

Le Président du Comité Exécutif

à

Mesdames, Messieurs les Directeurs
des organismes de Sécurité Sociale
Mesdames, Messieurs les Médecins-
conseils régionaux

Paris, le 30 mai 2011

OBJET : CADRAGE INTERBRANCHES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION 2011

Madame, Monsieur le Directeur,
Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional,

Le Comité exécutif s'attache à encadrer la politique de rémunération et ses effets au sein des organismes du régime général. Ce cadrage participe de la volonté de rendre lisible la politique de rémunération décidée par l'employeur et de rendre plus homogènes les pratiques en la matière. La définition d'orientations en matière de politique de rémunération en 2009 et 2010 poursuivait cet objectif.

Aussi le Comex a-t-il souhaité diffuser à nouveau une note de cadrage interbranches de la politique de rémunération pour 2011 et appréciera la progression du GVT tout au long de l'année. Il formulera, le cas échéant, des orientations complémentaires aux organismes.

Le cadrage pour 2011 tient compte du contexte exceptionnel dans lequel la négociation salariale s'est déroulée. Il est ainsi l'expression de la volonté du Comex et des signataires de l'accord de privilégier une mesure significative profitant davantage aux niveaux de rémunération les moins élevés tout en bénéficiant au plus grand nombre.

Le protocole d'accord signé le 3 mai 2011 avec la Fédération PSTE de la protection sociale du travail et de l'emploi CFDT, la Fec-FO et la Fédération CFTC vise la recherche d'un équilibre entre rémunération collective et reconnaissance individuelle, dans un contexte très particulier. Il ne doit pas en revanche être interprété comme un changement durable des orientations de politique salariale au sein du régime général.

1. LES ELEMENTS DE REMUNERATION DIRECTE

1.1. L'AUGMENTATION COLLECTIVE DES SALAIRES

Nous avons décidé, de manière exceptionnelle pour l'année 2011, de retenir une mesure qui, eu égard à son caractère forfaitaire et à son champ d'application, profite davantage aux niveaux de rémunération les moins élevés. En ce sens, le protocole d'accord signé le 3 mai 2011 prévoit :

- une majoration de 5 points des coefficients de qualification à tous les salariés jusqu'au niveau 9 de la grille des employés et cadres, niveau 9E de la grille des employés et cadres des établissements et niveau VI de la grille informatique, avec une date d'effet au 1er mars 2011 ;
- l'allongement des plages d'évolution salariale des niveaux correspondants à hauteur de 5 points plus un pas de compétence.

A titre d'exemple, cette mesure représente :

- 2 % d'augmentation pour un niveau 2 coefficient d'entrée et 1,8 % pour un niveau 2 coefficient moyen développé,
- 1,9 % d'augmentation pour un niveau 3 coefficient d'entrée et 1,5 % pour un niveau 3 coefficient moyen développé,
- 1,1 % d'augmentation pour un niveau 5 B coefficient d'entrée et 0,8 % pour un niveau 5 B coefficient moyen développé.

Le coût global pour la Sécurité sociale est de 1,2 % de la masse salariale en 2011, ce qui correspond au double du coût représenté en 2010 par la hausse de la valeur du point de 0,8 % au 1er mai 2010, soit 0,6 point.

1.2. LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DE SALAIRE

Pour l'année 2011, compte tenu de la spécificité de la mesure, l'accord ne prévoit pas de GVT cible. Les mesures individuelles de rémunération devront être décidées au plan local en tenant compte des mesures automatiques prévues par le protocole de 2004 (expérience, seuils du protocole d'accord du 30 novembre 2004 à atteindre) et des contraintes budgétaires de chaque organisme, ces dernières donnant lieu le cas échéant à des instructions complémentaires des caisses nationales.

Pour l'année 2011, les mesures individuelles de rémunération devraient s'établir dans une fourchette moyenne de l'ordre de 1,2 à 1,4 % en fonction de la structure des emplois des organismes et des branches, ainsi qu'au vu des possibilités budgétaires qui leur sont propres.

Au final, l'augmentation de la rémunération moyenne des personnes présentes^(*) devrait être supérieure en 2011 (de l'ordre de 2,5 %) par rapport à celle constatée en 2010 (environ 2,3 %) compte-tenu de l'impact de la mesure collective et forfaitaire.

Pour mémoire, les points d'expérience ont été attribués en 2010 à 56 % des employés et à 52 % des cadres et ont représenté 0,28 % du montant total du GVT.

1.2.1 Les augmentations individuelles pérennes non automatiques

Deux axes doivent orienter la politique salariale 2011 en ce qui concerne les mesures individuelles pérennes non automatiques.

A. Utiliser pleinement les dispositions issues du protocole de 2004 conformément à leur objectif

Conformément au protocole d'accord du 30 novembre 2004, les directions d'organismes utilisent les points de compétence pour rémunérer des accroissements de compétences avérés mais également pour rétribuer l'atteinte des objectifs annuels ou des capacités d'adaptation démontrées.

