

INFOS SUR LES SALAIRES

Ce 48ème tract a pour ambition de faire un point exhaustif sur les salaires dans notre Institution et leur évolution depuis une dizaine d'années.

Il permettra à chacun de mesurer les reculs qui sont intervenus quant à la reconnaissance du travail et des investissements de chacun pour maintenir un service public de qualité à destination de nos usagers.

Les montants dont il sera question dans ce document sont, sauf exceptions mentionnées, des montants bruts.

Les paramètres qui conditionnent notre niveau de rémunération sont les suivants :



La valeur du point.

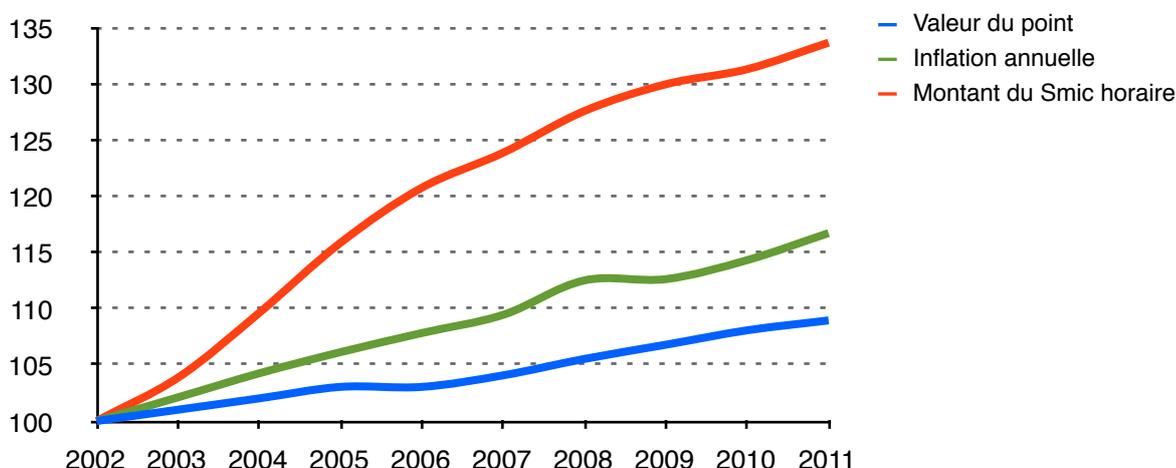
Notre salaire est égal à un nombre de points multipliés par une valeur fixée chaque année à l'issue de négociations salariales qui se déroulent à l'UCANSS entre l'employeur et les syndicats dits «historiques».

L'évolution de la valeur du point est donc déterminante quant à l'augmentation du salaire pour l'ensemble des agents de sécurité sociale régis par notre Convention Collective.

Au 1er janvier 2012, la valeur du point s'élève à 7,20738 €.

Ce montant n'a pas été réévalué depuis le 1er mai 2010 et il ne le sera pas non plus cette année a prévenu l'employeur. A minima, cela signifie 2 ans et demi de gel de la valeur du point !

Le graphique ci-après compare les évolutions de la valeur du point, de l'inflation et du Smic horaire brut sur une période de 10 ans soit entre le 1er janvier 2002 et le 1er janvier 2012.





La valeur du point (suite).

En 10 ans, la valeur du point a donc augmenté de moins de 9% (8,94% exactement ; de 6,61615 € à 7,20738 €).

Dans le même temps, l'inflation (indice des prix à la consommation en métropole) a atteint 17% (16,77% exactement selon l'Insee).

Enfin, le Smic horaire brut a été revalorisé de près de 34% (33,63% passant de 6,75 € à 9,02 €).

En 10 ans, le point a perdu 7,20% de sa valeur !

Un salarié qui n'aurait bénéficié d'aucune reconnaissance de son ancienneté, ni d'attribution de point de compétence ou de changement de coefficient entre 2002 et 2011 aurait donc vu son salaire perdre plus de 7% de son pouvoir d'achat.



L'ancienneté.

Depuis la signature du Protocole d'Accord du 30 novembre 2004, chaque salarié reçoit 2 POINTS au titre de l'ancienneté par année de travail (dans la limite de 50 POINTS).

2 points d'ancienneté valent 14,41 euros bruts au 1er janvier 2012 soit environ 10 euros nets ! C'est le prix de 3 litres de lessive liquide (40 lavages).

Avant la signature de ce protocole inique, chaque année travaillée rapportait 2% de salaire en plus, dans la limite de 40%.

