



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

# REVUE DE PRESSE BRANCHE RECOUVREMENT

JANVIER 2022 – JANVIER 2023

## BRANCHE RECOUVREMENT



## SOMMAIRE DES ARTICLES

<u><a href="#">LM 04-2022 du 27 JANVIER 2022</a></u>	<i>page 3</i>
Recouvrement – Crise sanitaire – Injonctions paradoxales – Application du discernement	
<u><a href="#">LM 16-2022 du 21 AVRIL 2022</a></u>	<i>page 4</i>
INC Recouvrement du 20 avril 2022 – Questions du SNFOCOS	
<u><a href="#">LM 16-2022 du 21 AVRIL 2022</a></u>	<i>page 6</i>
INC Recouvrement du 20 avril 2022 - Compte rendu du SNFOCOS (première partie)	
<u><a href="#">LM 17-2022 du 28 AVRIL 2022</a></u>	<i>page 9</i>
INC Recouvrement du 20 avril 2022 - Compte rendu du SNFOCOS (suite)	
<u><a href="#">LM 25-2022 du 30 JUIN 2022</a></u>	<i>page 11</i>
Commission de suivi du protocole d'accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la Branche Recouvrement ... et leur avenir ? Compte rendu du SNFOCOS	
<u><a href="#">LM 28-2022 du 8 SEPTEMBRE 2022</a></u>	<i>page 15</i>
URSSAF – Revendications des Inspecteurs du Recouvrement	
<u><a href="#">LM 38-2022 du 24 NOVEMBRE 2022</a></u>	<i>page 17</i>
INC Recouvrement du 10 novembre 2022 – Compte rendu du SNFOCOS	
<u><a href="#">LM 38-2022 du 24 NOVEMBRE 2022</a></u>	<i>page 19</i>
URSSAF – Revendications des Inspecteurs du Recouvrement (suite)	
<u><a href="#">LM 40-2022 du 8 DÉCEMBRE 2022</a></u>	<i>page 20</i>
Inspecteurs du Recouvrement – Réunion d'échanges avec l'UCANSS et l'URSSAF Caisse Nationale (CN) du 6 décembre 2022	
<u><a href="#">LM 02-2023 du 12 JANVIER 2023</a></u>	<i>page 21</i>
Courrier Commun SNFOCOS – Section Fédérale pour l'ouverture de négociations en 2023	



## **RECouvreMENT**

### **CRISE SANITAIRE – INJONCTIONS PARADOXALES**

### **APPLICATION DU DISCERNEMENT**

Dans le contexte particulier de la crise sanitaire qui n'en finit pas, les plans de contrôles aléatoires déterminés par l'URSSAF Caisse Nationale sont arrivés dans les organismes, et il convient, comme tous les ans, de les réaliser en priorité.

Alors que de multiples dispositifs ont été mis en place pour venir en aide aux entreprises des secteurs les plus touchés par la crise depuis 2020, la surprise des inspecteurs du recouvrement est grande de voir que parmi les nouveaux ordres de missions se trouvent notamment de nombreuses entreprises de restauration, des entreprises culturelles ou encore d'événementiel.

Au-delà du fait qu'à ce jour aucune formation n'a été dispensée aux inspecteurs sur les différentes mesures d'exonération et d'aide au paiement applicables depuis 2020 afin de leur permettre de réaliser ces contrôles, l'opportunité de diligenter des vérifications sur ces entreprises dès le début 2022 ne saute pas aux yeux.

Dans un environnement où on fait la part belle à la « communication positive » afin de parfaire l'image des Urssaf « partenaires des entreprises », quelles justifications pourront apporter les inspecteurs à ces employeurs contrôlés, a minima, perplexes, et plus probablement, agacés, d'autant que l'avenir de leur entreprise est toujours aussi incertain.

De plus, quelle sera l'utilité de ces contrôles qui porteront majoritairement sur des périodes à activité réduite, voire inexistante ?

Quel avenir sur les éventuelles régularisations effectuées ?

En interne, des consignes d'absence de chiffrage, avec à la clé de nouveaux reproches sur la non atteinte des objectifs en montant et taux de redressement ?

En externe, de nouveaux reproches par campagne de presse interposée sur des inspecteurs « fossoyeurs d'entreprise en difficulté » ?

Le discernement en matière de contrôle ne devrait-il pas commencer lors de l'élaboration des plans plutôt que de mettre en difficulté à la fois le personnel des Urssaf locales et les entreprises contrôlées ?

**Il est urgent et indispensable que les plans de contrôle nationaux soient modifiés afin que les missions de contrôle, déjà bien délicates à mener à l'heure actuelle, puissent s'effectuer dans des conditions compréhensibles et acceptables par tous.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*



## **INC RECOUVREMENT DU 20 AVRIL 2022**

### **QUESTIONS DU SNFOCOS**

#### **II L'organisation de la formation professionnelle au sein du réseau des Urssaf**

Quelles garanties en termes de renforts des effectifs pour faire face à ces nouvelles missions peut apporter la Caisse Nationale pour chacun des Centres Nationaux de Gestion que ce soit pour la gestion pédagogique mais également pour les activités de formation ?

#### **Points non-inscrits à l'ordre du jour**

##### **1/ Point de situation immobilier.**

Selon les remontées de certains organismes, des travaux de rénovation/achats sont en cours dans un certains nombres de Caisses.

Au-delà même de la tendance à développer des bureaux collectifs partagés au détriment des espaces individuels qui seraient réservés aux visio-conférences et aux entretiens individuels, dénoncée notamment lors de la précédente INC, **il apparaît que certains organismes conçoivent des bâtiments ne permettant d'accueillir simultanément que la moitié de l'effectif !**

Les salariés sont alors contraints de « réserver » leur place à l'avance pour pouvoir revenir sur site ! Cette position va à l'encontre à la fois du principe du volontariat du télétravail et du principe de sa réversibilité.

**Nous exigeons la communication de l'ensemble des projets immobiliers remettant en cause ce principe ainsi que la garantie d'un poste de travail individuel pour chaque salarié.**

2 / Dans le prolongement de la précédente INC, pouvez-vous nous donner des précisions sur les échanges qui étaient en cours concernant, **le transfert des cotisations de la CAVIMAC prévu au 01/01/2023.**

3 / Nous souhaiterions également un **point d'étape sur la phase pilote 2022 concernant le transfert de la retraite complémentaire AGIRC ARCCO** (nombre de cotisants ayant accepté de participer à cette phase, nombre d'anomalies, charge de travail supplémentaire engendrée, moyens humains consacrés). Le nombre des salariés transférés depuis les organismes complémentaires au 01/01/2023 est-il enfin fixé ? Si oui, quel est-il ?

4 / **Concernant le transfert de la collecte des cotisations de la CIPAV au 01/01/2023,** le nombre de salariés transférés est-il définitivement arrêté ? Si oui, quel est-il ? Quelles données chiffrées précises sur la charge de travail afférente à ce transfert pouvez-vous nous communiquer ?

