

NOTE GENERALE DE POLITIQUE DE REMUNERATION 2020

C'est dans un contexte de gestion de crise que notre politique de rémunération s'inscrit pour cette année 2020. Il s'agira ainsi naturellement de prendre en compte l'engagement de celles et ceux qui se sont mobilisés notamment par leur présence sur le terrain lors du confinement.

En dehors de cette situation exceptionnelle, les négociations entre l'UCANSS et les partenaires sociaux concernant la mise en place d'une nouvelle classification ainsi que le cadrage budgétaire de notre RMPP (Revenu Moyen des Personnels Placés) de 1,5%, conduisent la Carsat Rhône Alpes à limiter fortement cette année le poids des parcours professionnels au profit de l'augmentation d'une enveloppe complémentaires de points de compétences.

Chaque Branche disposera d'un budget RMPP propre défini en fonction du poids de son effectif :

Par exemple concernant le budget Vieillesse :

La Direction de l'Assurance pèse 53% des effectifs, ainsi si l'on considère qu'en dehors de l'enveloppe principale de points compétences et des points d'expériences, il reste sur le budget Vieillesse l'équivalent de 5000 points à distribuer, la DAR a à sa disposition une enveloppe de 2650 points pour financer ses parcours professionnels et son enveloppe de points complémentaires.

Cette note a pour objectifs :

- De rappeler les définitions liées à la rémunération en lien avec les orientations de l'UCANSS, du Protocole d'Accord NAO et de l'ensemble des protocoles impactant les questions de rémunération (Protocole d'accord Egalité Femmes-hommes, Protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et l'égalité des chances)
- De décliner les modalités d'attribution des points de compétences
- De présenter les priorités de rémunération de la Direction Générale
- De définir les conditions de mise en œuvre d'un parcours professionnel/promotion
- De définir la politique de rémunération de la mobilité interne
- De rappeler le principe relatif au lancement d'un appel à candidature



I. Définitions des éléments liés à la rémunération

1. Points d'expérience

Les points d'expérience sont définis à l'article 4.1 du protocole d'accord du 30/11/2004¹ en ces termes :

« ...Tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle ...Les points attribués sont au nombre de 2 par année d'ancienneté, avec un maximum de 50 points total »

2. Points de compétences

Les points de compétence sont abordés dans le cadre des dispositions définies à l'article 4.2 du protocole d'accord sus-cité -

- Objectifs : les points de compétence sont destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi, c'est-à-dire les savoirs et savoir-faire techniques et relationnels observables dans la tenue de l'emploi, et évaluées lors des EAEA

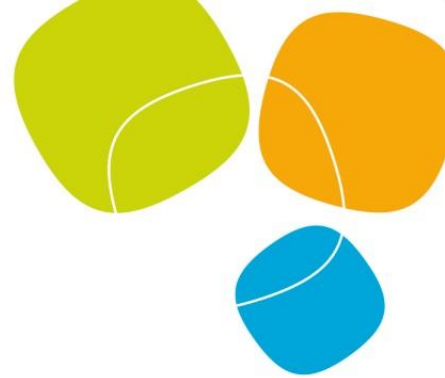
L'évaluation s'appuie sur des faits précis, objectifs, observables et mesurables.

- Attribution individuelle : un montant minimum de points de compétence a été fixé selon les niveaux de qualification (7, 12 ou 15 points de compétence) / aucun maximum n'a été défini
- Enveloppe globale : le nombre total de points de compétence doit être réparti au moins sur 20% de l'effectif pour les salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4 des employés et cadres ... et 5A à 9...Ingénieur conseil de 10A à 11B, Informaticiens de IVA à X.

