



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

**Paris, le 10/03/2017**

**Compte rendu de la commission professionnelle permanente des ACERC du Mercredi 08 mars 2017.**

**Présents :** Jérôme AMICO, J Philippe BOUREL, J Baptiste DE PERETTI, Christophe FOLLOT, Emmanuelle LALANDE, Pierric LEFEUVRE, Eric LODDO, Frédérique PADOVANI, Serge PHILIPPE, Frédéric LORANGE, Bruno GASPARINI et Patrick SCHUSTER

**Excusés :** Philippe LEDIG, Laurence PAITIER et Hervé POIRON

**Absente :** Angélique BOUCHET.

**Ordre du Jour :**

## **1. Préparation pour une rencontre avec le nouveau directeur de l'ACOSS**

Point traité en dernier car il est une résultante des autres points.

Lors de la réunion avec l'ACOSS et son nouveau directeur, les points suivants devront être abordés :

- Conditions de travail des IR
- Assure
- Supervision
- Risque lié aux contrôles difficiles et ou LCTI
- Attribution des logiciels non pas en fonction des missions ; mais à la tête du client
- Véhicules des IR
- Art 32 toujours en cours (discrimination syndicale)

**Voir avec Alain Gautron pour obtenir un rdv assez rapidement compte tenu du contexte.**

## **2. Point de situation de l'évolution de carrière des contrôleurs CAF, (avec les participations de B Gasparini et/ou E Gautron).**

Présentation de la situation par Bruno Gasparini

Le métier de contrôleur CAF a largement évolué : il y a de plus en plus de contraintes et une nouvelle filière d'embauche a été mise en place par la CNAF. De même il existe de nouvelles règles de certification.

En ce qui concerne les évolutions de carrière, il y a de nombreuses disparités en fonction des organismes :

- 15% sont 5A,
- 9% sont 6 dont 50% de l'effectif de Marseille,
- 76% sont 5B

Pour soutenir une réelle évolution de carrière de ces personnels, seule l'UNACERC a soutenu le mouvement. Mais il ne s'agit que d'une association. Il manque la présence d'un syndicat. Ceci représente un réel enjeu pour le SNFOCOS qui est le seul syndicat à porter ce type de revendication. Ceci devrait nous permettre de travailler sur le champ de la syndicalisation.

Comment passer à l'action :

La pétition qui avait été relayée directement par la Michodière, n'avait obtenu que 250 signataires, mais tous n'étaient pas des contrôleurs CAF => sur 500 contrôleurs le résultat est trop modeste pour tenter une action au niveau national.

Frédérique et Jean Baptiste ont pu dresser la liste des 500 contrôleurs CAF. Un mailing leur a été adressé avec l'ancienne pétition fin février 2017.

Seul les contrôleurs dûment identifiés seront retenus. Les listes de retour seront exploitées par Karine Girard et Eric Gautron.

Plus les retours seront nombreux, plus le rapport de force avec la CNAF sera important. Un seuil minimum de 75% nous permettra d'agir directement avec le national.

La date limite des retours comptabilisés est fixée au 31/05/2017 date de notre prochaine réunion.

En fonction des résultats, un rdv sera pris avec la CNAF, ou mieux avec l'UCANSS afin de donner une vision d'ensemble pour la totalité des corps de contrôle.

La nouvelle pétition présentée fait mention d'une évolution de carrière vers le N7. Aussi il a été rappelé que suite aux travaux de CARRY LE ROUET, inscrit dans la résolution générale, ce point n'avait pas été retenu. Pour rester en adéquation avec notre résolution, il faudrait soit :

- Une modification de la résolution lors de la prochaine CE et avec l'accord du BN,
- Se tourner vers une nouvelle approche par point en fonction des éléments suivants :  
débutant, confirmé et expert

**Un article dans la LM doit rappeler le rôle d'un syndicat et le mettre en opposition par rapport à une association.**

**Projet d'article :**



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

**Commission Professionnelle Permanente des ACERC**

Depuis quelques temps, le terme ACERC de notre CPP, est utilisé par des tiers (association, ...). Aussi, il est utile de faire le présent rappel :

La CPP des ACERC fait partie intégrante du Syndicat National Force Ouvrière des Cadres des Organismes Sociaux (SNFOCOS). Nos délibérations et actions sont entérinées par le Bureau National.

