



INC UCANSS du 8 mars 2018

Cette réunion avait pour objet la restitution des travaux des observatoires régionaux .

Plusieurs thèmes ont été abordés :

1 Politique salariale 2016

Les chiffres clés :

Taux RMPP : 1.57% soit :

Report mesure générale de 2015 : 0.12 %

Mesures individuelles : 1.45%

Une inflation : 0.20%

Taux GVT positif : 1.36%

Attribution des points de compétence dans une fourchette de 27.5% à 32%

Attribution de points d'expérience : 30% des effectifs .

Il est à noter que des points d'expérience ou de compétence ont été attribués pour de nouveaux embauchés sur 2016 (946 salariés sur 4700 embauches)

Parcours professionnels : 6.5%

Prime de résultat : attribution disparate taux global de 65.4%

Pour l'employeur , ces chiffres démontrent une stabilité de la politique salariale dans notre institution notamment sur l'attribution de parcours . Il reconnaît la situation atypique des ugecam due en partie à leur contrainte financière (pas de budget mais un financement par activité)

La CFTC entend l'analyse de la Direction de l'Ucanss mais ne peut pas s'en satisfaire . Nous constatons une baisse de la RMPP qui conduit à une contrainte financière beaucoup plus forte pour les organismes .

Nous regrettons le faible pourcentage de parcours professionnel, à cet effet , il serait intéressant de connaître les pourcentages entre niveau 2 et niveau 3 et niveau 3 et niveau 4 par branche ainsi que le nombre de parcours cadre réalisé

Nous demandons que les dates d'attribution notamment pour les points de compétence soit unifiées au 1^{er} janvier pour l'ensemble des branches ce qui aura pour effet de diminuer l'effet report .

Nous constatons une nouvelle fois l'essoufflement de cet accord 2004 devenu inapplicable au vu du contexte actuel . Il est urgent de pouvoir réfléchir à un autre système de rémunération plus équilibré plus attractif et moins inégalitaire .

Un zoom est fait sur l'intéressement : différenciation suivant les branches de l'utilisation de la masse salariale dédiée soit 2.5%

Branche famille : 92.10%

Branche maladie : 83.01%

Branche retraite :84.93%

Branche recouvrement : 83.40%

La CFTC ne souhaite pas relancer le débat mais souhaiterait que l'ensemble des branches s'alignent sur la branche famille.

2 Résultat de l'étude qualitative complémentaire du BSI sur la connaissance et la communication à propos des règles de rémunération

Suite à une enquête réalisée auprès de collaborateurs de différentes branches , il en ressort une insatisfaction des salariés sur les rémunérations :

→Rémunération en deca des compétences

→Ancienneté non révalorisée

→Peu de lisibilité et peu de communication sur les attributions des mesures individuelles

→Ne comprend pas les mécanismes de la rémunération et les différents acteurs associés , la juge incohérente .

L'Ucanss entend les remarques et souhaite pouvoir mettre en place des mécanismes pour permettre une meilleure connaissance par les salariés ; Plusieurs pistes sont à l'étude

- Améliorer la communication (plus simple , mieux partagée et expliquée)
- Intégrer dans le livret d'accueil une partie explicative sur la rémunération
- Tutoriels vidéos
- Faire des RH un relais d'information .

La CFTC n'est pas surprise de cet état des lieux , et l'avait déjà à plusieurs reprises dénoncé tant dans les RPN que dans la commission santé au travail sur l'insatisfaction des salariés . Cela conduit à une démotivation . Les pistes sont intéressantes , toutefois concernant les RH ,il faut avant tout les former sur les différents aspects de la rémunération . Un effort pédagogique envers les agents et les cadres est indispensable .

3 bilan sur le télétravail

Le télétravail se met progressivement en place

La synthèse de l'Ucanss :

- Demande d'assouplissement dans les modalités : travail sur site (organismes et interbranche) enveloppe forfaits jours .
- Moyen pour le salarié de concilier vie privée et vie professionnelle , diminution du risque routier
- valorisation du salarié auquel on reconnaît de l'autonomie et auquel le manager fait confiance .

Une alerte est toutefois soulevée sur le rôle des managers et la difficulté d'appréhender le télétravail pour les équipes . A cet effet , des formations de l'institut 4.10 sont mises en place tant pour le télétravailleur que pour le manager .

La CFTC a longtemps porté cette thématique et sera très attentive sur le suivi dans les organismes .

4 Thèmes campagne 2018

Proposition de l'ucanss

Remunération 2018 et focus sur BSI 2018

Evaluation sur application de l'accord CET

Evaluation de l'application accord PERCO

Pour la CFTC , ces thèmes nous semblent intéressants et nous donnons notre accord