

Au préalable, la CFTC interpelle l'employeur sur la prime de 100€ nets versée dorénavant aux « Aides-soignants grand âge ». Certes, cette prime est mise en place dans la fonction publique hospitalière, mais une négociation sur le sujet est-elle prévue avec l'Ucanss étant donné que certains salariés de la Sécurité Sociale font le même travail dans les Ugecam ?



L'Employeur ne fera pas durer le suspense plus longtemps, et annonce sans aucune surprise, qu'aucun dispositif de ce genre n'est prévu puisque les salariés de l'Institution ne sont pas fonctionnaires.

Une fois de plus, le statut des salariés de la Sécurité Sociale varie au gré du vent et en fonction du thème de la discussion, tantôt assimilés aux fonctionnaires, tantôt surtout pas fonctionnaires... Il faudrait cependant obtenir une bonne fois pour toute une position claire : la tactique de diviser pour mieux régner est révolue et les salariés de l'Institution ne peuvent plus cautionner cette versatilité de l'Employeur !

L'Employeur fait une présentation du document envoyé préalablement aux organisations syndicales.

Il relève plusieurs difficultés :

- est-on sûr de pouvoir mobiliser l'enveloppe dédiée (environ 2M d'euros) à court terme ?
- qui sont les aidants aujourd'hui dans les organismes ? Aucune information précise sur le sujet et la difficulté est de savoir à qui on s'adresse réellement.

Il fait également état de plusieurs freins :

- les salariés concernés ne se perçoivent pas comme « aidants »,
- les salariés ont des réticences à faire valoir un statut d'aidant et à se signaler dans le monde professionnel car la frontière vie professionnelle/vie privée est mince.

Ce constat incite donc à l'action. L'Employeur rappelle les dispositifs qui existent déjà dans la Convention Collective et propose une phase expérimentale de 2 à 4 ans pour mieux connaître les aidants, faire connaître le processus aux salariés et leur proposer une première prise en charge. Pour cela, il souhaite mobiliser les Rh et les managers. Il s'agit d'autre part de définir un socle commun sur les services et les prestations que l'on souhaite mettre en œuvre. En effet, pour lui, la négociation sur les dons de jours et leur abondement ne relève pas du même sujet et pourrait être à l'ordre du jour en 2021, tout comme le CET et l'article 39.



La CFTC rappelle que sur les 70 accords de dons de jours négociés dans les organismes, aucun ne fait état d'un abondement par l'Employeur, au motif que la Tutelle refuserait un tel accord. Il semble donc évident que des directives ont été données aux Directeurs locaux, certains semblaient pourtant prêts à répondre à cette demande. Par ailleurs, la CFTC souhaite avoir confirmation que les dispositifs actuellement en place (congé de présence parentale, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant) ne sont pas pénalisants pour le calcul de l'intéressement. L'Employeur restera muet sur le sujet.

Quant à l'intervention des Rh et managers sur le sujet, l'ensemble des organisations syndicales y est défavorable car il s'agit tout de même de sujets délicats, confidentiels et très personnels. La proposition faite serait plutôt de faire intervenir les AST (Assistants Sociales du Travail) dont c'est le métier. L'Employeur prend note de la proposition.



La CFTC propose également la mise en place d'une animation sur le sujet dans les organismes, peut-être par Branche ou de façon mutualisée.

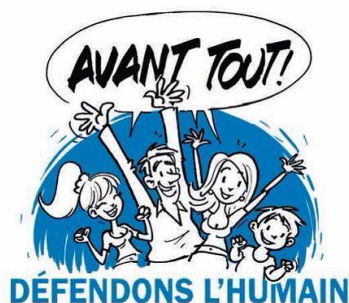
L'Ucanss continue le déroulement de sa proposition. Après la phase expérimentale, viendrait une phase « bilan de la consommation des dispositifs proposés aux salariés ». L'Employeur explique également réfléchir à la compensation du salaire pour le congé de présence parentale comme pour le congé de solidarité familiale mais pas pour le congé de proche aidant. Il souhaite proposer à l'ensemble des salariés le même panel de services et prestations, quel que soit le congé dont chacun bénéficie.

Il n'est cependant pas exclu que l'Employeur « fasse des économies ». En effet, le maintien de salaire prévu dans le cadre du congé de solidarité familiale (PA du 28/06/2016 art 15.1) pourrait éventuellement revenir à la prévoyance dans un futur texte. Quelles dispositions seraient alors appliquées ? Et surtout, que deviendraient ces fonds, prévus mais non consommés ?

Pour la CFTC, beaucoup de points restent flous et la négociation ne semble ni engagée sur les sujets essentiels, ni répondre aux demandes formulées lors de la 1^{ère} réunion de novembre 2019. La CFTC espère que l'Employeur innovera et enchérira ses propositions dans l'intérêt commun des salariés de l'Institution.



La prochaine réunion sur le sujet est fixée au 2 Juin 2020. Dans l'intervalle, l'Ucanss travaillera sur un texte qui sera proposé aux organisations syndicales.



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

Pour faire tous ensemble
un pas vers l'avenir !