

INSTANCE NATIONALE DE CONCERTATION UCANSS DU 16 FEVRIER 2022

Les déclarations des Organisations Syndicales abordent, entre autres, l'augmentation de la valeur du point, les salaires, l'ouverture de nouvelles négociation classification, le télétravail, l'immobilier, le rapport entre la RMPP et l'inflation, la prime inflation, les problèmes de recrutement et les métiers en tension...

L'UCANSS confirme qu'il y a une inflation de 2,8% en 2021 et une RMPP à 1,5%. Pour calculer l'écart entre les deux, il faut prendre la période de 2016 à 2020. La RMPP a toujours été supérieure à l'inflation, le seul écart négatif a eu lieu en 2018. Depuis le 1er janvier 2021, la tendance est inversée.

Sur les mesures salariales, aujourd'hui il y a 75% des salariés à la Sécurité Sociale qui ont 2 points d'expérience, ce qui correspond à une augmentation de la valeur du point de 0,8%. En plus de ces 75%, environ 35% ont eu un parcours professionnel et/ou des pas de compétences. Certes la situation de la Sécurité Sociale sur le plan salarial n'est pas idéale mais peut être objectivée. La non-augmentation de la valeur du point ne veut pas dire non-augmentation des salaires.

Mr. Lemay, directeur de l'Ucanss, indique que le sujet des bas salaires n'est pas un problème de politique salariale mais de classification. La politique salariale dans une entreprise ne repose pas uniquement sur l'augmentation de la valeur du point mais également sur des mécanismes d'ancienneté, de reconnaissance des compétences et de prime de part variable. Si la classification avait été signée, on n'aurait plus ce sujet bas salaires aujourd'hui.

Il indique également que s'il y a une nouvelle négociation classification, l'UCANSS ne reviendra pas sur les lignes rouges annoncées lors de la négociation précédente.

Il reconnaît que dans certaines zones géographiques, il y a un décrochage des salaires par rapport au marché. C'est pour cela que des points de compétences peuvent être attribués lors de l'embauche.

SYNTHÈSE DES TRAVAUX DES OBSERVATOIRE INTER-RÉGIONAUX 2021 (BILAN DE LA POLITIQUE SALARIALE EN 2020 ET RESTITUTION DES RÉSULTATS DU BAROMÈTRE INSTITUTIONNEL) ET DÉTERMINATION DU PROGRAMME DE LA CAMPAGNE 2022.

Le directeur de l'UCANSS présente la synthèse des travaux des observatoires inter-régionaux 2021 (document transmis par l'UCANSS).

RMPP à 1,5 % : nous sommes sur la dernière année de RMPP pluri-annuelle (2019/2022). Cette année, une négociation sur un mandat supérieur à 1,50 % est mis sur la table avec 0,38 % supplémentaire fléchée principalement sur les bas salaires.

Points de compétences : l'UCANSS indique + 10 points de bénéficiaires par rapport au minimum conventionnel. Tendance à la hausse.

La Cfdt indique qu'il est regrettable que selon les branches, il y ait une forte disparité concernant la date d'effet d'attribution des points de compétences, l'UCANSS devrait veiller à une harmonisation de ce mécanisme.

L'UCANSS indique que les choses sont en train de changer progressivement, des consignes de branches sont données pour se rapprocher du 1er janvier et particulièrement dans la branche recouvrement.

La CFDT demande une explication sur la baisse des bénéficiaires de points de compétence à l'embauche depuis plusieurs années.

L'UCANSS indique qu'il faudrait analyser plus finement ces données mais cela explique peut-être une embauche directement au niveau 4 notamment au niveau de la branche retraite où il y a une atypie à ce niveau (plus de niveaux 4 à l'embauche comparé aux autres branches).

La CFDT demande sur combien d'emplois sont indiqués les 4 métiers ayant donné lieu à un recrutement plus important en 2020.

L'UCANSS répond qu'il y a 83 métiers à la Sécurité Sociale.

La CFDT indique que les règles d'attribution des mesures de rémunération individuelles ne sont pas connues et/ou comprises des salariés et interroge l'UCANSS si le bon message est envoyé à ce sujet ?

L'UCANSS indique que cette problématique est insoluble. Au vu des chiffres, 60% des salariés trouvent que les règles d'attribution sont injustes. Mr. Lemay indique que ces règles ne seront jamais entendables par les salariés et les chiffres de satisfaction resteront effectivement extrêmement bas et que cela est humain.

La CFDT indique que les accords signés concernant les plans d'épargne inter-entreprises sont très peu connus et très peu expliqués par les organismes. Un manque cruel de promotion est relevé, l'UCANSS ne fait pas sa part dans la communication autour de ces possibilités qui peuvent être bénéfiques pour les salariés. La CFDT demande à l'UCANSS de communiquer de façon efficace sur ces accords, intéressement compris.

