



Compte rendu INC ACOSS 16 mars 2018

En amont de la réunion, la CFTC souhaite alerter la Direction de l'Acoss sur les difficultés inhérentes à la gestion des déclarations sociales nominatives

En effet, il est constaté un nombre important d'anomalies dues en parties à des dysfonctionnements et à une communication défailante vis-à-vis des employeurs notamment dans la gestion de leur dossier. La CFTC demande une harmonisation des pratiques sur l'ensemble des organismes. Enfin, Comment peut-on répondre aux éditeurs qui ne respectent pas les modalités de gestion.

Sur les thèmes abordés aujourd'hui, la CFTC a fait part de ses remarques et interrogations qui feront certainement l'objet de réponse au cours de cette instance. Nous souhaitons toutefois insister sur le maintien de la réunion du mois de Mai qui nous semble importante en cette période d'incertitudes.

Le Directeur de l'Acoss donne une réponse positive sur le maintien d'INC de mai, sur la DSN, il entend l'alerte, un point sera fait.

Sur la COG, des discussions sont en cours avec le ministère notamment sur les moyens et les effectifs, il n'a pas à ce jour d'éléments concrets à nous communiquer.



Politique salariale

Un rappel des différentes mesures est présenté

→ Mesure salariale 050% de la valeur du point à effet au 1^{ER} mai

→ Effet report 2016/2017 : 040%

→ Parcours niveau 3 à 4, parcours contrôleur et inspecteur financé à hauteur de 50%

Ce qui donne au final pour le recouvrement :

Taux : **1.69** se décomposant comme suit :

- 0,95% au titre du GVT (1,32% en niveau)
- 0,31% au titre de l'augmentation de la valeur du point (0,46% en niveau)
- 0,40% au titre des effets reports 2016 sur 2017
- 0,03% au titre de l'évolution des parts variables et primes de résultat

Ⓜ Cela génère un effet report sur 2018 de 0,52%

Zoom sur les parcours professionnels prévus par la lettre de cadrage nationale :

- Les parcours inspecteurs :
 - 33 parcours d'inspecteurs niveau 6 à 7 réalisés.
Soit 0,018% de GVT niveau (pour un total de 1,32%). Cela représente **3,57%** des parcours réalisés au niveau de la branche
- Les parcours contrôleurs (possible évolution vers le niveau 5B) :
 - 34 parcours contrôleurs 5A à 5B ont été réalisés, soit 0,012% de GVT niveau. Cela représente **3,68%** des parcours de la branche
- Les parcours managers :
 - 14 salariés (non managers) ont été promus à un poste de manager, soit 0,006% de GVT niveau. Cela représente 1,52% des parcours de la branche
 - 36 salariés (déjà managers) soit 0,012% de GVT niveau. Cela représente **3,90%** des parcours.

La CFTC déplore cette contrainte RMPP qui conduit à une politique salariale minimaliste. Des efforts doivent être faits sur le développement de parcours professionnels, une reconnaissance des actions de tutorat ... Pour avoir une meilleure lisibilité, il serait intéressant d'avoir le nombre de salariés éligibles pour chaque parcours national.

La CFTC revendique une date d'effet des mesures au 1^{er} janvier, comme cela se pratique dans d'autres branches. Ce qui est possible pour certains peut l'être, nous le supposons pour les salariés du recouvrement. Nous entendons la réponse de la Direction sur la GPEC mais encore faut-il en avoir les moyens.

Projets redistribution d'Activité

Mr le Directeur de l'Acoss indique que ce projet de redistribution d'activité répond avant tout à une prise en compte de disparités importantes sur le territoire et à une volonté d'affirmer le maillage actuel. Il s'agit d'instaurer un esprit de solidarité, et d'équilibrage charges /ressources au sein du réseau.

3 activités sont d'ores et déjà ciblées :

◇Gestion des PAM (prendre en compte la prise en charge par les CPAM des flux administratifs)

◇Gestion de la paie

◇Téléphonie (prise en charge des appels externalisés de l'Ile de France)

La CFTC souhaite connaître le nombre de salariés concernées ainsi que le calendrier des opérations. Nous attirons l'attention de l'Acoss sur la gestion de l'accueil. Enfin quelles seront les conséquences en matière de budget et d'effectifs pour les organismes ?

