

INC Observatoires régionaux.

Compte rendu de la réunion du 2/03/2011

L'INC qui s'est tenue le 2 mars à l'UCANSS sur le bilan des Observatoires régionaux qui se sont réunis en 2010 innovait en ceci qu'elle couvrait un champ d'observation et d'évaluation élargi.

En effet depuis le Protocole d'accord du 2/03/2010 relatif au dialogue social, les Observatoires régionaux – au nombre de 7 -sont désormais compétents aussi pour « *évaluer les effets de la mise en œuvre, au plan local, des accords collectifs négociés au plan national, afin de vérifier l'atteinte des objectifs poursuivis par les partenaires sociaux* ».

Cette nouvelle formule a relancé aux dires de l'UCANSS l'intérêt pour les Observatoires régionaux. Il est vrai qu'en moyenne une quinzaine de participants – représentants syndicaux et des Directions d'Organisme – ont participé à ces Observatoires.

La CFTC a, pour sa part, souligné le grand intérêt de ces instances régionales de concertation qui permettent de recueillir des données chiffrées indispensables pour comprendre une pratique sinon une politique de rémunération autrement plus complexe à décrypter que par le passé.

Sans doute faut-il regretter l'abstention de deux Fédérations notamment lors de l'INC qui s'est tenue le 3 mars à l'UCANSS : au-delà du protocole d'accord du 30/11/2004, ce qui importe désormais c'est la façon dont il est mis en œuvre sur le terrain. En ce sens, nous rejoignons le point de vue de ce politique qui soulignait que dans notre pays, on consacrait le maximum d'énergie à élaborer des nouvelles réglementations, mais beaucoup moins de temps à les réaliser et encore moins à en contrôler la mise en œuvre. L'INC du 3 mars a donc permis de transmettre aux représentants de l'UCANSS et au Président du COMEX nos observations sur le dispositif de rémunération (Protocole d'Accord de 2004 et dispositif d'intéressement) ainsi que sur les autres

points examinés (les secondes parties de carrière / l'évolution des réseaux)

Ce compte rendu se propose de revenir plus particulièrement sur la question des rémunérations et de l'intéressement.

Les effets du PA de 2004 et la politique de rémunération

Au-delà du constat général observé par l'UCANSS – la progression du nombre des bénéficiaires de points de compétence (40 % pour les employés / 38 % pour les Cadres en 2009) – de sérieux correctifs ont été apportés à cette vision univoque :

➤ le seuil plancher de 20 % imposé par le texte n'est en effet pas crédible (tant en termes de GVT que de déroulement de la plage de carrière) et les représentants syndicaux ont une nouvelle fois dénoncé la situation limite des personnels des UGECAM (taux de 24% seulement).

➤ l'évolution des salariés dans les plages salariales : 32 % des salariés n'ont eu qu'une seule attribution de point de compétence depuis 2005 et 6 % des personnels de l'Institution n'ont bénéficié d'aucun point de compétence.

Qui ne comprend la nécessité d'une mesure générale de revalorisation de la valeur du point ou des coefficients afin de garantir le pouvoir d'achat?

➤ les distorsions entre branches ont également souligné : les écarts de GVT entre la branche Maladie et les autres branches avec un différentiel moyen de 0.5 %. La CFTC a renouvelé auprès de l'Employeur son message en faveur d'une harmonisation des pratiques salariales. En 2009, les Caisses nationales ont manifestement entendu le message : les niveaux moyens de GVT des 4 branches ont enregistré un semblant d'harmonisation.

Les écarts quand ce ne sont pas les inégalités sont d'ailleurs observables sur d'autres plans. Ils témoignent des limites de cette politique d'individualisation des rémunérations et la CFTC a exprimé le souhait d'une meilleure régulation des pratiques de rémunération. Qu'on en juge d'ailleurs sur d'autres plans :

➤ Le niveau de GVT enregistre des écarts très sensibles si l'on observe les résultats au niveau des Organismes : entre le niveau

minimum (0,8 % en CAF) et le maximum (3,9 % en URSSAF), le différentiel se chiffre à plus de 500 € pour un niveau 3 avec un salaire brut moyen de 27.630 €.

➤ Des différences fortes sont enregistrées sur un autre terrain : la prime de résultat qui, rappelons le est ouverte aux Cadres niveaux 8 & 9, bénéficient à 81 % des Cadres concernés en Picardie mais à seulement 25 % en Auvergne. Ces distorsions existent également entre les branches (cf les tableaux diffusés par l'UCANSS pour cette INC).

La CFTC a répété là encore la nécessité d'une politique mieux harmonisée et donc plus équitable au sein de l'Institution. Et que dire des pratiques de certains Organismes que l'on connaît d'autant moins qu'ils pratiquent parfois l'opacité la plus complète.

➤ La CFTC constatant que 80 % des Organismes ont présenté un bilan quantitatif et qualitatif permettant d'alimenter le dialogue social local juge que les Caisses nationales et l'UCANSS ne doivent pas se réfugier derrière le prétexte du décret du 12/05/1960 en la matière pour s'en tenir là. Les 20 % d'Organismes qui se déroberont à cette obligation doivent rentrer dans le rang. La transparence et le dialogue social sont désormais des impératifs qui s'imposent à tous : **la période actuelle de décroissance (des effectifs, des Organismes, de la masse salariale... en 2010) génère inmanquablement une revendication d'égalité de traitement que notre Institution aurait tort de négliger.**

Les effets des protocoles sur l'Intéressement

Plusieurs protocoles d'accord ont aménagé le dispositif d'Intéressement depuis sa mise en place en 2002. En 2011, une nouvelle négociation va s'engager sur le sujet. La CFTC qui depuis le début a participé aux négociations - ce d'autant qu'elle s'est fortement impliquée dans l'émergence de l'Intéressement - n'a pas non plus ménagé ses critiques sur certains points.

Avant tout, il faut rappeler la bonne perception de cette prime (enquête baromètre social 2010) par le personnel. Ce qui tranche avec sa perception de leur rémunération.

Par ailleurs, les débats ont souligné que la part nationale constitue une sorte d'amortisseur. Il s'agit là d'un signal dont il convient de tenir compte. Par ailleurs, l'intéressement n'est pas vraiment perçu comme

un outil de pilotage...alors même que ce dispositif est jugé par notre Fédération comme trop complexe voire trop technocratique...

En tout état de cause, la CFTC considère que cette nouvelle négociation mérite un réexamen des ressorts d'un dispositif apprécié.
Elle juge que la revalorisation de la prime trouverait tout son sens dans une période de marasme salarial et de déficit de mobilisation