5 / Où en sont les travaux préparatoires préalables aux **autres transferts prévus au 01/01/2023** (CRPCEN, CNRACL, IRCANTEC, ERAFP, FEH...) ? Y-aura-t-il des salariés transférés ? Si oui, combien pour chaque activité ? Quelles données chiffrées précises sur la charge de travail afférente à ce transfert pour chaque activité pouvez-vous nous communiquer ?

6/ **Mise en place de l'Outil** de journalisation et d'analyse des traces d'accès aux données métier « **Empreintes** ». Si nous comprenons les contraintes qui pèsent sur les organismes pour assurer le respect de l'obligation de sécurisation des traitements de données à caractère personnel, conformément aux dispositions du RGPD, l'outil présenté est toutefois source de trop d'incertitudes et de risques pour les utilisateurs habilités.

Cet outil concerne à ce jour uniquement les consultations DSN. Les utilisateurs habilités le sont en raison de leur activité professionnelle qui nécessite la consultation de ces données. Plutôt que de développer une application destinée à demander des justifications potentielles à posteriori, souvent très délicates à retrouver compte tenu, d'une part, du délai écoulé entre la demande et la consultation effectuée et, d'autre part, du nombre de consultations nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle, il serait préférable de prévoir un motif à renseigner lors de la consultation, comme c'est le cas pour Ficoba par exemple. De ce fait, les exigences du RGPD seraient respectées et l'utilisateur ne serait pas en difficulté lors d'éventuelles interrogations ultérieures.

De plus, le projet indique clairement que cet outil sera étendu à d'autres applicatifs métiers pour le moment non définis précisément, ce qui multipliera d'autant les risques et les incertitudes pour l'ensemble des utilisateurs.

#### **7/ Gestion de la prime de 100 euros par le réseau des Urssaf.**

Combien représente le montant des aides versées par les Urssaf au titre de la prime de 100 euros pour les indépendants ?

Quel est le montant total déduit par les employeurs sur leurs DSN à ce titre ?

Comment a été effectuée la répartition des 3 milliards entre les différentes caisses et pour quel montant chacune ? CAF MSA URSSAF...

Les avances effectuées par tous les organismes ont-elles été intégralement compensées par l'Etat ? Si non, quel est le montant restant à charge des différentes branches et sur quel budget ces aides seront-elles imputées ?

Quel est le pourcentage national de salariés de la Branche Recouvrement ayant perçu cette prime ?

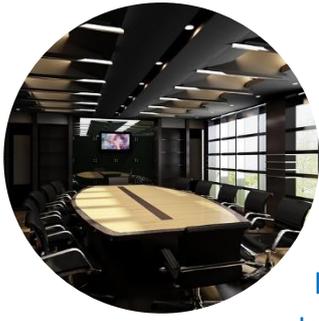
**8/ Contrôle Exonérations Covid et Aide au Paiement.** Des formations viennent d'être dispensées, au moins dans certaines Urssaf, pour procéder au contrôle de ces mesures particulièrement complexes et chronophages.

Comment a été quantifié le temps de contrôle supplémentaire pour procéder à cette vérification ? A quoi correspond-il ?

Les directions locales se font plus que pressantes pour exiger le contrôle de l'année 2021 alors même que les feuilles de calcul de la réduction générale et des exonérations Covid ne sont toujours pas mises à disposition, quand seront-elles disponibles ?

#### **9 / Le SNFOCOS demande la communication de la lettre de cadrage de la politique salariale 2022.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*



## **INC RECOUVREMENT DU 20 AVRIL 2022**

### **COMPTE RENDU DU SNFOCOS (PREMIÈRE PARTIE)**

Nous évoquerons cette semaine uniquement les réponses aux questions non inscrites à l'ordre du jour. Nos questions préalables étant publiées dans ce numéro de la Lettre de la Michodière (ci-dessus) nous ne reprendrons que les réponses apportées par la Caisse Nationale ainsi que des autres points évoqués en Instance.

Les points inscrits à l'ordre du jour feront l'objet d'un article dans la prochaine Lettre de la Michodière.

#### **1/ Point de situation immobilier**

L'URCN assume pleinement les réorganisations des locaux prétextant la nécessité d'un plus grand nombre d'espaces collectifs au détriment des espaces personnels pour une meilleure cohésion d'équipe ! En conséquence, compte tenu de l'augmentation massive du nombre de salariés bénéficiant aujourd'hui du télétravail, dans tous les nouveaux projets immobiliers, il y aura moins de postes de travail que de salariés dans l'organisme.

Aucune réponse n'a été apportée sur le fait que cette position aille à l'encontre à la fois du principe du volontariat du télétravail et du principe de sa réversibilité.

**Nous continuerons à exiger la garantie d'un poste de travail individuel pour chaque salarié.**

**2/** Les conditions du **transfert des cotisations de la CAVIMAC** (Caisse d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Maladie des Cultes) **prévu au 01/01/2023** sont toujours en cours de négociation.

**3/ Concernant le transfert de la retraite complémentaire AGIRC ARCCO**, la phase pilote est en cours de déploiement avec 60 entreprises volontaires au sein des Urssaf PACA et Aquitaine. Des nouveaux contrôles se mettent en place avec une vingtaine d'éditeurs de paye volontaires pour les corrections à effectuer. Une deuxième phase se fera par extension à tous les fichiers des deux Urssaf concernées avant le déploiement dans tout le réseau.

Aucune information n'a pu être apportée sur la charge de travail supplémentaire afférente à la gestion de cette phase pilote pour les organismes tests.

Au 01/01/2023, 200 salariés seraient repositionnés sans mobilité géographique forcée au sein des Urssaf, une information locale sera faite au sein des Urssaf accueillantes et il reviendra à chaque caisse de négocier les conditions de transfert, l'URCN ne s'assurant que de l'homogénéité des conditions d'accueil.

**Les salariés transférés et les organismes accueillants méritent des garanties quant aux conditions de ce transfert qui doivent être identiques sur l'ensemble du territoire et on ne peut faire l'économie de la négociation d'un accord de transition applicable à tous !**

**4/ Concernant le transfert de la collecte des cotisations de la CIPAV** (Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse des professions libérales) **au 01/01/2023**, les Urssaf assureront la gestion des cotisations sociales, l'aide aux cotisants en difficulté pour 200 000 professionnels libéraux supplémentaires, ainsi que le recouvrement de l'antériorité au transfert.

110 salariés seront transférés, 95 à l'Urssaf Ile de France et 15 à l'URCN. Un accord de transition est en cours de négociation et un point de suivi sera fait lors de la prochaine INC.

**5 / Concernant les autres transferts prévus au 01/01/2023** (CRPCEN, CNRACL, IRCANTEC, ERAFP, FEH...), les négociations sont également toujours en cours et aucun personnel ne serait transféré aux Urssaf.

Aucune autre précision n'a été apportée à ce stade.

**6 / Mise en place de l'Outil** de journalisation et d'analyse des traces d'accès aux données métier « **Empreintes** »

L'URCN n'a pas donné suite à notre proposition de motif systématique à renseigner lors de la consultation, comme c'est le cas pour Ficoba par exemple. Ce serait pourtant le meilleur moyen pour respecter les exigences du RGPD et permettre aux salariés de ne pas être en difficulté lors d'éventuelles interrogations ultérieures. De plus, aucune précision n'a été apportée sur les autres applicatifs métiers auxquels cet outil sera étendu.

