



INC - RECOUVREMENT du 22 mars 2016

Ce qu'il faut retenir de cette réunion :

Première réunion en présence du nouveau Directeur de l'Acoss Mr Yann- Gaël AMGHAR

Mr AMGHAR souhaitait participer à cette réunion afin de pouvoir consolider le dialogue social auquel il est très attaché.

En amont de la réunion, la délégation CFTC souhaite faire part de plusieurs remarques. Tout d'abord, elle souligne l'importance de l'ordre du jour et aurait souhaité que celui-ci puisse être abordé sur 2 séances, à cet effet, nous rappelons notre demande d'une INC spécifique DSI. En second lieu, La CFTC a lu avec intérêt les documents sur les différents projets et s'inquiète sur leur ampleur et la complexité de mise en œuvre au regard des contraintes de la COG notamment sur la réduction d'effectifs. Vos représentants CFTC s'interrogent sur la capacité de la branche à intégrer l'ensemble des projets (système V2 obsolète, fonctions support en déficit de personnel,..) Ces différents chantiers demanderont de l'accompagnement, de la formation, une mobilité de différents personnels (informatique, réorganisation....) Nous alertons le nouveau Directeur de l'Acoss sur les futures négociations de la nouvelle COG afin que ces nouvelles missions soient quantifiés et mesurés.

La Direction entend, mais reste convaincue que pour la branche, il est essentiel de démontrer notre savoir-faire et notre capacité d'adaptation. Il souhaite pouvoir aborder tous les thèmes de cette réunion afin d'apporter des réponses aux interrogations et questions des uns et des autres. La branche est en ordre de marche sur plusieurs sujets : DSN, gouvernance TI, prélèvement à la source, il nous faut dépasser les enjeux en développant des offres de services nouvelles comme le digital. Sur la nouvelle COG, le Directeur rassure les organisations syndicales, il ne proposera pas une nouvelle régionalisation des organismes en fonction de la nouvelle carte des régions, par contre il n'est pas opposé aux mutualisations inter régionales qui existent déjà.

La CFTC rappelle la situation difficile des salariés de la branche, intégrons de nouvelles missions mais intégrons également les ressources.

DSI 2018

Un avant-projet a été présenté à l'intersyndicale. Celui-ci doit maintenant donné lieu à des échanges avec les OS et les équipes concernées afin de pouvoir présenter un projet aux IRP dans le cadre des procédures d'information et de consultation.

Ce projet n'aborde pas la notion d'établissement distinct qui constitue un sujet différent qui sera abordé et discuté qu'après la réflexion sur l'organisation de la DSI.

Cet avant-projet ne concerne que l'organisation de la DSI. Il confirme que la gestion des équipes de la DSI et des moyens alloués s'intègre dans la politique RH et allocation de moyens qui est celle de l'ACOSS. Au vu de l'importance et de la complexité du projet et de la nécessité d'une continuité dans la gestion des ressources humaines et moyens alloués, délégation serait donnée en définissant le degré ainsi que les modalités de contrôle.

La volonté de la Direction est de pouvoir mettre en place les modalités de l'accord national, objectif présentation du DIC début Avril.

Une INC spécifique DSI est prévue sur le mois d'Avril.

POLITIQUE SALARIALE : quelques informations

BILAN national 2016

Cadrage 2015-2016 fixé à 1.70% :

RMPP 2016 : 1.55% composé de

Effet report 2015 : 0,72

GVT : 0.83

Points de compétences : 3350 salariés soit 26.23% de l'effectif (25.53% cadres et 26.80% employés)

Parcours : 716 salariés soit 5.61%

Points d'expérience : 8541 salariés soit 65.5% de salariés

Au final report sur 2017 : 0.41%

Orientations 2017

Taux RMPP 2017 : 1.70%

Objectifs fixés : GVT de 1.26% (intègre mesure salariale 2017 soit 0.36)

Effet des mesures au 1/04/2017

L'enveloppe CDD est déterminée pour chaque Urssaf et est attribuée afin que les organismes puissent anticiper

La CFTC regrette la frilosité de l'Acoss sur les parcours professionnels seulement 5.61% de réalisés. La CFTC demande que la branche porte une réflexion globale sur la construction de parcours professionnels hors que les parcours nationaux. Nous prenons acte de la réponse positive sur les parcours des contrôleurs de 5A à 5B avec un financement national à hauteur de 50% Nous nous interrogeons sur la méthode de sélection

La CFTC dénonce cette politique qui ne permet pas aux directions régionales de dépenser la totalité de la masse salariale.

La CFTC défendra une politique juste et équilibrée

DSN

La CFTC a alerté la Direction sur certaines interrogations

Taux de cotisants adhérent à la DSN

Taux d'erreur (anomalies, redressement)

Comment sera intégré la notion de pénalité si elle est mise en place, crainte de passage des employeurs au TESE

Problématique des contrôles

Quelle est la politique de l'Acoss sur le renfort (CDD combien de mois)

REPONSE

Montée progressive : au 9 mars : 1 252 654 entreprises utilisent le vecteur DSN

Anomalies : 60 ,6%

Pénalités : 67 entreprises ont été pénalisées sur les périodes d'aout septembre octobre et novembre 2016

Cible pour 2017 : Seuil de cotisation 500000 euros

La CFTC a alerté la Direction sur la problématique des contrôles, et de la formation : cette question est à l'étude

GOVERNANCE DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS

Cette nouvelle réorganisation imposée par la loi de finance 2017 conduit à une nouvelle gouvernance du pilotage de la fonction

Nomination d'un Directeur général du recouvrement et de directeurs régionaux

Des groupes de travail ont été mis en place pour entamer une réflexion sur le cadre de rattachement et les fonctions

La CFTC en fin de réunion a alerté la Direction sur les conséquences d'intégration de salariés d'Organismes conventionnés et sur la mise en place du prélèvement à la source notamment pour les centres nationaux : (adhésion, formation)

Sur les salariés OC, la CFTC s'interroge sur leur statut, leur niveau leur fonction

Le Directeur entend et rassure les OS, les demandes de mobilités pour les OC seront pris en compte, sur le prélèvement, le Directeur n'est pas inquiet.

La CFTC ne partage pas cette analyse, il faudra prendre en compte les conséquences pour les salariés gérant la RH et la paie.

**Vous avez l'impression
qu'on vous en demande
toujours plus ?**

“STOP!”
Priorité à l'Être Humain



La CFTC · un goût différent

la CFTC au service des salariés