L'ÉCHO DES NÉGOS N°4
ET DU DIALOGUE SOCIAL À LA CNAM
8 et 15 juin 2018

La Cnam a changé et vos droits comme salariés vont évoluer. Avec l'accueil des salarié.es administratifs du Service Médical, beaucoup de droits doivent être renégociés. L'Écho des négos fait le point sur les négociations avec la direction de la Cnam pour vous informer de ce que, à la Cgt, nous faisons pour vous.

Négociation salariale d'entreprise sur les rémunérations (suite et fin : hélas…)

En introduction, la direction rappelle **le taux de rémunération moyen des personnels en place (RMPP) – l'argent pour les augmentations - à +1,5%.** C'est un taux imposé par l'État pour cette 1ère année de convention d'objectifs et de gestion (COG) imposée par le régime Macron et son gouvernement.

Puis, la Secrétaire générale de la Cnam, Mme Le Sueur, explique que malgré ce taux qui ne laisse augurer **aucune marge de manœuvre, ni perspective de mieux**, la direction propose le chiffrage du projet de « prime universelle » proposé par la CGT lors de la négociation du 1er juin 2018 (*lire l'Échos des négos n°3, Vie des Bêtes n°39, et Viaduc n°182*).

La direction semble oublier **les autres propositions de la Cgt dans cette négociation** ; que sont :

- **Un véritable parcours professionnel « au mérite »** pour tous les salarié.es qui deviendront Conseiller service de l'Assurance Maladie (***CSAM** : lire le compte rendu du CCE du 31 mai*) dans les DRSM (c'est-à-dire qu'une visibilité de promotions serait offerte aux CSAM).

- **Un véritable parcours professionnel « au mérite » vers le N5A pour tous les animateurs d'équipe N4** (c'est-à-dire qu'une visibilité de promotions serait offerte aux animateur d'équipe N4). La fonction de manager de ces derniers n'étant pas reconnue alors qu'elle l'est dans les pratiques depuis longtemps.

- **Un accompagnement salarial** spécifique (points de compétence reconnaissant la montée en technicité et l'adaptabilité au changement) pour les personnels directement concernés par **les 8 fusions des DRSM et le SMMOP.**

- **Le déplafonnement de l'ancienneté** afin de mieux reconnaître les carrières longues dont on sait, en raison de la **« réforme » régressive des retraites** qui arrive, qu'elles vont inévitablement augmenter (les carrières longues).

Intervention de FO qui déplore le séquençage de ces négociations par rapport à la négociation des salaires au niveau de la branche Sécurité Sociale (à l'UCANSS) ; laquelle qui tombe après cette négociation du 8 juin (le 19.06.2018). FO demande quel sera le Glissement vieillesses technicité dite « GVT » (les augmentations automatiques).

Mme Le Sueur ne peut le préciser. Elle rappelle que ces négociations ont été ouvertes à la demande des organisations syndicales. La Cnam n'étant pas demandeuse d'une discussion sur ce thème (on l'avait remarqué ☺ !)

FO ne dit pas qu'il regrette que des négociations d'entreprise sur la thématique de rémunérations aient lieu. FO dit simplement que normalement, cela aurait été plus cohérent d'avoir dans un premier temps la négociation sur les salaires de la branche (RPN Ucanss) puis dans un second temps des négociations d'entreprise et non l'inverse.

La CGC des praticiens conseils rappelle qu'elle n'était pas demandeuse de négociation sur les rémunérations. **Les cadres de proximité (N5A, N5B, 6…) payés dans les DRSM/ELSM en moyenne 400 € en dessous du salaire moyen en France (2300 € nets/mois) apprécieront**.

La CGC des praticiens conseils (PC) rappelle cependant sa demande faite lors du premier rendez-vous de négociation : à savoir un état des lieux sur les rémunérations pratiquées sur l'ensemble de l'entreprise (CNAM établissement et DRSM).

