

Arguments pour une mesure salariale collective forte en 2008

Bilan établi au terme de l'année 2007

Sur la base des éléments chiffrés fournis par l'UCANSS pour l'année 2007, première année en régime de croisière du nouveau régime de rémunération issu du Protocole d'Accord du 30/11/2004, **2 constats s'imposent** :

↳ la performance économique de l'Institution justifie une révision à la hausse de la politique salariale.

↳ le nouveau système de rémunération doit être revu en raison des importantes disparités de traitement qu'il a produit au détriment ou au bénéfice des différentes catégories professionnelles.

1° Les Caisses et les branches de la Sécurité Sociale RG sont des acteurs économiques à part entière.

Qu'il s'agisse de la branche Recouvrement, de la branche Maladie ou Retraite et même la branche Famille, les Organismes de Sécurité Sociale prennent en charge des missions et fournissent des prestations de service à des coûts et à des niveaux de qualité qui ne sont pas moins – bien contraire – que le secteur concurrentiel du privé (secteur de l'Assurance, par exemple).

Sauf à dénier aux Organismes de Sécurité Sociale leur place et leurs performances économiques – ce qui serait contraire au mouvement actuel des dirigeants de l'Institution qui multiplient les indicateurs et autres ratios de gestion dans le cadre d'un contrôle de gestion de plus en plus envahissant **Il serait de bonne logique économique de mettre la politique salariale en conformité avec les constats ainsi faits. Quels sont ils d'ailleurs ?**

1^{er} constat : Une masse salariale en forte décélération depuis le point haut de 2003, conséquence des embauches RTT.

En raison de la diminution des effectifs – pour la 4^{ème} année consécutive – et de la faible progression des salaires pour la plus grande partie du personnel, l'Institution a quasiment maintenu la masse salariale, en 2007 comme en 2006, au même niveau que l'année précédente, soit une **masse salariale de 5.199.369.170€ (progression de + 0,60 %)**

Depuis 2004, le montant des charges de personnel se situe à un niveau sensiblement inférieur à l'évolution du taux de croissance en France (2,5 % en 2004 – 1,7 % en 2005 – 2,2 % en 2006 – 1,9 % en 2007) :

2004 : **5.064.225.710€** (+1.84 %)
2005 : **5.216.661.414€** (+3,01 %)
2006 : **5.168.287.640€** (- 0,93 %)
2007 : **5.199.369.170€** (+0,60 %)

Compte tenu de l'augmentation constante des charges de travail dans notre secteur d'activité – le carnet de commandes étant toujours bien rempli ! – il en ressort à l'évidence que le coût unitaire de chaque opération diminue sensiblement chaque année...comme en témoignent par ailleurs les bons résultats dégagés par les Caisses Nationales au travers des nombreux indicateurs suivis par les Caisses nationales.

N'y a il pas quelque chose d'indécent pour les Caisses nationales à imposer cette débauche d'indicateurs dans le cadre de démarches de reporting et de benchmarking ...qui ne semblent déboucher sur rien (si ce n'est d'occuper de plus en plus de personnels) pour les personnels ?

Dans la mesure où les branches vont enfin se doter d'observatoires des charges de travail (« pour mesurer les soldes traduits en temps de travail »), la demande des Syndicats – présentée initialement par le CGC et soutenue par d'autres OS- de disposer d'informations sur l'adéquation charges de travail / effectifs dédiés doit être rapidement satisfaite par l' Employeur afin de crédibiliser la négociation.

Une politique salariale digne de ce nom doit en effet, selon nous, tendre à rapprocher la contribution des personnels (qualité-productivité) et leur rétribution, l'intéressement ne constituant qu'un outil – secondaire – de la politique de rémunération. Par ailleurs, **l'évolution de la masse salariale (+2,68% sur la période 2005-2007 contre + 9,87 % entre 2002 et 2004)** ne saurait être occultée comme élément d'un diagnostic à partager par les partenaires sociaux lors des négociations salariales.

2ème constat : Un effectif en décroissance régulière avant des opérations lourdes de reconfiguration des réseaux.

