

CLASSIFICATION des EMPLOIS à la SECU ***Négociation biaisée, rendez vous manqué !!***

L'année 2014 se termine en queue de poisson à la Sécurité Sociale. Au terme d'une négociation au long cours qui a démarré en 2013, le chantier de la classification est abandonné. Provisoirement, peut-on espérer.

Mais comment en est-on arrivé là ? Cet échec est-il si surprenant ? Oui et non.

Oui car les (vrais) motifs pour améliorer notre classification ne manquent pas. et il y a même une certaine urgence à le faire.

Non car la politique de l'Employeur et de la Tutelle est désormais constante : avant tout, freiner les coûts de gestion et par voie de conséquence serrer les dépenses de personnel via une politique salariale de plus en plus restrictive. Ainsi la RMPP – clé de voute de cette politique – est engagée sur une pente descendante continue (taux de 1,95% sur les deux prochaines années).

Non car les Fédérations syndicales attendaient beaucoup – trop !- de cette réforme de la classification que l'employeur s'est acharné à présenter comme un réaménagement. Il n'est sans doute pas erroné d'avancer l'idée que les attentes des syndicats se situaient largement au-delà de 2004, le protocole de 30/11/2004 étant au demeurant classé pour beaucoup au rang de régression sociale. Pour mémoire le niveau de la RMPP de 2005 s'est établi à un niveau record de 4,94%compensé l'année suivante par une RMPP à 1,45%.

Un auteur M Twain soulignait « *Il y a les vérités, les mensonges...et les statistiques* ». A chacun d'apprécier. Et l'on verra que même les statistiques ne garantissent de rien car on peut leur faire dire beaucoup

La négociation était au demeurant vouée à l'échec. Les pouvoirs publics ont en effet changé la règle du jeu en cours d'année 2014 : en réduisant de manière rétroactive à 1,95% le niveau de RMPP, ramené même à 1,65% par certains, notre Tutelle empêchait de facto la mise en œuvre des mesures négociées au titre du « réaménagement » de la classification et l'application du protocole d'accord de 2004. Faisant fi du principe de sécurité juridique qui devrait prévaloir pour les accords conventionnels (chers aux tenants du dialogue social) et mettant à mal la confiance des acteurs qui concourent au sein du régime général à la maîtrise des coûts. Alors même que le Parlement ne manque pas d'indiquer dans le PLFSS 2015 que « *cette maîtrise des coûts constitue une démarche spécifique dans les Organismes de Sécurité Sociale* ».

Réformer notre classification est pourtant devenue une nécessité. Mais c'est aussi une vraie difficulté dans le contexte actuel...encore que.

Au début de la négociation sur la classification des emplois, des arguments forts ont été avancés et partagés (syndicats et employeur) qui justifiaient une révision sérieuse de notre dispositif métier :

des inégalités de classement difficilement acceptables qui s'expliquent de différentes façons (particularismes locaux, émergence de nouveaux emplois au positionnement incertains...) qui allaient jusqu'à considérer comme managers des niveaux 4.

....le plafonnement d'une partie du personnel à leur maxi (d'où une stagnation de leur pouvoir d'achat) : fin 2012, 35% des personnels avec plus de .35 ans d'ancienneté sont presque au taquet.

....une classification offrant peu de lisibilité (qui peut expliquer la faible adhésion d'une partie des personnels à un projet de carrière.

L'amélioration de la grille des coefficients en vue de garantir la pouvoir d'achat de tous les personnels (ainsi le salaire moyen des agents au niveau 3 a progressé en moyenne de 1,20% l'an. depuis 2006, année de mise en œuvre du PA 2004 (1,80% pour l'inflation). L'échec de la négociation tient pour l'essentiel à la réponse proposée par l'employeur à cette question.

Enfin, à l'appui de cette négociation, l'Employeur souhaitait régler la question des primes d'accueil et d'itinérance.

Vains espoirs donc....