Pour mémoire, je vous rappelle en ce sens que le rôle d'un syndicat est d'assurer :

- la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise.
- un rôle de communication important au sein de l'entreprise, par le biais de ses délégués, en transmettant aux salariés les informations obtenues lors des réunions des organes paritaires divers ou encore en informant les salariés sur leurs droits individuels.

En outre, en cas de conflit avec l'employeur, un syndicat défend les intérêts des salariés auprès des directions et peut engager toutes sortes d'actions de protestation (grèves, manifestations, pétitions...). Dans les cas de conflits individuels, il peut accompagner les salariés à des entretiens, défendre leurs intérêts auprès des instances hiérarchiques, les soutenir en cas de litiges débouchant sur une procédure judiciaire.

Un syndicat est aussi l'acteur du dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés. En effet, les syndicats reconnus comme représentatifs dans leur secteur d'activité peuvent signer avec l'État ou le patronat des conventions collectives qui règlent les conditions de travail pour l'ensemble des salariés.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a notamment instauré de nouvelles règles concernant la validité des accords collectifs et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises.

Les syndicats assument aussi un rôle de gestionnaire d'organismes fondamentaux pour la vie des salariés. C'est ce qu'on appelle le paritarisme : à parité avec les organisations patronales, ils gèrent ainsi les caisses nationales d'assurance maladie, d'allocations familiales et d'indemnisation des chômeurs et de retraites.

La loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi a été publiée au JO le 18 août 2015 entend moderniser le dialogue social en

- instaurant des commissions régionales dans les TPE
- mettant en place la DUP,
- créant le compte personnel d'activité et la pénibilité.

Dans ces conditions, les associations ou autres organisations non syndiquées, toutes louables qu'elles soient, n'ont donc pas les compétences pour se substituer à un syndicat.

Il y a lieu de noter également que grâce à la CPP des ACERC, nous avons obtenus des avancées importantes pour les inspecteurs du recouvrement (déroulement de carrière, l'article 32, ... : voir précédentes éditions de la LM).

A ce jour, nous avons de nombreux dossiers en cours pour la défense des intérêts des inspecteurs du recouvrement, des contrôleurs sur pièces et des contrôleurs CAF dont notamment un vrai déroulement de carrière pour ces dernières catégories professionnelles.

Patrick SCHUSTER  
Secrétaire de la CPP des ACERC.

### 3. Harmonisation des conditions de travail des IR,

On assiste à une réelle désorganisation du travail :

**En matière de LCTI** : les chiffres des années antérieures sont revus à la hausse, sans tenir compte de la réalité des actions sur le terrain.

L'axe est donné sur les Prestations de Service Internationales avec de nombreuses verbalisations. Mais à plus ou moins long terme, les entreprises verbalisées quitte le territoire national et ne payent pas leurs amendes et/ou redressements. Les RAR (restes à recouvrer) explosent. Est-ce la solution ? ou faut-il simplement faire du chiffre ??

### **En matière de CCA :**

Il faut rester basique par rapport à la formule à inscrire lors de la fixation des objectifs par les directions.

On assiste à une perte de la valeur des contrôles. Certains IR à la demande de leur hiérarchie redressement n'importe quoi dès lors que le redressement est annulé en CRA, il compte toujours dans les statistiques.

En outre, les ratios ne veulent rien dire. Le seul valable est "la variété des chefs de redressements". Il permet de se rendre compte si un IR connaît la législation.

Dans certaines régions, il n'y a pas d'objectif individuels, le volume de travail est réparti au niveau régional entre tous les sites.

Les objectifs qui sont imposés lors des EAEA est en complet décalage avec la planification des dossiers.

Mais fixer dans certains des objectifs irréalisables a pour but d'augmenter la pression sur les corps de contrôle afin de "diviser pour mieux régner".

En outre, force est de constater que toutes les vérifications faites par la sécurisation juridique augmentent les temps de contrôle et va à l'encontre de la réalisation des objectifs fixés par les managers et les directions.

