

Le 27 janvier 2012
N°04-2012

Bulletin d'information hebdomadaire édité par le SNFOCOS

Erreurs et impasse d'une politique de rémunération

SOMMAIRE

P 1 et 2 :

Edito

Agenda

P 3 :

UGECAM : Eaux troubles

P 4 :

Billet d'humeur : politique des bas salaires

P 5 :

Régionalisation des URSSAF : déclaration préalable SNFOCOS, FO, CGT et COFICT-CGT

L'année 2011 devait être l'exception. Que dire de l'année 2012 si ce n'est que l'exception confirme la règle ! Au terme de trois réunions paritaires consacrées à l'évolution annuelle de la rémunération, il devient possible d'y voir un peu plus clair dans les propositions de l'employeur. Car sa position a évolué.

Après un début plutôt confus, ces propositions se résument in fine en deux éléments : l'attribution de quatre points à tous à l'exception des agents de direction et des praticiens conseils assortie d'un relèvement du plafond des points d'expérience à laquelle s'ajoute une part variable aux niveaux 6 et 7. Pour l'employeur, cette part variable constitue « un point dur ».

Des explications de l'employeur, il ressort qu'une augmentation de la valeur du point est à priori exclue. Il fait, par ailleurs, le constat que le protocole d'accord de 2004 qui prévoit une répartition des mesures individuelles a atteint ses limites et que l'actuelle classification est obsolète.

A l'issue de ce diagnostic sans concession, on attendait logiquement, en lieu et place d'un saupoudrage improvisé qui achève de dénaturer la classification, des propositions d'une tout autre cohérence.

Pourquoi des mesures catégorielles qui laissent de côté plusieurs catégories ? Quelle est la motivation de l'exclusion des agents de direction et des praticiens conseils ? Pour les premiers, on nous sert le rapport Morel, pour les seconds, il n'y a pas de réponse à cette heure. Comme l'année précédente où, faut-il le rappeler, l'exclusion s'étendait aux niveaux supérieurs des grilles de l'encadrement, il n'y a pas vraiment d'explication. L'employeur lui-même l'a admis, les cadres ont été les « oubliés » de l'année 2010 !

Enfin, reste une dernière interrogation, pourquoi descendre la part variable de plus en plus bas ? Si, en remontant plusieurs années en arrière, on cherche une quelconque cohérence à ces mesures, il n'y a qu'une seule réponse, l'individualisation.

Dès l'année 2004, le SNFOCOS a interpellé l'employeur sur le pilotage du dispositif de rémunération. Ce dernier, omettant de relever la valeur du point à un juste niveau, utilisait alors la classification comme un élément essentiel de la politique de rémunération.

Les conséquences sont bien connues. Les premiers niveaux des employés stagnent de manière récurrente en dessous du SMIC ce qui offre le prétexte à des mesures dites de « bas salaires ».

Bulletin d'information édité par le SNFOCOS – Sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S
Christian GOUPILLOT,
Directeur Gérant



**31 janvier et
1^{er} février**
RPN Mayotte

31 janvier
Comité National de
Concertation ARS

7 février
Section Professionnelle
des ACERC

8 février
Section Professionnelle
de l'encadrement

10 février
Bureau National

17 février
Assemblée Générale
SNFOCOS des Yvelines

21 février
Délégation Régionale
Ile de France

3 et 4 Avril
Conseil National
Professionnel SNFOCOS

Qu'on nous comprenne bien ! Il ne s'agit pas pour nous d'ignorer la situation souvent difficile de nos collègues mais ce que nous dénonçons, c'est la solution qui nous est proposée. Un processus raffiné s'enclenche par lequel on oppose les catégories les unes aux autres. On peut aller jusqu'à dire que certains sont pris en otage par le biais d'un discours manichéen fort répandu par ailleurs : les riches doivent payer ! Vision manichéenne et réductrice qui permet "d'oublier" fort opportunément l'existence d'une "classe moyenne".

Est-il besoin de le rappeler, les cadres sont les grandes victimes de la déstructuration du système de rémunération. La politique rampante d'individualisation des salaires suscite plus de critiques que de satisfaction y compris chez ceux qui l'ont accompagnée. Quant à la motivation qu'elle était censée apporter, le doute s'est installé. Pourquoi s'obstiner dans cette impasse ?

