

INC Observatoires régionaux 2011

Compte rendu de la réunion UCANSS du 25/01/2012

L'individualisation des rémunérations et l'empilement des dispositifs, cache misère de la politique salariale !

L'INC qui s'est tenue le 25 janvier dernier, à l'UCANSS, sur le bilan des Observatoires régionaux qui se sont réunis en 2011 portait sur les chiffres 2010. Même si les données ne sont pas encore disponibles pour l'année 2011, l'examen en 2012 des résultats 2010 de la politique de rémunération mise en œuvre en année N-2 paraît par trop décalé quand dans le même temps, les partenaires sociaux négocient les salaires 2012. L'UCANSS qui s'était engagée l'année dernière à tenir cette INC en année N+1 n'a donc pas réussi à tenir son calendrier.

Il ne fait pas de doute que l'UCANSS met désormais à disposition une masse significative de données chiffrées sur les thématiques examinées dans le cadre des Observatoires puis de l'INC. Pour autant **les représentants des Fédérations syndicales** présentes lors de cette INC **se sont rejoints pour en demander plus encore, mettant unanimement l'accent sur la nécessité d'une plus grande transparence, notamment en matière de rémunérations des personnels.**

Sans doute les documents préparatoires remis avant l'INC mais aussi le rapport annuel sur l'emploi soumis à la CPNEFP fournissent-ils beaucoup d'informations sur les rémunérations. Malgré cela, **des informations aussi essentielles que le GVT par organisme** (avec sa décomposition parcours professionnel / compétence / expérience) **sont soigneusement tenues secrètes.** Le black out sur la réalité des pratiques de terrain réduit de facto l'intérêt des rencontres organisées en régions lors des Observatoires. Cela ne se justifie plus à une époque où l'on développe le benchmarking et l'alignement sur les meilleures pratiques. **La réduction des écarts de coûts entre organismes prônée par les autorités de tutelle appelle également, nous semble-t-il, à un resserrement des écarts de GVT entre branches et entre organismes au sein d'une Institution régie par un cadre conventionnel unique.**

En raison de l'individualisation de plus en plus marquée des salaires et de l' « empilement » des dispositifs de rémunération, il y a besoin d'apporter plus de clarté dans les pratiques des Caisses et d'offrir une meilleure lisibilité à un sujet ô combien sensible. La CFTC a rappelé une nouvelle fois que le BSI (baromètre social institutionnel) a pointé la rémunération comme thème principal d'insatisfaction des personnels (avec au surplus de fortes différences d'appréciation selon les catégories).

L'instance nationale 2012 a été l'occasion de revenir sur des sujets déjà largement débattus lors de l'INC 2011. Les représentants des Fédérations n'ont pu que **constater le peu d'impact des directives des Caisses nationales** en vue d'un resserrement des écarts de rémunération dans les réseaux.

Si le Président du COMEX a indiqué avoir pris note des observations et des critiques exprimées, les syndicats attendent maintenant plus que des déclarations d'intention sur les sujets pointés : en dépit des positions prises l'année dernière, la tendance ne s'est pas améliorée de 2009 à 2010.

La politique de rémunération devient de plus en plus complexe à mesure qu'elle se rétracte, fonctionnant de plus en plus selon le principe pernicieux suivant : « *pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué...* »

Qu'en est-il donc de cette politique de rémunération au sein de notre Régime général ?

1 - Qu'en est-il du GVT (glissement/vieillesse/technicité) ?

Le GVT institutionnel a sensiblement baissé en 2010 passant de 1,93 % à 1,67 % en sorte que le RMPP s'est établi à un des niveaux les plus faibles de ces dernières années. Si la branche Recouvrement a ramené le taux de GVT moyen (1,99 %) à un niveau moins élevé qu'en 2008 et 2009, cette branche ainsi que la branche Retraite et Famille adoptent un « régime de croisière » proche d'un taux annuel de 2 %.

Tel n'est pas le cas de la branche Maladie avec un taux de GVT moyen qui décline à nouveau (2008 : 1,85 % / 2009 : 1,82 % / 2010 : 1,51 %) ... alors même que la réduction des effectifs – 1,84 % pour l'année 2010 - n'a jamais été aussi forte !

Une contradiction que la CFTC se devait de rappeler lors de cette INC pour alerter sur les limites et les dangers d'une telle politique (degré de satisfaction du personnel production de la branche : 22 % !). La CFTC a souligné, en passant que la branche CPAM avait diminué ses effectifs de

près de 2 % par ans depuis 2002 (l'Etat ayant vu « fondre » ses effectifs de 0,2 % par an sur la période !).

2 - Qu'en est-il des points de compétence ?

La comparaison des chiffres 2006 et 2010 proposée par le support UCANSS ne doit pas masquer la récente évolution à la baisse d'une année sur l'autre. Le pourcentage des salariés ayant bénéficié de points de compétence était de 40 % en 2009 puis de 35 % en 2010.

