



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé  
Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique  
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

# Rapport d'activité

## année 2010

Mission nationale de contrôle, 2010

DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE



En 1945, l'Etat a mis en place une organisation générale de la sécurité sociale qui confie à des organismes locaux et régionaux la mission d'assurer le service des prestations de sécurité sociale et le recouvrement des cotisations sociales. L'exercice par des organismes de droit privé d'une mission de service public a donc rendu - de manière consubstantielle - nécessaire de définir la nature et les modalités de contrôle et de tutelle de l'Etat sur ces organismes.

Au niveau national, le contrôle de l'Etat sur l'Institution Sécurité sociale a profondément évolué au cours de ces vingt dernières années. Pour s'en convaincre, il suffit de mentionner :

- **la création des lois** de financement de la sécurité sociale qui permettent au Parlement de fixer chaque année les orientations politiques aux organismes de sécurité sociale,
- **la certification des comptes** par la Cour des comptes qui permet de s'assurer de la sincérité et de la fiabilité des comptes,
- **la volonté de l'Etat** de doter les caisses nationales de nouveaux outils d'intervention et de régulation pour piloter leur propre réseau,
- enfin et surtout, **la mise en place d'un cadre conventionnel et pluriannuel** entre l'Etat et les caisses nationales mettant en œuvre une démarche objectifs/résultats.

Au niveau local, en revanche, force est de constater que l'exercice de la tutelle sur les actes, sur les personnes et sur les budgets des organismes locaux confié depuis le milieu des années 1970 aux services déconcentrés de l'Etat au niveau régional (*DRSS puis DRASS*) n'a pas su s'adapter aux transformations importantes qu'a connu la sécurité sociale. Les objectifs assignés à ce contrôle ont perdu en lisibilité et les services ont perdu progressivement en compétence en même temps que les moyens alloués ne cessaient de décroître.

La révision générale des politiques publiques (*RGPP*) en décidant la suppression des DRASS au profit de la création des ARS dans le champ sanitaire et des DRJSCS dans le champ social a été l'occasion pour l'Etat de repenser et moderniser l'organisation et le fonctionnement des services en charge du contrôle des organismes locaux de sécurité sociale.

La solution retenue a consisté à substituer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, aux services de protection sociale des DRASS rattachés au préfet de région, une Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale (*MNC*), service à compétence nationale rattaché à la direction de la sécurité sociale, composée d'une cellule nationale (*15 agents*) et de 9 antennes interrégionales (*75 agents*).

Au-delà de cette organisation originale, la mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale voit son activité se concentrer autour de 4 missions essentielles :

- l'audit et l'évaluation des organismes locaux de sécurité sociale,
- l'évaluation de ses cadres dirigeants,
- le contrôle de la légalité des actes,
- la veille sur le service public de la sécurité sociale.

L'année 2010 a été une année cruciale et particulièrement intense. Au cours de cette première année, la MNC s'est attachée à la fois à s'installer (*recrutement, formation, budget, création d'outils collaboratifs,...*) et à réaliser son programme de travail. A cette fin, la MNC a dû définir de nouvelles méthodes de travail dans un souci constant d'améliorer l'efficacité du contrôle et de l'évaluation de l'Etat sur les organismes de sécurité sociale, élaborer des référentiels d'audits et mettre en place des relations

entre cellule nationale et les antennes afin d'harmoniser les pratiques dans les différentes antennes.

A cet égard, la MNC a notamment réalisé près d'une centaine de missions d'audits autour des trois thématiques suivantes :

- **le processus de recrutement** dans les organismes de sécurité sociale en s'assurant notamment de l'impartialité, la transparence et la traçabilité du processus,
- **les conditions d'attribution** des aides d'action sociale en s'assurant de la pertinence du choix du public visé et de l'efficacité des aides versées,
- vérifier, avec l'appui de l'IGAS, **la fiabilité des indicateurs** de la Convention d'objectifs et de gestion du RSI.

En outre, dans le cadre du réseau d'alerte piloté par la Cour des Comptes, la MNC a contribué à la réalisation de 9 audits (2 URSSAF, 1 CARSAT, 3 CPAM et 3 CAF).

La MNC a également évalué, sur la base d'objectifs et de référentiels fondamentalement rénovés, près de 1000 cadres et agents de direction des organismes dans le cadre de la procédure d'inscription sur la liste d'aptitude.

La MNC s'est aussi efforcée, avec l'appui et la disponibilité des sous directions de la DSS, de réinvestir la mission de contrôle de légalité sur les actes pris par les organismes de sécurité sociale. Au total, près de 1200 décisions individuelles d'annulation ont été notifiées, statistique qui ne reflète d'ailleurs qu'imparfaitement la nature et le volume de travail effectué dans ce domaine.

Ce premier rapport d'activité se propose donc de retracer précisément l'activité de la première année de fonctionnement de la MNC.

Ce rapport d'abord traduit la mobilisation des 90 agents de la MNC qui se sont fortement investis dans la création d'un nouveau service de la DSS.

Il met également en évidence que cette première année de fonctionnement ne constitue qu'une première étape. Des efforts importants et soutenus sur plusieurs années seront nécessaires pour que l'Etat se dote d'un dispositif de contrôle et d'évaluation performant : des outils d'analyse restent encore à construire, des procédures et des méthodologies d'audit doivent être améliorées et des relations constructives et de confiance doivent être mises en place avec les organismes locaux et régionaux.

Pour autant, les objectifs assignés à la MNC sont clairs. Il s'agit d'apporter la démonstration que la gestion par les organismes locaux et régionaux constitue le mode d'organisation le plus performant pour la sécurité sociale. Cette démonstration passe par une objectivisation des résultats obtenus, un audit des processus de gestion, une analyse critique de l'organisation et du fonctionnement interne des organismes de sécurité sociale ainsi que leur capacité à tenir compte des recommandations visant à améliorer sans cesse leur efficacité et leur efficience.

**Dominique LIBAULT**

Directeur de la sécurité sociale

## CHIFFRES CLEFS DE L'ANNEE 2010

LA MISSION NATIONALE DE CONTROLE CREEE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010,  
**UN SERVICE A COMPETENCE NATIONALE RATTACHE A LA  
DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE.**

**Son champ de compétence.** La tutelle d'environ 450 organismes de sécurité sociale.

**Sa structuration.** 1 cellule nationale à Paris et 9 antennes interrégionales (*Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Paris, Rennes, Fort de France et Saint Denis de la Réunion*).

### Ses effectifs au 31 décembre 2010

- 90 agents constituant 87,5 ETP (1 chef de mission, 1 adjoint au chef de mission, 9 chefs d'antennes, 50 agents de catégorie A dont 43 auditeurs, 26 agents de catégorie B et C dont 25 assistants),
- 61% de femmes et 39% d'hommes,
- une moyenne d'âge de 51,6 ans,
- 27 recrutements effectués dans l'année, soit le renouvellement d'1/3 des ses effectifs.

### Son activité 2010

#### Audit

97 organismes audités sur 3 thèmes d'audits dont :

- 10 organismes pour l'audit COG RSI,
- 53 pour l'audit Recrutement,
- 25 pour l'audit Action Sociale,
- 50 auditeurs des 9 antennes interrégionales de la MNC mobilisés pour la réalisation de ces audits,
- 9 audits dans le cadre du réseau d'alerte de la Cour des Comptes.

#### Contrôle de légalité

10 000 «enveloppes» soumises au contrôle de la MNC par les organismes habilités à utiliser le système d'échanges dématérialisés TACLE.

306 annulations prononcées correspondant à 1186 dossiers individuels.

### RH-OSS

**Evaluation liste d'aptitude.** 1109 candidats se répartissant comme suit :

- 676 candidats relevant de la 1<sup>ère</sup> section,
- 433 candidats relevant de la 2<sup>ème</sup> section,
- un taux global d'audition de 96% de la population de référence.
- 230 candidats relevant de la 2<sup>ème</sup> section inscrits soit un taux de reçus de 56%.

#### Evaluation aux postes de direction dans le cadre du comité des carrières

- 89 évaluations pour le poste de directeur correspondant à 25 offres d'emploi publiées par l'UCANSS,
- 69 évaluations pour le poste d'agent comptable correspondant à 37 offres d'emploi publiées par l'UCANSS,
- 155 agréments d'agents de direction réalisés.

#### Veille

- 36 notes de veille ont été produites,
- 94 fiches d'alerte réalisées par les antennes interrégionales.

<b>1</b>	<b>- LA MISE EN PLACE DE LA MISSION D'AUDIT ET D'EVALUATION..</b>	<b>1</b>
1.1-	Une démarche de professionnalisation des auditeurs de la MNC	1
1.2-	Organisation et structuration des missions d'audit MNC	1
1.3-	Chiffres clés	2
1.4-	L'audit Recrutement	2
1.4.1-	Le périmètre de l'audit	2
1.4.2-	Les principaux constats de l'audit	2
1.4.3-	Les principales recommandations de l'audit	3
1.5-	L'audit Action Sociale	3
1.5.1-	Le périmètre de l'audit	3
1.5.2-	Les principales conclusions et recommandations de l'audit Action sociale RSI	3
1.5.3-	Les principales conclusions et recommandations de l'audit Action sociale retraite	4
1.5.4-	Branche Famille - Principales recommandations	4
1.6-	L'audit fiabilité des indicateurs COG RSI	4
1.6.1-	Le périmètre de l'audit	4
1.6.2-	Les principaux constats	4
1.6.3-	Les principales recommandations et actions à mettre en œuvre	5
1.7-	Le réseau d'alerte de la Cour des comptes	5
<b>2</b>	<b>- LE RENOUVELLEMENT DU CONTROLE DE LEGALITE</b>	<b>6</b>
2.1-	Objectifs/Enjeux	6
2.2-	Nouvelles modalités d'exercice	6
2.1.2-	Chiffres clés	7
2.1.3-	Premiers enseignements/Bilan	8
<b>3</b>	<b>- LE ROLE DE L'ETAT DANS L'EVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION</b>	<b>9</b>
3.1-	L'évaluation de l'Etat dans le cadre de la procédure d'inscription sur la liste d'aptitude	9
3.1.1-	Objectifs/Enjeux	9
3.1.2-	Nouvelles modalités d'évaluation	10
3.1.3-	Chiffres clés	11
3.2-	Le rôle de la MNC dans l'examen des candidats par le comité de carrières	11
3.2.1-	Objectifs/Enjeux	11
3.2.2-	Nouvelles méthodes d'intervention	11
3.2.3-	Chiffres clés	11
3.3-	Premiers enseignements/Bilan	12
3.4-	La procédure d'agrément des agents de direction	12
	Chiffres clés	13
<b>4</b>	<b>- LA MISE EN PLACE D'UNE FONCTION DE VEILLE ET D'ALERTE....</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>- LES HOMMES ET LES MOYENS AU SERVICE DE LA MNC</b>	<b>16</b>
5.1-	Organisation et fonctionnement de la MNC	16
5.1.1-	La cellule nationale	16
5.1.2-	Les antennes interrégionales	16
5.1.3-	Les modalités de coordination	16
5.2-	Les moyens de la MNC	17
5.2.1-	Les effectifs	17
	Le profil des agents de la MNC	18
	Les effectifs par fonction dans les antennes	19
	L'absentéisme	20
5.2.2-	La formation	20
	Formation à l'audit	20
	Formation à l'analyse comptable, budgétaire et financière des organismes de sécurité sociale	20
	Formation à l'évaluation des agents de direction	20
<b>6</b>	<b>- LES PERSPECTIVES ET DEFIS 2011</b>	<b>21</b>



## 1- LA MISE EN PLACE DE LA MISSION D'AUDIT ET D'EVALUATION

### 1.1- Une démarche de professionnalisation des auditeurs de la MNC

L'audit et l'évaluation des organismes locaux de sécurité sociale constituent, sans aucun doute, l'un des défis majeurs pour la MNC.

Ce défi passe par un changement culturel profond et une professionnalisation des agents de la MNC dont la plupart, issus des anciens services de protection sociale des DRASS, sont plus formés aux méthodes et techniques d'inspection qu'à la démarche d'audit.

La MNC s'est donc assignée en 2010 un objectif prioritaire de professionnalisation du réseau des auditeurs reposant sur une appropriation de la démarche d'audit et une homogénéisation des pratiques de contrôle.

A cette fin, la MNC a d'abord procédé au recrutement au sein de la cellule nationale de trois auditeurs spécialisés connaissant parfaitement le domaine de la sécurité sociale. Ces auditeurs qui sont tous issus de services d'audits internes des organismes de sécurité sociale relevant des différentes branches ont d'abord été chargés d'élaborer des référentiels d'audit puis de piloter et encadrer l'ensemble des missions déployées sur le territoire.

Au sein des antennes interrégionales, plusieurs recrutements d'agents disposant d'une solide formation à l'audit ont également été effectués.

Par ailleurs, des formations à la théorie de l'audit ont été dispensées à environ 35 auditeurs en 2010. Des outils détaillés ont également été mis à la disposition des auditeurs et ont fait l'objet de formations thématiques systématiques.

Enfin, des procédures de travail ont été mises en place entre cellule nationale et antennes interrégionales pour accompagner les auditeurs.

### 1.2- Organisation et structuration des missions d'audit MNC

Le Comité directeur de la MNC<sup>1</sup>, instance compétente pour arrêter le programme d'audit, s'est réuni dès le 9 janvier 2010 et a retenu les trois audits thématiques suivants :

- la fiabilité des indicateurs de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) du RSI,
- la stratégie de recrutement et sa mise en œuvre dans les organismes locaux du régime général et au régime social des indépendants,
- les critères d'attribution des aides d'action sanitaire et sociale dans les branches retraite, famille et dans le régime social des indépendants.

Pour chacun de ses thèmes, un auditeur de la cellule nationale s'est vu confier le pilotage de la mission ; à charge pour ce dernier :

- **de définir** le périmètre, le champ et les axes d'analyse de l'audit,
- **d'élaborer** les référentiels d'audit. Cette élaboration s'est effectuée au terme d'une analyse préalable consistant dans un premier temps à solliciter les caisses nationales pour recueillir leur perception du thème audité puis dans un second temps, à se rendre dans un ou deux organismes locaux pour appréhender plus concrètement les problématiques,

---

<sup>1</sup> Article 2 de l'arrêté du 9 novembre 2009

- **de tester** les référentiels d'audit dans deux organismes locaux afin d'en évaluer la pertinence et de s'assurer qu'aucune problématique importante n'avait été oubliée,
- **de piloter** le déploiement des audits par les auditeurs des antennes interrégionales.

Le choix des organismes audités s'est fait en étroite collaboration avec les caisses nationales et dans le souci de veiller, dans la mesure du possible, à ne pas solliciter les organismes devant faire l'objet d'un audit par le service d'audit interne de la caisse nationale ou de la part de la Cour des comptes dans le cadre du processus de certification.

Dans leur phase de déploiement, les audits ont été réalisés sur place principalement par les auditeurs des antennes interrégionales, en binôme. Un rapport de site a été systématiquement établi et adressé aux organismes audités, qui ont eu la possibilité d'y apporter leurs commentaires et leurs observations.

Une synthèse générale de chaque thématique d'audit a été établie par chacun des chargés de mission de la cellule nationale, dont les conclusions ont été présentées au Comité directeur de la MNC en janvier 2011.

### 1.3- Chiffres clés

Au total, 97 organismes ont été audités au titre d'un ou deux de ces thèmes en 2010, dont :

- 10 organismes pour l'audit COG RSI,
- 53 organismes pour l'audit Recrutement,
- 25 organismes pour l'audit Action Sociale,

La MNC a également contribué à la réalisation de 9 audits dans le cadre du réseau d'alerte de la Cour des Comptes.

Au total, 50 auditeurs des 9 antennes interrégionales de la MNC ont été mobilisés pour la réalisation de ces audits.

