majorité et appelle le gouvernement à « faire preuve d'humanité ».

Ce manque d'humanité n'est pourtant pas nouveau. Au niveau des organismes de Sécurité sociale, il s'est dernièrement illustré lors des négociations concernant l'aide aux aidants (et, toute proportion gardée, lors des négociations salariales avec une nouvelle année blanche sans revalorisation de la valeur du point). Dans l'édito du 28 novembre 2019, nous critiquions la position du COMEX de l'UCANSS parce qu'elle procédait d'une vision comptable.

Quelle image renverrait le COMEX si, une fois de plus, il s'illustrait par son excès de zèle en plaçant le financier avant l'humain lors des prochaines négociations ?

La négociation relative à l'aide aux aidants reprendra dans les prochains jours (fin février 2020). Ce sera l'occasion pour le SNFOCOS de continuer de porter son projet et d'appeler le COMEX à faire preuve d'humanité en lui rappelant que bien (trop) souvent, la période d'aidance s'achève par le décès de l'aidé...et qu'il serait malvenu de vouloir mettre un prix sur la souffrance !

Chafik EL AOUGRI,

Secrétaire national en charge de la branche maladie et de l'assurance santé complémentaire

SOMMAIRE

Page 1 :
Edito : Aidance et décès
Faire preuve d'humanité ?

Page 2 :
Retraite - Eléments de réflexion à partir de l'étude d'impact produite par le gouvernement

Pages 3 à 4 :
Gouvernance du système de retraite universelle : l'insuffisant et hypothétique « rétablissement » de la personnalité morale des établissements

Page 5 :
Affiche FO

Pages 6 à 7 :
Tract SNFOCOS CRAMIF

Pages 7 à 9 :
Classification -Situation des Inspecteurs du Recouvrement

Pages 9 à 10 :
URSSAF - Des procédures violentes dans les URSSAF

Pages 10 et 11 :
URSSAF : LCTI et solidarité financière : dure lex sed lex, mais pas pour tout le monde

Page 12 : Agenda et bulletin d'adhésion



RETRAITE

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION À PARTIR DE L'ÉTUDE D'IMPACT PRODUITE PAR LE GOUVERNEMENT

de l'unification des régimes SPV (réforme suédoise),
tenus lors du [colloque du COR le 16 octobre 2008](#) :

Les règles de calcul de la pension ont été complètement modifiées. En particulier, la notion d'âge normal de la retraite n'existe plus dans le système de retraite public : il est possible de partir à la retraite dès 61 ans. Elle subsiste cependant à 65 ans pour la pension garantie et pour les régimes de retraite professionnels. Le plafond est dorénavant indexé sur les salaires.

Pour quelles raisons la Suède a-t-elle fait cette réforme ?
La principale raison était économique. Dès le début des années 90, les dépenses du système de retraite étaient déjà supérieures aux montants des cotisations des assurés. C'était uniquement grâce aux intérêts générés par les fonds de réserve que le système continuait à afficher des surplus financiers.

La réforme substitue au système traditionnel à prestations définies, deux systèmes à cotisations définies, l'un en répartition et l'autre en capitalisation. L'objectif recherché était de combiner la stabilité financière d'un système à cotisations définies et l'efficacité économique d'un régime public par répartition.

... Quelques mots sur les fonds de réserve. Ils ont été constitués par les excédents (de cotisations reçues par rapport aux pensions versées) qu'a connus le système dès son origine en 1960 et jusqu'en 1982. Le système est redevenu excédentaire depuis 2000. Au 31 décembre 2007, les fonds de réserve représentaient une somme équivalente à 30 % de PIB.

Plus loin dans son exposé M. SETTERGREN évoque la confiance des suédois dans le nouveau système :

Il est difficile de mesurer l'adhésion des Suédois au niveau système. Un peu moins de 50 % d'entre eux estiment mal le connaître et déclarent ne lui faire que faiblement confiance.

A contrario, l'évaluation de leur retraite future correspond généralement à leurs attentes. Il reste à voir comment le système suédois se comportera dans la crise financière actuelle.

Si nos prévisions, qui se basent sur des hypothèses de conjoncture économique de court terme dépréciée, se réalisent, nous aurons des indexations négatives des pensions des retraités en 2010.

Quelles seront les réactions des suédois ?

Les manifestations de retraités suédois fin 2019 donnent un aperçu...Il faut cependant souligner que le HCRR avait

Le projet de loi entre dans sa phase parlementaire, du moins pour ce qui ne sera pas rédigé par ordonnances. A ce sujet, il convient de souligner l'importance du nombre de ces ordonnances, même le Conseil d'Etat l'a relevé, soulignant un risque constitutionnel !

Un débat se fait jour sur l'utilisation ou non de l'article 49-3 de la Constitution, pour ma part, étant donné que tous les sujets « qui fâchent » sont renvoyés à la responsabilité de l'Exécutif, le pouvoir en place pourra se draper dans le respect des prérogatives du Parlement...qui lui-même se sera amputé de ladite responsabilité.

