

## **MESSAGE DE PIERRE RICORDEAU, DIRECTEUR DE L'ACOSS**

Vous le savez, la semaine dernière, les inspecteurs du recouvrement ont mené une grève qui a été largement suivie dans la plupart des organismes.

Ce mouvement exprime, je crois, une inquiétude face aux évolutions fortes des métiers de la Branche recouvrement. Nous sommes sollicités par les pouvoirs publics pour mieux conseiller les entreprises, mieux lutter contre l'évasion sociale, recouvrer avec toujours plus d'efficacité les sommes qui sont dues. Cette demande montre le rôle majeur que nous tenons au service de la sécurité sociale et la confiance des pouvoirs publics dans notre professionnalisme. Ainsi, au cours des 4 dernières années les progrès réalisés en s'appuyant sur le travail de l'ensemble des agents de la branche ont permis d'apporter 500 M€ de recettes supplémentaires aux régimes de sécurité sociale, par la baisse du taux des restes à recouvrer. Nous menons les évolutions d'organisation et de méthodes nécessaires pour renforcer notre efficacité. Tous les métiers de la Branche sont impactés par ces exigences. La gestion des ressources humaines est donc pour moi une question centrale.

La Branche sait valoriser les compétences de ses salariés : chaque année, nous recrutons des inspecteurs parmi les salariés des Urssaf, qui se voient proposer une formation de haut niveau et un parcours professionnel. Nous allons créer plus de 230 postes de contrôleur du recouvrement au niveau national. Ces créations permettent d'offrir un déroulement de carrière au niveau 5A pour les gestionnaires, pour les rédacteurs juridiques et d'autres catégories de personnel. Nous consacrons presque 2% du temps de travail de la Branche à la formation professionnelle. Il faut sans doute que nous donnions une plus grande visibilité à nos actions réalisées, en cours ou à venir dans le domaine de la GRH. Je vais m'y attacher, avec les équipes de l'ACOSS et de la branche.

Il nous faut cependant aller plus loin dans cette démarche de valorisation et d'accompagnement. Le système de rémunération des salariés a profondément évolué avec le protocole de 2004. Aujourd'hui nous sommes dans un mode de fonctionnement qui permet sa bonne mise en œuvre, suite à la négociation de la COG. L'application de ce protocole doit donc donner sa pleine mesure. Il s'agit d'utiliser l'ensemble des variables de rémunération issues du protocole de 2004 et d'approfondir –en les formalisant- les parcours professionnels au sein de la branche pour donner plus de visibilité sur les compétences attendues et les parcours de carrière possibles.

Cette réflexion concerne tous les métiers de la Branche mais touche particulièrement les corps de contrôle. L'expertise des Urssaf en la matière est reconnue. L'amélioration constante des performances de nos actions de contrôle en est un témoignage palpable. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle de nouvelles missions nous sont confiées par les pouvoirs publics. Notre COG marque très nettement le fait que le contrôle est un domaine d'activité majeur. Elle est confortée par les réflexions actuelles du Gouvernement sur la lutte contre les fraudes. Le contrôle est un des éléments contribuant à la pérennité du système social, notamment au travers de la lutte contre l'évasion sociale et contre le travail illégal. Un effort important a d'ailleurs été réalisé, avec la création de 78 postes d'inspecteurs du recouvrement supplémentaires depuis la signature de la COG.

Si les inspecteurs maîtrisent déjà les opérations de contrôle qu'ils auront à réaliser pour le compte de l'Unédic, sur une assiette quasiment identique à celle du régime général, il est évident que, pour certaines activités, le métier des inspecteurs change. La législation est complexe et mouvante. Les pratiques des entreprises sont plus difficiles à appréhender, parce que les cotisations sociales sont un élément à part entière de leur stratégie, tant du point de vue financier que du point de vue des ressources humaines. Le contrôle pour compte de tiers, comme d'autres évolutions, peut par ailleurs poser la question de la longueur des contrôles, donc de notre capacité à remplir nos objectifs de couverture du fichier.

