



Déclaration CGT

CPG 2018- 2022

Les élus CGT de l'Urssaf Rhône Alpes ont pris connaissance de la COG 2018- 2022, très ambitieuse, et du CPG qui en découle.

Les choix politiques retenus n'augurent rien de bon, aussi bien en termes de conditions de travail, déjà bien dégradées pour l'ensemble du personnel, qu'en qualité de service public rendu aux cotisants, ces deux domaines étant intimement liés à bien des égards.

En préalable, et sur le fond politique, nous avons relevé notamment une des orientations 2018 « Étendre les actions de promotion de la Sécurité sociale en direction des jeunes en partenariat avec les autres organismes de protection sociale », qui nous paraît assez paradoxale. En effet, l'État dicte la COG et détricote en parallèle le maillage de la sécurité sociale.

Cette schizophrénie, nous la retrouvons également en local, on nous parle de Qualité Vie au Travail, de prévention RPS, mais en même temps, l'heure est à la réduction, l'optimisation, au faire plus avec moins. Les services sont tendus, les agents sous pression.

Les axes centraux du CPG sont l'optimisation du recouvrement et de l'organisation du travail en lien avec la redistribution nationale de certaines activités et la volonté de réduction budgétaire.

Ces modifications structurelles définies par l'ACOSS dans la COG se retrouvent indubitablement dans le CPG :

En termes de redistribution des activités

- Pour les FEND (Flux Entrant Non Dématérialisés), l'URSSAF IDF et Rhône-Alpes ont été choisis pour expérimenter la numérisation des coupons chèques travailleurs indépendants sur le scanner Eagle (situé au CNCESU). Toutefois, dans le CPG, rien n'apparaît concernant l'avenir de tous les centres FEND de la région. Quid de leur devenir et des salariés ?
- La gestion de la paye sera centralisée sur l'URA qui gèrera environ 3800 bulletins de paye dont les siens, sans compter ceux du RSI à terme
- En contrepartie, l'URA cèdera sa gestion des PAM

Pour les élus CGT, cette manière de morceler l'activité et la gestion de comptes des cotisants n'est pas digne d'un vrai service public de proximité et de qualité, et contribue à la dégradation constante des conditions de travail.

Par ailleurs, cette situation nous amène à nous poser diverses questions :

- Dans quelles mesures ces découpages et redistributions d'activité profiteront-ils réellement aux cotisants ?
- Que deviendra le personnel gérant les activités que l'on perd ?
- Pour les activités centralisées sur notre URA, quels seront les moyens en termes d'effectifs, de formation et d'accompagnement ?
- Le personnel concerné devra-t-il choisir entre une mobilité fonctionnelle et/ou géographique ?

En termes d'intégration des salariés du RSI et des caisses déléguées

Au 1^{er} janvier 2020 au plus tard, 165 Équivalents Temps Plein du RSI seront transférés vers notre URSSAF. Mais ne nous y trompons pas, ce transfert se fera avec la charge de travail correspondante !

En termes d'effectifs

En lecture brute, la cible ETP entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 est en augmentation de 119 ETP. On pourrait donc se dire que l'ACOSS a enfin décidé de replacer l'humain au cœur du système et non les multiples réorganisations. Mais il n'en est rien. En effet, 165 ETP viendront du RSI, mais sur la même période 46 ETP devront être rendus. Ainsi, à la sortie de la COG nous allons même nous retrouver en déficit de personnel. De plus, à leur arrivée dans notre organisme, nos collègues du RSI devront- cela est normal et nécessaire avoir diverses périodes de formation afin d'assurer leur montée en charge sur les missions de l'URSSAF.

Pour adapter l'activité à ces nouvelles missions prises en charge par la branche recouvrement, le CPG prévoit une énième optimisation de l'organisation du travail par le biais des redistributions nationales d'activité. Espérons que nous ne connaîtrons pas les mêmes déconvenues qu'en 2008 au moment de la mise en place de l'ISU qui devait également apporter un gain de productivité et une facilité de gestion des TI !!!

En termes de formation et d'accompagnement :

Le CPG prévoit le renforcement des services de la paye et du contrôle, l'intégration du personnel RSI et de ses missions, les changements d'activités liées à la redistribution nationale, mais également la poursuite d'objectifs transversaux, comme la consolidation de toutes les expertises liées à nos missions de service public, la modernisation de notre relation de service. Les enjeux qui y sont liés sont importants et nous attendons le plan de formation et d'accompagnement pour voir si les moyens sont en adéquation avec les objectifs du CPG.

En termes de réduction budgétaire

Il est annoncé une diminution des dépenses de fonctionnement (hors masse salariale) de 11% en 5 ans. En parallèle, une étude sur le ratio m²/ agent et sa rationalisation est présentée dans le CPG. Actuellement ce ratio est de 13,84m² par agent, mais une optimisation est recherchée au cours des 5 années du CPG pour tendre vers 12m²/ agent.

En mettant en relief cet objectif avec la perte des 46 ETP au cours de la période, nous ne pouvons que nous inquiéter de la pérennité des sites infradépartementaux, pourtant partie intégrante du maillage territorial.

Au regard de ces éléments, nous exigeons des moyens à la hauteur des contraintes fixées par l'état, pour pouvoir exercer décemment nos métiers et nos missions de services publics.

Les élus CGT se demandent comment il va être possible de recouvrer de manière efficace et équitable les cotisations et contributions sociales qui permettent le financement de notre sécurité sociale, tout en maintenant dans ce contexte, qui sera inévitablement tendu, des conditions de travail non dégradées pour un personnel déjà usé ?

D'ailleurs, peut-on encore parler de Sécurité sociale solidaire et universelle, au regard de la logique de sape de ses fondements, qu'assume chaque jour plus ouvertement le gouvernement macronien ?

En responsabilité, les élus CGT, au regard de tous ces arguments, se prononcent contre le CPG 2018.

Fait à Vénissieux,

Le 06/07/2018