Avant cette phase, le gouvernement a diffusé son étude d'impact quant au projet de loi sur l'instauration d'un système universel.

Bien sûr, les plus de mille pages justifient ce changement.

Considérant le nombre d'amendements déposés, et pendant qu'il est encore temps de communiquer sur les principes voulus dans ce projet, je vous propose quelques réflexions générales sur des pages de cette étude.

I. Dès la lecture du sommaire, on voit l'orientation prise pour ce projet, par exemple « l'âge effectif de départ en retraite augmente progressivement, mais il reste nettement inférieur à celui des autres pays de l'OCDE »

Deux ans et quelques mois après le début de la concertation, le gouvernement n'a pas changé d'objectif : il faudra travailler plus longtemps, autre formule pour, in fine, diminuer le « poids des retraites » dans la dépense publique.

Lors des entretiens avec le Haut-Commissaire, nous avons très tôt évoqué cet aspect économique, en demandant, entre autres, le maintien des dépenses retraite à leur niveau actuel en termes de points de richesse nationale (13,8%).

Nous n'avons jamais eu la réponse...

En ce début d'année 2018, le HCRR a fait quelques fois référence aux pays de l'OCDE qui avaient réformé leur système. La Suède avait été évoquée, ce qui nous a rappelé les propos d'un haut fonctionnaire suédois lors du colloque du COR en 2008.

Extraits des propos de OLE SETTERGREN, secrétaire général de la commission gouvernementale en charge

indiqué que les systèmes des pays voisins ne pouvaient être dupliqués...

On le croit volontiers, ne serait-ce qu'en regard du niveau de réserves... Même en faisant main basse sur l'ensemble des réserves qui existent à ce jour dans les différents régimes obligatoires (de base ou complémentaires) on est très loin du compte !

II. Partie 2 de l'étude d'impact (page 80)

Le système universel de retraite sera, comme le système actuel, un régime par répartition : les pensions de retraites demeureront payées par les actifs. Avec un niveau de cotisation prévisionnel équivalent à celui d'aujourd'hui, le niveau de répartition du nouveau système de retraite est aussi conservé.

Une mise au point : le choix de la répartition au sortir de la guerre a été fait pour deux raisons principales, la première est l'échec de la mise en place des retraites ouvrières et paysannes (ROP) basées sur la capitalisation (loi du 5 avril 1910), les pensions ont été rongées par l'inflation, qui fin des années 40 était aux environs de 40 à 50% !

Un autre rappel historique ; le seul pays qui est passé de la répartition à la capitalisation, c'est le Chili de Pinochet.

Un mensonge : nous l'avons déjà évoqué ; le simple fait de réduire l'assiette de cotisations de 8 à 3 plafonds pour les ressortissants AGIRC ARRCO entraîne une perte de recettes de l'ordre de 3,25 milliards € dès la première année, sans évoquer le maintien des droits acquis qui nécessiteront un effort contributif estimé par l'AGIRC ARRCO à environ 80 milliards € sur le long terme.

Rapportée aux chiffres retenus par le HCRR (325 milliards € de dépenses de retraite en France), le projet comporte dès sa création un déficit de 1%. Lequel, dans un régime

unique en points ne pourra être résorbé qu'en jouant sur la valeur du point...

Dans la même veine, page 82, *l'instauration d'une règle d'or financière, imposant à la gouvernance d'assurer l'équilibre financier du régime sur une période de 5 années consécutives...sous le contrôle du cadrage financier de la règle d'or et des trajectoires financières adoptées par le Parlement.*

Outre le fait que les gestionnaires de l'AGIRC ARRCO n'ont pas attendu ce gouvernement pour piloter leur régime en ayant à l'esprit un équilibre à 15 ans, on voit ici la marge de manœuvre de la future gouvernance soumises aux lois financières de l'Etat (LF et LFSS).

La création d'un fonds de réserves universel des retraites, qui permettra d'absorber les variations démographiques et économiques.

Nous avons vu plus haut le niveau de réserves que possédaient les suédois...Et comme inventivité, le nouveau monde nous propose de créer le FRR !

Nous avons dit au HCRR notre défiance, instruite par l'expérience, de ce genre de fonds.

Le FRR, si les différentes majorités avaient respecté la loi originelle, disposerait de 150 milliards € de réserves, de quoi absorber « la bosse démographique du papy-boom ».

Une chose est certaine, le temps politique n'est pas compatible avec le temps long de la construction de la retraite. A titre d'exemple, citons un ancien secrétaire confédéral qui expliquait qu'une retraite c'est 70 ans : 40 ans de cotisations, 20 ans de droits propres et 10 ans de droits dérivés.

J'ajoute que c'est aussi le temps de 14 campagnes électorales

Philippe PIHET, Conseiller Retraites de la Confédération

GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE RETRAITE UNIVERSELLE

L'INSUFFISANT ET HYPOTHETIQUE « RÉTABLISSEMENT » DE LA PERSONNALITÉ MORALE DES ÉTABLISSEMENTS

Depuis la parution de la loi devant instituer un système universel de retraite, le SNFOCOS alerte sur les termes contenus au Titre 4. Celui-ci condamne la branche retraites et prévoit que les établissements locaux seraient dépourvus de la personnalité morale.

