



Paris, le 04/12/2015

Compte rendu de la réunion de la CPP des ACERC du 01/12/2015

Ordre du Jour :

- 1. tour de table des métiers IR / AC CAF et tour de table des régions**
- 2. Demande d'avis sur un dossier de harcèlement**
- 3. préparation de l'entretien avec J L REY**
- 4. Questions diverses,**
- 5. Prochaine réunion : le mardi 15 mars 2016 à 9h00**

Début des travaux à 9h00

TOUR DE TABLE DES REGIONS ET DES METIERS :

Un point de situation a été réalisé sur les contentieux en cours notamment suite au dernier arrêt de la cour de cass (17/11/2015). Pour l'article 32 la situation semble claire par contre pour l'art 23 il s'agit d'une nouvelle contre productive.

Le traitement des dossiers est irrégulier d'une URSSAF à l'autre. Ce point sera abordé lors de l'entretien avec l'ACOSS.

Pour la CAF : toujours autant de difficulté de communiquer entre les contrôleurs.

Dans les organismes la politique des directions est de diviser les agents afin de maintenir le flou le plus complet.

pour les contrôleurs CAF demande d'évolution de carrière du N5A vers 5B, puis 6, puis 7 pour ceux qui sont 6 actuellement.

Nous avons rappelé que lors des négociations pour les IR qui a permis l'évolution du N6 vers le N7 dans le cadre des VMF, les IR déjà N7 sont restés sur la touche malgré l'avis de l'ACOSS qui avait préconisé l'attribution de 20 points pour compenser le différentiel.

A voir ; si possibilité de passer ou de noyauter l'association UNACERC

DEMANDE D'AVIS SUR UN DOSSIER DE HARCELEMENT :

Le dossier présenté ne comporte pas suffisamment d'éléments factuels pour permettre d'ouvrir un dossier de harcèlement.

vu commission ACERC et qui a précisé qu'une prise en charge par CFDP n'est pas envisageable car les faits évoqués sont antérieurs à l'adhésion au SNFOCOS

Préparer une réponse de refus de prose en charge

PREPARATION DE L'ENTRETIEN AVEC JL REY :

Les dossiers présentés ont fait l'objets de discussions animées qui ont permis d'élaborer le document suivant qui sera remis à JL REY à l'issue de l'entretien, accompagné des pièces justificatives.

1 Article 32

A ce jour, nous n'avons toujours pas eu le retour promis par l'ACOSS lors de notre dernier entretien le 19/05/2015. En effet, les cas atypiques dans ces dossiers ne sont apparemment toujours pas soldés.

Malgré la procédure de régularisation mise en place en fin de COG à la demande du Snfocos par l'Acoss, certains contentieux sont encore pendants devant les tribunaux et il convient de faire cesser ceux-ci, les décisions de jurisprudence étant assez claires en la matière.

Le dernier arrêt de la Cour de Cassation rendu le 17 novembre 2015, réitère sa position en faveur de l'octroi des 4% pour un diplômé d'avant 1992 au titre de l'égalité de traitement, « *...la seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux..* ».

En conséquence, le SNFOCOS demande une nouvelle fois à la direction de l'ACOSS de régulariser spontanément les derniers dossiers article 32 en instance, qu'ils concernent des cadres diplômés avant ou après 1993, et de mettre fin aux contentieux en cours.

2 Déroulement de carrière

➤ Salariés non attributaires de pas de compétence ou de promotion depuis 5 ans

La lettre de cadrage de la politique salariale et de recrutement de la branche recouvrement pour l'exercice 2015 prévoit que « *...dans l'esprit du protocole d'accord du 10 mai 2010, chaque organisme doit continuer à examiner plus particulièrement la situation des salariés présents depuis 5 ans et n'ayant fait l'objet d'aucune attribution de pas de compétence ou de promotion... Cette procédure doit donner lieu à une proposition d'entretien individuel explicatif en cas d'absence de mesure salariale à son issue ...Par ailleurs, il sera nécessaire de vérifier auprès de chacun des collaborateur qu'il n'ait pas subi de perte de son pouvoir d'achat sur les 5 dernières années, dans l'affirmative, ces situations devront bénéficier en priorité d'une attribution de points de compétences...* ».

