



SALAIRES 2011 :

ANNEE PARTICULIERE = MESURE PARTICULIERE

L'employeur apporte quelques éléments complémentaires par rapport aux propositions faites lors de la réunion du 1^{er} Mars .

Le comité exécutif propose :

→ Attribution de **5 Points sur le coefficient de qualification pour les personnels employés et cadres du niveau 1 au niveau 9.**

→ **sont exclus de cette mesure :**

- 📖 Les Agents de Direction
- 📖 Les Praticiens conseils
- 📖 Les personnels informaticiens à partir du niveau 7
- 📖 Les Ingénieurs Conseils
- 📖 Les Médecins salariés

Il s'agit d'une mesure collective et non générale.

Sur la date d'effet :

Il est à noter une évolution : 1^{er} Avril au lieu du 1^{er} Juin.

Les conséquences de cette mesure (certains salariés se trouvent au maxi de la plage d'attribution des pas de compétences) contraignent l'employeur à faire évoluer le protocole 2004 par une augmentation des plages salariales de 5 points. Il est également proposé d'ajouter à cette évolution un pas de compétence : 7 - 12 - 15 selon les niveaux de qualification.

Pour la CFTC :

Ces propositions surprennent car elles sont en deçà de celles énoncées le 1^{er} Mars car le nombre d'exclus augmente .Il nous semble dommageable voire discriminant d'exclure des catégories de personnel. Nous nous interrogeons dès lors sur les motivations du COMEX et ses réelles intentions. Nous attirons l'attention de l'employeur sur la dangerosité d'une telle proposition et sur les conséquences : risque de déstabilisation, source d'inquiétudes, de démotivation, dégradation des solidarités.

Sur la date d'effet : Il s'agit d'un recul important pénalisant le personnel. La date du 1^{er} mars nous apparaissait correspondre à la volonté de l'employeur d'atteindre une augmentation à hauteur de 400 Euros.

La CFTC entend la nécessité pour l'employeur de renégocier en partie le protocole 2004 et rappelons à cet effet notre demande de refonte de ce protocole qui a démontré de nombreuses faiblesses. Refus de l'employeur.

Nous rappelons, enfin que le Directeur de la Sécurité Sociale a souligné les excellents résultats de l'Institution (25% de gains de productivité en 5 ans). Il nous semblerait plus juste que le personnel ait un retour sur investissement plus conséquent.

L'employeur entend les arguments des organisations syndicales et partage en partie l'analyse sur les gains de productivité. Il précise que la réflexion du Comex sur le partage des gains de productivité a favorablement évoluée.

Monsieur RENARD rappelle que le COM EX, suite au refus des organisations syndicales d'entériner la mesure de lissage de la prime de vacances, a travaillé sur une mesure acceptable par les organisations syndicales et par la tutelle.

Il rappelle le contexte actuel qui privilégie des mesures envers les bas salaires en réponse à la poussée inflationniste d'où sa proposition de différenciation d'attribution selon les niveaux et d'exclusion de catégorie de personnel.

Il insiste sur la particularité de l'année 2011 et le probable refus de la tutelle d'une augmentation de la valeur du point.

L'employeur n'inscrit pas cette mesure comme la préfiguration d'une négociation sur la classification et ne souhaite pas engager de négociation sur ce thème sans garantie financière.

Pour l'employeur, il s'agit ici d'une mesure collective répondant à une situation particulière, dans une année particulière.

Au vu des revendications, il s'engage à interpellier le COMEX sur la mesure jugée discriminante excluant des catégories de personnel appartenant à la classification de 1992 ou du protocole accord 2004.

Sur la date d'effet, l'employeur n'a pas de position ferme et n'exclut pas un report au 1^{er} Mars.

Il propose aux organisations syndicales de finaliser les propositions lors de la réunion du 26 Avril.

La CFTC défendra les revendications suivantes :

- **L'attribution de 5 points pérennes pour tous sur le coefficient de qualification,**
- **Que le calendrier des négociations soit respecté et qu'une négociation sur les classifications s'ouvre dès le deuxième semestre 2011,**
- **L'arrêt des suppressions de postes qui pèsent sur le service à rendre et sur les conditions de travail des Salariés dans les Organismes,**
- **Le respect des Conventions Collectives Nationales.**

Avec la CFTC Savoir s'opposer pour mieux proposer.