### 1.4- L'audit Recrutement

#### 1.4.1- Le périmètre de l'audit

L'audit sur le recrutement a porté sur les 4 branches du régime général ainsi que sur le RSI et il a mobilisé 36 auditeurs des 9 antennes de la MNC : les 53 audits ont été diligentés sur place sur une période de 5 mois, de juin à octobre 2010.

Un benchmark auprès de DRH de grands groupes tels que *L'Oréal*, *Kpmg*, *Vinci*, *Areva*, *La Poste*, *Grant Alexander*, *R Flex* a été entrepris en complément des audits sur place aux fins de consolider les recommandations de l'audit à partir d'actions mises en œuvre par ces groupes.

#### 1.4.2- Les principaux constats de l'audit

Les organismes, seuls responsables du recrutement : une opération de recrutement qui s'effectue pour le bénéfice exclusif d'un organisme sans considération pour l'Institution Sécurité sociale, des outils UCANSS qui sont mis à disposition mais peu utilisés, une absence de cadrage de la part des caisses nationales, de rares actions de mutualisation entre organismes ont été observées.

Une forte hétérogénéité en raison d'organismes qui définissent eux mêmes leurs procédures, leurs outils et leurs critères de recrutement.



Plusieurs organismes ont toutefois mis en place des procédures satisfaisantes : 16 organismes soit 30%, ont mis en place un processus de recrutement satisfaisant.

Les recrutements sont sécurisés juridiquement de façon hétérogène. Ils sont peu pilotés par les organismes.

### 1.4.3- Les principales recommandations de l'audit

**Améliorer l'image de la sécurité sociale** en qualité d'employeur ([www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr](http://www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr)), partenariats, communication spécifique envers la génération Y (*génération sociologique des personnes nées entre 1973 et 1995*).

**Porter auprès des organismes l'offre de service UCANSS** d'un progiciel de gestion des recrutements pour structurer, tracer et objectiver l'impartialité du processus de recrutement.

**Expérimentation d'un cabinet de recrutement interne** positionné à l'UCANSS pour apporter un appui d'expertise sur certains recrutements clés pour l'Institution (*contrôleurs de gestion, auditeurs...*) sur des emplois sur lesquels les organismes locaux peuvent connaître des difficultés de recrutement.

Développer les pôles d'expertise régionaux pour appuyer certains services RH en difficulté.

**Améliorer le professionnalisme de façon globale** : diffusion des offres, revues de processus recrutement, tests de personnalité, utilisation des possibilités offertes par les périodes d'essai et stages probatoires.

**Améliorer la sécurisation juridique** : cotation des CV reçus, réponses systématiques à envoyer aux candidats écartés tout au long du processus, vérification des CV, actions en faveur de la diversité, charte locale de recrutement à formaliser, formation des évaluateurs, meilleur suivi des CDD.

**Des recrutements davantage pilotés** pour en améliorer l'efficacité et l'efficacé : mise en place de tableaux de bord et d'indicateurs de suivi, création d'un observatoire interbranches, base de mobilité à porter.

## 1.5- L'audit Action Sociale

### 1.5.1- Le périmètre de l'audit

L'audit relatif à l'action sociale a porté sur les branches Retraite et Famille du régime général et sur le RSI. Il a mobilisé 23 auditeurs des 9 antennes qui ont réalisé des audits sur place de juin à décembre.

### 1.5.2- Les principales conclusions et recommandations de l'audit Action sociale RSI

Pour le RSI, l'audit a porté sur le dispositif d'action sociale en faveur des cotisants en difficulté et les principales conclusions et recommandations ont porté sur :

- **la définition d'un public cible**, face à la pluralité des publics visés par l'action sociale à destination des actifs cotisants,
- **l'homogénéisation**, la formalisation et le contrôle des modalités d'attribution des aides,
- **la nécessité du développement** des partenariats et des initiatives locales,
- **la nécessaire mesure de l'efficacité** des dispositifs en place,
- **la réorganisation** de l'action sociale collective.

### 1.5.3- Les principales conclusions et recommandations de l'audit Action sociale retraite

Pour la branche Retraite, l'audit a porté principalement sur le dispositif d'évaluation des besoins et du plan d'action personnalisé. Les principales conclusions et recommandations ont porté sur :

- la définition d'un public cible plus précis,
- la nécessaire mesure de l'efficacité des actions de prévention entreprises,
- la diversification du panier de service que constitue le PAP,
- le renforcement et l'encadrement des contrôles envers les structures évaluatrices,
- le renforcement du pilotage national,
- la poursuite de l'amélioration des fonctionnalités de l'outil de gestion,
- la nécessité des rapprochements et partenariats avec les autres acteurs de l'action sociale,
- la communication en faveur de l'action sociale collective.

### 1.5.4- Branche Famille - Principales recommandations

Pour la branche Famille, l'audit a porté sur l'efficacité des dispositifs d'action sociale individuelle que constituent les aides accordées sur fonds propres et plus spécifiquement les aides sur projets. Les principales conclusions et recommandations ont porté sur :

- la nécessité de renforcer l'encadrement du travail social, pour en renforcer la qualité,
- le développement de partenariats entre les CAF et les autres acteurs locaux de l'action sociale,
- la nécessaire redéfinition du dispositif des aides sur projets par la caisse nationale, en termes d'objectifs, de définition du public, d'organisation du travail et d'outils,
- la nécessaire mesure de l'efficacité des dispositifs,
- la formalisation des règles relatives à l'action sociale collective.

## 1.6- L'audit fiabilité des indicateurs COG RSI

### 1.6.1- Le périmètre de l'audit

Cet audit réalisé avec une mission d'appui de l'IGAS a mobilisé 5 antennes interrégionales sur les mois de mai, septembre et octobre. A l'occasion des audits, 176 inter locuteurs ont été rencontrés et près de 2600 contrôles sur dossiers ont été réalisés.

### 1.6.2- Les principaux constats

Une réelle dynamique nationale pour fiabiliser les indicateurs.

L'aboutissement du chantier sur les systèmes d'information décisionnels et l'harmonisation des indicateurs entre les artisans et les commerçants.

Une centralisation et une automatisation des calculs, effectués pour la plupart des indicateurs par la caisse nationale.

La plus grande partie des causes de non fiabilité des indicateurs provient de phénomènes relevant de la caisse nationale :

- en termes de cadrage quant à certaines notions et définitions,
- en termes de règles de gestion des indicateurs,
- en termes de dysfonctionnement dans les données récupérées par le système d'information décisionnel retraite dans les applicatifs métiers.

Localement, en dépit d'un contexte peu favorable, les caisses régionales s'engagent dans des actions de suivi et de fiabilisation des indicateurs, même si ont été constatées des pratiques hétérogènes et une insuffisance de contrôles qui impactent, dans une moindre mesure, les indicateurs.

Les deux axes d'amélioration au niveau local pour fiabiliser les données saisies, qui sont à la source des indicateurs, sont le cadrage en amont des notions et des données saisies et les contrôles en aval.

En conséquence, sur les indicateurs COG sélectionnés, plusieurs présentent des biais quant à la fiabilité des résultats affichés :

- les 2 indicateurs sur les délais d'attribution de pensions de retraite sont faussés par une règle de gestion nationale inopportune et une défaillance dans les spécifications du système décisionnel retraite,
- le délai de réponse aux réclamations ne peut être considéré comme un indicateur fiable : la qualification en réclamation par les caisses régionales est trop partielle et hétérogène pour que les délais calculés soient pertinents,
- l'indicateur de délai de traitement des demandes de CMUC se heurte à la difficulté de définir précisément la notion de dossier complet, interprétée et appliquée de façon hétérogène et généralement trop restrictive,
- l'indicateur de taux de ciblage par les services médicaux des arrêts de travail soulève surtout des interrogations quant à sa pertinence pour mesurer l'action des caisses en matière de gestion du risque.

### 1.6.3- Les principales recommandations et actions à mettre en œuvre

#### **Système d'information, spécifications fonctionnelles et règles de gestion des indicateurs**

Poursuivre les démarches de convergence des applicatifs métiers en retraite entre artisans et commerçants et d'harmonisation des indicateurs ; Effectuer les correctifs nécessaires suite aux constats sur les indicateurs de délai de traitement CMUC et de délais de liquidation retraite (*règles de gestion et anomalies informatiques*).

Prévoir pour la prochaine COG une méthodologie garantissant que les indicateurs et objectifs retenus soient pertinents et mesurables : faisabilité en termes de systèmes d'information, fiabilité des données les constituant, clarté et opérationnalité des définitions, stabilité des méthodes de calculs.

#### **Définitions, instructions**

Intégrer aux instructions sur les processus métiers les notions de dates de façon systématique et plus explicite

**Accélérer le chantier sur la gestion des réclamations** pour qu'il aboutisse sur la prochaine COG.

### 1.7- Le réseau d'alerte de la Cour des comptes

Des missions d'audit ont été conjointement menées avec la Cour des comptes et/ou la DGFIP dans le cadre du réseau d'alerte.

Ainsi 3 CPAM, 3 CAF, 2 URSSAF et 1 CARSAT ont fait l'objet de ces audits, qui ont mobilisé 10 auditeurs de 6 antennes et de la cellule nationale.

Les missions, généralement pilotées par la Cour des Comptes, ont systématiquement associé un représentant de la cellule nationale et/ou un ou plusieurs représentants d'antenne. Toutefois, 2 missions ont été pilotées directement par la MNC.

## 2- LE RENOUVELLEMENT DU CONTROLE DE LEGALITE

### 2.1- Objectifs/Enjeux

Les rapports de la Cour des comptes sur le fonctionnement des Commissions de recours amiable ont révélé en 2010 un manque d'homogénéité dans les décisions prises par les commissions. L'exercice du contrôle de légalité de ces décisions était de plus hétérogène en fonction des régions dans lesquelles il était exercé. Les différences constatées résultaient essentiellement des effectifs dédiés et des priorités fixées par les DRASS. Ainsi, dans certaines régions, l'activité de contrôle de légalité avait été totalement abandonnée.

La MNC se devait de faire en sorte que les organismes de sécurité sociale identifient, comprennent et reconnaissent le positionnement de cette nouvelle structure.

Il s'est avéré donc nécessaire à la création de la MNC de rappeler la finalité du contrôle de légalité, son mode d'exercice et son caractère obligatoire.

Une campagne de communication a dû être menée par chaque chef d'antenne auprès des organismes dans l'ensemble des régions pour préciser l'objectif d'un tel contrôle :

- tendre vers un traitement homogène et égalitaire des usagers,
- s'assurer que les décisions des organismes soumis à son contrôle ne soit pas contraire à la loi.

L'action mise en œuvre par le pôle contrôle de légalité courant 2010 a consisté à tendre vers une application équitable de la réglementation, à l'aide de nouveaux outils et avec l'appui juridique de trois juristes recrutés spécialement au sein de la cellule nationale.

### 2.2- Nouvelles modalités d'exercice

La mise en place d'un outil de transmission dématérialisée entre les organismes et la MNC des décisions soumises au contrôle de légalité était un aspect essentiel au renouvellement de ce contrôle. A ce titre, l'application TACLE (*Transmission des Actes de Contrôle de Légalité*) a rempli son objectif initial, à savoir permettre une transmission sécurisée des décisions à la MNC et garantir une réponse de la tutelle dans le respect des délais réglementaires.

Dès la mise en place de la mission, le choix a été fait de soumettre à la validation de la cellule nationale l'ensemble des décisions des antennes. Cette procédure de centralisation et vise à répondre aux observations de la Cour des comptes sur l'absence d'homogénéité du contrôle de légalité par l'Etat sur l'ensemble du territoire sur les thématiques ciblées.

Parallèlement, la mise en place d'outils communs à destination des antennes (*note sur les modalités d'exercice du contrôle de légalité, fiches réglementaires par thèmes, bilans mensuels de l'activité du contrôle de légalité, tableau de recensement des décisions, outil statistiques*) a contribué à l'uniformisation du contrôle sur le territoire.

Lors de la création de la MNC, une volonté de cibler au mieux le contrôle de légalité s'est concrétisée par le choix de 5 thèmes dits prioritaires fixés pour l'année 2010, à savoir :

- les admissions en non valeur,
- les décisions de remise majorations de retard,
- la procédure de validation des trimestres d'assurance vieillesse,

- les opérations de fusion et de réorganisation des caisses,
- l'attribution des prestations familiales aux personnes s'étant vu reconnaître la qualité de réfugiés.

### 2.1.2- Chiffres clés

Au cours de l'année 2010, environ 10 000 «enveloppes» ont été soumises au contrôle de la MNC par les 500 organismes habilités à utiliser le système TACLE.

Au 31 décembre 2010, le bilan chiffré du contrôle de légalité est le suivant : **306 annulations** prononcées correspondant à 1186 dossiers individuels ([voir détail en annexe 2](#)). Les annulations prononcées par la MNC ont porté principalement :

- sur la branche famille (*conditions d'ouverture des droits, conditions d'octroi pour les réfugiés*),
- sur la branche maladie (*frais de transport, conditions d'ouverture de droit aux indemnités journalières*),
- sur le RSI (*délais d'envoi des arrêts de travail*).

Les annulations prononcées par la DSS ont concerné essentiellement des décisions de CARSAT (revalorisation ACAATA / Amiante).

Une étude menée par le pôle de contrôle de légalité de la cellule nationale sur les décisions CRA a permis de mettre en évidence dans chaque branche les thématiques précises ainsi que les prestations qui font l'objet de la majorité des recours.

**Pour la branche maladie** les principaux thèmes sont :

- procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail/Maladies professionnelles (AT/MP),
- prise en charge des frais de transports,
- conditions générales d'ouverture de droit aux indemnités journalières,
- délai de 48 h pour l'envoi des avis d'arrêt de travail,
- matérialité des ATMP.

**Pour la branche famille**

- Point de départ du complément de libre choix du mode de garde,
- complément de ressource de l'allocation adulte handicapé et Majoration pour vie autonome,
- évaluation forfaitaire,
- complément de libre choix d'activité et complément optionnel de libre choix d'activité.

**Pour la branche recouvrement**

- Recevabilité des demandes d'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- demande de remboursement de la CSG et de la CRDS,
- frais professionnels.

**Pour la branche retraite**

- Point de départ de la pension,
- validation des trimestres de chômage ou de formation professionnelle,
- revalorisation de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

### 2.1.3- Premiers enseignements/Bilan

Parallèlement aux thèmes prioritaires, l'exercice du contrôle a permis de dégager un certain nombre de sujets pour lesquels les organismes dérogent manifestement (et massivement) à la réglementation :

- respect du paritarisme dans les commissions,
- Documents justifiant de la régularité de l'entrée et du séjour des enfants étrangers,
- Intégration des indemnités compensatrices de congés payés et de RTT dans le calcul de l'allocation de cessation d'activité anticipée des travailleurs de l'amiante,
- Envois tardifs des arrêts de travail dans les caisses RSI,
- prise en charge des frais de transports,
- évaluation forfaitaire des ressources par les CAF.

De nouveaux sujets se sont donc révélés au cours de l'année et ont par conséquent fait l'objet de «points de vigilance» régulièrement dans le cadre des bilans d'activité mensuels adressés en chaque début de mois par la cellule nationale aux chefs d'antenne.

Au regard des statistiques sur les décisions de CRA faites en 2009 et en 2010, de nouveaux thèmes dits prioritaires ont été choisis pour 2011, prenant en compte chaque branche de la sécurité sociale.

#### Dans la branche famille

- Point de départ du droit au complément (*Complément de libre choix du mode de garde CMG/Complément de libre choix d'activité CLCA*) : dépôt de la demande et non réalisation des conditions,
- conditions de ressources Prestations Familiales (en axant sur certaines PF).

#### Dans la branche maladie

- Remboursement des frais de transport,
- délais d'envoi des arrêts de travail.