Plusieurs questions se posent :

- Quels sont les outils mis à disposition des Urssaf pour calculer la perte de pouvoir d'achat d'un salarié non attributaire de pas de compétence ou de promotion depuis plus de 5 ans ?
- A quelle date ont-ils été mis à la disposition des services RH ?
- A quel moment les salariés se verront-ils attribuer les points de compétence, avec quelle date d'effet ?
- Les organismes obtiendront-ils un budget spécifique pour financer ces points de compétence ?

➤ Rémunération des personnels des corps de contrôle

Référence : courrier les contrôleurs adressé à l'ACOSS par chaque région

Si les contrôleurs ont de nouvelles missions notamment l'élargissement des contrôles sur pièces aux entreprises jusqu'à 9 salariés BTP et HCR compris, cela entraîne un accroissement de compétences compte tenu de la complexité de la législation à mettre en œuvre, accroissement de compétences qui n'est plus reconnu.

Cette situation concerne également les inspecteurs avec toutes les nouvelles missions (AGIRC ARCCO notamment) qui sont ou vont être dévolues aux corps de contrôle. Après le passage au niveau 7, les inspecteurs n'ont plus aucune évolution de carrière envisageable.

Les missions se diversifient, les objectifs également, et, en face, il n'y a plus aucune reconnaissance du travail effectué.

Un vrai déroulement de carrière doit être mis en place tant pour les inspecteurs que pour les contrôleurs du recouvrement.

Pour les inspecteurs il doit y avoir des possibilités d'aller au-delà du niveau 7 et pour les contrôleurs une évolution doit être possible du niveau 5A vers le niveau 5B.

Une telle évolution donnerait de nouvelles perspectives de carrière et permettrait de remotiver les inspecteurs et les contrôleurs.

➤ **Concours d'entrée au métier d'inspecteur**

Lors du dernier concours de recrutement pour les postes d'inspecteurs, nous avons été avisés que les candidats externes passent les tests psychotechniques depuis leur domicile. Les candidats internes peuvent également le faire depuis leur domicile mais à la condition de poser un jour de congé.

Le fait de procéder ainsi, pour cette première épreuve sélective, risque d'entraîner des contestations pour inégalité de traitement par les candidats internes non retenus.

Cette pratique a été présentée lors de la dernière réunion du CE de Franche Comté.

Remarques faites à la direction :

Il s'agit d'une ineptie. En effet, le candidat qui passe les tests depuis son domicile peut se faire assister et obtenir des résultats beaucoup plus satisfaisants.

Réponse de la direction : Oui mais nous décidons lors de l'entretien de sélection.

Ceci appelle 2 remarques :

1°) Seuls sont convoqués les candidats ayant de très bons résultats. Donc ceux qui se sont fait aider seront convoqués alors qu'il ne s'agit pas de leurs travaux mais de travaux réalisés par des tiers qui eux n'exerceront pas le métier d'inspecteur.

Les bons candidats potentiels, qui n'ont bénéficié d'aucune aide « extérieure », sont de facto écartés des entretiens.

2°) Le recrutement au sein de nos organismes peut parfois nous amener à nous poser quelques questions. En effet, recruter uniquement selon les compétences décrites dans un CV a ses limites. Parfois, il faut savoir recruter des « gens de terrain » qui sont plus rapidement opérationnels.

Les « erreurs de recrutement » ont une incidence toute particulière en ce qui concerne les inspecteurs. En effet, un cadre sédentaire ou un employé ne sont majoritairement pas au contact permanent avec le public et ne représentent l'Urssaf pas au cours de toutes leurs missions à l'extérieur.

Ceci n'est pas le cas d'un inspecteur qui porte l'image de son employeur. *Celle-ci peut être mise à mal avec ce procédé et nous sommes déjà suffisamment mal vus par le public.*

En conséquence, nous vous demandons l'arrêt des tests psychotechniques réalisés depuis le domicile au bénéfice de tests réalisés au sein de l'organisme dans des conditions identiques pour tous les candidats.

