

MÉMOIRE EN MARCHÉ

Bulletin du comité d'histoire de la Sécurité Sociale de Bourgogne Franche-Comté



**Mémoire du travail
à la Sécurité Sociale**
Bourgogne Franche-Comté

Sommaire

p 2

L'édito du président

Edouard ARREDI

p 3-5

Les bureaux de la relation de service. Une histoire de l'espace de travail dans les caisses de Sécurité sociale de 1945 à nos jours

Jean-Marc WELLER

Transcription : Hervé AUCLAIR

p 6

Grande peur et misère du bug de l'an 2000

Bernard THOMAS

p 7-8

Enfance abandonnée au XVIII^e Siècle

Daniel WEBER, d'après l'ouvrage de Bernard PREUX

p 9-11

Un fil d'Ariane dans le labyrinthe administratif imposé aux personnes en situation de handicap

Hervé AUCLAIR

p 12-14

Le contrôle des employeurs dans les années 1960/1970

Edouard ARREDI

p 15

Le CID-UNATI

Edouard ARREDI

p 16

Souvenirs de débats sur les ordonnances de 1967. 50 ans déjà !

Hervé AUCLAIR

p 17-18

L'assemblée générale du 10 mai 2017 : les points traditionnels sur l'année écoulée, sur les mois à venir, mais aussi un regard sur 70 ans de vie à la Sécurité sociale

Alain BUSSIÈRE

L'édito du président

Il y a 50 ans cette année, intervenait la réforme de 1967 avec les 4 ordonnances du 21 août 1967. Pourquoi cette réforme qui allait profondément modifier le système de Sécurité sociale, plus spécialement le régime général ?

Dans « Sécurité Sociale » ⁽¹⁾, **Jean-Jacques DUPEYROUX** voit deux causes. D'une part la détérioration de la situation financière du régime général, d'autre part la détérioration de la confiance dans les structures du régime général. Sur ce second plan, on rappellera que les auteurs du système de 1945 avaient voulu privilégier le principe de démocratie sociale. Très vite, les pouvoirs des conseils d'administration s'alourdisaient alors que le poids de la tutelle s'alourdissait. Cette relative désillusion avait pour contre-exemple le « prestige des régimes complémentaires » créés par convention collective, avec des caisses gérées paritairement par les représentants des salariés et des employeurs. Dès lors, les pouvoirs publics choisirent de renvoyer plus largement les responsabilités aux employeurs et aux salariés.

Sans faire ici l'exégèse de la réforme, on indiquera qu'elle modifiait les structures administratives et financières, avec pour objectif de veiller à l'équilibre financier au niveau de chaque branche de la Sécurité sociale. C'est ainsi, notamment, que furent créées les caisses nationales que nous connaissons toujours aujourd'hui.

Depuis 50 ans beaucoup de changements sont intervenus au niveau des différentes branches de la Sécurité sociale. Chacun appréciera en fonction de sa sensibilité citoyenne les mesures successives qui ont modelé tout au long de ces 5 décennies notre système de protection sociale.

C'est justement dans le cadre du 50^{ème} anniversaire de la CNAMTS que **Bernard THOMAS** s'est livré à

un exercice de style à propos du bug de l'an 2000. On trouvera dans ce bulletin de Mémoire en marche son article original. Et, en marge des ordonnances de 1967, **Hervé AUCLAIR** nous fait vivre avec gourmandise une réunion de cadres à la CPAM de Saône & Loire.

La conférence qu'a donnée **Jean Marc WELLER** sur les bureaux de la relation de service, à l'occasion de l'Assemblée Générale du comité régional d'histoire, accompagne les évolutions de l'espace de travail non seulement sur ces mêmes 50 années, mais depuis 1945. **Hervé AUCLAIR** nous en livre une large présentation documentée. Dans la synthèse qu'il a rédigée concernant cette assemblée générale 2017, **Alain BUSSIERE** aborde les points traditionnels et revient sur les points forts de l'intervention de **JM WELLER**.

En puisant dans l'œuvre de **Bernard PREUX**, **Daniel WEBER** nous propose un regard sur l'enfance abandonnée au XVIII^{ème} Siècle. Puis, **Hervé AUCLAIR** décrit de façon très factuelle le difficile parcours des personnes en situation de handicap pour bénéficier des dispositifs qu'offre la réglementation en vigueur.

Enfin, ce numéro de Mémoire en marche n'oublie pas la branche Recouvrement avec un témoignage sur le contrôle des employeurs dans les années 1960/1970, article proposé par votre serviteur qui signe un supplément avec une brève histoire du CID-UNATI.

Edouard ARREDI
Président

(1) Précis Dalloz, Cinquième édition – 1973, pages 287 et suivantes.

Les bureaux de la relation de service :

une histoire de l'espace de travail dans les caisses de sécurité sociale de 1945 à nos jours

Hervé AUCLAIR retrace pour Mémoire en marche la conférence que Jean-Marc WELLER, sociologue, a proposée au Comité régional d'Histoire de la Sécurité Sociale à l'occasion de son assemblée générale 2017 sur le campus de Sciences Po – Dijon.



Jean-Marc WELLER - photo CRHSS BFC.

Jean-Marc WELLER est sociologue, chercheur au CNRS, membre du LISIS, Laboratoire Interdisciplinaire Sciences Innovations Sociétés Techniques Territoires Sociétés à l'université Paris-Est. Ses travaux portent sur les transformations des bureaucraties publiques depuis l'analyse du travail des agents concernés. Dans la perspective des renouvellements apportés par la sociologie des techniques et des sciences, il s'intéresse aux activités administratives et aux innovations managériales qui configurent et transforment le monde des services publics.

Après avoir exprimé sa satisfaction d'intervenir à l'invitation du Comité d'Histoire de la Sécurité Sociale Bourgogne et Franche Comté, dont il dit s'être déjà servi des travaux pour ses propres recherches, **JM WELLER** commence sa présentation.

Les points de mon exposé :

- Pourquoi j'en suis venu à m'intéresser à l'histoire des bureaux,
- Présenter le résultat de mon aventure historique au sein de la sécurité sociale, (4 bureaux identifiés)

1 - PREMIER POINT, POURQUOI M'ÊTRE INTÉRESSÉ À L'HISTOIRE DES BUREAUX.

J'ai découvert la Sécurité Sociale il y a plus de 20 ans, alors que je démarrais une thèse de doctorat à Sciences Po Paris dont les travaux portaient sur une CRAM (branche vieillesse).

Depuis cette thèse, je fais essentiellement des études et enquêtes de type ethnographique. Ces études ont été menées dans différentes administrations, dont des caisses de sécurité sociale, avec toujours en tête la recherche de la façon dont le droit est dit. Ce n'est certes pas de la grande sociologie mais pour ce faire il faut aborder tout un travail administratif : dossiers, manipulation de papier, calculs, classement, rangement, etc. qui n'apparaît pas comme particulièrement noble mais reste indispensable à la bonne compréhension de ces administrations.

Je me suis donc naturellement intéressé aux modes de management, tout au long de cette longue période de recherches qui dure depuis 20 ans, et en m'appuyant sur le travail de base des agents d'exécution qui m'apparaît essentiel (une administration « au ras du sol »). Ce qu'on a coutume d'appeler « la street-level bureaucratie »⁽¹⁾ - c'est-à-dire l'étude de ces professionnels qui sont directement en contact avec le public - m'a particulièrement intéressé, et qui participe à l'élaboration des politiques publiques. Passer par le guichet et assurément très éclairant pour les enjeux, les contradictions, les tensions et des évolutions du travail juridique.

Je suis aussi très attiré par l'histoire des sciences et

des techniques (statistiques, informatique...) qui, après avoir été circonscrites et spécialisées, sont maintenant des objets de recherches sur lesquels se penchent les sociologues de façon essentielle. C'est ainsi que j'en suis venu à m'intéresser aux espaces de bureaux.

Une de mes premières recherches a été de voir comment on parlait de la Sécurité Sociale dans les journaux télévisés. J'ai consulté les archives de l'INA assez faciles d'accès. J'ai été surpris de constater, au travers des journaux télévisés combien le travail des techniciens de base était souvent pris en exemple pour illustrer les nouveautés en matière de législation.

Par exemple, le « trou de la sécu », assez obscur pour le grand public, était souvent expliqué par des reportages sur le travail de base des techniciens avec les piles de dossiers en toile de fond.

J'ai aussi eu accès à des travaux et écrits de tous ordres sur la sécurité sociale en ma qualité de chercheur.

La CPAM de Paris m'a aussi ouvert ses portes pour des interviews d'agents et consultation de rapports d'étudiants, forts intéressants. Cela a permis de me confirmer la grande différence qui peut exister d'une caisse à l'autre, tout en poursuivant le même but.