Pour ce faire, le protocole d'accord de 2004 a créé des plages d'évolution salariale pour chaque niveau de rémunération. Au 31 décembre 2010 :

- 6,4 % des employés (niveaux 1 à 4) ont atteint le coefficient maximum ou sont à moins de 10 ou 20 points du maximum de la plage salariale,
- 2 % des cadres (niveaux 5 à 9) ont atteint le coefficient maximum ou sont à moins de 10 ou 20 points du maximum de la plage salariale.

Il en ressort l'existence de marges réelles permettant à l'employeur d'utiliser les plages d'évolution salariale pour une large majorité des personnels. Par ailleurs, l'accord du 3 mai 2011 a augmenté d'un pas de compétence et de 5 points le niveau de toutes les plages d'évolution salariale des salariés auxquels sont attribués 5 points. Il convient donc de mobiliser ces plages plutôt que les parcours professionnels lorsqu'il ne s'agit pas de reconnaître un changement de responsabilité.

* *RMPP : somme des mesures salariales générales, catégorielles et individuelles (hors intéressement)*

Le protocole d'accord de 2004 fixe les montants minima des pas d'évolution salariale et précise que le nombre total de points de compétence attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20 % de l'effectif pour chacune des deux catégories employés (niveaux 1 à 4) et cadres (niveaux 5 à 9).

On observe aujourd'hui deux phénomènes :

- d'une part :
 - 58 % des organismes attribuent des points de compétence à 30 % et plus de leurs employés en 2010 contre 74 % en 2009,
 - 51 % des organismes attribuent des points de compétence à 30 % et plus de leurs cadres en 2010 contre 72 % en 2009,
- d'autre part, la pratique d'attribution de points de compétence au-delà des minima, si elle s'est développée (26,6 % chez les employés pour un montant moyen de 11 points et 25,6 % des cadres pour un montant moyen de 17 points), mérite d'être poursuivie, compte tenu de la teneur de la mesure générale contenue dans l'accord de 3 mai.

L'attribution de points de compétence au-delà des minima (7,12 et 15 points) qui avait déjà fait l'objet d'une recommandation du Comex pour 2010 est donc encouragée même si elle doit demeurer maîtrisée.

Les parcours professionnels ont concerné en 2010, 8,4 % des employés et 7,1 % des cadres. Le parcours professionnel doit reposer sur l'exercice d'activités nécessitant des compétences et connaissances requises et validées pour l'accès à un niveau supérieur. Il doit valoriser des responsabilités nouvelles et ne s'inscrit pas dans une logique de progression salariale. Les organismes sont invités à respecter cette distinction dans le choix de la mesure qu'ils utilisent.

B. Favoriser une approche par âge et par genre en vue d'assurer une politique de rémunération non discriminante

Les constats

L'examen de la répartition des bénéficiaires des points de compétence ou de parcours professionnels selon les âges et le sexe révèlent des écarts qui, cumulés sur plusieurs années, deviennent significatifs et forment une tendance qu'il convient d'analyser voire d'infléchir progressivement. En effet :

- concernant l'attribution des points de compétence, il n'y a pas, ou peu, de différence entre les hommes et les femmes. En revanche, un fléchissement significatif et régulier du nombre de bénéficiaires est observable à partir de la tranche d'âge des 51-55 ans, quels que soient le genre ou la catégorie des salariés.
- s'agissant des parcours professionnels, on observe des écarts marqués au bénéfice des hommes, quels que soit la tranche d'âge, qui tendent à se réduire à partir de 50 ans, sans disparaître complètement.

- le nombre de bénéficiaires de parcours professionnels se réduit singulièrement entre 41 et 50 ans, quel que soit le genre, et devient très faible à partir de 55 ans.
- en 2010, 12% des salariés de moins de 45 ans ont eu un parcours contre 6% des salariés âgés entre 45 et 54 ans et 4% de plus de 55 ans.

Les dispositions favorisant une politique de rémunération non discriminante

- Le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et celui relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrières

Partant de ce constat, le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 21 mars 2011 a mis en place un certain nombre de dispositions afin de s'assurer d'une égalité de traitement des évolutions professionnelles des salariés. Au titre du suivi de l'accord, un indicateur porte notamment sur le taux d'évolution des promotions attribuées aux salariés hommes et femmes.

Par ailleurs, dans un contexte d'allongement de la durée d'activité, il s'agit également d'apporter une vigilance particulière aux salariés dès 45 ans. Il est rappelé que le protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrières a mis en place un certain nombre de dispositions afin de relancer les évolutions professionnelles de ces salariés. Au titre du suivi de l'accord, un indicateur porte notamment sur le taux d'évolution des promotions attribuées aux salariés de 45 ans et plus.

- L'examen des situations individuelles

Dans le cadre de la définition de leur politique salariale, les organismes sont invités à compléter l'examen des situations individuelles par une approche par classe d'âge, par sexe et par métier ce afin de commencer à corriger les éventuels écarts constatés qui ne se justifieraient pas.

De plus, il est conseillé d'intégrer ces éléments de comparaison lors de l'élaboration du rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes ou dans le rapport unique annuel.