3. Prime de résultats

- Les primes de résultats sont ainsi définies par l'article 5 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 : Objectif : les salariés occupant des emplois classés à partir du niveau 8 des employés et cadres, du niveau VII des emplois informatiques et les ingénieurs conseil peuvent bénéficier d'une prime exceptionnelle de résultats destinée à reconnaître l'atteinte d'objectif(s) particulier(s) négocié(s) avec la hiérarchie dans le cadre de l'EAEA
- Montant : elle est versée par le directeur en une seule fois au cours de l'année considérée et peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'un demi-mois de la rémunération de base

¹ Protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification



4- Parcours professionnel/Promotion

La notion de parcours professionnel est traitée dans le cadre des dispositions de l'article 6 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 et vise à la fois **le changement de niveau de qualification et le changement d'emploi sans changement de niveau de qualification** :

- Tout salarié peut poser sa candidature pour accéder à un emploi déclaré vacant
- L'évolution dans l'échelle des niveaux de qualification est conditionnée par **l'acquisition des compétences et connaissances requises, compte tenu du référentiel de l'emploi considéré, et validées pour l'accès à un niveau supérieur.**

Au sein de la Carsat Rhône Alpes, une promotion doit se traduire par un élargissement significatif du périmètre d'activité avéré ou à venir nécessitant un changement de référentiel d'emploi et de compétences et un développement des compétences professionnelles afin de faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles activités.

II. Modalités d'attribution des points de compétences :

Depuis 2017, les managers ont la possibilité d'annoncer ou non à leurs collaborateurs l'attribution de points de compétences lors de l'EAEA.

Les managers doivent s'assurer de la mise en œuvre des actions prévues dans l'accord Négociations Annuelles Obligatoires signé le 9/07/2015 au sein de l'organisme.

En complément des modalités prévues par le protocole d'accord du 30/11/2004 (au-delà de l'accroissement des compétences), les points de compétences peuvent aussi permettre :

- De valoriser l'investissement d'un collaborateur sur un projet précis (confié ou non dans le cadre de l'EAEA)
- De gratifier les collaborateurs ayant particulièrement progressé dans l'approfondissement de leurs compétences sans pourtant avoir atteint l'ensemble des objectifs fixés dans l'EAEA



Afin de renforcer l'harmonisation de la politique de rémunération de la CARSAT, les managers de proximité devront, à l'aide du tableau de situation de rémunération de leur unité, analyser la situation de chaque salarié au regard du nombre de points de compétences attribués au cours des 5 dernières années.

Les salariés concernés par les situations ci-dessous devront faire l'objet d'un suivi particulier :

- changement d'emploi ou de service au cours des deux dernières années (changements successifs)
- absence d'obtention de points de compétences au cours des 3 et 5 dernières années
- 2 évolutions salariales au cours des 3 dernières années et 3 évolutions au cours des 5 dernières années (cf. rappel note cadrage EAEA)

Le Département aide au pilotage de la Direction des Ressources transmettra les requêtes nécessaires pour permettre cette supervision.

A noter que dans le cadre du Protocole d'accord NAO, le Département des Relations sociales veillera à la stricte application de la règle suivante :

Par ailleurs, un troisième pas de compétence, dans un délai de 5 ans après l'obtention du premier, ne pourra être octroyé que dans le cadre d'une éventuelle enveloppe complémentaire.

De plus dans le cadre de la procédure de contestation :

La Direction s'engage, dans le cadre de la procédure de régulation, à faire une analyse particulière pour tenir compte de la non attribution de points de compétence du fait notamment de changements successifs.

Le développement des missions d'accompagnement permet désormais de renforcer l'accompagnement des collaborateurs en difficulté dans le développement de leurs compétences.

Ainsi dans le cadre de l'étude des demandes s'intégrant dans la procédure de régulation (agents contestant le fait de n'avoir pas obtenu de points de compétence pendant 3 années consécutives), le Directeur des Ressources en lien avec les Directions Métiers pourra être amené dans certaines situations à demander au Responsable des Ressources Humaines et aux managers directs de l'agent concerné, la mise en place d'un plan de développement des compétences.

Ce plan a pour objectif d'évaluer puis de déterminer les actions nécessaires au développement des compétences de l'agent.