**7 / Gestion de la prime de 100 euros par le réseau des Urssaf**

Le montant des aides versées par les Urssaf au titre de la prime de 100 euros pour les indépendants est de 180 millions d'euros.

Le montant total déduit par les employeurs sur leurs DSN à ce titre est de 1.5 milliard d'euros.

Les avances ont été intégralement compensées par l'Etat et aucune somme n'est restée à la charge des différentes branches de la Sécurité Sociale.

43 % des salariés de la Branche Recouvrement ont perçu cette prime.

**8 / Contrôle Exonérations Covid et Aide au Paiement**

L'URCN a reconnu des lenteurs pour le déploiement des feuilles de calcul permettant le contrôle de ces aides et exonérations.

La feuille de calcul 2021 est en cours de développement mais n'est pas encore mise en production. Cependant, aucune réponse n'a été apportée, d'une part, sur la façon dont a été quantifié le temps de contrôle supplémentaire pour procéder à cette vérification ni, d'autre part, sur les exigences impossibles à satisfaire des directions locales quant au contrôle de l'année 2021.

Tant que les outils indispensables aux vérifications de l'année 2021 n'ont pas été mis à disposition des inspecteurs, le contrôle de l'année 2021 ne pourra être effectué.

**9 / Communication de la lettre de cadrage de la politique salariale 2022**

Celle-ci nous sera communiquée lorsqu'elle aura été établie.

**10/ Le Grand Questionnaire** : « *Usagers, collaborateurs et administrateurs de l'Urssaf co-construisent l'Urssaf de demain. Proposez des solutions et prenez position sur les propositions déjà en ligne. Les meilleures idées alimenteront concrètement les futures orientations de l'Urssaf* »

Ce « Grand Questionnaire » diffusé à grand renfort de publicité dans les organismes et sur les réseaux sociaux permet de répondre à des questions aléatoires en votant (3 options : d'accord, pas d'accord, neutre).

En réponse à nos interrogations sur la nature et la rédaction des questions, pour partie avec des fautes d'orthographe ou même incompréhensibles, il nous a été répondu que ces questions ont toutes été posées par des participants et qu'aucune ne provient de l'URCN, la seule modération effectuée concernant d'éventuels propos haineux ou déplacés !

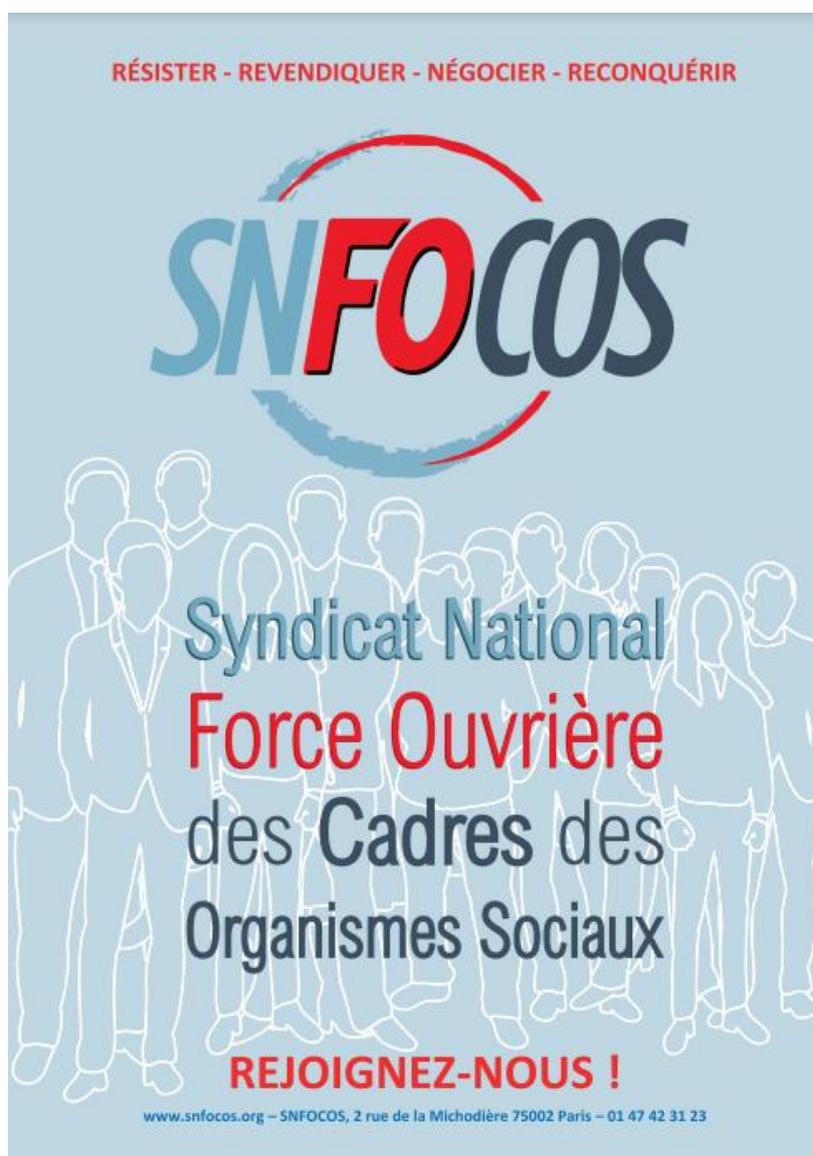
**Toutefois, les questions et surtout le traitement qui sera fait des réponses apportées ne peuvent que susciter des inquiétudes.**

Au-delà des propositions qui ne concernent absolument pas les Urssaf (questions sur le compte Ameli par exemple), se trouvent des propositions sur la baisse ou même la suppression des cotisations sociales (dont

on se doute bien que la réponse est forcément « d'accord »), sur la fusion du régime fiscal et social, sur le fait de « mettre des majorations de retard aux agents de l'Urssaf qui ne traitent pas les dossiers correctement » ... !

Il est à ce stade impossible de faire un détail de l'ensemble des « propositions » soumises au vote puisque celles-ci varient à chaque connexion. Toutefois, l'absence de « modération » sur la nature des questions posées laisse perplexe tant certaines entretiennent des confusions notamment sur la légitimité des cotisations sociales, leur caractère obligatoire et leur utilité ! S'il est possible de recueillir des « vœux » des participants, **il est de la responsabilité de celui qui organise la consultation ne pas faire de publicité à ceux qui remettent en question le principe même du fonctionnement de la Sécurité Sociale et sa légitimité !** **En conséquence, nous demandons à la Caisse Nationale de mettre en place une modération qui garantisse le respect de la Sécurité Sociale, des institutions et de ses agents.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*





## **INC RECOUVREMENT DU 20 AVRIL 2022**

### **COMPTE RENDU DU SNFOCOS (SUITE)**

#### **I Déploiement de l'offre de services HELP**

HELP est une nouvelle offre déployée par les Urssaf au service chefs d'entreprise, artisans, commerçants et professions libérales, en difficulté, après une phase test dans la Région Champagne Ardennes. Les partenaires mobilisés dans le cadre du dispositif sont la CAF, la CPAM et la CARSAT.