Cette baisse s'explique par le repli enregistré au sein de la branche Maladie qui enregistre une diminution de ce taux pour les employés (de 42 % à 34 %) ou les cadres (de 38 % à 32 %).

3 - Qu'en est-il des parcours professionnels ?

Pour un GVT à 1,88 % en 2009, la part des parcours professionnels s'établissait à 0,77 %. **En 2010, pour un GVT global de 1,67 %, cette part a été ramenée à 0,64 %.** Le recul de la part consacrée aux parcours professionnels est plus sensible que pour les points de compétence, notamment au sein de la branche Recouvrement (impact de la revalorisation des Inspecteurs et sans doute du passage au niveau 4 dans le cadre de la reprise de missions nouvelles dans cette branche).

En 2010, la politique de promotion au sein de la branche Maladie ne brille pas par son dynamisme alors même que la dématérialisation et le développement de la gestion du risque appelleraient à une gestion des carrières plus dynamique et ambitieuse. **La part du GVT consacrée aux parcours a été ramenée à 0,63 % à 0,53 %.**

Les représentants des Fédérations ont une nouvelle fois souligné auprès du Président du COMEX et du Directeur de l'UCANSS la nécessaire révision de la classification des emplois et des compétences de 1989.

4 - Qu'en est-il de la prime de résultat ?

Le débat a été particulièrement fourni lors de cette INC sur le sujet d'autant que l'élargissement du champ des bénéficiaires aux niveaux 6 & 7 de la grille fait partie du package proposé par l'Employeur pour 2012 !

Les incertitudes qui, de l'aveu même de l'employeur, subsistent sur la pratique des primes de résultat confortent, si besoin est, l'opposition des Fédérations syndicales à la proposition Employeur faite lors de la négociation annuelle sur les salaires. Les chiffres viennent d'ailleurs corroborer l'hostilité à une telle mesure qui risque de dégrader plus encore le climat social (« la cohésion globale ».)

Il y a nécessité, à tout le moins, de conduire une réflexion poussée sur les outils de rémunération... ce qui devrait être possible dans le cadre du chantier annoncé de la classification.

Des écarts forts subsistent entre branches quant au nombre de bénéficiaires de la prime de résultat (de 74 % pour la branche Recouvrement à seulement 39 % pour la branche Famille ... même si le taux moyen de la prime y est plus élevé). A quoi s'ajoutent des distorsions encore plus marquées entre région (93 % de bénéficiaires en Picardie / 28 % en Auvergne qui reste lanterne rouge sur ce terrain).

S'agissant de l'attribution d'une prime collective pour les employés, thème évoqué lors de ces Observatoires, la CFTC a rappelé malgré tout l'existence de la prime d'intéressement qui, si elle recueille un avis particulièrement favorable des personnels est jugée de façon critique par la Tutelle (cf les rapports de la Cour des Comptes) car insuffisamment sélective. Sur le terrain de la sélectivité, un représentant d'une Fédération a relayé l'inquiétude d'un certain nombre de directeurs de caisses primaires sur les items figurant dans le dispositif d'intéressement de la branche Maladie (difficulté, voire impossibilité d'atteindre les objectifs assignés par la CNAMTS). Cette observation rejoint les critiques que la CFTC avait exprimé lors de la CNI (Commission nationale d'Intéressement) du 10/05/2011.

5 - Qu'en est-il des points d'expérience ?

Il suffit de constater que près de la moitié des personnels dans la branche Maladie (49 % des employés / 47 % des Cadres) et dans une moindre mesure la branche Retraite (44 % des employés / 48 % des Cadres) ont atteint le quota maximum des points d'expérience... pour comprendre la proposition de l'Employeur de relever le plafond des points d'expérience. Faute de quoi, une grosse partie du personnel ancien se retrouve sans autre augmentation de revenu - en l'absence de revalorisation de la valeur du point - que l'attribution parfois hypothétique de points de compétence.

Au total, l'Institution est confrontée à une politique salariale en déshérence, livrée à des solutions de replâtrage....

L'INC a également permis aux représentants des branches de faire une présentation (succincte) de leur politique de rémunération dont il ressort que la branche Recouvrement témoignerait d'un dynamisme d'autant plus nécessaire qu'elle doit réussir l'important chantier des régionalisations. Le détail du dispositif de rémunération de cette branche sera exposé lors d'une INC qui doit se tenir en mars ou avril.

Les autres points examinés lors de cette INC portaient sur l'égalité hommes/femmes, sur les seniors et les secondes parties et enfin sur la formation professionnelle (objet par ailleurs des débats de la CPNFP) ainsi que sur les fusions au sein du réseau des CAF.

Au total, les représentants des Fédérations ont confirmé tout l'intérêt des réunions interrégionales et sur la nécessité de maintenir cette expression du dialogue social dans une période de changements en même temps que d'incertitudes.