

INC Observatoires régionaux 2012

Compte rendu de la réunion UCANSS du 18/01/2013

Politique de rémunération / RSE / Evolution des réseaux / Evolution du droit syndical

Sur la question des rémunérations (suite et fin)

L'UCANSS ayant répondu à notre demande, nous joignons une nouvelle mouture des tableaux comparatifs sur l'évolution des composantes du GVT selon les branches de 2007 à 2010 (tableau joint)

Ces données (détaillées) permettent de comprendre que la différence entre les GVT respectifs des branches se fait au niveau des parcours professionnels. L'autre conséquence se situe dans la proportion des agents niveaux 4 par rapport aux niveaux 3. Alors que la proportion des niveaux 4 était la plus faible dans branche Maladie (22% en CPAM) fin 2004, l'effort porté sur les parcours professionnels (notamment sur les niveaux 3 & 4) a également été plus poussif dans cette branche en sorte que les écarts sont encore plus sensibles 6 ans plus tard : 34,35% de niveaux 4 au sein de la grille 1 à 4 fin 2010 contre 63,20% pour la branche retraite, la plus dynamique sur ce terrain (mais coup de frein brutal en 2011) avec la branche Recouvrement. A méditer dans la perspective du futur chantier classification et le contexte des regroupements de Caisses.

Sur l'exercice du droit syndical (protocole du 1^{er} février 2008)

Pour résumer la tonalité de ce dossier, se reporter au final du document préparatoire transmis par l'UCANSS. Les 2 points clés retenus sont les suivants :

- l'accord a clarifié et sécurisé l'exercice du droit syndical.
- une prise de conscience sur les questions de compétences des mandatés...

Au delà de cet optimisme (réel ou de façade ?) le dossier transmis aux Fédérations syndicales pour cette INC est trop mince pour répondre à leurs interrogations portant sur un sujet aussi sensible qui

avait conduit à une négociation au long court en 2006 – 2007. Sans doute, une évaluation de la mise en œuvre de cet accord avait-il été fait en 2011. Les données fournies alors par l'UCANSS indiquaient une application conforme aux textes sur le plan quantitatif (volumétrie des heures de délégation) soit au niveau national un peu moins de 350 Etp (0,22% des effectifs) et au plan local et de 105 Etp.

Sur le plan qualitatif soit le deuxième enjeu pointé par les Tutelles (renforcement du dialogue social au niveau de la branche professionnel et du local), il est permis d'avoir des doutes sur la généralisation de ce dispositif

S'agissant ainsi de l'accès aux nouvelles technologies (utilisation de la messagerie électronique et accès à l'intranet de l'Organisme), le succès ne semble pas au rendez-vous puisque seulement 124 Organismes ont répondu à l'invitation de l'UCANSS et ont signés un accord (*« Les Organismes sont invités à négocier un accord d'Entreprise permettant l'accès et l'utilisation de ces moyens aux Organisations syndicales où y sont représentés »*).

Sur un autre point novateur, l'accompagnement du salarié mandaté, le bilan est également mitigé puisque seulement 97 Organismes sur un peu plus de 400 estiment que l'accord de 2008 a permis de valoriser les compétences des mandatés syndicaux. Au final, et sauf à ce que la restitution de l'UCANSS ait édulcoré les réponses au (pourtant copieux) questionnaire transmis aux Caisses, le bilan peut-il être jugé « globalement positif » pour reprendre une formule restée à la postérité ?

L'évolution des réseaux et les dispositifs sur la responsabilité sociale (RSE)

Pour des raisons évidentes de temps (fin de séance) et parce que ces sujets avaient déjà été débattu lors d'INC précédentes et, pour la RSE, au cours du Comité paritaire de suivi du 11/12/2012, les débats ont tourné cours.

Evolution des réseaux : au-delà des chiffres fournis par les Caisses nationales sur les opérations de regroupement (départementalisation des CAF / régionalisation des URSSAF en Midi Pyrénées, Auvergne et Pays de Loire) et en dépit de l'ampleur des dispositifs d'accompagnement, la question a été une nouvelle fois posée par les

Fédérations syndicales des conséquences réelles de ces opérations à fort impact « culturel et organisationnel ».

Au-delà du syndrome bien réel de l'absorption du petit Organisme par un plus important, la fusion d'Organismes constitue un facteur de risque psycho social lié à cette question de l'identité culturelle mais aussi à des éléments factuels bien réels (doublons d'activité entraînant une répartition des activités, adaptation de l'organisation pour « optimiser » (?) le nouveau périmètre, redéfinition de la ligne managériale...). De tels constats valent également pour les mutualisations opérées au sein de la branche Maladie (et pas seulement)

La RSE recouvre la mise en œuvre du protocole d'accord du 26/01/2010 sur les Seniors et le PA du 21/03/2011 sur la diversité et l'égalité des chances.

