

DOCUMENT DE TRAVAIL

- Inspecteurs du recouvrement -

(Les modifications par rapport au précédent projet apparaissent en gras pour les ajouts, et barrées pour ce qui est supprimé)

Préambule

La lutte contre la fraude est un pilier essentiel de la pérennité du système de Sécurité sociale français. Le renforcement des contrôles exercés par les Urssaf, qui contribuent à la maîtrise des phénomènes d'évasion sociale et du travail illégal, constitue à ce titre un axe prioritaire pour contribuer à garantir les ressources de la Sécurité sociale.

Les conditions d'exercice des inspecteurs du recouvrement doivent être adaptées pour mieux prendre en compte la diversification et la complexification de certaines de leurs missions en lien avec la politique de développement du contrôle.

En premier lieu les salariés participant à des activités de contrôle sont exposés à des risques particuliers du fait de la spécificité des missions qui leur sont confiées.

Partant du constat qu'il est de la responsabilité de l'employeur, quand des violences sont subies par des salariés à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, de leur apporter tout appui nécessaire, le présent accord précise les mesures à mettre en œuvre dans le cadre d'une protection contre les risques d'agression.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent affirmer leur volonté de promouvoir la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière de sécurité au travail.

En second lieu, les inspecteurs du recouvrement sont ~~soumis~~ **exposés**, dans le cadre de leurs missions, notamment en matière de lutte contre le travail illégal, et de contrôle des entreprises de grande taille, à des sujétions spécifiques. Elles prennent notamment la forme d'interventions en dehors de leurs heures habituelles de travail ou d'éloignement de leur domicile.

Ces sujétions, inhérentes à l'exercice de leurs missions, font l'objet de compensations prévues par le présent accord.

Enfin, le renforcement de la politique de contrôle et la prise en charge de toute la diversité et la complexité de certaines de ces activités doit constituer un levier pour mieux reconnaître les compétences mises en œuvre par les inspecteurs du recouvrement et les résultats obtenus.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Titre I

Prévention et protection contre les risques

11 - Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés participant à une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement, **y compris les contrôleurs du recouvrement.**

12 - Equipements de sécurité

Dans tous les cas où cela s'avère nécessaire l'employeur fournit aux salariés participant aux activités de contrôle les équipements de sécurité nécessaires à l'exercice de leurs missions (**casques, chaussures de sécurité ...**).

Les salariés sont tenus de porter ces équipements dans toutes les situations où ceux-ci sont obligatoires.

13 - Protection contre les risques d'agression

131 - Identification des risques d'agression

a) Définitions

Au sens du présent accord, on entend par agression les actes d'incivilités ou de violences commis par des tiers à l'organisme à l'occasion, ou du fait, de missions de contrôle.

Ces actes peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, actes de destruction et/ou de dégradation, obstruction) ;
- d'agressions physiques

b) Procédure

L'optimisation des actions de prévention passant par une amélioration de la connaissance des risques d'agression, chaque incident fait l'objet d'un signalement auprès de l'employeur par le salarié concerné.

132 - Actions de prévention des risques d'agression

a) Formations

Des formations spécifiques dans le domaine de la prévention du risque sécurité sont organisées au profit des salariés participant à des activités de contrôle.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée à la formation des salariés nouvellement embauchés.

Des formations adaptées doivent par la suite être régulièrement proposées aux salariés, tout au long de leur vie professionnelle, afin d'assurer le maintien de leurs connaissances.

b) Rôle des représentants du personnel

Dans le cadre de ses attributions, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) opère un recensement des mesures susceptibles de limiter les risques d'agression.

Afin de lui permettre de réaliser ses missions, il est rendu destinataire des fiches de signalement établies lors de la réalisation d'un risque.

Un bilan d'évaluation des formations organisées dans le domaine de la prévention du risque sécurité lui est communiqué chaque année.

133 - Droit de retrait

Conformément aux dispositions légales, le salarié dispose du droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

L'exercice de ce droit ne peut être à l'origine d'aucune sanction ou retenue de salaire.

