

Quelle politique salariale pour les personnels Sécu ?

En début d'année 2013, la Fédération CFTC a fait le compte rendu de l'INC qui s'est tenue à l'UCANSS sur des thèmes aussi variés (et sensibles) que la politique de rémunération (chiffres 2011), la RSE (Responsabilité sociale de l'Employeur), l'évolution des réseaux et l'évolution du droit syndical. Un compte rendu qui avait été largement consulté par les abonnés à la lettre d'Annuaire Sécu.

Ces différents thèmes ont constitué la trame de fond des débats des partenaires sociaux en 2013. Et il n'est pas étonnant que le sujet des rémunérations était omniprésent lors des instances de concertation.

Dans le contexte actuel –révision de 2 COG (branche Maladie, branche Recouvrement) et négociation (en suspens) sur le réaménagement de la classification - , la CFTC souhaite ré-évoquer la question des salaires (avec les chiffres 2012). Une fois de plus, elle l'inscrit dans la perspective d'une **redistribution équitable des gains de productivité** dégagée par les différentes branches du Régime Général

1° Rationalisation des réseaux et Performances collectives.

Si les médias font régulièrement leur choux gras du mille-feuille administratif français, rien n'est dit sur les évolutions en cours au sein des réseaux de la Sécu. Après la départementalisation des réseaux de la branche Maladie et de la branche Famille, c'est à la régionalisation des URSSAF que s'est attaquée l'ACOSS.

Plus que des changements, il s'agit de véritables séismes au plan de l'organisation et parfois au plan humain. Les Caisses de Sécu, Organismes de droit privé apportent leur tribu à ce qui est présenté comme la modernisation du service public. Alors, la Sécu joue-t-elle les avant-gardes ou plutôt les pompiers de service (cf la prise en charge de plus en plus élargie d'une demande sociale grandissante) ?
Mais à quel prix, au fait ?

A entendre les Directeurs des Caisses Nationales, ces profondes mutations si elles ont sans doute fortement bousculé les personnels n'ont pas affecté les résultats et in fine les performances de gestion des Caisses.

COG après COG, les Fédérations syndicales découvrent, chiffres à l'appui, les gains de productivité, soit :

17% pour la branche Famille sur la période 2009-2012

12% pour le Recouvrement de 2006-2013 (ratio cotisants / Etp)

15.6% pour la branche Retraite de 2008 à 2012

10% pour la branche Maladie (coût BAP 2008 / 2012)

Une productivité qui s'accompagne d'une amélioration constante des performances métiers, comme en témoignait tout récemment les indicateurs que l'ACOSS a fournis lors de la dernière INC (pour 23 axes de développement...et 116 plans d'action quand même !)

Ces gains de productivité ont été dégagés pourtant dans un contexte de fortes évolutions réglementaires (ou le mirage du choc de simplification !), et d'accroissement de missions pour le compte de tiers (un exemple parmi d'autres, le recouvrement des cotisations dues au régime d'assurance-chômage, présenté comme une grande réussite de la branche) tout en développant une politique d'offres de service tous azimuts. Sans doute est-ce là la contrepartie de la position dominante du régime Général– acteur de référence doit on dire– mais à quel prix...

2° Réductions d'effectifs et économies de gestion.

Sans multiplier les chiffres, il convient d'avoir en tête que la réduction des effectifs s'élève à plus de 11.000 etp entre 2005 et 2012 (hors personnels Ugecam) soit plus de 1% par an...un mouvement qui ne semble pas prêt de s'arrêter. Cette pente (fatale eu égard à la courbe ascendante des charges de travail) serait à comparer aux autres services publics...

Il n'est pas étonnant que cette réduction des moyens se soit traduite depuis 2005 –année de mise en œuvre du protocole du 30/11/2004 sur les rémunérations– par un plafonnement des dépenses de personnel de notre Institution, moins de 5% depuis 2006 (pour une inflation à 10% dans le même temps).

Les différentes branches du régime général de la Sécurité Sociale ont ainsi pu dégager sur cette période des **économies de gestion conséquentes, supérieures à 1 Milliard d'euros**. Ce chiffrage a été établi sur la base des informations de l'UCANSS, variables d'ailleurs selon les périodes.

Dans le contexte économique actuel, aussi difficile convenons-en , la Sécu n'a pas sombré dans la facilité, appuyant tout à la fois sur l'accélérateur (charges de travail et mesures d'organisation-réorganisation) et sur le frein (les mesures collectives de salaire).Il reste à l'Employeur à trouver le bon usage de la pédale d'embrayage !

3° Politique des salaires et maintien du pouvoir d'achat.

On peut souvent faire dire aux chiffres ce que l'on veut. Ainsi, l'évolution de la RMPP depuis 2005 (+19,20%) accuse une progression moyenne de près de 3%. Mais la RMPP qui est un taux directeur budgétaire ne peut constituer l'alpha et l'oméga d'une politique valable de rémunération.

Ainsi dans le même temps, le salaire annuel moyen des agents de niveaux 3 progresse de 8,50% soit un peu moins que le taux de l'inflation. Sans doute s'agit-il d'une moyenne et d'un indicateur couvrant une population fortement renouvelée. Mais on sait que cette population, la plus nombreuse, subit une stagnation quand ce n'est pas une baisse de son pouvoir d'achat (.+1,20% pour le salaire annuel moyen des niveaux 3 sur la période 2005/2012)

L'Employeur, conscient des limites du dispositif de rémunération 2004 est revenu sur ses convictions quelque peu dogmatiques, en proposant une revalorisation des points d'expérience (l'ancienneté !) dans la négociation sur le réaménagement de la classification.

S'appuyant sur une appréciation plus juste de la balance charges de travail / réduction des coûts / performances collectives & économies de gestion, la Fédération CFTC considère que **la pente de la réduction des coûts ne doit pas déboucher sur une politique de déflation des revenus, injustifiée au regard des résultats dégagés.**

Ainsi, la réactualisation de la classification ne doit pas obérer la prochaine négociation sur les salaires ni interdire une politique salariale suffisamment ambitieuse, ce d'autant que les futures COG ne manqueront pas de charger la mule !

