



R.P.N. 12 avril 2011 : Renégociation du dispositif national d'Intéressement.

« Tout ça pour ça ! »

« Un peu d'ambition Messieurs les Employeurs.....

.....sachez renvoyer l'ascenseur à vos salariés »

En guise d'introduction à cette renégociation du dispositif d'Intéressement, le Directeur de l'UCANSS indique pêle-mêle aux représentants syndicaux, plus ou moins intéressés au demeurant – la CGT carrément hostile à l'Intéressement et FO également restrictive, que cette année les choses sont différentes :

- l'Employeur en engageant la négociation en avril se donne le temps nécessaire.
- le COR aurait insisté auprès de la partie Employeur pour anticiper les choses avant le 30 juin, date butoir fixée par le législateur.
- l'Employeur aurait profité de ce temps de réflexion et de préparation pour « remettre les choses à plat » et « faire un bilan entre nous » (autrement dit les Caisses nationales), la question était, semble t il, de savoir s'il fallait tout changer ou simplement aménager le dispositif.

Le rappel de la déclaration liminaire du Directeur de l'UCANSS est, exceptionnellement, repris dans ce compte rendu, pour témoigner d'une constante de l'Employeur : il faut que tout bouge pour que rien ne change. D'où le titre mis en exergue plus haut.

Après cette introduction alléchante et un tour de table plus classique – les différentes Fédérations restant constantes dans leur position par rapport à l'Intéressement et seules la CFTC et la CFDT étant partie prenante - le représentant de l'Employeur livrait une position sans surprise : au final, l'employeur optait plutôt pour une posture de révision que de remise en question. Derrière ce « discours », il fallait comprendre ce qui nous fut confirmé rapidement, à savoir que le taux de calcul de la prime d'intéressement (sur la masse salariale) resterait fixée à 2,5% et le partage 60/40 (entre part nationale et part locale) resterait également inchangé.

Malgré les arguments avancés par la CFTC – arguant de la perception positive de cette prime par le personnel et la nécessité de donner un signal en ce qui concerne la redistribution des gains de productivité (particulièrement sensible en 2010 avec une diminution de la masse salariale de l'Institution, le vif satisficit du Directeur de la sécurité Sociale, Monsieur Libault, rejoint par les Directeurs de Branches dans une conférence de presse constatant une diminution des coûts de gestion de 25% au cours des 5 dernières années), rien n'y fit.

Arguant du risque que ferait courir une augmentation de l'Intéressement sur l'équilibre général des rémunérations, l'Employeur a clairement exclu une avancée sur ce terrain, jugeant le niveau des primes satisfaisant.

La délégation CFTC s'est pourtant attachée à souligner les contradictions de l'Employeur sur le terrain des rémunérations :

- le discours de celui-ci qui oppose quand cela l'arrange les pratiques du privé en matière salariale (AXA, le monde bancaire qui fait de la revalorisation des salaires catégorielle) doit connaître aussi le niveau de l'intéressement dans ces secteurs.

Pour la CFTC soit l'on nous compare au privé en matière de politique de rémunération (discourt employeur lors de la négociation des salaires) donc aussi en comparant les montants d'intéressement nettement plus importants dans le privé, soit nous sommes « assimilés » aux fonctionnaires et devrions bénéficier des mêmes grilles indiciaires laissant une large part à l'automatisme.

- la frontière entre salaire et intéressement est juridiquement et réglementairement reconnue (d'où le régime de l'Intéressement au regard des cotisations).

Pour la CFTC, comme le prévoit la loi, la négociation salariale est indépendante de la négociation sur l'intéressement, discourt autrefois employé à juste titre par l'employeur.

- l'impérieuse nécessité d'identifier d'une façon ou d'une autre la reconnaissance des importants gains de productivité dégagés par l'ensemble des branches de la Sécurité Sociale. La Tutelle ne vient-elle pas d'encenser notre Institution sur le terrain de l'efficience (coût de gestion en baisse constante) ?

Positions CFTC sur accord intéressement :

La CFTC a toujours été un défenseur de l'intéressement qui est un juste retour pour les salariés de leurs investissements et de leurs efforts.

Pas de confusion, salaires et intéressement

Revalorisation progressive sur 3 ans de l'intéressement pour arriver à 3% de la masse salariale (année de référence 2010). NB : la nouvelle loi de 2008 prévoit une diminution du taux d'imposition en cas de renégociation à la hausse de l'intéressement.

Dans tous les cas, les éléments pris en compte pour le calcul de l'intéressement doivent être objectivement mesurables et pérennes sur la période de trois ans.

Demande exécution budgétaire à hauteur de 99 %.

Revoir les indicateurs : objectivement mesurables et atteignables et réellement négociables

Possibilité de neutralisation si l'on constate un accroissement des missions ou la mise en place de nouvelles applications législatives.

La CFTC souhaite ardemment que l'on puisse en cours d'année prendre en compte de nouvelles contraintes imposées par les décideurs politiques extérieurs à l'Institution.

Par ailleurs, différents modes de calculs de l'intéressement peuvent être envisagés si l'on peut les mesurer objectivement, et s'ils sont indiqués clairement dans l'accord.

A maintes reprises, nous avons attiré l'attention de l'Employeur et des Caisses Nationales sur les disparités existantes entre les branches.

Pour la CFTC, il nous semble dommageable que des salariés soient pénalisés par des indicateurs trop ambitieux, n'entrant pas toujours dans le champ de leur mission

Il nous faut revoir les indicateurs et tendre à une harmonisation et à une grille de lecture commune aux Branches et compréhensible par l'ensemble des salariés de l'Institution afin qu'ils puissent la vivre et se l'approprier.

Pour que l'intéressement puisse vivre et se développer, il faut qu'il soit compréhensible et accessible par tous et non une poignée « d'initiés » qui maîtrise la COG.

Par ailleurs, la CFTC pour la neuvième année consécutive, demande la mise en place d'un PERCO avec un abondement de l'Employeur, comme cela se pratique dans de nombreuses branches dynamiques.

La CFTC rappelle certains principes de base concernant la négociation d'un accord traitant de l'intéressement :

Un accord d'intéressement doit obligatoirement prévoir :

- un préambule indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits ;
- la formule de calcul de l'intéressement et la définition des éléments qu'elle retient ;

- le système d'information du personnel ainsi que les conditions d'information du CE ou de la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, des DP, sur l'application de l'accord ;
- la période pour laquelle l'accord est conclu, en précisant la date de conclusion et d'effet de l'accord ainsi que sa durée d'exécution ;
- les établissements concernés ;
- les critères de répartition de l'intéressement ;
- les dates des versements ;
- la possibilité ou non d'affecter les sommes perçues au titre de l'intéressement à un PEE, PEI ou PERCO ;
- les procédures prévues pour le règlement des litiges pouvant survenir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Des clauses facultatives peuvent adapter l'accord aux spécificités de l'entreprise.