Peut-être « prévoyait » car plusieurs amendements proposent désormais d'insérer une disposition attribuant la personnalité morale aux futurs organismes locaux, ces établissements au statut indéfini (organisme privé chargée d'une mission de service public ? établissement

public local ?) qui composeraient le réseau territorial de la Caisse Nationale de Retraite universelle (CNRU). Selon les termes de l'exposé des motifs d'un amendement : « Cette garantie est importante, car elle permet d'assurer une gouvernance paritaire à l'échelle locale ».

Certains se félicitent déjà et estiment que ce rétablissement (qui n'est encore qu'une hypothèse) sauvera les conseils d'administration et la gouvernance paritaire à l'échelon local. **C'est une analyse insatisfaisante !**

En effet, à ce stade, il est bien trop tôt pour se rassurer, tant du point de vue du personnel que du point de vue des organisations syndicales ou des usagers.

Doter les organismes locaux de la personnalité morale, c'est :

- *donner la possibilité à leur Directeur de maîtriser le fonctionnement de son « échelon »,*
- *lui permettre de prendre des décisions budgétaires en matière de GPEC par exemple, de formations ou d'investissement*
- *conserver les Institutions représentatives du personnel et in fine permettre le dialogue social au niveau local.*

En d'autres termes, **la personnalité juridique de l'échelon local permet juste d'avoir un directeur « capable », un directeur de plein exercice diront certains optimistes...insuffisant pour être satisfait et sortir les feux d'artifice pour l'instant !**

Il convient de rappeler l'édifice juridique actuel pour s'en convaincre.

L'article L121-1 du code de la sécurité sociale dispose que : *« Sauf dispositions particulières propres à certains régimes et à certains organismes, le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires de l'organisme. »*

Cet article est à rapprocher de l'article L122-1 qui « conditionne » la présence d'un directeur (général) et d'un directeur comptable et financier au bénéfice de la personnalité civile ou de l'autonomie financière.

Dès lors, **le rétablissement de la seule personnalité morale ne suffira qu'à garantir aux agents de direction une forme de pérennité de leurs postes.** Pour autant, à « droit constant » (c'est-à-dire si ces amendements sont validés et que les dispositions actuelles relatives aux CARSAT sont juste amendées et non abrogées...ce qui semble peu probable à ce stade), **le directeur aura toujours besoin d'un conseil pour agir en justice sur certaines matières.**

Pour le SNFOCOS, le « rétablissement » de la personnalité morale serait effectivement une bonne chose mais il doit nécessairement s'accompagner du « rétablissement » des conseils d'administration.

Ce sont donc les dispositions des actuels articles L215-2 et suivant qu'il faudrait sauvegarder en ce qu'elles consacrent la gouvernance paritaire. Il s'agirait d'y indiquer notamment que : *« Chaque [établissement local composant le réseau territorial de la CNRU] est administré par un conseil d'administration paritaire [...] ».*

En tout état de cause, il ne faut pas oublier les termes de l'actuel article L215-1 dudit code qui délimite le périmètre fonctionnel des CARSAT, cependant qu'il renvoie à un décret la fixation du ressort territorial des CARSAT.

Or, tant que l'article 49 du projet de loi (et plus précisément les alinéas 18 à 25) perdure, l'inquiétude reste de mise.

En effet, ces alinéas prévoient que le Gouvernement « légifèrera » par ordonnance dans les 6 mois de la promulgation de la loi pour tout ce qui concerne l'organisation de la Caisse nationale de retraite universelle, les compétences de ses instances, le fonctionnement du réseau territorial (actuellement les CARSAT), notamment les règles régissant le personnel et ses modalités de financement.

Pour celles et ceux qui penseraient encore ne pas être concernés dans les CARSAT, c'est bien l'ensemble des salariés des CARSAT qui est impacté, Agents de directions, cadres et employés, aussi bien dans les services retraites que les services risques professionnels ou les services sociaux !

Il conviendrait donc de s'assurer que l'ordonnance, que prendra le Gouvernement afin notamment d'organiser le réseau territorial et ses conditions de fonctionnement, reprendra les termes actuels, à peine de subir :

- un nouveau maillage territorial source de mobilités géographiques forcées pour les personnels,
- une éviction du bénéfice des dispositions conventionnelles propres aux personnels des organismes de Sécurité sociale (les salariés des institutions de retraites complémentaires bénéficient de dispositions conventionnelles spécifiques et rien n'est indiqué pour l'instant quant à la convention collective de rattachement du personnel en charge de la retraite universelle),
- un éloignement de l'accès au service public pour les usagers (à rebours des grandes déclarations sur le rapprochement dudit service public).

Sauver la branche retraites et les CARSAT nécessitera de faire front durant plus d'une bataille !