Mme Le Sueur n'aura rien à présenter sur cette séance-là. Il n'y a pour l'instant aucune information sociale centralisée sur ce sujet, donc ça n'est pas évident**. Rappelons que la Cgt, elle, en dispose grâce à ses délégués syndicaux et à ses élus…..** Pour la direction, la Base de données économiques et sociales (BDES) devrait à l'avenir faciliter l'accès à ce type d'informations, on l'espère…

Concernant la RMPP, d'après la direction, il y a beaucoup de paramètres à observer et beaucoup d'établissements (21). Aussi l'impact précis du nouveau taux de RMPP à +1,5 % n'a pas été encore mesuré, c'est en cours.

Mme Le Sueur termine son intervention en déclarant que, de toute façon, l**a Cnam ne prendra pas d'engagement à cette séance de négociation**. Elle ne fera aucune proposition ni ne proposera d'accord (sympa !).

Nous intervenons pour la Cgt sur l'intérêt **de ne pas déconnecter certaines mesures de l'actualité de l'entreprise** (exemple : mise en place de parcours professionnels pour les Niveau 3 (N3) vers le Niveau 4 (N4) ainsi que pour les futurs Conseillers Service de l'Assurance Maladie (CSAM)) ; même si nous avons bien compris que notre employeur ne fera aucune avancée en court-circuitant l'Ucanss.

Nous rappelons toutefois **la pauvreté d'une partie de nos collègues N3/N4**, l'existence dans nos équipes de **travailleurs pauvres** à peine mieux lotis que les bénéficiaires du SMIC ; et que l'absence de perspectives pour les personnels à la base est source d'une **grande démotivation**. Même si jusqu'à présent, ils ont toujours fait preuve de grandes capacités d'adaptation et d'un grand **professionnalisme.**

Quelques repères sur la baisse des salaires

*Parmi les N3/N44, **l'évolution du salaire annuel moyen est inférieure à celle du salaire national moyen**. Entre 2011 et 2015, les salaires des employés en France ont évolué de +6,42% tandis que ceux des agents niveau 1 à 4 des CPAM/DRSM **ont évolué seulement de +4,12%.***

> Aujourd'hui la valorisation d'un agent Niveau 3 est le smic + 102,72 €

> En 1993, la valorisation d'un agent niveau 3 était le smic + 277,71 €.

*Si nous avions gardé en 2018 le même écart qu'en 1993, un agent niveau 3 sans expérience et sans point de compétence percevrait **un salaire mensuel brut de 1757,98 € (contre 1583.03 € aujourd'hui).***

Un agent niveau 3 avec 20 ans d'ancienneté (soit 40 points d'expérience) et ayant bénéficié de 7 points de compétence tous les trois ans (soit 42 points) percevrait un salaire mensuel brut de 2374.23 € (contre 2176,99 € aujourd'hui).

*Ce différentiel se traduit concrètement par **une perte de rémunération d'environ 50 000 € sur 25 ans** pour un salarié sans expérience, niveau 3 embauché en 2013.*

Il y a une injustice à ce mauvais traitement organisé des salariés les plus nombreux dont la qualification initiale relève *a minima* de 2 à 3 ans après le BAC !

FO et la CFDT partagent les constats faits par la CGT.

Le directeur de ressources humaines du réseau, M. Chelloul ne se dit **pas fan du « N3 tous N4 »** : il parle compétences, respect de la classification.

Il reconnaît toutefois que l'évaluation des compétences est compliquée sur le terrain et reprend l'exemple des CAM qu'il dit bien connaître. Attribution directe du N4 aux CAM des CPAM et à certains CAM des DRSM, et sous d'autres cieux, existence de critères peu clairs et mal compris par les CAM restés N3 en attendant leur montée en compétence sur les 3 volets PRADO. L'évaluation est importante et si elle est bien faite, elle permettra d'obtenir des hausses de salaires plus justes, d'après la direction.