Il s'agit d'un dispositif permettant l'anticipation des situations de difficultés rencontrées par les chefs d'entreprise, travailleurs indépendants, ainsi que leur accompagnement grâce à une coordination entre les partenaires institutionnels. Les dispositifs activés peuvent concerner notamment, la complémentaire santé solidaire, le RSA, la prime d'activité, les indemnités journalières, l'accompagnement aux droits et aux soins ainsi que l'action sanitaire et sociale existants au sein du CPSTI et de chaque branche.

Selon les informations de l'URCN il y aurait entre 7 000 et 10 000 dossiers à traiter pour l'ensemble des Urssaf dans le cadre de ce dispositif chaque année. L'exploitation du questionnaire d'orientation ne prendrait que 3 à 5 minutes, ainsi, la charge de travail pour chaque organisme serait minime et ne nécessiterait donc pas de personnel supplémentaire.

Afin de ne pas « alourdir » la tâche des services en charge de la gestion des questionnaires aucune requête ne serait effectuée avant le déclenchement du dispositif afin de vérifier notamment si le cotisant ne ferait pas l'objet d'une procédure interne de travail dissimulé ! Ce positionnement surprenant est pourtant de nature à nuire à l'image des Urssaf et à leur crédibilité.

**Nous resterons, là encore, vigilants, sur cette nouvelle charge de travail pour nos organismes, non assortie de moyens supplémentaires.**

#### **II Réorganisation de la gestion de la formation professionnelle du réseau des Urssaf**

Les Urssaf Aquitaine et Ile de France sont devenues Centre Nationaux de Gestion, et donc centres de formation, depuis le mois de novembre 2021. Lors de la dernière INC du mois de novembre 2021 nous avons demandé à ce qu'une présentation de ce dispositif soit faite au niveau national.

L'Urssaf Campus Aquitaine est en charge des métiers relations cotisants, soit les formations Omega et Techniciens des directions comptables et financières, tandis que l'Urssaf Campus Ile de France se charge des métiers du contrôle (DAMC initial et perfectionnement ainsi que des perfectionnements juridiques). Ces activités exercées en « sous-traitance » de l'Institut 4.10 concernent tant l'ingénierie pédagogique, la gestion et le déploiement des formations que l'animation des parties prenantes (Urssaf, formateurs, tuteurs et stagiaires), 4.10 ne conservant que les relations avec l'OPCO et la supervision des critères qualités.

Six salariés en charge de la gestion pédagogique ont été transférés sur la base du volontariat aux Urssaf au premier trimestre 2022 :

1 salarié auprès de l'Urssaf Nord Pas de Calais mais rattaché à l'URCN

2 salariés auprès de l'Urssaf Aquitaine mais rattachés un en Bretagne et un en Midi Pyrénées

3 salariés auprès de l'Urssaf Ile de France mais rattachés un en Rhône Alpes et deux en Lorraine.

D'ores et déjà des difficultés sont rencontrées dans l'organisation de ces formations, supports obsolètes, fournis seulement 2 ou 3 jours avant la date de la formation aux formateurs, nombre de formateurs volontaires insuffisant pour certains modules entraînant des rappels dans les organismes afin de tenter de susciter des « vocations » ... **A défaut de formateurs volontaires, les modules concernés seront dispensés en auto-formation ce qui nuira incontestablement à la qualité des formations !** Une nouvelle fois, le calendrier à marche forcée n'a pu permettre à chacun de s'organiser pour faire face à ces nouveaux enjeux. De plus, les missions confiées aux organismes devenus CNG devront être priorisées par rapport aux activités courantes alors même que les salariés assurant les formations ne seront pas remplacés sur leur poste de travail habituel pendant le temps qu'ils consacreront aux formations, ce qui viendra encore alourdir le quotidien des services en sous-effectif ! Il est seulement indiqué aux Caisses accueillants que la création de ces CNG sera prise en compte dans la négociation des moyens au titre de la prochaine COG (CPG 2023/2027) alors que les Centres Nationaux sont créés dès novembre 2021 et que les formations ont débuté en mars 2022 !

**Comment peut-on envisager, sans des augmentations conséquentes d'effectifs pouvoir faire face à ces bouleversements ainsi qu'à ceux annoncés pour 2023 pour assurer ces nouvelles missions, qui s'ajoutent à celles déjà existantes, dans de bonnes conditions ?**

**Il importe également qu'en plus des effectifs supplémentaires indispensables pour assurer ces nouvelles missions, une reconnaissance financière, qui passe incontestablement au minimum par une augmentation générale de la valeur du point, soit mise en place sans délai.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*



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



## **COMMISSION DE SUIVI DU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX PERSONNELS CHARGÉS D'UNE ACTIVITÉ DE CONTRÔLE AU SEIN DE LA BRANCHE RECOUVREMENT ... ET LEUR AVENIR ? COMPTE RENDU DU SNFOCOS**

Le 24 juin 2022 s'est déroulée la réunion de la commission de suivi annuelle prévue par le protocole du 27 février 2009. Les 21 organismes sollicités ont répondu au questionnaire national (en lieu et place de 22 organismes l'année dernière en raison de la fusion des Urssaf de Haute et Basse Normandie).

### **Titre I : Prévention et protection contre les risques**

Les dépenses d'équipement de sécurité restent stables entre 2019 et 2021, alors que celles de 2020 avaient significativement augmenté en raison du renouvellement de certains équipements qui ont une durée de vie limitée notamment.

Une nouvelle donnée est apparue en raison des modifications légales afférentes aux nouvelles obligations d'équipement des véhicules en période hivernale pour certaines zones géographiques, même si elle ne concerne pas uniquement les inspecteurs LCTI, il s'agit des chaînes de voiture.

Le droit de retrait a été exercé 5 fois en 2021, contre 1 fois en 2020 et 2019, sachant que 81% des organismes ont mis en place des actions d'information sur l'exercice de ce droit de retrait.

#### **La réparation des dommages**

13 salariés ont été victimes d'agression en 2021 au sein de 6 Urssaf, 7 en 2020 et 10 en 2019, la vigilance sur ce sujet est donc toujours d'actualité. En 2021, ces 6 Urssaf ont proposé un accompagnement psychologique aux salariés victimes et une procédure de défense a été engagée, l'Urssaf s'étant portée partie civile.

### **Titre II : Les sujétions**

#### **LCTI (Lutte contre le travail illégal)**

La crise sanitaire a entraîné une baisse conséquente du nombre d'heures ayant donné lieu à compensation en 2020, 1 956 heures contre 5 731 en 2019.

Cette tendance à la baisse est confirmée puisque le nombre d'heures ayant donné lieu à compensation en 2021 est de 1 805 heures. Près de 80% de ces heures ont fait l'objet de majoration de salaire, un moyen notamment d'augmenter les salaires peu attractifs !

