

**EVOLUTION
DE LA POLITIQUE SALARIALE
DANS LA SECURITE SOCIALE**

CIRCULAIRE

N° 5/2012
Sécurité Sociale
15 mars 2012

POLITIQUE SALARIALE DANS LA SECU

Le salaire d'un agent de la Sécurité sociale est assis sur plusieurs paramètres :

- le coefficient,
- la valeur du point
- les mécanismes conventionnels inscrits dans la classification, notamment la reconnaissance de l'ancienneté.

La mise en place de classifications successives s'est concrétisée au fil des décennies par une dégradation constante de la condition salariale.

RAPPEL HISTORIQUE

Classification de 1974

Salaire : coefficient X valeur du point.

S'y ajoutent :

- 4% d'ancienneté tous les deux ans.
- possibilité d'acquérir 4 % supplémentaires chaque année en fonction d'une notation annuelle. Dans les faits, une grande majorité de personnel en bénéficiait.

Le cumul de ces deux avantages se limitait à 40 % de la rémunération de base.

Ce plafond était donc atteint au minimum après 8 ans d'ancienneté et au maximum en 20 ans.

Après vingt ans d'ancienneté, ces 40 % étaient incompressibles et s'appliquaient immédiatement au nouveau coefficient en cas de promotion.

Accord du 14 mai 1992

Salaire = coefficient X valeur du point.

S'y ajoutaient :

- 2 % d'ancienneté chaque année à compter de la deuxième année (40 % atteint après 22 ans d'ancienneté).
- des points de degré non automatique avec une garantie de 5 points tous les cinq ans (sur 3 ou 4 exercices selon le coefficient).

La règle des 40 % incompressibles demeure après 22 ans d'ancienneté, mais avec le cumul des degrés éventuellement acquis, il faut un minimum de 16 années d'ancienneté pour atteindre 140 % du salaire de base.

Néanmoins, la règle des 40 % incompressible assurait pour un technicien Niveau 3 passant Niveau 4, 200 euros d'augmentation du salaire brut.

Accord de 2004

Salaire = coefficient X valeur du point.

S'y ajoutent :

- 2 points (14 euros) par année d'ancienneté.
- des «pas de compétences» de 7, 12, ou 15 points minimum selon le coefficient, attribués à discrétion des directions à au moins 20 % du personnel chaque année, mais sans garantie dans le temps.

Avec ce système de rémunération, certains agents en fin de carrière peuvent ne pas avoir atteint les 140 % du salaire de base !

La disparition de fait de l'ancienneté (seuls les points d'expérience sont incompressibles) se traduit, pour la promotion d'un «ancien» niveau 3 au niveau 4 par une augmentation de 15 points, soit 105 euros bruts...

Concernant ce dernier accord de 2004, la pilule est particulièrement amère pour le personnel...

Sans doute pour aider à la faire passer, les signataires et l'employeur nous ont concocté une petite merveille (à leur yeux !) : l'INTERESSEMENT. Une part croissante de la masse salariale y est consacrée, passant de 1,5 % à l'origine à 2,5 % aujourd'hui.

Cette forme de rémunération, non hiérarchisée, est un pis-aller pour atténuer la politique de bas salaires dans l'institution.

En effet, le « ressenti positif » exprimé par les salariés est évidemment plus fort pour un agent au salaire d'embauche ou un jeune technicien ; les 700 euros annuels représentant un demi mois (voire plus) de sa rémunération.

Pour un cadre moyen, c'est un tiers de la rémunération, l'intérêt se dilue...

Rappelons, la CGT l'a démontré, que cette forme de rémunération est une véritable arnaque.

700 euros annuels, c'est un montant moyen de 58 euros par mois. Mais cette somme échappe aux cotisations sociales et ne comptent pas pour la retraite, ni celle de base, ni la complémentaire.

Pour les salariés payés en dessous du plafond de la Sécurité sociale (une majorité dans nos professions), si cette somme était intégrée dans le salaire brut mensuel, l'agent percevrait en moyenne 45 euros par mois durant toute sa carrière, mais également pratiquement 40 euros mensuels de plus sur ses retraites... à 25 ans d'espérance de vie à la retraite... faites le compte !