En revendiquant la revalorisation significative de la valeur du point et des mesures salariales pérennes, le SNFOCOS devient la cible des tenants de la modernité car c'est bien là la seule réponse qui nous est opposée. A ce sujet, c'est d'ailleurs la branche famille qui est la plus en pointe en la matière. Dans cette querelle des anciens et des modernes, ces derniers peuvent compter sur l'argumentaire fourni par des cabinets spécialisés dont la prestation n'a pas de prix. Confondant mode et modernité, on omet tout simplement le fait que ce débat n'est pas nouveau. Il y aura bientôt trente ans, Antoine Riboud, figure emblématique du patronat français de l'époque, interrogé à ce sujet par la presse, admettait que, pour les structures dépassant une certaine taille, l'individualisation de la rémunération n'avait finalement pas de sens.

Le dispositif de rémunération est un élément essentiel du contrat collectif. Défendre sa cohérence c'est défendre la Convention Collective. L'exemple d'autres branches le montre, lorsque le dispositif de rémunération est démantelé, c'est toute la convention collective qui est vidée de sa substance.

Dans un souci de clarification, le SNFOCOS publiera un certain nombre d'éléments chiffrés qui mettent en évidence la dégradation du pouvoir d'achat des différentes catégories de personnels de l'institution. Dans cette attente, nous invitons de nouveau les cadres qui nous lisent à de se livrer à un exercice fort instructif, celui de calculer l'évolution de son salaire en rapport avec le SMIC et ce, sur dix ou quinze années. Le résultat est édifiant.

Gino SANDRI
Trésorier Général

* * *

Nous vous rappelons que le prochain Conseil National Professionnel se tiendra à Lille les 3 et 4 avril 2012. Complétez vos agendas !

Eaux troubles

- le Comité National des Directeurs des UGECAM
- les Présidents des Conseils des UGECAM

BAFOUES, IGNORES

Par la Direction Nationale des UGECAM et par la CNAM

L'ordre du jour de la Commission de l'animation du réseau et des moyens (CARM) du 1^{er} décembre 2011 comprenait un point relatif à la situation des UGECAM eu égard aux propositions de maillage territorial actuel des UGECAM. A savoir, la suppression de l'UGECAM Bourgogne Franche Comté et de l'UGECAM Auvergne Limousin Poitou-Charentes.

Cette réorganisation se limite à la suppression des sièges (environ 20 personnes).

Notre organisation syndicale veillera au reclassement de ce personnel si cette restructuration devait aboutir.

LA CNAM CACHE L'INTEGRATION DE 6500 EMPLOIS DANS LES UGECAM CE QUI INDUIT LE TRANSFERT DU REGIME MINIER A L'ASSURANCE MALADIE.

Et cela au plus tard le 31.12.2013.

Dissolution en catastrophe par décret Ministériel du 3 août 2011 du régime des Mines, 250 agents des mines vont intégrer les CPAM.

Les autres personnels concernés sont ceux travaillant sur tout le parcours de l'offre de soins : médecins dentistes, pharmaciens, personnels des laboratoires, des centres de soins, les EHPAD.

Le Ministère est confiant : « le régime général sait faire, il va le faire... »

Aucune consultation au niveau des Présidents des UGECAM, des Directeurs ni des partenaires sociaux.

BEAUCOUP DE QUESTIONS...

- les UGECAM héritent de l'activité mais aussi des propriétés foncières ?
- les UGECAM n'ont pas vocation commerciale. QUID de la gestion des pharmacies, des laboratoires ?
- problèmes des statuts différents de la Convention Collective, différence des avantages sociaux, différence de rémunération de 15 à 20 % plus élevée dans les Mines.

L'UGECAM Nord Est, la plus impactée par ce transfert, deviendra le plus gros organisme de sécurité sociale de France (actuellement sans Directeur) !

- Alors une réorganisation des UGECAM oui, mais avec cohérence et réflexion partagés en intégrant les établissements des Mines
- Mais la Direction Nationale des UGECAM existe-t-elle encore ?
Le dossier se traite dans une commission de la CNAM. C'est le directeur délégué aux opérations qui est en charge du dossier.
- Est-ce que la volonté de garder les UGECAM à l'intérieur de l'Assurance Maladie existe toujours ?
- Quel devenir pour les UGECAM après 2014 ?
- Toujours pas de statuts juridique par la DNGU.

Nous demandons un rendez-vous au Directeur de la CNAM pour aborder tout ces problèmes et interrogations.

Jean-Paul ANDRE
Secrétaire Adjoint

Politique des bas salaires : la casse des cadres, des informaticiens, des ingénieurs conseils

La négociation annuelle obligatoire a débuté à l'UCANSS le 17 janvier. L'accord de méthode sur la NAO signé entre l'UCANSS et les OS prévoit un certain nombre d'éléments que l'organisme national doit remettre aux OS 3 semaines avant la 1^{ère} RPN, notamment les taux d'inflations, le salaire moyen par catégorie professionnelle, etc.