#### Dans la branche recouvrement

- Décisions d'accord suite à des redressements,
- décisions de remise de majorations complémentaires.

#### Dans la branche de retraite

- Point de départ de la pension,
- validation de trimestres au titre du chômage ou de la formation professionnelle,
- majoration pour enfants.

#### Pour le RSI

- Délais d'envoi des arrêts de travail,
- décisions relatives à la réglementation vieillesse.

Une stratégie de prévention a été mise en place pour l'année 2011 qui s'appuie sur des entretiens entre la MNC et 88 organismes ciblés à partir des organismes ayant un taux d'accord global supérieur à la moyenne nationale de la branche (*classement statistique des CRA*).

## 3- LE ROLE DE L'ETAT DANS L'EVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

### 3.1- L'évaluation de l'Etat dans le cadre de la procédure d'inscription sur la liste d'aptitude

#### 3.1.1- Objectifs/Enjeux

La mise en place de la MNC, la restructuration des réseaux (fusions, mutualisations) et la réflexion actuellement menée sur la dynamisation du cadre de gestion des agents de direction (ADD) par la mission «MOREL», ont constitué une véritable opportunité pour s'interroger sur le rôle et le sens de l'intervention de l'Etat dans cette procédure d'évaluation.

Dans ce cadre, l'évaluation de l'Etat :

- s'apparente à un bilan de parcours professionnel centré tant sur la détection de la potentialité que sur l'analyse de la cohérence du projet professionnel,
- participe à la constitution d'un vivier de compétences de haut niveau,
- se base principalement sur un entretien.

Les préoccupations de l'Etat, qui rejoignent les objectifs de la mission MOREL, sont les suivantes en matière de gestion des carrières :

- diversité des viviers,
- promotion de la mobilité professionnelle,
- valorisation et dynamisation des parcours professionnels,
- amélioration de l'accompagnement au long de la carrière.

Deux objectifs ont présidé à la mise en place d'une nouvelle procédure d'évaluation par l'Etat :

- l'évaluation doit être uniforme et harmonisée sur l'ensemble du territoire,
- le positionnement de l'Etat doit être clarifié et, avant toute chose, contribuer à ce que le service public de la sécurité sociale dispose toujours d'un vivier de compétences humaines de haut niveau, mobilisable en fonction des défis de l'Institution.

Pour ce faire, la démarche de réflexion s'est voulue pragmatique. Elle a été menée par la MNC en très étroite collaboration avec les services internes de la DSS.

Les antennes ont également été impliquées, principalement au moment d'une journée de formation à l'EHESP le 27 mai 2010.

Par ailleurs, au cours d'une réunion qui s'est tenue le 20 mai 2010, des évaluateurs et des personnes évaluées dans le cadre de la procédure d'inscription sur la liste d'aptitude ont pu échanger sur leur expérience et se prononcer sur les grandes options de la nouvelle évaluation de l'Etat.

Enfin, une présentation de ces grandes options a été faite le 4 juin 2010 devant la commission chargée de la liste d'aptitude, laquelle n'a émis aucune objection.

### 3.1.2- Nouvelles modalités d'évaluation

La réflexion menée a conduit à proposer les changements suivants :

- la MNC procède à l'évaluation de l'ensemble des agents sollicitant leur inscription sur la liste d'aptitude,
- la MNC est compétente pour tous les candidats, y compris ceux exerçant leur activité en caisse nationale. Cette règle comporte une seule exception : l'évaluation des agents en fonction à la MNC ou à la DSS est effectuée par l'IGAS. L'IGAS intervient désormais que de manière très marginale dans ce processus d'évaluation<sup>2</sup>,
- une grille d'évaluation par l'Etat spécifique, distincte de celle de l'employeur et allégée. Un nouveau formulaire d'évaluation a été élaboré, celui renseigné par l'employeur demeurant inchangé,
- une définition précise des trois objectifs de l'évaluation réalisée.

Considérant la position particulière de l'Etat (*à l'échelle du service public de la sécurité sociale, à savoir tout à la fois au niveau national, de l'inter branche et de l'inter régime*) par rapport à celle de l'employeur, une approche différente de son évaluation est proposée.

Elle porte sur les potentialités (*détection d'aptitude*) et les perspectives professionnelles du candidat (*personnalité et motivations*).

En cela, elle se rapproche de ce qui préside à un bilan de parcours professionnel servant à identifier des profils et des potentiels, avec l'ambition d'accompagner le candidat tout au long de sa carrière.

Au moyen de l'évaluation, l'Etat recherche chez le candidat sa capacité à devenir, à plus ou moins brève échéance, un dirigeant ou un expert de haut niveau au sein de l'Institution, voire plus largement au sein du service public de la sécurité sociale.

Dans ces conditions, trois catégories de potentiels ont été définies et renseignées par les évaluateurs :

- le potentiel lié aux compétences de haut niveau et transversales d'un agent de direction (*potentiel renseigné essentiellement sur la base de l'évaluation employeur*),
- le potentiel dégagé par le parcours établi,
- le potentiel en termes de positionnement.

Pour chacun de ces trois potentiels, des critères ont été définis pour permettre l'évaluation (*établissement de guides d'entretien en fonction de la classe demandée*).

La mise en œuvre d'un classement national pour les candidats relevant de la 2<sup>ème</sup> section.

Les candidats de la 2<sup>ème</sup> section sont soumis à une évaluation dans les mêmes conditions, selon les mêmes procédures et sur la base des mêmes critères que ceux décrits ci-dessus.

La 2<sup>ème</sup> section étant contingentée et le nombre de places étant inférieur au nombre d'inscriptions possibles, le principe d'un classement est maintenu afin de faciliter la mise en œuvre du quota national par la commission de la liste d'aptitude.

Toutefois, le principe des quotas régionaux est abandonné au profit d'un classement national de la 2<sup>ème</sup> section.

<sup>2</sup> L'IGAS continue toutefois de siéger à la commission dans l'attente d'une modification de l'arrêté qui ne saurait intervenir avant les conclusions de la Mission Morel.



### 3.1.3- Chiffres clés

Pour l'exercice 2010, la MNC a reçu un volume global de 1109 candidats se répartissant comme suit :

- 676 candidats relevant de la 1<sup>ère</sup> section,
- 433 candidats relevant de la 2<sup>ème</sup> section.

Le taux global d'audition se situe à 96% de la population de référence. S'agissant des candidats relevant de la 2<sup>ème</sup> section, 230 candidats ont été inscrits, soit un taux de reçus de 56%.

## 3.2- Le rôle de la MNC dans l'examen des candidats par le comité de carrières

### 3.2.1- Objectifs/Enjeux

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, la MNC assure le rôle de représentation de l'Etat au sein du Comité de Carrières dont la présidence est confiée à un membre de l'IGAS et le secrétariat aux services de l'UCANSS.

Cette représentation constitue une véritable opportunité pour s'interroger sur le rôle et le sens de l'intervention de l'Etat dans cette instance.

En effet, les objectifs de la MNC qui s'inscrivent pleinement dans les orientations prévues par la mission MOREL reposent d'une part, sur une évaluation par l'Etat des candidats à l'accession au poste de directeur ou d'agent comptable fondée sur un regard croisé avec l'employeur, et d'autre part, sur une meilleure articulation avec le processus d'évaluation prévu pour l'inscription sur la liste d'aptitude.

### 3.2.2- Nouvelles méthodes d'intervention

La méthode d'évaluation utilisée par la MNC repose principalement sur la détection des aptitudes professionnelles des candidats à l'exercice d'une fonction directoriale ou d'agent comptable.

Les aptitudes professionnelles sont appréhendées sous deux angles : **dans le poste occupé par le candidat ; dans la projection sur les potentialités du candidat.**

Concernant l'appréciation des aptitudes professionnelles, elle est basée tant sur l'analyse des compétences professionnelles dégagées par le parcours établi que sur la détection des compétences mises en œuvre sur le poste occupé par le candidat au moment de son acte de candidature pour un poste relevant de l'examen au comité de carrières.

L'appréciation de la potentialité du candidat repose sur l'analyse de ses qualités, ses forces et faiblesses.

L'avis de synthèse a pour objet de formuler la position de l'Etat sur l'adéquation du candidat à l'emploi postulé. Pour les candidats ayant fait l'objet d'une audition dans le cadre de la liste d'aptitude, le support d'utilisation utilisé cible les dimensions de la potentialité détectées dans ce cadre (*cf. supra les 3 critères de potentialité*).

### 3.2.3- Chiffres clés

Pour l'exercice 2010, la MNC a traité un volume global de :

- **89 évaluations** pour le poste de directeur correspondant à 25 offres d'emploi publiées par l'UCANSS,
- **69 évaluations** pour le poste d'agent comptable correspondant à 37 offres d'emploi publiées par l'UCANSS.

### 3.3- Premiers enseignements/Bilan

Dans le cadre de la création de la MNC, l'Etat a déjà fait évoluer son intervention au sein du système d'évaluation.

Sur un plan prospectif, les orientations définies dans les conclusions du rapport de la mission «MOREL» confirment l'utilité d'une évaluation croisée entre l'Etat et l'employeur, qui constitue des garanties d'objectivité et d'équité.

Dans l'objectif de renforcer sa plus value sur les dispositifs d'évaluation, l'Etat devra d'une part, tirer les enseignements du bilan de sa première campagne d'évaluation et d'autre part, analyser la pertinence de son évaluation pour les candidats à l'exercice de la fonction de directeur ou d'agent comptable.

S'agissant de la liste d'aptitude, la MNC a adressé à l'ensemble des candidats un questionnaire en fin d'année 2010 afin de disposer d'éléments de diagnostic objectifs sur la démarche d'évaluation conduite par l'Etat.

Les axes de progrès identifiés pour **l'évaluation de la liste d'aptitude** portent sur les enjeux suivants :

- l'amélioration de la qualité de l'information sur le processus d'évaluation et sur les règles juridiques encadrant l'établissement de la liste d'aptitude,
- la clarification du rôle de l'Etat dans le processus d'évaluation,
- une meilleure lisibilité sur le cadre de l'évaluation de l'Etat (*objectifs et déroulé de l'entretien, durée de l'entretien, suites de l'entretien...*),
- le renforcement de la dimension d'analyse et de conseil sur le projet professionnel des candidats,
- une mesure plus efficiente du degré réel de mobilité des candidats,
- l'optimisation de nos supports d'évaluation,
- la mise en place d'un outil de gestion administrative et de suivi des candidatures en lien avec le système d'information de gestion des ADD de l'UCANSS.

S'agissant du comité de carrières, l'objectif de l'exercice 2011 réside principalement dans la refonte des outils d'évaluation utilisés.

L'objectif de la démarche est double : procéder à l'unification des supports **d'évaluation** que le candidat ait fait l'objet d'une évaluation ou non dans le cadre de la liste d'aptitude ; **professionnaliser notre mode d'évaluation** par la fourniture d'un guide d'entretien ad hoc.

### 3.4- La procédure d'agrément des agents de direction

Conformément à l'article R.123-48 du code de la sécurité sociale, les agents de direction et les agents comptables des organismes de sécurité sociale sont agréés par l'Etat.

Le terme «agents de direction» s'entend des postes de directeur, directeur adjoint, sous-directeur et secrétaire général, ainsi que des directeurs délégués mentionnés à l'article R.224-6 du même code.

En outre, la procédure d'agrément n'est pas applicable :

- ❑ aux organismes de sécurité sociale ayant le caractère d'établissement public pour le directeur et l'agent comptable,
- ❑ à la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines pour ses directeurs, directeurs adjoints et agents comptables,
- ❑ aux organismes d'assurance vieillesse des professions libérales.

S'agissant des agents comptables, la décision d'agrérer ou de refuser d'agrérer est prise après avis du trésorier-payeur général du département du siège de l'organisme concerné et, pour les agents comptables des organismes nationaux, de leurs établissements ou de leurs œuvres sociales, après avis du ministre chargé du budget.

L'autorité compétente dispose d'un délai de six mois à compter de la date de prise de fonctions de l'intéressé pour l'agrérer ou refuser l'agrément. En l'absence de décision dans ce délai, l'intéressé est considéré comme agréé. Le délai de six mois peut être renouvelé une fois, sous réserve qu'avant l'expiration de ce délai, notification en soit faite à l'intéressé.

### **Chiffres clés**

Pour l'exercice 2010, la MNC a délivré 155 agréments.

### **Premiers enseignements/Bilan**

Pour l'exercice 2010, la délivrance des agréments n'a pas fait l'objet d'une procédure particulière.

Sur un plan prospectif, les enseignements tirés notamment des réflexions conduites dans le cadre des groupes de travail de la mission MOREL militent en faveur d'une inflexion sur le mode d'intervention de l'Etat dans la procédure d'agrément.

En effet, la procédure d'agrément doit désormais constituer une opportunité de gestion de carrières des agents de direction à un moment clé de leur carrière professionnelle qui vise leur accession aux différents postes clés de la fonction d'agent de direction.

L'année 2011 doit donc être l'occasion de doter les antennes d'un outil de suivi au niveau local des décisions de nomination et de la délivrance des agréments et de mettre en place un suivi des agréments en prévoyant un bilan d'étape sur la base d'un entretien avec les intéressés.

## 4- LA MISE EN PLACE D'UNE FONCTION DE VEILLE ET D'ALERTE

L'article 2 de l'arrêté du 9 novembre 2009 précise les missions confiées à la MNC et notamment celle de la veille des organismes locaux et régionaux de sécurité sociale.

A ce titre, la MNC a mis en place les outils de veille suivants :

- une note trimestrielle de veille produite par les antennes. A ce titre 36 notes de veille ont été produites en 2010. Ces notes de veille retracent les points marquant de la vie des organismes locaux (*contexte social, évolution des réseaux : régionalisation ou fusion, difficultés liées à la charge de travail, fraude, grèves..*). Par ailleurs, elles ont permis de mettre en lumière les tensions locales consécutives à la signature des CPG,

- des fiches d'alerte permettant d'informer ou d'alerter l'Etat sur des points particuliers,

- 94 fiches ont été réalisées par les antennes. Les thèmes abordés ont été très divers (*fermeture de sites ou d'accueil, fraudes internes ...*). Par ailleurs, la mise en place d'un outil informatique de veille qui sera mis en service fin 2011 a été lancée. Suite à un appel d'offre d'assistance à maîtrise d'ouvrage, un prestataire a été choisi pour réaliser le cahier des charges du futur outil de veille. Sa mission a débuté début 2011,

- réunions de présentation de la MNC,

- étude sur la surcharge de travail des CAF.

Afin d'évaluer la surcharge de travail des CAF, la DSS a conçu un questionnaire et demandé à la MNC de l'adresser aux 123 CAF du réseau. L'exploitation de ces questionnaires a conduit la MNC à rédiger une note pour le Ministre qui a été envoyée au mois d'avril 2010.

### Les principaux constats

1- Les indicateurs d'activité quantifiés par les caisses confirment une augmentation objective de la charge d'activité des CAF

Hors mise en place du RSA, les charges de travail des CAF sont caractérisées par :

- un accroissement global du nombre d'allocataires qui reste limité de l'ordre de 1,5%,
- un traitement des Ressources Activité Contrôle en diminution par rapport à 2008,
- une activité liée à la certification des NIR qui reste soutenue.

Concernant le RSA, cette charge s'analyse par un afflux effectif d'allocataires de l'ordre de 550 000 entraînant objectivement un surcroît d'activité :

- un traitement des déclarations trimestrielles de revenus,
- la gestion des demandes RSA, des courriers arrivés, des pièces,
- un impact sur les visites à l'accueil et sur la gestion des appels téléphoniques,
- des bénéficiaires du RSA qui constituent une population exigeante en termes de contacts.