À la Cgt, on peut éventuellement admettre, dans cette décennie de budgets contraints, **une politique d'attribution des promotions basée sur l'évaluation de compétences**. Faut-il encore qu'elle soit faite correctement. Or, pour l'heure, nous n'avons pas de signes tangibles.

Mme Le Sueur pense que la réussite d'une telle démarche repose sur **l'harmonisation des pratiques** en matière d'évaluation de la performance. Il faut rendre les choses transparentes.

Cela dit, à la Cgt, on tient à rappeler que la distribution des points de compétences est très souvent mal vécue. Nous rappelons aussi que les **fonctions sont peu, voire pas valorisées** en dehors des points de compétences.

FO reste sur sa position défendue au niveau de l'Ucanss (et que nous partageons dans l'idéal) ; à savoir : des augmentations automatiques, des attributions de points automatiques et les mêmes pour tout le monde.

Mais nous tâchons aussi d'être **en phase avec les réalités économiques qui sont contraintes par l'État et les rapports de pouvoir** telle que ceux-ci s'exercent dans la société.

> **À savoir l'hégémonie des individus détenteurs de patrimoine et de capitaux sur celles et ceux qui sont entretenus dans des positions subalternes, précisément parce qu'il y a nécessité pour les 1ers d'entretenir leurs rentes, ce qui passe inévitablement par une inflation faible et son corolaire : des salaires bas pour la majorité ! Autre nécessité : extorquer aux 2e la plus grande (conséquente, énormissime) « plus-value » tirée de leur travail (Eh oui ! c'est affreux, mais qui peut démentir cette vérité ?).**

Mais pour l'heure : qui se donne les moyens que cela change à part la Cgt ? En attendant que les gens avancent dans ce sens (ou pas, on verra bien) **; à la Cgt : on s'adapte à cette réalité que bien peu de personnes remettent en cause**. Pourquoi ? La réponse appartient à chacun.

Mme Cholet-Gautier intervient pour la CFDT. Elle estime que les enveloppes de points ne suffisent pas à rémunérer justement l'accroissement des compétences. La direction et l'ensemble des organisations syndicales font le constat que **ce système a vécu (trop ?) et qu'il a atteint ses limites** depuis un bon moment maintenant.

M. Chelloul explique que des groupes d'études du COMEX à l'Ucanss ont fait les mêmes constats que nous sur ce point. **Il eût été utile d'écouter la Cgt dès 2004 : cela aurait évité de perdre 15 ans.**

Les managers de proximité sont très impliqués dans ce dispositif. **Le baromètre social interne (BSI) fait ressortir que ces managers sont reconnus par leurs collaborateurs**. Mais M. Chelloul déplore que l'on n'ait pas assez délégué l'évaluation des compétences à ces managers.

M. Marchand pour la CGC des PC relève que la discussion sur l'évaluation des compétences est très théorique car les enveloppes ne permettent pas la juste rémunération des compétences atteintes : les personnels administratifs et les PC ont les mêmes difficultés (ah enfin !) et **les gens qui ont des points se cachent** (par crainte d'être enviées, par honte à l'égard de leurs collègues qui le méritent tout autant ?)

Mme Régnier de la CFDT pointe comme la CGT les différences de traitement des collègues faisant le même travail (ex : les CAM)

La CNAM expérimente un parcours de « séniorité ».

Nous intervenons sur la poste de CSAM et le fait que quasiment tout le travail de la fiche de poste du CSAM est déjà assumé par les technicien N°3 du service médical.

FO rappelle que **c'est au travail de s'adapter à l'homme et non l'inverse**. Nos agents font beaucoup d'efforts (exemple du déploiement de Médialog +, du SMMOP, des fusions en cours).

Nous évoquons l'effet de Noria et les économies faites entre le salaire moyen d'un agent qui part à la retraite et les économies faites sur l'embauche de son remplaçant à un coefficient inferieur.

