

Monsieur AMGHAR, Directeur de l'ACOSS,
Monsieur LE MAY, Directeur de l'UCANSS

Pétition pour une amélioration des conditions de travail et une valorisation du positionnement des inspecteurs du recouvrement dans la nouvelle classification

Une classification proposée, désormais, défavorable aux inspecteurs

Les dernières négociations relatives à la classification font apparaitre le positionnement des inspecteurs du recouvrement au niveau F, coefficient d'entrée 321.

Les premières propositions de l'employeur, en avril et mai 2019, aboutissaient pourtant à une revalorisation du métier avec un positionnement en F avec un coefficient d'entrée à 370.

Cette valorisation n'a pas perduré et le remaniement de la classification (ajout d'un niveau de cadre) a abouti à une modification du coefficient d'entrée du niveau F, ramené à 321 points au lieu de 370.

En effet, dans la première proposition, seuls 4 niveaux de cadres étaient envisagés avec des coefficients d'entrée allant de 300 à 590, selon le niveau.

Cette classification était favorable aux inspecteurs du recouvrement (en augmentant le coefficient d'entrée dans le métier de 315 points à 370 points) mais également très imparfaite en ce qu'elle provoquait pour de nombreux cadres de l'institution (et notamment de nos collègues contrôleurs) un basculement dans le collège employé.

Dans la deuxième proposition de classification, 5 niveaux de cadres sont alors envisagés et les coefficients d'entrée sont répartis de la façon suivante :

CADRES				
E	F	G	H	I
290	321	365	440	590

Dans cette seconde proposition, les inspecteurs du recouvrement se retrouvent toujours positionnés au niveau F mais subissent une baisse conséquente de leur coefficient d'entrée en fonction, passant des 370 points envisagés dans un premier temps à 321.

Alors que, logiquement, ils auraient dû être positionnés en G afin de conserver une valorisation du métier avec un coefficient d'entrée proche des 370 ! Ce nouveau positionnement représente donc une véritable dévalorisation du métier.

Dans le même temps, comment expliquer que les contrôleurs de sécurité, initialement positionnés en F lors de la 1^{ère} proposition (comme les inspecteurs du recouvrement), ont été positionnés au niveau G contrairement aux inspecteurs (maintenus au niveau F mais avec un coefficient d'entrée ramené à 321) ?

Nous ne comprenons pas les raisons objectives justifiant ce traitement différencié.

Une progression salariale ralentie

Ce nouveau positionnement pose également la question de la remise en cause du dispositif de Validation de la Maîtrise de la Fonction (parcours niveau 6 vers niveau 7), formalisé par le protocole d'accord du 27/02/2009.

Avec la nouvelle classification, aucun changement de niveau (pour une même fonction) n'est prévu ce qui créera une disparité de traitement entre les anciens inspecteurs niveau 7 (66% de l'actuelle population des inspecteurs) et les nouveaux et actuels inspecteurs niveau 6 (33%) qui ne bénéficieront plus de cette possibilité d'évolution tout en exerçant le même métier.

Nous rappelons que conformément aux dispositions du protocole de 2009, le niveau 7 constitue le niveau cible pour les inspecteurs du recouvrement.

Sans perspective d'évolution par le biais de ce parcours professionnel, un inspecteur de niveau 6 mettrait, par le jeu de l'ancienneté et des points de compétences, quasiment 20 ans à atteindre le salaire des actuels niveaux 7 ! Ceci n'est pas acceptable.

Un métier évolutif, de plus en plus exigeant, sans valorisation corrélative

Nous vous alertons par ailleurs sur le fait que notre métier est de plus en plus difficile à exercer :

- Les changements et revirements législatifs et doctrinaux répétés et contradictoires génèrent une instabilité juridique permanente, nécessitant une veille juridique particulièrement chronophage, en l'absence d'offre sérieuse de formation continue,
- De nouvelles procédures complexes et contraignantes qui nous placent dans une situation d'insécurité juridique : droit à l'erreur (loi ESSOC), nouvelle Charte du cotisant avec effet rétroactif au 1er janvier 2020...
- Les outils et les données ne sont plus fiables : DSN, feuilles de calcul inopérantes, mise à jour tardive de l'outil contrôle.

En outre, la nouvelle classification suggérée par l'employeur devrait permettre de « valoriser l'expertise ».

Quelle est donc la valorisation que l'on nous propose ?

Doit-on rappeler que nous suivons une formation coûteuse (environ 120 000 euros) de 18 mois pour accéder à ce métier, preuve de sa complexité et véritable source de sacrifices pour certains collègues (l'éloignement, les modifications dans la vie familiale...)?

Doit-on rappeler les conditions dans lesquelles nous travaillons au quotidien :

- Travail itinérant avec une adaptation nécessaire à chaque entreprise ;
- Travail en autonomie et souvent solitaire ;
- Travail en totale responsabilité sur les dossiers et leurs problématiques ;
- Conditions de travail, parfois précaires, dans les entreprises contrôlées.

Par ailleurs, notre métier évolue :

- Accroissement des problématiques liées à la LCTI ;

- De nouvelles missions telles que le conseil en entreprise et l'accompagnement du cotisant ;

On reconnaît la maîtrise et l'expertise des URSSAF en termes de recouvrement et de contrôle des cotisations et contributions sociales mais non celle des inspecteurs qui réalisent ces contrôles !

Ne méritons-nous pas une valorisation de notre expertise ?
Dès lors, comment admettre notre positionnement au niveau F ?

Comment pouvez-vous refuser de nous considérer comme des salariés ayant plusieurs domaines techniques d'expertise et ayant un fort degré d'autonomie, qui sont les critères de base pour prétendre au niveau G ?