**ASSURE** : les temps de contrôle sont augmentés de 25%.

**SUPERVISION** : il est demandé de préciser les lignes vérifiées en compte (si un grand livre compte quelques dizaines de milliers de lignes, je vous laisse imaginer !!!),

Le contrôle est refait par une personne non habilitée et qui ne connaît pas le contrôle !!!

*Toutes ces lourdeurs administratives qui étaient réservées jusqu'à présent au CCA gagnent également la LCTI. Les temps de contrôle se trouvent allongés de manière démesurée.*

### **Qui paye la casse : les IR.**

### **Points à évoquer avec l'ACOSS**

## **4. Inégalité d'attribution des nouveaux outils ce qui entraîne une inégalité de traitement face aux objectifs demandés.**

Pour mémoire

**« Je ne peux pas m'engager sur les résultats chiffrés de mes contrôles, car je ne suis maître ni des dossiers qui me sont attribués, ni des éventuels redressements à effectuer. J'effectue les contrôles qui me sont confiés et je ne peux régulariser qu'en fonction des constats effectués sur le terrain dans le respect de la législation applicable, et sans interpréter les textes ni inventer des redressements. Quant au volume de dossiers traités, il variera en fonction des difficultés intrinsèques rencontrées. »**

De nouveaux logiciels ont été attribués à des IR : logiciel de traduction des documents sous PDF en Word par exemple.

En fonction des régions, ces moyens ne sont pas mis à la disposition des inspecteurs qui en ont réellement besoin. Ils sont attribués à des IR qui ne font pas de TGE ni de LCTI, à des

responsables contrôle qui ne vont pas sur le terrain ???? dans une région, les IR qui sont dans les Instances Représentatives du Personnel en sont exclus.

Outre cette discrimination syndicale, il y a lieu d'ajouter à la phrase rappelée ci-dessus les mentions suivantes : *« je souhaite que les moyens mis à ma disposition pour l'exercice de mon activité professionnelle soient identiques à ceux fournis à mes collègues (logiciels, ordinateurs, téléphones, ...) afin que je ne sois pas pénalisé lors de l'exécution de mes missions. Dans le cas contraire, on ne pourra pas me reprocher de ne pas avoir pu remplir les objectifs fixés de manière unilatérale par ma hiérarchie.*

### **Point à faire paraître dans la LM**

## **5. Point de situation sur les VL des IR et application dans certaines URSSAF de la limite des 15000km à titre perso**

Compte tenu des éléments fournis par l'ACOSS, cette notion a été supprimée.

En outre, plusieurs autres questions se posent :

- Quel est le mode de calcul retenu pour l'évaluation des km effectué à titre personnel ?  
En effet, les aléas de la circulation, du stationnement, des horaires de contrôle en entreprise, l'obligation de prendre du carburant chez un fournisseur précis, ..., ne peuvent pas permettre une simple évaluation par via Michelin
- Quel est le mode de calcul du prix du km appliqué ?
- Quelle est l'approche sur la durée de la location ? (Dépassement sur une année puis en dessous de la limite sur l'année suivante)

**Ce point sera directement abordé soit directement par Alain, soit lors de notre rencontre avec l'ACOSS.**

## **6. Tour de table des régions et des conditions de travail des IR,**

Point traité au fur et à mesure de l'avancement de nos travaux

## **7. Questions diverses,**

### **Elections :**

Partage de toutes les informations entre les membres de la CPP pour la préparation des élections professionnelles.

### **Etude sur l'encadrement :**

Un site dédié sur le site SNFOCOS permet l'accès aux résultats de l'étude

### **Licenciement pour insuffisance professionnelle :**

*Il s'agit du domaine de Jacques Forget : qui doit être convoqué (IRP, Conseil de discipline, commission d'interprétation des textes, ...)*

### **A voir avec Jacques puis faire une réponse à ERIC**

### **Congés de formation syndicale pour les salariés à temps partiel :**

Pour les congés de formation syndicale et économique pour les personnels à temps partiel, avant, il y avait la possibilité de récupérer.