Réponse de l'Acoss

Nombre de personnes impactés :

Pam : 400 collaborateurs soit 2.98% de l'effectif

Paie : 100 collaborateurs soit 0.74% de l'effectif

Calendrier approximatif

Mise en œuvre progressive

Etude des candidatures jusqu' en avril
Souhait d'une phase pilote pour la gestion des PAM

Cible

Fourchettes indicatives

5 à 6 organismes pour les PAM (il faut être vigilant quant aux conséquences notamment en terme de soutenabilité pour les organismes, la question est à l'étude sur la gestion du stock)

3 centres PAIE

Accueil

Il faut garder les compétences sur les accueils, amélioration des liens front office /back office entre organismes)

Budget /effectifs

Prise en compte dans les CPG sur les ressources et moyens

Equilibrage charges : transfert de nombre de postes en fonction de l'activité prise et inversement.

Application de l'accord sur les garanties conventionnelles

La CFTC souligne la difficulté de l'exercice, les salariés du recouvrement vont devoir encore faire face à de nouvelles organisations tout en intégrant la problématique de l'intégration des collaborateurs ex RSI. Les impacts seront forts en matière d'accompagnement, de formation. Il est difficile pour les organisations syndicales de se prononcer sans avoir connaissance des contraintes fixées dans la COG en matière d'effectifs. Quelles sont les pistes de l'Acoss pour pouvoir faire face à ces réorganisations et aux nouvelles missions qui nous seront confiés.

Le Directeur nous informe qu'ils seront très vigilants sur l'analyse qui sera faite des candidatures et de la faisabilité pour les organismes.

Sur les questions de la CFTC, il nous faut encore développer notre efficience cela passe par les évolutions des outils, développement d'offres dématérialisées, amélioration de notre système d'information. Nous avons dû faire face à de nombreux dysfonctionnements informatiques sur le dernier trimestre, qui représente 160 ETP.

Sur les embauches en CDI, confirmation du gel jusqu' à la signature de la COG, par contre mise à disposition pour les organismes d'une enveloppe CDD.



Flotte véhicule

2 ORIENTATIONS RETENUES

Objectifs poursuivis dans le cadre du renouvellement du marché :

- Maintenir un équipement en voiture correctement entretenu, gage de sécurité pour les collaborateurs itinérants ;
- Maîtriser les coûts, notamment les coûts en autres dépenses de fonctionnement, particulièrement contraints dans la future COG;
- Clarifier les règles d'utilisation et faciliter les suivis.

L'achat plutôt que le crédit-bail

Le principe retenu est celui d'une acquisition par bons de commande des véhicules afin de limiter les coûts de fonctionnement ainsi qu'un contrat pour l'entretien/assistance ainsi que pour le carburant/péage.

Les règles d'achat sont les suivantes : achat d'un nouveau véhicule et revente de l'ancien à partir de 120 000 km parcourus, et au plus tard dans le courant de leur septième année.

La rationalisation du nombre de véhicules

Un effort de diminution de 156 véhicules qui seraient rendus au moment du renouvellement de la flotte. Cette diminution répond à certaines situations de sous-utilisation des véhicules constatées lors du recensement exhaustif du parc et de son utilisation réalisé par les Urssaf.

Les segments de véhicule

La gamme proposée correspondra au segment B2 et aux utilitaires. Le choix de la couleur des véhicules sera laissé à l'appréciation de chaque organisme.

Rachat de l'ancien véhicule

La possibilité sera offerte pour le salarié utilisateur de racheter son ancien véhicule.

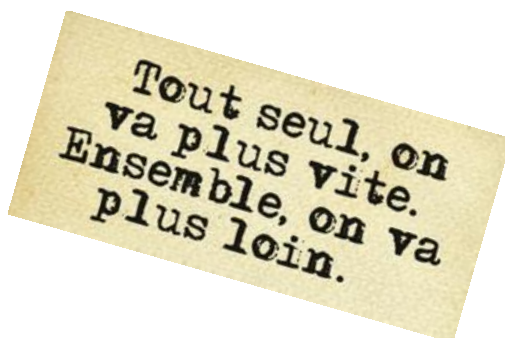
Accord pour envisager des voitures électriques ou hybrides.

Les nouvelles directives semblent difficiles à mettre en application pour des organismes régionaux confrontés à des distances importantes et entraîne des dégradations de conditions de travail

Difficulté de mettre en place le Co voiturage (horaires modalités)

La CFTC n'est pas convaincue sur les économies réalisées.

Avec la CFTC



Tout seul, on
va plus vite.
Ensemble, on va
plus loin.