2% auraient représenté l'équivalent de 3,86 points pour un niveau 2 (coefficient de base = 193 points), 4,2 points pour un niveau 3 (210 points), 4,7 points pour un niveau 4 (235 points) et ainsi de suite jusqu'au niveau 9 (425 points soit 8,5 points d'ancienneté).

Depuis 2005, un salarié niveau 2 a donc perdu 140 euros nets par année d'ancienneté soit 985 euros au titre des 7 dernières années, un niveau trois 1 165 euros, un niveau quatre 1 430 euros, et un niveau 9 jusqu'à 3 440 euros !

La rémunération de l'ancienneté a baissé de 50% pour un niveau 2 et jusqu'à 75% pour un niveau 9.





Les points de compétence et les changements de niveaux.

Depuis la signature du protocole de 2004, chaque salarié peut espérer voir son travail récompensé chaque année par l'attribution de points de compétence.

Les employés des niveaux 2 à 4 peuvent prétendre à 7 points (9 points sur Creil avant la fusion).

Les cadres de niveaux 5A à 7 ont droit à 12 points.

Les niveaux 8 et 9 bénéficient de 15 points.

20% de l'effectif doit en bénéficier chaque année, a minima. Ce taux a approché les 40% en 2010 et 2011 s'agissant de notre organisme.

En l'espèce, 562 promotions et changements de niveaux ont distribués au cours des deux premières années d'existence de la CPAM de l'Oise.

Rapporté à l'effectif de notre organisme en 2010 (766 personnes), cela représente 73,37% d'agents théoriquement récompensés.

Mais au bout de 3 ans, un nombre significatif de collègue n'a rien perçu ! Ce taux n'est pas communiqué par la direction.

De plus toutes les catégories de personnel ne sont pas égales face à l'attribution d'une promotion.

Par exemple, les niveaux 3 sont les moins récompensés : 261 promotions pour un effectif de 377 personnes soit un taux de promus de 69,23%.

A l'inverse, l'encadrement est plus favorisé avec 88,08% de promus. Les niveaux 8 et 9 atteignent même des records avec 100 et 150% de promus !





La rémunération annuelle brute moyenne.

Selon les données de l'UCANSS, la rémunération annuelle brute moyenne d'un agent convention collective en CDI (du niveau 1 à l'agent de direction) s'établit à 31 558 € en 2010 pour les personnels de la branche maladie (hors UGECAM et Service Médical).

Pour l'Oise, la rémunération s'établit à 29 320 euros environ. Elle est inférieure de 7,6% par rapport à la moyenne nationale.

La rémunération brute moyenne des niveaux 2 et 3 est de 24 924 €, celle des niveaux 4 à 9 de 33 271 €.

La rémunération annuelle des agents de direction s'élève à 91 025 €, soit 1,24% de mieux que la moyenne nationale qui est de 89 905 €.

Par ailleurs, sachiez-vous que les agents de direction, outre, leurs 14 mois de salaires conventionnels, peuvent bénéficier d'une prime variable qui correspond à un mois et demi de salaire (1 mois pour les autres agents de direction).

Cette prime est soumise à l'atteinte d'objectifs de la branche, de l'organisme et/ou d'objectifs individuels. Or, pour cette catégorie de personnel, le versement semble automatique : 99,4% des directeurs (en fait tous sauf 1) ont reçu leur part variable en 2009 soit en moyenne 6 314 € bruts et 96,8% de l'ensemble des agents de direction de la branche maladie.

Par ailleurs, 53% de ces mêmes agents de direction ont bénéficié en moyenne de 57 points par mois en 2009 au titre des «points de responsabilités supplémentaires».

Enfin 22% des directeurs ont reçu des points d'évolution salariale au titre de la maîtrise de la fonction (en moyenne 38 points, le minimum étant de 25).

Par conséquent, **les directeurs qui ont cumulé points de maîtrise de la fonction, points de responsabilités supplémentaires et part variable auront vu leur salaire annuel brut progresser de 15 900 euros entre 2009 et 2010.**

Les salaires des directeurs ne connaissent pas la crise !!!

Et quant à l'immense majorité du personnel, elle devra se contenter -peut-être- de 4 points de plus à compter du 1er mai 2012 soit 317 euros bruts sur l'année 2012 (245 euros nets), 50 fois moins que la hausse de salaire d'un directeur cumulard en terme de promotions.