Je remercie **Christophe CAPUANO** qui est à l'origine de ma présence ici, et souligne ses propres travaux auxquels je me suis également référé.



Centre de paiement de la Benauges (Gironde) en 1953 – Photo Musée National de l'Assurance Maladie.

2 - J'AI DONC PU IDENTIFIER QUATRE TYPES DE BUREAUX :

Une de mes premières démarches a été de rechercher les outils pour « dire le droit ». Essentielle aussi, la question du calcul sans perdre de vue le côté social, primordial dans un organisme de Sécurité Sociale.

Un premier bureau, est ce que l'on peut appeler le « bureau moderne ». (présentation d'une photo d'un service qui date des années 60!).

Un fichier « kardex », ou comment ranger ses papiers dans les bureaux. Ce système s'invente dans les bureaux des assurances pendant l'entre-deux guerres. A cette époque un tel bureau est considéré comme « high tech ».

En plus du kardex, cette photo présente un « hygiaphone » ! Apparu en 1949 dans le monde du Chemin de Fer suite à une épidémie de grippe, pour protéger les vendeurs de billets à la gare d'Austerlitz et lutter contre leur absentéisme.

Les personnages de cette photos sont aussi importants : le guichetier, emploi technique obligé pour accéder ensuite aux autres postes de la hiérarchie. On a tendance à croire que les personnels qualifiés sont en « back office » et ne sont visibles que les exécutants non techniques. Dans les bureaux modernes de la Sécurité Sociale, les agents les plus compétents sont à la réception du public, suite aux enjeux juridiques. Le contenu des fichiers : l'importance de se constituer une information fiable qu'il faut homogénéiser.

Enfin, un dernier élément vu sur la photo, c'est le public. Les gens attendent debout ! On permettra au public de s'asseoir seulement au début des années 60. Cette attente est importante. Pourquoi ? Car ils attendent de percevoir des espèces.

De plus, le travail des agents est rendu visible du public et réciproquement, le public fait pression sur les agents qui s'évertuent de limiter l'attente génératrice de bruit et de stress. Lors de contrôles, la présence du public démontre que la discipline

est plus forte de la part du personnel. L'attente est en moyenne d'une heure, une heure et demie. Comment améliorer les choses du point de vue du temps d'attente, des bruits, du traitement ? On va donc améliorer la mécanisation du travail. Cette modernité de l'époque préfigurera le travail des années informatiques. Une étude sur « les blouses blanches » est assez célèbre !

Mais c'est la solution immobilière qui va s'imposer. Il faut ouvrir de nouveaux centres, construire de nouvelles caisses locales.

Présentation d'autres photos : Il n'y a plus d'hygiaphone, une grande banque, fichiers, bureaux, etc. Cette nouvelle forme de bureau moderne va perdurer jusqu'en 1963, année de l'inauguration du premier chantier électronique (Paris). S'engage alors une réflexion sur la possibilité de traiter la liquidation avec des moyens électroniques, nécessitant une formation des guichetiers. On distingue alors des groupes techniques de liquidation créés en 1966 (Paris).

Ce travail en « back office », induit l'idée de payer en différé et de supprimer le paiement en espèces : c'est l'électronique qui deviendra l'informatique. Va s'en suivre toute une évolution de machines : facturières, optiques... Les supports informatifs, magnétiques, remplacent petit à petit les « kardex ». Un nouveau concept va apparaître, c'est la mise en chaîne du travail de liquidation.

La liquidation est le cœur de la production d'une caisse. Les relations avec le public vont être perçues comme hors production ! La mise en place de ces chaînes de travail va poser la question de la spécialisation. Que peut-on spécialiser ? Doit-on rester polyvalent ? Le point central de la réflexion est l'argent. Peut-on ne plus verser d'espèces ? Nombre d'assurés qui viennent attendre le versement d'espèces sont des femmes qui se constituent ainsi une sorte de moyen d'autonomie en ayant de l'argent, sachant qu'à cette époque, la plupart n'a pas de compte bancaire. Le paiement caisse a donc un rôle social !

Sur la photo, on voit aussi une camionnette. C'est un bureau itinérant. Certaines caisses ont, en effet,



Guichet du centre d'Arcachon en 1953
Photo Musée National de l'Assurance Maladie.

usé de ce moyen pour approcher le public par une collecte de dossiers au plus près des quartiers.

1964 : création du premier box d'accueil : c'est l'humanisation des guichets, priorité nationale du ministère. Certaines caisses (Paris) vont adopter des uniformes pour les hôtesse d'accueil notamment.

C'est l'arrivée du second type de bureau : le bureau industriel. Le vocabulaire industriel prend place dans les organismes : agent de maîtrise, chaîne de travail... Les gens attendent assis, dans des boxes d'accueil. On voit derrière les bureaux de « back office ». Comment équiper les bureaux des boxes d'accueil : selon la spécialité : accueil physique, accueil téléphonique...

Vers le milieu des années 80, un nouveau bureau va apparaître. Je l'appelle le bureau prestations. Ce qui est la préoccupation essentielle des caisses, c'est la relation de service. Tout ce qui était séparé dans le bureau industriel va se recombiner à nouveau. On ne distingue plus le « back office » du « front office », du moins sur cette photo. Le travail de conseil devient central, de technicien conseil polyvalent.

L'automatisation est en marche, de façon disparate d'un organisme à l'autre (Paris). Quelle machine ? Quel logiciel ? Cela va être la fin des fichiers papier (kardex), et l'arrivée (1984) de la micro-informatique et, avec elle, la fin des pools de secrétariat.

Constitution de porte feuilles de dossiers traités de A à Z par des agents polyvalents : on parle alors de postes multifonctions. Les caisses découvrent aussi qu'elles n'ont pas un public mais des publics (quatre dans la branche famille!), d'où la réflexion de

l'organisation selon le type de public en présence.

Pour terminer, j'évoquerai un quatrième type de bureau : le bureau plate-forme de services.

Vers le milieu des années 90 et de plus en plus important au tournant des années 2000, ces bureaux sont liés à l'évolution des systèmes informatiques et de l'intelligence artificielle des systèmes de contrôle automatisés, etc.

Ces évolutions contiennent les enjeux politiques de la protection sociale ».

La conférence de **JM WELLER** s'est achevée après le traditionnel « questions/réponses » avec les participants.

Transcription : **Hervé AUCLAIR**

1) Référence sur la « Street level bureaucracy » :

M. LIPSKY, Street level bureaucracy : dilemmas in the individual public services, New-York, Russel Sage Foundation, 1980.

La catégorie des « street levels bureaucrats » est utilisée à l'origine pour analyser les fonctionnaires travaillant directement avec le public. Elle sert désormais à qualifier le groupe des agents intermédiaires et d'exécution au sein d'une organisation bureaucratique, publique ou privée (dans l'administration de l'immigration, de la Poste ou chez les employés de bureau). Étudier ces agents apporte un nouvel éclairage sur leurs administrations tout en permettant d'analyser leurs pratiques opérationnelles et professionnelles.

Référence communiquée par C.CAPUANO



Un centre de paiement en Gironde, 1994 - Photo Musée National de l'Assurance Maladie.

Grande peur et grande misère du bug de l'an 2000

Au début, c'est un murmure discret, léger mais insistant, comme un bruissement qu'on entend sans vraiment y prendre garde. Puis cela prend de l'ampleur, encore calmement, mais déjà quelques articles dans la presse, une rumeur dans les couloirs, une phrase lancée au café: avez-vous entendu parler de la question du passage à l'an 2000 ?

Curieusement, personne ne répond vraiment, mais de moues dubitatives en hochements de tête prudents, l'affaire prend de l'épaisseur, se crédibilise, et puis, faute de clarification ou d'avis tranché, devient un sujet récurrent, grossissant avec le temps qui passe de façon inversement proportionnelle avec le temps qui reste : c'est le grand bug mystérieux, donc probable de l'an 2000.

Finalement, partagé entre la crainte du ridicule à poser une question idiote et l'inquiétude d'avoir négligé un vrai problème, le bruissement devient pour l'institution questionnement entre les informaticiens en général et les directeurs en particulier et aussi un sujet médiatique mondial. Deux ans avant la date fatidique, le thème fut donc posé clairement par Alain Bourez qui présidait à l'époque aux destinées de l'agence comptable, des systèmes d'information (DSI) et de l'audit, toutes fonctions directement impliquées en cas de blocage du bon fonctionnement institutionnel.

La crainte et le risque potentiel officialisés, alimentés et amplifiés par les cabinets de consultants en embuscade, firent frémir et trembler tout le bateau et les marins devant l'ampleur de la tâche et amena la question subsidiaire: où est précisément le problème et par quel bout le prendre ?

