

**LETTRE DE CADRAGE DE LA
POLITIQUE SALARIALE
BRANCHE RECOUVREMENT
Exercice 2020**

I- Politique salariale 2019

1-1 Une RMPP de branche dans le respect du cadrage des pouvoirs publics

La RMPP 2019 de la branche Recouvrement s'élève à 1,50%.

1-2 Contenu et bilan

La politique salariale s'est traduite par 9.763 mesures dont 4.655 non automatiques (points de compétence et promotions). Hors points d'expérience, elle a bénéficié à **36,4% des salariés de la branche (+ 3,2 points par rapport à 2018) s:**

- Une distribution de points de compétence ayant bénéficié à **3 595 bénéficiaires, soit 29,01% (+2 points)** de l'effectif, **28,19% pour les cadres (+2,2 points)** et **29,75% pour les employés (+1,5 points)**.
- Des promotions : **992 salariés concernés soit 7,93% des effectifs (+1,4 points)**.
- **8 443 salariés, soit 67,46 % de l'effectif, bénéficiaire de points d'expérience (stable)**.

La DGRM a accompagné les organismes pour la mise en œuvre de 85 mesures locales (VMF, promotions ayant un coup important pour l'organisme au regard de sa masse salariale) et 36 mesures portant sur des missions nationales. Cet accompagnement a représenté un coût de 3.389 points.

II- Les orientations nationales 2020

Pour la branche Recouvrement, les objectifs sont fixés comme suit :

- Un taux de RMPP de **1,50% pour l'Acoss et les Urssaf**.
- Une date d'effet au **1^{er} mars 2020** à privilégier pour les mesures liées au glissement et à la technicité.

Ces orientations doivent être appliquées au personnel présent/présent, ce qui inclut les salariés de l'ex-SSTI intégrés au 1^{er} janvier 2020.

2-1- La gestion des pas de compétence

Ces mesures devront concerner, en référence aux dispositions conventionnelles, 20% de salariés minimum pour chacune des catégories.

Le montant de chaque attribution se fera dans la limite de la plage de progression salariale du niveau occupé par le salarié.

Il est recommandé d'attribuer des pas de compétences dans la limite de :

- 7 points pour les salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4 et I à IVB ;
- 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau 5A à 7 et V à VI ;
- 15 points pour les salariés occupant un emploi de niveau de 8 à 9 et VII à X.

Néanmoins, les organismes pourront attribuer des pas de compétences supérieurs à certains collaborateurs, afin de valoriser un investissement important sur des projets d'envergure régionaux ou nationaux et générant un accroissement significatif du niveau de compétences détenu par le collaborateur.

2-2 - Le maintien d'une politique salariale non discriminante

La branche Recouvrement doit continuer à promouvoir les politiques salariales non discriminantes sur les trois thèmes prioritaires que sont le sexe, l'âge et le handicap. En effet, l'égalité professionnelle et

l'égalité des chances constituent un axe fort de la politique sociale conduite par la branche. La branche s'engage ainsi à garantir le principe de non-discrimination en matière de rémunération.

À cette fin, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes mais également le protocole d'accord sur le droit syndical du 1^{er} février 2008 modifié par l'avenant du 30 septembre 2014, devront être appliqués.

C'est pourquoi l'index égalité femmes – hommes fera partie des objectifs de performance économique et sociale retenus pour l'intéressement 2020.

Les mesures qui seraient décidées par les organismes en vue de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pourront faire l'objet d'un financement national sur demande de l'organisme, dès lors que ces organismes ont un index 2019 inférieur à 75 points, ou, au sein de cet index, un score inférieur à 30 points sur l'indicateur relatif aux écarts de rémunération.

2-3 - Le cas particulier des salariés non attributaires depuis 5 ans

Conformément au protocole d'accord du 10 mai 2010, chaque organisme devra plus particulièrement examiner la situation des salariés présents depuis 5 ans et n'ayant fait l'objet d'aucune attribution de pas de compétence ou de promotion.

