



REMUNERATION 2013 :

Réunion Paritaire du 19 mars 2013.

*La motivation
est une perversité
utile pour ceux qui ne
savent pas rémunérer.*



5^{ème} round sur les salaires :

**Le Comex spécialiste « des chiffres et des lettres »
GVT COG Protocole 2004 RMPP
Hélas il manque la GIPA !**

Avant d'aborder le thème proprement dit de la réunion, la CFTC est intervenue afin de relancer le débat sur la revalorisation des tickets restaurants. Pour la CFTC, le Comex doit prendre ses responsabilités et proposer aux organisations syndicales un nouveau protocole.

Le Directeur de l'Ucanss fera part au Comité exécutif qui se réunit le 20 mars des demandes de la CFTC.

Réunion sur les rémunérations.

Après le G.V.T., les C.O.G., le protocole d'accord de 2004 qui a remplacé les 2% d'ancienneté contre de meilleures augmentations de la valeur du point, voilà maintenant la R.M.P.P..

Beaucoup de lettres, mais pour les salariés de moins en moins de pouvoir d'achat...

Le Directeur de l'Ucanss propose :

Une mesure salariale à hauteur de 1% du salaire de base du coefficient de qualification avec effet au 1^{er} Mai 2013.

Cette mesure se traduit par la création d'un nouvel élément de salaire qui s'ajouterait aux dispositifs déjà existants.

Accroissement des parcours professionnels à hauteur de 10% pour l'ensemble des personnels sans distinction.

Remboursement des frais de déplacements professionnels.

Plus de distinction pour les frais inhérents aux transports par chemin de fer. Les remboursements seront effectués sur la base du tarif seconde classe. Sauf pour les situations suivantes : trajet supérieur à 2H 30, déplacements fréquents, prise d'abonnement.

A la demande de la CFTC, des précisions ont été apportées sur divers points :

EFFET REPORT MESURE 2012 sur 2013

- Mesure des 5 points : 0.4%
- Mesures GVT (glissement vieillesse technicité) : 0.6%

COUT MESURE 2013

Mesure 1% : Année pleine : 0.8% au 1^{er} Mai : 0.54%

REPORT SUR 2014

Mesure 1% : 0.2%

Les remarques de la CFTC

La CFTC prend acte des nouvelles propositions, et des évolutions, et entend le message sur la pérennité de la mesure, l'élargissement à l'ensemble des salariés, la mise en œuvre d'une date unique, le cumul possible avec les autres dispositifs.

Cependant, elle souhaite avoir un éclairage sur le coût des mesures individuelles et notamment le GVT pour 2013. La CFTC rappelle les contraintes imposées par la tutelle sur une RMPP à 2.5% et s'inquiète des conséquences. Il est indispensable de connaître le poids du GVT sur l'ensemble des mesures.

Sur les parcours professionnels, nous demandons que ces objectifs soient contractualisés par les Caisses Nationales et nous attirons l'attention sur la situation des UGECAM. Il est impératif que des garanties sur l'accroissement des parcours soient validées dans cet accord, le seuil de 10% n'étant qu'un seuil minimal pour la CFTC. Nous souhaitons une répartition équitable entre les cadres et les employés car il est hors de question d'opposer les diverses catégories de personnel afin de gérer la pénurie.

La CFTC s'étonne de l'intégration dans un protocole sur les salaires d'une problématique sur les frais de transports. Nous aurions préféré que ce thème soit abordé dans son ensemble et non pas de manière parcellaire. La CFTC propose à l'Employeur de ne pas uniquement proposer à la baisse une partie du protocole concernant les frais de déplacement, mais d'étendre l'avantage du montant des indemnités de déplacement perçu par l'encadrement supérieur à l'ensemble des salariés de l'Institution. Refus de l'Employeur.

Le Directeur de l'UCANSS a entendu les remarques et demandes des fédérations et s'engage à les transmettre au prochain COMEX qui a lieu le 20 Mars. Il rappelle que nous sommes encore dans une phase de négociation, et que tout n'est pas figé.

Il propose donc aux organisations syndicales de transmettre un nouveau document de travail pour une relecture lors de la prochaine RPN du 26 mars.

La position de la CFTC

La CFTC constate que le compte n'y est pas et que l'énorme majorité des salariés ne bénéficiera que d'environ 2 à 3 points et uniquement à partir de mai prochain. La proposition est nettement en retrait de celles des années précédentes.

La CFTC ne peut accepter un accord salarial prévoyant la remise en cause doctrinale d'un dispositif conventionnel extérieur à la négociation. La CFTC ne souhaite pas entrer dans ce principe. Que souhaitera modifier l'Employeur dans le dispositif conventionnel lors de la prochaine négociation salariale ?

La CFTC ne souhaite pas négocier une revalorisation salariale dans un contexte contraint, la RMPP (2,5% cette année, 3% l'an dernier). La négociation salariale n'a rien à voir avec la gestion de la pénurie et les artifices de répartition entre la revalorisation de la valeur du point, les points d'ancienneté, l'attribution de promotions, le développement des compétences, les tickets restaurant...

Il ne s'agit plus de négociation mais de faire avaliser aux fédérations la cogestion de la pénurie !!!!!

Que sera la négociation l'année prochaine avec une RMPP de 2%.

La CFTC rappelle qu'elle ne souhaitait pas spécialement trouver un équilibre entre mesures individuelles et mesures collectives, mais bien une mesure de maximum collectif.

La CFTC constate que nous sommes dans une situation exceptionnelle et qu'elle exige la prise de positions exceptionnelles.

La CFTC regrette l'entêtement du Comex à « mettre sous assistance respiratoire » le Protocole de 2004 que la CFTC a refusé de signer et qui a démontré ses nombreuses lacunes et qui laisse sur le « carreau » de plus en plus de salariés qui ne peuvent maintenir leur pouvoir d'achat s'ils n'ont pas eu la chance d'avoir eu une promotion en cours d'année.

La CFTC pourra commencer à réfléchir sur le principe imposé aux fonctionnaires, la fameuse RMPP, quand l'Employeur mettra parallèlement en place ce qui est expressément prévu chez les fonctionnaires, la GIPA (Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat).

Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat



12 avril 2012.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents non titulaires employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans (2003-2007, 2007-2011) et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

La situation des fonctionnaires des trois fonctions publiques en poste pendant l'ensemble de la période (2003-2007) a été examinée dès 2008. Les agents dont l'évolution moyenne de leur traitement était inférieure à celle de l'inflation, ont reçu une indemnité au second semestre 2008.

Un premier bilan estimatif du ministère indique que 130 000 agents de la fonction publique d'État ont bénéficié de la GIPA 2008, pour un montant moyen de 740 euros bruts.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est reconduite en 2009. Elle sera attribuée aux fonctionnaires, titulaires ou non des trois fonctions publiques, ayant perdu du pouvoir d'achat entre le 31 décembre 2004 et le 31 décembre 2008.

En 2011, un nouvel examen de l'ensemble des situations individuelles a été réalisé. La garantie portait sur la période de référence allant du 31/12/2006 au 31/12/2010.