

Destinataires :
**=> Mission IGAS/IGF sur la préparation
des COG**

CFDT PSTE

Analyse des conséquences de la RMPP sur la dynamique des parcours professionnels

Lors de notre rencontre du 13 octobre nous avons notamment échangé sur la RMPP.

Vous nous avez indiqué que d'autres personnes sondées vous avaient évoqué les contraintes induites par la RMPP. Vous avez souhaité que nous puissions vous adresser quelques compléments d'analyse sur ce sujet. Nous avons répondu favorablement à cette sollicitation.

La RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place) est un mécanisme qui compare l'évolution des rémunérations de l'année N à l'année N-1 pour le personnel présent dans l'effectif au 31/12/N-1 et au 31/12/N.

Les budgets des organismes de Sécurité Sociale sont par ailleurs contraints par différentes masses limitatives dont une qui concerne les frais de personnel.

Les organismes de Sécurité Sociale ont donc une double contrainte en termes de charges de personnel, le respect de la masse limitative charge de personnel et le respect de la RMPP.

Ce qui est vécu par les Organisations Syndicales mais aussi par un certain nombre de Directeurs comme une double peine.

La RMPP, fixée par les pouvoirs publics n'a eu de cesse de diminuer, elle est depuis quelques années fixée à 1,5% ce qui obère toute possibilité d'augmentation collective.

Comme évoqué lors de notre échange, les organismes bénéficient d'une marge de manœuvre entre la RMPP et la masse limitative frais de personnel. Cette marge de manœuvre sert notamment à financer le recours à des

contrats courts (CDD, intérim), recruter des salariés extérieurs à l'organisme, payer des heures complémentaires ou supplémentaires.

Quand un poste se libère au sein d'un organisme l'employeur a deux choix : recruter à l'interne ou à l'externe.

Si le recrutement interne entraîne un changement de niveau, il impacte la RMPP de l'organisme et se fait donc au détriment de mesures individuelles d'autres salariés. Ce n'est pas le cas, si ce recrutement est effectué à l'extérieur de l'organisme. Ce dernier entraîne même régulièrement un recrutement à un niveau supérieur à celui proposé en recrutement interne. En effet, cette pratique permet d'éviter de proposer rapidement une évolution professionnelle sous forme de changement de niveau qui à son tour impacterait la RMPP.

En revanche, elle crée un climat délétère au sein des services concernées.

La RMPP est donc nuisible à la fois à la dynamique des parcours professionnels mais aussi aux mesures individuelles de l'ensemble du personnel.

C'est d'autant plus critiquable que la masse salariale n'est pas entièrement consommée et cela nuit à la stimulation induite par la dynamique des parcours professionnels.

Pour la CFDT, la masse limitative budgétaire devrait être la seule limite imposée.

Le 22 octobre 2021