Sabine VAVASSEUR, Secrétaire nationale en charge de la branche retraites
Chafik EL AOUGRI, Secrétaire national en charge de la branche maladie

6 FÉVRIER RETRAITES

FO

■ LA MOBILISATION A DÉJÀ FAIT RECULER LE GOUVERNEMENT

Les grèves massives ont permis de faire bouger le gouvernement :

- > **recul de l'âge de la génération** pour laquelle le système par points sera mis en œuvre, de la génération née en 1963 à celle née en 1975,
- > nombreux reculs sur telles ou telles professions démontrant ainsi que la réforme est **tout sauf universelle**.
- > rétablissement du versement de la **pension reversion** à partir de 55 ans.

■ LE CONSEIL D'ÉTAT DONNE RAISON AUX ANALYSES DE **FO**

Il confirme la mise en garde de FO quant au **caractère incertain de la retraite de demain** : *“le choix d'une détermination annuelle de chacun des paramètres du système, y compris ceux applicables à une génération entière, aura pour conséquence de limiter la visibilité des assurés proches de la retraite sur les règles qui leur seront applicables”* !

■ LES MASQUES TOMBENT : IL FAUDRA TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

Depuis des mois, l'**âge pivot** était annoncé à 64 ans, l'étude d'impact révèle qu'il serait de 65 ans dès l'entrée en vigueur du futur système (génération 1975) et continuerait de croître. Cet **âge d'équilibre** est au cœur du projet de système universel de retraites.

**LE PROJET DE SYSTÈME UNIVERSEL
DE RETRAITE PAR POINTS DOIT ÊTRE ABANDONNÉ**

**POURSUIVONS LES
MOBILISATIONS**
WWW.FORCE-OUVRIERE.FR



Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux

SNFOCOS-CRAMIF

TRACT SNFOCOS CRAMIF

VERS UN DÉMANTÈLEMENT DE LA CRAMIF À HORIZON 2022 ?

Paris, le 4 février 2020

Dans le précédent tract intitulé **“Non au démantèlement de la Sécu”** l'intersyndicale que nous soutenons informait les salariés des dangers encourus par nos organismes avec le projet actuel de réforme des retraites, ceci à double titre, en tant que futurs pensionnés et que salariés :

* Nous subissons comme tout le monde une baisse des pensions de retraite (les plus optimistes parlent de 20% en moins).

* Cette nouvelle réforme engendre un risque majeur pour les emplois de la sécurité sociale (Les salariés de la Caisse Vieillesse viennent par exemple d'être informés de la disparition de leur organisme à la fin de l'année 2020).

En dehors de ces incidences assez conséquentes et communes à l'ensemble des agents de l'Assurance Maladie, la CRAMIF sera-t-elle impactée plus directement par la mise en place de cette réforme ?

Oui et dans délai maximum de 2 ans, à horizon 2021/2022

Explications :

Le Projet de loi ordinaire relatif au système universel de retraite prévoit en son article 50, titre VI (Page 101) les décisions suivantes :

“[...] le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'organiser la gestion au niveau local des risques accidents du travail et maladies professionnelles au sein du régime général.

Le projet de loi ordinaire est public et peut être consulté par tout le monde sur le site :

<https://www.reforme-retraite.gouv.fr>

Le gouvernement entend faire adopter sa loi à marche forcée au plus tard pour fin juillet 2020, y compris à coups de 49-3 (en engageant sa responsabilité),

- en dépit de l'avis très mitigé émis par le Conseil d'Etat à ce sujet,
- contre une majorité des salariés et des français qui est en désaccord total et manifeste depuis des mois pour en demander le retrait. ;
- Contre une position exprimée par une majorité de syndicats.

L'adoption de cette loi aura des incidences sur l'organisation des services Prévention et Tarification et elles sont annoncées explicitement.

“” Pour information, ce secteur regroupe 406 salariés (chiffres indiqués au dernier bilan social de 2018 en notre possession) soit 21% de l'effectif global de l'organisme total.””

Interrogé à ce sujet lors du CSE du 27 janvier 2020, le Directeur général David Clair a reconnu que la **CRAMIF se prépare à un changement probable pour notre branche ATMP.**

Dans cette hypothèse la CRAMIF cherchera à être partie prenante de la mise en place de la nouvelle organisation.

Mais qu'est-ce que cela veut dire et comment cela va se traduire sur le terrain ?

Comme annoncé dans notre précédente [lettre de la Michodière LM-04 2020](#) : « *Les risques professionnels ne pourront pas être rattachés à la structure locale dont la mission unique sera de gérer les retraites. La voie est libre pour constituer des agences régionales de la santé au travail* » ; il y a de quoi avoir de grosses inquiétudes pour ce secteur et par extension pour la CRAMIF.

Lors de cette séance du CSE, le Directeur a ajouté que l'ATMP risquait ne pas être le seul secteur impacté par la réforme, l'article 50 n'étant pas “étanche” : **cela pourra concerner également une partie de l'activité du service social. Dans cette perspective, une réflexion sera menée concernant ce secteur.**

“Le SSR représente 486 salariés, soit 25% des salariés.”