134 - Réparation des dommages

Conformément aux dispositions légales, l'employeur est tenu par une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Dans ce cadre, il est de sa responsabilité de limiter les conséquences des agressions dont peuvent être victimes ces derniers quand ce risque se réalise.

a) Contrat d'assurance

L'employeur souscrit au bénéfice de ses salariés exposés à des risques d'agression de la part de tiers à l'occasion, ou du fait, de missions de contrôle, un contrat d'assurance incluant l'indemnisation de tout dommage assurable résultant de l'agression de la part de tiers.

Le contrat d'assurance couvre les condamnations civiles prononcées contre le salarié poursuivi par un tiers pour des faits liés à l'exercice de son activité, dès lors qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de son activité ne lui est imputable.

b) Procédure de défense du salarié

Dans les cas visés à l'article précédent, l'employeur prend en charge la procédure de défense du salarié, ainsi que les frais afférents, **y compris les frais d'avocat.**

c) Constitution de partie civile de l'organisme

L'organisme employeur apprécie, en fonction de chaque cas d'espèce, l'opportunité de se constituer partie civile quand un salarié, ou ses ayant droits, dépose une plainte consécutive à une agression survenue dans l'exercice de ses fonctions.

d) Soutien psychologique

En cas d'agression physique, ou d'incidents entraînant des séquelles corporelles ou psychiques, le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un soutien psychologique.

Cet accompagnement psychologique spécifique, par du personnel qualifié, est proposé par l'organisme, en relation avec le médecin du travail.

Titre II
Prise en considération des sujétions inhérentes à
l'exercice des missions de contrôle

21 - Exercice de missions de lutte contre le travail illégal

211 - Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux élèves inspecteurs, et inspecteurs du recouvrement, agissant dans le cadre de leurs missions de lutte contre le travail illégal.

212 - Compensation des sujétions

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause les accords locaux agréés en vigueur sur le sujet dans certains organismes. Elles ne se cumulent pas avec celles portant sur le même objet, et en cas de concours, la solution la plus favorable s'applique.

a) Sujétions entraînant une compensation

Font l'objet d'une compensation les interventions se situant entre 20 heures et 6 heures, ou le jour de repos hebdomadaire (samedi ou lundi), ou un dimanche, ou un jour férié.

b) Délai de prévenance

Un délai de prévenance de quatre jours doit être respecté par l'employeur pour les interventions visées à l'article précédent.

c) Nature de la compensation

Les compensations sont établies de la façon suivante :

- actions réalisées entre 20 heures et 6 heures, ou le jour de repos hebdomadaire (samedi ou lundi) : soit récupération en temps à hauteur de 25 %, soit majoration horaire de salaire à hauteur de 50 % ;

- actions réalisées le dimanche ou un jour férié : soit récupération en temps à hauteur de 50 %, soit majoration horaire de salaire à hauteur de 100 %.

Les majorations de salaire sont calculées sur la base d'un salaire horaire moyen selon la formule suivante : salaire mensuel de base / 154,05.

Les compensations ne se cumulent pas entre elles, seule la plus favorable étant retenue.

Ces compensations, qu'elles s'expriment en temps ou en majoration de salaire, ne se cumulent pas avec les majorations et repos compensateurs éventuellement dus au titre d'heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées au cours de la même semaine, seule la plus favorable étant retenue.

d) Formalités

Le salarié opte par écrit entre la récupération en temps et la majoration de salaire.

Le choix ainsi opéré vaut pour l'année civile.

Afin de permettre de déterminer les bases de la compensation, à l'issue de chaque intervention se situant dans l'un des cas visés ci-dessus, le salarié établit une fiche indiquant la nature et les heures de début et de fin de l'opération, temps de trajet inclus.

22 - Eloignement durable du domicile

221 - Champ d'application

Bénéficient des dispositions de l'article 22 du présent accord les salariés qui, dans le cadre de leur participation à une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement, se trouvent durablement, ou fréquemment, éloignés de leur domicile.

L'éloignement s'apprécie au regard de la nécessité d'un ou plusieurs décoller pour la réalisation de la mission.