D'un coup, d'un seul, branle-bas de combat ! Priorité absolue. Groupes de travail tous azimuts, groupes de réflexion, de planification, identification, supputation, hypothèses de correction, d'externalisation, missions d'expert, etc.... Ils mettent en évidence que l'informatique de l'assurance maladie n'est pas une mais multiple, s'est développée de façon anarchique dans la plupart des secteurs, se trouve plombée par des développements locaux ajoutés aux chaînes nationales, souvent peu normés, peu ou pas maintenus, faiblement documentés, souvent obsolètes et pouvant aussi comporter des incrémentations ou des commandes n'acceptant pas un retour de date à 000 comme 2 000, de même que les produits nationaux eux-mêmes.

Le monde informatique se crispa, chacun trouvant de bonnes justifications aux réalisations du passé et une cohérence historique légitime à ces développements mis en oeuvre. Pour autant, la question obsédante demeurait: comment minorer les risques ? Une seule solution apparut raisonnable, partagée et jouable

à condition d'un effort coordonné maximum de tous et toutes: la révision du code de toutes les applications, l'audit des fichiers, le grand ménage dans les programmes locaux et si possible une qualification avant bascule en réel de la nouvelle architecture documentée comme il se doit.

Ben y avait du boulot ! auquel se sont confrontées avec courage, détermination et frénésie toutes les équipes d'étude et de production parfois paniquées par le sentiment que l'échéance vers l'abîme s'avancit plus vite que le temps. Sentiment exacerbé aussi par la pression hiérarchique (dont j'assume ma part active) de toute la chaîne de commandement à grand renfort de reporting et d'échéancier de travaux qui montraient surtout le niveau de fièvre dans le trouillomètre.

Et finalement nous y fûmes, épuisés, parfois résignés et en prime privés des congés de Noël/nouvel an, bref sacrifiés sur l'autel du grand bug annoncé. A souligner tout de même, malgré la crispation ambiante, qu'aucun mouvement social ne vint compliquer la situation, ce qui montre à quel point la conscience collective peut être élevée quand l'essentiel est en jeu. Dans cette nuit du réveillon du nouvel an, toutes les dispositions et sauvegardes possibles prises, nous attendions nerveusement. Nous imaginions bien qu'Alain Jupiter en tenue de combat dans le PC cnamien, entouré des grands chefs de projet et responsables en première ligne, connecté en direct aux lignes de front des organismes et CTI pas rassurés du tout, astiquait la foudre du ciel.

Attente bien sûr interminable et puis à minuit : RIEN, rien du tout, nulle part !!! Tout redémarrait normalement. Juste un petit » R.A.S. » timoré remonté à la CNAMTS assorti d'une réponse « vous êtes bien sûr ? » suivi d'une « bonne année ». OUF, ouf, ouf, mais quelle blague ! Un sacré soulagement tout de même mais aussi la conscience aigüe qu'un système national informatique unique de l'assurance maladie (SNIAM), à construire, devenait maintenant l'indispensable horizon pour garantir la continuité du service public. Marie Renée Babel nous l'ordonnât par la suite.

Mais il me reste aussi un doute. S'il n'y avait pas eu cette formidable mobilisation de tous, cet esprit d'équipe déployé autour d'un objectif majeur et exceptionnel, ces trésors de conscience professionnelle déployés, qui peut dire ce qui se serait réellement passé le 01/01/2000 ?

Bernard THOMAS

Enfance abandonnée au XVIII^e Siècle



Tour pour l'abandon des enfants, Hôtel Soufflot, Mâcon – photo CRHSS BFC

Une allégorie de pierre montre une nourrice donnant le sein à cinq enfants potelés... C'est le décor principal de l'édifice qui se dresse encore place de la Révolution, face au marché couvert à Besançon. Si l'endroit a abrité récemment le commissariat puis la présidence de l'université, le portail qui subsiste témoigne de sa destination première accueillir et nourrir les enfants abandonnés. La réalité, on s'en doute, était bien différente. Au XVIII^e siècle, l'hôpital du Saint Esprit n'est rien de moins qu'un mouiroir, d'où les enfants n'ont que bien peu de chances de ressortir. « L'ordre des hospitaliers du Saint Esprit est né au XI^e siècle à Montpellier », « Il a rapidement essaimé partout en Europe, et particulièrement à Besançon, avec cet hôpital bâti au XIII^e siècle, sous l'impulsion du chevalier Jean de Montferrand, cadet de la maison de Bourgogne. On venait de loin y apporter des enfants trouvés, de Vesoul, de Belfort, de Dole, de Suisse...

Les premiers siècles de fonctionnement de l'orphelinat sont mal connus, faute d'archives. Mais celles du XVIII^e siècle donnent une idée de son ampleur : environ 11.000 le nombre d'enfants accueillis ici en 67 ans... Soit 17.000 abandons en 100 ans, ce qui représente une entrée tous les deux jours. Les moines et les soeurs qui administrent l'hôpital n'ont guère de compétences en Médecine pédiatrique. « Ce qui leur importe », « C'est surtout de baptiser les enfants, car ils ne savent pas toujours s'ils l'ont été avant leur abandon. Il fallait à tout prix leur éviter d'errer dans les limbes pour l'éternité... » Et si les petits doivent en urgence faire l'objet du saint sacrement, c'est qu'en arrivant à l'orphelinat, leurs jours sont comptés. Le taux de survie est en effet estimé entre 10 et 20 %. L'hygiène est déplorable, les maladies fatales, les conditions de vie terrifiantes.

En ces temps anciens, et pourtant si proches, pas de lait en poudre ni de petits pots. Pour alimenter les moutards, l'hôpital fait venir sur place un bataillon de nourrices, qui allaitent les plus jeunes orphelins en l'échange d'un maigre pécule. Là encore, dans une hygiène toute relative, où les germes se transmettent des seins aux enfants à la vitesse de l'éclair. Bientôt, devant des abandons toujours plus nombreux, le Saint Esprit devient trop exigu. L'idée est alors émise, par les autorités, d'un placement d'enfants à domicile, à la campagne. « Dans les hôpitaux, il arrive que les enfants soient mal soignés et il en périt un grand nombre », écrit ainsi le contrôleur général du royaume en 1740.

QUELS PARRAINS ET MARRAINES ?

Au moment de son baptême, un parrain et une marraine étaient désigné pour l'enfant. Qui étaient ces parrains et marraines ? Un peu tout le monde. C'était parfois des couples mariés, des membres d'une même famille, des frères et soeur. Dans certains cas c'était des membres de la propre famille de l'enfant abandonné : son oncle, sa tante, un cousin, Il arrivait également que les mères ayant amené leur enfant à l'hôpital et qui y restaient pour être nourrice deviennent elle aussi marraines d'un autre enfant. A d'autres occasions, des sages femmes furent marraines.

En revanche, une autre catégorie de parrains et de marraines alla en se développant, qui fut celle des enfants de l'hôpital du Saint Esprit. Dans un certain nombre de cas, les enfants recueillis par l'hôpital, ont été parrains et marraines d'autres enfants.

En tout cas, les habitants de Besançon ne pouvaient ignorer le phénomène de l'abandon dans la ville, car l'hôpital se situait en plein cœur de la cité, au vu de tous.

L'idée d'une main d'oeuvre bon marché depuis l'âge de 7 ans jusqu'à 20 ou 25 ans. Ce serait un serviteur auquel on ne paierait point de gage ». Une sorte d'esclave, on le voit, dont l'usage ne séduit pourtant guère certains « subdélégués », sortes de gouverneurs de province. Celui de Lure écrit : « De tout temps, ces bâtards ont porté la peine du péché de leurs pères. Et celui d'Arbois renchérit : « Ils s'adonnent au libertinage et débauchent les autres. Une fille de cette espèce n'eut pas plus tôt atteint l'âge de 16 à 18 ans qu'elle accoucha d'un enfant ». Malgré ces

réticences fortes, un vaste réseau de plusieurs centaines de nourrices établies tout autour de Besançon, surtout dans les vallées du Doubs, de la Loue et de l'Ognon, se met peu à peu en place. Et si certaines étaient louées pour les bons soins qu'elles portaient à leurs protégés, d'autres étaient à l'évidence des matrones uniquement intéressées par la pension que l'hôpital du Saint-Esprit leur versait. « Lorsque l'enfant mourait chez la nourrice », écrit Bernard Preux, « celle-ci amenait un acte de décès à l'hôpital, afin qu'on lui verse la pension pour le temps qu'elle l'avait gardé ». L'occasion, parfois, de désaccords importants, comme pour cette dame, en 1789, suspectée d'avoir déclaré plusieurs fois le décès du même enfant...

LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE : QUI PAYAIT QUOI ?