Ainsi avec un impact sur près de la moitié de l'effectif à la CRAMIF, ATMP et SSR, auxquels s'ajoutent de manière collatérale les secteurs supports en interne,

Qui peut soutenir aujourd'hui que notre CRAMIF n'est pas également concernée, de manière directe par cette réforme ?
Y compris dans son existence, y compris dans son devenir ?

Nous sommes tous concernés, en tant que salariés et futurs pensionnés, par le projet de réforme des retraites.

Rien n'est encore fait ! Il est encore temps de se mobiliser maintenant pour faire barrage à cette réforme ! Après il sera trop tard...

Aussi, un appel à la grève et à la manifestation a été déposé

Pour Jeudi 6 février prochain

Et dire non de manière massive à ce projet de réforme !

SNFOCOS-CRAMIF S1219, 17-19 avenue de Flandre, 75019 Paris - Tel : 01.40.05.32.20. snfocos.cramif@gmail.com <http://snfocos.org/> Twitter <https://twitter.com/SNFOCOScramif>



CLASSIFICATION

SITUATION DES INSPECTEURS DU RECOUVREMENT

Lors de la RPN du 28 mai 2019, l'Inspecteur du Recouvrement était positionné au niveau F avec un coefficient de base à 370 (soit l'équivalent du niveau 7 actuellement à 360+5.94 au titre de la majoration de 1.65%). Ce positionnement avait le mérite d'être cohérent avec la cible fixée par le protocole d'accord du 27/02/2009. Pour rappel, malgré un cofinancement par l'ACOSS sur certaines années, ce protocole n'est plus respecté depuis 2017, le taux d'Inspecteurs de plus de 4 ans bénéficiant du niveau 7 étant inférieur à 75%. Ce positionnement au niveau F avec un coefficient de base à 370 a été perçu comme une juste reconnaissance des compétences et de l'activité de l'Inspecteur.

Dans la première proposition, seuls 4 niveaux de cadres étaient envisagés avec des coefficients d'entrée allant de 300 (E) à 590 (H), le niveau G étant à 440.

Compte tenu des mobilisations pour la défense d'un nombre non négligeable de Cadres qui avaient été positionnés initialement dans la grille des employés au niveau D, un nouveau niveau de Cadre (E) a été ajouté afin de maintenir le statut de Cadre notamment pour les Contrôleurs CAF, les Délégués de l'Assurance Maladie et les Contrôleurs du recouvrement.

Il existe donc maintenant 5 niveaux de cadres avec des coefficients d'entrée allant de 290 (E) à 590 (G).

Mais cette fois, SURPRISE, les Inspecteurs restent positionnés au niveau F mais subissent une baisse conséquente du coefficient d'entrée en fonction, passant des 370 envisagés dans un premier temps à 321. En

somme, alors même que selon la logique, en raison de l'ajout d'un niveau de cadres, les Inspecteurs auraient dû être positionnés en G pour conserver une valorisation du métier avec un coefficient d'entrée proche des 370 initialement envisagés, nous sommes RETROGRADES !

En réalité, dans la logique de l'UCANSS, si on habille Pierre il faut déshabiller Paul. Et, comme le SNFOCOS s'est battu, à juste titre, pour que certaines professions conservent leur statut de Cadre, ce n'est pas sans contrepartie.

Rappelons que nous sommes dans une négociation avec l'employeur dont l'objectif est d'élaborer une classification génératrice d'économies durables pour la Sécurité Sociale. Comme si les restitutions de postes n'étaient pas suffisantes.

En prenant du recul, et en analysant les négociations depuis 2019, il devient évident que la stratégie de l'employeur est de diviser pour mieux régner :

- *En tentant de sortir des catégories de salariés du statut de cadre ;*
- *En faisant miroiter aux jeunes inspecteurs 370 points de compétence lors de leur entrée en fonction, puis en procédant à un rétro-pédalage à 321 points ;*
- *En n'évoquant plus aucun parcours professionnel et par conséquent plus aucune perspective d'évolution de carrière. Il faudra à présent 15 ans pour acquérir l'équivalent du Niveau 7 ;*

- *En continuant d'ignorer les anciens comme ce fut le cas avec le protocole d'accord du 27 février 2009.*

En usant de ce stratagème, l'employeur organise la dévalorisation du métier d'Inspecteur et la démotivation de ces derniers.

En ce qui concerne les niveaux 7, après avoir bénéficié d'un changement de niveau les amenant à un coefficient de base de 360, cette évolution devient sans objet puisqu'ils sont ici rétrogradés dans un niveau ayant pour coefficient de base 321...

De plus, pour preuve de la suppression de la reconnaissance des salariés niveau 7, prenons un simple exemple. Deux Inspecteurs avec 13 ans d'ancienneté, le premier ayant eu 3 fois des points de compétence, le second ayant eu 2 fois des points de compétence et ayant obtenu le niveau 7 par le biais de la VMF. Demain, ils seront positionnés au même palier 2 « *collaborateurs avec une expérience avérée de l'emploi* », retour à la case départ... sans rien toucher évidemment !