III. Priorités de rémunération fixées par la Direction Générale :

Au regard de l'activité et des enjeux 2020 et de la situation de crise ayant nécessité la mise en œuvre du PCA, le Directeur Général souhaite que soit portée une attention particulière sur les typologies de salariés suivants, notamment dans le cadre d'attribution de l'enveloppe complémentaire :

- Salariés dont la mission nécessitait une présence physique sur nos différents sites, création d'une enveloppe dédiée au niveau de la Direction Générale et mise en œuvre automatique pour les salariés ayant cumulé 5 jours et plus de temps de présence sur site. Sur décision du COMEX, ces salariés bénéficieront d'un pas de compétence majoré de 3 points pour les niveaux 3 à 7 : exemple pour un Technicien de niveau 3 : pas de compétences de 7 points plus 3 points supplémentaires
- Les salariés mobilisés dans le cadre du déploiement du PCA
- Salarié ayant contribué activement à la réussite du projet de réhabilitation Flandin
- Salariés ayant contribué directement aux activités prioritaires définies par le COMEX
- Salariés ayant favorisé la conception et la mise en œuvre de projets stratégiques pour l'entreprise ou leur Direction
- Managers ayant contribué à véhiculer la politique managériale, innovation managériale....

Afin d'assurer l'harmonisation des pratiques en matière de rémunération, chaque Directeur de Branche est invité à transmettre au Directeur Général avant le 03/04/2020 pour validation une note présentant les modalités de mises en œuvre de la politique générale de rémunération au sein de sa Branche :

- Définition des priorités de la Branche en lien avec les orientations de l'entreprise

Cette note devra être transmise en parallèle à la Direction des Ressources qui assurera le suivi de la mise en œuvre.

Pour l'année 2020, chaque Direction de Branche disposera dans un premier temps d'une enveloppe d'attribution à minima de 20% de ses effectifs par regroupement de niveau d'emploi et par gestion.

Les enveloppes de points de chaque Direction de Branche seront transmises avant le 20/04/2020 par la Direction des Ressources. L'éventuelle enveloppe complémentaire sera transmise quant à elle pour le 14/09/2020.

A noter que pour 2020, les reliquats de PC issus de l'attribution de points à des salariés à temps partiels seront désormais remontés au niveau de l'organisme et ce pour permettre une consolidation globale et renforcer les marges de manœuvre de l'organisme des priorités de rémunération.



Exemple : Un TCR à 80% perçoit 6 points contre 7 points à un TCR à 100%, un reliquat de 1 point est donc généré)

Les managers devront transmettre une liste comportant l'ensemble des agents susceptibles de bénéficier de points de compétence (Enveloppe principale et complémentaire si existante).

L'enveloppe principale et complémentaire sera calculée en fonction de l'ETP.

IV. Focus sur la prime de résultats

Le Directeur Général définira un taux moyen au sein de l'entreprise pouvant varier d'une Branche à l'autre (écart de plus ou moins 5 points)

- les objectifs reposeront pour
 - 1/3 sur le CPG ou pour le CNPI en lien avec le Schéma Directeur des Systèmes d'information
 - 1/3 sur des objectifs transversaux de l'entreprise notamment au regard de l'investissement lié à la mise en œuvre du PCA
 - 1/3 sur des objectifs liés au métier ou à l'organisation de la branche

Cette répartition est susceptible d'évoluer en fonction du niveau de performance de l'entreprise.

Pour rappel, un objectif est primable lorsqu'il est détachable de l'activité ordinaire du salarié :

Exemple pour un Responsable de Département : Conduire la transformation organisationnelle de son département en lien avec le CPG.

Pour l'année 2020, le taux moyen proposé est de 75%, il reste à l'identique de celui de 2019 et cela afin de contribuer à l'effort budgétaire poursuivi depuis 2018.

V. Parts variables des agents de direction

La part variable des agents de direction intégrera systématiquement désormais un objectif correspondant à la performance globale des 3 Contrats Pluriannuels de Gestion.