Ce qui n'était jusqu'alors qu'une coutume, dont les religieux du Saint-Esprit essayaient de faire la règle, fut généralisée par un arrêt du Conseil d'Etat du 11 Juin 1720. L'arrêt permettait à l'hôpital de percevoir 30 livres pour chaque enfant exposé sur les territoires des communautés de la province. Les 30 livres exigées étaient une contribution, une aide au fonctionnement et non pas le paiement des frais réels occasionnés par l'entretien des enfants. Le problème qui se posait aux hospitaliers fut le suivant : plus on accueillait d'enfants à l'hôpital, plus cela coûtait cher en frais d'entretien.

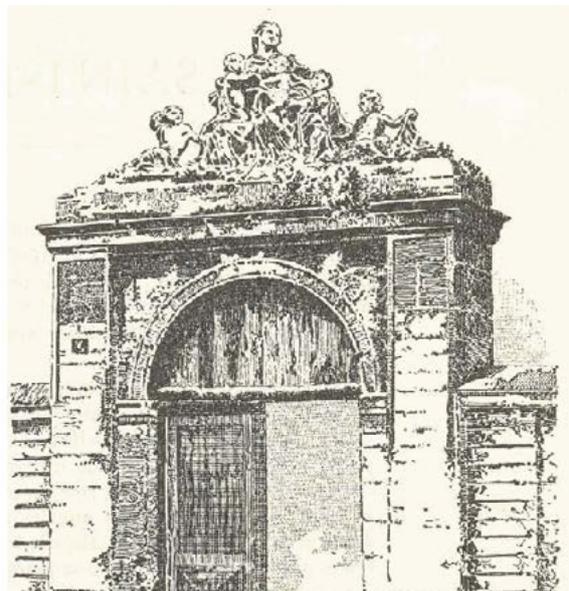
Certains orphelins avaient parfois la chance de s'en sortir et d'atteindre l'âge adulte. Beaucoup d'entre eux étaient leur vie durant employés à la ferme qui les avait accueillis, d'autres étaient même adoptés. L'avènement de la République, les progrès scientifiques et sociaux, fera évoluer rapidement la prise en charge des enfants abandonnés vers plus d'humanité. « C'est intéressant de voir comment peu à peu les choses se sont mises en place jusqu'au système moderne », analyse Bernard Preux. La Révolution, elle, coupera le cordon ombilical entre l'orphelinat et les religieux. Seule subsiste encore aujourd'hui cette devise, inscrite dans la pierre: « Mon père et ma mère m'ont abandonné, Dieu m'a recueilli ».

Daniel WEBER

D'après l'ouvrage de Bernard PREUX : « Enfance abandonnée au XVIIIe siècle en Franche-Comté », L'Harmattan. Contact : bernard.preux@free.



Un abandon – collection D. Weber.



*Portail des enfants trouvés de l'hôpital du St Esprit, Besançon
collection D. Weber.*

Un fil d'ariane dans le labyrinthe administratif imposé aux personnes en situation de handicap

ORIGINES ET DÉFINITIONS DU MOT « HANDICAPÉ » :

Ce mot provient d'un terme anglais : *Hand in cap*, qui signifie littéralement « main dans le chapeau ». Cette expression découle d'un jeu d'échange d'objets personnels qui se pratiquait en Grande Bretagne au 16^{ème} siècle. Un arbitre évaluait les objets et s'assurait de l'équivalence des lots afin de garantir l'égalité des chances des joueurs. Le handicap traduisait la situation négative de celui qui avait tiré un mauvais lot.

Définition légale du handicap en France :

La France a adopté la loi du 11.2.2005 pour l'égalité des droits et des chances. Cette loi définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly handicap ou trouble de santé invalidant ».

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), associe au mot handicap, le mot « incapacité ».

En 1980, l'OMS a adopté une classification internationale des déficiences, appelée en France Classification Internationale des Handicaps (CIH). Selon les critères de l'OMS, les types de handicap sont: handicap moteur, sensoriel, psychique, mental, maladies invalidantes.

En 2002, l'OMS remplace la CIH par la Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Cette dernière apporte une dimension plus sociale au handicap et retient trois éléments :

- Le corps,
- Les activités,
- La participation.

La CIF pointe ainsi les causes directes produites par l'environnement.

QUELS HANDICAPS ?

On distingue essentiellement les handicaps physiques et mentaux.

Leurs origines, ou causes, sont multiples :

- De naissance par malformation (trisomie 21, IMC, surdité, déficience visuelle, etc.)
- Par maladies postérieures à la naissance (Poliomyélite, par exemple, autres maladies dites orphelines)
- Par accident de droit commun, du travail,
- Par faits de guerre et d'actes de terrorisme que notre pays à récemment connus.

Suivant l'origine, la couverture sera différente quant aux garanties accordées par les organismes de prise en charge et des suites d'indemnisation des séquelles.

Ainsi, les Accidents du Travail ou les faits de Guerre disposent d'une prise en charge spécifique.

De même, l'âge entre en jeu en distinguant la prise en charge des enfants et celle des adultes. Nous essaierons de définir le parcours d'un handicapé adulte suite à un accident de droit commun, ainsi que l'enfant devenu adulte et son intégration dans la vie active.

Certes, tout n'est pas merveilleux dans le milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap. Pourtant, sur un plan administratif, tout existe pour que le parcours d'une réparation et d'un reclassement soit mis en œuvre.

Ce printemps 2017, les médias se sont fait l'écho de la campagne menée pour l'intégration des handicapés dans la société (campagne électorale oblige!), et nous avons vu souvent à la télévision un de leur porte-parole les plus significatifs, Monsieur Philippe CROIZON dénoncer ce qui ne va pas ! (Philippe Croizon, amputé des quatre membres suite à une électrocution, s'est distingué par des exploits sportifs souvent hors de portée même d'une personne valide: Traversée de la Manche à la nage, participation au rallye raid Paris Dakar...Il est aussi chroniqueur au Magazine de la Santé sur France 5).

Il y a, bien sûr, encore de gros efforts à réaliser notamment au niveau de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite aux bâtiments administratifs !

Pourtant, depuis la loi du 11 février 2005 et le décret du 19 décembre 2005, un véritable lieu d'accueil est ouvert dans chaque département français aux personnes en situation de handicap, quelles que soient l'origine et la nature du handicap, l'âge et le lieu de résidence, à leurs familles, aux professionnels, aux Associations, etc.

Ce lieu, c'est la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Mises en place et animées par le Conseil Départemental (ex. Conseil Général), qui y associe les services de l'Etat, les organismes de protection sociale (CAF, CPAM, CARSAT...) les représentants des associations de handicapés (ADEPA, APF, Valentin Haüy, FNATH ...), elles existent dans chaque département.

La personne handicapée est au cœur de ce dispositif de service public, grâce à une équipe pluridisciplinaire, au sein de la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Les MDPH (100 en France), assurent les missions dévolues auparavant aux COTOREP et aux CDES, commissions maintenant regroupées à la CDAPH qui décide de l'orientation des personnes handicapées (enfants et adultes), et de l'attribution de l'ensemble des aides et prestations (cartes d'invalidité, de priorité, de stationnement...) et notamment de la prestation de compensation du handicap (PCH) versée par le Conseil Départemental (ex. conseil général).

Les MDPH ont pour mission d'accueillir, accompagner, informer et conseiller les personnes handicapées et leurs familles, dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution.

Un référent est désigné pour l'insertion professionnelle des adultes et pour l'insertion scolaire.

LE PARCOURS CLASSIQUE EST DONC LE SUIVANT :

- Accident ou maladie, avec soins hospitaliers, le cas échéant,
- Soins prolongés par une rééducation à domicile ou en établissement (cf. CRFF Le Bourbonnais à Bourbon-Lancy) par exemple,
- Implication de la MDPH, soit directement par le handicapé ou sa famille, ou un service spécialisé tel le SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, ou Service Sociaux des Caisses maladie, CPAM, MSA, RSI, etc.)
- Selon qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi ou d'actifs sous contrat, peuvent entrer en jeu : Pôle Emploi, Cap'Emploi ou le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), pour la recherche d'un emploi adapté, ou la reprise du travail antérieurement exercé, ou le reclassement, ou le licenciement. (Voir les tableaux).

CONCLUSION :

« En 1552, Ambroise PARE, chirurgien de guerre et des Rois, décide de ne plus brûler les moignons (cautérisation) d'amputation, mais d'en lier simplement les vaisseaux ! Les amputés guérissent plus vite et mieux » (nous n'évoquerons pas la douleur, seulement soulagée, à l'époque par quelques drogues!)

« Aujourd'hui, pour réparer un blessé, ou soigner une maladie, nous avons mis au point de multiples pièces implantables dans le corps (implants cochléaires et rétiniens, pace-makers, stents artériels, prothèses articulaires et autres systèmes prothétiques (mains, pieds, bras et jambes), développés à base de technologie mêlant à l'anatomie et à la physique, l'électronique, le numérique, la biologie, les nanosciences, le tout sous le contrôle d'anesthésiants efficaces et sûrs ».