Enfin, en raison du parcours professionnel, nombreux sont ceux qui seront positionnés au dernier palier du niveau F, ils n'auront véritablement plus aucune perspective d'évolution. **On procède ici à un véritable nivellement vers le bas du métier d'inspecteur !**

Pire encore, cette classification devait permettre de « valoriser l'expertise ». Nous ne sommes donc pas reconnus experts dans notre domaine ?

Nous ne méritons donc aucune reconnaissance de nos compétences, de nos fonctions et des contraintes de notre métier ? Doit-on rappeler qu'il faut aujourd'hui suivre une formation de 18 mois pour accéder à ce métier, preuve de sa complexité, formation entraînant des sacrifices pour certains salariés notamment en raison de l'éloignement ? Doit-on rappeler les conditions dans lesquelles nous travaillons au quotidien (conditions de travail dans les entreprises, travail en autonomie et souvent en solitaire, totale responsabilité sur les dossiers

et leurs problématiques...) ? Ne méritons-nous pas une RECONNAISSANCE de notre EXPERTISE ???

De même, les descriptions des niveaux interrogent au regard de notre positionnement. Les emplois niveau F sont décrits comme étant des « *Emplois de premiers niveaux de management ou d'expertise d'un domaine technique, nécessitant l'appréhension d'une complexité en situation d'autonomie dans les missions confiées et dans les relations avec les partenaires* » alors que les emplois niveau G sont décrits comme étant des « *Emplois relevant du management intermédiaire ou d'expertise de plusieurs domaines techniques exigeant un fort degré d'autonomie. Ils supposent la recherche d'optimisation des moyens/de l'organisation et des processus de travail* ».

Dès lors, comment expliquer notre positionnement au niveau F ? Comment l'employeur peut-il refuser de nous considérer comme des salariés ayant plusieurs domaines techniques d'expertise et ayant un fort degré d'autonomie ? Comment l'employeur peut-il nous considérer comme relevant du « *premier niveau d'expertise* » ayant une autonomie modérée ? L'employeur connaît-il réellement notre métier ? Et que devons-nous comprendre ici encore ? Devons-nous cesser de prendre des positions, de prendre des décisions sur nos dossiers ? Sommes-nous amenés à ne plus être décisionnaires ?

Enfin, nous ne pouvons que nous alerter sur l'URGENCE A REAGIR. A l'aube d'un nouvel élargissement de notre périmètre de contrôle, il apparaît que l'on nous en demandera toujours plus sans nous valoriser et sans nous avoir écoutés.

Pour rappel, voici les évolutions à venir en matière de recouvrement (et nul doute que le contrôle de ces cotisations suivra), en plus de la bascule des cotisations Agefiph en 2020, et sans tenir compte des éventuelles conséquences d'une réforme des retraites :

Année de bascule	Régime	Caisse assurant la gestion
2020	Assurance maladie des salariés IEG (Industries Electriques et Gazières)	CAMIEG
2021	Régime des marins	ENIM
2022	Assurance vieillesse complémentaire du secteur privé Assurance vieillesse des salariés IEG	AGIRC-ARCCO CNIIEG
2023	Assurance vieillesse de la fonction publique territoriale et hospitalière Cotisations dues au fonds pour l'emploi hospitalier Assurance vieillesse complémentaire des agents non titulaires de la fonction publique Régime de retraite additionnel de la fonction publique Régime des clercs et employés de notaires Régime des ministres des cultes	CNRACL FEH IRCANTEC Caisse des dépôts et consignations CRPCEN CAVIMAC

Rappelons aussi que, d'une manière générale, le champ de compétence des Urssaf comprend :

- le contrôle des cotisations ou contributions visées à l'article L.213-1
- toute autre activité de recouvrement de cotisations ou contributions qui leur serait confiée par loi.

Alors, quel est notre avenir ? Nous ne sommes pas experts et nous ne méritons pas de reconnaissance mais nous devons toujours contrôler davantage ? On reconnaît la maîtrise et l'expertise des URSSAF en termes de recouvrement et de contrôle des cotisations et contributions sociales mais pas celle des inspecteurs qui réalisent ces contrôles ?

Pour les jeunes inspecteurs comme pour les anciens, pour les niveaux 6 comme pour les niveaux 7, cette nouvelle classification est la clé de voûte de notre métier, de son avenir et de sa considération. Ne soyons pas spectateurs de son effondrement !

*Emmanuelle LALANDE - Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement
Serge PHILIPPE - Secrétaire de la Commission Permanente Professionnelle des ACERC*

SI NOUS NE RÉAGISSONS PAS MAINTENANT, IL SERA TROP TARD.

La valorisation du métier commence par cette classification, c'est aujourd'hui qu'il faut se faire entendre pour ne pas subir demain ! Nous ne pouvons pas accepter de voir notre métier nivelé vers le bas au lieu de le voir mis en valeur ! Nous ne pouvons pas accepter que l'on nous demande de faire toujours plus avec toujours moins, sans aucune reconnaissance ni aucune valorisation ! Nous ne pouvons pas accepter le manque de respect continu envers nos fonctions et la dégradation de nos conditions de travail ! Nous ne pouvons pas accepter l'absence de reconnaissance de notre expertise !

