

## **INC Observatoires régionaux 2012**

Compte rendu de la réunion UCANSS du 18/01/2013

Politique de rémunération / RSE / Evolution des réseaux / Evolution du droit syndical

### ***Insatisfaisant sur la forme mais surtout inquiétant sur le fond!***

L'INC qui s'est tenue le 18 janvier dernier, à l'UCANSS, sur le bilan des Observatoires régionaux qui se sont réunis fin 2012 portait sur les chiffres 2011.

Cette année encore, 2 Fédérations étaient absentes : la CFTC juge pour sa part que de cette instance – malgré ses limites actuelles – permet d'accéder à des informations qui n'étaient pas communiquées aux Fédérations syndicales il n'y a pas encore si longtemps. Pour autant, nous avons exprimé de façon appuyée la nécessité de disposer d'informations plus éclairantes encore pour prétendre à une concertation authentique entre partenaires sociaux responsables.

Les documents préparatoires adressés par l'UCANSS innovaient quelque peu : plusieurs tableaux ont fait un focus détaillé sur l'évolution de la structure de la RMPP et sur les montants versés au titre de l'Intéressement. Une façon de légitimer le diktat que les Tutelles veulent nous imposer au travers de cet indicateur et de souligner les largesses répandues au travers du dispositif de l'Intéressement ?

La CFTC ne partage pas cette vision univoque : pourquoi ne pas également mettre en avant les gains de productivité de nos secteurs ? Ne devrait on pas aussi mettre en exergue l'évolution des effectifs en baisse sensible, la diminution des dépenses de personnel (en euros constants) et donc l'efficacité des branches (ainsi le coût du bénéficiaire actif pondéré de la branche maladie a diminué de 20% depuis 2003) ? Au cours des Observatoires régionaux, demande a été faite (cf les points clés des débats) de renforcer les analyses et de réaliser des comparatifs (entre Organismes, régions, secteurs (publics, privés)...preuve s'il en est que la CFTC ne se trompe pas quand elle réclame plus de transparence pour plus d'équité...et plus d'adhésion ( ?) à un dispositif – les Observatoires régionaux – qui s'essouffle sérieusement.

## **1 La politique de rémunération**

En 2011, la limite maxi de la RMPP avait été fixée par nos Tutelles à 2,5%, butoir qui a été dépassé puisque le chiffre définitif s'établit à 2.99%. Pour 2012, le seuil a été maintenu à 2,5% et quelque chose nous dit que l'objectif sera cette fois ci tenu. Tout cela pour dire que le dispositif du 30/11/2004 est désormais obsolète : à moins de 3% comment est-il encore possible de conduire une politique de rémunération digne de ce nom : permettre au dispositif des points de compétence de fonctionner normalement, faire évoluer les parcours professionnels et en même temps garantir aux personnels une progression de leur pouvoir d'achat ? Le refus du Comex et de la Tutelle d'accepter la revalorisation de la valeur du point depuis 2010 – mesure générale pérenne – confirme l'échec d'une véritable politique de rémunération au sein de notre institution.

Dans le détail, qu'en est-il des évolutions respectives des différentes composantes de nos rémunérations ?

### **⇒ L'évolution du GVT par branches**

Plus que de grands développements, le tableau figurant en annexe – données reconstituées par la CFTC au gré d'informations éparses – témoigne du reflux régulier – depuis le pic 2008 – des différentes composantes du GVT (glissement/vieillesse/technicité) pour l'ensemble des branches...au point d'enregistrer un retour à la case départ 2007 (1<sup>ère</sup> année pleinement effective du dispositif de rémunération contenu dans le PA du 30/11/2004).

A l'examen des chiffres de la période 2007 – 2011, le constat est clair : depuis 2008, le niveau des mesures non automatiques ne cesse de diminuer ( la part de l'expérience restant constante, accrochée à un petit 0,30%) avec « mention spéciale » à la branche Maladie qui, en 2011 se trouve au même niveau qu'en 2007, soit un GVT de 1,45% (quand bien même les effectifs des CPAM, par exemple, auraient diminués de près de 7% sur la période).

Pour les parcours professionnels, on ne peut manquer de souligner la politique volontariste de la branche recouvrement en la matière – et dans une moindre mesure de la branche Retraite afin de tendre vers une harmonisation de la situation des gestionnaires de comptes contrairement, une fois de plus, à la branche Maladie qui ne semble afficher de politique « identifiable » sur ce terrain.

### **⇒ La prime de résultat.**

Rappelons que sont éligibles à cette prime les Cadres de plus haut niveau ce qui représentent une population d'un peu plus de 5.200 agents. Au final près de 60% en ont bénéficié en 2011 pour un montant moyen d'environ 82% du maxi de

cette prime. Avec des disparités fortes selon les branches (du simple au double entre le Recouvrement et la branche famille) et selon les régions (là encore du simple au double entre les plus généreux et les moins généreux).

S'il nous a été expliqué que ces écarts trouvaient leur explication – sinon leur justification – dans la politique propre à chaque branche, il n'a pas été loisible aux Fédérations syndicales de se faire leur opinion dans la mesure où seules les branches Recouvrement et Retraite leur ont transmis la note d'orientation salariale établie en direction de leur réseau respectif. Saurons nous un jour quels sont les objectifs poursuivis par la politique salariale de la branche Famille et Maladie (sauf à penser qu'elle se limite à réduire les coûts de personnel) ? Une telle question aurait normalement du trouver une réponse dans le cadre de la rénovation de l'exercice du droit syndical et du dialogue social !

Il ressort des échanges avec l'Employeur, lors de l'INC du 18/01/13 son souci d'améliorer l'information des partenaires sociaux (mise en place d'un groupe de travail) sur ces sujets de la rémunération : s'agit il d'une manière de freiner la désaffection de ces Observatoires qui constituaient pourtant le pendant du nouveau dispositif de rémunération de 2004 ? ou mieux encore la volonté de favoriser un dialogue social fondé sur plus de transparence ?

En reportant dans le tableau joint des données complémentaires relatives à cette question des salaires, la CFTC veut montrer que **la pratique salariale au sein de notre Institution ne saurait s'analyser seulement qu'au travers de la RMPP** : l'évolution du niveau de la masse salariale et en creux le montant des économies de gestion (malheureusement transmises aux OS qu'en 2006, 2007 et 2008) témoignent de la maîtrise des coûts au sein du Régime général ...à rapprocher des autres acteurs de la protection sociale.

## **2 La responsabilité sociétale de l'Entreprise, l'évolution des réseaux et l'exercice du droit syndical.**

En raison de l'ampleur des sujets que recouvrent tant la RSE que l'évolution des réseaux et l'évolution du droit syndical, ils feront l'objet d'un compte rendu ultérieur. Et même si les documents préparatoires transmis par l'UCANSS aux partenaires sociaux en vue de l'INC du 18 janvier ne prennent pas – loin s'en faut – la mesure des problèmes soulevés....