Depuis 1983, véritable première année de rigueur salariale, marquée par l'abandon du système d'échelle mobile des salaires « l'augmentation suivait l'inflation officielle », et en particulier depuis le début des années 1990, les accords de revalorisation annuels de la valeur du point ont tous été signés en-deçà du taux officiel d'inflation (merci la CFDT, FO et consorts...).

Conséquence en terme de paupérisation des salaires.

Au 1^{er} janvier 1993, date de la prise d'effet du protocole du 14 mai 1992 :

Le SMIC à cette date était égal à 897,39 euros.

Le niveau 2 (170 pts) correspondait à 1079,75 euros, supérieur de 20,3 % au SMIC.

Le niveau 3 (185 pts) à 1175,07 euros, supérieur de 30,9% au SMIC.

Si l'on avait conservé ces différentiels dans le temps, le niveau 2 (que l'on peut considérer aujourd'hui comme le salaire d'embauche de la profession) devrait être égal à :

1 398,37 (SMIC) + 20,3 % soit 1682,23 euros.

Le niveau 3 de technicien :

1398,37 + 30,9 % soit 1830,47 euros.

La confédération CGT revendique un SMIC à 1700 euros. La revendication fédérale d'un SMIC à 2000 euros bruts ne fait donc que reproduire le différentiel de 1993 entre le SMIC et le salaire d'embauche.

La réalité salariale d'il y a vingt ans ne pourrait-elle plus avoir court aujourd'hui ?

Bien sûr que si !!

La paupérisation des salaires vécue depuis deux décennies dans la profession n'a aucune justification, ni économique, ni financière.

C'est en fait un choix politique.

Dans la Sécurité sociale, comme dans tout le secteur tertiaire, les salaires ont suivi la courbe descendante imposée aux rémunérations des travailleurs dans les secteurs de production industrielle et le secteur marchand, au bénéfice de l'actionnariat.

Cette politique ultralibérale dans le secteur privé se devrait d'être accompagnée de la même politique de bas salaires dans le secteur « public », une trop grande différence de traitement pouvant être facteur de revendications et de conflits sociaux.

C'est ainsi que dans la Sécurité sociale, forts de ces objectifs imposés par les pouvoirs économiques et politiques, nos dirigeants du COMEX, toujours le doigt sur la couture du pantalon face aux ministères de tutelle, avec, il est vrai, la complicité objective de certaines organisations syndicales, n'ont eu de cesse que de faire se dégrader les rémunérations pour arriver à la situation d'aujourd'hui :

- Salaire d'embauche au SMIC,
- Une « ancienneté » comblant à peine l'évolution du SMIC,
- Une non reconnaissance des qualifications, un cadre peut pendant des années gagner moins que les agents qu'il encadre,
- Une individualisation des salaires,
- Un blocage de la valeur du point à son niveau de 2010,
- Des perspectives d'évolution salariale a minima.

Pour la fédération CGT, cette politique est réversible et nous formulons des revendications :

- Valeur du point à 10 euros,
- Salaire minimum professionnel garanti à 2000 euros bruts,
- Suppression de l'intéressement remplacé par un demi-mois de salaire,
- 300 euros de plus pour tous les salariés au titre du rattrapage de la perte de pouvoir d'achat cumulée ces dernières années.

Au regard du montant des salaires actuels, d'aucuns voudraient présenter ces revendications comme utopiques, inatteignables ... nous venons de démontrer qu'elles remettraient les salaires à leur niveau d'il y a vingt ans ! Est-ce utopique dans un pays où la production intérieure a doublé pendant cette période ?

La valeur du point à 10 euros : inatteignable ?

C'est faire passer la masse salariale globale des quatre branches de Sécurité sociale de cinq à sept milliards d'euros.

C'est tout à fait surmontable, les frais de gestion (3%) étant très bas dans la profession. L'application de la revendication du point à 10 euros les augmenterait d'à peine un point.

Notons d'ailleurs qu'une part non négligeable de ce différentiel reviendrait à l'institution sous forme de cotisations sociales.