➤ Evolution des métiers d'inspecteurs et de contrôleurs du recouvrement

Avec l'apparition de la DSN quelles seront les conséquences sur les métiers d'inspecteurs et de contrôleurs ?

En effet, depuis plusieurs années, il nous a été indiqué que la DSN et les déclarations correspondantes auraient valeur de validation des rapprochements, des allègements... etc...Qu'en est-il exactement ?

Ceci va-t-il entraîner une modification des conditions de travail ? Quelles seront-elles, selon quel calendrier ... ?

3 Assure et supervision

Assure est actuellement mis en place dans toutes les Urssaf pour toutes les entreprises contrôlées, que ce soit des TGE-GE, des PME ou des TPE.

Compte tenu de la lourdeur de cet applicatif qui est mal adapté aux contraintes du métier d'inspecteur (trop complexe à mettre en œuvre, chronophage, ...), il faudrait au moins le réserver uniquement aux GE et TGE, et éventuellement aux grosses PME.

En ce qui concerne les TPE, le temps de remplissage d'Assure peut être équivalent au temps de contrôle sur place (!), sachant que les temps prévisionnels de contrôle, quant à eux, sont constamment revus à la baisse malgré la mise en place de cet outil et la complexification permanente des dispositions législatives à contrôler.

En outre, dans Assure, il y a bien une mise en place de supervision, ceci ne fait-il pas double emploi avec les comités de relecture mis en place localement, selon des modalités différentes en fonction des régions?

En ce qui concerne ces comités de relecture, lors de notre dernier entretien, nous vous avons rappelé que, contrairement à vos affirmations, les inspecteurs ne se sentent pas au-dessus des lois. Bien que certains le prétendent, nous ne sommes pas des « indépendantistes Corses ».

Nous ne sommes pas contre une relecture de nos dossiers à forts enjeux. Cela était déjà le cas dans les faits dans chaque organisme pour les TGE-GE notamment, mais selon des modalités plus adaptées à l'exercice du métier et plus conformes aux textes régissant la procédure de contrôle très strictement encadrée.

Cela peut permettre de conforter notre approche juridique notamment en matière de LCTI.

Par contre, nous avons attiré votre attention sur les « usines à gaz » qui sont, soit déjà mises en place, soit en train de se profiler. Si on en croit le rapport SYNDEX, la relecture devrait s'effectuer principalement en présence de « pairs » afin d'éviter des navettes incessantes entre la sécurisation juridique, les comités de lecture et les inspecteurs et de garantir la probité des constants.

Cette préconisation est d'ailleurs inscrite dans la lettre collective 2014-0000131.

Nous vous joignons en annexe pour exemple :

- le document établi par la direction de Franche Comté qui **impose** l'application des consignes du RSJ, alors que seul l'inspecteur est signataire de la lettre et que cette signature engage uniquement l'inspecteur alors qu'il est écarté des débats,

- des exemples de relecture où il n'est plus fait mention de sécurisation juridique mais de corrections d'orthographe, de mise en page ...

Ceci appelle la remarque suivante : un gestionnaire de compte n'est pas relu pour tous les courriers adressés aux cotisants alors qu'un inspecteur, qui est cadre de surcroît, n'est plus capable de rédiger un courrier qu'il s'agisse d'une lettre d'observations ou autres !!!!

Il s'agit, au moins dans certains cas, non pas d'une relecture, mais d'une analyse totale du dossier, sans la présence des inspecteurs concernés, par une personne qui ne connaît rien au contrôle et qui n'est pas habilitée à juger du déroulement du contrôle.

Le contrôle ne s'appuie que sur des faits constatés par l'inspecteur soit en entreprise, soit lors de l'entretien préalable, soit dans la comptabilité présentée par l'entreprise..., il ne s'agit pas d'allégation du style « on m'a dit que ».

Il faut noter également que ces pratiques décrédibilisent les inspecteurs. En effet, à l'issue du contrôle, avant l'envoi de la lettre d'observations, l'inspecteur informe le cotisant des conclusions de son contrôle. Si un point est annulé, modifié, ... postérieurement par le RSJ comment fait-on ?