2 Pour autant, les indicateurs d'activité quantifiés ne permettent pas d'expliquer la situation des CAF dont le stock de dossiers en retard est le plus élevé. Les résultats de l'enquête n'ont pas permis d'établir une quelconque corrélation systématique entre

les indicateurs attestant une surcharge de travail et les CAF ayant un stock de retard de dossiers dans les plus importants.

3 Les différents moyens pour tenter d'atténuer l'impact des charges de travail, notamment le recrutement de personnel n'ont pas été ciblés sur les caisses les moins performantes.

4 Les effectifs dédiés à la gestion ne sont pas non plus le facteur prédominant expliquant les écarts de performance entre caisses.

5 Les indicateurs qui retracent la charge d'activité ne peuvent eux seuls permettre d'expliquer le stock retard très élevé de certaines CAF.

D'autres facteurs explicatifs, de nature qualitatifs, sont à prendre en considération dans l'explication de la constitution des stocks retard.

Ces facteurs recouvrent notamment :

- le climat social et plus globalement la gestion des ressources humaines (*absentéisme, congé maternité, formation...*),
- l'organisation et le management mis en œuvre dans les caisses (*processus de production, nombre de sites d'accueil du public, disponibilité et performance du système d'information,..*),
- les écarts parfois importants de productivité entre les agents de CAF comparables,
- la spécificité du bassin d'emplois du territoire des CAF,
- enfin, la situation de la CAF avant la mise en place du RSA ; il faut souligner qu'aucune des CAF ayant le plus de stocks au 31 décembre 2009 n'avait moins de 5 jours de stocks retard au 31 décembre 2008, ces CAF étaient donc déjà fragilisées avant même l'arrivée du RSA.

## 5- LES HOMMES ET LES MOYENS AU SERVICE DE LA MNC

### 5.1- Organisation et fonctionnement de la MNC

La MNC, service à compétence nationale, **se compose d'une cellule nationale et de 9 antennes interrégionales**. Elle est dirigée par le chef de la mission, placé sous l'autorité du directeur de la sécurité sociale, qui pilote et anime la mission dans ses différentes composantes.

#### 5.1.1- La cellule nationale

La cellule nationale, située dans les locaux du ministère chargé de la sécurité sociale, assure le pilotage, la conception et la synthèse des audits ainsi que l'appui et l'expertise, notamment pour ce qui touche au respect de la législation et de la réglementation.

Pour exercer ces missions, la cellule nationale est organisée en pôles correspondant à chaque compétence de la MNC :

- pôle audit en charge de l'évaluation et l'audit des organismes de sécurité sociale,
- pôle contrôle de légalité en charge du contrôle de légalité des actes pris par les OSS,
- pôle ressources humaines des OSS et veille en charge de l'agrément des agents de direction et de la veille du service public de la sécurité sociale,
- pôle en charge des fonctions support (*ressources humaines, logistique, budget, informatique...*).

#### 5.1.2- Les antennes interrégionales

La MNC compte 9 antennes interrégionales situées à Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Paris, Rennes, Fort de France et Saint Denis de la Réunion. A ces 9 antennes s'ajoutent 6 lieux d'implantation d'agents relevant des antennes de la MNC (*Dijon, Limoges, Nantes, Poitiers, Strasbourg, Toulouse*).

Les antennes et leurs représentations en dehors des chefs lieux des antennes interrégionales constituent la représentation territoriale de la mission et le niveau opérationnel des travaux conduits par celle-ci.

Elles sont implantées dans les locaux de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) du chef lieu de la région concernée.

Du fait de leur caractère interrégional, chaque antenne a compétence sur plusieurs régions selon la répartition suivante (cf. carte en annexe) :

- Bordeaux : Aquitaines, Limousin, Midi-Pyrénées et Poitou-Charentes,
- Lille : Nord-Pas-de-Calais et Picardie,
- Lyon : Auvergne et Rhône-Alpes,
- Marseille : Corse, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte-D'azur,
- Nancy : Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine,
- Paris : Centre et Ile de France,
- Rennes : Bretagne, Basse-Normandie, Haute-Normandie et Pays de la Loire,
- Fort de France : Guadeloupe, Martinique et Guyane,
- Saint Denis de la Réunion : Mayotte et La Réunion.

#### 5.1.3- Les modalités de coordination

Afin de développer un travail partenarial étroit entre la cellule nationale et les antennes mais également entre antennes, différentes modalités de travail ont pu être mises en place.

**Réunions des chefs d'antenne :** sur la base d'une périodicité mensuelle, les chefs d'antenne se réunissent dans les locaux de la cellule nationale pour échanger sur les sujets d'actualité avec les différents pôles de la cellule nationale.

En 2010, 9 réunions de chefs d'antennes ont eu lieu.

**Visites d'antennes :** lors du 2<sup>ème</sup> trimestre 2010, le chef de la MNC s'est rendu dans toutes les antennes métropolitaines de la MNC pour rencontrer l'ensemble des équipes et leur présenter le programme et les nouvelles modalités de travail à la MNC.

**Espace collaboratif :** en avril 2010, a été mis en place un espace collaboratif permettant aux antennes et la cellule nationale d'échanger plus facilement les documents et les informations. En neuf mois d'utilisation le site a permis de partager plus de 3 000 documents, de programmer les réunions de chefs d'antenne, d'informer.

L'espace collaboratif est devenu le support de l'harmonisation des procédures de travail.

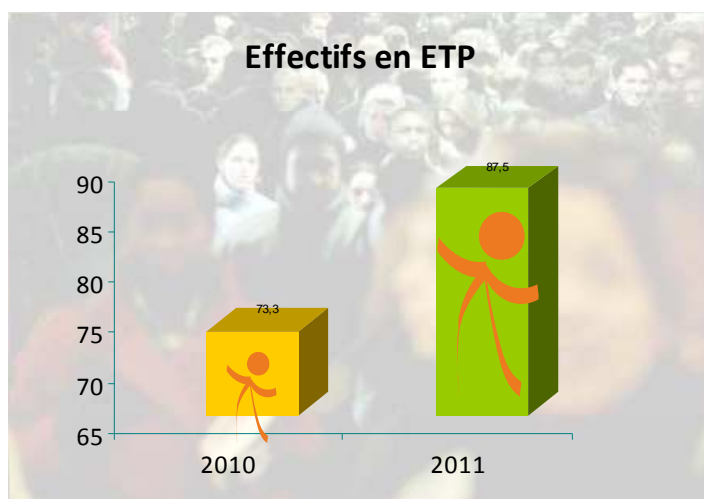
La tenue d'un séminaire annuel rassemblant l'ensemble des agents de la MNC. En novembre 2009, s'est tenu le séminaire de la MNC rassemblant les futurs agents du service (*chargés de mission de la cellule nationale, chefs d'antennes, auditeurs et assistants en antennes*). D'une durée de 2 jours, le séminaire a permis de présenter le nouveau cadre institutionnel de la MNC.

## 5.2- Les moyens de la MNC

### 5.2.1- Les effectifs

Les effectifs de la MNC sont gérés et rémunérés par l'administration centrale. La MNC dispose, par ailleurs, de son propre plafond d'emplois.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la MNC comptait 76 agents représentant 73,3 ETP (cf. [tableau comparatif en annexe](#)). La quasi-totalité des effectifs de la MNC se concentrait alors dans les antennes. Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les effectifs de la MNC ont augmenté pour atteindre le nombre de 90 agents représentant 87,5 ETP, cette hausse est essentiellement liée au recrutement des agents composant la cellule nationale.



Ainsi, durant l'année 2010, de nombreux recrutements (27) ont été effectués : **11 agents recrutés à la cellule nationale, 2 chefs d'antenne, 10 auditeurs, 4 assistants.**

Malgré le renouvellement d'1/3 des effectifs de la MNC, l'effectif n'a augmenté que de 19%. En effet, 13 agents ont quitté la MNC en 2010 suite à un départ en retraite (8 agents) ou du fait d'une mutation (5 agents).

Les effectifs actuels (87,5 ETP au 1-1-11) doivent être mis en regard de l'effectif cible 2013 qui prévoit un plafond d'emplois de 92 ETP pour la MNC. Toutefois de nombreux recrutements devront être opérés sur 2011 et 2012 compte tenu des départs en retraite prévus.

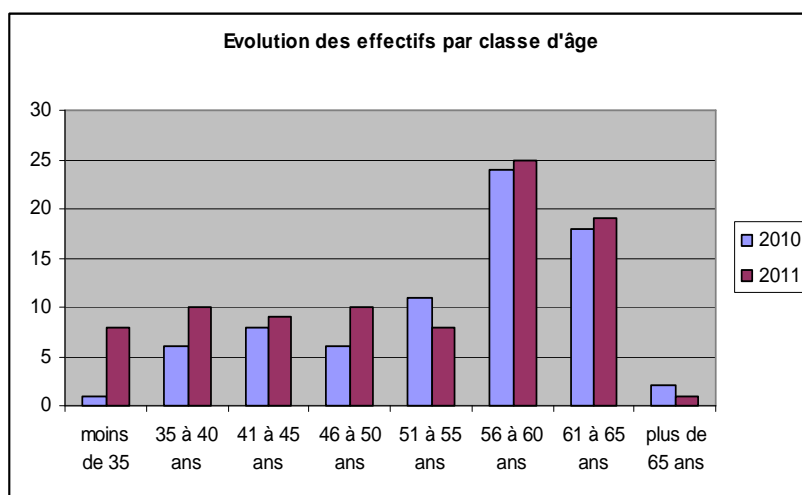
### Le profil des agents de la MNC

#### Répartition par sexe

En 2010, la MNC comptait 57% de femmes (43 agents). Suite au départ en retraite et aux recrutements, le nombre de femmes a augmenté, elles représentent aujourd'hui 61% des effectifs de la MNC.

#### Répartition par âge

En 2010, **72% des effectifs de la MNC avaient plus de 50 ans.** Suite aux différents recrutements effectués et aux départs en retraite, la proportion d'agent de plus de 50 ans a baissé proportionnellement puisque les plus de 50 ans représentent au 1-1-11, **59% des effectifs.**



Le rajeunissement des agents de la MNC se caractérise également à travers la baisse de la moyenne d'âge des agents qui est passée de **54 ans** au 1-1-0 à **51,6 ans** au 1-1-11.

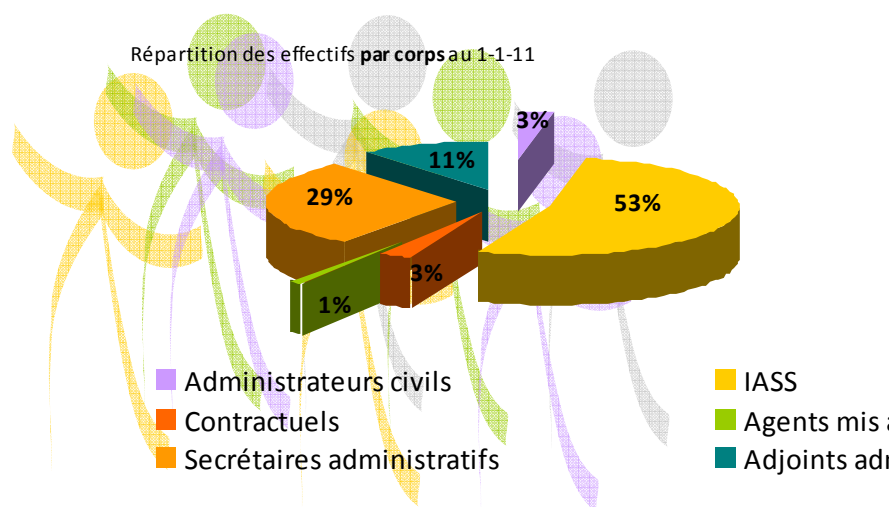
#### Répartition par corps

Les nombreux recrutements effectués en 2010 ont permis de diversifier les profils des agents de la MNC. Ainsi sur les 27 agents recrutés :

- 10 agents sont mis à disposition par les organismes de sécurité sociale (4 en antenne et 6 à la cellule nationale),
- 7 IASS ont rejoint la MNC dans le cadre d'une mutation (6) ou à la sortie de l'EHESP (1),
- 4 agents ont été détachés dans des corps du ministère (1 IASS, 2 SA et 1 adj. adm.) ; 2 de ces agents sont originaires de La Poste,
- 3 SA, 2 attachés et 1 contractuel relevant du ministère de la santé ont été nommés à la MNC dans le cadre d'une mutation.



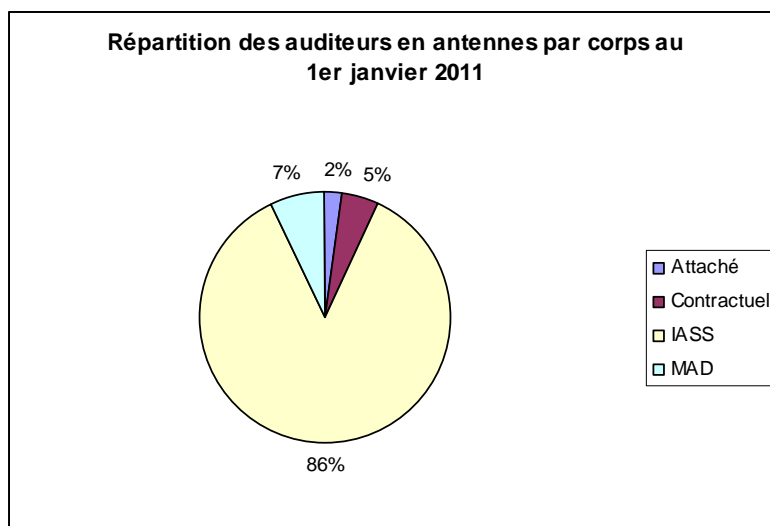
Le profil des agents de la MNC a ainsi été modifié courant 2010 pour comprendre au 1-1-11, **13%** agents mis à disposition par un organisme de sécurité sociale. Les IASS constituent toujours le corps rassemblant le plus grand nombre d'agents de la MNC.



### Les effectifs par fonction dans les antennes

En 2010, le nombre d'auditeurs est passé de 37 à 43 auditeurs (suite au départ de 5 auditeurs, au recrutement de 10 nouveaux agents et à la promotion d'un agent en catégorie A).

Le recrutement de nouveaux auditeurs a conduit à la diversification des profils. Les fonctions d'auditeurs qui étaient jusqu'ici remplies par les IASS et quelques contractuels sont désormais également assurées par des agents mis à disposition des organismes de sécurité sociale (3) ou par des attachés (1).



En 2010, le nombre d'assistants est passé de 30 à 25 (suite au départ de 8 assistants, au recrutement de 4 assistants et au changement de fonction d'un agent promu auditeur).

Les effectifs cibles de la MNC prévoient un total de 50 auditeurs et de 16 assistants. La réduction du nombre d'assistants (-5) en antenne en 2010 a permis d'augmenter le nombre d'auditeurs (+6). La diminution du nombre d'assistants devra continuer à permettre de recruter de nouveaux auditeurs tout en respectant l'effectif cible.

### **L'absentéisme**

En 2010, ont été comptabilisés **1174 jours d'absence** pour maladie ou accidents du travail. Ces absences représentent l'équivalent d'un peu moins de 6 agents à temps plein.

### **5.2.2- La formation**

Pour accompagner les agents dans l'exercice de nouvelles missions, des formations ont été mises en place en lien avec l'EHESP ou en interne. Ainsi dans le catalogue de l'EHESP, en 2010, figuraient les formations à l'audit, à l'analyse comptable, budgétaire et financière des OSS et à l'évaluation des agents de direction des OSS dans le cadre de la liste d'aptitude.

#### **Formation à l'audit**

2 sessions ont eu lieu en avril et octobre 2010. Assurée par deux auditeurs de la cellule nationale, la formation a permis d'initier 32 agents à l'audit soit près de 2/3 des agents réalisant des audits.