Quoi qu'on dise, les dispositifs administratifs et politiques existent ! Ne relâchons pas nos efforts pour un bien être accru des personnes qui ont tiré « un mauvais numéro ».

Hervé AUCLAIR

*Bibliographie : « Moi, Ambroise Paré, Chirurgien de guerre... » par Daniel PICARD (Edition Parole 06/16)-
« Homo-Artificialis » du Professeur Guy Vallancien (Edition Michalon 01/17).*

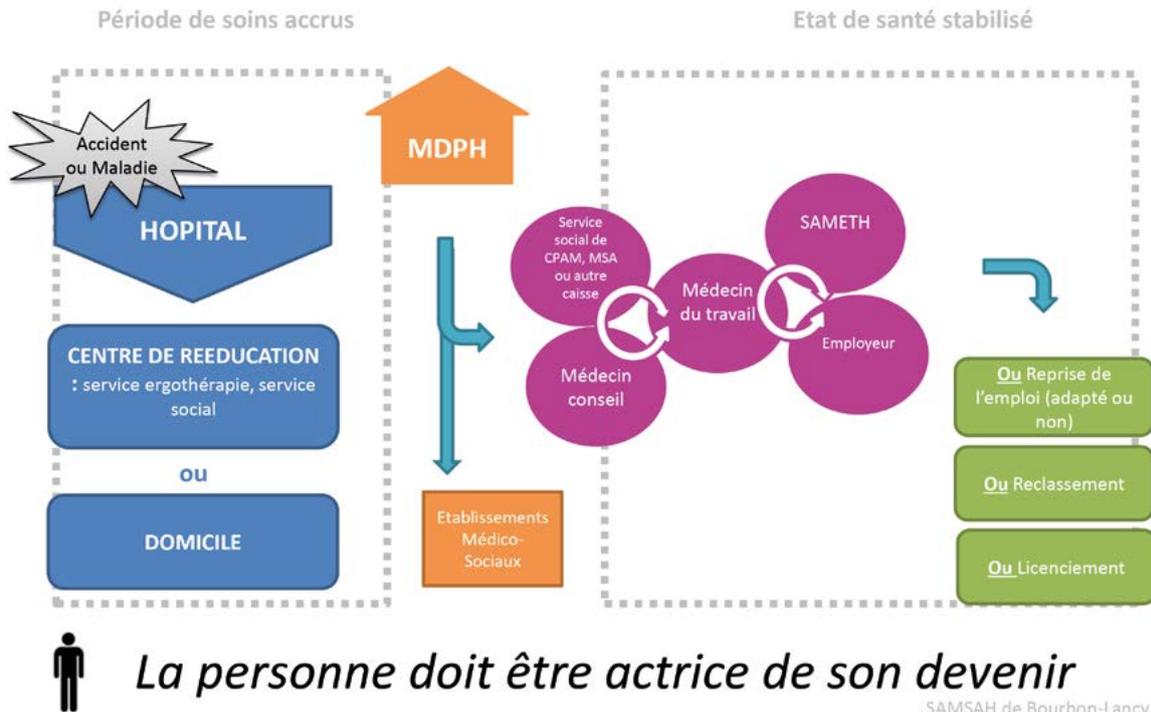
Autres sources :

- Internet : « Origines et histoire du handicap du Moyen-âge à nos jours »

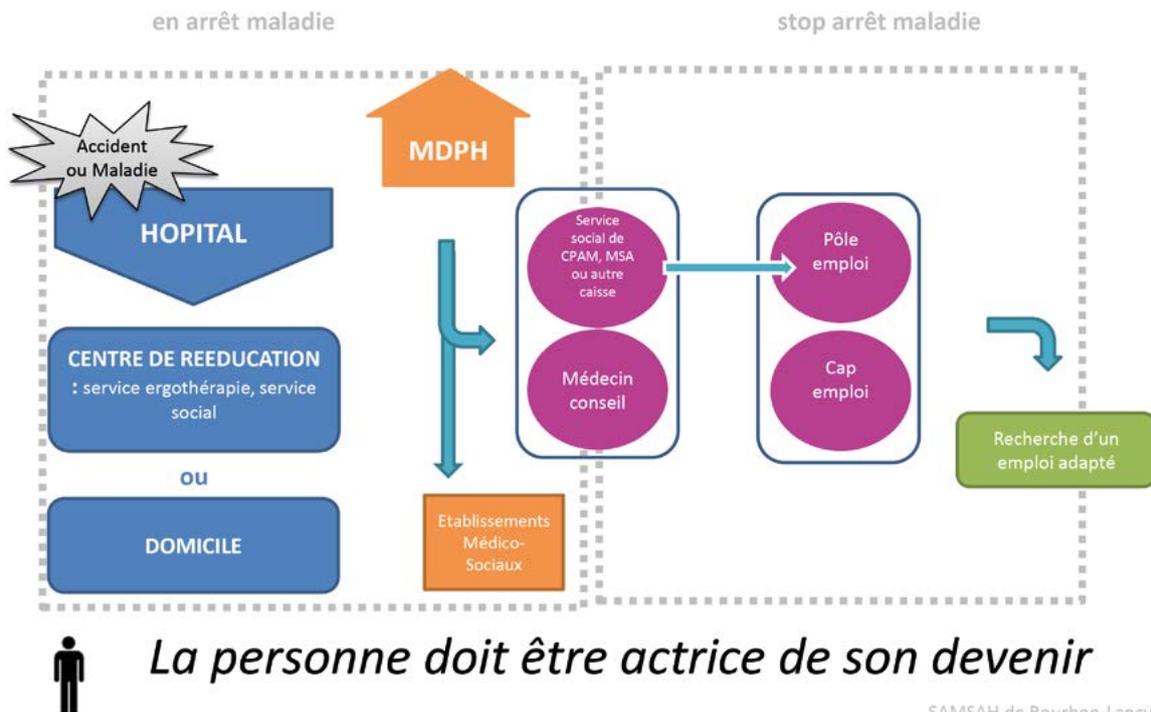
« Portail dédié aux MDPH »

« Information sur le parcours de réinsertion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap moteur et sensoriel » le 16 mars 2017. Organisé par le SAMSAH de Bourbon-Lancy (71)

Actifs sous contrat



Allocataires ou demandeurs d'emploi



A la création en 1945 du système de Sécurité sociale, les employeurs s'acquittaient du versement des cotisations auprès des caisses de sécurité sociale d'une part, et des caisses d'allocations familiales d'autre part. Peu à peu des services communs se sont créés dans les départements entre les Caisses Primaires de Sécurité Sociale (CPSS) et les Caisses d'Allocations Familiales (CAF). Cette forme de mutualisation anticipait en quelque sorte la création des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF)⁽¹⁾. C'est la réforme de 1960 (décret du 12 mai 1960) qui rendit obligatoire et donc généralisa les Unions de Recouvrement. Par la suite, la réforme de 1967 (ordonnances du 21 août 1967) modifia l'organisation et la nature juridique des URSSAF. Dès lors, ce sont des organismes autonomes créés par la loi et placés sous l'autorité de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS). Les URSSAF, qui assurent le recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale dues par les assurés du régime général et par leurs employeurs, sont également chargés du contrôle du recouvrement. Aujourd'hui, le plan de contrôle de chaque union de recouvrement dépend pour une large part du plan

national de contrôle établi par l'ACOSS. Il en était différemment à l'époque où j'ai exercé la profession d'agent de contrôle des employeurs (dénommée inspecteur de nos jours) à l'URSSAF de l'Ain, de 1969 à 1975.



Machine à calculer CURTA utilisée par les contrôleurs de l'URSSAF de l'Aube (années 1960/1970) - Collection E. Arredi.

1 – ORGANISATION GÉNÉRALE

A la fin des années 1960, le contrôle des employeurs était en plein développement. Ainsi, l'effectif des agents de contrôle de l'URSSAF de l'Ain passa de 6 à 8 à l'issue de la formation du cours de cadres UCANSS de 1969, option contrôle URSSAF. Seul ce personnel assermenté était habilité à effectuer le contrôle des employeurs sur place. Le département de l'Ain était découpé en secteurs géographiques auxquels étaient affectés les agents de contrôle, avec une rotation géographique tous les 3 ans. Les villes de Bourg-en-Bresse et d'Oyonnax étaient traitées hors secteur : chaque agent de contrôle était amené à intervenir dans les entreprises de ces 2 villes, parfois simultanément. C'était régulièrement le cas à Oyonnax pour le contrôle des employeurs de l'industrie du plastique notamment. Cela se savait très vite dans la cité ; cela avait un petit air d'opération commando. L'avantage était que tous les contrôleurs concernés se retrouvaient à midi pour déjeuner en commun et en profitaient pour échanger sur les difficultés rencontrées dans leur contrôle respectif.

