



Monsieur Philippe RENARD
Directeur de l'UCANSS
18, avenue Léon Gaumont
75020 PARIS

Paris, le 6 décembre 2011.

FEDERATION
DE LA
PROTECTION **S**OCIALE
ET DE L'**E**MPLOI

Monsieur le Directeur,

JEAN MARC COLLET
VICE-PRESIDENT

La CFTC a pris acte du calendrier et des thèmes de négociations arrêtés pour le dernier mois de l'année 2011

A.F.P.A.

Aussi, nous semble-t-il important avant la réunion du 15 décembre qui devra traiter de la politique salariale de faire part au COMEX de l'inquiétude des salariés de l'institution sur leur devenir, leur évolution professionnelle et leur rémunération. Les résultats du diagnostic sur les conditions de travail et leurs impacts sur la santé au travail, démontrent que ce sentiment de dévalorisation et de non reconnaissance devient trop souvent source de stress et déclencheur de troubles graves.

PÔLE EMPLOI

**MISSIONS
LOCALES**

Il est de notre responsabilité conjointe d'employeur et de partenaires sociaux d'engager une réflexion plus globale sur la politique de rémunération. L'accord de 2004, bien que très imparfait, permettait, cependant jusqu'en 2010, à tout le moins pour les salariés bénéficiant de l'attribution de pas de compétence, de maintenir un semblant de pouvoir d'achat. L'année 2011 a démontré la difficulté de cet exercice en période de crise et de restrictions budgétaires.

MUTUALITE

PREVOYANCE

RETRAITE

**SECURITE
SOCIALE**

Nous vous rappelons que la CFTC vous avait déjà fait des propositions en octobre 2010, non retenues par le Comex, mais qui pouvaient permettre d'aborder cette réflexion sous un autre angle. De nouveau, nous vous transmettons nos réflexions antérieures qui sont toujours d'actualité.

En premier lieu, **une revalorisation de la valeur du point** compensant la réalité de l'inflation (2,3% pour 2011).

En deuxième lieu, **une adaptation de la classification actuelle** sur les points suivants, première étape à une réflexion plus profonde concernant sa refonte, nous semble indispensable :

- * attribution de points de garantie en absence d'attribution de points de compétences pendant 5 ans.
- * définition de pas d'attribution maxi dans le cadre de points de compétence et information des instances (certains se voient attribuer plusieurs pas de compétence dans la même année et d'autres n'ont rien pendant plusieurs années).
- * définition de parcours professionnels dans le cadre de fiches métiers.
- * évolution professionnelle des niveaux ayant atteint la butée supérieure du nombre de points attribuables dans le niveau.

En troisième lieu, concernant **la politique salariale**, une réflexion portant sur les éléments ci-dessous pourrait permettre d'envisager une progression du pouvoir d'achat :

Au travers de l'actualisation de la CCN :

* revalorisation :

- des primes de guichet et de contrôle.
- des médailles du travail non revalorisées depuis des lustres.
- de la prime de départ à la retraite négociée il y a plusieurs décennies.

* augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant (deux années 2010 et 2011 blanches).

* prêts à taux 0 pour les salariés utilisant leur véhicule pour leur activité et montant à revaloriser.

* extension de l'avantage transport aux transports personnels (chèque "essence") comme la loi le permet.

* augmentation de la participation employeur sur la complémentaire santé (+ de 50%).

* intéressement : augmentation de la masse salariale et de la part nationale.

Au travers de la négociation de nouveaux dispositifs à inclure dans la CCN :

* négociation sur les primes de fusion et mutualisation, détermination du périmètre des bénéficiaires potentiels. Actuellement, nous assistons à une déliquescence de cet atout.

* négociation sur le risque dépendance.

Nous regrettons qu'un très grand nombre de salariés ait récemment quitté l'Institution sans pouvoir être couvert sur ce risque.

* mise en place du groupe de travail sur les départs négociés en organisme (demande CFTC déjà faite).

* étude sur des contacts partenaires dans le domaine de l'assurance biens et personnes.

* mise en place d'une caution hypothécaire de l'employeur (ou mutuelle) pour l'accès à la propriété.

En outre, il devient urgent de trouver de nouveaux leviers de progression salariale pérenne qui permettent de prendre en compte les compétences des agents et leur implication, largement démontrée, dans les évolutions précipitées ces derniers mois dans la quasi totalité des branches (réforme des retraites, départementalisation des CAF, SDSI branche Maladie, régionalisation des URSSAF, ARS...).

La CFTC demande à disposer d'un suivi budgétaire par branche, ainsi que d'être informée des taux de réalisation budgétaire.

La CFTC déplore n'obtenir ces informations que de très nombreux mois après que l'année soit close, ce qui ne permet pas une réactivité devenue pourtant indispensable en matière de saine gestion.

L'heure est grave, et le contexte ambiant dans l'Institution devient particulièrement explosif. La CFTC craint très sérieusement que le vécu de France Télécom soit de plus en plus latent dans nos Organismes, comme sont en train de le démontrer les diverses études en cours. Aussi, si nous ne pouvons pas occulter les difficultés économiques ambiantes, nous pensons fermement que le personnel de l'Institution Sécurité Sociale ne doit pas subir une triple peine en qualité de citoyen cotisant, en qualité de bénéficiaire de prestation, et en qualité de salarié de l'Institution.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean Marc COLLET,

A handwritten signature in black ink that reads "COLLET" with a stylized flourish underneath.

Vice-Président.