



Paris, le 02/12/2016

Compte rendu de la réunion de la commission professionnelle permanente des ACERC du **jeudi 01 décembre 2016** qui s'est déroulée au siège du SNFOCOS, 2 rue de la Michodière, 75002 PARIS.

Début des travaux 09h10

Présents : Elisabeth THOMAS, Serge PHILIPPE, Christophe FOLLOT, Frédéric LORANGE, J Philippe BOUREL, Laurence PAITIER, Jérôme AMICO, Pierric LEFEUVRE, Eric LODDO, J Baptiste DE PERRETTI, Patrick SCHUSTER, Hervé POIRON, Eric GAUTRON

Excusés : Philippe LEDIG, Frédérique PADOVANI, Emmanuelle LALANDE

Absente : Angélique BOUCHET.

Les travaux ont été abordés dans un ordre différent de l'Ordre du Jour initial.

1. Situation de Philippe PASCAL (audience du 22/12/2016), (point 6)

Selon le tract de la CGT, l'audience aurait lieu le 02/12/2016. En réalité il semble que ce soit le 06/12/2016.

Faire un article dans la LM pour rappeler notre soutien à cet IR

2. Dossier art 32 et suivi Franche Comté (point 5)

Présentation de la situation d'un collègue qui a perdu sur la forme les indemnités liées l'article 32 en cour de cassation

La directrice de l'URSSAF Franche Comté a saisi sans autre forme de procès, un huissier pour demander le remboursement de la totalité de la somme alors que des dommages et intérêts lui avaient été alloués : voir article LM en ce sens (LM 36/2016 du 10/11/2016)

3. Point sur la pétition pour les contrôleurs CAF, et relations avec l'UNACERC, (point 1 de l'ODJ)

Eric GAUTRON qui a piloté l'envoi et le retour des pétitions participait à la réunion pour nous apporter également des précisions quant à l'utilisation des moyens de communication et de l'exploitation de listes sans accord CNIL.

Lors de la Commission Exécutive des 16 et 17/11/2016, Bruno GASPARINI m'a informé qu'il avait demandé aux contrôleurs CAF de traiter les retours de la pétition. En effet, nombre de signataires n'étant pas des contrôleurs CAF, la liste des retours ne peut pas être utilisée en l'état. Il faut identifier le nombre exact de contrôleurs CAF qui ont répondu sur les 250 signataires de la pétition.

JB DE PERRETTI est en train de constituer une liste de contrôleurs à partir du fichier LOTUS utilisé par la CNAF, car apparemment il n'est pas possible d'utiliser la liste UNACERC (Pb de responsabilités, de droit, ...).

Les revendications des contrôleurs CAF s'appuient essentiellement sur leurs nouvelles missions. Ces nouvelles attributions sont la mise en place :

- d'un rapport journalier et
- de NIMS depuis 01/2016.

Position à retenir :

Suite aux nombreux échanges, un rapprochement doit avoir lieu entre les contrôleurs de Marseille et ceux de Dijon qui sont à l'origine d'une grève (personnes ressources JB DE PERRETTI Christophe FOLLOT avec éventuellement la participation de P Schuster).

Un deuxième axe est à travailler avec les contrôleurs de la région Nord (Serge Philippe).

Point à revoir lors de la prochaine réunion.

+ faire un article dans la LM pour entériner l'implication du SNFOCOS dans ce dossier.

4. Préparation de la réunion du 02/12/2016 relative au suivi du protocole de 2009, (point 2 de l'ODJ)

Le SNFOCOS a adressé des questions très précises sur les 3 sujets abordés : prévention contre les risques, les sujétions et la VMF, notamment les éléments suivants ;

Pour mémoire, le protocole traite :

- de la prévention et de la protection contre les risques,
- des sujétions liées aux activités de contrôle, travail en dehors des heures normales dans le cadre du travail dissimulé, éloignement durable ou fréquent du domicile pour la réalisation d'une activité de contrôle,
- de la carrière professionnelle, avec la mise en place de la Validation Maîtrise de la Fonction (VMF) pour un passage du niveau 6 au niveau 7 après 4 années d'expérience professionnelle.

Nous vous renouvelons nos demandes exposées notamment lors de l'INC recouvrement du 19 juillet 2016.