Par principe, chaque employeur devait être contrôlé une fois tous les 5 ans. Ce délai correspondait alors à la période maximale sur laquelle portait le contrôle (3 ans actuellement, avant l'année en cours, hors infraction de travail illégal). La réalité était un peu différente puisque assez peu d'entreprises étaient vérifiées sur place selon cette périodicité quinquennale.

C'est la direction de l'organisme et le chef de service contrôle qui décidaient quelles entreprises devaient être contrôlées au cours des mois à venir. Pour l'agent de contrôle, cela se traduisait par la remise périodique de grosses piles de dossiers. Et, en fonction de circonstances particulières, d'autres contrôles venaient s'ajouter à l'initiative de la direction. Ces contrôles étaient en principe à réaliser en priorité.

2 – LA PRÉPARATION DE LA MISSION DE CONTRÔLE

Il y avait rarement de hiérarchie dans les dossiers à contrôler, tous étaient à traiter sans impératif de délai de réalisation. Le dossier contenait la fiche d'identification de l'employeur, les déclarations annuelles des données sociales (DADS), et le cas échéant d'autres pièces revêtant un intérêt pour la mission telles des bordereaux de cotisations atypiques, des courriers (parfois des lettres anonymes), des témoignages, etc...

L'agent de contrôle préparait, seul, sa tournée pour une semaine donnée en choisissant parmi la pile dont il était doté, et en remettait le tableau à sa hiérarchie (2 à 3 semaines avant). L'idée était de contrôler des entreprises d'un même rayon géographique, quel que soit leur secteur d'activité commercial ou industriel, en faisant en sorte de limiter les distances kilométriques. On notera que les agents de contrôle de l'organisme utilisaient à l'époque leur véhicule personnel (application des indemnités kilométriques et repas, voire découcher conventionnelles). L'accord du chef de service étant tacite, sauf cas très particulier, il pouvait envoyer aux employeurs un avis de passage mentionnant le jour et l'heure de sa venue.

Par principe, chaque contrôle était effectué par un seul agent de contrôle ; les missions pour lesquelles étaient requis 2 intervenants étaient très exceptionnelles. Mais pendant une période dite d'apprentissage, plus ou moins courte, l'agent débutant était accompagné par un collègue chevronné.

L'agent de contrôle préparait sa tournée (du mardi au vendredi, le lundi étant réservé aux travaux au siège de l'URSSAF : rédaction des rapports notamment) en ajoutant éventuellement d'autres documents et informations détenus par l'organisme et susceptibles de lui être utiles. Il était parfois amené à rechercher et à étudier la réglementation et la jurisprudence sur des points très spécifiques.

3 – DÉROULEMENT DU CONTRÔLE

Arrivé dans l'entreprise, l'agent de contrôle se présentait à l'employeur, expliquait sa mission en indiquant la durée prévisible et demandait les documents dont il avait besoin : registre du personnel, livre de paie, contrats de travail, éventuellement les doubles des fiches de paie. Il demandait qu'on mette également à sa disposition la comptabilité : journal, grand livre, livre de caisse, comptes d'exploitation, bilans. On lui présentait en outre les personnes qui seraient ses interlocuteurs : responsable du personnel et du service paie, de la comptabilité. Parfois, l'agent de contrôle était reçu, bien qu'au siège de l'entreprise, par le comptable extérieur à celle-ci.

A l'aide de tous ces documents, l'agent de contrôle s'attachait à vérifier les déclarations annuelles des salaires, les cotisations acquittées, et d'une façon générale la bonne application de la réglementation en vigueur en matière de recouvrement des cotisations dues. Il pouvait ainsi détecter des erreurs ou anomalies en matière de taux appliqués⁽³⁾, de plafond des cotisations, de frais de déplacement, de frais professionnels, d'avantages en nature, de primes et d'indemnités, de salaire minimum (le SMIG d'abord, puis le SMIC à partir de 1970)⁽²⁾, de contrat d'apprentissage. Il recherchait l'existence d'éventuelles fraudes : minoration de salaires, travail dissimulé, etc... Généralement, l'agent de contrôle était amené à échanger sur divers points tout au long de la mission avec l'employeur ou son représentant. Il avait également le pouvoir de recueillir le témoignage de salariés, sur des chantiers par exemple. Mais l'employeur l'apprenait souvent très rapidement – lorsque le salarié auditionné n'avait pas été « bien choisi » - et ce n'était pas de nature à apaiser les relations.

En fin de contrôle, le contrôleur faisait à son interlocuteur une présentation orale des résultats qu'il actait ensuite dans un rapport dont il laissait un exemplaire sur place. La signature de l'employeur sur le document était requise, mais parfois celui-ci refusait. De fait, il y avait souvent débat avec le chef d'entreprise pour savoir si sa signature valait accord des constats effectués ou si elle actait uniquement qu'il en avait été informé.

Au retour à l'URSSAF, l'agent de contrôle rédigeait le rapport complet de sa mission et le remettait au chef du service contrôle. Sa mission était ainsi achevée. Le dossier passait entre les mains du personnel sédentaire du service contrôle qui effectuait le chiffrage des redressements et, le cas échéant, des trop versés. De fait, le contrôleur n'en entendait en principe plus parler.

4 – LES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES

Comme tout métier, le contrôle des employeurs avait ses difficultés propres, basiques je dirais : trouver le lieu de l'entreprise en milieu rural était parfois un vrai jeu de pistes, rencontrer le véritable chef d'entreprise (hors grosses sociétés) quand celui-ci « s'abritait » derrière un collaborateur ou son comptable externe, faire une bonne application de la réglementation. A cet égard, les agents de contrôle se concertaient régulièrement le lundi au bureau sur tel ou tel point particulier, et les avis divergeaient parfois. Sur site, on sentait de temps en temps une certaine pression de la part de l'employeur pour que le contrôle soit expédié rapidement, pour remettre des documents ou répondre aux questions, pour nier des faits incontestables ou faire en sorte que le contrôleur « ferme les yeux » sur des constats de nature à entraîner un rappel significatif de cotisations.

Beaucoup plus importantes étaient les difficultés rencontrées en certaines circonstances. Je pense tout particulièrement à la forte influence, pour ne pas dire plus, des membres du CID-UNATI⁽⁴⁾, comité de défense créé à l'initiative de Gérard NICOUD en 1970 dans le département de l'Isère tout proche. Ce mouvement était notamment représenté dans le Bugéy et le bassin d'Oyonnax, et dans de nombreuses branches d'activités : bâtiment et travaux publics, hôtels-café-restaurants-bars (HCRB), plasturgie. Les conséquences de ces difficultés pouvaient aller jusqu'à l'impossibilité d'effectuer la mission de contrôle (comité d'accueil conséquent, avec menaces à peine voilées, à l'arrivée sur le lieu du contrôle), ou l'acceptation du contrôle sous contrainte, en tout cas morale

(mission effectuée sous le regard d'une dizaine d'hommes entourant le contrôleur dans une ambiance pesante). Concernant le relationnel avec les employeurs, l'agent de contrôle devait comprendre très rapidement à qui il avait à faire, le nom et le titre de la personne bien sûr, mais aussi au plan de la personnalité de façon à se faire une idée de la manière dont les choses allaient se passer. Les employeurs contrôlés étaient en effet aussi bien le PDG ou le directeur général d'une grande entreprise, qu'un patron de PME ou de TPE, un artisan, un commerçant, un membre d'une profession libérale, une école privée ou une association. J'ai même contrôlé un monastère dans le Bugey qui employait du personnel.

Sur le plan humain et relationnel, les attitudes étaient très différenciées selon les interlocuteurs, employeurs et leurs représentants ou comptables externes (gros ou petits cabinets). Je citerais pêle-mêle la crainte du contrôle par principe, la méfiance, mais aussi l'accueil bienveillant, les attitudes condescendantes surtout quand on a 25 ans et qu'on débute dans le métier, l'indifférence plus ou moins feinte, et également les stratégies « d'isolement » (rendre difficile la rencontre des personnes habilitées à répondre aux questions sensibles) ou de diversion (mettre en avant des sujets hors mission, telle la passion pour la compétition automobile ou le rugby), voire les intimidations.

A l'inverse, on peut aussi évoquer les échanges enrichissants avec des employeurs passionnés par leur activité qui étaient fiers de proposer une rapide visite de leur usine et allaient jusqu'à présenter la stratégie de développement de leur entreprise. Ce n'était d'ailleurs pas toujours du « temps perdu » pour le contrôle.

Enfin, à l'opposé des employeurs méfiants à l'égard de l'URSSAF existaient des chefs d'entreprise qui voyaient le contrôle comme une sorte d'audit ayant pour finalité d'acter la bonne application de la réglementation en matière de cotisations, et se voir ainsi délivrer de facto un satisfecit. J'ai la faiblesse de penser que la plupart de ceux-ci étaient sincères. La suite des opérations montraient d'ailleurs, y compris dans le cas où un redressement concluait le contrôle, qu'il en était ainsi.

