

En préambule de cette RPN, plusieurs déclarations préalables sont faites par les Organisations Syndicales notamment concernant la Rmpp et le versement de la prime exceptionnelle. La CFTC s'exprime largement sur les sujets (cf déclaration ci-jointe).

Le Directeur de l'Ucanss précise que l'enveloppe de 11,6 millions d'euros consacrée au versement de la prime de 200€ nets concerne 34000 salariés. Elle devra prendre la forme d'une décision unilatérale dans chaque organisme, validée par les instances en place avant le 20 avril 2019, et ajoute qu'une condition d'ancienneté de 6 mois maximum peut y être introduite.

La CFTC s'étonne que dans le cadre d'une démarche salariale nationale, le Comex prenne une décision qui ne garantisse pas l'unicité de la Convention Collective. En effet, même si les décisions unilatérales locales respectent un cadrage national du Comex, des disparités entre organismes vont émerger, certains pouvant instaurer une clause d'ancienneté de 6 mois, d'autres de 3 mois et d'autres enfin aucune clause.

Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires va diminuer avec une telle clause : que deviendra le budget qui était prévu pour cette prime exceptionnelle ? Sera-t-il affecté à autre chose ? Va-t-on adjoindre d'autres bénéficiaires ? Mr Le May précise que toutes les décisions unilatérales seront soumises à la Tutelle (MNC).

La CFTC interroge l'Ucanss sur la possibilité pour les salariés de refuser cette prime sous prétexte de changement de tranche d'imposition ou de suppression d'aide personnelle, type prime d'activité. La Direction en est consciente mais affirme que ces questions seront réglées en local.

Quant à la part de la Rmpp consacrée à la mise en place des nouvelles classifications, Mr Le May précise que les moyens alloués permettront de rénover de manière profonde les classifications actuelles. En effet, les 1,1% accordés sur 4 ans concernent les 3 classifications et sont « cumulatifs » : en 2019, 15millions correspondant à 0,2% sont prévus, en 2020 ce sont les 15millions de 2019 + les 0,3% de 2020 (22millions) donc un total de 37millions et ainsi de suite pour arriver à un total de 192 millions en 2022.

Après ces discussions animées, le thème du jour « Salaires 2019 » est abordé.

L'employeur a calculé un effet report d'environ 0,3% pour l'année 2019, ce qui laisse des possibilités locales de l'ordre de 1,2%. Il ajoute que le Comex ne formule pas d'opposition de principe à une mesure générale mais considère que nous sommes dans la 1^{ère} année de négociation des classifications d'une part, et que d'autre part les Directeurs d'organisme se sont plaint l'année passée du peu de mesures locales possibles. C'est pour cela qu'une mesure générale n'est pas opportune et que les 1,2% seront réservés à des mesures locales.

La CFTC rappelle ses inquiétudes sur l'existence d'un réel dialogue social puisque les 0,2% consacrés à la négociation des classifications ne seront utilisables qu'en cas d'accord et de signature. Quelle est donc la marge de manœuvre des organisations syndicales ? En effet, les propositions de l'employeur ont sans aucun doute été validées préalablement par le Comex.

La CFTC rappelle que l'augmentation de la valeur du point est la seule possibilité pour compenser l'inflation qui est de 3% environ pour 2017 et 2018. Cela a-t-il été pris en compte par le Comex lors des prises de décisions ? La CFTC ajoute que lors de réunions des agents de Direction, de plus en plus de Directeurs souhaitent une étude sur les mesures générales.

En effet, par ses décisions, la tutelle favorise l'opposition des salariés entre eux et l'individualisation. De plus, la mise en place de la Rmpp pluri annuelle implique la stagnation de la valeur du point sur les 4 prochaines années puisqu'aucune mesure générale n'est prévue.

Enfin, la date d'effet des 0,2% consacrés aux classifications est cruciale : plus elle sera tardive dans l'année, plus l'effet report sera important et impactera donc la Rmpp de l'année N+1. L'intérêt est donc bien une date d'effet au plus tôt dans l'année 2019 pour neutraliser un maximum cet effet et ne pas pénaliser une fois de plus les salariés ! Le Directeur et son équipe en sont conscients mais précisent que ce point fera partie de la négociation sur les classifications même s'ils ont déjà fait plusieurs simulations

La CFTC est et restera mobilisée sur ces sujets essentiels pour le quotidien de chacun des salariés de l'Institution.