Prévention et protection contre les risques

Nous souhaitons pouvoir disposer d'un état des équipements de sécurité au sein de chaque organisme ainsi que d'une synthèse des politiques de prévention mises en place, les situations ne semblant pas homogènes sur l'ensemble du territoire.

De même, en ce qui concerne les agressions avérées, nous demandons la communication des données chiffrées qui n'ont pu nous être transmises l'année dernière, tant en ce qui concerne le nombre que la nature des agressions, au niveau national et par région.

Enfin, nous souhaitons connaître les données chiffrées relatives au nombre de dépôts de plaintes par les salariés et de constitution de parties civiles par les organismes, ainsi que le résultat de ces actions tant au niveau national que par région.

Les sujétions

Nous souhaitons également que les données chiffrées sur le nombre de jours de grands déplacements et les lieux (site d'appartenance du salarié, lieu de déplacement, nombre de jours correspondants) nous soient transmises pour les dernières années, pour chaque région, cette information n'ayant encore jamais été communiquée à cette commission.

VMF

En ce qui concerne le nombre d'inspecteurs niveau 6 éligibles au processus de VMF nous demandons à ce que les informations chiffrées nous soient communiquées régions par régions comme en 2013, et non pas uniquement nationalement comme en 2015, afin de pouvoir vérifier l'absence de disparité entre les régions depuis 2013, les derniers chiffres communiqués concernant l'année 2012.

Selon le document produit par l'ACOSS les réponses ne sont pas en adéquation avec nos demandes notamment en ce qui concerne la précision des données.

Prévention et protection contre les risques

Les chiffres fournis s'ils sont exacts montrent le peu d'engagement financier de la branche (169€ par organisme)

Problématique de la fourniture de gilets pare-balles aux IR LCTI.

Il ne s'agit que de protection et non pas de prévention. Si on fournit des systèmes de protection c'est que l'employeur reconnaît que les risques sont avérés et en prend toutes les responsabilités qui pourraient en découler.

Position du SNFOCOS, on ne peut pas s'opposer aux systèmes de protection mais nous devons attirer l'attention sur le fait que la prévention n'est pas correctement mise en place : absence de réelle d'information ou formation quant à la réalité de reconnaître une situation dangereuse.

En outre la pression mise par la direction ou les managers, ne permet plus aux IR d'analyser correctement une situation car ils sont dans l'optique de réaliser à tout prix le contrôle pour ne pas s'exposer à des statistiques en baisse et d'être pénalisé de ce fait.

Compte tenu des échanges : chaque IR doit être en capacité d'exercer son libre arbitre et compte tenu des situations s'adapter ou non aux missions et soit accepter la fourniture du gilet ou soit exercer son droit de retrait.

Ce point ne concerne pas que les IR LCTI mais également les IR CCA car les risques sont tout aussi présents comptes tenus de l'enjeu des contrôles.

§ 212 :

Les formations dispensées notamment gestion des situations difficiles est une formation CNAF destinées aux agents d'accueil CAF qui est totalement inadaptée à nos missions.

Comme nous le dénonçons régulièrement, les autres formations sont relayées en « cascades aux IR » et perdent par la même leur totale efficacité : les formations face aux situations extrêmes doivent être dispensées uniquement par des psychologues aguerris par exemple.

Ce qu'il y a lieu de constater c'est que seulement **25% des URSSAF** ont consacré un budget à ces formations. Ce qui est trop peu.

§ 213 :

Le droit de retrait n'est pas comptabilisé réellement : les dossiers à risques sont purement et simplement apurés sans être enregistrés **en droit de retrait**. En effet, cette pratique requiert un traitement spécifique bien précis notamment en matière d'enregistrement.

§ Suivi de la VMF :

Questions précises mais réponses imprécises. D'où proviennent les chiffres ? Il ne nous est pas possible de vérifier. **947 c'est le chiffre au 31/12/2010. 880 en 2015 soit 911 avec les 31 parcours de 2016 sans tenir compte des départs à la retraite soit moins de 75 % (72%).**

Si malgré tout, des résultats positifs ont été obtenus, il reste néanmoins des URSSAF avec un taux d'IR à 64.5% ???