C'est ce qui fonde d'ailleurs **notre proposition de financement de prime pour chacun, pour les N2 à N7, que nous financerions de manière intelligente et « supra-légale » (hors RMMP)** en créant une enveloppe budgétaire dédiée à cela.

Cette enveloppe hors RMMP serait en effet abondée par les économies réalisées sur les salaires de tous les salariés qui partent en retraite au regard des salaires d'embauche de leurs successeurs, qui sont – perte de l'ancienneté et des point de compétence oblige : beaucoup plus bas.

Mme Le Sueur explique que malheureusement, la Cnam ne dispose pas de ce levier budgétaire, il y avait le GVT, GVT solde puis maintenant le RMPP.

Nous rappelons que **nous parlions bien d'une proposition « supra légale »** et que la situation va nous conduire, peu à peu, à envisager nos revendications et nos actions dans la « supra-légalité ».

Évaluation de la direction de la proposition de la Cgt de prime universelle.

Mme Le Sueur évoque les 2 solutions de financement proposées par la CGT à savoir :

> soit un financement à partir d'un budget pris sur les prime de résultats des N8 et +,

> soit sur un budget propre « extra COG ».

Simulation pour une prime de 500€ brut = 390€ net ; 815€ charges patronales comprises

> soit 4,8 millions d'€ bruts cotisées sur l'ensemble de l'entreprise,

> dont 1,05 millions d'€ pour le siège et sites informatiques

> Total : 8 millions d'€ toutes cotisations comprises

L'estimation de la Cgt était de 11 millions pour une prime à 1200 € cotisées

Il faut rappeler que le budget de la Cnam est de plus de 1,2 milliard d'€ !

D'après la direction, supprimer les primes existantes est impossible car conventionnelle.

Nous rappelons que nous nous situons désormais dans le champ de l'extra-légalité et que celle-ci est légitime à défaut d'être conventionnelle.

Concernant le financement à partir d'une autre enveloppe : à l'heure actuelle la masse financière que constitue le budget dans la Cnam est fermée donc la mise en place d'une prime universelle comme celle proposée par la CGT impliquerait une baisse des autres mesures, d'après la direction.

La CGC PC soulève la question des postes de PC qui ne sont jamais pourvus donc des budgets correspondants qui ne sont pas utilisés …

Nouveau sujet évoqué par la CGC, le problème du suivi de carrière lorsqu'on est muté : on repart de zéro dans le nouvel organisme : la direction le note car c'est effectivement un problème. Nous partageons.

Conclusion : circulez, y' a rien à voir…

Au final, Mme Le Sueur fait le constat que la plus grande partie des sujets évoqués lors de ces négociations relèvent plus de la GPEC que des rémunérations ! **Ce qui semble bien l'arranger** car on sent bien notre direction peu à l'aise avec ces négociations sur les rémunérations….

De toute façon, les budgets sont cloisonnés et la RMPP à +1,5% empêche toute discussion sérieuse.

Mais devons-nous nous y résigner ?

À la Cgt, nous prenons donc acte que la Cnam, parce qu'elle respecte une légalité de plus en plus illégitime, fait **le choix d'accroître la précarité des personnels les plus jeunes entrés à la Cnam au cours de la dernière décennie.**

De ce fait, **la Cnam choisit d'entretenir un important « turn-over » (taux élevé de démissions). Ceci pour contenir, à la base, des salaires low-cost**, sans commune mesure avec les salaires des plus anciens. Lesquels ont au moins bénéficié d'une rémunération à l'ancienneté de +2 % / an (avant 2004) plus avantageuse.

Nous constatons aussi que **les règles conventionnelles ont bon dos, pour maintenir un statu quo inégalitaire sur les primes et ce, à la faveur des plus**

aisés (cadres supérieurs, PC et agents de direction). Ces derniers étant pourvus – pour cette raison et d'autres réalités sociales (héritage, etc.) – des protections patrimoniales mieux fournies.