Force est de constater pour la C FTC que les bonnes intentions affichés dans le 1^{er} accord et que l'ambition légitime qu'il portait (visant une population de près de 40.000 salariés de +55ans tout de même) n'ont pas été suivies de grand effet : les chiffres restent modestes qu'il s'agisse des actions de sensibilisations '(1^{er} domaine d'action) ou des entretiens de seconde partie de carrière(3.079 bénéficiaires) ou des dispositifs favorisant les mobilités professionnelles. De l'aveu même de l'UCANSS (point clés des débats), les entretiens de seconde partie de carrière proposées par les services RH ont eu des effets très limités à ce stade.

L'impasse est même faite dans le 3^{ème} champ d'intervention retenu – conciliation entre vie professionnelle et vie privée – sur la formule du télétravail (qu'il s'exerce en télé centre ou partiellement au domicile) qui peut constituer une soupape de sécurité en cas de contraintes de transport excessives.

Au total, on constate qu'il y a loin des intentions, légitimes et nécessaires au demeurant, venant d'en haut et la réalité de terrain. Mais pour autant, il y a quand même nécessité de continuer à opérer un suivi attentif de ces questions.



2007	Parcours	Compétence	mesures auto	Expérience	Total
MALADIE	0,52%	0,65%	1,17%	0,28%	1,45%
FAMILLE	0,54%	0,75%	1,29%	0,37%	1,66%
RECOUVREMENT	0,95%	0,71%	1,66%	0,35%	2,01%
RETRAITE	0,89%	0,70%	1,59%	0,32%	1,91%
AUTRES	0,75%	0,72%	1,47%	0,37%	1,84%
Ensemble	0,60%	0,68%	1,28%	0,31%	1,59%
	0,31%	0,24%			0,53%
2008	Parcours	Compétence	mesures auto	Expérience	Total
MALADIE	0,66%	0,93%	1,59%	0,26%	1,85%
FAMILLE	1,48%	0,62%	2,10%	0,36%	2,46%
RECOUVREMENT	1,28%	0,93%	2,21%	0,31%	2,52%
RETRAITE	1,02%	1,59%	2,61%	0,31%	2,92%
AUTRES	0,69%	0,77%	1,46%	0,34%	1,80%
Ensemble	0,91%	0,92%	1,83%	0,29%	2,12%
	0,31%	0,24%			0,53%
2009	Parcours	Compétence	mesures auto	Expérience	Total
MALADIE	0,63%	0,91%	1,54%	0,26%	1,80%
FAMILLE	0,91%	0,76%	1,67%	0,34%	2,01%
RECOUVREMENT	1,42%	0,59%	2,01%	0,31%	2,32%
RETRAITE	0,83%	0,69%	1,52%	0,30%	1,82%
AUTRES	0,78%	0,81%	1,59%	0,33%	1,92%
Ensemble	0,77%	0,83%	1,60%	0,28%	1,88%
	-0,14%	-0,09%			-0,24%
2010	Parcours	Compétence	mesures auto	Expérience	Total
MALADIE	0,53%	0,72%	1,25%	0,26%	1,51%
FAMILLE	0,83%	0,77%	1,60%	0,34%	1,94%
RECOUVREMENT	0,92%	0,77%	1,69%	0,30%	1,99%
RETRAITE	0,69%	0,82%	1,51%	0,31%	1,82%
AUTRES	0,65%	0,79%	1,44%	0,34%	1,78%
Ensemble	0,64%	0,74%	1,38%	0,28%	1,67%
	-0,13%	-0,09%			-0,21%
2011	Parcours	Compétence	mesures auto	Expérience	Total
MALADIE	0,48%	0,70%	1,18%	0,27%	1,45%
FAMILLE	0,74%	0,75%	1,49%	0,35%	1,84%
RECOUVREMENT	0,72%	0,80%	1,52%	0,31%	1,83%
RETRAITE	0,54%	0,59%	1,13%	0,28%	1,41%
AUTRES	0,44%	0,72%	1,16%	0,35%	1,51%
Ensemble	0,56%	0,71%	1,27%	0,29%	1,56%
	-0,08%	-0,03%			-0,11%

Evolution cumulée sur les 5 dernières années					
branche MALADIE	2,82%	3,91%	6,73%	1,33%	8,06%
branche Famille	4,50%	3,65%	8,15%	1,76%	9,91%
branche Recouvrement	5,29%	3,80%	9,09%	1,58%	10,67%
branche Retraite	3,97%	4,39%	8,36%	1,52%	9,88%