Que devient notre crédibilité, et celle de l'organisme ?

De plus, cette relecture allonge le temps entre le moment du contrôle sur place et l'envoi de la lettre d'observations.

Ceci n'est pas sans risque en terme de procédure, notamment pour les TPE, puisqu'aujourd'hui, sauf cas exceptionnels devant faire l'objet d'une communication à l'employeur en recommandé avec accusé de réception, la lettre d'observations doit être envoyée moins de 3 mois après la première visite sur place dans l'entreprise.

Les délais de supervision étant variables d'une région à l'autre et d'un organisme à l'autre, le délai de 3 mois peut ne pas être tenu, uniquement à cause de la supervision. Quelle peut-être dans ce cas, la motivation obligatoire avancée par l'inspecteur pour justifier à l'employeur par courrier, le délai supplémentaire nécessaire à l'étude de son dossier ?

En outre, les inspecteurs sont les seuls à même d'appréhender la situation de leurs interlocuteurs. La bonne ou mauvaise foi notamment ne peuvent pas s'analyser depuis l'extérieur. La décision de procéder à des observations complètes plutôt qu'à un redressement de montant non significatif peut avoir à la fois un effet « pédagogique » plus porteur, et une incidence personnelle sur les collaborateurs d'entreprise en charge du dossier moins « fatale ».

En effet, dans certains cas, un comptable, une secrétaire, peuvent être mis en cause suite à un contrôle, l'obligation faite par **le RSJ** de chiffrer un redressement non significatif à l'encontre des conclusions de l'inspecteur a pour seul effet d'augmenter artificiellement le pourcentage des taux de redressements, même si le recouvrement de cette somme ne représente aucun enjeu financier, au détriment de la crédibilité de l'inspecteur et parfois de l'avenir professionnel du salarié de l'entreprise en charge du dossier.

A notre sens, cette manière d'agir ne relève que d'interprétations locales inadaptées et ne reflète en rien les préconisations de l'ACOSS.

Comme nous l'avons déjà indiqué lors de notre dernier entretien, le Snfocos demande l'arrêt de l'utilisation du logiciel Assure au moins pour toutes les TPE et PME et une uniformisation nationale des procédures de supervision dans le respect des textes, des compétences de chacun et des préconisations de l'ACOSS.

4 Conditions de travail dans les corps de contrôle

➤ Justification des activités

Il est demandé aux inspecteurs de remplir différents fichiers pour justifier d'une part de leur temps de travail, et d'autre part de détailler le temps passé pour chaque activité et chaque dossier sur une même journée (la notion de détail allant jusqu'au quart d'heure dans certains organismes !).

Ces temps de reporting sur un nouveau tableur EXCEL (un de plus), ou sur un applicatif développé localement, peuvent représenter plusieurs dizaines de minutes par jour compte tenu de la diversité des actions traitées par les inspecteurs et une perte de temps à renseigner ces fichiers qui paraissent inutiles. Il faut en effet, penser à noter tout au long de la journée toutes les actions effectuées, puis conserver ces informations pour les reporter ensuite sur le fichier hebdomadaire ou mensuel mis en place.

Dans certaines régions, les inspecteurs doivent produire leurs prévisions mensuelles dans l'Agenda d'Osiris, puis, ils doivent :

- modifier les rendez-vous en fonction des dossiers réalisés,
- inscrire lors des journées de rédactions les noms de tous dossiers et tous les temps passés,
- lors du passage en organisme pour envoyer des courriers, il faut également affecter à chaque dossier le temps passé en impression des avis de contrôle, lettres d'observations et autre...
- mentionner toutes les activités réalisées : téléphone (qui, pour quel dossier, combien de temps ?), prise de rendez-vous, réponses à contestations, enregistrements des plannings, des kilomètres des véhicules, des mises à jours informatiques

Ailleurs, l'Agenda Osiris, sert uniquement à la prise de rendez-vous pour l'envoi des avis de contrôle, un planning prévisionnel hebdomadaire devant être tenu sur un autre support qui doit ensuite être modifié pour tenir compte des activités réelles de chaque journée.