Cela doit donner lieu à une proposition d'entretien individuel visant à fournir toutes les explications nécessaires, en cas d'absence de mesure salariale à l'issue de cet examen.

2-4 - Les parcours professionnels prévus par les politiques nationales

Dans le souci de répondre à l'engagement inscrit au protocole d'accord du 27 février 2009 sur les métiers du contrôle quant à une cible d'inspecteurs du recouvrement N7 d'au moins 75% au niveau national, les parcours professionnels de cette catégorie d'emploi, dans le respect des critères définis par la procédure de validation de la maîtrise de la fonction, seront pris en charge par les organismes dans le cadre de leur politique salariale locale à hauteur de 50%, les 50% restants pourront être financés par une enveloppe nationale dédiée, sur demande de l'organisme et sous réserve de validation préalable de la DGRM.

À cette fin, les organismes sont invités à faire connaître le nombre de parcours prévus pour 2020 et un état estimatif du volume de salariés potentiellement concernés en 2021, ce de manière à garantir un arbitrage équitable au sein du réseau.

Les recrutements internes sortant de formation inspecteur en 2020 susceptibles de générer un impact significatif sur le GVT de l'organisme recruteur pourront faire l'objet d'un financement national, sur demande de l'organisme.

2-5 - Les mesures salariales concernant les salariés en missions nationales

Concernant les salariés en missions nationales, telles que définies dans la lettre collective 2014-0262, il appartient au directeur régional dont dépend le collaborateur de se prononcer sur la mesure salariale (promotion, points de compétences) consécutivement à la proposition qui sera susceptible de lui être soumise par la direction de l'Acoss au sein de laquelle le salarié exerce sa mission.

Pour 2020, une enveloppe nationale sera réservée au financement des mesures salariales pour les salariés contribuant à plus de 50% aux activités nationales.

Les modalités de validation des mesures bénéficiant du financement national sont les suivantes. Chaque direction de l'Acoss adressera aux directeurs d'organismes les demandes de mesures salariales souhaitées pour les salariés en mission nationale. Le directeur d'organisme devra ensuite renvoyer le formulaire complété à la DGRM avec les propositions qu'il entend valider. En fonction du nombre total de mesures proposées et de l'enveloppe nationale allouée à ces mesures, la DGRM se chargera d'engager un dialogue avec la direction métier pour procéder à d'éventuelles priorisations. La DGRM informera enfin chaque directeur d'organisme des mesures salariales faisant l'objet d'un financement dans le cadre de l'enveloppe nationale dédiée.

2-6- Les mesures salariales concernant les ADD (hors directeurs)

A compter de cette année, il est attribué à chaque organisme une enveloppe de points pérennes destinée à l'équipe de direction de l'organisme, fongible avec l'enveloppe dédiée aux mesures pour les employés et cadres, et dont l'utilisation sera laissée à la discrétion du directeur d'organisme.

Cette enveloppe sera déterminée au prorata de l'effectif ADD de l'organisme (hors directeur).

Dans un souci d'équité de traitement des situations et de cohérence dans le cadre de la gestion de la politique salariale des ADD de la branche, l'ACOSS (DGRM) demeure destinataire des intentions des directeurs quant aux évolutions salariales envisagées.

S'agissant des Directeurs, les attributions de points sont inchangées et continuent de relever de la décision du Directeur de l'ACOSS. Une enveloppe de points sera également définie annuellement par la DGRM.

III- Modalités et calendrier

3-1- Le pilotage national des orientations de la politique salariale

L'INRH est chargée de superviser la déclinaison des objectifs de la politique salariale dans les organismes, à l'aide des tableaux de bord suivis dans le cadre de l'instance.