3°) point de situation des VL des IR (point 3 de l'ODJ) :

Pour rappel la lettre collective de 2013 ne fait plus référence à une limite de 15000km par an pour l'utilisation mixte des VL.

Selon certaines rumeurs le marché serait reconduit à l'identique.

Propositions à faire : permettre aux IR qui souhaitent l'usage mixte d'avoir un VL de gamme supérieure même si le financement est plus important

5. Tour de table des région et conditions de travail des IR, (point 4 de l'ODJ)

Incidence de la nouvelle charte du cotisant :

Dans certaines régions la parution de cette nouvelle charte a incité les managers contrôles ou les directions à mettre en place des MOP très stricts quant à l'utilisation d'ASSURE, de la SUPERVISION, de la politique des RSJ, ...

De toute évidence, il s'agit d'initiatives locales.

Néanmoins, tous ces processus nuisent à l'autonomie des inspecteurs ceci est en complète contradiction avec la notion de cadre au forfait.

Il y a lieu de faire un rappel dans la LM

Recrutement des IR :

La CPP Des ACERC, revendique un retour au concours tel qu'il se déroulait avant pour assurer l'égalité de traitement entre les postulants. Voir en ce sens la LM 33/2016 du 20/10/2016.

6. Retour sur la journée encadrement sur les points spécifiques aux IR,

La notion de cadre au forfait a été évoquée à de nombreuses reprises.

Dans certains organismes, pour pallier à la perte des jours de RTT il est accordé des jours de compensations pour les déplacements avec un maximum totalisé de 20 jours en ajoutant les jours prévus par l'UCANSS.

Cette situation n'est pas satisfaisant car il ne s'agit que d'accords locaux sans validation de la tutelle.

Petit rappel, lors de la négociation des jours de RTT pour la mise en place des convention LOI AUBRY, les agents de direction, directeurs, ... ont eu des compensations budgétaires pérennes (50 points minimum).

En outre selon le droit du travail et la jurisprudence, seuls les agents qui ont une autonomie de travail telle qu'ils pourraient être assimilés à des cadres dirigeants entrent dans le champ d'application de ce dispositif.

Position du SNFOCOS pas de notion de cadres au forfait dans les organismes sociaux. Un rappel est à faire dans la LM.

7. Prochaine réunion :

Prochaine réunion :

Selon la date retenue lors de la CPP du 10 11/2016 : le mercredi 08/03/2017

Pour le second trimestre : le mardi 30/05/2017

Plus de points à l'ordre du jour, ni de questions diverses : Fin des travaux à 12h30

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

Compte tenu des excellents travaux que nous avons réalisés au cours de cette réunion, j'annexe le compte rendu de la réunion de suivi du protocole de 2009 qui s'est déroulé le 02/12/2016 à l'ACOSS. Celui-ci rédigé par mes soins a été complété par Emmanuelle et J Philippe.



Paris, le 02/12/2016

Compte rendu de la réunion de suivi du protocole de 2009 qui s'est déroulée le vendredi 02/12/2016 à l'UCANSS

Pour mémoire, le protocole de 2009 traite :

- de la prévention et de la protection contre les risques (Titre I),
- des sujétions liées aux activités de contrôle, travail en dehors des heures normales dans le cadre du travail dissimulé, éloignement durable ou fréquent du domicile pour la réalisation d'une activité de contrôle (Titre II),
- de la carrière professionnelle, avec la mise en place de la Validation Maîtrise de la Fonction (VMF) pour un passage du niveau 6 au niveau 7 après 4 années d'expérience professionnelle (Titre III).

Préalablement à la réunion, le SNFOCOS avait adressé des demandes précises à l'ACOSS au regard des points à traiter. Ces précisions avaient déjà été exposées à l'ACOSS, notamment lors de l'INC recouvrement du 19 juillet 2016.

Le document de travail fourni en retour par l'ACOSS est très succinct et ne répond pas à nos attentes.

Cette réunion de suivi du protocole de 2009, qui s'est déroulée en présence de seulement 7 représentants syndicaux, était pilotée par 2 personnes de l'ACOSS dont Mme Eve BENDER. Pour le SNFOCOS Jean Philippe BOUREL et Patrick SCHUSTER ont participé aux débats.

A titre liminaire, ceci prouve de manière évidente le peu d'intérêt que les organisations syndicales manifestent à l'égard de ce corps de métier.