#### **Formation à l'analyse comptable, budgétaire et financière des organismes de sécurité sociale**

En juin 2010, la formation à l'analyse comptable et financière a permis de former 12 agents.

#### **Formation à l'évaluation des agents de direction**

En mai 2010, la formation à l'évaluation des agents de direction a été suivie par 16 agents de la MNC soit près d'1/3 des agents réalisant des entretiens dans le cadre de la campagne de la liste d'aptitude.

Par ailleurs, en interne, ont été organisées des formations bureautiques (*Word, Excel*) qui ont permis de former 18 agents sur 3 sessions dans les antennes.

## 6- LES PERSPECTIVES ET DEFIS 2011

En 2011, La MNC devra relever de nouveaux défis :

- ❑ poursuivre son action dans le domaine de l'audit en conduisant 4 missions d'audit sur les thèmes arrêtés par le comité directeur et en contribuant aux audits du réseau d'alerte,
- ❑ mettre en œuvre la nouvelle stratégie de contrôle de légalité visant à mener une action de prévention et sensibilisation auprès de CRA plutôt qu'une action de sanction (*annulation systématique des décisions illégales*),
- ❑ poursuivre le travail d'expertise et d'amélioration des différents dispositifs d'évaluation des agents de directions des OSS,
- ❑ mettre en place un outil de veille des OSS afin d'être alerté des difficultés locales,
- ❑ poursuivre la structuration organisationnelle des antennes (*recrutements, budget..*) et la professionnalisation des acteurs (*formations..*),
- ❑ se doter de nouveaux outils informatiques collaboratifs adaptés aux besoins de la MNC.

Par ailleurs la MNC devra conduire un certain nombre d'opérations particulières qui relèvent de sa compétence :

- ❑ le renouvellement des conseils d'administration,
- ❑ la préparation de la fusion MNC/MAECOPSA.

## ANNEXE 1 - LES EFFECTIFS DE LA MNC

Siège antenne	Catégorie	Au 1er janvier 2010			Au 1er janvier 2011			Effectif cible 2013	
		Nombre agents physiques	Nombre en ETP	Total ETP	Nombre agents physiques	Nombre en ETP	Total ETP	Nombre en ETP	Total ETP
Cellule nationale	Emploi fonctionnel	1	1		2	2		2	
	A	1	0,9	1,9	9	8,7	12,7	12	17
Bordeaux	B - C				2	2		3	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A	4	3,7	8,5	8	7,8	12,6	9	12
Lille	B - C	4	3,8		4	3,8		2	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A	5	5	8	4	3,8	6,8	3	6
Rennes	B - C	2	2		2	2		2	
	Chef d'antenne				1	1		1	
	A	6	5,6	7,1	6	5,6	8,4	7	10
Marseille	B - C	2	1,5		2	1,8		2	
	Chef d'antenne				1	1		1	
	A	5	5	8	5	5	9	6	9
Lyon	B - C	3	3		3	3		2	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A	4	3,8	8,6	5	4,8	8,6	6	9
Fort de France	B - C	4	3,8		3	2,8		2	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A			2	2	2	3	2	4
Saint-Denis	B - C	1	1		1	1		1	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A	1	1	3,8	1	1	3	2	4
Paris	B - C	2	1,8		1	1		1	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A	7	6,6	14,6	7	6,6	12,6	7	10
Nancy	B - C	7	7		5	5		2	
	Chef d'antenne	1	1		1	1		1	
	A	5	5	10,8	5	5	10,8	8	11
<b>Total</b>	B - C	5	4,8		5	4,8		2	
		<b>76</b>	<b>73,3</b>	<b>73</b>	<b>90</b>	<b>87,5</b>	<b>88</b>	<b>92</b>	<b>92</b>

## ANNEXE 2 - MOTIFS D'ANNULATION DES DECISIONS DE CRA

Décision finale	Thème	Données	Total
Décision annulée par l'antenne	Admission en non valeur	Nombre de dossiers	186
		Nombre d'annulations	15
	Composition - Rôle des instances	Nombre de dossiers	64
		Nombre d'annulations	56
	Décisions individuelles	Nombre de dossiers	5
		Nombre d'annulations	2
	Décisions individuelles - Accident du travail/Maladie professionnelle	Nombre de dossiers	22
		Nombre d'annulations	14
	Décisions individuelles - Cotisations	Nombre de dossiers	31
		Nombre d'annulations	20
	Décisions individuelles - Prestations familiales	Nombre de dossiers	134
		Nombre d'annulations	43
	Décisions individuelles - Retraite	Nombre de dossiers	12
		Nombre d'annulations	8
	Décisions individuelles - Santé	Nombre de dossiers	253
		Nombre d'annulations	79
	Nomination et agréments agents de direction	Nombre de dossiers	1
		Nombre d'annulations	1
	Réfugiés	Nombre de dossiers	152
		Nombre d'annulations	22
Remises de créances	Nombre de dossiers	13	
	Nombre d'annulations	7	
Remises de majorations de retard	Nombre de dossiers	20	
	Nombre d'annulations	10	
Statuts - Règlements intérieurs - Fonctionnement des instances	Nombre de dossiers	11	
	Nombre d'annulations	10	
Validation des trimestres d'assurance vieillesse	Nombre de dossiers	3	
	Nombre d'annulations	3	
<b>Nombre de dossiers</b>			<b>907</b>
<b>Nombre d'annulations par l'antenne</b>			<b>290</b>
Décision annulée par le Ministre	Composition - Rôle des instances	Nombre de dossiers	1
		Nombre d'annulations	1
	Décisions individuelles - Accident du travail/Maladie professionnelle	Nombre de dossiers	259
		Nombre d'annulations	5
	Décisions individuelles - Cotisations	Nombre de dossiers	3
		Nombre d'annulations	2
	Décisions individuelles - Retraite	Nombre de dossiers	13
		Nombre d'annulations	3
	Décisions individuelles - Santé	Nombre de dossiers	1
		Nombre d'annulations	1
	Fusion des caisses	Nombre de dossiers	1
	Nombre d'annulations	1	
Primes - Rémunération - Personnel	Nombre de dossiers	2	
	Nombre d'annulations	2	
Réfugiés	Nombre de dossiers	3	
	Nombre d'annulations	1	
<b>Nombre de dossiers - Décision annulée par le Ministre</b>			<b>283</b>
<b>Nombre de Numéro d'ordre - Décision annulée par le Ministre</b>			<b>16</b>
<b>Nombre total de dossiers</b>			<b>1190</b>
<b>Nombre total d'annulations</b>			<b>306</b>

## Antenne interrégionale de Bordeaux

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **4 / 20**

Nombre d'OSS : **75** (hors UIOSS, Fédérations, et CRFP)

Nombre d'habitants inter-région : **8 575 478**

Source : données INSEE au 1/1/09. Les habitants de l'inter région représentent 13,72% du national.

Aquitaine	3.202 717
Limousin	743 265
Midi-Pyrénées	2.865 975
Poitou-Charentes	1.763 521
Inter région MNC	8.575 478

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

#### Siège et sites des antennes

**Siège** : Antenne de Bordeaux, 185, Boulevard Maréchal Leclerc, 33000 Bordeaux - 1 chef antenne, 5 auditeurs, 2 assistantes

**Sites** : DRJSCS Limoges - 1 auditeur et 2 assistantes ■ DRJSCS Poitiers - 1 auditrice ■ DRJSCS Toulouse - 1 auditrice

**Effectif cible** (dont nombre d'auditeurs et assistantes) : **12 ETP** dont 1 chef antenne, 9 auditeurs et 2 assistants

**ETP au 31/12/2010** : **11,5 ETP**

#### Mouvements de personnel (départs/arrivées)

**1 Départ** : 1 assistant (Mr Muet) en mai 2010

**4 Arrivées** : 1 auditeur (Mr Beillevaire) au 1-4-10 ■ 1 auditeur (Mr Ferrante), 07-10 ■ 1 assistante (Mme Cambou), 09-10  
1 auditrice (Mme Roussarie), 11-10

**Déplacements** : **141** déplacements, **23 275** km parcourus, **443h** (temps de trajet)

## MISSIONS ET CHIFFRES CLES

### Audits

#### Nombre d'audits réalisés pour chaque thématique/Nombre de rapports rédigés

Recrutement : 8 missions/8 rapports ■ Action Sociale : 3 missions/3 rapports ■  
COG RSI : 2 missions/2 rapports)

#### Nombre d'audits réalisés hors antenne (*tests + autres antennes*) 3 dont :

- ❑ **Recrutement** : participation d'1 auditeur à l'audit test (*antenne de Lyon*)
- ❑ **Action Sociale Retraite** : participation d'1 auditeur à l'audit test (*antenne de Lyon*)
- ❑ **Audit COG RSI** : participation d'1 auditrice à l'audit test au RSI Centre

#### Nombre de jours sur place

**37 dont :**

**Recrutement** : 16 jours (+ 2 jours pour la mission test)

**Action Sociale** : 11 jours (+ 3 jours pour la mission test)

**COG RSI** : 10 jours (+ 5 jours pour la mission test)

#### Réseau d'Alerte

2 missions réalisées pour 10 jours sur place.

### Contrôle de légalité

- ❑ Organisation contrôle de légalité : identification des personnes en charge du contrôle (*auditeurs et/ou assistantes*)
- ❑ **1331** PV transmis
- ❑ **56** annulations
- ❑ **7** suspensions DSS
- ❑ **195** DIC

### Veille et alerte

- ❑ **28** fiches alertes en 2010
- ❑ **4** notes trimestrielles en 2010

## Personnel et administrateurs des OSS

- ❑ LA : nb candidats (section 1/section 2) et nb candidats reçus en entretien (*commentaire sur les candidats non reçus*) 153 candidats LA (119 section 1 et 34 section 2)
  - ❑ **18** installations/remises de service AC
  - ❑ **31** agréments
  - ❑ **12** quitus
  - ❑ Nombre d'administrateurs + nb nominations (*renouvellements/modifications*)
- Commentaire sur nb de conseils/CA renouvelés : **18 conseils de CPAM renouvelés en 2010**, 3 autres en décembre 2009.
- ❑ **2466** administrateurs (*NB : quelques postes vacants*)
  - ❑ **181** nominations (*renouvellements/modifications*)

## Relations institutionnelles

- ❑ **19** installations conseils/conseils administration (*18 CPAM et 1 UGECAM*)
- ❑ **15** réunions avec OSS
- ❑ **28** réunions avec autres administrations
- ❑ **9** réunions avec cellule nationale

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

**Déménagement de l'antenne de Bordeaux** en août 2010 et nouveau déménagement prévu pour juillet 2011.

L'antenne de Bordeaux se caractérise :

- ❑ par une zone géographique importante (*123 000 km<sup>2</sup>*) consommatrice en temps de déplacement,
- ❑ par la présence d'un auditeur dans chaque chef lieu de région (*plus deux assistantes à Limoges*) ce qui a pour avantage de bénéficier d'une connaissance de proximité des organismes mais pour inconvénient la difficulté de réunir rapidement l'ensemble des auditeurs,
- ❑ par une montée en charge progressive de la composition de l'équipe puisque un auditeur a pris ses fonctions en avril, un autre en juillet et une troisième en novembre, la deuxième assistante ayant pris ses fonctions en septembre. De fait même s'il manque un auditeur par rapport à l'effectif cible, l'antenne n'est pleinement opérationnelle que depuis cet automne.

Au niveau des dossiers le fait marquant a été surtout le dossier «amiante» lié au contentieux avec la CARSAT de Bordeaux, et à une manifestation d'un collectif des victimes de l'amiante.



## Antenne interrégionale de Fort de France

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **3 / 3** (*il s'agit de 3 régions mono départementales*)

Nombre d'OSS : **8** (*3 CGSS, 3 CAF, 1 caisse de RSI et 1 union Immobilière*)

Nombre d'habitants inter-région : **1 052 500**

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

**Siège et sites des antennes** : Fort de France

**Effectif cible** : **4** (*dont 2 auditeurs, 1 assistante*)

**ETP au 31/12/2010** : **3**

#### Mouvements de personnel

**1 arrivée** au 1<sup>er</sup> mars 2010.

**Déplacements** : **18** déplacements, **158 510 km** parcourus, **99,375h** (*temps de trajet*) (*l'antenne est à 7500 km de la cellule nationale et à 8h30 d'avion ce qui explique, en partie, le nombre important de km parcourus*).

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits

1 audit réalisé pour chaque thématique (*1 audit sur l'action sociale RSI, et 1 audit sur les procédures de recrutement*)

**2** rapports

Nombre d'audits réalisés hors antenne (*tests + autres antennes*) : néant, mais 1 enquête sur un point particulier DOM concernant la mise en place de nouveaux dispositifs en matière de cotisations dans le cadre de la Loi pour le développement économique des outre-mer.

12 jours sur place (*3 jours/audit x 2 auditeurs*)

#### Contrôle de légalité

Organisation contrôle de légalité : Identification des personnes en charge du contrôle (auditeurs et/ou assistantes). L'organisation du contrôle de légalité repose principalement sur l'auditrice et l'assistante qui disposaient chacune d'un portefeuille par catégorie d'organisme (CGSS/CAF). L'ensemble des Procès verbaux faisait l'objet, après exploitation mais avant validation, d'un examen commun auditrice/assistante et chef d'antenne.

**248** PV transmis

**8** annulations

**9** Demandes d'Informations Complémentaires

### Veille et alerte

- ❑ 5 fiches alertes
- ❑ 4 notes trimestrielles

### Personnel et administrateurs des OSS

- ❑ Nombre de candidats liste d'aptitude (section 1/section 2) : **33** candidats (dont 15 pour la 2<sup>e</sup> section)
- ❑ **29** candidats reçus en entretien (commentaire sur les candidats non reçus)
- ❑ **1** candidature sans objet, l'intéressé étant déjà agréé dans le poste,
- ❑ **1** reconduction automatique,
- ❑ **2** renouvellements (connaissance des 2 candidats au niveau de l'antenne dont 1 nommé sur le poste correspondant à la classe demandée).
- ❑ **3** installations/remises de service AC
- ❑ **6** agréments
- ❑ quitus : 2 demandes pour l'exercice 2008 (un agent comptable et son fondé de pouvoir)
- ❑ Nombre d'administrateurs + Nombre de nominations (renouvellements/modifications) commentaire sur nb de conseils/CA renouvelés : **non concerné, le renouvellement étant prévu en 2011.**

### Relations institutionnelles

- ❑ **Aucune** installation conseils/conseils administration
- ❑ **10** réunions avec OSS
- ❑ **4** réunions avec autres administrations
- ❑ **10** réunions avec cellule nationale. Certaines réunions se sont tenues sur place, d'autre, en raison de la distance et du coût du voyage, ont fait l'objet de Visio conférence.

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

### Spécificités de l'antenne

- ❑ **Une circonscription comprenant 3 départements/régions** : la Guadeloupe, la Martinique et la Guyane se situant à 45 mm de vol pour la Guadeloupe (220 km) et 2h de vol pour la Guyane (1435 km) avec un décalage horaire d'1h pour la Guyane.

Compte tenu du caractère insulaire de ces régions monodépartementales, les déplacements ont lieu uniquement par la voie aérienne d'où un problème de coût et de durée d'absence notamment sur la Guyane (1 vol par jour).

- ❑ **Des organismes dotés d'une forte spécificité** : sur les 8 organismes situés dans le ressort de l'antenne, 3 sont multi branches (CGSS) et gèrent la maladie, la vieillesse, le recouvrement et le régime agricole avec des budgets et CPG propre à chaque branche et une composition particulière pour le conseil d'administration pour tenir compte des exploitants agricoles.