Depuis les modifications apportées par la Loi EL KOHMRI, il y a lieu de se référer aux accords signés sur

- Le travail à temps partiel,
- Le droit syndical et
- La loi Rebsamenn.

De toute manière, les absences pour participer aux actions syndicales sont considérées comme du temps de travail effectif.

### **Ouverture de session :**

Sous le prétexte fallacieux d'avoir accès à l'ordinateur portable en cas de panne, certains managers ou directeurs demandent à l'inspecteur qu'il leur communique les codes d'accès et mots de passe d'ouverture de session ainsi qu'à toutes les connexions aux programmes sécurisés.

Je vous rappelle que des observations avaient déjà été faites sur ce point :

Ces codes et mots de passe sont strictement personnels. En aucun cas ils ne doivent être communiqués à des tiers qu'ils soient directeurs ou managers.

Si ces codes et mots de passe sont fournis à des tiers quels qu'ils soient (directeurs, managers, ...) ils peuvent être utilisés de manière frauduleuse par des personnes malveillantes et dans ce cas, c'est la responsabilité de l'IR qui est engagée.

De toute manière en cas de dysfonctionnement d'un ordinateur, le service informatique en sa qualité d'administrateur peut se connecter via le réseau et intervenir sur le poste, même à distance, pour résoudre tous problèmes rencontrés.

### **Faire un rappel dans la LM**

### **Des IR N7 managent des N6 :**

Selon les normes ACOSS, il devrait y avoir un manager pour 15 IR.

Devant la pénurie de managers dans certaines régions, les directions locales sont tentées de faire appel à des N7 pour manager des N6.

La position de la CPP des ACERC et du SNFOCOS est très claire : c'est non.

Il s'agit de 2 métiers différents. En ce sens les managers reçoivent des formations spécifiques, qui ne sont pas toujours utiles pour certains, car ils sont toujours aussi nuls.

En outre, cette situation pourrait amener toutes sortes de dérives !!!!

### **Point à voir avec l'ACOSS + article dans la LM**

## **Forfait jours :**

Certaines directions pour faire passer le forfait jours ont créé une nouvelle approche : en fonction de nombre de jours de déplacement un crédit temps est mis en place. Il vient s'ajouter au jour RTT légaux du forfait jours (entre 12 et 15j) avec un maxi de 20 j de RTT.

Nos observations :

1°) Dans ces conditions, il n'y a pas d'égalité de traitement en fonction des URSSAF. Dans certaines régions, le forfait jours ne s'accompagne que des jours légaux prévus par l'UCANSS.

2°) avec le forfait jours les IR chargés de la LCTI risquent de perdre toutes les compensations liées aux horaires atypique (travail de nuit, de dimanche, heures supplémentaires, ...)

3°) lors de notre précédente réunion, nous avons déjà évoqué cette problématique. Le 01/12/2016, nous avons rappelé la position du SNFOCOS : non à la notion de cadres au forfait, même avec des aménagements.

4°) je vous rappelle enfin que nous avons déjà communiqué à plusieurs reprises sur le sujet (voir précédentes LM). Lors des négociations sur les 35 heures prévues par la loi AUBRY, les ADD et les AC avaient bénéficiés de l'attribution pérenne de points de compensation (entre 35 et 50) pour ne pas entrer dans le dispositif des RTT.

Où serait l'égalité de traitement entre les 5 jours octroyés avec parcimonie aux cadres alors que les ADD ont et bénéficient toujours des 50 points mensuels de compensation ?

## **Rappel à faire dans la LM**

### **Négociations du différentiel repas :**

Dossiers en cours dans le Nord Pas de Calais. L'impact financier n'est pas négligeable.

### **Télé Travail**

Le SNFOCOS s'est toujours élevé contre le télétravail.

Les IR en sont exclus.

La rédaction des dossiers au domicile de l'IR est disparate en fonction des URSSAF : soit

- Elle n'est pas prévue, voir interdite,
- Elle est tolérée
- Elle est clairement prévue car dans certains cas il n'y a pas suffisamment de place pour accueillir tous les IR.

A chacun de se positionner et de s'adapter.

## **8. Prochaine réunion : mercredi 31 mai 2017.**

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