

CPN de l'INTERESSEMENT (UCANSS) Lundi 9/06/2008

Après la CPN du 27/05/2008 qui a permis aux partenaires sociaux d'exprimer leurs attentes (sensible revalorisation du montant de la prime / abondement de l'Employeur au PEI / simplification des dispositifs pour les rendre plus lisibles et plus motivants pour les personnels) **et les réponses de l'Employeur** qui propose une répartition différente des primes (40 % pour la prime nationale/60 % pour la prime locale), une augmentation moindre de la prime globale (qui serait portée de 1,5% de la masse salariale avec évolution possible au cours de la période triennale), **la CPN du 9 juin était consacrée à la technique** : chaque Caisse nationale venait présenter son projet de dispositif pour la nouvelle période triennale 2008 – 2010.

Autant le dire d'entrée de jeu, il n'y a pas de changements significatifs dans les machineries complexes élaborées par les Caisses nationales.

Sans doute l'ACOSS déclare-t-elle avoir répondu à l'attente des partenaires sociaux en diminuant le nombre d'indicateurs pour la part nationale (de 13 à 8), la cure d'amincissement a été au demeurant plus difficile à engager pour les Organismes de base (18 indicateurs au lieu de 17). Mais là n'est pas l'essentiel, semble-t-il, mais plutôt dans l'harmonisation de ces indicateurs avec ceux des CPG – point que les OS avaient pointé en son temps – et dans des indicateurs plus en phase avec l'actualité. Alors, exit le taux de RAR (Restes à recouvrer ... pour les non initiés) qui constituait de longue date l'indicateur de référence dans le métier ainsi que le coût global de l'informatique (sur lequel le personnel n'aurait pas de marges d'action (sic !), et vive les indicateurs économiques sensés « faire un retour au personnel des changements organisationnels ». Concrètement, il s'agirait de faire bénéficier le personnel des URSSAF concernés par une fusion d'une prime locale majorée (de 50 %), un montant que certains représentants syndicaux n'ont pas manqué de juger fort modique et éthiquement contestable. Par ailleurs, la mise en œuvre d'une démarche d'éco-responsabilité – mesurée par la réduction des coûts de fonctionnement – a été jugé intéressante par la partie syndicale sous réserve d'endiguer les velléités de dérive sur le terrain des économies à tout crin.

A ce stade de la réunion, les remarques faites par les fédérations portent sur la difficulté d'apprécier la pertinence de tout nouvel indicateur faute de disposer des bases de calcul de départ. Cette critique renouvelée de la CFDT s'inscrit dans la ligne de la demande présentée en début de séance par la CGC : ce Syndicat demande à l'UCANSS de transmettre aux OS un tableau récapitulatif du calcul de la charge de travail par rapport aux moyens s'y rapportant. En effet, il existe des Caisses en sous effectifs qui sont doublement pénalisés : plus de travail pour atteindre les objectifs et un intéressement moindre car ils ne sont pas atteints. S'agissant de l'information économique des partenaires sociaux, plusieurs Fédérations ont réclamé la production des résultats 2007 désormais disponibles en juin. Ils sont jugés d'autant plus nécessaires que la négociation sur l'Intéressement n'est pas complètement déconnectée de la question d'ensemble des rémunérations et des résultats économiques, comme en témoignent les informations relatives aux crédits non consommés en 2006 et 2007.

S'agissant des indicateurs économiques de l'Intéressement, il n'est pas sérieux de demander à des Syndicats – fussent-ils signataires de ces dispositifs – de cautionner des indicateurs sanctionnant des réductions de moyens.

La question de l'harmonisation de certains indicateurs portant sur l'axe management a été une nouvelle fois soulevée. D'un autre côté, la demande a été une fois de plus renouvelée d'introduire un indicateur mesurant la qualité du climat et des relations sociales au sein de la Caisse. Les tensions qui se font jour dans un nombre de plus en plus grand de sites, ne justifieraient-elles pas de porter enfin une attention particulière à cette question d'autant que certaines Caisses ont d'ores et déjà mis en place un baromètre social.

La branche famille présente ensuite son projet d'annexe technique qui n'enregistre que des modifications de détail sur les 3 axes suivants : Qualité de service / maîtrise des risques / performance économique qui pèsent chacun pour 1/3. Tout au plus le nombre des indicateurs mesurant la maîtrise des risques a-t-il été ramené de 8 à 4 par regroupements des indicateurs de contrôle. Les critiques formulées par la CFTC ont porté sur certains indicateurs jugés comme relevant plus de la responsabilité de gestion des managers que comme l'affaire directe de chacun, argument relativisé par le représentant de la CNAF. Sur la forme, peut-être faut-il regretter une présentation qui s'écarte du modèle hiérarchisation des autres branches qui permet dans cette affaire de mieux juger des performances des uns et des autres.

La branche Maladie n'a que peu modifié un dispositif touffu mais très explicite (allant jusqu'à fournir en fin de plaquette un glossaire des sigles usités dans la branche !). La principale innovation tient à une modification des objectifs d'économies attendues (axe REGULATION) : les statines et les médicaments ont fait place aux économies attendues en médecine de ville et en établissements de santé. L'occasion pour la CFTC d'émettre des réserves sur des indicateurs qui, s'ils concernent directement les personnels du Service médical ne sont pas maîtrisables pour les autres catégories de personnel. A quoi s'ajoute que les marges sont différentes selon que l'on se trouve dans un département très coûteux ou moins coûteux. S'agissant des volumes d'activité (nombre de visites de DAM, par exemple) outre qu'ils sont en croissance quasi exponentielles depuis le démarrage de ces dispositifs, se pose la question de l'évolution des moyens correspondants et celle de l'équité dans la répartition des moyens entre caisses.

La branche Retraite n'a pas non plus apporté de modification à un dispositif qui se décline selon 5 axes et 26 indicateurs valables tant au plan national que local. Les réactions des représentants syndicaux ont notamment porté sur l'indicateur RH (réduction du taux d'absentéisme), jugé dépassé et inapproprié.

Après cet examen de l'ensemble des indicateurs, il reste aux OS à revoir l'Employeur le **24 juin prochain** pour une ultime concertation sur les positions respectives de chacune des parties.

✱ ✱ ✱ ✱ ✱