La direction **fait donc le choix du double fossé** : le fossé entre les générations, et le fossé entre les hautes rémunérations minoritaires et les bas ou moyens salaires, majoritaires.

Nous savons aussi que dans ce pari, la Cnam mise sur le fait que **les effectifs administratifs des DRSM/ELSM (les plus nombreux) à sont en majorité constitués de « salariées femmes »**. Des salaires qui, dans les revenus des familles, ne seraient que **« des salaires d'appoint » ?**

Les célibataires, avec ou sans enfants, divorcés d'aujourd'hui et de demain apprécieront toute la « bienveillance » d'une telle politique imposé (il faut le répéter) par le régime Macron et son gouvernement. À celui-ci, personne n'est obligé d'obéir aveuglement.

La négociation sur l'égalité professionnelle commence le 16 juin 2018. Pour nous, ce sera l'occasion de **poursuivre la discussion sur les rémunérations que nous avons lancée** à la faveur de ces 1eres négociations salariales à la Cnam.

Information de la Direction : Nicolas Revel viendra à la négociation de décembre 2018 et non pas la prochaine comme initialement avancé.

Négociation égalité professionnelle et qualité de vie au travail

Cette négociation s'inscrit dans le Bloc 1 des ordonnances Macron, ce qui veut dire que c'est un sujet pour lequel **le principe de faveur continuera de s'appliquer**. En clair : l'employeur ne pourra pas proposer de déroger à la baisse aux droit commun (code du travail, branche Ucanss) dans l'accord d'entreprise qu'il proposera, peut-être.

Le contexte

Le cadre de cette négociation est aussi défini par l'accord de branche Ucanss relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016.

S'il débouche sur des signatures, cet accord « cadre » sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT) sera décliné en accord d'établissement à partir de l'accord national d'entreprise.

C'est en tout cas notre souhait à la Cgt. Et c'est ainsi que c'est prévu dans l'accord de «méthode » du 23 avril 2018. Il prévoit que la négociation porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations liées à l'assurance vieillesse des salariés à temps partiel.

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

5° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

6° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

7° La prévention du harcèlement sexuel et du sexisme au travail.

Le point sur la 1ere séance.

En préambule, pour la Cgt, nous soulignons qu'**il n'est pas aisé de parler d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail dans un contexte général de régression** dont l'impasse de la négociation sur les salaires des 1er et 8 juin 2018 est un symbole de plus (lire ci-dessus.).

Alors que les inégalités salariales, notamment pour **les travailleurs pauvres qui représentent environ 25% des salariés du service médical**, ont été démontrées à par nos analyses statistiques (*lire aussi l'Échos des négos n°3*). D'autant que le taux de rémunération moyen des personnels en place (RMMP) à +1,5% va aggraver cette situation.

Pour exemples, au siège/sites informatiques (composés de plus de 80% de cadres), **les taux de promotions et d'augmentation ont respectivement baissé de-2,5 points et -3 points en 4 ans.** Quant au temps entre 2 promotions, ils augmentent pour tout le monde : près de 6 ans en moyenne.

Cette négociation a désormais **un côté « fourre-tout »** (elle était autrefois – avant les ordonnances Macron - concentrée sur les facteurs d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes) au risque (c'est le but !) de noyer les questions fondamentales (les inégalités et les facteurs de discrimination) a**u profit de questions, certes importantes pour certains qui ont déjà beaucoup, mais bien plus accessoires, pour ceux qui n'ont pas grande chose….**

Nous veillerons à maintenir le cap du but 1er de ces négociations : **l'égalité professionnelle entre tous les salariés, femmes et hommes, entre les générations et les catégories de salariés.** Raison pour laquelle nous avons **besoin de données objectives** pour construire des propositions et dégager des moyens.

Les 6 séances de négociation jusqu'en juillet et début septembre 2018 ne seront donc pas de trop.