En conclusion je dirais que ce métier de contrôleur des employeurs sur place était très enrichissant tant sur le plan technique (la réglementation du recouvrement, l'organisation du travail, les techniques de contrôle et d'investigation) que sur le plan humain et relationnel (se montrer crédible, mettre en avant les valeurs du système de protection sociale, comprendre la culture d'entreprise des différents secteurs d'activité professionnels, savoir écouter et relancer pour obtenir les informations attendues, convaincre, mettre en confiance) et qui s'exerçait à cette époque dans une relative indépendance vis-à-vis de la hiérarchie.

Par la formation initiale, le perfectionnement professionnel et l'expérience acquise sur le terrain, nous étions en principe préparés à faire face aux diverses situations rencontrées. On jouait parfois notre petit « inspecteur Columbo » face à certaines situations complexes. Aussi, nous avions un sentiment d'inachevé, quand nous étions persuadés de l'existence d'une fraude mais que malgré nos investigations nous n'arrivions pas à la prouver. Heureusement, dans leur grande majorité les employeurs ne sont pas des fraudeurs. Et lorsqu'il y avait redressement c'était en règle générale la résultante d'une application erronée des textes en vigueur, dans un contexte de complexification accrue de la réglementation.

Edouard ARREDI

(1) Les 1ères URSSAF ont été créées en 1952. Celle de l'Ain date de 1957.

(2) Le G de garanti est remplacé par le C de croissance.

(3) Les 1^{ères} exonérations de cotisations ont été décidées avec le pacte pour l'emploi de 1977.

(4) CID-UNATI : Confédération Interprofessionnelle de Défense et d'Union Nationale des Travailleurs Indépendants.

Si l'on veut se souvenir du rôle joué dans les années 1968/1975 par le CID-UNATI, devenu par la suite un syndicat patronal, il faut remonter à la loi du 12 juillet 1966 relative au régime autonome d'assurance maladie-maternité des professions indépendantes non agricoles.

Après la loi de 1961 qui avait institué une assurance maladie-maternité pour les exploitants agricoles, seuls les indépendants non agricoles restaient sans protection légale pour leurs frais médicaux. Le débat s'articulait alors entre les tenants d'une extension du régime général et ceux qui réclamaient un système spécifique dont la gestion leur reviendrait. C'est ce dernier courant qui l'emporta. La loi de juillet 1966 fut dès lors promulguée. Mais – et c'est essentiel – il s'agissait plutôt d'une « loi-cadre se bornant à définir, et encore de façon souvent floue, les mesures essentielles de la nouvelle assurance »⁽¹⁾.

Les décrets d'application tardant à sortir, la loi de 1966 n'avait toujours pas de traduction concrète quand une vive agitation des petits commerçants et artisans se déclara. Le contexte favorisa, si l'on peut dire, ce mouvement de contestation. En effet, l'évolution générale des données économiques n'était pas favorable à cette catégorie socio-professionnelle : développement des grandes surfaces, réforme de la TVA, augmentation des patentes, cotisations demandées pour financer le nouveau système d'assurance maladie trop lourdes du point de vue des commerçants et artisans pour des prestations jugées insuffisantes.

L'Histoire a toujours un point de départ avec une unité de temps et de lieu. Ce pan de l'histoire sociale n'y échappe pas. Le 8 décembre 1968 à la Bâtie-Mongascon (Isère), une trentaine de commerçants et d'artisans se réunissent à la mairie pour écouter le représentant d'une mutuelle de Lyon leur expliquer les modalités de la loi de 1966 et ses décrets d'application. Les personnes présentes protestent vivement et décident de remettre au préfet une motion d'opposition aux diverses mesures de la loi. Elles contestaient notamment le principe de cotisation obligatoire, le montant, les taux de remboursement.

Gérard Nicoud, jeune cafetier de 22 ans, récemment installé à la Bâtie-Montgascon, prend la tête de la contestation, avec Maurice Mesny, artisan des métiers à tisser. Ils créent le comité d'information et de défense des commerçants, artisans et professions libérales (CIDCAPL). En 1970, en fusionnant avec l'union nationale des travailleurs indépendants (UNATI) née dans la Loire, le mouvement de G.Nicoud devient le CID-UNATI. C'est ainsi que Gérard Nicoud devint le leader du CID-

UNATI. « Voulant incarner une révolte anti-système et anti-gouvernementale, il part en guerre, dans les années 1970, pour une protection sociale accessible, et contre les taxes, les impôts et les grandes surfaces »⁽²⁾.

Du fait des discours virulents et des méthodes employées, la contestation post-mai 1968 des artisans-commerçants fut considérée comme une résurgence du poujadisme des années 1960. L'histoire sociale retiendra en effet la succession de coups d'éclat et d'incidents qui ponctuèrent le mouvement de G.Nicoud: meetings houleux, occupations de locaux de services publics et saccages, « vol » de dossiers fiscaux avec menace de les brûler, face à face musclés avec les forces de l'ordre, retenue de policiers des RG pendant quelques heures (1969), refus de régler les cotisations d'assurance maladie, incarcération de G.Nicoud (1969), arrestations de dirigeants du CID, opération escargot (1970), actions pour empêcher ou perturber les contrôles URSSAF. On se souviendra également de militants entreprenant en 1974 une marche sur Paris, derrière un corbillard, pour protester contre « l'inquisition fiscale », ou d'un cortège accompagnant en 1974 deux bouchers allant payer dans le Val de Marne leur patente avec une brouette remplie de petites pièces de monnaie.

Le combat syndical⁽³⁾ se poursuit âprement. De nouveaux textes viennent renforcer la protection du petit commerce et de l'artisanat (loi Royer du 27-12-1973). Et, en 1974, le CID-UNATI emporte la présidence de 21 caisses d'assurance maladie sur 27. Gérard Nicoud est élu à la présidence de la CANAM⁽⁴⁾.

Jean Royer⁽⁵⁾, qui incarnait en quelque sorte l'espoir des commerçants et artisans sur le terrain politique, connu un échec à l'élection présidentielle de 1974, ce qui coïncide avec un tassement du mouvement et la fin de la phase de rébellion du CID-UNATI.

Edouard ARREDI

(1) Jean-Jacques Dupeyroux, *Sécurité Sociale, Précis Dalloz*, cinquième édition 1973, n° 346-1, 1^o, page 788.

(2) <https://fr.wikipedia.org>, article consacré au CID-UNATI.

(3) Le CID-UNATI devient une organisation syndicale en 1972.

(4) Caisse nationale d'assurance maladie des professions indépendantes. G.Nicoud démissionnera de la présidence en 1975. Il quittera le CID-UNATI en 1984.

(5) Jean Royer, ministre du commerce et de l'artisanat en 1973/1974.

Autre source : www.cidunati.net

Souvenirs de débats sur les ordonnances de 1967. 50 ans déjà !

Outre le mouvement social de Mai 1968, les deux années 1967 et 1968 ont été riches en textes nouveaux⁽¹⁾ dont l'analyse et l'interprétation ont donné lieu à de nombreux débats et de nombreuses réunions dans les Caisses Primaires d'Assurance Maladie notamment :

- Séparation des risques et création de trois caisses nationales, ainsi que l'ACOSS,
- Nouveautés en matière d'ALD,
- etc.

A cette époque, je n'étais qu'apprenti cadre (nommé en 1970) mais j'étais associé et invité aux réunions techniques de cadres.

Depuis quelques mois, un nouveau Chef de Division des prestations oeuvrait à la CPAM de MACON. Rapatrié d'Algérie, il s'est imposé par ses connaissances législatives, son érudition, et sa bonhomie naturelle. Les réunions de cadres (appelées réunions de chefs de section), étaient préparées et chaque participant recevait à l'avance un fascicule à compléter au cours des débats, et qui reprenait point par point l'ordre du jour. Notre Chef de Division avait pris l'habitude de composer un texte qu'il lisait à haute voix à l'ouverture des réunions. Ce texte, bien sûr, collait à l'actualité de la réunion.

Était-ce l'étalage des citations et des connaissances générales qui a déplu, toujours est-il qu'il a cessé de lire ses avant-propos en préambule des séances de travail, sans toutefois cesser de les écrire et de les inclure au début des fascicules.

Pour ma part, je me délectais à la lecture de ces petits textes dont j'ai conservé la plupart. Je ne résiste pas à reproduire ici, presque 50 ans après, le document écrit pour la réunion des chefs de sections du 28 juin 1968.

Son titre prend aujourd'hui un relief tout particulier en regard du surnom donné à notre nouveau Président de la République. Gageons que cette citation ne le concerne, et ne le concernera pas (trop) !

"QUOS JUPITER VULT PERDERE, DAMNAT PRIUS"
(Ceux que Jupiter veut perdre, il commence par les rendre fous !)

