



COMPTE RENDU INC OBSERVATOIRES REGIONAUX

Cette réunion avait pour objet une restitution des documents présentés aux différents observatoires régionaux et d'en faire une synthèse.

La CFTC reste pour le moins assez perplexe et mitigée sur cette présentation : nous ne sommes pas tout à fait en phase avec la lecture qu'en fait l'employeur et son optimisme sur la situation.

L'évolution de la rémunération brute annuelle moyenne nous interpelle et nous paraît donner une image floue et faussée de la situation. En effet, ce chiffre englobe l'ensemble des emplois et des salaires ; il aurait été plus significatif de connaître cette évolution par catégorie (employés, cadres et cadres supérieurs). Une information sur la rémunération médiane aurait permis une appréciation plus juste de la réalité de l'évolution des salaires.

La CFTC regrette à nouveau que la masse salariale dédiée à l'intéressement ne soit consommée qu'à hauteur de 85% : des efforts restent à faire par les Caisses Nationales, notamment la branche maladie. La CFTC sera vigilante quant à la définition des indicateurs.

En dernier lieu, la CFTC alerte l'employeur sur le risque de chevauchement des niveaux (atteinte maximum des points de compétence) : nous déplorons la frilosité des caisses nationales sur les parcours professionnels, il est indispensable d'ouvrir une réflexion globale sur le sujet.

Éléments de la rémunération

Points de compétences :

↳ Il est à noter le respect de l'attribution de 20% par catégorie par les organismes. Les organisations syndicales avaient dénoncé en son temps une non application de l'accord 2004 dans les UGECAM. Au vu des résultats 2014, le taux d'attribution minima par catégorie est respecté.

↳ Sur le niveau de points attribués au-delà des 7-12 et 15 points, cette pratique est minoritaire et ne concerne que les cadres supérieurs.

1% des salariés n'ont pas bénéficié de mesures depuis 5 ans

↳ Plage maximum :

- 5% des employés ont atteint la plage maximum ou sont à la limite
- 1.8% de cadres
- 4.1% de cadres supérieurs

Reconnaissance de l'expérience lors de recrutement

Cette possibilité est peu pratiquée et de manière très hétérogène. Elle est toutefois assez utilisée pour les recrutements de cadres et cadres supérieurs.

Parcours professionnel

Le taux de parcours professionnel s'élève pour 2014 à :

- Employés : 8%
- Cadres : 6.2%

Un effort doit être fait pour atteindre la cible de 10% indiquée dans l'accord sur les rémunérations 2013. Il est à noter une différence de politique sur les parcours entre branches.

Points d'expérience

Le taux de salariés ayant atteint le maximum de points est en recul et ce depuis 2 ans. Pour 2014 :

- Employés : 36%
- Cadres : 40%
- Cadres supérieurs : 35%

Cela est dû à un rajeunissement des effectifs du fait des départs à la retraite importants.

Prime de résultat

Taux d'utilisation : 68.5%, les outils conventionnels sont davantage développés ; Il est à noter toutefois des écarts entre branches notamment une atypie pour la branche famille.

22% bénéficient de cumul prime de résultat / points de compétence.

RMPP/Inflation

Le taux se resserre, il est de 1.82% pour 2014 dont 1.60% de mesures individuelles.

Le taux d'inflation est de 0.0% pour 2015 et 0.50% pour 2016 ;

Evolution rémunération brute annuelle moyenne

La rémunération brute annuelle moyenne est pour 2014 de 36735 €.

Des écarts entre branches sont constatés, cela est dû en partie à la typologie de la population : facteur d'ancienneté plus ou moins important.

L'employeur insiste sur ces chiffres qui démontrent selon lui une évolution de la masse salariale sur plusieurs années de 0.9%

Intéressement 2014

Consommation à hauteur de 84% de l'enveloppe dédiée à l'intéressement, le montant individuel moyen s'élève à 807 €. Sur les résultats, il est à noter une stabilité de la branche famille, une amélioration des branches Recouvrement et Retraite, mais une dégradation de la branche Maladie due en partie à une non atteinte de la part nationale (785 €).

Reconnaissance salariale

Facteurs de reconnaissance

Des entretiens ont été conduits sur la perception des salariés des facteurs de reconnaissance.

Le panel de 300 personnes (30 organismes) était composé d'agents niveau 3 et 4 des fonctions métier ou support .

Les agents expriment une insatisfaction par rapport à leur rémunération qui ne correspond pas aux compétences qui leur sont demandées.

La reconnaissance personnelle est un facteur important de motivation et peut se traduire par diverses actions :

- L'écoute
- Les encouragements
- Un retour sur le travail réalisé
- Une confiance de la part des managers
- Mise en condition pour progresser (formation)
- De meilleures conditions de travail

Facteurs de non reconnaissance :

Les agents mettent en avant les facteurs suivants de non-reconnaissance :

- Moyens insuffisants pour atteindre les objectifs
- Compétence peu valorisée
- Investissement non récompensé

La conclusion de cette enquête fait ressortir la nécessité de mener une réflexion sur la culture de la reconnaissance.

La CFTC relève que les mêmes items reviennent que ce soit dans des enquêtes ou dans le BSI. IL est donc urgent de mettre en place des moyens et des outils pour répondre aux attentes des salariés. Le cadre de proximité se trouve en première ligne, il faut recentrer son activité sur l'animation, l'accompagnement de son équipe et la détection des compétences. Le SNADEOS CFTC rejoint ces remarques et demande l'élaboration d'une charte du management interbranche.

Négociations

RSE

Un bilan a été présenté sur les accords RSE 2014.

101 accords Contrat de Génération ont été mis en œuvre et 317 sur la Diversité.

L'utilisation du contrat de professionnalisation est différenciée selon les branches. 64% des embauches CDD ont débouchés sur un CDI (136 embauches en CDI).

Taux AGEPHIF : progression sensible 5.5%

La CFTC n'a pas eu de réponse sur sa demande à savoir s'il s'agissait d'emplois directs ou de reconnaissance de salariés déjà en place. IL faut donc être vigilant.

Télétravail

69 organismes sur 226, 83% sont passés ou passent par une phase d'expérimentation

La déclinaison se fait sur 2/3 jours, les accords sont très disparates.

Les difficultés :

- Problématiques du management à distance
- Problème de connexion

Propositions des thèmes pour 2016

- Bilan politique de la rémunération
- Etude déroulement carrière pour les deuxièmes parties de carrière
- Santé / salariés (complémentaire santé, travaux commission santé au travail)
- Temps partiel RG

La CFTC donne son accord sur ce programme.