Les outils de contrôle ont déjà évolué pour permettre aux inspecteurs de faire face à ces enjeux. Mais il faut que nous soyons plus réactifs avec les bonnes méthodologies, les bonnes formations au bon moment, c'est à dire dès que les changements réglementaires arrivent. Il faut aussi poursuivre ensemble la réflexion « métier » engagée sur le contrôle. Quelle stratégie de contrôle, quelle méthodologie, quels outils peuvent nous permettre de concilier nos objectifs et de conforter les inspecteurs dans leur relations avec les entreprises ? C'est un chantier important que l'Acoss va mener dans les mois qui viennent.

La question de l'évolution des rémunérations ne peut, elle, être appréciée de manière catégorielle. C'est ma responsabilité de directeur de l'Acoss que de le dire aux inspecteurs. Leur revendication absorberait à elle seule la totalité de l'enveloppe financière consacrée aux promotions, aux points de compétence et aux points d'expérience pendant une année.

Sur la classification, le calendrier fixé entre l'employeur et les organisations syndicales, qui concerne l'ensemble de la Sécurité sociale, prévoyait un rendez-vous en 2009. Ce rendez-vous a été avancé à fin 2008. Les négociations salariales générales vont également reprendre ce mois de novembre. Il ne serait pas équitable d'anticiper sur ce calendrier pour une seule catégorie de personnel.

Ce n'est pas pour autant que l'Acoss demeure immobile pour répondre aux préoccupations spécifiques des inspecteurs. Une discussion a déjà été ouverte dans le cadre de l'UCANSS avec les partenaires sociaux à ce sujet, dont le champ pourrait être élargi. Il nous faut d'abord parler des conditions d'exercice de la mission de contrôle. Les inspecteurs sont de plus en plus exposés à certains risques, notamment d'agression, comme nous en avons malheureusement eu une illustration récente. C'est notre devoir de mieux prévenir ces situations et de mieux y répondre. Il faut également prendre en compte les sujétions spécifiques auxquelles les inspecteurs sont soumis, notamment lorsqu'ils sont durablement éloignés de leur domicile.

Au-delà de ces questions, nous souhaitons ouvrir également la discussion sur l'extension de la prime de résultats aux inspecteurs, pour valoriser l'atteinte des objectifs par les services de contrôle et la contribution, qualitative et quantitative, de chaque inspecteur à ces résultats. Cette réflexion pourrait d'ailleurs servir de préambule pour les autres catégories de personnel. Une autre réflexion doit être engagée sur les modalités de recours par les organismes au nouveau dispositif des heures supplémentaires. Là aussi, la fonction contrôle pourrait en constituer un terrain d'application.

Et puis, bien sur, il nous faut mieux reconnaître les compétences acquises en construisant de véritables parcours professionnels s'appuyant sur les compétences fortes que les inspecteurs, mais aussi les autres salariés, peuvent développer dans l'exercice de leurs missions. Les règles actuelles sont obsolètes et très diversement appliquées dans les organismes. Il faut que nous les clarifions très rapidement. L'instance stratégique d'accompagnement du changement (ISAC) de l'ACOSS a déjà adopté un programme de travail concernant les inspecteurs, qui doit se dérouler d'ici la fin de l'année et qui débouchera sur des évolutions concrètes. Elle abordera progressivement les situations d'autres catégories de salariés au cours des prochains mois, afin de donner plus de visibilité sur l'évolution attendue des compétences et sur les perspectives offertes.

La gestion et la valorisation de nos compétences est une priorité, pour faire en sorte que le changement profite à tous. Je souhaite que nous poursuivions, tous ensemble, cette démarche d'amélioration collective. Je m'y emploierai personnellement en mobilisant les équipes de l'Agence centrale et en faisant en sorte de répondre aux attentes du réseau et aux exigences du service public.