



## REMUNERATION 2013 :

Réunion Paritaire du 12 mars 2013.

*La communication  
n'est rien sans suivi.*

*Et vice versa.*



**4<sup>ème</sup> round sur les salaires : plus de logique et de transparence,  
mais des propositions encore insuffisantes !**

### **LE COMEX A DES DIFFICULTES A FAIRE EVOLUER SON LOGICIEL.**

Ce jour, l'employeur fait un rappel de ses dernières propositions en date du 19 février amendées par celle du 26 février.

- A) Généralisation à l'ensemble du personnel du processus :
- Niveau 1 au niveau 9 : 1,5% sur le coefficient de qualification majoré des 5 points des années précédentes.
- Mesures pour les populations non éligibles (les informaticiens, les médecins salariés, les ingénieurs conseil). L'employeur souhaite mettre en place une certaine cohérence salariale dans le traitement des différentes catégories de salariés. Il propose une affectation de 0.4% de la masse salariale qui se traduira par l'attribution d'une prime proportionnelle au niveau de qualification chiffrée, soit de 285 euros bruts à 362 euros brut.

Les agents de Direction et les Praticiens Conseils restent exclus du dispositif.

- B) Application de ce protocole dès janvier 2013 avec mise en application individuelle à la date d'ancienneté dans l'Institution.

Des précisions sont apportées sur chacune des propositions :

En ce qui concerne la particularité des parcours professionnels, il est constaté qu'aujourd'hui 7% des personnels de l'Institution bénéficient d'une évolution de leur parcours professionnel. Pour l'Ucanss, l'objectif qui devra être atteint dès 2013 serait fixé à 14% avec comme date d'effet médiane : Juillet.

Cependant, l'Employeur souhaitant aboutir à un accord précise avoir entendu les revendications des fédérations.

Comme l'avait démontré la CFTC, l'Ucanss constate la complexité d'un mécanisme de date anniversaire pas toujours équitable et la difficulté de maintenir les deux points d'ancienneté auxquels ont droit les salariés pas encore au plafond, en sus d'une majoration d'ancienneté. Cette décision grèverait le poids total de l'ancienneté devenu trop important.

L'Employeur propose donc une nouvelle approche et envisage une nouvelle piste qui est la création d'un nouvel élément de salaire qui s'ajouterait aux dispositifs déjà existants :

La mise en place d'un pourcentage du coefficient de qualification plus deux fois 5 points.

Selon l'Employeur, ce principe permettrait de garder les avantages des dispositifs existants, à savoir :

- Disposition pérenne.
- Ensemble des salariés susceptibles d'être concernés y compris les Ingénieurs Conseils, les médecins salariés... qui étaient exclus du dispositif précédent.
- Maintien de l'ancienneté pour ceux qui n'ont pas encore acquis la totalité des points d'expérience.
- Pas de distinguo sur le coefficient.
- Maintien du différentiel hiérarchique par un moindre tassement hiérarchique.
- Pas de remise en cause de la grille de classification qui n'obère pas la négociation à venir.
- Laisse la possibilité de futures négociations sur la valeur du point possibles dès 2014.
- Possibilité d'étendre ce principe aux Agents de Direction et Praticiens Conseils sous certaines conditions restrictives et de négociations préalables (protocole des frais de déplacements spécifiques agents de Direction).

## **LE TAUX DE MAJORATION PROPOSE PAR L'UCANSS SERAIT DE 0,8% AU 1<sup>er</sup> JUIN 2013.**

L'Employeur reprecise de nouveau que ce protocole d'accord comporterait en sus un engagement conventionnel de redynamisation des parcours professionnels.

### **Pour la branche maladie**

Passé de 6% en 2012 à 12% en 2013, notamment en faisant porter l'effort sur certains types de salariés (technicien, Dam, Conseiller informatique service, Manager proximité téléphone, ...).

### **Pour la Branche Famille**

Passé de 7% en 2012 à 14% en 2013 les niveaux 2 à niveau 3 et niveau 3 à niveau 4.

### **Pour la Branche Retraite**

Pas d'objectif chiffré mais un principe de doublement des parcours, notamment pour les techniciens retraite en front office qui passeraient de niveau 3 à niveau 4, les gestionnaires retraites EIR du niveau 4 au niveau 5.

### **Pour la branche recouvrement**

Passé de 9% en 2012 à 12% en 2013 les gestionnaires de comptes niveau 3 à niveau 4 afin d'atteindre un chiffre de 60% de niveau 4 fin 2103.

L'objectif d'attribution des points de compétence restant identique à celui de 2012, soit une tendance à 30%.

## **LA POSITION DE LA CFTC**

La CFTC constate enfin une démarche compréhensible par tout le monde ne laissant personne de côté.

La CFTC apprécie un dispositif pérenne dont les effets perdureront contrairement au principe d'une prime ou autre artifice.

La CFTC constate le maintien de la grille de classification et le respect de la grille hiérarchique ainsi que le maintien de l'ancienneté pour les salariés qui ne sont pas encore au plafond des points d'expérience.

Sur le principe d'une « soit disante » dynamisation des parcours professionnels, la CFTC reste cependant plus prudente. Elle constate que depuis un certain temps les Caisses nationales ont enclenché un processus déjà en partie à l'œuvre et qu'il est quasi irréversible compte tenu de la structure même des grilles de classification (trop de niveau 3 et pas assez de niveau4).

Pour la CFTC, s'il est bien entendu qu'elle est très attachée au principe de la promotion professionnelle, ce principe n'a pas grand-chose à voir avec la problématique d'une revalorisation globale des salaires pour tous.

La CFTC a donc rappelé qu'à ce stade, des progrès ont été réalisés dans la négociation, mais que le compte n'y était pas encore. Elle souhaite voir s'inverser le rapport entre mesure générale proposée 0,8% en juin 2013 (soit 0,61% en année pleine) et le rapport parcours professionnels, trop aléatoire (tous n'y auront pas droit et pas en même temps).

La CFTC peut comprendre la démarche de l'Employeur qui cherche à trouver un juste équilibre en mesures générales et mesures individuelles. Cependant, en cette période de crise, la CFTC continue de penser que tous les salariés doivent bénéficier d'une augmentation et la seule solution est de passer par un effort plus important sur la mesure collective.