Il n'est pas temps d'être résigné, démoralisé ou encore désintéressé mais il est bien celui d'être indigné et combatif !



Une des vocations des URSSAF est de protéger les droits des salariés face à des employeurs parfois peu scrupuleux.

Nous serions tentés de penser que ces organismes de Sécurité sociale se doivent d'être des modèles en matière de protection et de respect des droits de leur propres salariés.

Malheureusement, ces dernières années, beaucoup de salariés ont connu un sentiment de peur en voyant le sort réservé à certains de leurs collègues.

Nous pouvons les comprendre : comment ne pas ressentir la fragilité de son emploi lorsque l'on observe des vagues de « convocations », en application de « procédures », et des licenciements menés quasiment manu militari, **au mépris des risques psycho-sociaux et routiers dont la prévention est pourtant largement affichée.**

Rappelons que l'employeur est responsable de la santé de ses salariés.

URSSAF

DES PROCÉDURES VIOLENTES DANS LES URSSAF

On associe, souvent à tort, le personnel de l'URSSAF à des fonctionnaires protégés : ils sont, en fait, salariés d'une entreprise privée délégataire d'une mission de service public, de plus en plus maltraités par leurs employeurs.

Par exemple : le personnel de notre URSSAF, l'URSSAF BRETAGNE pour ne pas la citer, a été choqué en apprenant en cinq ans les licenciements successifs d'une assistante de Direction, d'une attachée de Direction, d'un inspecteur du Recouvrement et d'un chargé de mission.

Précisons que dans toutes ces procédures, les lettres de licenciements n'ont pas été précédées d'avertissement, de blâme ou autre sanction, encore moins de discussions avec la hiérarchie.

En fait, au lieu d'être traités en amont, les problèmes à l'origine des sanctions ont été passés sous silence. Ils ont ensuite inmanquablement pris de l'ampleur, donnant lieu à des décisions radicales de licenciements prises par la direction.

Imaginez le trouble des collègues de personnes licenciées : on les croise le lundi et le mardi on apprend qu'elles sont licenciées !

Sans se prononcer sur le fond des affaires, nous dénonçons la forme de ces procédures et l'impact violent qu'ont celles-ci sur l'ensemble du personnel.

A l'heure du « team building », des « autorévélation de talents personnels » ou autres « pépites » proposés par la branche et la direction, ajoutons à ce sombre tableau – c'est tout récent -- la deuxième vague de convocations devant les directions des URSSAF pour « consultations suspectes » de fichiers professionnels, dans le cadre d'opérations de contrôles commanditées par l'ACOSS et relayées avec zèle au niveau local.

Ces convocations adressées par mails ou par courriers recommandés au domicile des salariés ont entraîné un stress généralisé et une ambiance anxieuse au sein des organismes à la veille des fêtes de fin d'année.

Le lien de confiance est rompu.

C'est dans un tel état de stress que certains ont dû parcourir, parfois des centaines de kilomètres en voiture

dans la journée, pour honorer leur convocation.

Sans non plus nous prononcer sur le fond de ces affaires, encore une fois, c'est la forme qui est choquante.

Il convient tout de même de rappeler le contexte : la charte de déontologie énonce que **les informations issues des outils professionnels reçues et stockées ne peuvent être utilisées que dans l'exercice des missions et qu'un usage de ces informations, sans lien avec les activités professionnelles, à des fins personnelles, est prohibé car contraire aux obligations en matière de secret professionnel.**

Il nous paraît donc normal que l'employeur s'assure qu'il y ait eu stockage et usage des informations consultées, avant de lancer toute convocation.

À l'heure où les bulletins de salaires sont accompagnés de « flyers » sur les cellules d'écoute pour les salariés en souffrance au travail, il serait temps de prendre des mesures concrètes pour éviter de telles souffrances.

Nous demandons aux directions des URSSAF de prendre toute la mesure des souffrances de leur personnel et d'en tirer, pour l'avenir, les conclusions qui s'imposent.

Article rédigé par des adhérents SNFOCOS de l'URSSAF.



LCTI ET SOLIDARITÉ FINANCIÈRE :

DURA LEX SED LEX...MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE

En matière de travail dissimulé, il n'est pas rare que les débiteurs se retrouvent en cessation de paiement lorsque l'infraction pénale est constatée. Quand cela arrive, les inspecteurs mettent en œuvre la solidarité financière prévue aux articles L.8222-1 et suivants du Code du Travail.

C'est dans ces conditions que l'URSSAF du Nord – Pas de Calais a dressé un procès-verbal de travail dissimulé à l'encontre d'une société de gardiennage et de sécurité en juin 2018. Cette société n'a pas pu faire face au redressement qui s'en est suivi (Redressement judiciaire en novembre de la même année).