#### **CCA (Contrôle Comptable d'Assiette)**

En réponse à nos demandes, la Caisse Nationale a modifié son questionnaire afin de nous présenter les éléments en adéquation avec les termes du protocole.

Si une coquille s'est glissée dans le support de présentation, il s'avère, après correction, que le nombre de jours de déplacement supérieur à 5 jours est de 336 en 2021, contre 316 en 2020, alors que le nombre de jours de déplacement supérieur à 10 jours est de 111 en 2021, contre 123 en 2020.

7 organismes ont été concernés par cette compensation en 2020 et 6 en 2021.

Il conviendra de comparer avec les chiffres de l'année 2022 pour savoir si cette tendance à la baisse du nombre de jours de grands déplacements se confirme (2 220 jours en 2019, 439 en 2020 et 447 en 2021).

### Titre III : Carrière professionnelle

#### VMF (Validation de la Maîtrise de la Fonction)

En 2021, le pourcentage des inspecteurs éligibles, donc ayant une ancienneté supérieure à 4 ans, bénéficiant du niveau 7, **redescend légèrement en dessous du seuil national fixé à 75% (74.96%)**. Rappelons qu'en 2020, ce seuil était atteint pour la première fois depuis 2016 (76.28% au 31/12/2020). **Ce sont donc aujourd'hui 8 organismes sur 21 (7/22 en 2021) qui sont en dessous de ce seuil, alors même que la Caisse Nationale a participé au financement de 35 mesures en 2021 à hauteur de 50%** (60 candidats ont postulé).

Les informations chiffrées par région concernant le taux le plus bas (pour mémoire 57.14% en 2017) et le taux le plus élevé d'attributaires (87.10% en 2017) ne nous ont pas été fournies. Pour autant, la communication de ces pourcentages est indispensable afin de constater l'existence ou non d'une harmonisation de gestion sur l'ensemble du territoire, nous avons donc renouvelé une nouvelle fois notre demande en ce sens. La Caisse Nationale ne souhaite toujours pas communiquer ces chiffres !

Concernant la campagne en cours, le financement à 50% de ces parcours est reconduit cette année encore, **on n'ose pas imaginer où en serait le respect du protocole de 2009 sans celui-ci**.

Pour mémoire en **2010, 82.50% des inspecteurs éligibles étaient Niveau 7 (947 IR sur 1 148)** ; en 2020 76.28% soit 926 IR sur 1 218 ; et en 2021 74.96% soit 907 sur 1 214.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, entre 2020 et 2021, 19 inspecteurs N7 de moins pour un nombre

d'éligibles équivalent, malgré 35 mesures co-financées !

En parallèle, une discussion s'est engagée sur les raisons de la diminution du nombre de candidats à cette VMF.

Les remontées sont unanimes sur certains constats, notamment :

- processus lourd et chronophage pour la constitution des dossiers pour les inspecteurs,
  - processus lourd et chronophage pour l'encadrement pour la supervision des dossiers, la constitution des jurys et la réalisation des entretiens,
  - découragement de ceux qui ont échoué plusieurs fois alors même que leurs compétences n'étaient pas en jeu, leur échec étant uniquement lié au fait « *qu'il n'y avait pas de place pour tout le monde* », ou parfois d'un « *mauvais entretien oral* » alors même que l'inspecteur a démontré la maîtrise de la fonction dans l'exercice de son activité...
  - demandes d'engagement sur de trop nombreuses missions supplémentaires (sans accorder les réels moyens en temps) et/ou obligation de réaliser plusieurs dossiers en grand déplacement sur une longue période afin de pouvoir simplement présenter son dossier...
- Il est urgent de redonner le sens initial à ce parcours VMF, de simplifier les procédures et de mettre en place le suivi et le financement adéquat afin de garantir son accès à tous.**

#### Dispositif d'accompagnement aux fonctions managériales

En 2021, 14 inspecteurs ont évolué vers des fonctions managériales (entre 60 et 70% au sein du contrôle) et depuis 2019, 6 inspecteurs ont intégré la formation initiale de l'EN3S.

Compte tenu des difficultés rencontrées dans l'exercice des missions, les passerelles vers d'autres métiers sont plus que jamais indispensables et elles ne sont pour l'instant ni

suffisamment développées ni suffisamment connues.

## **ET L'AVENIR ... ?**

Lors de nos échanges, la Caisse Nationale a pour la première fois reconnu les difficultés de recrutement qui existent pour notre métier. Les exemples d'abandon en cours de formation ne sont plus exceptionnels, les départs peu de temps après la certification non plus, sans compter les départs volontaires de l'institution.

Au-delà de la problématique de recrutement et de la formation initiale se posent également plus que jamais les questions sur les conditions réelles d'exercice de l'activité qui sont de plus en plus insoutenables.

- Peut-on se contenter de modules d'auto-formation pour certaines thématiques de la formation initiale ?

**La réponse est non.**

- Peut-on négliger les effets de la pandémie sur les stagiaires qui étaient en formation pendant cette période ?

**La réponse est non.**

- Peut-on laisser les tuteurs et moniteurs seuls dans le cadre du suivi pédagogique des stagiaires compte tenu de la réforme de la certification professionnelle ?

**La réponse est non.**

- Peut-on continuer à distiller ordre, contrordre et désordre sur les nouvelles missions qui se juxtaposent ?

**La réponse est non.**

- Peut-on demander des statistiques déconnectées du réel, en nombre de dossiers, en montant de cotisations contrôlées, en pourcentage de régularisations ?

**La réponse est non.**

- Peut-on continuer à faire semblant d'ignorer, les problèmes techniques liés à la mise en place de la DSN, les dysfonctionnement des outils, les retards de livraison des feuilles de calcul, l'absence de formation sur certains thèmes, l'absence de réponse aux questions « du terrain », les difficultés d'exercice liées aux effets de la pandémie sur les cotisants, les effets sur les procédures de contrôle de la mise en place du droit à l'erreur, la multiplicité des sources d'informations qui plus est potentiellement contradictoires... ?

**La réponse est toujours non !**

Aujourd'hui beaucoup de choses ne font plus sens dans notre métier, nombreux sont ceux qui ont des doutes sur leur aptitude à continuer à travailler dans de telles conditions sur le long, moyen ou même le court terme ! S'il faut impérativement une politique salariale à la hauteur dont la première bonne réponse est incontestablement **l'augmentation de la valeur du point, d'autres pistes doivent également être trouvées** afin de valoriser l'accroissement indéniable des connaissances nécessaires à l'exercice de l'activité. **Mais ce n'est pas tout.**

**Il faut se donner les moyens des enjeux qui sont les nôtres.**

Les nouvelles compétences, il est possible de les acquérir dès lors que de vraies formations sont dispensées en temps voulu avec des moyens adéquats sans recourir systématiquement aux formations en cascade. La

diffusion d'une xième lettre collective qui s'ajoute (ou pas) à une autre entretient le volume des documents sans apporter de réponse. La mise en place du Boss bien loin d'être la source unique de référence comme annoncée, ne fait qu'engendrer de nouvelles incertitudes et contradictions en ce qu'il crée de nouveaux droits sans texte et en contradiction parfois avec les positions pourtant toujours en vigueur. Une seule source « normative » clairement ordonnée, à jour, et accessible en temps réel est incontournable.