Rappelons également que, au regard des taux d'exécution budgétaire des quatre branches, l'employeur ponctionne chaque année depuis au moins cinq ans, 100 millions d'euros sur les budgets de frais de personnels... ça relativise les moyens à mettre en œuvre...

Chiffres communiqués par l'UCANSS à la demande des organisations syndicales, les taux d'exécution budgétaire pour 2008, 2009, 2010 se montaient à 98%. Pour une masse salariale de 5 milliards d'euros, le calcul est vite fait

NEGOCIATION SALARIALE 2012

Pour la deuxième année consécutive, le COMEX bloque l'évolution de la valeur du point. Les déclarations de l'employeur laissent entendre que nous entrons dans ce processus pour plusieurs années encore.

L'accord définitif soumis à signature est du « même tonneau » que celui signé en 2011 : attribution de 5 points pour tous au 1^{er} mai 2012.

Lors de la dernière RPN, trois organisations syndicales ont déclaré qu'elles signeraient à 5 points : FO, la CFDT et la CFTC.

Au 14 mars au soir, on ne connaît pas les signataires alors le texte était ouvert à la signature jusqu'au 9 mars.

Au cours de ces pseudo-négociations, seules la CGT et la CGC ont revendiqué une augmentation en pourcentage de la valeur du point.

Les autres ont « pleuré » sur la situation de nos collègues aux plus bas salaires – situation qu'ils ont pourtant engendrée par leurs signatures d'accords salariaux au rabais - et considéré qu'il fallait ponctionner plus aux «petits» qu'aux «gros».

Vœux exaucés par l'UCANSS !

Pour un technicien Niv.3 à l'embauche (210 points) 5 points représentent 2,38 % d'augmentation.

Pour un technicien Niv.3 au plafond (325 pts) 5 pts représentent 1,53 % d'augmentation.

Pour un salarié à 400 points, 1,25 % d'augmentation.

Pour une inflation de 2,5 % en 2011 ...

La paupérisation continue !

De plus, cette attribution d'un même nombre de points pour tous ne fait qu'écraser la grille hiérarchique.

Niveau 3 en 2010 : 205 points)	
Niveau 6 en 2010 : 305 points)	rapport 1,487

Niveau 3 en 2011 : 210 points)	
Niveau 6 en 2011 : 310 points)	rapport 1,476

Niveau 3 en 2012 (?) : 215)	
Niveau 6 en 2012 (?) : 315)	rapport 1,465

C'est un non sens économique de ne pas augmenter en pourcentage tous les salariés de la même façon.

Un «gros salaire» peut très bien avoir un pouvoir d'achat inférieur à celui d'un «petit» en fonction de ses charges de famille. Ne stigmatisons personne. La perte de pouvoir d'achat engendrée par l'inflation est la même pour tous.

Autre effet pervers du blocage de la valeur du point : blocage en euros des pas de compétence ! en 2010, un pas de compétence de 7 points valait 50,45 brut.

En 2012, il vaut toujours 50,45 euros brut ! si la volonté affichée de l'employeur se confirmait pour les années à venir et était entérinée par les organisations syndicales signataires, la valeur en euros du pas de compétence serait toujours la même en 2015 ! au rythme (minimum !) de 2 % d'inflation par an, son pouvoir d'achat aurait perdu au moins 10 % !! bravo !!

Si le salaire minimum dans la profession était de 2000 euros, comme revendiqué par la CGT, et si tous les salaires de la grille de classification étaient basés sur ce minimum, le technicien en début de carrière aurait un salaire brut de 2234 euros, le cadre niveau 6 un salaire de début de carrière à 3297 euros bruts.

L'approche concernant les bas salaires serait alors toute différente et l'augmentation de la valeur du point pour tous dans la même proportion ne poserait sans doute plus de problème à personne...

Cette politique salariale n'a que trop duré. Il est temps d'inverser la tendance. Un rapport de force doit monter dans les personnels de l'Institution pour créer les conditions d'une véritable prise en compte de leurs revendications par l'employeur.

Le 15 mars 2012, la fédération réunit tous les syndicats de Sécurité sociale à Montreuil.

Ensemble, décidons des moyens d'action à mettre en œuvre pour **GAGNER**.