Par conséquent, l'URSSAF a fait jouer la solidarité financière pour plus d'un million d'euros auprès de 4 donneurs d'ordre pour défaut de vigilance. Ces donneurs d'ordre étaient des associations caritatives ou humanitaires, notamment l'ABEJ, les Moulins de l'Espoir

(Armée du salut), l'AFEJI et le foyer Béthel de Tourcoing. La dette a été répartie entre les 4 associations au prorata des missions qui avaient été confiées à la société de sécurité. C'est l'exacte application de la législation en vigueur, ni plus ni moins. Cette situation a été reprise par la presse en novembre 2019 (Libération, 20 Minutes, La Voix du Nord).

La réaction du Ministre de l'Action et des Comptes publics Gérald Darmanin a été immédiate. Le 18 novembre 2019, il a déclaré qu'il allait faire application de « l'esprit du droit à l'erreur » et que, au moins pour une des associations, la mise en jeu de la solidarité financière serait annulée. Il est intervenu par le biais de la médiation instaurée par la Loi ESSOC (pour une société de confiance) au bénéfice d'une seule association au motif que des attestations de vigilance avaient été produites.

Toutefois, les attestations de vigilance sollicitées ne couvraient pas l'ensemble des périodes concernées par les régularisations s'agissant de l'association bénéficiant de la mesure spirituelle. Par ailleurs, pour les autres, aucun justificatif n'avait été fourni. De surcroît, il convient de rappeler qu'au-delà de la vigilance exigée par les textes, la diligence est de mise : ainsi, convient-il de s'assurer que les déclarations effectuées auprès de l'URSSAF soient en adéquation avec les prestations sollicitées (effectif nécessaire à l'accomplissement de l'activité et rémunérations allouées).

Les autres associations ont saisi la Commission de Recours Amiable. Certaines avaient commencé à régler leur dette. Lors du Conseil d'Administration de l'URSSAF du Nord – Pas de Calais du 6 décembre 2019, les administrateurs ont exprimé leur colère et ont soulevé 2 questions :

- Quid de l'égalité entre les entreprises ?

- Quid de la valorisation du travail de l'inspecteur ?

Lors de la réunion du Contrôle en assemblée plénière du 10 décembre 2019, le sujet a bien évidemment été évoqué. Les inspecteurs ont été invités à faire preuve de discernement devant les situations qu'ils rencontrent. Il est à souligner que les inspecteurs du Nord – Pas de Calais spécialisés dans la lutte contre le travail dissimulé ont interrogé leur Direction, dès le 21 novembre suite à l'intervention du Ministre, pour savoir s'il fallait continuer à mettre en œuvre la solidarité financière. Faute de réponse, ce dispositif législatif est pour le moment suspendu.

Pour rappel, les objectifs de la Convention d'Objectif et de Gestion sont faramineux en matière de travail dissimulé. Et nul doute que la solidarité financière est un levier important pour l'atteinte de ces résultats.

Indicateurs

N°	Indicateurs	Nature (résultat/suivi)	Cibles				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Montants redressés au titre de la LCTI en cumul	Résultat	600 M€	1 250 M€	1 950 M€	2 700 €	3 500 M€
2	Montants recouverts sur créances LCTI en cumul	Résultat*	50 M€	102 M€	162 M€	232 M€	316 M€

**L'atteinte des cibles proposées nécessite la mise en œuvre des engagements de l'Etat précités (ainsi que d'autres complémentaires comme la mise en place d'une cellule de régularisation (repentis sociaux). En l'absence de tels engagements et de leur réalisation, les cibles proposées porteraient sur un objectif à fin de COG de 63 M€ encaissés.*

Pour l'URSSAF du NORD – PAS DE CALAIS, le Contrat Pluriannuel de Gestion (CPG) signé avec l'ACOSS le 20 juillet 2018 a pour indicateurs de résultats les données suivantes :

INDICATEURS	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Année 2022	COG 2022
Montants redressés LCTI en cumul	21 227 967 €	57 758 562 €	97 099 202 €	139 249 889 €	184 210 621 €	3 500 M€
Montants recouverts LCTI en cumul	2 304 145 €	4 143 902 €	7 515 957 €	11 450 021 €	16 170 898 €	316 M€

Mais pour le moment, afin de savoir si la solidarité financière doit être mise en œuvre, la seule question qui se pose est : **Esprit es-tu là ?**

Serge PHILIPPE, Secrétaire de la Commission Permanente Professionnelle des ACERC

AGENDA

11 février :
Bureau national du SNFOCOS

RPN Classification des
employés et Cadres

12 février :
Commission Permanente
Professionnelle des Agents de
Direction

25 février :
RPN Aide aux aidants familiaux

NOS PARTENAIRES



AG2R LA MONDIALE



SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

BULLETIN D'ADHÉSION

J'ADHÈRE AU SYNDICAT SNFOCOS :

DIRECTEMENT SUR LE SITE INTERNET : SNFOCOS.ORG

PAR COURRIER EN RENVOYANT LE COUPON CI-DESSOUS :

SNFOCOS, 2 RUE DE LA MICHODIERE 75002 PARIS

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CODE POSTAL :

VILLE :

ORGANISME :

EMPLOI ET NIVEAU :

ADRESSE EMAIL :

TÉLÉPHONE :