- L'Acoss diffusera à chaque directeur d'organisme **avant fin mai 2020** ses objectifs GVT et RMPP. Les organismes se verront appliquer un effet report basé sur leur réalisé 2019. Deux enveloppes GVT seront notifiées :
 - Enveloppe points employés et cadres
 - Enveloppe points ADD,

Les deux enveloppes sont fongibles, mais il conviendra de veiller à ce que les taux d'attributaires employés et cadres d'une part, ADD d'autre part, soient comparables.

Une enveloppe nationale permettra d'accompagner des situations particulières (évolution de niveau avec impact salarial important au regard de la taille de l'organisme), comme cela est déjà le cas pour les agents de direction ainsi que pour les employés et cadres.

- Les organismes auront jusqu'au **20 juillet 2020** au plus tard, pour communiquer à la DGRM leurs éventuelles demandes de financement complémentaires (cf. § infra). Les arbitrages seront rendus par la DGRM avant le 31 juillet 2020.
- Tous les organismes communiqueront à la DGRM **à partir du 1^{er} août 2020 et au plus tard le 7 septembre 2020** leur GVT niveau et la RMPP prévisionnels tels qu'issus du calcul des outils RH mis à la disposition de chaque organisme.

S'agissant des mesures concernant les ADD, les mesures individuelles envisagées devront être communiquées à la DGRM (y compris s'agissant des Directeurs Comptables et Financiers, le cas échéant). Pour ces derniers, la décision d'attribution devra être concertée avec la Directrice Comptable et Financière nationale. .

Le contrôle de la DGRM portera sur :

- Le respect du plafond des deux enveloppes cumulées,
 - Les situations individuelles qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution durant 5 années consécutives, conformément aux dispositions conventionnelles,
 - Les éventuelles atypies constatées sur les attributions de mesures aux ADD (nombre d'attributaires, nombre de points octroyés,).
 - La comparaison pluriannuelle entre les taux d'attributaires ADD et employés & cadres de l'organisme.
- En conséquence, les points de compétence et les promotions seront à mettre en paie **à partir de septembre 2020** pour l'ensemble du réseau, avec une **date d'effet au 1^{er} mars 2020**. Cette

date d'effet doit être respectée afin de limiter les effets report 2020 sur 2021 et ainsi ne pas obérer nos capacités en termes de RMPP sur l'exercice 2021.

3-2- Les modalités de financement

Le financement des objectifs GVT et RMPP est assuré par la masse salariale annuelle prévue dans l'état budgétaire de chaque CPG. Les taux GVT et RMPP sont notifiés individuellement par organisme.

Une enveloppe nationale est constituée et pilotée par la DGRM, elle permettra le financement :

- Des parcours d'inspecteur par recrutement interne en sortie de formation en 2020 générant un impact salarial significatif.
- D'une quotité de 50% des mesures envisagées pour les parcours inspecteurs (passage niveau 6 à 7).
- Des mesures portées par les directions de l'Acos et arbitrées par les directeurs d'organismes pour les salariés en missions nationales.
- Le cas échéant et sous réserve d'avoir été clairement identifiées en amont et validées par la DGRM, des situations de mobilités internes générant un impact GVT difficilement soutenable localement.

3-3- Les outils de pilotage régionaux

Afin d'accompagner le pilotage du GVT et de la RMPP les outils suivants sont mis à disposition des organismes :

- Lettre de cadrage régionale type intégrant les éléments indispensables à la communication vers les salariés et les Instances représentatives du personnel
- Kit de référence GVT-RMPP
- Kit relatif au bilan des mesures salariales
- Outils de simulation nationaux (OSEMS et BPRH)
- Tableau de bord social mensuel analysé à chaque instance nationale RH.

3-4- La monétisation du CET

La branche recouvrement maintient l'encouragement à la monétisation des CET dans le cadre de charges à payer déjà comptabilisées par les organismes. Un budget complémentaire pourra être alloué aux organismes sur la base des prévisions d'exécution budgétaire qui seront adressées à la DGRM.

A noter que cette monétisation n'impacte ni le GVT ni la RMPP.



Yann-Gaël AMGHAR
Directeur de l'ACOSS