Ce sont autant d'indicateurs qui permettraient d'éclairer utilement la négociation. Or, rien n'a été envoyé aux OS et le 17 janvier, il n'y avait strictement rien sur la table. Autant dire que c'est dans le flou artistique le plus complet que se déroule la négociation.

Chacun y va de son réquisitoire pour les bas salaires en déplorant la perte du pouvoir d'achat. Mais pour les catégories citées en objet, l'acharnement est vif contre les propositions du SNFOCOS qui respecte son mandat en réclamant la progressivité de rémunération conformément à la ligne hiérarchique.

Certains arguent du fait que les primes de résultats coûtent un sacré paquet de points sur le GVT et se montrent très réservés sur des propositions d'amélioration des salaires et du pouvoir d'achat pour les cadres.

Conformément au discours des pouvoirs publics qui estiment qu'avec 4 000 euros on est riche, certains martèlent également que le pain coûte plus cher à l'employé qu'à celui qui gagne 3 000 euros, qui dit mieux !

Les cadres sont aussi accusés de mettre en œuvre les réorganisations au travers leur prime de résultats, comme s'ils pouvaient s'opposer à leurs directions en refusant de suivre les objectifs fixés, qui découlent des décrets gouvernementaux et des COG signées ?

Quand on zoome sur ce qui s'est passé depuis 2004, on constate :

- que les 2 % d'ancienneté ont été remplacé par 2 points, ce qui représente 14 euros brut !
- que les primes ont été introduites pour les 8 et 9 en dépit de tout concept d'égalité professionnelle,
- que des mesures pour les bas salaires ont été signées par des OS, provoquant un nouveau clivage à l'intérieur d'une même classification.

Tous ces processus, avalisés par « toujours les mêmes », ont contribué au résultat que nous connaissons en matière de rémunération dans l'Institution. Et ce sont les mêmes qui aujourd'hui sortent la dague pour tuer la ligne hiérarchique et mettre à genoux l'encadrement.

Les cadres n'ont qu'un seul défenseur : le SNFOCOS !

Mais la manœuvre est difficile en ces temps de divisions, il ne faut pas le nier. Rien ne fait faillir les avocats de la rémunération juste et hiérarchisée mais il faut que vous sachiez que désormais, la frappe porte sur la destruction massive de toutes les catégories de l'encadrement.

« Quand le doigt montre la lune, l'imbécile regarde le doigt ».

Nous mettrons l'employeur face à ses responsabilités. Va-t-il lâcher les cadres ou va-t-il mettre un coup d'arrêt au programme « salaire unique et inique » ?

Patricia DELBECQ
Secrétaire Adjointe

Réunion paritaire du 17 janvier 2012 : déclaration préalable SNFOCOS, FO, CGT, COFICT-CGT

Dans les 3 régions désignées par l'ACOSS pour expérimenter la régionalisation des URSSAF, les personnels avec les syndicats CGT et FO ont fait massivement grève pour dire :

Non à la mécanique de restructuration mise en œuvre.

Les discours lénifiants des directions n'ont pu rassurer le personnel qui vérifie que ses inquiétudes sont totalement justifiées.

Il est clair, les projets que l'ACOSS veut imposer :

- transforment les URSAFF départementales en véritables coquilles vides, puisque tous les centres de décision seront régionaux,
- organisent, sous couvert de répartition géographique, une restructuration fonctionnelle visant à la spécialisation des sites par catégories de cotisants,
- suppriment les emplois au nom des économies d'échelle,
- préparent une mobilité géographique et fonctionnelle tous azimuts.

C'est dans ce contexte que l'ACOSS voudrait passer outre au caractère expérimental et faire comme si tout était terminé, comme si la régionalisation était déjà effective.

Cette restructuration menée au pas de charge risque de déboucher sur une catastrophe tant pour les conditions de vie de travail du personnel que pour la qualité du recouvrement.

Les conséquences de la création de Pôle emploi ne semblent pas avoir servi de leçon.

Pour l'ACOSS qu'importent les dégâts, l'objectif affiché dans la COG doit être atteint quoi qu'il en coûte. Faut-il vous rappeler que, fait sans précédent, cette COG n'a été votée par aucun administrateur représentant les confédérations syndicales.

Le personnel ne baisse pas les bras, Les chiffres de grévistes atteints pour la journée d'hier en Midi Pyrénées sont là pour le démontrer.

A toutes les demandes des organisations syndicales et du personnel, le Comex a répondu en renvoyant une éventuelle négociation à plus tard.

Cette position ne peut plus durer.

Nous vous demandons d'ouvrir sans attendre des négociations sur l'ensemble des revendications des personnels des URSSAF.

Le directeur de l'UCANSS transmet la demande au Président du COMEX/UCANSS.