Suite aux nombreux échanges avec l'ACOSS, si certaines de nos revendications portées depuis plusieurs années ont été entendues, sur plusieurs points nous sommes restés sur "notre faim".

BILAN DE L'APPLICATION DU PROTOCOLE :

Pour établir le bilan à propos des titres I et II, l'ACOSS a envoyé un questionnaire à toutes les URSSAF.

Nos remarques : seulement 20 URSSAF sur 22 ont répondu.

Les documents fournis préalablement à la réunion ne concernent donc que ces 20 Urssaf.

L'ACOSS après avoir fait le forcing a eu finalement le retour de tous les questionnaires.

Les équipements de sécurité :

*... Ces équipements sont complétés et renouvelés au fur et à mesure, en fonction des besoins exprimés. Ils représentent une dépense moyenne **par organisme** de 314€ en 2013, 137€ en 2014 et de 169€ en 2015...*

Constats : **169€** par organisme, bien qu'il s'agisse d'une moyenne, ce montant ne peut pas nous satisfaire. Ceci permet de constater que l'engagement financier des URSSAF reste très faible pour fournir des équipements de sécurité en nombre suffisant et de qualité à ses personnels.

Nous avons demandé un état des équipements au sein de chaque organisme afin de vérifier que chaque inspecteur sur le terrain était « convenablement équipé ».

Or, seul un graphique général indiquant le pourcentage d'organismes mettant tel ou tel équipement à disposition est produit (90% ont des casques par exemple). Aucune précision sur le pourcentage d'agents équipés dans chaque organisme n'est fournie.

L'analyse de ce graphique permet donc uniquement de confirmer nos analyses devant la disparité de traitement des agents entre Urssaf, sans permettre de savoir exactement jusqu'à quel point.

Cette notion d'équipement de sécurité a débordé sur la mise à disposition des inspecteurs LCTI, dans certains corps de contrôle, de gilets pare-balles. Il s'agit d'une décision de l'ACOSS qui entend étendre cette mesure à tous les inspecteurs LCTI.

Nos remarques :

S'il y a mise à disposition de gilets pare-balles, c'est que l'ACOSS est consciente qu'il y a un risque avéré dans l'exercice des missions de contrôle. Dans ces conditions, en plus de formations spécifiques indispensables, l'attribution d'une prime de risque devrait être de rigueur.

Mme BENDER nous a répondu que cette réunion n'était pas le lieu pour négocier une prime mais que cela devrait être étudié dans le cadre de renégociation de la convention collective(!). Une réflexion sur une prime de risque qui pourrait être étendue à tous les personnels itinérants a été évoquée.

La position de l'ACOSS a été très précise : l'inspecteur du recouvrement ne doit pas être mis en situation de risque.

A méditer pour certains managers !!!!!

Nous avons également apporté les précisions suivantes :

- Le SNFOCOS estime que le métier de l'inspecteur est de vérifier la juste application de la législation et non de s'exposer à un risque lors de son contrôle.
- La fourniture de matériel de ce type ne constitue pas de la prévention mais uniquement de la protection.
- Nous ne pouvons pas nous opposer aux systèmes de protection mais nous avons attiré l'attention sur le fait que la prévention n'est pas correctement mise en place : absence de réelle d'information ou formation quant aux possibilités de reconnaître une situation dangereuse.
- **La pression mise par la direction ou les managers, ne permet plus aux inspecteurs d'analyser correctement et sereinement une situation car ils sont dans l'optique de réaliser à tout prix le contrôle pour ne pas s'exposer à des statistiques en baisse et d'être pénalisé de ce fait.**
- Chaque Inspecteur doit être en capacité, d'exercer son libre arbitre, compte tenu des situations rencontrées, de s'adapter aux missions, et soit accepter la fourniture du gilet, soit exercer son droit de retrait.
- La mise à disposition d'un gilet ne concerne pas que les IR LCTI mais également les IR CCA car les risques sont tout aussi présents comptes tenus de l'enjeu des contrôles.

En ce qui concerne les formations :

Les formations dispensées notamment gestion des situations difficiles sont des formations CNAF destinées aux agents d'accueil CAF qui sont totalement inadaptées à nos missions.