222 - Compensation

La compensation accordée est fixée, par jour de mission entraînant un **découcher** éloignement durable du domicile, à :

- 15 € pour chaque journée effectuée au-delà de ~~trois~~ **deux** semaines, soit ~~15~~ **10** jours, dans le cadre de l'année civile ;

- 20 € pour chaque journée effectuée au-delà de six **quatre** semaines, soit ~~30~~ **20** jours, dans le cadre de l'année civile.

Ces montants suivent l'évolution de la valeur du point.

Pour l'application de cette disposition, une semaine complète d'intervention correspond à cinq découchers.

Le montant dû fait l'objet d'un paiement en une fois au cours du premier trimestre suivant l'année civile de référence.

Pour l'application de ces dispositions, le jour de mission visé est celui qui correspond à une journée complète d'intervention avec un découcher qui peut se situer soit la veille, soit après la mission.

Titre III Carrière professionnelle

31 - Niveau de qualification

311 - Parcours professionnels des inspecteurs du recouvrement

L'emploi d'~~Les~~ inspecteurs du recouvrement **sont recrutés** relève d au niveau 6 de la classification des emplois telle que résultant du Protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Toutefois, Le niveau 7 constitue le niveau cible pour les inspecteurs qui justifient d'une expérience leur ayant permis d'appréhender dans la pratique le métier d'inspecteur du recouvrement dans toute sa diversité, ainsi que de résultats et de compétences attestant la maîtrise experte de cette fonction.

L'expérience acquise par les inspecteurs est appréciée sur le fondement d'une durée minimale de participation effective à des opérations de contrôle de quatre années. L'inspecteur doit également avoir participé de manière autonome à un nombre suffisant d'opérations de contrôle complexes.

La décision de passage au niveau 7 est prise par la direction de l'organisme au vu des résultats obtenus par l'inspecteur à l'occasion ~~des contrôles réalisés,~~ **et dans l'exercice de son activité. Elle intervient** après consultation pour avis d'une commission régionale ou inter-régionale qui valide les compétences mises en oeuvre dans l'emploi.

Cette commission, **adossée à chaque Centre régional de formation professionnelle chargée de l'organisation de la formation des inspecteurs du recouvrement**, qui est présidée par un agent de direction, assisté au moins d'un cadre responsable du contrôle et d'un expert en orientation professionnelle. **Elle siège au moins** une fois par an.

La commission apprécie les compétences mises en oeuvre au vu d'un dossier relatif à la pratique professionnelle de l'inspecteur du recouvrement et d'un entretien avec l'intéressé. Le dossier est constitué par l'inspecteur et validé par l'organisme.

Elle est saisie par le directeur de l'organisme. **Toutefois, dans le cas où un inspecteur ne s'est pas vu attribuer le niveau 7 après six années de contrôle effectives, il a la faculté de saisir directement la commission. Si la commission valide les compétences mises en oeuvre par l'inspecteur, le directeur de l'organisme doit prendre, dans un délai d'un mois à compter de l'avis de la commission, une décision motivée quant au passage au niveau 7.**

~~Elle apprécie les compétences mises en oeuvre par l'inspecteur au vu d'un dossier qui lui est transmis par la direction de l'organisme, et après avoir entendu l'intéressé.~~

312 - Mise en place du dispositif

Le nombre de parcours professionnels réalisés au terme de ce dispositif est suivi au niveau national.

Le nombre de parcours minimal au titre des années 2008, 2009 et 2010 est de 150 par année.

Les parcours professionnels réalisés dans le cadre de ce dispositif font l'objet d'un suivi annuel dans le cadre des observatoires régionaux prévus par le protocole du 30 novembre 2004.

32 - Prime de résultat

Compte tenu de la forte spécificité des missions qui sont confiées aux corps de contrôle des Urssaf et des conditions d'exercice de cette activité, les inspecteurs du recouvrement classés au niveau 7 **bénéficient** peuvent, après 3 années d'exercice de la fonction à ce niveau, bénéficier d'une prime de résultat dans les conditions posées par l'article 5 du Protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

Cette disposition s'applique à titre transitoire, dans l'attente d'un accord relatif aux modalités de rémunération de l'ensemble des personnels relevant de la convention collective du 8 juin 1957, et ne saurait présager des négociations à venir sur ce thème.