Une fois ces compétences acquises et mises à jour au fil des modifications, une évolution majeure des objectifs en adéquation avec la réalité des difficultés et des missions supplémentaires, est indispensable.

Il en va de la crédibilité de la branche et de notre métier tout autant que de la sécurité et des conditions de travail des inspecteurs.

Il faut de la sécurité, de la stabilité, du soutien et de la confiance pour nos cotisants.

**Il faut également de la sécurité, de la stabilité, du soutien et de la confiance pour tous les salariés de la branche y compris les inspecteurs du recouvrement.**

*Emmanuelle Lalande, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*



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



## **URSSAF**

### **REVENDEICATIONS DES INSPECTEURS DU RECOUVREMENT**

Malgré les alertes réitérées du SNFOCOS quant à la dégradation générale des conditions de travail, à l'augmentation des missions et de la charge de travail, sans octroi des moyens nécessaires et sans contrepartie financière, les difficultés des Inspecteurs du Recouvrement, maintes fois mises en exergue, ne sont toujours pas prises en compte par la Caisse Nationale et les Directions Locales.

Ce constat unanimement partagé a amené des Inspecteurs de la région Rhône Alpes à élaborer dans le courant du deuxième trimestre 2022 une pétition qui a reçu l'approbation d'une grande majorité des Inspecteurs de l'ensemble du territoire, et qui vient d'être transmise à la Caisse Nationale.

Cette pétition confirme les propos tenus lors des Instances Nationales et démontre, s'il en était besoin, la mobilisation massive des Inspecteurs. Même si certaines revendications ne nous semblent pas opportunes, comme la création d'un niveau 7B, cette pétition dresse toutefois un bilan objectif des difficultés rencontrées par l'ensemble des Inspecteurs.

#### **QUELLE EST LA SITUATION ?**

**Les missions dévolues aux Inspecteurs ne cessent d'augmenter et se complexifier au fil des ans avec notamment, tant il est impossible d'être exhaustif, sur ces 2 dernières années, le contrôle des mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire (exonérations et aides Covid, chômage partiel), la contribution OETH, la contribution formation professionnelle, la fraude trans-nationale pour la LCTI et les contributions Agirc Arrco à venir...**

**De plus, il est indéniable que si le métier évolue, les conditions de son exercice connaissent une dégradation sans précédent.**

#### **QUELS SONT LES MOYENS MIS A DISPOSITION ?**

L'évolution des missions se traduit par une augmentation significative des connaissances techniques et juridiques à acquérir, sans pour autant que les moyens minimums indispensables soient accordés, que ce soit en termes de formations, dispensées avec parcimonie et rarement dans des délais raisonnables, ou en termes d'adaptation des temps de contrôle.

Faisant fi de la réalité, des contraintes supplémentaires ne cessent de se juxtaposer, quand elles ne se contredisent pas.

Les moyens matériels sont plus que défaillants (dysfonctionnements incessants de l'outil ORC, feuilles de calculs livrées avec retard et/ou anomalies). La DSN présentée comme un outil permettant de simplifier les investigations concorde rarement avec les données agrégées présentes en Urssaf et/ou les données fournies par l'entreprise nécessitant des recherches supplémentaires non négligeables.

Les reportings inutiles, chronophages et sources de stress continuent de se multiplier, de même que les démonstrations de défiance.

Les consignes contrôles, soit tardent à venir, soit se contredisent.

Bien évidemment, l'accroissement des compétences de l'ensemble des inspecteurs ne fait l'objet d'aucune valorisation salariale.

Tous ces éléments, et bien d'autres encore, concourent au constat partagé d'une perte de sens du métier exercé dans de telles conditions.

**Nonobstant ce contexte très dégradé, les inspecteurs continuent à réaliser l'ensemble des missions qui leur sont confiées avec conscience professionnelle et sens des responsabilités.**

### **QUELLES REVENDICATIONS ?**

La mise en place de moyens matériels ergonomiques et fonctionnels (ORC, feuilles de calculs, accès documentaires...)

Le développement de formations adaptées aux évolutions législatives avant le contrôle des années concernées par ces modifications et/ou évolutions des champs de compétence

La prise en compte de la réalité des éléments à vérifier pour déterminer les objectifs nationaux en matière de contrôle et de taux de couverture du fichier

Le retour d'un management non seulement axé sur l'expertise métier, mais également porteur de sens et conscient des difficultés rencontrées

L'automatisation du passage du niveau 6 (315 points) au niveau 7 (360 points) à la septième année d'exercice, étant entendu que l'obtention par anticipation du niveau 7 par la Validation de la Maîtrise de la Fonction (VMF) demeure possible à partir de 4 années d'exercice du métier en application du protocole du 27 février 2009

La création d'une prime pérenne qui pourrait s'appeler prime « NCC » pour « Nouveaux champs de contrôle » significative pour répondre à l'accroissement des missions et des compétences requises pour l'exercice du métier

La prise en compte de la responsabilité grandissante des Inspecteurs en matière de tutorat/monitorat avec une prime à verser jusqu'à la date d'agrément du stagiaire.

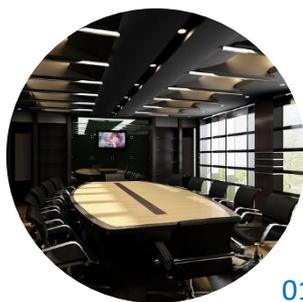
En assumant la charge de nouveaux champs de contrôle qui s'accumulent, les Inspecteurs démontrent non seulement leur attachement à la Sécurité sociale et à la mission de service public, mais aussi leur volonté de continuer à faire évoluer leurs pratiques en fonction des enjeux nationaux et législatifs.

**Le SNFOCOS alerte la Caisse Nationale sur l'existence de signes grandissants de perte de confiance, de perte de sens et de fragilisation du métier d'Inspecteur du Recouvrement.**

S'il en était besoin, les difficultés importantes de recrutement et de fidélisation des Inspecteurs, confirment cet état de fait.

**Il est urgent que les réponses adéquates soient apportées, c'est pourquoi le SNFOCOS demande un rendez-vous au Directeur de l'URSSAF Caisse Nationale dans les meilleurs délais.**

*Les membres de la CPP ACERC du SNFOCOS*



## **INC RECOUVREMENT DU 10 NOVEMBRE 2022**

### **COMPTE RENDU DU SNFOCOS**

#### **Transfert du recouvrement des cotisations Agirc Arrco**

(prévu initialement au 01/01/2022 et reporté une

première fois au 01/01/2023)

Après l'annonce début octobre d'un transfert Agirc Arrco pour les seuls VLU au 01/01/2023 et pour les autres entreprises au 01/01/2024, un nouveau report a été officialisé le 20 octobre : 01/01/2024 pour toutes les entreprises relevant de l'Agirc Arrco et 01/01/2025 pour les structures appartenant au périmètre de la Caisse des Dépôts et Consignations.