Les détails demandés étant les mêmes que précédemment avec en plus les codifications par code d'activité pour, en principe, un report automatique dans SPAC et PERD, la moindre erreur de saisie étant proscrite. Le bémol étant la mauvaise gestion des arrondis au mois, l'agent ayant plusieurs activités de codes différents sur une même journée doit donc en fin de mois, vérifier les cumuls effectués à la fois dans SPAC et PERD pour en demander la modification manuelle.

Après quelques essais, le temps moyen de reporting peut atteindre plusieurs heures par mois, augmentant encore une fois le temps réel de contrôle !

Lors de notre dernier entretien, vous vous étiez engagé à ce que dans les Urssaf, nous n'utilisions plus que les outils de la branche.

Dans ce sens, pour suivre l'activité des inspecteurs :

1°) Il est possible de consulter l'agenda OSIRIS s'il est régulièrement mis à jour depuis l'outil OSIRIS. En outre, pourquoi l'éditer sur papier et le modifier à plusieurs reprises par mois (10, 12, 15 feuilles ou plus selon les modifications d'emploi du temps). Où sont les économies tant prôchées par vos services ?

2°) Les absences sont posées dans le Work Flow des congés et les temps sont saisis dans le GTA. Pour la lisibilité des plannings, le logiciel national Work Flow permet de poser les congés ou les absences prévisionnelles et de les valider lors de leurs positionnements définitifs. Pourquoi n'est-il pas utilisé partout ?

Certains justifient l'utilisation des plannings sous EXCEL car les absences maladie ne peuvent pas être saisies !!! Ceci est un faux débat, l'avis d'arrêt de travail doit être adressé dans les 48 heures à l'employeur et l'inspecteur absent prévient et son organisme et les cotisants de ses absences.

3°) Ces documents sous EXCEL ne sont pas verrouillés et peuvent permettre à certains managers de les modifier, au moins inopinément. Il en est de même pour certains applicatifs locaux auxquels peuvent accéder d'autres agents que les inspecteurs concernés.

Or, ces documents contenant des données personnelles doivent recueillir à minima l'aval de la CNIL pour leur mise en place. Mais tel n'est pas le cas actuellement, au moins dans certains organismes.

Selon les éléments ci-dessus, il apparaît que les directions locales créent des outils complémentaires, chronophages, qui servent majoritairement à assurer « une surveillance rapprochée » des inspecteurs, qui dans ces cas sont plus considérés comme des enfants de maternelle que comme des cadres responsables.

Aussi, nous vous demandons d'imposer l'utilisation harmonisée des outils de la branche, à l'exclusion de tous les autres.

➤ Objectifs fixés

Pourquoi les objectifs des inspecteurs ne sont-ils pas fixés en fonction des aptitudes ou des « disponibilités » de chacun et de la réalité de terrain ?

Les attributions des dossiers de contrôle ne sont pas toujours rationnelles :

*des déplacements de plus de 200 kms (AR) pour contrôler des TPE alors que d'autres inspecteurs sont sur ce secteur sont des aberrations, tant en ce qui concerne la perte de temps induite par le transport, que par les frais engendrés inutilement par ses déplacements.

*sans compter les discriminations dans l'attribution de dossiers envers des collègues faisant partie des IRP. Il n'est en effet souvent pas tenu compte de leurs absences syndicales dans leurs résultats, ni au regard de leurs attributions de dossiers.

Il est tout simplement envisagé que de telles pratiques ont lieu uniquement pour que les inspecteurs concernés ne puissent pas réaliser les objectifs fixés lors des EAEA afin de les pénaliser ou de les harceler.

De même, on ne tient plus compte des temps de préparation des dossiers, du nombre réel des salariés à contrôler, du nombre d'établissements à vérifier, ... il faut impérativement « coller » au temps prévisionnel qui ne correspond que rarement au temps nécessaire à la réalisation du contrôle, notamment sur les plus gros dossiers.