Pour rappel, il a été retenu une cotation des compétences inspecteurs de 4/6 en autonomie. Comment a été déterminée cette cotation ?

En effet, le propre de notre métier est d'être **autonome** :

- Nous préparons et organisons de manière autonome nos actions de contrôle en fonction du type d'entreprise, des objectifs assignés, ... ;
- Nous sommes autonomes dans les prises de rendez-vous, le suivi des dossiers (planning, moyens requis, demandes d'informations auprès de tiers (FICOBA, ...)), les décisions à prendre, l'entretien de fin de contrôle, les responsabilités à assumer... ;
- Nous disposons notamment d'une délégation de pouvoir pour la signature des avis de contrôle, des lettres d'observations, des réponses à contestation et des décisions administratives que nous adressons nous même aux cotisants pour le compte de nos organismes ;
- En matière de LCTI, nous sollicitons la participation de partenaires tels que la police ou la DIRECCTE et nous avons libre choix des cotisants contrôlés lors des opérations de prévention.

Alors, comment pouvez-vous nous considérer comme relevant du « premier niveau d'expertise » ayant une autonomie modérée ?

Et comment expliquer qu'en un peu plus de 6 mois, les critères définissant le niveau de qualification devenu « G » ne soient plus considérés comme correspondant au métier d'inspecteur ?

Nos compétences, nos fonctions, nos conditions de travail et notre investissement dans diverses missions volontaires annexes (animations de salons, interventions à l'université, webinaires, épargne salariale et bien d'autres encore) justifient pleinement un positionnement au niveau G à ce jour.

En outre, l'attractivité du métier est mise à mal au regard des rémunérations (de 2004 à 2020 la rémunération de début d'activité de l'inspecteur dégringole de 2,1 Smic à 1,7 Smic) et des perspectives d'évolution qui ne correspondent pas au niveau d'exigence fréquemment requis par les organismes (bac +5).

Nous profitons également de ce courrier pour rappeler les termes de la fiche de poste de l'inspecteur du recouvrement qui semblent avoir été mal appréhendés par les instances nationales :

Le rôle de l'inspecteur est de contribuer par le contrôle et le conseil aux entreprises :

- à la sécurité du financement du système de la Sécurité Sociale,
- à la préservation des droits sociaux des salariés,
- à la garantie d'une réelle concurrence entre les entreprises au regard du paiement des cotisations sociales,
- à la sécurisation juridique du cotisant.

Les activités de l'emploi d'inspecteur sont de :

- contrôler l'application de la législation du recouvrement en examinant (en entreprise, chez un tiers, ou en URSSAF) la conformité des déclarations effectuées par les cotisants dans le cadre du plan de contrôle de l'organisme et, éventuellement, procède au redressement ;
- informer et conseiller les cotisants sur l'application et la compréhension de la législation, lors de son activité de contrôle en entreprise ou au sein de l'organisme lors des actions d'information organisées à l'attention des cotisants ou lors de permanences téléphoniques ;
- participer à des projets nationaux et régionaux ;
- préparer, mettre en œuvre, coordonner et participer aux actions de lutte contre le travail dissimulé sur le terrain, en relation avec les partenaires habilités ;
- piloter et participer à des actions de contrôle relevant de plusieurs organismes, de façon concertée et/ou mutualisée ;
- assurer des missions transverses et notamment un appui technique aux autres services de son organisme ;
- transmettre les informations utiles aux autres services de l'organisme à leur demande ou à l'occasion d'un contrôle ;
- prendre en charge une tâche spécifique au profit de l'ensemble du corps d'inspection et veiller à diffuser les informations y afférentes ;
- participer à des actions de formation, d'information et de représentation et assurer le développement de la formation et du tutorat ;
- participer aux actions de monitorat/tutorat dans le cadre de la formation des inspecteurs et contrôleurs du recouvrement ;
- conduire ses activités dans le respect des normes professionnelles ;
- utiliser les outils de branche...1,

Les compétences liées à la tenue de l'emploi d'inspecteur sont de l'ordre du

- savoir.
Maîtriser la législation du recouvrement et la législation spécifique à certains dispositifs (épargne salariale ...) ainsi que la jurisprudence ; Connaître les règles déontologiques propres aux missions de contrôle (dont le secret professionnel) et celles propres aux missions de lutte contre le travail dissimulé ; Connaître les outils informatiques mis à sa disposition ; Connaître les techniques de consultation des sources documentaires...
- savoir-faire.
Organiser et planifier son activité au regard des objectifs fixés par la hiérarchie ; Vérifier l'application de la législation du recouvrement au regard de l'entreprise contrôlée tout en veillant à l'équité de traitement des cotisants ; Rédiger une lettre d'observations, un procès verbal de contrôle et motiver juridiquement les redressements ; S'adapter aux spécificités professionnelles des différents secteurs d'activité et appréhender les secteurs à risque...
- savoir-faire relationnel.

Expliquer la législation du recouvrement en termes appropriés à l'interlocuteur, s'assurer de sa bonne compréhension tout en veillant à l'équité de traitement dans la relation de service ; Argumenter et motiver juridiquement ses décisions auprès de ses interlocuteurs ; Gérer les conflits avec les cotisants et s'adapter à des situations imprévues...

Nos demandes : une relation de confiance, une valorisation du métier et des perspectives d'avenir.

Nous demandons par la présente aux instances nationales de revoir le positionnement des inspecteurs du recouvrement dans le projet de classification.

Nous affirmons par la présente que nous n'accepterons pas ce déclassement.

En outre, nous souhaiterions que la branche réitère sa confiance et son soutien au corps de contrôle.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre considération.

Les inspecteurs signataires :

NOMS	SIGNATURE		NOMS	SIGNATURE