

FLASH INFO

Augmentation de l'indemnité « télétravail » qui passe à : 2.70 € à compter du 1er janvier 2022

soit : -10.78 € pour une journée de télétravail hebdomadaire, -21.57 € pour deux journées, -32.34 € pour trois journées.

COMPTE RENDU DE L'INC UCANSS DU 16 FEVRIER 2022

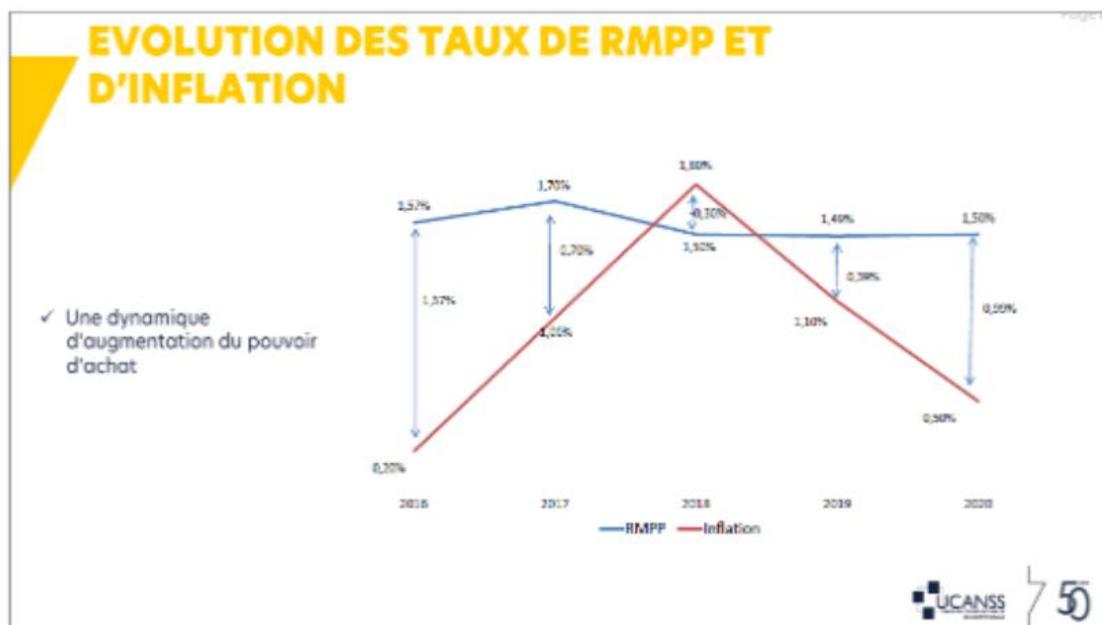
Le 16 février 2022 s'est tenue une INC UCANSS qui avait à son ordre du jour, le Bilan de la politique salariale en 2020, la restitution du Bilan social institutionnel 2021 et le Livre Blanc « *Penser l'évolution des environnements de travail à la Sécurité Sociale* ».

En début de réunion, toutes les Fédérations ont abordé les sujets liés à la négociation sur les salaires (1^{er} point de l'ordre du jour) d'autant plus que le lendemain se tenait une RPN salaires (voir JEC N°3 du 18 février 2022).

C'est dans ce contexte que Monsieur LE MAY, Directeur de l'UCANSS a défendu à nouveau son projet de classification retoqué et est revenu encore et toujours sur le droit d'opposition qui, manifestement, n'est toujours pas passé.

Présentation du bilan de la politique salariale et de l'intéressement en 2020.

Ci-dessous un graphique fourni par l'UCANSS lors de la réunion :



Selon Monsieur LE MAY, tout va bien puisque 70 % des salariés bénéficient de points d'expérience et 30 % de points de compétences tous les ans précisant que la très grande majorité des salariés bénéficient à minima de 15 points (8 d'ancienneté et 7 de compétence) sur 4 ans, soit une moyenne de 3,75 points par an pendant 25 ans.

Comme la masse salariale augmente, pour lui c'est la preuve, graphique à l'appui, qu'il y a bien augmentation des salaires.