VI. Dispositions particulières en matière de maintien de rémunération



En application des dispositions définies à l'article 4 du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et d'égalité des chances signé au sein de l'organisme le 27 juillet 2017, le maintien de rémunération dans le cadre de repositionnement est mis en œuvre pour les salariés remplissant les conditions suivantes :

- Salariés en situation de handicap et bénéficiant de la RQTH
- Salariés bénéficiant d'un avis médical du Médecin du Travail (à la suite d'un avis d'inaptitude sur le poste)

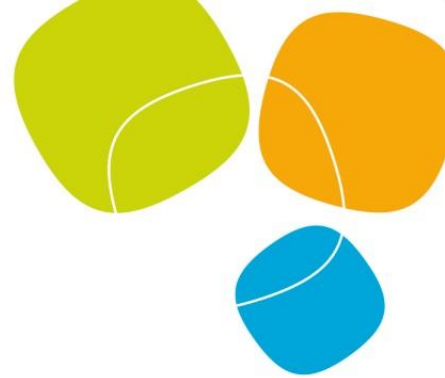
Exemple : Repositionnement sur un nouvel emploi niveau 3² alors que l'emploi d'origine du salarié est niveau 4, le salaire perçu par l'agent reste identique avec le changement de niveau. A noter que les primes de fonction dans ce cadre sont transformées en points et inclus dans le nouveau salaire de l'agent.

VII. Priorités liées aux parcours professionnels/promotions fixées par la Direction Générale :

Dans le cadre de la politique d'évolution professionnelle de la Carsat Rhône Alpes incarnée par son Schéma Directeur des Ressources Humaines 2018-2021, la Direction Générale fixe comme prioritaires en matière de parcours professionnel les axes ci-dessous :

- Parcours Professionnel/Promotions liés à des transformations organisationnelles :
- Poursuite de la déclinaison des parcours professionnels managériaux : passage de niveau 5B à 6
- Poursuite de la déclinaison des parcours professionnels recensés par la DIRRES

² Sous réserve de l'accord du salarié



Les parcours professionnels proposés devront être en cohérence avec le standard suivant autour de nos cœurs de métiers et/ou activités de production (hors ECAR, TCR et ARC) :

GAV	GAM	PAT
Responsable de Département de niveau 8 à 9	Manager stratégique de niveau 8 à 9	Ingénieur Conseil Manager de 10B à 11A
Responsable de pôle de niveau 7 à 8	Responsable ELSS de niveau 7 à 8	Responsable de Département de niveau 8 à 9
Responsable d'agence niveau 7	Responsable adjoint ELSS niveau 6	Ingénieur Conseil Opérationnel de niveau 10A à 10B
Responsable d'agence adjoint niveau 6	Assistante du Service Social niveau 5B	Contrôleur de sécurité de niveau 7 à 8
Responsable de secteur ou équivalent de niveau 5B à 6	Secrétaire Médico-Sociale niveau 4	Responsable de pôle niveau 7
Référent Technique 5A		Responsable de secteur ou équivalent niveau 5B
Technicien(ne) à Gestionnaire : niveau 3 à 4		Référent technique 5 A Technicien(ne) à Gestionnaire de niveau 3 à 4

A noter que dans le cadre de la mise en place du CQP Carrière, les techniciens Carrière (recrutement niveau 3) pourront prétendre à l'inscription au CQP Carrière au bout de 2 ans d'ancienneté (possibilité offerte sous forme de VAE) et sous condition de réaliser 3 des 4 activités fixées par la Direction de l'Assurance Retraite.

L'obtention du CQP dans le cadre fixé ci-dessus par une Technicien Carrière lui permettra de devenir Gestionnaire Carrière niveau 4.

Informaticiens/Principaux parcours	
Administrateur (rice) base de données de IV B à VB	Manager Réseaux projets VA à VII
Administrateur (rice) Infrastructure SI de IVA à VB	Technicien(ne) Maintenance Assistance/Informatique/Téléphonie niveau 5A à 5B
Concepteur (rice) Réalisateur IVA à VB	Technicien(ne) Service Desk 4 à 5A
Intégrateur (rice) Informatique IVA à VB	Gestionnaire de production d'IVA à VB
Technicien(ne) Service Desk de niveau 4 à 5A	

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et des nouvelles obligations légales, parmi lesquelles figure la publication des résultats en matière d'égalité professionnelle, la DIRRES veillera à la stricte application l'article 3-2-1 ci-dessous ainsi si une Direction métier comporte 85% de femmes et 15% d'hommes, l'attribution des promotions devra respecter cette proportion.