Cette modération dans la progression de la masse salariale s'explique par 2 raisons :

- ⇒ **la baisse constante des effectifs, baisse engagée en 2004.**
- ⇒ **un sérieux coup de frein sur les salaires.**

La baisse constante des effectifs depuis 2004.

Engagée en 2004, la baisse des effectifs au sein des Organismes de Sécurité Sociale est opérée de façon différenciée selon les branches, sur la base de l'accord conclu par les Caisses nationales avec l' Etat (COG). Le résultat est le suivant 4 ans après :

2004 : - **771 ETP** (- 0,46 %)
2005 : - **1.327 ETP** (- 0,80 %)
2006 : - **2.758 ETP** (- 1,68 %)
2007 : - **1.522 ETP** (- 0,95 %)

Au total, l'Institution a rendu 6.378 postes ETP (soit 3.84 %) ce qui représente en fait 6.918 postes de travail. Un tel chiffre – soit 1 % en moyenne annuelle – peut paraître modéré. Il n'en reste pas moins largement supérieur à l'effort demandé au secteur public. S'appliquant plus fortement à certains secteurs (avec des recrutements d'agents inexpérimentés), l'impact est sensible dans bon nombre d'Organismes, tous étant confrontés à l'alourdissement et à la complexification des tâches.

Le hit parade des plus fortes contributions est le suivant :

- ↳ - 5.354 postes pour les CPAM (- 8,02 % des effectifs).
- ↳ - 768 postes pour les DRSM (- 7,83 % des effectifs).
- ↳ - 1.014 postes pour les CAF (- 3,15 % des effectifs).

La politique de remplacement des départs à la retraite ne manque pas d'ailleurs d'interroger si l'on veut bien relever que les URCAM à l'utilité sociale très contestable (et d'ailleurs si bien contestée qu'elles vont disparaître dans la grande chambardement des ARS) ont vu croître leurs effectifs de près de 30% en 4 ans alors que le secteur du contrôle Médical en qui d'aucun imaginerait un rôle particulièrement stratégique dans la politique de régulation des dépenses de santé ont enregistré dans le même temps une baisse de près de 8% de leurs effectifs. Comprenez qui pourra !

Un sérieux coup de frein sur les salaires.

Présenté comme une démarche innovante et valorisante, le dispositif de rémunération signé le 30/11/2004 s'avère un véritable fiasco pour les personnels de l'Institution, sauf exceptions catégorielles. L'Employeur privilégie depuis quelques années la RMPP pour aborder la négociation salariale. Un tel agrégat n'est en fait qu'un indicateur parmi d'autres (GVT, salaire annuel moyen...) qui rend d'autant moins compte de l'évolution des salaires qu'il constitue une moyenne générale recouvrant des catégories professionnelles aux évolutions très contrastées.

↳ Le GVT (+ 1,58 %) :

Le taux de GVT est de 1,58 % en 2007, un niveau là encore inférieur aux valeurs ayant cours avant 2005. Ceci s'explique par le faible poids des points d'expérience (+ 0,32 %) qui n'a toujours pas été compensé par les mesures non automatiques. Ainsi le taux de GVT imputable aux points de compétence est il passé de 0,35 % en 2006 à 0,41 % en 2007 (hors effet report). Autant dire que l'on est loin du compte d'autant qu'une bonne partie du personnel (soit environ 20 % du personnel n'ont rien touché à ce titre depuis la mise en place de ce dispositif ... censé booster la politique de rémunération !!

Pour ces personnels, le maintien de leur pouvoir d'achat (quand il ne s'agit pas de perte de pouvoir d'achat) est fonction de la revalorisation de la valeur du point, donc d'une véritable politique de rémunération sur le terrain des mesures salariales générales.

↳ La valeur du point (+ 0,73 %) :

Pour ceux qui ont fait le plein en terme d'ancienneté (points d'expérience) et qui hélas pour eux n'ont pas goûté aux bienfaits du « développement professionnel » depuis le changement de système de rémunération, la pilule est amère. Alors que l'indice des prix a progressé de 5,22 % en 3 ans, la valeur du point n'a été augmenté que de 1,79 % dans le même temps. Autant dire que leur pouvoir d'achat subit une érosion tout à fait considérable. Bonjour l'ambiance et le climat social dans un tel contexte !

