

Accord professionnel

SÉCURITÉ SOCIALE

Protocole d'accord du 27 février 2009

relatif aux conditions d'exercice des inspecteurs
au sein de la branche recouvrement

NOR : ASET2250589M

IDCC : 2816

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

FNCCSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

PSE CFTC,

d'autre part,

Préambule

Le renforcement des contrôles exercés par les Urssaf, qui participent à la maîtrise des phénomènes d'évasion sociale et du travail illégal, constitue 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 dans la branche recouvrement 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 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 doivent 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^{er} 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. Équipements 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...).

Des travaux nationaux seront entrepris pour identifier les équipements nécessaires dans chaque situation de contrôle.

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 se constitue 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.

Elles sont également applicables aux mêmes catégories de salariés dans le cadre de la participation à des salons professionnels.

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 : soit récupération en temps à hauteur de 25 %, soit majoration horaire de salaire à hauteur de 50 % ;
- actions réalisées le jour de repos hebdomadaire (samedi ou lundi), 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 découchers pour la réalisation de la mission.

222. Compensation

La compensation accordée est fixée, par jour de mission entraînant un découcher, à :

- 15 € pour chaque journée effectuée au-delà de 5 jours, dans le cadre de l'année civile ;
- 20 € pour chaque journée effectuée au-delà de 20 jours, dans le cadre de l'année civile.

Ces montants sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Hôtellerie y compris pension » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

L'Ucanss notifie aux organismes, dès la publication de l'indice Insee de référence de décembre, le nouveau montant revalorisé des compensations.

Le montant dû fait l'objet d'un paiement par semestre.

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.

Ainsi, une semaine complète d'intervention, s'étalant du lundi matin au vendredi soir, ou du mardi matin au samedi soir, correspond à cinq jours de mission.

Titre III Carrière professionnelle

31. Parcours professionnels des inspecteurs du recouvrement

Les inspecteurs du recouvrement sont recrutés au niveau 6 de la classification des emplois telle que résultant du protocole d'accord du 30 novembre 2004.

Le niveau 7 constitue le niveau cible pour les inspecteurs qui justifient d'une expérience, 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. Les opérations de contrôle réalisées sur cette période doivent en outre démontrer la capacité de l'inspecteur à appréhender l'ensemble des situations professionnelles liées à ce métier.

Les résultats obtenus par l'inspecteur du recouvrement sont évalués sur le fondement des contrôles réalisés au cours des deux dernières années d'exercice professionnel.

Les compétences mises en œuvre par l'inspecteur sont évaluées au vu d'un dossier de réalisations probantes constitué par l'inspecteur du recouvrement et d'un entretien avec l'intéressé.

L'inspecteur n'obtenant pas la validation de la maîtrise de la fonction peut demander la mise en place de mesures d'accompagnement individuelles lui permettant d'acquérir les compétences cibles.

L'appréciation de l'expérience, des résultats et des compétences mises en œuvre fait l'objet d'une méthodologie nationale afin de garantir l'équité de traitement entre les inspecteurs.

Chaque organisme détermine annuellement le nombre de parcours professionnels ouverts en son sein en fonction de l'objectif de parcours fixé par l'Acosse au niveau régional, et les propose par voie d'appel de candidatures internes.

32. Mise en place du dispositif

Le nombre de parcours professionnels de niveau 6 à niveau 7 réalisés au titre du présent protocole doit permettre de positionner au moins 75 % des inspecteurs répondant aux conditions d'expérience fixées au troisième alinéa de l'article 31 sur le niveau 7. Les dates d'effet des parcours sont fixées au 1^{er} mai 2008, 1^{er} juin 2009 et 1^{er} janvier 2010. Cinq cents parcours seront réalisés sur la période.

Le nombre de parcours professionnels réalisés sera revu à partir de 2011 afin de maintenir ou d'augmenter la part des inspecteurs au niveau 7.

Les parcours professionnels réalisés dans le cadre de ce dispositif font l'objet d'un financement national affecté. Un suivi annuel de ces parcours professionnels et de la politique de valorisation des compétences des inspecteurs niveau 7 est réalisé au sein d'une commission à laquelle participent dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

33. Dispositif d'accompagnement pour favoriser l'accès à des fonctions managériales

Un dispositif d'accompagnement destiné aux inspecteurs du recouvrement souhaitant accéder à des fonctions de manager sera mis en place à l'initiative de l'Acosse en 2010.

Titre IV Dispositions diverses

41. Caractère impératif de l'accord

Le présent accord est d'application impérative pour l'ensemble des organismes de la branche recouvrement.

42. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales fixées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 27 février 2009.

(Suivent les signatures.)