Comme nous le dénonçons régulièrement, nous avons également rappelé que les autres formations sont relayées en « cascades aux IR » et perdent par la même leur totale efficacité : les formations face aux situations extrêmes doivent être dispensées uniquement par des psychologues aguerris par exemple.

Ce qu'il y a lieu de constater c'est que seulement **25% des URSSAF** ayant répondu ont consacré un budget à ces formations. **Donc 75% ne font rien en la matière !**

Pour ces 2 points, l'ACOSS partage nos constats. Elle s'est engagée à faire des rappels aux pilotes RH des URSSAF, pour qu'une réelle politique de formation soit mise en place.

En ce qui concerne le droit de retrait :

Le droit de retrait n'est pas comptabilisé réellement : les dossiers à risques sont purement et simplement apurés sans être enregistrés **en droit de retrait**.

L'ACOSS s'engage à faire des rappels par le biais de lettres collectives pour rappeler certaines thématiques notamment sur le droit de retrait.

LES SUJETIONS INHERENTES AUX MISSIONS DE LCTI :

Selon le bilan :

Certains salariés considèrent que cet article du protocole laisse place à interprétation : manque de clarté dans l'application notamment sur le sort des heures principales effectuées hors sujet des majorations.

Nous avons rappelé, ce que nous avons déjà soulevé lors de la rédaction même du protocole, que les heures de travail habituelles sont 8h- 12h et 13 ou 14h – 17 ou 18h. Le protocole ne prévoit les majorations qu'entre 20h et 06h00 le matin, que fait-on, des autres plages horaires ?

En outre, comment gérer les situations dans lesquelles une direction demande que les plages fixes soient respectées même si l'inspecteur ne badge pas alors qu'il est rentré à 3 voir 4h du matin et que selon le code du travail une pause de 11h minimum est obligatoire ?

Mme BENDER s'est engagée à faire un rappel dans les URSSAF afin que les dispositions du code du travail soient respectées.

CARRIERE PROFESSIONNELLE : parcours des inspecteurs :

Selon l'ACOSS, le nombre de salariés occupant un emploi d'inspecteurs du recouvrement est de 1415.

Sur ces 1415 personnes, 1259 (soit 89%) ont une ancienneté dans la fonction supérieure à quatre ans. Au niveau national, 947 inspecteurs ayant plus de quatre ans d'ancienneté sont rémunérés au niveau 7 ou plus

de la classification des emplois telle que résultant du protocole d'accord du 30 novembre 2004 soit 75,69% des inspecteurs ayant plus de quatre ans d'ancienneté à la fin de l'année 2016.

31 inspecteurs du recouvrement ayant plus de quatre ans d'ancienneté ont bénéficié du parcours niveau 6 / niveau 7 au cours de l'année 2016.

Taux d'inspecteurs niveau 7 ayant plus de 4 ans d'ancienneté :

- le taux le plus bas au sein d'un organisme est de 64,50% ;*
- le taux le plus élevé au sein d'un organisme est de 90% ;*
- 13 URSSAF sur 22 ont un taux supérieur à la cible (= 75%).*

Sur ce point également nous avons demandé à ce que les informations chiffrées nous soient communiquées région par région, comme en 2013 (chiffres de l'année 2012) afin de pouvoir vérifier l'absence de disparités.

L'ACOSS s'est encore contentée de nous transmettre les données générales.

Là encore, ces informations nous permettent de confirmer nos analyses de terrain mettant en avant des disparités entre les régions sans que nous ne soyons en mesure d'identifier toutes les régions concernées et bien évidemment de déterminer quelles en sont les raisons.

Nous avons demandé que les chiffres nous soient confirmés.

Mme BENDER nous a assuré que les chiffres précités étaient exacts car ils proviennent de la ligne de paie.

Nous avons également rappelé que lors de la rédaction du protocole, les chiffres devaient être analysés par URSSAF.

Le nom des URSSAF qui sont en dessous du seuil ne nous sera pas communiqué.

Nous avons néanmoins fait remarquer que les disparités étaient importantes et hétérogènes. Actuellement nombre d'inspecteurs qui travaillent sur les TGE (très grandes entreprises), les GE complexes, qui effectuent du tutorat, ... sont toujours mis à l'écart et "restent sur la touche" et la VMF ne leur est plus proposée.