Mr. Lemay indique que le système de l'intéressement semble être compris largement. Cependant, les plans d'épargne inter-entreprises sont des mécanismes très complexes et difficiles à expliquer. De plus, certains salariés ne souhaitent pas en bénéficier. Il admet cependant que la communication est perfectible, notamment autour de ces dispositifs. Mais c'est aux directions locales de relayer ces informations. Il faudrait également diversifier les modalités de communication.

Le dernier BSI était en 2018, ces dernières années ont été marquées par l'intégration d'un régime et la crise sanitaire. Ces trois années ont été fortement impactées en termes de conditions de travail, de travail des RH etc... Environ 57000 personnes ont répondu au BSI.

La CFDT demande ce que l'UCANSS entend par un contexte particulier pour la branche famille.

L'UCANSS indique que cela vient du changement de système informatique.

La CFDT insiste sur le fait que ce contexte « particulier » dure, cela n'a plus rien d'exceptionnel et est devenu structurel. Cela fait déjà un an. C'est un indicateur qui devrait interpeller l'UCANSS, cela montre bien que le mécontentement des salariés est palpable.

L'UCANSS répond que le contexte particulier au moment où l'enquête a été faite peut influencer sur les résultats.

La CFDT indique qu'on ne fait pas des sondages uniquement quand tout va bien, cela n'est pas à déconnecter de l'ensemble du sondage. Cette tension dure.

Concernant la charge de travail : celle-ci explose, d'autant plus avec la crise sanitaire. Les chiffres montrent que 30% des salariés sont stressés. Il est peut-être temps de prendre des mesures à ce sujet.

ÉLABORATION DU PROGRAMME DES RÉUNIONS DE L'INSTANCE NATIONALE DE CONCERTATION POUR L'ANNÉE 2022.

Pas de remarques de la part de la CFDT sauf sur la date de l'INC Maladie qui était trop tardive (juillet). Mr Lemay a répondu que cette réunion a été avancée au 29 mars 2022.

MISE À JOUR DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS – POINT D'INFORMATION.

Le répertoire des métiers est l'outil qui permet de classer les métiers par famille. Chaque emploi référencé donne une présentation des finalités du métiers et des compétences mises en œuvre par les salariés pour ces métiers. Cela contribue au travail des RH locales. Cette année il n'a pas été modifié.

LIVRE BLANC « PENSER L'ÉVOLUTION DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL À LA SÉCURITÉ SOCIALE »

L'UCANSS présente le document envoyé en amont aux Organisations Syndicales. Ce document est un outil qui permettra d'ouvrir une réflexion concernant l'évolution immobilière.

L'enjeu est la conception de bâtiments hybrides dans lesquels les surfaces sont repensées en fonction des nouveaux usages en termes de travail. Les bâtiments doivent également être aménagés de manière modulable. Cette transformation est accélérée par la crise sanitaire. Ce livre blanc n'a aucune vocation normative, il s'agit plutôt d'un recueil de bonnes pratiques.

La CFDT indique que dans ce document il est compliqué de comprendre ce qui relève des bonnes pratiques ou d'une incitation à la réduction des espaces. Aujourd'hui dans ce livre blanc, on a l'impression que l'on est sur des conditions de travail plus que sur des réductions de surfaces. Ce travail qui pourrait être fait par les organismes, doit être effectué au niveau local dans le cadre d'une négociation.

L'UCANSS indique qu'en général sur ces sujets, il y a une information ou une consultation initiée par les directions. Il ne faut pas raisonner par logique de caisses mais plutôt par service. Il y aura une adaptation et une réflexion en fonction des besoins dégagés. Cependant, à partir du moment où il y a un télétravail massif, on ne peut pas conserver le même dimensionnement de locaux, cependant cela ne veut pas forcément dire diminution mais adaptation aux nouvelles formes de travail qui nécessitent un nouvel aménagement. Cela sera un sujet de réflexion avec l'État lors de la négociation des COG (trajectoire des effectifs et prise en compte du télétravail à la Sécurité Sociale).

La CFDT indique que le télétravail massif n'est pas acquis sur la durée. De plus, il faut également penser aux agents qui ne télétravaillent pas. Il faut avoir le recul nécessaire avant de se lancer dans la réorganisation des espaces.

L'UCANSS indique que l'avantage de cette étude est d'indiquer que l'adaptation des locaux n'est pas mécanique, il ne s'agit pas forcément de réduction de locaux mais de la création de d'espaces adaptés aux nouveaux modes de travail.



**Flashez pour
plus d'info
CFDT**



**Fédération CFDT PSTE
PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL ET EMPLOI**



**Flashez
pour nous
rejoindre
à la CFDT**



Retrouvez-nous sur :



@CFDTsecuritesociale