## Faits marquants

- ❑ **Positionner l'antenne en tant qu'entité indépendante** de la Direction de la Santé et du Développement Social (DSDS) de la Martinique :
  - information des partenaires (OSS) et autorités (Préfets et TPG) de l'existence et attributions de l'antenne,
  - signature le 28 février 2010 de la charte de fonctionnement avec la DSDS définissant les modalités de fonctionnement de l'antenne,
  - négocier et avoir un espace dédié MNC,
  - mise en place d'une organisation interne (*répartition des tâches, documentation....*).
- ❑ **Arrivée d'une l'auditrice** le 1<sup>er</sup> mars 2010 portant ainsi l'effectif à 2 cadres A et un cadre B.
- ❑ **La promotion** à la CAP du 7 décembre de l'assistante en qualité d'attaché ; l'effectif des agents de catégorie A est, de par cette promotion, complet.
- ❑ **Une équipe motivée** ayant bien investi ses nouvelles fonctions d'audit sans être absente pour autant sur les problématiques locales même si cela génère un surplus de travail.

## Antenne interrégionale de Lille

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **2** (*Nord-Pas Calais et Picardie*) / **5**

Nombre d'OSS : **40** (*15 CAF, 2 unions de CAF, 9 CPAM, 2 CERTI, 1 UGECAM, 1 CARSAT, 1 CRF, 1 UIOS, 5 URSSAF, 1 CARMi, 2 RSI*).

Nombre d'habitants inter-région : **5 931 090** (*au 1<sup>er</sup> janvier 2008*).

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

Le siège de l'antenne est situé à Lille, il n'y a pas d'autres sites.

**L'effectif cible** : **6** (*dont 2 assistants, 3 auditeurs et 1 chef d'antenne*).

**L'effectif au 31-12-10** : **7** (*2 assistants, 4 auditeurs et 1 chef d'antenne*). A noter qu'1 des postes d'assistants a été vacant pendant 7 mois suite à 1 départ en retraite.

**Déplacements** : **106** déplacements, **20 200** kms parcourus, **195h** (*temps de trajet*).

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits

Le nombre d'audits réalisés a été de 8 (*3 pour l'action sociale et 5 pour le recrutement*), auquel il convient d'ajouter la participation d'un auditeur à un audit test action sociale en région parisienne. Ces audits ont donné lieu à la rédaction de 9 rapports.

**Nombre de jours sur place** : 25 + 3 jours pour l'audit test, soit un total de 28 jours

#### Contrôle de légalité

Le contrôle de légalité repose uniquement sur les auditeurs ayant chacun un portefeuille d'OSS selon une logique de branche en raison du faible nombre de départements et d'une concentration importante des organismes dans le département du nord (*50% des OSS*), en tenant compte de l'expertise des auditeurs (*tous issus du service de protection sociale de la DRASS Nord-Pas de Calais*). Le chef d'antenne valide explicitement chaque PV.

**1073** PV transmis, soit une moyenne de 26,8 PV par organisme

**27** annulations

**1** suspension DSS et **1** suspension pour risques financiers.

**128** demandes d'informations complémentaires, se répartissant : 44 pour les CAF ■ 7 pour la CARMi ■ 13 pour la CARSAT ■ 35 pour les CPAM ■ 6 pour le RSI ■ 2 pour l'UGECAM ■ 21 pour les URSSAF

Auxquelles, il convient d'ajouter 20 lettres d'observations annexées à la validation des PV.

#### Veille et alerte

**1** seule fiche alerte en 2010 (*4 notes de veille du 30-04-10, 3-08-10, 15-10-10 et 13-01-11*).

### Personnel et administrateurs des OSS

75 candidats ont déposé leur demande d'inscription sur la liste d'aptitude (38 pour la 1<sup>er</sup> section et 37 pour la 2<sup>ème</sup> section), 72 ont été reçus en entretien (les candidats non reçus ne remplissaient pas les conditions – avec l'accord de l'UCANSS). Par ailleurs, le chef d'antenne a assuré l'entretien de 8 candidats des caisses nationales (CNAM et CNAF).

- 11 installations conseils/conseils d'administration (8 CPAM, 1 URSSAF, 1 UGECAM, 1 CRFP)
- 15 remises de service d'agent comptable et 12 agréments d'agents de direction.
- **Aucun** quitus n'a été délivré expressément.
- 33 arrêtés ont été préparés et signés par les préfets de région ; ces arrêtés concernent le renouvellement de 51 administrateurs.

Au 31 décembre, il est à noter qu'environ 10% des sièges d'administrateurs sont vacants.

### Relations institutionnelles

Il a été procédé à l'installation de 11 conseils et conseils d'administration : 8 CPAM, 1 URSSAF, 1 UGECAM et un CRF.

En raison de la relative «petite» taille de l'inter région, il n'y a pas eu de réunion interrégionale et interbranche des OSS, mais des rencontres avec les équipes de direction dans les organismes (*chef d'antenne ou son adjoint et auditeur chargé du suivi de l'organisme*) dans 9 organismes, majoritairement en Picardie. Ces déplacements sont mis à profit pour effectuer aussi les agréments de certains agents de direction. En sus de ces rencontres de prise de contact, on peut compter 14 rencontres avec les OSS.

- 13 rencontres avec les autres administrations (*principalement avec la DRJSCS*).
- 15 déplacements au niveau national (*réunions de chefs d'antenne, mais aussi réunions préparatoire aux audits ou groupes de travail*).

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

**Une inter région fortement marquée par les fusions.** L'Inter région Nord-Picardie avait la particularité d'avoir un nombre important d'organismes ; au 1<sup>er</sup> janvier 2008, il y avait 18 CPAM, 10 URSSAF et 15 CAF. Un large mouvement de fusion a démarré, s'est déroulé au cours des 3 dernières années et doit s'achever au 31/12/11, ainsi nous allons aboutir à 9 CPAM, 5 URSSAF et 5 CAF, avant d'entamer en 2013 le mouvement de régionalisation des URSSAF.

**Un acteur important : la CARMI Nord-Pas de Calais.** La région nord-pas de calais a été fortement imprégnée par l'activité minière, la CARMI nord-Pas de Calais avec ses quelques 70 000 bénéficiaires et ces salariés voit son activité assurantielle déclinée au profit d'un essor important de l'activité de gestionnaires de structures ambulatoires et d'établissements sociaux et médico-sociaux.

**Une antenne qui s'est adaptée aux profonds changements institués par la création de la MNC.** Tous les anciens agents du service de protection de la DRASS Nord-Pas de calais, les agents de l'antenne de Lille ont su s'adapter aux nouveaux objectifs et méthodes de travail inhérents à la création de la MNC.

## Antenne interrégionale de Lyon

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **2 / 12**

Nombre d'OSS : **61**

Nombre d'habitants inter-région : **7, 24 millions**

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

**Siège et sites des antennes** : Lyon (pas d'autres sites)

**Effectif cible** (dont nombre d'auditeurs/assistantes) : 6 auditeurs et 2 assistants

**ETP au 31-12-10** : 5 auditrices et 3 assistantes dont 1 présente 3 jours au cours de l'année 2010

#### Mouvements de personnel

2 arrivées d'auditrices,

1 départ à la retraite d'auditeur et 2 d'assistantes

**Déplacements** : **167** déplacements, **47 984** km parcourus, **183h** (temps de trajet)

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits réalisés pour chaque thématique :

**7** audits recrutement

**3** audits action sociale

**2** audits Indicateurs COG RSI

**1** audit Réseau d'alerte cour des comptes

**12** rapports rédigés

**Nb audits réalisés hors antenne (tests + autres antennes)** : participation à 3 audits tests nationaux (dont 2 à Lyon) et 1 audit hors antenne recrutement CPAM de Saône et Loire (déjà recensé ci-dessus).

Au total, l'antenne de Lyon a réalisé avec sa propre équipe, **12 audits et participé à 3 audits** test nationaux et à **1 contrôle réseau** d'alerte Cour des comptes.

**Nombre de jours sur place** : **38**

#### Contrôle de légalité

Organisation contrôle de légalité : identification des personnes en charge du contrôle (auditeurs et/ou assistantes)

Le contrôle de légalité repose d'abord et avant tout sur les auditeurs qui ont chacun un portefeuille d'établissements (répartition revue mi-novembre passant d'une logique territoriale à une logique davantage par branches afin de mieux répartir la charge de travail et permettre une plus grande spécialisation compte tenu de la complexité de la réglementation applicable). Une seule assistante est positionnée sur ce champ comme «vigie».

☐ **1370** PV transmis

☐ **27** annulations

☐ **1** suspension DSS

- **23** Demandes d'Informations Complémentaires

### Veille et alerte

- **19** fiches alertes
- **4** notes trimestrielles au titre de 2010 (22 avril, 1<sup>er</sup> juillet, 12 octobre et 10 janvier 2011).

### Personnel et administrateurs des OSS

#### Liste d'aptitude

- **116** candidats (section 1/section 2)
- **116** candidats reçus en entretien (*commentaire sur les candidats non reçus*) dont 8 entretiens réalisés pour les 8 candidats des caisses nationales reçus par le chef d'antenne de Lyon.
- **6** installations/remises de service AC
- **27** agréments
- **13** quitus dont 5 pour des situations exceptionnelles (*départ retraite, disparition OSS, départ de l'organisme. Avant fixation des nouvelles règles applicables*)
- **995** administrateurs + **90** nominations (arrêtés modificatifs *renouvellements/modifications*) pour l'ensemble des 12 départements.
- Commentaire sur nombre de conseils/CA renouvelés

Dans la branche maladie on est passé de 16 à 12 conseils suite au mouvement de départementalisation des CPAM

### Relations institutionnelles

- **9** installations conseils/conseils administration sur 12
- **50** réunions avec OSS
- **10** réunions avec autres administrations
- **12** réunions avec cellule nationale

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

### 1- Mise en place de l'antenne de Lyon avec une équipe motivée dès l'origine et désormais identifiée

- Une organisation interne arrêtée dès fin janvier 2011 et amendée fin novembre au titre du seul contrôle de légalité.
- Faire connaître en 2010 à nos partenaires institutionnels (*OSS, préfets, DG ARS, DRJSCS, DDCS(PP)*) la nouvelle organisation MNC grâce à des réunions interdépartementales organisées dès février et des rencontres échelonnées en mars et avril.
- Des relations avec la DRJSCS Rhône-Alpes positives, ayant permis de signer la charte dès le 8 février 2010.
- Un déménagement de l'antenne réalisé fin juin dans de bonnes conditions et offrant à l'antenne des superficies très correctes au regard du contexte
- Des mouvements de personnel permettant de se rapprocher progressivement de l'effectif cible.

### 2- Une mission «audit» bien investie par des auditeurs juniors dans le cadre d'une programmation serrée

- Dans le cadre fixé par la cellule nationale, l'équipe de Lyon a réalisé à elle seule 12 audits entre juillet et octobre 2010 dont 1 en dehors de son territoire (*Saône-et-Loire*).

- L'antenne de Lyon a également participé à 3 audits test pilotés par la cellule nationale et à un contrôle réseau d'alerte Cour des Comptes.
- Des relations avec les organismes très enrichissantes qui ont su réserver un bon accueil et garantir de bonnes conditions de travail aux auditeurs.
- Une programmation serrée (*de juillet à octobre*) difficile à mettre en œuvre notamment avec la gestion de la liste d'aptitude intervenue au même moment. Si les rapports ont été produits dans les délais fixés, leur qualité a pu parfois pâtir de cette concentration dans le temps de cette activité. Les rapports définitifs de l'ensemble des audits sont adressés aux organismes et déposés sur l'espace collaboratif à fin février 2011.

### 3- Un contrôle de légalité réapproprié

La création de la MNC a nécessité **une réappropriation par l'antenne** de Lyon du contrôle de légalité, mission désinvestie par la DRASS Rhône-Alpes, obligeant à :

- retrouver une technicité avec l'aide de la cellule nationale,
- à récupérer une « matière » auprès des organismes par message circulaire du 5-3-10,

**Une discipline exigeante** compte tenu du délai très contraint pour examiner un volume important de décisions (*1400 enveloppes réceptionnées dans Tacle en 2010*),

**Une activité de l'antenne** de Lyon qui s'apparente désormais en la matière à celle des autres antennes.

### 4- Une antenne en action au titre de la mission relative à l'évaluation des personnels des OSS

- **116 entretiens** conduits l'été dernier à Lyon, Grenoble et Clermont-Ferrand.
- Une bonne appropriation de la nouvelle méthode des entretiens d'évaluation (*centrée sur la détection des potentiels et le projet professionnel*) par les membres de l'antenne vécue comme un vrai « + » par rapport au passé et bien intégrée par les candidats.
- Des avis bien suivis par les membres de la commission nationale liste d'aptitude.
- Des agréments des personnels de direction et des installations/remises de services des agents comptables utilisés par l'antenne de Lyon au service de la veille.

### 5- Une antenne « pro active » en matière de veille

Une antenne qui se veut « pro active » allant au devant de l'information et des organismes :

- Ainsi, entre mi-mars et fin mai 2010, ce sont près de 30 organismes qui ont fait l'objet d'une visite sur place par l'auditeur concerné et/ou chef d'antenne afin de mieux se faire connaître et mieux connaître nos interlocuteurs et les problématiques rencontrées.
- Une implication particulière dans la connaissance des OSS d'Auvergne qui se sont sentis « abandonnés » par la DRASS Auvergne dès le début de l'année 2009 (*un service de protection sociale qui n'existait plus*). En outre, ces organismes n'étaient pas connus par l'équipe de l'antenne de Lyon qui n'a pas pu disposer de la mémoire et des éléments d'archive nécessaires.
- Dans l'attente d'outils conçus par le niveau national (*tableaux de bord, fiches signalétiques types...*), un investissement réel de l'antenne pour produire des notes de veille tentant de répondre au mieux aux attentes du chef de mission.



## Antenne interrégionale de Marseille

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **3 / 13**

Nombre d'OSS : **54**

Nombre d'habitants inter-région : **7, 77 millions.**

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

**Siège et sites des antennes** : 23-25, rue Borde, CS40033, 13417 Marseille cedex 08 et un auditeur basé à Nice.

**Effectif cible** (dont nombre d'auditeurs/assistantes) :

1 chef d'antenne, 6 auditeurs et 2 assistants.

**ETP au 31-12-10** : 1 chef d'antenne, 5 auditeurs et 3 assistants

#### Mouvements de personnel

1 arrivée chef d'antenne,

1 arrivée nouvel auditeur en détachement d'un OSS

1 départ en retraite d'un auditeur,

**Déplacements** : **92** déplacements, **67 152** km parcourus, **483h** (temps de trajet)

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits réalisés pour chaque thématique

**6** audits recrutement

**4** audits Action sociale

**2** audits Indicateurs COG RSI

**2** audits Réseau d'alerte cour des comptes

**12** rapports rédigés (au titre des audits 2010, hors réseau d'alerte)

☐ **Nombre d'audits réalisés hors antenne** (tests + autres antennes) : 3 participations à 1 audit test national à Paris COG-RSI, 1 audit test COG RSI à Lyon, et 1 audit ASS-RSI à Lyon (déjà recensé ci-dessus).

Au total, l'antenne de Marseille a réalisé **14 audits**, comprenant sa participation à 2 audits «test national» et à 2 contrôles réseau d'alerte Cour des comptes.

**Nombre de jours sur place** : **47**

#### Contrôle de légalité

☐ **Organisation contrôle de légalité** : identification des personnes en charge du contrôle (auditeurs et/ou assistantes).

Le contrôle de légalité a reposé la majeure partie de l'année 2010 sur les assistants, supervisés par un auditeur. A partir de novembre 2010, les auditeurs sont devenus attributaires d'un portefeuille d'organismes et effectuent le contrôle de légalité sur celui-ci en synergie avec les assistants. Les portefeuilles des auditeurs sont construits dans le cadre d'une polyvalence interbranches, et équilibrés sur la base du nombre de décisions. Par ailleurs, chaque auditeur est référent sur une législation qu'il devra approfondir au fil du temps.