Depuis 2006, le montant des charges de personnel se situe à un niveau sensiblement inférieur à l'évolution de l'indice des prix (2005 : 1,82 % - 2006 : 1,60 % - 2007 : 1,50 %) comme le montrent les chiffres des 3 dernières années : A partir du moment où la mise en œuvre des nouvelles règles – que ce soit le fait des directeurs d'Organismes ou de la culture politique ambiante (axée sur le classement et la cote auprès de la Caisse nationale) s'est avérée inopérantes, **il est impératif de repenser la politique de rémunération et dans l'immédiat de booster – comme va le faire le secteur des Entreprises privées – les augmentations générales.**

2° L' Institution a échoué dans la mise en œuvre de son nouveau dispositif de rémunération

Si la Sécurité Sociale est dans une large mesure un opérateur économique comme les autres, il a aussi une forte dimension sociale. Partant de là, on ne peut croire que les dirigeants des Caisses nationales et les Tutelles organisent sciemment la diminution du pouvoir d'achat des personnels d'exécution et de l'encadrement intermédiaire.

C'est donc, répétons le ; la mise en œuvre du nouveau système de rémunération qui est défailante.

Le nouveau dispositif a échoué ne réussissant qu'à creuser les disparités salariales entre les salariés en haut de la pyramide des salaires – peu nombreux – et la grande masse des personnels.

En dépit de la modération des coûts et d'excédents de gestion très conséquents, la gestion des compétences a débouché, au total, sur un régime de rigueur faute pour les différents niveaux de responsabilité concernés d'assumer réellement les marges de manœuvre du système.

⇒ **la stagnation du salaire annuel moyen des personnels d'exécution.**

⇒ **les marges de manœuvre du dispositif des COG et du nouveau système de rémunération sont elles réelles ou fictives ?**

La stagnation du salaire annuel moyen des personnels d'exécution :

Le constat est là, incontestable : la grosse majorité des personnels ont vu leur salaire stagner sur la période 2005 / 2007 (+ 6,17 %) par comparaison à la période 2002 / 2004 (+ 6,97 %). Certes, ce chiffre est il légèrement supérieur à l' inflation pour la même période (+ 5,02 %) ...avec les réserves que l'on peut avoir sur l'indice 2007 mais une telle moyenne recouvre de profondes disparités.

C'est ainsi que sur la période 2005 – 2007, le salaire annuel moyen des personnels d'exécution (secteur administratif), soit 104.577 ETP n'a progressé que de 1% alors que dans le même temps le SAM de la catégorie la plus favorisée – soit moins de 2.000 salariés -a augmenté de 13,50 % (et de 18,50 % de 2004 à 2007). Conséquence de cette profonde distorsion, l'augmentation de la masse salariale en 2007, fortement contenue (environ + 30 Millions) a profité à une minorité (qui a mobilisé plus de 30 % de cette somme).

Un tel constat appelle à un rééquilibrage dans l'évolution des salaires des uns et des autres, les performances des réseaux étant une œuvre collective.

Les marges de manœuvre du dispositif des COG et du nouveau système de rémunération sont elles réelles ou fictives ?

A ce doute qui résulte du constat chiffré (tableau joint), la CFTC répond que des marges existent et qu'il faut les utiliser comme le représentant du Ministère rencontré en 2007 le soulignait.

Nous en appelons à chacun pour exercer pleinement ses responsabilités sur le terrain de la politique salariale : Directeurs d'Organisme et directeurs de Caisses nationales doivent rapidement prendre la mesure des dérives actuelles et utiliser les marges de manœuvre existantes (232 Millions d'économies de gestion pour 2006 et 2007 à comparer à la baisse de la MS sur la même période : - 17.292.240€).

La CFTC, exerçant la sienne demande avec force à l'Employeur une revalorisation sérieuse de la valeur du point, seule façon d'apporter une réponse immédiate aux attentes du personnel, avant révision du système.