3-2-1 : Mise en place de vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions, hors celles attribuées suite à appel à candidatures, femmes / hommes avec leur proportion, afin qu'au terme du présent accord, il y ait une réduction à hauteur de 20% de l'écart qui sera éventuellement constaté en 2016.

Pour rappel les parcours professionnels concernant la création d'emploi de référents techniques ou d'ECAR sont à financer par les branches et ne font pas l'objet de remplacement, ainsi un TCR nommé référent technique ne sera pas remplacé.



Il appartient à la DIRRES en lien avec le DPMR de mener le recensement des demandes de promotion à travers le processus ci-dessous :

Processus lié au recensement et suivi des parcours professionnels /promotion

Etape 1 Janv/Avril: DIRRES/Branches

- Rencontre entre DIRRES et ADD avec pour objectifs :
- d'identifier les parcours professionnels envisageables classés par ordre de préférence d'attribution (de 1 à 3)
- de pré valider les parcours au regard de la politique d'entreprise

Etape 2 Avril : DIRRES/DPMR

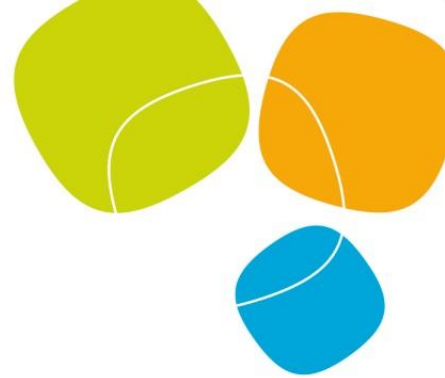
- Rencontres au fil de l'eau pour intégration et suivi (réalisation d'un prévisionnel)
- Consolidation de l'ensemble des demandes de parcours/promotion avec impacts budgétaires (date d'effet de la promotion notamment).

Etape 3 Mai: DIRRES/DPMR

- Avis RH par le Directeur des Ressources des parcours proposés
- Avis Budgétaire par le Directeur du Pilotage et de la Maîtrise des Risques
- La rétroactivité des promotions en fonction des arbitrages budgétaires et RH

Etape 4 Juin: Direction Générale

- Présentation des éléments consolidés par le Directeur des Ressources au Directeur Général
- Validation du Directeur Général
- Communication aux Directeur de Branche pour le 20/06/2020



VIII. Changement d'emploi sans appel à candidatures

Le principe est le lancement d'un appel à candidature pour chaque poste vacant dont le remplacement a été décidé.

Les appels comportant la mention « candidat pressenti » permettront d'indiquer en toute transparence aux salariés souhaitant postuler sur ledit appel que la Direction concernée, sous réserve du bon déroulé des différentes phases de sélection, a identifié un candidat ayant le potentiel pour occuper l'emploi visé par l'appel à candidature.

Néanmoins et par exception, certains salariés peuvent bénéficier de changement d'emploi sans avoir à répondre à un appel à candidatures :

- Mutualisation nationales prévues dans le cadre de la COG
- Transformations organisationnelles au sein de l'organisme
- Emploi dit en transition (en lien avec étude GPEC) : emploi ne répondant plus aux besoins de l'entreprise et/ou dont l'insuffisance d'activité est susceptible d'entraîner un risque psycho social

Chaque année une note de synthèse sera rédigée par le Département RH afin de recenser les changements d'emploi sans appel à candidature.

IX. Promotion de la mobilité interne :

Les modalités de promotion de la mobilité interne consistant en l'attribution d'un pas de compétence sont maintenues en 2020 dans les conditions suivantes :

- A l'issue d'un appel à candidature (hors ID) où figure la mesure de valorisation
- Changement d'emploi sans modification de niveau mais entraînant un changement de référentiel ou de service pour les managers (Hors ADD)
 - o Attribution d'un pas de compétences
 - o Mise en place d'un stage d'adaptation et un accompagnement RH

Exemples :

- Passage de Technicien Conseil Retraite à Agent Retraite Contrôleur = 7 points

Le Directeur Général

Y. CORVAISIER