En réponse à notre demande, le Directeur de la Caisse Nationale a indiqué qu'il ne fallait pas accorder trop d'importance à la position du Sénat (qui a annulé ces transferts) puisqu'en général c'est bien le texte proposé en première lecture qui est retenu, et qu'il convenait donc de poursuivre tous les travaux déjà engagés... La « saga » continue donc pour le moment avec son cortège conséquent d'inquiétudes.

La Caisse nationale a ensuite mis en avant notamment les gains de performance du recouvrement (estimés à 400 millions d'euros), les économies de gestion (et de personnel : 600 emplois « en doublon » !), l'extension des périmètres des contrôles automatisés, à l'échéance et après, ...etc, pour vanter les mérites de ce transfert.

Bien évidemment, nous sommes pleinement rassurés (!?), toutes les nouvelles charges qui pèseraient sur les Urssaf en raison de ce transfert sont en cours d'évaluation afin de disposer des effectifs nécessaires pour assurer ces missions et notamment : la charge liée à la reprise du contentieux antérieur (arbitrage de la gestion toujours en cours avec Agirc Arrco), la charge sur le travail de fiabilisation supplémentaire des données DSN, la charge concernant la mise en œuvre d'une DSN de substitution, la charge relative aux temps de contrôle supplémentaires des employeurs...

Il est envisagé que les contrôles déclaratifs effectués par l'Agirc Arrco puissent être reportés automatiquement dans l'outil Urssaf courant 2023/2024. De même, la DSN de substitution (possibilité pour l'Urssaf d'effectuer les régularisations de déclaration en lieu et place de l'employeur) serait opérationnelle en 2025.

Les impacts en matière de transfert de personnel devront être actualisés en fonction de l'évolution de la situation et pourraient être différents de ceux présentés jusqu'alors.

#### **Transfert du recouvrement des cotisations de la Cipav**

(Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse des professions libérales)

Le transfert du recouvrement sera bien effectif au 01/01/2023 pour les 190 000 professionnels concernés. 85 salariés seront transférés à l'Urssaf Ile de France et 12 à la Caisse Nationale. Un accord de transition a été signé, sur le modèle de celui du RSI, avec les seuls syndicats représentatifs au sein de la Cipav.

Le contentieux de l'antériorité (380 millions d'euros sans précision sur le nombre de personnes concernées) sera géré, pour une durée maximum de 2 ans, par un département spécifique constitué de salariés « transférés » qui continueront à travailler dans les locaux de la Cipav sur le système d'information de la Cipav. La cible étant toutefois que les salariés concernés intègrent les locaux de l'Urssaf Ile de France ainsi qu'une activité « Urssaf » progressivement au fur et à mesure de la diminution du stock de gestion du contentieux antérieur.

#### **Transfert du recouvrement des cotisations de la Crpcen**

(Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaires)

En réponse à notre demande, la Caisse Nationale nous a confirmé que le transfert du recouvrement sera bien effectif au 01/01/2023, 6 000 employeurs seraient

concernés. L'impact en matière de charge de travail serait « négligeable » et aucun salarié ne sera transféré.

### Transfert du recouvrement des cotisations de la Cavimac

(Caisse d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Maladie des Cultes)

En réponse à notre demande, la Caisse Nationale nous a indiqué que le transfert du recouvrement prévu au 01/01/2023 ne se ferait pas, et que cette caisse garde le pilotage de ces cotisations dans la cadre d'une délégation de l'URCN.

Les transferts du recouvrement des cotisations de la Cnracl (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales), Ircantec (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques), Erafp (Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) prévus au 01/01/2023 sont pour le moment reportés au 01/01/2025. La Caisse Nationale nous a par ailleurs indiqué qu'il n'y avait pas de transferts de personnel prévus.

### Reprise du recouvrement amiable et forcé

La crise sanitaire en mars 2020 a entraîné l'interruption des procédures de masse de recouvrement amiable et forcé. L'Urssaf a repris progressivement en 2022 les procédures de recouvrement amiable et forcé selon le calendrier national fixé.

Nous avons alerté la Caisse Nationale sur le cadencement des procédures et notamment les dates choisies pour les envois de masse des mises en demeure et relances amiables à la veille des vacances scolaires (de Toussaint en l'occurrence), susceptibles d'entraîner des pics d'appels téléphoniques dans des périodes où une partie du personnel est en congé. Il semblerait opportun d'éviter la proximité des périodes de vacances scolaires pour ces opérations, ce dont la Caisse Nationale a convenu.

### COG et perspectives

Le bilan de la COG est en cours d'élaboration mais, au mois de juin, le taux d'atteinte des engagements était approximativement de 90% malgré les nouvelles missions confiées et non prévues en début de COG et la crise sanitaire.

Les discussions sur la future COG vont se poursuivre sans doute durant tout le premier trimestre 2023, la Caisse Nationale a fait de son côté l'évaluation des charges, des ressources et des leviers de productivité (?) mais n'a pas encore partagé son analyse avec la tutelle. Compte tenu des nombreux soucis informatiques, elle a convenu que le schéma directeur du système informatique était un sujet particulièrement important.

Impact du transfert de l'activité CFE à l'INPI au 01/01/2023. La Caisse Nationale reconnaît qu'il n'est pas improbable qu'il y ait des problèmes, au moins au démarrage, entraînant notamment une surcharge du BackOffice, à cause de la qualité des données transmises, ainsi que du FrontOffice, en raison des problèmes de fonctionnement du site d'immatriculation... Les caisses seraient autorisées à demander des CDD de renfort pour faire face à ces imprévus... prévisibles !

Concernant le plan de sobriété énergétique, la Caisse Nationale a fait procéder à une étude comparative pour analyser les économies potentiellement réalisables, soit dans le cadre d'une fermeture d'un jour par semaine (accolé au week-end), soit d'une fermeture sur une semaine entière (résultats non communiqués lors de l'INC). Cependant, à ce jour, aucune consigne nationale de fermeture n'a été donnée aux caisses locales.

**Le SNFOCOS a une nouvelle fois rappelé son opposition au télétravail imposé et aux fermetures d'organismes planifiées aux fins d'économies financières. En effet, le télétravail ne peut pas être utilisé comme une variable d'ajustement afin de limiter les dépenses des organismes et de transférer la charge du coût de l'énergie sur les salariés, dépense qui n'est bien évidemment pas couverte par l'indemnité actuelle de télétravail.**

*Emmanuelle LALANDE, Secrétaire Nationale en charge de la Branche Recouvrement*



## **URSSAF**

### **REVENDEICATIONS DES INSPECTEURS DU RECOUVREMENT (SUITE)**

Dans [la Lettre de la Michodière du 8 septembre 2022](#), nous vous faisons part des **revendications légitimes des Inspecteurs du Recouvrement**. En effet, l'accroissement des missions liées à la vérification de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), de la Contribution à la Formation Professionnelle (CFP), de la taxe d'apprentissage, des exonérations Covid, de l'aide au temps partiel, de la fraude transnationale pour le travail dissimulé et peut-être bientôt de l'AGIRC-ARRCO ne font qu'augmenter les compétences techniques et juridiques pour réaliser les contrôles des entreprises. Pour autant la reconnaissance financière ne répond pas à cette augmentation des compétences, Et, parallèlement, les moyens restent insuffisants en termes de formation et d'outils (ORC, feuilles de calcul).