Dans certains organismes, il est même obligatoire de demander une « autorisation de dépassement du temps prévisionnel » lorsque le contrôle ne peut pas être effectué dans le temps imparti, avec une justification détaillée des raisons de la demande !!! Encore du temps perdu inutilement.

Est-ce logique ?

De plus, dans certains organismes, chaque agent est amené à tenir lui-même, en complément des différents tableaux de suivi transmis par la hiérarchie, des « statistiques manuelles » afin de justifier les écarts avec les états, souvent partiellement erronés, fournis par la hiérarchie lors de différents entretiens (erreur sur les effectifs, les temps de contrôles, les redressements, le segment des entreprises, les ratios de régularisation, le temps effectif de contrôle, ...).

Ces points appellent les considérations suivantes :

Tous ces dysfonctionnements semblent relever uniquement de consignes nationales mal déclinées au niveau local, afin de faire peser une pression incompréhensible sur les corps de contrôle.

C'est pourquoi le Snfocos demande à la Direction Générale de l'Acoss d'intervenir afin que chacun retrouve la sérénité au travail.

En effet, avec de bonnes conditions de travail, les résultats seraient encore meilleurs et les missions pleinement réalisées.

Travailler sous la contrainte avec un mangement par la faute est contre-productif.

5 Situation de l'Urssaf de Bretagne

Un inspecteur a été licencié fin 11/2015.

M. X de l'Urssaf de Bretagne a été convoqué devant le conseil de discipline aux motifs suivants :

- absences injustifiées
- frais de repas facturés sans déplacement
- utilisation à titre privé de son véhicule de service.

A la lecture de tous les documents (courriers Gédés, convocations, mises en demeure, courriers adressés au cotisant, ...) il apparaît un certain nombre d'incohérences.

Certes, l'inspecteur n'avait pas à agir de la sorte.

Il reconnaît partiellement les faits et pour justifier les absences il argue du fait que, pour des raisons de stress et de harcèlement, il se rendait devant les entreprises à contrôler et ne s'y présentait pas.

Cette problématique relève uniquement d'une approche médicale, si l'inspecteur n'était pas en mesure d'assurer son travail, et ce quel qu'en soit le motif, il devait en référer soit à son médecin traitant, soit à la médecine du travail qui l'aurait orienté vers son médecin traitant.

Le licenciement a donc été prononcé pour faute réelle et sérieuse.

La faute grave ou lourde n'a pas été retenue au motif qu'il convient dans ce cas d'informer l'Acoss et la MNC, la direction de l'Urssaf de Bretagne ne désirant pas faire de publicité sur ce point.

Par contre, les méthodes d'investigation utilisées par sa hiérarchie laissent quelque peu perplexe.

Plusieurs entreprises contrôlées par l'inspecteur en cause ont reçu des courriers préétablis afin de prouver qu'il ne s'était pas rendu dans les entreprises vérifiées.

Une entreprise s'est vue notamment accorder la remise de majorations de retard calculées sur la mise en demeure suite au contrôle effectué par Mr X, ainsi que des délais de paiement hors normes par le responsable contrôle.

Or, cette décision ne peut relever que du directeur ou de la CRA.

Cette situation pourrait s'analyser comme de la subornation de témoins (délit prévu et réprimé : peine de prison et amendes fixées par le code pénal).

Si tel est le cas, l'inspecteur ne doit pas être le seul sanctionné. Les managers qui auraient utilisées des pratiques illégales devraient également être sanctionnés. En effet, le rôle des Urssaf est de faire appliquer les différentes législations, dans le respect des règles. Les employés quels qu'ils soient ne peuvent passer outre des textes applicables.

En outre, la position de la hiérarchie est aujourd'hui toujours douteuse. Elle laisse volontairement planer le doute et a annoncé verbalement que plusieurs autres inspecteurs (trois ?) étaient dans le « collimateur » et que d'autres licenciements pourraient suivre.

Ceci entraîne indéniablement des conditions de travail déplorables. Le doute s'est installé pour tous les inspecteurs qui se sentent concernés par de telles pratiques.

Le climat social est devenu invivable.

Le Snfocos exige que cette affaire soit reprise au plan national par l'Acoss, afin que la lumière soit faite et ce quelles qu'en soient les conséquences.