Techniquement, la négociation achoppe d'emblée sur **un problème de taille : l'impossibilité d'établir un diagnostic national par absences d'indicateurs nationaux homogènes**, en attendant la constitution d'une base de données économiques et sociales (BDES) pour toute l'entreprise (annoncée pour 2019).

En préalable, nous proposons donc de **définir des indicateurs d'inégalités et de disparités salariales et de carrières constituables au niveau national**, sur la base desquels nous préconiserons la constitution d'indicateurs plus fins, dans chaque région, nourris avec les données régionales disponibles. Cela afin que les négociations d'établissement (avec accord d'établissement à la clé) puissent avoir lieu en 2019 sur des bases solides et homogènes définies au niveau national.

Pour la Cgt, voici les indicateurs nécessaires nationaux pour mener une négociation sérieuse :

À la fois pour le service médical et pour la Cnam/sites (en les distinguant) :

- **Évolution de la répartition des effectifs F/H sur 5 ans**
o Effectif total
o Effectif par niveau dans chaque classification (administratif, informatique, PC, AD)
o Effectif par tranches d'âges
- **Écart de salaires moyens et médians entre les hommes les femmes ;**
o Écart total
o Écart par niveau dans chaque classification
o Écart par tranches d'âges
o Écart par ancienneté : 10, 15, 20, plus de 25 ans
- **Répartition des promotions H/F dans l'année sur 5 ans**
o Taux de promotion parmi les F/H ayant été absents plus de trois 3 mois au cours des 5 dernières années
o Taux d'attribution de promotions F/H aux élus en responsabilité au cours des 5 dernières années
- **Répartition des points de compétence H/F dans l'année sur 5 ans**
o Taux d'attribution de points compétence F/H ayant été absents plus de trois 3 mois au cours des 5 dernières années
o Taux d'attribution de points de compétence F/H aux élus en responsabilité au cours des 5 dernières années
- **Durée moyenne entre 2 promotions pour les élus en responsabilités (syndicales et électives)**
- **Durée moyenne entre deux promotions F/H dans l'année sur 5 ans**
- **Répartition du Top 10 des salaires F/H**
- **Répartition des temps partiels dans l'année sur 5 ans**
o Par tranches d'âges
o Par niveau dans chaque classification (administratif, informatique, PC, AD)
o Taux d'augmentés à temps partiel vs augmentés à temps plein
o Taux de promus à temps partiel vs promus à temps plein
- **Taux de F/H formés dans l'année sur 5 ans**
- **Taux de F/H n'ayant pas disposé de formation depuis 5 ans sur 5 ans**
o Total
o Par niveau dans chaque classification (administratif, informatique, PC, AD)
o Par tranches d'âges
- **Taux de pères déclarés (naissance) utilisant l'intégralité de leur congé parental dans l'année**
- **Taux de stagiaires et apprentis F/H par établissement / direction**
- **Taux de candidatures F/H aux vacances de postes vs taux F/H des recrutés par famille professionnelle**
- **Répartition F/H des directions (y compris DDSI pour la Cnam)**
- **Taux d'agents en CDI F/H**
- **Taux d'agents en CDD F/H**
- **Taux démission à F/H à 6 mois / direction sur 5 ans**
- **Taux de cadres/PC « au forfait »**
o Taux de retour aux horaires variables pour les cadres au forfait/PC
- **Taux de bénéficiaire de la retraite progressive F/H sur 5 ans**

En attendant la constitution des indicateurs statistiques nécessaires, **la négociation du 22 juin 2018** portera sur :

1° **L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés** notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

2° Les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Nous espérons vivement que cette inversion des priorités nous donnera le temps nécessaire pour sérieusement envisager les questions de fond que sont, outre les inégalités professionnelles : **l'amélioration des cotisations des salariés à temps partiel** (qui impacte à 90% les femmes) et la mise sur pied d'une politique de **prévention des violences sexistes et sexuelles.**