C'est la raison pour laquelle, nous demandions, dans notre édition du 8 septembre, un rendez-vous avec le Directeur de l'URSSAF Caisse Nationale en urgence afin d'éteindre les signes grandissants de perte de confiance des inspecteurs et de perte de sens du métier, notamment et en premier lieu, par une reconnaissance salariale, en :

- créant une prime pérenne pour les Nouveaux Champs de Compétence intitulé « prime NCC » ;
- instituant une automatisation du passage du Niveau 6 au Niveau 7 au bout de sept années d'exercice du métier ce qui éviterait les RPS tant pour les IR que pour les managers de contrôle quand il faut choisir 2 candidats sur 10 répondants à tous les critères dans le cadre d'une VMF dans certains organismes (et pour rappel au niveau national le ratio est de 35 VMF pour 60 candidats) ;
- instaurant un parcours professionnel post Niveau 7.

Cependant, le Directeur de l'URSSAF Caisse Nationale ainsi que la Directrice de l'UCANSS ont choisi de recevoir, dans un premier temps, 4 représentants du Collectif d'Inspecteurs de la région Rhône Alpes qui a initié une pétition ayant recueilli près de 800 signatures sur la France entière, avant toute organisation syndicale. Et dans un second temps, ce sera l'ensemble des syndicats qui obtiendra un rendez-vous alors que le SNFOCOS est le seul à s'être emparé de la problématique des inspecteurs en formulant des propositions.

#### **Le rendez-vous du collectif d'inspecteurs est fixé le 30 novembre à 16h30**

S'il peut paraître tout à fait louable de recevoir des inspecteurs en réponse à une pétition qui a reçu 800 signatures, nous pouvons nous interroger sur la volonté de nos Directions nationales de vouloir négocier car, nous vous le rappelons, nous avons demandé à être reçu dès le mois de septembre dernier.

#### **Est-ce une nouvelle forme de dialogue social ?**

#### **Est-ce une volonté de court-circuiter les organisations syndicales, seules habilitées à négocier ?**

#### **Est-ce une volonté de gagner du temps dans la négociation et d'opposer ensuite l'attente de la signature de la nouvelle COG en 2023 ?**

**Ce qui est certain, c'est que le SNFOCOS demande à être reçu rapidement car il représente la seule OS qui a pris la mesure de la colère grandissante au sein des Inspecteurs du Recouvrement.**

*Les membres de la CPP ACERC du SNFOCOS*



## **INSPECTEURS DU RECOUVREMENT**

### **RÉUNION D'ÉCHANGES AVEC L'UCANSS ET L'URSSAF CAISSE NATIONALE (CN) DU 6 DÉCEMBRE 2022**

Nous avons été reçus le 6 décembre dernier, par l'UCANSS qui nous a fait une restitution de sa réunion du 30 novembre avec les représentants du collectif d'inspecteurs (qui pour rappel avait initié une pétition ayant recueilli près de 800 signatures en France).

Nous avons pris acte que cette réunion, hors format institutionnel, n'avait finalement pour but que de nous faire **un compte rendu des échanges qui avaient eu lieu avec ce collectif**.

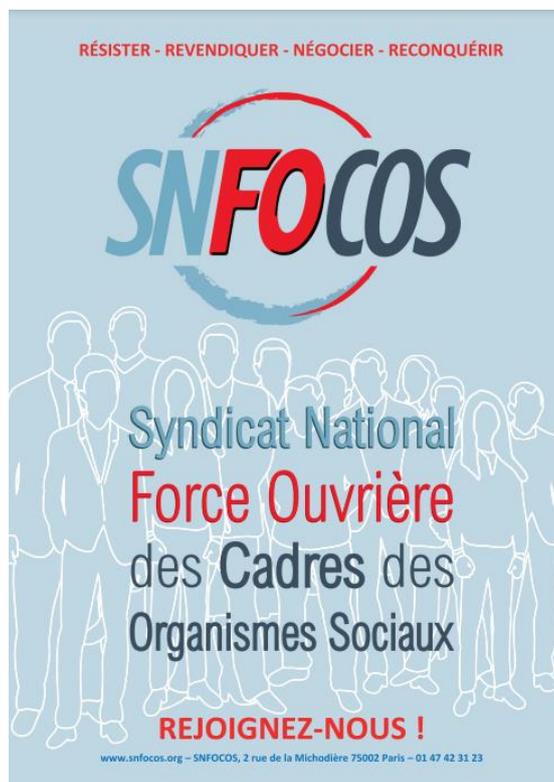
Il en ressort que l'URSSAF CN est prête à s'engager sur des pistes d'amélioration relatives à l'organisation et aux conditions de travail renvoyant les questions de rémunération à l'UCANSS. Cette dernière ayant annoncé que les perspectives d'ouverture de négociations, s'agissant de la classification, n'étaient envisagées qu'à partir de 2024.

**Cette réponse faite au collectif est purement inacceptable.**

Nous rappelons que depuis septembre et à nouveau en novembre nous avons demandé l'ouverture de véritables négociations dans le cadre institutionnel et paritaire, tant sur le volet métier vis-à-vis de l'URSSAF CN que sur les aspects de rémunération vis-à-vis de l'UCANSS.

**Et qu'à ce titre les ajustements demandés ne sauraient attendre l'hypothétique mise en place d'une nouvelle classification.**

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*



## INSPECTEURS DU RECOUVREMENT

### COURRIER COMMUN SNFOCOS - SECTION FÉDÉRALE POUR L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS EN 2023



Monsieur le Président du Comex,  
Madame la Directrice de l'UCANSS,  
Monsieur le Directeur Général de l'Urssaf  
Caisse Nationale

Paris, le 10 janvier 2023

Réf. : 71- 2023

**Objet : Demande d'ouverture de négociations 2023**

Madame la Directrice de l'UCANSS,  
Messieurs le Président du COMEX, le Directeur Général de l'URSSAF Caisse Nationale,

Le 6 décembre dernier, lors de la réunion relative aux Inspecteurs du recouvrement organisée à l'UCANSS, nous avons formulé une demande d'ouverture de re négociation du protocole du 27 février 2009 relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la Branche Recouvrement.

La réunion qui s'est déroulée hier à l'UCANSS nous a permis de constater que celle-ci n'était pas incluse dans le calendrier des négociations.

Nous renouvelons donc notre demande afin que cette négociation puisse s'ouvrir dès le premier semestre 2023.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice de l'UCANSS, Monsieur le Président du Comex, Monsieur le Directeur Général de l'Urssaf Caisse Nationale, nos salutations distinguées.

Laurent Weber

Secrétaire Général  
Section Fédérale des O. Sociaux FO

Bruno Gasparini

Secrétaire Général SNFOCOS



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

[www.snfocos.org](http://www.snfocos.org)

