



DONNONS DE LA FORCE
À VOS COMPÉTENCES

Fédération Nationale

de l'Encadrement des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations
Familiales et Assimilés

59 - 63, rue du Rocher
75008 PARIS

INC DU 25 SEPTEMBRE 2013 DÉCLARATION DE LA CFE-CGC

Le contexte économique très difficile que traverse notre pays et le défi financier auquel doit faire face la Sécurité sociale ne doivent pas empêcher l'attribution de moyens importants à la branche recouvrement.

Les moyens alloués doivent être à la hauteur des enjeux qui sont considérables.

La branche recouvrement joue, en effet, un rôle collecteur social primordial. Elle lutte, par ailleurs, contre la fraude sociale avec des résultats encourageants, mais encore insuffisants au regard de l'ampleur du problème.

La branche recouvrement apparaît toujours en grand danger et avec elle tout le financement de la protection sociale.

Les personnels sont découragés, stressés, en perte de repère.

Ils sont confrontés, tous les jours, aux réactions de cotisants mécontents, aux charges de travail de plus en plus lourdes, aux effectifs réduits, aux problèmes informatiques trop nombreux ...

Ils subissent les fusions d'organismes et les réorganisations multiples.

Tous les réseaux de la Sécurité Sociale ont été restructurés. À peine départementalisés, les URSSAF sont régionalisés.

La fusion s'opère par décomposition des métiers, parcellisation des tâches, division accrue du travail. Les circuits de travail deviennent complexes, les stocks réels d'affaires explosent, les anomalies, les situations ingérables gangrènent les postes opérationnels de travail.

L'encadrement de proximité et les cadres intermédiaires en subissent de plein fouet les conséquences.


Entre accroissement de la charge objective de travail, transfert de responsabilités et dépossession de compétences, le cadre devient un rouage particulièrement malmené de ce mécano infernal.

La rénovation du système d'information est en cours, mais elle soulève déjà beaucoup d'interrogations. Alors que les besoins sont immédiats, la rénovation est menée de façon progressive jusqu'en 2017 voire au-delà.

Depuis 2009, les recours devant les juridictions prud'homales se multiplient.

Sur le contentieux dit de l'article 32, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu un arrêt, le 27 mars 2013, au profit d'un Inspecteur du recouvrement de l'URSSAF des HAUTES-ALPES.

Le 3 juillet 2013, le Comex en tirait les conséquences en se prononçant « en faveur de régularisations opérées sur la base d'un examen individuel des situations par les organismes dans le cadre d'un pilotage par les caisses nationales ».

 01 55 30 13 23

 01 55 30 13 24

CONFEDERATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC

On pensait alors que cette décision allait mettre fin à tout litige dans les organismes.

Mais le 16 juillet 2013, l'UCANSS a précisé que *"Seuls les salariés qui ont bénéficié des dispositions de l'article 32 entre 1993 et 2004, sous l'égide de la classification du 14 mai 1992, sont susceptibles de bénéficier de rappels de salaires."*

Ne serait-il pas préférable de traiter tous les personnels de la même façon et d'arrêter ces disparités de traitement qui attisent les mécontentements à l'égard des têtes de réseau ?

La régionalisation a été l'occasion de modifier la qualification de certains salariés sans l'accord de ces derniers au mépris des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail ou d'imposer pour d'autres une mobilité géographique déguisée.

En l'absence de tout fondement juridique, les prérogatives des inspecteurs du recouvrement sont remises en cause notamment celles découlant de l'article R.243-59 du Code de la Sécurité Sociale. La procédure de supervision leur est imposée en dehors de tout cadre légal avec des sanctions à l'appui pour ceux qui s'y opposent.

L'ACOSS affiche clairement sa volonté de profiter de la régionalisation pour revenir sur certains acquis sociaux jugés trop laxistes.

Les nouveaux accords proposés aux syndicats sont a minima. Rien ou presque n'est à négocier.

Les rumeurs les plus folles circulent à propos du contenu possible de la future COG. Les directions s'attendent à des réductions des effectifs sans toutefois en connaître l'ampleur.

Les agents de direction, chargés d'appliquer la politique de destruction des emplois, en seront probablement les premières victimes. Les autres cadres ne seront pas épargnés. Des postes d'encadrement, jugés trop nombreux, seront supprimés.

Outre les suppressions de postes, il faudra s'attendre à terme à des disparitions de sites, à de nouvelles mobilités géographiques et peut-être à de nouvelles fusions.

Le nombre de représentants du personnel est et sera lui aussi diminué.

Alors que l'Institution Sécurité Sociale a perdu des milliers d'emplois, il faut faire toujours plus avec beaucoup moins.

Nos frais de gestion sont révélateurs de cette hémorragie ; de 5 % nous sommes à présent aux alentours de 3 %. Alors que les mutuelles tournent entre 14 et 15 % et les assureurs entre 18 et 20 %, la chasse à l'ETP continue.

Mais à trop vouloir restreindre les moyens et à réduire les coûts, on risque de tuer un service public de première importance et par créer les conditions de son démantèlement.

D'après la Cour des comptes, six ans après la création du RSI et quatre ans après celle de l'ISU, les fonctions essentielles de l'affiliation, du recouvrement et du service des prestations n'ont pas retrouvé le niveau de qualité de service constaté avant la réforme. Le RSI est aujourd'hui moins efficace et plus coûteux que les anciens régimes qu'il a remplacés.

L'échec de l'ISU a eu et a encore de lourdes conséquences pour les assurés. Pour une partie d'entre eux, il n'a pas seulement signifié d'innombrables tracasseries administratives, mais fait courir des risques de pertes de droits.

Sur le plan financier, le défaut d'encaissement a provisoirement été estimé à un montant de l'ordre de 1 à 1,5 Md€ fin 2010.

Aussi, la CFE-CGC demande aux responsables nationaux :

- d'arrêter les suppressions d'emplois,
- de procéder à des embauches en CDI,
- de mener une véritable politique salariale en reconnaissance des efforts constants des personnels, de régulariser les contentieux en cours au profit des salariés concernés, de permettre l'émergence d'accords d'entreprise ambitieux.
- d'amplifier la lutte contre le stress, la souffrance au travail, de replacer l'humain au cœur de l'entreprise,
- d'accélérer la rénovation du système informatique.