

Compte rendu du CSE-Central exceptionnel
19 juillet 2023

CHAUD DEVANT

Logement : arriérés de charges « de dingue » ?

**La Cgt obtient la possibilité
du versement anticipé du 13^e mois**

Le budget de la Cnam/DRSM 2023 a pu être présenté maintenant que la COG a trouvé preneurs (lire [COG 2028 : ils se sont dit « oui »](#)). Sans surprise : ce budget prévoit une baisse de la masse salariale de près de -2% par rapport à 2022, soit un cocktail amer associant suppressions de postes (dans les ELSM) et une enveloppe pour les augmentations gelée et très minimale (+1,5% RMPP¹), synonyme de baisse de salaire (par rapport à l'inflation) pour la majorité des personnels. Surtout s'ils ne sont pas primables ni agents de direction (lire aussi ci-dessous).

Pendant ce temps, la vie est ailleurs et c'est le poste « logement » qui flambe

Les loyers ont encore augmenté de +3,5% à partir du 1^{er} mai 2023 (indice INSEE) et les arriérés de charges 2022 commencent à tomber dans les boîtes aux lettres. Et ils font très mal. En Ile-de-France, pour un locataire ou propriétaire : les addictions frappent fort : entre 600 € et 1000 €. Soit une hausse des charges et des provisions situées entre 30 et 40% !

Pour beaucoup, de locataires notamment, cela n'est pas tenable.

D'autant qu'aucune augmentation collective ne semble à l'heure du jour (lire [Salaires : toujours rien pour 2023](#) ? et les [indiscrétions de la RPN](#)). Ce sont les vacances de certains qui sont menacées. Vu l'urgence, nous avons demandé que le demi 13^e mois, habituellement versé fin septembre 2023, soit versé aux personnels qui en ont besoin dès le mois de juillet.

**La direction de la Cnam a accepté cette demande d'avance de ½ 13^e mois sur août 2023.
Elle s'engage à permettre que ces avances puissent être payées dans tous les établissements.**

Cette avance de paiement sur le demi 13^e mois peut être une solution même si elle ne résout pas tout.

Si vous avez besoin :

- Soit vous vous faites connaître auprès de vos gestionnaires RH, y/c via les outils de contact comme @ApiRH. Des consignes Réseau vont être données dans les DRSM ;
- Soit vous préférez la jouer « *personnel et confidentiel* » et vous vous rapprochez de vos délégués syndicaux préférés qui interviendront directement auprès des services compétences pour que ces avances vous soient versées dans les temps et sans encombre.

SUJETS DÉBATTUS AVEC LES ÉLU.E.S

SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE Recueil de l'avis sur le projet de budget de la Cnam pour 2023

Budget global CNAM/DRSM 2023 (COG)

Groupes : jugez vous-même !

Poste budgétaire	POUR MÉMOIRE						Evolution 2023/2022	
	DEPENSES DE GESTION BR 2 2022			DEPENSES DE GESTION BI 2023			Cpta Générale K€	%
	Cpta générale COG K€	Comptabilité budgétaire AE K€ CP K€		Cpta générale COG K€	Comptabilité budgétaire AE K€ CP K€			
DEPENSES LIMITATIVES	1 271 820	1 255 410	1 287 282	1 273 837	1 251 210	1 294 050	2 017	0,16%
FONCTIONNEMENT	1 160 739	1 139 989	1 169 082	1 167 040	1 146 881	1 180 351	6 301	0,54%
Personnel	817 147	817 147	817 147	802 539	802 539	802 539	- 14 608	-1,79%
Fct. non informatique	67 610	70 700	69 416	61 236	62 447	63 647	- 6 374	-9,43%
Fct. Informatique	275 982	252 142	282 519	303 265	281 895	314 165	27 283	9,89%
INVESTISSEMENT	111 081	115 421	118 200	106 797	104 329	113 699	- 4 284	-3,86%
Invest. informatique	101 946	104 197	106 976	103 051	99 660	109 030	1 105	1,08%
Invest. non informatique	9 135	11 224	11 224	3 746	4 669	4 669	- 5 389	-58,99%
DEPENSES EVALUATIVES	153 873	-	-	232 167	-	-	78 294	50,88%
TOTAL	1 425 693	1 255 410	1 287 282	1 506 004	1 251 210	1 294 050	80 311	5,63%

Le CSEC a été consulté ce 19 juillet 2023 sur les orientations stratégiques, donc le budget total 2023, de l'entreprise CNAM/DRSM. Comme la CGT l'indique chaque année, le budget n'est que la traduction comptable de la stratégie et des choix arrêtés dans le cadre de la COG qui vient d'être signée. Cette fois dans la douleur et avec retard de plusieurs mois. Sachant que cette COG 2023-2027 n'a en plus recueilli l'assentiment d'aucun syndicat de salariés (même la CFDT s'est abstenue au Conseil...).