673 PV transmis  
40 annulations  
1 suspension DSS  
42 Demandes d'Informations Complémentaires  
13 lettres d'observations

### Veille et alerte

10 fiches alertes  
4 notes trimestrielles réalisées au titre de 2010

### Personnel et administrateurs des OSS

Liste Aptitude : nb candidats (*section 1/ section 2*) : 124 et nb candidats reçus en entretien : 122 au titre de l'antenne et 5 entretiens réalisés pour les caisses nationales reçus par le chef d'antenne de Marseille, soit 127 en tout. Tous les candidats ont été reçus sauf lorsque les conditions administratives n'étaient pas remplies (2).

8 installations/remises de service AC  
20 agréments implicites  
42 demandes de quitus et 3 quitus accordés  
872 administrateurs titulaires (*et autant de suppléants dans le régime général*)  
48 arrêtés modificatifs de nominations (*représentant 82 remplacements pour l'ensemble des 13 départements*)  
2 arrêtés initiaux de nomination pour les 2 UGECAM.

Commentaire sur nombre de conseils/CA renouvelés.

Dans la branche maladie on est passé de 13 à 12 conseils suite au mouvement de départementalisation des CPAM.

### Relations institutionnelles

5 installations des conseils de CPAM assurées par la MNC sur 12  
32 réunions avec OSS  
8 réunions avec autres administrations  
14 réunions avec cellule nationale

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

### 1- Mise en place de l'antenne de Marseille avec une équipe investie dès l'origine

Une organisation interne arrêtée par le chef d'antenne par intérim dès le début de l'année 2010, avec un contrôle de légalité assuré par les assistants, et supervisé par une auditrice.

Dès le début de l'année, l'activité s'est focalisée sur, d'une part, l'installation de l'antenne dans les locaux de la DRJSCS, et d'autre part, sur l'activité d'installation des conseils d'administration des CPAM, et de leurs commissions.

Arrivée le 1-05-10 du chef d'antenne titulaire, et mise en œuvre d'une réflexion sur l'organisation qui a abouti en novembre 2010 à l'attribution de portefeuilles d'organismes aux auditeurs, leur permettant d'approfondir la connaissance de ceux-ci.

Une opération de communication des organismes de l'inter-région réalisée par mail en 2010, et qui fera l'objet de réunions d'informations en 2011.

Des relations avec la DRJSCS qui ont permis de stabiliser un fonctionnement positif, et de signer la charte le 21-10-10. Cette charte pose notamment les principes d'une relation tripartite avec la DIRECCTE, gestionnaire des locaux de l'antenne de Marseille depuis fin 2010.

- ❑ Départ d'un auditeur à la retraite en décembre 2010, mais absent à compter de mi-août, et accueil d'un nouvel auditeur dès le mois de novembre 2010.
- ❑ Déclenchement des opérations de recrutement pour un 6<sup>ème</sup> auditeur dès fin 2010.

## **2- Une forte mobilisation des auditeurs pour réaliser un programme d'audit ambitieux**

Dans le cadre fixé par la cellule nationale, l'équipe de Marseille a réalisé en tout 14 audits entre mai et décembre 2010 (*y compris 2 audits «test», et 2 audits «réseau d'alerte»*), dont trois en dehors de son territoire (*1 à Paris et 2 à Lyon*).

Les auditeurs de l'antenne ont reçu un accueil très favorable des organismes au cours des audits, mais aussi lors des réunions d'ouverture réalisées avec la chef d'antenne.

Une programmation concentrée sur 8 mois (*de mai à décembre*), qui a été mise en œuvre, malgré le départ d'un auditeur dès le mois d'août 2010. Les rapports ont été produits sur un rythme soutenu, et une attention particulière a été apportée à la qualité de ceux-ci.

## **3- La mise en œuvre de TACLE et d'un contrôle de légalité efficace**

Le début de l'année 2010 a été marqué par la mise en œuvre de TACLE, ce qui a nécessité de nombreuses communications téléphoniques avec les organismes, pour leur appropriation de ce nouvel outil.

Les assistants ont été titulaires dès le début de l'année 2010 d'un portefeuille d'organismes, sur lequel ils ont exercé le contrôle de légalité. Leur niveau de compétences dans ce domaine a permis à l'antenne d'être efficace très rapidement, et ce malgré un déficit de documentation.

A partir de novembre 2010, les auditeurs ont investi cette fonction, leur permettant d'approfondir la connaissance des organismes d'un portefeuille qui leur a été dédié, et de préparer le programme de visites des CRA en 2011.

Par ailleurs, l'antenne a diffusé les notes sur le positionnement de la MNC sur certains sujets législatifs, ce qui a entraîné des échanges téléphoniques nombreux mais constructifs avec les organismes.

## **4- Une bonne appropriation de la nouvelle méthode d'évaluation des personnels des OSS**

**122 entretiens** conduits l'été dernier à Marseille, Montpellier, et Ajaccio.

- ❑ Une bonne appropriation de la nouvelle méthode des entretiens d'évaluation, et une rédaction des fiches très détaillée et argumentée, mais qui reste encore à améliorer en 2011. Néanmoins, les avis ont bien été suivis par les membres de la commission nationale liste d'aptitude.
- ❑ Des installations/remises de services des agents comptables utilisées par l'antenne de Marseille pour l'alimentation de la veille.

### **5- Une montée en charge progressive de la veille qui atteindra une vitesse de croisière en 2011**

Au cours de l'année 2010, **16 organismes** ont reçu la visite sur place du chef d'antenne ou des auditeurs afin de mieux connaître leurs personnels de direction, et leurs spécificités. Une présentation de la MNC a été réalisée au cours de chacune de ces réunions.

Ces réunions ont été très appréciées par ces organismes et ont permis de nouer des relations constructives avec ceux-ci.

Sur la fin de l'année, les visites ont donné lieu à des comptes-rendus de visite, permettant ainsi de constituer progressivement une base de connaissance.

L'antenne s'est également attachée à produire les notes de veille trimestrielles et à alerter la cellule nationale en temps réel lorsque l'actualité locale le nécessitait.

### **6- L'antenne a pris en charge des dossiers spécifiques liés au contexte local**

Au cours de l'année 2010, l'antenne a eu à gérer les dossiers spécifiques à l'inter-région :

**Le suivi de la fraude** « rachats de cotisations prescrites » et ses conséquences sur les personnels des organismes de sécurité sociale impliqués ayant entraîné :

- ❑ Le licenciement d'un agent de direction et l'instruction de son dossier pour la commission de discipline nationale dans un premier organisme
- ❑ Des sanctions disciplinaires dont des licenciements d'agents dans un autre organisme.

**Un mémoire en défense** suite à un recours formé par un administrateur dont la candidature n'a pas été retenue dans la composition d'une CRA.

**Une situation conflictuelle** au sein de la gouvernance d'un organisme de l'inter-région ce qui a nécessité une opération de médiation début 2010.

**Une présentation à une délégation Moldave** reçue par la CAF de Nice, de la fonction Tutelle de l'Etat vis-à-vis des organismes de Sécurité Sociale.

## Antenne interrégionale de Nancy

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **5 / 18**

Nombre d'OSS : **89** (Tacle Février 2011)

Nombre d'habitants inter-région : **8,34 millions** (soit 13,35% de la population française - source INSEE 2009).

Alsace	1 846,865
Bourgogne	1 640,733
Champagne-Ardenne	1 334,117
Franche-Comté	1 168,790
Lorraine	2 348,384
<b>Total</b>	<b>8 338,889</b>

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

Situation au 31-12-10

#### Siège et sites des antennes

- ☐ **Siège** : Nancy, locaux DRJSCS, 4 rue Bénit : 1 chef d'antenne, 3 auditeurs, 2 assistants
- ☐ **Sites** : Strasbourg (locaux DRJSCS, Cité administrative, 14 rue du Maréchal Juin) : 1 auditrice, 2 assistants ☐ Dijon (locaux DRJSCS, 10 boulevard Carnot) : 1 auditrice, 1 assistant

**Effectif cible** (dont nombre d'auditeurs/assistantes) : **11** dont 8 auditeurs et 2 assistants

**ETP au 31-12-10** : 10,8 (1 chef d'antenne, 5 auditeurs, 5 assistants)

#### Mouvements de personnel

- ☐ **1 arrivée** auditrice 1<sup>er</sup> août (Ghislaine WEISS)
- ☐ **1 départ** auditeur 1<sup>er</sup> mars (Gérard LESDALON, retraite)

**Déplacements** : **175** déplacements, **51 638** km parcourus, **397h** (temps de trajet)

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits

**Nb audits réalisés pour chaque thématique - nb rapports rédigés**

Recrutement : 5 missions (et 8 rapports)

Action Sociale : 3 missions (et 3 rapports)

**Nb audits réalisés hors antenne (tests + autres antennes) : 2**

Recrutement : participation d'1 auditeur à l'audit test à l'antenne de Lyon

Action Sociale Retraite : participation d'1 auditeur à l'audit test à la CARSAT de Lyon

**Nb audits réalisés hors antenne (tests + autres antennes) : 2 dont**

Recrutement : participation d'1 auditeur à l'audit CAF de Strasbourg

Action Sociale Retraite : participation d'1 auditeur à l'audit test à l'antenne de Lyon

**Nombre de jours sur place : 68.** Dont :

- ❑ Recrutement : 40 jours sur place (+ 2 jours pour la mission test)
- ❑ Action Sociale : 23 jours (+ 3 jours pour la mission test)

**Réseau d'alerte Cour de Comptes** : programmé en janvier 2011

**Contrôle de légalité**

Organisation contrôle de légalité : identification des personnes en charge du contrôle (auditeurs et/ou assistantes)

L'organisation du contrôle de légalité, pour 2010, est basée sur les principes suivants :

- ❑ Equi répartition des organismes entre auditeurs et assistants
- ❑ Répartition géographique par site : Nancy → Lorraine + Champagne Ardenne,
- ❑ Dijon → Bourgogne, Strasbourg → Alsace + Franche Comté.
- ❑ Par branche pour les instructeurs : chaque instructeur assure le suivi de **2** branches (*maladie, famille, recouvrement, vieillesse*) + **1** régime particulier (*RSI, Carmi, UIOSS...*)
- ❑ Chaque auditeur est référent d'un domaine
- ❑ Contrôle exhaustif assuré via les entraides entre instructeurs

**1440** PV transmis

**57** annulations

**0** suspension DSS

**56** DIC

**Veille et alerte**

**13** fiches alertes

**4** notes trimestrielles réalisées au titre de 2010

**Personnel et administrateurs des OSS**

LA : nb candidats (section 1/ section 2) (commentaire sur les candidats non reçus)

146 candidats reçus dont 5 UCANSS par le chef d'antenne : 90 1<sup>ère</sup> section, 56 2<sup>ème</sup>.

à une ou deux exceptions prêt, tous les candidats ont été entretenus de vive voix.

**6** installations/remises de service AC

- ❑ **Administrateurs : 50** arrêtés modificatifs pour l'ensemble des 18 départements
- ❑ Commentaire sur nombre de conseils/CA renouvelés : 21 conseils renouvelés et installés à 100% par la MNC qui a profité de cette occasion pour une prise de contact légitime avec les OSS concernés : 18 CPAM (*dont 5 fusionnées*) + 2 UGECAM + UC-CMP

## RELATIONS INSTITUTIONNELLES

21 installations conseils/conseils administration

25 réunions avec OSS

5 réunions avec autres administrations

11 réunions avec cellule nationale

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

### 1- Organisation matérielle/personnel

L'antenne couvre un périmètre géographique très important : 5 régions, 18 départements pour une superficie de 105 000 km<sup>2</sup> (1/5<sup>ème</sup> du territoire métropolitain) avec des moyens de communication pas toujours faciles. Ce qui génère des temps de déplacements importants et qui est un frein pour le développement de rencontres d'OSS en dehors des campagnes spécifiques (LA, Audit ou installations).

L'antenne est implantée sur 3 sites (Nancy, Strasbourg, Dijon) sur chacun desquels elle a du, au moins une fois (2 pour Dijon) déménager au cours de 2010. Elle est maintenant implantée sur chaque site dans les locaux DRJSCS, dans de bonnes conditions.

Le fonctionnement de l'antenne et sa communication interne ont permis la constitution d'une réelle équipe sans que l'éclatement de ses membres sur 3 sites soit pénalisant.

L'antenne a su, malgré un déficit important d'auditeurs et de compétences historiques (4 auditeurs au début 2010 dont 2 «nouveaux sur le métier»), assurer, au même titre que les autres antennes, les missions confiées, grâce à l'investissement des auditeurs et à l'implication d'assistants compétents.

Compte tenu du nombre restreint d'auditeurs, l'antenne, bien qu'ayant atteint sa cible d'effectifs (11) a été autorisée à recruter un auditeur mis à disposition par un OSS. Le processus de recrutement s'est déroulé tout au long de l'année et de nombreuses candidatures ont été reçues. Une candidate a été retenue, **madame Welter**. Elle rejoindra l'antenne le 1-03-11. Elle assurera, en plus de ses missions d'auditrice, la fonction d'adjoite au chef d'antenne.

### 2- Métier

L'antenne a profité des compétences existantes dans ce domaine, à sa création, pour assurer un contrôle de légalité pratiquement intégral sur les actes transmis. Il est réalisé par tout le personnel de l'antenne. Le rôle de l'état en la matière a été rappelé sur une région relativement abandonnée, la Champagne Ardenne.

Tous les assistants ont participé à au moins un audit. Ils ont apprécié la démarche qui leur a permis, en plus d'une immersion intéressante en organisme, d'être impliqués dans cette mission importante de l'antenne.

Un agent de direction d'un organisme s'est vu refuser, sur demande de son directeur et proposition de l'antenne, l'agrément AD2 par le DSS au mois de septembre.

L'antenne exerce sa tutelle sur des organismes spécifiques, **régime Local, CARMi Est, UC-CMP**. Les effectifs réduits de ses organismes ou le nombre limité de leurs «adhérents» ne rendent pas moins important le travail de vigilance et de suivi de l'antenne pour ces organismes.

## Antenne interrégionale de Paris

### QUELQUES REPERES

L'antenne de Paris est compétente dans le ressort de 2 régions et 14 départements, comptant 64 OSS locales et 14,198 millions d'habitants :

Nombre d'OSS : **33**

Nombre d'habitants inter-région : **11,6 millions**

La Région Centre : **31 OSS** (dont 3 unions immobilières) et **2,598** millions d'habitants

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

En 2010, le personnel de l'antenne est installé à Paris (58-62 rue de Mouzaïa, 19<sup>ème</sup>), site occupée anciennement par la DRASSIF.

Fin 2010, l'antenne comptait 13 agents permanents dont le chef d'antenne, son adjointe (80%), 5 auditeurs en activité (dont 1 à 80%) et 1 en congé de longue maladie, 3 assistants de catégorie B, 2 assistants de catégorie C, soit 12,6 ETP.

En 2010, 2 assistants de catégorie B ont été mutés à leur demande à la DRJSCS IDF et 1 vacataire à titre temporaire a été recruté pour 2 mois. Par rapport à son effectif cible, l'antenne est en déficit au niveau des auditeurs et en surnombre au niveau des assistants B et C.

Le personnel de l'antenne (catégorie A et auditeurs) a parcouru **15 000 kms** au fil d'une centaine de déplacements, essentiellement en train, compte tenu du maillage du réseau ferroviaire dans les 2 régions.

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits

Au titre du programme 2010, l'antenne a réalisé 9 audits et contribué à 6 autres :

❑ **3 audits** au titre du thème «action sociale» (CARSAT du Centre, CAF du Val de Marne, RSI Reims)

Elle a également contribué à l'audit test sur la CAF de Seine Saint-Denis

❑ **3 audits** au titre du thème «recrutement» (CPAM des Yvelines, URSSAF de Chartres CTI d'Angers)

Elle a également contribué à 4 audits réalisés par la cellule nationale (CPAM de Paris, CPAM de Nanterre, URSSAF de Paris, CAF de Paris).