En effet, si nous laissons une telle situation sans en prendre la juste mesure, cela risque de faire tâche d'huile au niveau national et d'encourager certains directeurs à utiliser des pratiques douteuses pour arriver à licencier des inspecteurs ou autres employés.

Aussi, Monsieur le Directeur Général de l'Acoss, nous vous demandons d'intervenir directement auprès du directeur régional de l'Urssaf de Bretagne et de nous tenir informé des échanges et mesures qui seront prises, afin de rassurer nos collègues sur place qui sont, pour la plupart, en grande difficulté.

A défaut d'une réponse rapide nous vous verrions obligés de donner une autre suite à cette affaire.

6 Assurance véhicule et dommage corporel

Lors de notre dernière entrevue, nous avons parlé le cas des agents bénéficiant de la mise à disposition d'un véhicule de services ou de fonction, victimes d'accident de la circulation et subissant un préjudice corporel. Il ne semblait pas prévu que ceux-ci puissent correspondre directement avec l'assureur à ce sujet.

se posait alors la question des informations confidentielles incluant celles frappées par le secret médical qui étaient donc portées à la connaissance de l'employeur ou de ses représentants.

Vous nous aviez indiqué que vous alliez vous rapprocher de l'assureur afin de clarifier la situation. Pouvez-vous nous dire quelles dispositions ont été prises et comment ont-elles été communiquées aux URSSAF ?

6 Discrimination à l'embauche

Voir dossier en cours à l'Urssaf de Franche Comté en ce qui concerne le dossier pénal relatif à la discrimination à l'embauche de salariés handicapés.

Pour mémoire l'Urssaf de Franche Comté cotise largement à l'Agefip !!

Et lors des demandes de mutations internes, la direction préfère avoir recours à du personnel nouvellement embauché qui ne connaît pas la V2 plutôt que de promouvoir les mobilités des personnels en place.

Retour de congés mat mises au placard

QUESTIONS DIVERSES :

Politique salariale

La perte de pouvoir d'achat doit être compensée selon la LC ACOSS.

Faire paraître un article dans le LM

JP s'en charge

Dotation au CE

Selon certaines URSSAF régionale, l'intéressement doit être intégré au calcul de la participation patronale au CE.

Ce point est à creuser à voir lors de la prochaine réunion

Section encadrement

En janvier 2016, la section encadrement doit adresser à l'ensemble des cadres un questionnaire sur certaines particularités liées à l'encadrement notamment les primes de résultats des cadres N8 et 9 et ADD.

Fo semble s'opposer à continuer l'appliquer la prime de résultats aux ADD

Ce point est à creuser à voir lors de la prochaine réunion

Evolution de carrière des contrôleurs du recouvrement :

La demande d'évolution du 5A ver 5B puis 6 pose quelques interrogations : un IR qui débute est N6. pour l'IR il ne s'agit pas tout à fait du même métier : en plus des contrites de législation, l'inspecteur doit gérer le contact avec le public (cotisants, partenaires, ...). Parfois, il s'agit de rapports très conflictuels qui demandent un savoir faire pour désamorcer une situation explosive. Les contrôleurs ne rencontrent pas ces difficultés.

Par contre une évolution du 5A vers le 5B est envisageable compte tenu des nouvelles législations.

Point sur les inter régions :

Par manque de temps non évoqué : sera traité lors de la prochaine réunion

INTERVENTION DU SECRETAIRE GENERAL :

Vers la fin de notre réunion Alain GAUTHRON s'est joint à nos travaux.

Après un tour de table de présentations, nous lui avons fait un résumé de nos travaux.

Différents échanges constructifs se tenus sur les différents point évoqués et notamment sur la position de FO par rapport aux primes de résultats.

Alain a rappelé que la prime de résultats des ADD est conventionnelle.

PROCHAINE REUNION :

D'un commun accord elle est fixée au mardi 15 mars 2016 à 9h00

fin des travaux 12h45

Le Secrétaire de la Commission Professionnelle Permanente des ACERC,
Patrick SCHUSTER.