Comme nous l'avons déjà expliqué, FO considère qu'il n'est pas juste de faire figurer sur un même graphique la variation du taux de RMPP et l'évolution de l'inflation car cela ne reflète pas la réalité.

La RMPP est une moyenne calculée sur l'ensemble des salaires de tous les salariés de la Sécu, sauf que son augmentation ne concerne pas tous les agents, tous les ans car tous les agents n'ont pas des points d'expérience et de compétences chaque année.

Or, l'inflation, elle, concerne chaque agent tous les ans. La situation n'est pas la même au regard de celle-ci entre l'agent qui a eu de l'avancement et celui qui n'en a pas eu. **C'est pour cette raison que la seule mesure qui impacterait le pouvoir d'achat de tous serait l'augmentation de la valeur du point.**

Pour écrire "*une dynamique d'augmentation du pouvoir d'achat*", l'UCANSS s'est-elle réellement attardée sur une étude des caddies de chaque agent et de leurs fins de mois ?

L'UCANSS explique que le nombre de bénéficiaires de points de compétences est 10 % supérieur au seuil conventionnel avec une tendance à la hausse globale du nombre de bénéficiaires (un peu plus de 30% en moyenne).

Certes, mais FO remarque que cela se fait au détriment du nombre de promotions qui est de plus en plus faible. Par ailleurs, nombre de directeurs, pour palier au niveau de salaire très bas recrutent, notamment des cadres en externe, avec un nombre conséquent de points de compétences dès l'embauche.

D'ailleurs, certains cadres tout juste recrutés se retrouvent avec le même nombre de points de compétences que des cadres expérimentés ayant fait toute leur carrière à la Sécurité sociale.

Cet élément relativise donc la réalité du taux de 30 % de bénéficiaires.

Monsieur LEMAY a confirmé que c'est la stratégie de certaines Caisses, reconnaissant qu'il y a un décalage des salaires à l'embauche par rapport au marché, il considère que c'est normal de donner des points de compétences à l'embauche précisant que ces points supplémentaires n'entrent pas dans le calcul de la RMPP !

FO considère que cette situation n'est pas normale et résulte du blocage des salaires depuis plus de 10 ans. La seule solution pour y remédier passe nécessairement par l'augmentation de la valeur du point et la revalorisation de tous les coefficients.

Par ailleurs, l'UCANSS recense plus de 3% de salariés sans aucune mesure pendant 5 ans. Où est la « *dynamique augmentation du pouvoir d'achat pour ces agents* »? Qu'est-il mis en œuvre concrètement pour ces agents et pour éviter cette situation ?

Suite à l'interpellation de FO, le Directeur de l'UCANSS reconnaît ne pas avoir fait une étude attentive, mais il pense que cela concerne des salariés absents ou désengagés professionnellement. Pour lui, ce n'est pas inquiétant, il assume le choix fait de ne pas donner à certains.

Il ajoute que la seule chose possible à faire est de « les remettre au boulot ». En tout cas il n'enverra pas de message aux employeurs leur demandant de rattraper ces situations.

Les résultats du Baromètre Social institutionnel national 2021 étaient présentés lors de cette réunion, FO s'abstiendra de tout commentaire sur ce questionnaire dont il n'est pas à l'origine et où moins de la moitié des agents a répondu.

Toutefois, quelques chiffres donnent à réfléchir. Ainsi, selon le BSI 73 % des agents sont satisfaits de leur travail actuel et 67 % considèrent que leur direction est attentive aux conditions de travail mais 33 % sont plutôt pessimistes et 9 % très pessimistes soit 42 % sur leur avenir professionnel au sein de la Sécurité sociale !

FO pose la question : Quelle fiabilité peut-on accorder au BSI ?

Les élu(e)s Force Ouvrière

Notre syndicat est à votre écoute, contactez vos élus

CSE : Fabienne FORT 2819008 – Gilles GROUSSET 2809710 - Pierre-Yves HERVET 2809309 – Sandrine MORENO 2809485

- Ali MAKRANI 2809484 - Sophie CWICK 2809448 - Jean-Pierre BARTOLI 2809286

Déléguée syndicale F.O.F.E.C. : Fabienne FORT - Délégué syndical S.N.F.O.C.O.S. : Jean-Pierre BARTOLI