Enfin, il est rappelé que le protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical du 1^{er} février 2008 prévoit un principe de non discrimination en raison d'un mandat syndical, les décisions en matière d'évolution salariale devant être prises en tenant compte uniquement des compétences professionnelles et de l'activité déployée pendant la durée consacrée au poste de travail sans prendre en considération l'appartenance syndicale et les fonctions syndicales exercées.

1.2.3 Les augmentations individuelles non pérennes

L'article 5 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 prévoit :

«Les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 des employés et cadres (...) peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectif(s) particulier(s) négocié(s) avec la hiérarchie.

La prime de résultats est fixée par le directeur et versée en une fois, au titre d'une année considérée. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi mois de la rémunération de base telle que définie à l'article 3 du présent texte».

Ce dispositif a connu une montée en charge progressive mais régulière au sein des organismes passant de 14,5% de bénéficiaires en 2006 à 54% en 2009 et 58% en 2010. Le montant moyen distribué est resté stable : en moyenne la prime représente 86% du montant maximum conventionnel.

Néanmoins, il apparaît une variation importante du pourcentage des bénéficiaires entre les branches.

Les organisations syndicales ont alerté l'employeur sur cette hétérogénéité de pratiques entre les branches lors de la présentation de la synthèse des travaux des observatoires inter-régionaux 2010 à l'Instance Nationale de Concertation et ont souhaité que des orientations soient précisées permettant de réduire ces écarts. J'attire votre attention sur le fait que les écarts constatés par les organisations syndicales ne favorisent pas les conditions d'une nouvelle négociation en faveur d'une extension de cet outil de rémunération à d'autres niveaux de qualification.

Aussi, conformément aux engagements pris par l'employeur vis-à-vis des organisations syndicales, le Comex attache une attention toute particulière à l'application des principes suivants :

- ces primes de résultats qui sanctionnent l'atteinte d'objectifs spécifiques négociés avec la hiérarchie doivent être encouragées puisqu'elles permettent, à l'inverse des points de compétence, de valoriser la performance des collaborateurs au regard d'objectifs précis.
- dans cette perspective, si le cumul de points de compétence et de prime de résultats, par un même salarié et sur un même exercice, est envisageable (20,8 % des cadres supérieurs en 2010), il convient de s'attacher à distinguer clairement ce qui relève de l'accroissement de compétence de ce qui relève de la performance.

- à ce titre et selon la même approche que celle retenue pour la part variable des agents de direction, chaque année, l'ensemble des cadres de niveau 8 et 9 d'un organisme sont éligibles à la prime de résultats à la condition qu'ils aient atteint les objectifs qui leur ont été fixés au regard soit :
 - de la tenue de leur emploi pour lequel des exigences de performance individualisées ont été négociées,
 - des objectifs fixés dans le cadre de missions spécifiques supplémentaires à la tenue de l'emploi.

Les directions d'organismes sont en outre invitées à proratiser le montant de la prime en fonction du degré d'atteinte des résultats.

2. LES ELEMENTS DE REMUNERATION INDIRECTE

2.1 L'INTERESSEMENT

L'intéressement constitue, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduit la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

L'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

C'est dans cet esprit que le pourcentage de masse salariale maximale consacrée à l'intéressement a été porté à partir de l'exercice 2009 de 1,5% à 2,5 %.

Dans le cadre de la négociation du protocole d'accord pour les années 2011, 2012 et 2013 qui s'est engagée en avril, l'employeur prévoit de maintenir les principales caractéristiques de l'accord actuel. Il est rappelé que cet accord doit être conclu pour juin 2011, au plus tard.

La prime moyenne au sein de l'institution est de 708 euros pour l'année 2010 contre 685 euros en 2009.

2.2 LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AU FINANCEMENT DE L'ASSURANCE COMPLEMENTAIRE SANTE

Mis en oeuvre en 2009, le régime de complémentaire santé des salariés des organismes offre à tous les salariés et leur famille une même couverture globalement d'un bon niveau en rapport avec son coût, leur permettant de bénéficier d'une participation patronale de 50 %, les cotisations salariales étant déductibles du revenu imposable des salariés.

L'année 2011 sera marquée par des charges nouvelles qui s'imposeront à tous les régimes de complémentaire santé, en raison des évolutions de l'environnement législatif et réglementaire. C'est l'instauration d'une nouvelle taxe sur les contrats

d'assurance qui pèsera sur les contrats collectifs de complémentaire santé à hauteur de 3,5% des cotisations.

Une mesure a été adoptée pour l'ensemble des cotisants du régime des actifs salariés (obligatoires et facultatifs) et du régime des anciens salariés. Elle a conduit à une augmentation effective de 2 % des taux de cotisation à partir du 1er avril 2011, sans effet rétroactif.

Ramenée à un niveau individuel, la participation patronale représente en moyenne 300 euros annuels pour une personne seule et 600 euros pour une famille. Le montant de cette participation s'est élevé en 2010 à environ 67,6 millions d'euros.

C'est donc un avantage salarial dont il convient de rappeler qu'il participe au soutien du pouvoir d'achat des salariés et vient minorer la part de leur budget consacré à la santé, grâce à une assurance collective, plus protectrice que les couvertures individuelles.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'assurance de mes salutations distinguées.



Pierre Mayeur