L'ACOSS reconnaît que les contraintes budgétaires ont nui à la réalisation des VMF. Compte tenu des situations hétérogènes rencontrées, elle s'engage à adresser une lettre de cadrage afin de gommer les disparités.

La VMF n'est pas seulement un outil pour gérer l'évolution de carrière des N6 vers les N7, mais elle permet aux IR de progresser et d'augmenter les compétences.

L'ACOSS a mis en place un outil d'autoévaluation il y a un an mais estime qu'il est trop tôt pour en tirer des constats.

ELOIGNEMENT DURABLE DU DOMICILE :

Là encore, en lieu et place des données chiffrées que nous avons demandé préalablement à cette réunion, sur le nombre de jours de grands déplacements et les lieux (site d'appartenance du salarié, lieu de

déplacement, nombre de jours correspondants) de ces déplacements pour les dernières années, pour chaque région, un simple graphique général a été fourni.

Ce graphique indique uniquement le nombre de jours de déplacement ayant donné lieu à compensation. *Le nombre de jours de déplacement, supérieures à 10 jours et inférieurs ou égal à 20 jours est de 1776 jours en 2013, 2096 jours en 2014 et 1791 jours en 2015.*

Le nombre de jours de déplacement, supérieurs à 20 jours est de 886 jours en 2013, 970 jours en 2014 et 965 jours en 2015.

Il est donc impossible de connaître, le nombre de jours total de grands déplacements puisque les déplacements compris entre 1 et 9 jours n'est pas mentionné, le nombre de salariés concernés, les organismes impactés et les lieux de déplacement.

Or, comme nous le répétons depuis de nombreuses années, une gestion rationnelle des déplacements permettrait de faire des économies substantielles sur les frais, et, par ailleurs, sur les risques encourus par les inspecteurs aussi. Les grands déplacements sont de plus en plus fréquents et il n'est pas rare d'envoyer des agents faire plusieurs heures de route ou de train pour partir contrôler à proximité d'une autre Urssaf. Bilan : Du temps perdu, de la fatigue et du stress, des frais engagés en pure perte et un impact écologique négatif incontestable !

A l'heure où certains syndicats ont signé le protocole sur les frais professionnels validant la procédure d'alignement par le bas des indemnisations des salariés, peut-être séduits par les pseudos économies envisagées, **nous ne comprenons toujours pas pourquoi les économies « de bon sens » réalisées tant au profit de la branche (économies financières) qu'au profit des salariés (contraintes liées au temps passé hors du domicile) sont toujours sacrifiées.**

La présentation des données chiffrées sur le nombre de jours de grands déplacements et les lieux (site d'appartenance du salarié et lieu de déplacement) aurait permis de mesurer la réalité de ces contraintes. Malheureusement, elles ne nous ont toujours pas été transmises...pour le moment...

QUESTIONS DIVERSES ABORDEES LORS DE CETTE REUNION :

Dossier Philippe PASCAL :

Nous avons demandé quelle serait la position de l'ACOSS dans ce dossier.

L'ACOSS nous a précisé qu'un accompagnement de l'URSSAF aurait lieu lors du jugement du 05/12/2016.

Notion de cadres au forfait :

Quelle est la position de l'ACOSS en ce qui concerne les sujétions inscrites au présent protocole et la pratique de certaines URSSAF de compenser les jours de RTT perdus par des jours de compensations des déplacements professionnels ?

L'ACOSS n'a pas donné de directives nationales pour imposer le forfait aux inspecteurs. Le forfait ne peut pas être imposé il est du libre choix du collaborateur. Les heures de travail de nuit, supplémentaires, de dimanche, donneront toujours lieu à indemnisation même en cas d'option pour le forfait.

Si des jours complémentaires sont alloués en compensation du forfait l'ACOSS ne s'y oppose pas si les plans de contrôles sont respectés.

**Nous avons rappelé notre position : le SNFOCOS est contre la notion de cadre au forfait.
En outre ASSURE et la SUPERVISION, qui enlèvent toute autonomie aux inspecteurs, sont en complète contradiction avec la notion de "CADRES AU FORFAIT".**

Eloignement professionnel :

En matière de frais de déplacement, si un collaborateur travaille à plus de 50 km ou à plus d'1h30 de son domicile, il ouvre droit à une indemnité forfaitaire de découcher. Or de plus en plus d'organisme exigent des justificatifs.