"Veuillez me pardonner la pédanterie de cet exorde, destiné à la présentation des textes qui composent notre menu spirituel de ce jour. Mais cette citation s'est d'emblée imposée à mon esprit à la réception de ces documents, encore qu'à la réflexion, ma pensée n'aille plus jusqu'à prêter d'aussi noirs desseins à nos vénérables tuteurs, drapés, l'espace d'un instant, par mon imagination de la toge du roi de l'Olympe pour brandir les foudres de la loi.

Mais à la lecture, si peu lénifiante, de ces directives dont l'imprécision s'ingénie de temps à autre à parfaire l'obscurité et où la complexité s'allie parfois à l'ambiguïté, je n'ai pas laissé de rêver de textes impeccables dont la clarté saurait épargner à nos humbles cerveaux les exercices d'une gymnastique par trop familière...

Le moindre mérite, en effet, des dispositions soumises à notre analyse eut été de secouer notre paresse intellectuelle, pour peu que nous fussions enclins à ce funeste penchant. A tout le moins saurons-nous tirer de notre étude une leçon de modestie en nous retrouvant, à quelque niveau que se situent nos responsabilités, égaux en perplexité devant maints problèmes d'interprétation.

Cependant il n'est de difficultés de ce genre que la somme de nos bons sens, la sûreté de nos instincts respectifs de chasseurs d'alinéas sournois, notre commune expérience de débroussilleurs de maquis réglementaire ne soient, à mon sens, en mesure de vaincre.

Sans plus attendre, aussi, l'inspiration, qui doit venir d'En Haut par la voie de circulaires et autres lettres ministérielles, nous pouvons tenter d'extraire dès aujourd'hui des quelques messages sibyllins proposés à nos intellects la substantifique moelle indispensable à la poursuite de notre mission.

Nous n'aurons certes pas l'ambition, lors de cette réunion, de découvrir toutes les solutions pour la multiplicité des cas particuliers qui ne manqueront pas de fleurir sur le passage du nouveau train de décrets... Nous ne saurons pas d'avantage traiter de toutes les hypothèses qui pourraient d'ores et déjà germer dans nos esprits de techniciens avertis. Du moins essaierons-nous de dégager une ligne de conduite commune pour appréhender les principaux problèmes posés par l'application de ces textes.

Au terme de cet effort intense de cogitation collective, nous aurons bien mérité de tourner nos imaginations vers des perspectives plus réjouissantes, je veux parler des vacances, que je souhaite heureuses et bénéfiques à chacun d'entre nous."

Mâcon le 28 juin 1968.

Réunion de cadres de haut vol, n'est-ce pas ?

Hervé AUCLAIR

(1) Quatre Ordonnances du 21 août 1967 et Loi de ratification du 31 juillet 1968.

L'assemblée générale du 10 mai 2017 :

les points traditionnels sur l'année écoulée, sur les mois à venir, mais aussi un regard sur 70 ans de vie à la sécurité sociale



Une vue du public, amphithéâtre Danube, Sciences Po – Campus de Dijon – photo CRHSS BFC.

C'est dans les locaux dijonnais de Sciences Politiques que s'est tenue l'Assemblée Générale du Comité d'Histoire de Bourgogne-Franche Comté. Devant un public issu de différentes branches et de différents départements et en présence de Madame RUELLAN, Présidente Nationale du Comité d'Histoire de la Sécurité Sociale, le Président Edouard ARREDI a ouvert la séance. Il a rappelé le rôle et le soutien apportés par la Carsat dans le bon fonctionnement du Comité régional, soulignant l'importance de l'engagement des organismes dans la mémoire collective de notre Histoire à la Sécurité Sociale.

Madame RUELLAN a salué le dynamisme du Comité de Bourgogne-Franche Comté et mis en exergue la diversité et la richesse de ses activités

UN RETOUR SUR L'ANNÉE ÉCOULÉE

Le Président a ensuite brossé le panorama de l'activité et des réalisations. L'accent a d'abord été mis sur le recueil de témoignages dans notre Institution au niveau de la région Bourgogne Franche-Comté. La vie racontée de l'intérieur par celles et ceux qui y ont travaillé permet de raviver des souvenirs mais surtout d'apporter des éléments tangibles sur les diverses évolutions apportées dans la gestion et le fonctionnement des organismes au cours des décennies. La source n'est pas tarie et de nombreux autres thèmes ne demandent qu'à être traités. C'est un objectif qui ne pourra se concrétiser que grâce au désir et à l'engagement de toutes celles et de tous ceux, tous rôles ou toutes fonctions confondus, qui voudront partager un moment de leur propre histoire pour l'intégrer dans l'histoire collective.

La vie du Comité ne s'arrête pas là puisque le site héberge des articles, des bulletins auxquels chacun peut accéder. La revue « Mémoire en marche » et qui marche depuis de nombreuses années complète le dispositif de communication.

UNE TRANSITION D'HIER À AUJOURD'HUI ET À DEMAIN

Après ce tour d'horizon, place aux données chiffrées. Arrêté des comptes et rapport financier 2016, montant des cotisations d'adhésion au comité, budget de 2017, l'Assemblée a validé l'ensemble des points.

Les cotisations restent inchangées : 400 Euros pour un organisme à compétence départementale, 700 Euros pour un organisme à compétence régionale, et 10 Euros pour les membres individuels. Oui, toute personne peut adhérer au Comité d'histoire. Mieux, elle est invitée à le faire. Quoi de plus gratifiant que de venir partager un moment sur une existence commune dans cette belle maison de la protection sociale.

Un échange a eu lieu sur les adhésions des organismes. Certains sont adhérents depuis de nombreuses années. D'autres peuvent le faire à tout moment. L'accent a été mis sur l'importance que revêtirait l'adhésion de tous les organismes. Au-delà du simple mais néanmoins important paiement de cotisations, c'est surtout l'intérêt manifesté envers tous les acteurs qui ont fait vivre notre grande histoire depuis plus de 70 ans et que le comité s'emploie à relater.

ET MAINTENANT UN REGARD SUR 70 ANS DE VIE À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Et ce fut au tour de Monsieur Jean-Marc WELLER, sociologue et chercheur au CNRS, de raconter les évolutions dans l'organisation des espaces de travail à la Sécurité Sociale, monde où il a vécu pendant quelque temps en préparant sa thèse à Sciences Politiques, axée sur la branche vieillesse....
L'étude a été menée tant du côté du personnel que du côté du public.

Dans les premières années de la Sécurité Sociale, bureaux et fichiers à tiroirs pour le classement des dossiers constituaient l'univers de travail. Pour l'accueil du public, un hygiaphone séparait l'accueillant et l'accueilli, dispositif en vigueur dans de nombreux services publics voire services privés. Et quand le public affluait, l'attente se faisait debout.

Et le temps passant, pour offrir de meilleures conditions de travail pour le personnel et de meilleures conditions d'accueil pour le public, des opérations immobilières ont été engagées : aménagements, constructions...
L'espace de travail a connu 4 périodes : le bureau moderne, puis industriel, l'espace prestations et la plate-forme de services.

L'outil de travail et les modes organisationnels ont connu aussi des évolutions. Les équipements électroniques des années 1960 sont devenus informatiques dans les années 1970. Les activités ont connu des phases d'automatisation, avec des chaînes de travail, des alternances spécialisation et polyvalence, accueil direct du public puis mise en place de pré-accueil, sans oublier la mise en place de camion itinérant.

Evolution aussi dans l'appellation des fonctions. Le guichetier est devenu liquidateur, puis technicien conseil, et gestionnaire. Les services de dactylographie ont disparu quand chaque personne pouvait rédiger les courriers sur son micro-ordinateur.

Monsieur WELLER a brossé ce panorama dans lequel chacun peut se reconnaître. C'est d'ailleurs sous cet aspect que des échanges ont eu lieu ensuite avec les participants à la réunion.

Mais alors, qu'elle est la perception du personnel présent dans les bureaux à ces différentes périodes d'évolution ? Qu'elle est la perception du public ?

Là, c'est une autre histoire qui sera peut-être racontée lors d'une autre réunion. Affaire à suivre ? Peut-être.....

Alain BUSSIÈRE



La tribune, de gauche à droite : R. Ruellan, E. Arredi, JM. Weller – photo CRHSS BFC.



www.memoiredutravailalasecuritesociale.org

MÉMOIRE en MARCHÉ

Bulletin du comité d'histoire de la Sécurité sociale de Bourgogne Franche-Comté

Directeur de publication : Édouard Arredi - **Réalisation :** Akyos Communication

Impression : CARSAT Bourgogne Franche-Comté **Dépôt légal :** Octobre 2017

Contact : comité d'histoire de la Sécurité sociale de Bourgogne Franche-Comté - 21044 DIJON CEDEX