



Le 17 janvier 2012.

Compte rendu RPN Politique de rémunération

A force de ciblage et très peu de moyens, l'Ucanss affiche des mesures incompréhensibles. Voilà le portrait type du bénéficiaire :

*Niveau 6 ou 7, au plafond de l'ancienneté, avec un jeune enfant
et empruntant les transports en commun ????????????*

Une RPN consacrée aux politiques de rémunération s'est réunie le 17 janvier à l'UCANSS. Elle faisait suite à une réunion en date du 15 décembre 2011, au cours de laquelle il avait été indiqué aux organisations syndicales qu'à ce stade, l'employeur n'envisageait pas d'augmentation de la valeur du point, cette mesure ne pouvant être agréée par l'Etat, mais il souhaitait poursuivre, par la négociation, la recherche d'autres voies permettant de parvenir à une forme d'équilibre entre mesures automatiques de portée collective et mesures individuelles au choix.

En préambule à cette nouvelle réunion, la CFTC a souhaité que, lors de cette négociation, puissent s'établir de véritables échanges permettant de construire une politique salariale ambitieuse et cohérente répondant aux attentes des personnels au travers d'une politique de rémunération plus attractive, valorisant le travail accompli.

La CFTC regrette l'absence de communication d'éléments chiffrés qui permettrait un véritable dialogue social centré sur une véritable négociation d'une vraie politique de rémunération.

La CFTC ne souhaite pas que les salariés de l'Institution subissent une fois de plus une perte de pouvoir d'achat et rappelle que le taux d'inflation officiel pour 2011 se situe aux alentours de +2.5%. Nous demandons dès lors que cet aspect soit pris en compte par l'employeur.

L'Ucanss informe les organisations syndicales de la difficulté pour l'employeur de donner des chiffres consolidés si tôt dans l'année. L'employeur peut néanmoins communiquer une première évaluation sur les données 2011. Il s'avère que le GVT serait autour de 1.5/1.6 et que le RMPP se situerait autour de 2.7/2.8. En outre, l'Ucanss précise que, plutôt que de faire reposer la politique salariale 2012 sur la seule gestion du GVT, le COMEX a fait le choix de privilégier la recherche de solutions dans le cadre de la négociation collective dans la mesure où il lui est apparu primordial, dans un contexte difficile et incertain, de préserver le dialogue social. Toutefois, le contexte général impose la recherche d'un accord dans les toutes prochaines semaines.

L'employeur a livré à la négociation quatre propositions :

Une refonte des règles de rémunération de l'expérience :

En l'état du système de rémunération, dans un contexte de gel de la valeur du point, la reconnaissance de l'expérience constitue la seule disposition conventionnelle permettant de fonder une mesure salariale large et automatique dans ses conditions d'attribution. 44% des employés et 47% des cadres étant au maximum des points d'expérience, cette mesure permettrait à ces salariés de bénéficier de nouveau d'une augmentation automatique de leur rémunération, pour les autres salariés, elle constitue une mesure automatique visant à maintenir leur pouvoir d'achat. Il a donc été proposé de mieux valoriser l'expérience en augmentant le nombre de points servis chaque année et en relevant concomitamment le plafond actuellement fixé à 50 points, par une extension des points (2 à 3 sur une durée de trois voir quatre années) ce qui constitue par ailleurs une réponse à l'allongement des carrières.

L'employeur s'est en outre déclaré ouvert à examiner la situation des salariés non éligibles au mécanisme de valorisation de l'expérience (ingénieur conseil, direction...), selon des modalités à négocier.

Une extension de la prime de résultat :

Il a été proposé le principe de l'extension de la prime de résultat aux cadres de niveau 6 et 7 (part salariale à hauteur de 65%). Cette mesure doterait l'employeur d'un outil de reconnaissance adapté aux champs de mission et responsabilité de ces catégories de salariés en charge du bon fonctionnement des organisations.

La combinaison de ces deux propositions permet de marquer l'attachement de l'employeur à trouver une mesure de préservation du pouvoir d'achat des personnels dans un contexte d'inflation soutenue tout en réaffirmant son souhait de reconnaître, en outre, l'investissement et les résultats obtenus dans le cadre d'une individualisation partielle des rémunérations.

La transformation de la prime de crèche en prime jeune(s) enfant(s) :

Le dispositif proposé consiste à lier l'attribution de cette prime non plus à un niveau dans la classification mais à un niveau de salaire, à fixer son montant selon un mode dégressif et à attribuer l'avantage sans justification des frais de garde réellement engagés. Cette mesure est créatrice de pouvoir d'achat pour ses bénéficiaires et profite davantage aux niveaux de rémunération les plus faibles.

Une majoration de la participation de l'employeur aux frais de trajets des salariés :

Il est proposé de porter la prise en charge de l'employeur des abonnements de transports collectifs au de-là des 50% actuellement en vigueur. Cette mesure de soutien du pouvoir d'achat vise à compenser l'absence de majoration de salaire pour les agents travaillant dans de grandes agglomérations.

L'ensemble de ces propositions a été débattu avec les organisations syndicales. Elles ont affirmé leur attachement aux mesures visant une attribution collective au plus grand nombre de salariés. Des divergences ont été exprimées sur l'extension de la prime de résultats. Les propositions relatives à la prime de crèche et à la majoration de la participation de l'employeur aux frais de trajets ont fait l'objet de réserve, considérant que ces dispositions visaient un nombre trop restreint de salariés pour satisfaire les attentes des personnels en matière de politique salariale.

La CFTC ne peut souscrire à des propositions qui vont aggraver le climat social déjà largement détérioré. Nous rappelons que nous sommes aujourd'hui en négociation sur les salaires 2012 et que les salariés attendent de la part de l'employeur une proposition de mesure générale qui soit à la hauteur des problématiques actuelles. Nous avons dénoncé à maintes reprises les dysfonctionnements et les limites du protocole de 2004 et à fortiori de la classification actuelle. L'employeur répond à la CFTC en attirant l'attention des organisations syndicales sur l'étendue du chantier et s'engage à établir un diagnostic qui pourrait débiter à l'été 2012.

Mr Renard fera part au Comex des demandes des organisations syndicales.

Les prochaines réunions portant sur la rémunération ont été fixées les 23 et 24 Janvier 2012.