Réformer la classification relève d'une vraie ambition...et non d'une démarche velléitaire. Une réforme à enjeux mais encore faut il y mettre les moyens suffisants. Au final une mission impossible dans le cadre d'une RMPP inférieure à 2%, soit une marge résiduelle de 0,5% à 0,8%.

Disons-le tout net, cette lutte contre les déficits publics amène les pouvoirs publics à des amalgames contre productifs. Peut-on traiter de la même façon l'évolution des coûts à la Sécurité Sociale et ceux des collectivités locales ou de la Fonction Publique d'Etat? Cela n'a rien à voir dira-t-on. Rien n'est moins sûr pour les pouvoirs publics dans la mesure où ils concourent à la dépense publique et où la politique est de serrer la vis uniformément. Comment ne pas comparer aussi les coûts de la Sécurité Sociale et ceux des Mutuelles et autres compagnies d'Assurance ? Secteur public ou secteur privé, le Régime Général de la Sécurité Sociale « maîtrise » dans le domaine de la protection sociale (cf rapport IGAS-IGF de septembre 2013).

Bref, la dérive des comptes n'est plus le fait de notre Institution ni de ses personnels. Et on ne peut manquer de sursauter en lisant dans des documents aussi officiels que la PLFSS 2015 ou les rapports de la Cour des Comptes que notre Institution témoigne d'une réelle maîtrise des coûts mais en même temps que notre secteur doit rendre 1,2 Milliard d'économies excusez du peu - « *en exploitant notamment les possibilités offertes par la dématérialisation, la simplification et la meilleure articulation entre les différents Organismes* » !

Un discours limite tant il est vrai que la dématérialisation est grandement engagée. A ces tâches de liquidation plus ou moins simples se substituent de plus en plus des missions lourdes (lutte contre la fraude, maîtrise médicalisée) La simplification relève d'un fantasme récurrent et l'articulation entre Organismes est loin d'être une source « spontanée » d'efficience : le reportage réalisé par une grande chaîne TV généraliste (Zone interdite du 14/12/2014) sur les insupportables dérives du RSI en témoigne. Le film apporte au passage un éclairage cru sur la réalité de la sous traitance (recours à des calls center....sans doute sous couvert de réductions d'effectifs).

Dans un tel contexte, marqué par le gel des augmentations générales de salaire, la réduction continu des effectifs et le regroupement de sites mais aussi l'alourdissement missions et des charges de travail, il n'est pas étonnant que le climat social reste en berne (cf le BSI 2014 présenté par l'UCANSS en novembre dernier).

En raison du rôle stratégique du régime général sur l'ensemble de la protection sociale et parce que des évolutions fortes sont encore à attendre, il est absolument indispensable de sortir de l'impasse dans laquelle se trouve présentement la dialogue social et au-delà notre Institution.

Les représentants de la CFTC se sont déjà exprimés sur les risques de la déflation. Une politique salariale aussi anémique est-elle d'ailleurs la bonne réponse pour endiguer cette menace sourde sur notre économie ?

Notre Fédération a ainsi préconisé dans un passé récent la promotion de mesures sinon alternatives du moins complémentaires :

- *une mise à niveau de la prime d'intéressement par rapport aux résultats mesurables sur différents fronts (économies de gestion, lutte contre pratiques abusives....). sachant que l'intéressement s'établit en moyenne en France à un montant supérieur à 2.000€.*
-
- *l'ouverture rapide d'une négociation sérieuse sur la mise en place d'un dispositif PERCO (dynamisme de ce type d'épargne en France , à hauteur de 26% au 30/06/2014) dans la mesure où les perspectives des droits à la retraite s'assombrissent pour les personnels plus jeunes.*
-
- *la dynamisation des démarches portant sur le télétravail - qu'elles émanent des directions ou des agents – tant ce mode d'organisation du travail est désormais techniquement possible et humainement favorable à la conciliation vie professionnelle- vie personnelle.*