❑ **1 audit** «fiabilité des indicateurs COG» (RSI Lille)

Elle a également contribué à l'audit test sur le RSI Ile de France Ouest

❑ **2 audits** Réseau d'alerte (CAF du Val de Marne et URSSAF de Seine et Marne)

L'antenne a pris à sa charge la rédaction de **7 rapports d'audits** (sans compter sa contribution aux audits test avec d'autres antennes, et aux deux rapports d'audits du Réseau d'alerte de la Cour des Comptes encore en cours).



Il convient de noter :

- que 2 audits «Recrutement» en Ile de France (*CPAM et CAF de Seine Saint Denis*) ont été intégralement réalisés par la cellule nationale,
- que 3 audits (*RSI Reims, RSI Lille, CTI Angers*) ont été réalisés par l'antenne en dehors de l'inter région.

Ces audits ont représenté 47,5 jours/homme sur place, y compris la présence du chef d'antenne la première journée du lancement des audits.

### Contrôle de légalité

Le contrôle de légalité est organisé par branche/régime, le pilotage est assuré par les auditeurs, les assistants étant chargés de l'instruction de premier niveau.

**1248** PV transmis sur Tacle

**29** annulations de PV (*dont 4 par la DSS*) représentant environ 175 décisions litigieuses,

**12** demandes d'informations complémentaires (*formulées dans le cadre de l'instruction*)

### Veille et alerte

**6** fiches d'alerte ou de conjoncture (*dont 1 étude détaillée sur la charge de travail des CAF*) et **4** notes trimestrielles de veille ont été transmises à la cellule nationale

### Personnel et administrateurs des OSS

Pour l'année 2010 (*liste d'aptitude 2011*), 195 candidats ont été évalués (*dont 6 de la CNAMTS*), pour la plupart en entretien physique (*20 entretiens téléphoniques*).

Concernant les agents comptables, 6 installations/remise de service ont été effectuées et 33 quitus accordés.

**11** agréments implicites ont été donnés à des agents de direction

**296** administrateurs ont été renouvelés dans le cadre du nouveau mandat des CPAM du Centre ; 91 administrateurs ont été remplacés (*24 en CPAM, 42 en CAF, 22 en Urssaf, 3 en CARSAT*).

### Relations institutionnelles

L'Antenne a installé en début d'année les 6 conseils des CPAM du Centre qui ont été largement renouvelés (*en moyenne à 50%*).

Une réunion régionale interbranche des OSS du Centre a été organisée le 20 avril pour présenter la MNC.

Les Directeurs d'ARS et de DRJSCS ainsi que les Préfets de région ont été rencontrés. Leurs différents services ont été informés des nouvelles missions de la MNC et se sont vus transférer certaines tâches précédemment exercées par le service dans le cadre de l'organisation DRASSIF.

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

**L'antenne se caractérise par :**

Deux régions très distinctes bien que proches géographiquement, et accessibles :

❑ **l'Île de France**, région urbaine dense qui compte les plus gros (*et sensibles*) OSS de France ainsi qu'une concentration significative en terme de gestion : l'URSSAF 75 gère 20% du Recouvrement national, les CAF et CPAM 75 et 93 notamment concentrent un pourcentage élevé de difficultés sociales ou de spécificités (*le poids des étrangers et des étudiants est un «marqueur» de précarité*),

❑ **Le Centre**, région peu «identitaire», plus agricole et plus conforme à la moyenne française, compte des OSS parfois de petite taille et moins structurés ou encadrés, qui peinent parfois à assurer une gestion de qualité, ainsi que quelques spécificités dues à sa situation centrale (*triple influence aux marges de l'IDF, des Pays de Loire et du Limousin*).

Des organisations spécifiques en IDF : le RSI est partagé en 3 caisses et 2 spécifiques aux Professions libérales ; le Recouvrement est marqué par une quasi régionalisation (*2 URSSAF dont 1 dominante*) ; le risque Vieillesse compte une CRAMIF, qui a conservé son nom et ses missions spécifiques, une partie de la gestion CARSAT est assurée par la CNAV, les professions libérales gèrent leur risque vieillesse (*obligatoire et complémentaire*) dans 12 caisses sui generis,

❑ Une faible sensibilité aux réorganisations en cours : la départementalisation des CAF est achevée, la régionalisation des URSSAF est programmée en 2013,

❑ Une organisation logistique de l'antenne encore provisoire : l'installation sur le site qui regroupera les services de la DRJSCS-IDF (*Paris 13<sup>ème</sup>*) est programmée mi-2011,

#### **Des charges spécifiques «de proximité» :**

❑ participation, pour le compte de la DSS-SD1, aux enquêtes de représentativité des syndicats médicaux et para médicaux habilités à conclure des conventions avec l'assurance maladie (*l'enquête sur 6 syndicats médicaux a démarré fin 2010*),

❑ participation régulière du chef d'antenne à la Commission liste d'aptitude de l'UCANSS.

## Antenne interrégionale de Rennes

### QUELQUES REPERES

Nombre de régions/départements : **4 / 14**

Nombre d'habitants inter-région : **9 953 060 millions**<sup>3</sup>

L'inter-région compte 76 OSS (*dont 55 caisses de sécurité sociale*)

### PERSONNEL DES ANTENNES/AFFAIRES GENERALES

**Siège** : Rennes.

**Site** : Nantes (*jusqu'au 30-11-11*).

**L'effectif cible** est de 10 ETP (*1 chef d'antenne, 7 auditeurs, 2 assistantes*)

**Effectif ETP au 31-12-10** : 9 agents soit 8,4 ETP (*ETPT moyen annuel : 7,95*)

#### Mouvements de personnel :

##### Arrivées

1 arrivée chef d'antenne (M. Chauveau)

1 arrivée auditeur (Mme Le Guellaut)

1 arrivée assistante (Mme Bujadoux).

##### Départs

1 départ auditeur (M. Colin)

1 départ assistante (Mme Gloaguen)

**Déplacements** : **113** déplacements, **37 946** km parcourus, **298h** (*temps de trajet*).

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits

**3** audits réalisés et **3** rapports rédigés (*Recrutement : 8, Action sociale : 3, COG RSI : 1*)

Des auditeurs ont également participé à deux audits tests : au sein de l'antenne de Paris pour l'action sociale famille, au sein de l'antenne de Bordeaux pour les indicateurs COG RSI.

Nombre de jours sur place : **45** (*dont 7 au titre des audits tests*).

#### Contrôle de légalité

Le contrôle de légalité est réalisé exclusivement par les auditeurs. Ils ont chacun la responsabilité d'un portefeuille d'une dizaine d'organismes répondant à une logique de branches (*2 branches/régimes par portefeuille*).

**1542** PV transmis

**64** annulations

**4** suspensions DSS

**96** demandes d'informations

<sup>3</sup> Bretagne, 3 149 701 - Basse Normandie, 1 467 522 - Haute Normandie, 1 825 667 - Pays de Loire, 3 510 170  
(Source INSEE)

## Veille et alerte

4 fiches alertes

4 notes trimestrielles de veille ont été transmises à la cellule nationale.

## Personnel et administrateurs des OSS

Pour la liste d'aptitude 2011, **138 candidats ont déposé une demande d'inscription** (80 pour la section 1, 58 pour la section 2). **87 candidats ont été reçus en entretien**. Sous réserve d'un accord préalable des intéressés, les candidats répondant aux situations suivantes n'ont pas été reçus : les candidats de la 1<sup>ère</sup> section sollicitant une reconduction de leur inscription, les candidats de la 2<sup>ème</sup> section sollicitant une réinscription (=nouvelle demande) dans une même classe sans fait nouveau<sup>4</sup>.

7 remises de service d'AC

41 agréments délivrés

91 demandes de quitus transmises à l'antenne.

Les organismes de l'inter-région comptent 2151 administrateurs/conseillers. **81 arrêtés** ont été préparés et signés par les préfets de région concernant la désignation ou le renouvellement de 116 administrateurs.

**17 conseils** ont été renouvelés. Ils ont tous fait l'objet d'une installation par un représentant de la MNC.

## Relations institutionnelles

Outre les 17 installations de conseils/conseils administration, 34 réunions avec les organismes ont eu lieu dont deux réunions interrégionales et interbranches organisées en mars et mai 2010 aux fins de présentation de la MNC. 63 organismes étaient représentés lors de ces réunions soit un taux de participation de 83%.

Les réunions avec les autres administrations sont au nombre de 11 (*principalement la DRJSCS*). L'antenne a participé à 15 réunions avec la cellule nationale (*réunions mensuelles chefs d'antenne, réunions préparatoires audits*).

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

### 1- Une activité marquée par le contrôle de légalité

L'antenne s'est particulièrement investie dans ce domaine puisque la quasi-totalité des enveloppes déposées sur tacle est examinée (*exhaustivité des PV CRA et conseils/conseils d'administration*). Ce contrôle de légalité a généré plus de 160 courriers et a conduit à un nombre conséquent d'annulations (*20% des annulations de la MNC sont du fait de l'antenne de Rennes*). Ces résultats doivent être corrélés avec le constat d'un nombre important de caisses qui connaissent des taux d'accord élevés, notamment dans les réseaux Famille et Maladie.

Du fait de cette spécificité, l'antenne a initié une démarche «pédagogique», concertée avec les directeurs des organismes, sous forme de rencontres avec les membres des CRA (*voire des conseils d'administration*), des caisses connaissant un profil atypique en matière de taux d'accords.

---

<sup>4</sup> Sauf demande expresse du candidat

Cette démarche a pour but d'accompagner le contrôle de légalité, elle correspond à une volonté d'évolution de ce contrôle a posteriori vers une action a priori. Ainsi, au dernier trimestre 2010, les administrateurs de 3 CPAM et 1 CAF ont été rencontrés dans ce cadre et 4 visites d'organismes sont programmées dans le 1<sup>er</sup> trimestre 2011.

## 2- Une mise en place progressive

L'antenne a également été marquée par une la **constitution progressive de l'équipe**. Sur les 9 agents actuellement en poste, 4 agents sont issus de services de protection sociale et 5 sont issus du réseau DRASS/DDASS. Ces agents ont rejoint au fil de l'eau l'antenne (*arrivée notamment du chef d'antenne en août 2010*). Cette équipe nouvellement constituée, animée d'un fort esprit de solidarité, se nourrit de ces parcours professionnels variés.

Enfin, en matière de **logistique**, l'antenne de Rennes a rejoint comme prévu la DRJSCS Bretagne en septembre 2010, dans des locaux neufs et fonctionnels, qui vont cependant rapidement s'avérer exigus, lorsque l'effectif cible sera atteint.

## Antenne interrégionale de Saint-Denis

### QUELQUES REPERES

**2 Régions** : île de la Réunion et île de Mayotte soit 2 départements (Mayotte, collectivité départementale en 2010 et département à compter d'avril 2011)

Nombre d'OSS : **3** (CAF, CGSS et RSI sur La Réunion) + 1 Caisse de Sécurité Sociale à Mayotte (CSSM) et un établissement des prestations familiales géré par la CAF de la Réunion.

Nombre d'habitants : Réunion = **805 500** (2009) Mayotte = **186 500** (recensement 2007) soit **991 500 habitants** recensés en 2008, 2009.

### PERSONNEL DES ANTENNES / AFFAIRES GENERALES

**Siège de l'antenne** : 14, allée des Saphirs, 97 487 Saint-Denis cedex

**Site de l'antenne** : 60, rue du général de Gaulle, 97 400 Saint-Denis

Au cours de l'année 2010, l'antenne a dû changer 3 fois de site, occasionnant à chaque fois un déménagement.

**Effectif cible** : 4 ETP (2 auditeurs, 1 assistant, 1 chef d'antenne)

**ETP au 31-12-10** : 3 ETP (1 auditeur, 1 assistant, 1 chef d'antenne)

**Mouvements de personnel** :

**1 arrivée** en novembre

**2 départs** d'assistants en cours d'année suite à mutation et retraite

**Déplacements** : **57** déplacements, **211** km parcourus, 362h (temps de trajet).

### MISSIONS ET CHIFFRES CLES

#### Audits

**Nombre d'audits réalisés pour chaque thématique** : **1**

**Nombre de rapports rédigés** : **1 rapport** réalisé sur «La stratégie de recrutement et sa mise en œuvre dans les OSS» pour la CGSS de la Réunion.

**Nombre d'audits réalisés hors antenne** (tests + autres antennes) : 1 étude a été menée en février/mars 2010 sur «l'évaluation de la charge de travail de la CAF Réunion» dans le cadre de l'enquête nationale sur la surcharge de travail des CAF.

**Nb de jours sur place** : 4 jours + ½ journée pour l'enquête CAF

**Autres** : **3 missions spécifiques** : a représenté l'IGAS dans le suivi de la mise en place du RSTA (en lien avec la CNAV) (2 jours) ; a accompagné la délégation Outre-mer à Mayotte (3 jours) sur la départementalisation au regard de la protection sociale. ; a participé à la mission IGF sur les niches fiscales (1/2 journée)

#### Contrôle de légalité

Contrôle effectué par l'auditeur et les assistants ; contrôle exhaustif de l'ensemble des décisions des caisses.

**87** PV transmis

**10** annulations

**3** suspensions DSS  
**2920** DIC

La Caisse de sécurité sociale de Mayotte est régie par l'ordonnance n° 96-1122 du 20-12-96 modifiée. De ce fait, le contrôle de légalité s'exerce au regard de ces textes spécifiques. D'autre part, en application de l'ordonnance précitée, l'antenne représente le représentant de l'Etat à Mayotte aux CA.

### Veille et alerte

**8** fiches alertes

**4 notes trimestrielles spécifiques** de veille pour les OSS en 2010 + **4 notes trimestrielles** sur activité de l'antenne + **notes LODEOM**, grèves, fraudes,

### Personnel et administrateurs des OSS

**Liste d'aptitude** : **5** candidats en 2<sup>ème</sup> section et **2** en 1<sup>ère</sup> section (*tous reçus en entretien individuel par la chef d'antenne et son adjointe*)

**2 installations/remises de service AC** (*2 agents comptables sur RSI et CSSM de Mayotte*)

**0** quitus

**Administrateurs** : **26** CAF ■ **26** CGSS ■ **24** RSI ■ **20** CSSM

En 2010, **1 «ripage»** d'un poste de suppléant vers un poste de titulaire pour la CGSS (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*) suite à une démission et **2 nominations** au CA de la CSSM de Mayotte suite à 2 démissions (*MEDEF*).

**Pas de renouvellement** de conseils d'administration en 2010 pour les CA élus en 2006 et 2008 (*Mayotte*)

### Relations institutionnelles

**0** Installation conseils/conseils administration

**Rencontres avec les présidents des CA** pour présenter la MNC ; participation aux CA de la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

**30** réunions avec OSS (*elles sont régulières avec la CSSM, le RSI et la CGSS*)

**21** réunions avec autres administrations

**7** réunions avec cellule nationale (*sur place ou par visioconférences ou conférences téléphoniques*).

Sont exclus de ce recensement les différentes formations à l'initiative de la cellule nationale ainsi que les entretiens **liste d'aptitude**.

## SPECIFICITES ANTENNE/FAITS MARQUANTS

L'antenne interrégionale intervient sur un territoire Outre-mer qui est une collectivité départementale régie par des textes spécifiques. Cela exige de l'antenne une appropriation de cette réglementation, un suivi particulier de la caisse, un accompagnement soutenu.

L'antenne intervient dans le cadre de mise en place de politiques spécifiques aux DOM : RSTA ; LODEOM ;

Sur le fonctionnement de l'antenne : 3 déménagements ; sous effectif ; intérim de la direction de la DRASS par la chef d'antenne.