L'ACOSS s'engage à faire un point précis avec l'agent comptable national afin de nous apporter tous les éléments de réponse.

Recrutement des inspecteurs :

Nous avons rappelé notre position quant au concours de recrutement des inspecteurs et aux anomalies rencontrée notamment lors des dernières épreuves.

Mme BENDER a été très claire : il n'est plus question que cela se reproduise. Un nouveau dispositif sera mis en place.

Nous avons précisé que nous étions attachés à un concours qui permette de respecter les règles d'équité et d'égalité de traitement entre tous les postulants (par exemple : un examen le même jour dans la même salle).

Nombre de managers :

Selon diverses sources, les responsables contrôles dirigent entre 10 et 30 inspecteurs.

La norme ACOSS précise qu'un manager doit encadrer 15 IR. Un tour des régions sera effectué pour vérifier le bon respect de cette norme.

Le SNFOCOS estime que pour un management de qualité et avec un maximum d'efficience, un manager doit encadrer au plus 15 Inspecteurs tel que le préconise la norme ACOSS.

Nouvelles formes d'encadrement :

Il a été porté à notre connaissance que des postes d'adjoints "superviseurs" avaient été créés dans plusieurs organismes.

L'ACOSS nous a précisé qu'il s'agissait de référents techniques, seules 8 personnes ont été recensées. L'agence centrale s'engage à vérifier

- le nombre d'inspecteurs affectés à ces tâches et
- le contenu des missions à effectuer.

Le SNFOCOS se félicite de la position de l'ACOSS et rappelle qu'il est contre la création de postes d'adjoints "superviseurs" dont les missions vont à l'encontre du métier d'Inspecteur.

Renouvellement des effectifs :

En cas de départ à la retraite des inspecteurs et des contrôleurs, l'effectif sera-t-il maintenu ?

L'effectif des personnels en charge du contrôle sera maintenu. Le système de tuilage (tutorat) sera maintenu. La 51^{ème} promotion compte 86 postes dont 20 postes en tuilage pour anticiper les départs 2018.

Déroulement de carrière :

Les inspecteurs n'ont plus aucune chance de déroulement de carrière.

La reconversion des inspecteurs vers des fonctions managériales est envisageable. En termes de GPEC, les reconversions sont possibles en fonction des compétences reconnues et des plans de formation. L'ACOSS propose un bilan sur l'accompagnement à la mobilité.

Marché des véhicules :

Dans quelles conditions le marché de véhicules des inspecteurs sera renouvelé ? Cette précision est demandée suite aux nombreux bruits de couloirs qui circulent.

Le marché est en cours de finalisation. Il n'y aura pas de flotte unique. Selon les propositions de Mme Catherine LORPHELIN, en cas d'option pour un usage mixte, les inspecteurs auront un choix de véhicule qui pourra être adapté aux souhaits du demandeur (de la citadine, à la berline en passant par le monospace). Bien entendu la participation financière sera proportionnelle au véhicule demandé. C'est la proposition qui sera présentée au conseil de réseau de cette semaine.

Petit rappel : le choix par le salarié du type de véhicule a toujours été notre position. En outre, au titre de l'égalité de traitement nous avons demandé, comme il s'agit d'un marché national, que le choix de véhicule soit proposé à tous les inspecteurs, y compris ceux d'Ile de France.

Rôle des assistants(es) contrôles

L'ACOSS préconise une mise en place d'un observatoire métier afin de vérifier le calibrage des missions. L'inspecteur doit être sur le terrain et ne doit pas gérer de la paperasse.

Nous avons repris ces termes pour dénoncer les aberrations liées à la supervision. Nous avons précisé que nous ne sommes pas contre la relecture des dossiers (TGE/GE), mais qu'il n'y avait pas lieu de "monter de telles usines à gaz".

En ce qui concerne ASSURE, nous avons rappelé qu'il s'agit d'un outil chronophage trop complexe à mettre en œuvre pour les GE simples et les TPE.

Il n'y aura pas de réponse dans l'année qui vient, mais une réflexion est engagée !!

Patrick SCHUSTER

Secrétaire de la commission professionnelle des ACERC.