



**Instance** : Réunion Paritaire de Négociation

**Date** : 15 décembre 2020

**Lieu** : Audio conférence + présentiel UCANSS

**Participants** : UCANSS, R. Le May, B. Puel, M. Gérard, OS dont pour la CFE-CGC B. Picard, G. Soudarin, S. Anne, J-L Rathipanya, L. Grandjean, J. Janvier.

### **Déclarations préalables des organisations syndicales :**

Pour le SNETOSSA CFE-CGC, représenté par S. Anne, le COMEX s'abrite depuis des années derrière la RMPP pour refuser toute augmentation générale des salaires et vient de déclarer que les 80 M€ réservés à la négociation sur la classification ne seraient pas mobilisables pour le personnel. Cette année a été marquée par une forte mobilisation du personnel suite à la crise sanitaire et doit se traduire par une mesure exceptionnelle. Il est temps que l'employeur se rende compte que cette situation ne peut plus durer.

La dégradation de leur niveau de vie que subissent les salariés et plus particulièrement l'encadrement, chaque année, est inacceptable.

Le SNETOSSA demande également des informations chiffrées sur le nombre de salariés qui ont atteint l'ancienneté maximale et, par niveau, le nombre de personnes qui n'ont pas changé de niveau depuis 5 ans.

Les autres centrales syndicales soulignent ensuite que la RMPP est trop faible pour simplement compenser l'inflation. Les salariés connaissent depuis des années une perte de pouvoir d'achat. Il est inadmissible qu'aujourd'hui des salariés de la Sécurité Sociale perçoivent le RSA.

L'ensemble des syndicats demande une augmentation de la RMPP dont une part soit consacrée à la négociation annuelle de mesures collectives et notamment à la revalorisation de la valeur du point. La CGT demande également une augmentation de 5 points de l'ensemble des coefficients de carrière du personnel.

### **Ouverture de la négociation par le Directeur de l'UCANSS**

R. Le May indique :

- que cette négociation se situe dans l'enveloppe de RMPP notifiée en mars 2019 pour la période 2019-2022 de 1,50% par an.
- que l'enveloppe supplémentaire de 1,1% fléchée sur la classification, soit 80 M€, sera récupérée par l'Etat.
- que le COMEX a considéré que les marges de manœuvre laissées par la RMPP doivent en priorité être consacrées à l'attribution de mesures individuelles. Il n'y aura pas d'augmentation de la valeur du point.

Il est fait remarquer que les statistiques fournies par l'UCANSS mettent en évidence une paupérisation du personnel (ex : inflation 2019 + 1,1%, effectifs - 1,3%, salaire moyen + 0,40%). Les personnels de niveau 4, les cadres de niveau 6 à 8 et les ingénieurs de prévention voient même leur rémunération moyenne diminuer. R. Le May invoque l'effet NORIA (remplacement de salariés en fin de carrière par de jeunes agents) pour le justifier.

Il s'oppose également au constat de baisse constante du pouvoir d'achat puisque la RMPP est pratiquement toujours supérieure à l'inflation à quoi les OS lui rappellent que l'ensemble du personnel ne bénéficie pas

d'augmentation chaque année et que les directions d'organisme attribuent des pas de compétence par rotation pour pallier l'absence de mesure générale.

B. Picard, président du SNPDOSS CFE-CGC rappelle que les deux dernières augmentations de la valeur du point datent de 2010 et 2017, ce qui n'est pas flatteur pour l'employeur et qu'il qualifie de « minable ». Le dernier BSI agents de direction montre d'ailleurs que seuls 3% d'entre eux placent la rémunération comme premier facteur de motivation. Selon B. Picard, cette négociation s'effectue sur de mauvaises bases. L'effet NORIA et la diminution du nombre d'agents et d'ADD résultant de non remplacements libèrent des moyens. La crise sanitaire a démontré que les pouvoirs publics pouvaient trouver des financements. Il insiste enfin sur l'importance de tenir compte des événements de 2020 dans les décisions salariales.

Les discussions se concentrent ensuite l'utilisation des 80 millions d'euros rendus disponibles par le droit d'opposition sur la classification. Ils représentent une évolution de 1,1% de la masse salariale qui doit servir à financer une augmentation de la valeur du point. Le Directeur de l'UCANSS répète qu'ils seront récupérés par le Ministère et réfute également le fait que le COMEX privilégie l'individualisation des rémunérations.

G. Soudarin, représentant des ingénieurs de prévention CFE-CGC s'adresse ensuite au Directeur de l'UCANSS :

« Nous vous avons écouté avec attention et en résumé de votre exposé, un seul mot me vient à la bouche « zéro », rien à donner aux salariés.

Pourtant, le hasard du calendrier veut que demain, je participe au Baromètre Social Institutionnel (BSI) de la Région Rhône Alpes dont l'ordre du jour est :

1 - Point sur l'intéressement 2019

2 - Les égalités Hommes-Femmes, Jeunes-Seniors et Handicapés-Valides

3 - Les difficultés de recrutements

Monsieur le Directeur est-ce bien nécessaire d'étudier ces axes avec « zéro » moyen pour les améliorer ? Vous générez le climat social de demain : un intéressement qui va s'effondrer, des salariés affaiblis qui seront pris en charge par la Sécu et les jeunes qui fuient les métiers de la protection sociale car il ne sont plus attractifs, les salaires ne sont pas suffisants. »

Enfin, R. Le May, en réponse aux organisations syndicales qui lui demandent de solliciter la tutelle pour que l'enveloppe de 80M€ soit réaffectée à une augmentation générale des salaires indique qu'il rendra compte de cette demande au COMEX du 12 janvier 2021. Il ajoute que les organisations syndicales peuvent également saisir le Ministère mais refuse le principe d'une démarche commune.

NB : Une intersyndicale entre FO, la CGT, la CFE-CGC et la CFTC s'est tenue à la suite de la RPN pour discuter de moyens d'action sur les salaires.