Pour l'année 2023, sur un budget initial constitué, les éléments importants qui nous redevons sont :

- **Un taux de RMPP¹ qui restera gelé à +1,5% pour les 5 prochaines années (comme le prévoit désormais la COG). Cela alors que la RMPP a déjà été clouée à ce seuil depuis 4 ans, soit 9 ans de gel à prévoir à ce niveau.**

En clair : ce budget valide des « non évolutions » de salaires durable pour les personnels, des points *a minima* tous les 4 ou 5 ans pour les moins lotis, ainsi que des baisses de salaires compte tenu de l'inflation pour tout le monde. Pour information, l'inflation a encore dépassé +4,5% en juin 2023 par rapport à juin 2022.

Le budget pour les salaires dans ce budget 2023 (dépenses de fonctionnement de personnel) est ainsi en retrait de -1,79% (-14 M€) par rapport à 2022.

Par ailleurs, les mécanismes d'augmentation du SMIC et la part croissante dans ce budget des primes sur objectifs et des parts variables pour les agents de direction (dont le nombre a augmenté de +10% au siège selon [l'expertise des comptes menés par le CSE du siège /sites](#)) vont réduire d'autant l'argent disponible pour les autres. C'est-à-dire pour les augmentations et les promotions des communs des mortels : techniciens, CAM, CSAM, ISM cadres de proximité, cadres experts..

- **Un budget de sous-traitance informatique de plus de 406M€ (fonctionnement et investissement confondus) représentant 27 % du budget total. Ce budget de sous-traitance est (encore) en hausse de près de +10% en 2023 pour la part dévolue au fonctionnement (303 M€). C'est-à-dire pour faire fonctionner le système.**

¹ La rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) est fixée arbitrairement chaque année dans le Loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS). Pour la 1ere fois, un COG l'annonce fixe pour 5 ans ! La RMPP limite (en pourcentage) la hausse des mesures salariales individuelles et collectives (points d'ancienneté, points de compétence, promotions, primes sur objectifs et parts variables) que les agents de la Sécurité sociale peuvent percevoir en moyenne dans une année. Depuis cinq ans (2018), le pourcentage de la RMPP est fixé à un plancher de +1,5% par an. Elle l'est cette fois pour 5 ans de plus par la COG 2028. En 2019 : elle a même été inférieure à ce plancher: +1,49%. En 2017, la RMPP était de +1,7% et largement au-dessus de +2% avant 2013. En comparaison, l'inflation (hausse de prix) en 2018 était de +1,8% (+5,9% en avril 2023 sur 12 mois glissants). La RMPP conjugue plusieurs effets pervers en lien avec les faiblesses de la classification des emplois et des compétences de la Sécurité sociale qui détermine les rémunérations. La RMPP privilégie notamment la valorisation des hauts salaires en réservant en son sein une part toujours plus importante aux primes destinées aux cadres supérieurs, aux praticiens conseils et aux agents de direction. C'est un problème de taille : le nombre d'agents de direction au augmenté de +6,7% au cours des 5 dernières années dans la Sécurité Sociale. Au Siège de la Cnam, ce nombre a augmenté de +30%. Ces primes étant indexées sur les salaires de ces hauts cadres, lesquels augmentent plus vite que la moyenne. Résultat: la part de ces primes augmente chaque année au sein d'une RMPP de plus en plus limitée par ailleurs. Ce mécanisme rend « l'argent restant » de plus en plus rare pour les augmentations de la majorité des salariés qui ne sont pas primables. À la Cnam, seul le siège / sites affiche encore une proportion de personnels augmentés ou promus de 30% environ. Il y a 13 ans, cette proportion dépassait 50%. Elle se situe depuis plusieurs années autour de 20% (plancher conventionnel) dans les 16 DRSM de la Cnam.

On sait que ce budget de sous-traitance finance pour l'essentiel des prestations d'entreprises lucratives du conseil et de l'informatique et non des investissements pérennes dans les personnels ingénieurs de la Cnam. De ce fait, au regard de ce budget, nous ne voyons pas où se trouvent le début des quelque 400 ETP d'ingénieurs informatiques qui doivent être recrutés dans le cadre de la COG. Pendant ce temps, les postes de production (en ELSM) continuent de diminuer. Dès 2023, il est annoncé une suppression de -550 postes dans l'Assurance Maladie. Combien pour les DRSM : ce budget ne le dit pas.

Enfin, et c'est une nouveauté, ce budget 2023 consacre une austérité « dure » puisque tous les postes budgétaires de fonctionnement « non essentiel » sont aussi cette fois frappés : la communication, les études, les conseils juridiques, l'accompagnement de l'innovation, les dépenses de structure et de gestion, l'immobilier et sa maintenance et surtout la formation des personnels.

En clair : on s'attaque maintenant aussi à l'os. Le sort du corps et de la tête ayant été scellé depuis longtemps dans le tout digital, les suppressions de postes (dans les DRSM...) et les salaires pourris.

Pour autant, le budget total 2023 de la Cnam augmente +5,63% (+78,2 M€) pour l'essentiel dû à la croissance des dépenses évaluatives qui ne sont que des dépenses d'amortissement (notamment immobilier), des provisions et le produit d'écriture comptable de tout évidence de tendance très inflationniste (et peu transparente).

L'avis de la CGT pour ce budget 2023 est très défavorable.