

LA GAZETTE

LE MAGAZINE 100% FAIT MAISON QUI VOUS INFORME

ÉDITION SPÉCIALE

AOÛT 2024

SALAIRES



SOMMAIRE

ÉDITO
PAGE 2

FLASH INFO
PAGE 4-5-6

RETOUR SUR...
PAGE 7

PARLONS-EN
PAGE 8

JOURNÉE D'ÉTUDE
PAGE 9-10-11

BONUS
PAGE 12



**ON REMPLIRA
VOS OBJECTIFS
ANNUELS**

**"QUAND MON
SALAIRE
REEMPLIRA
MON FRIGO !"**



ÉDITO

LE BEURRE, ET L'ARGENT DU BEURRE ?

Il n'est pas utile d'attendre la rentrée scolaire pour organiser la rentrée sociale. Les sujets sont sur la table des négociations : **nos salaires, notre classif' !**

On voudrait nous faire admettre que vouloir une revalorisation du point qui rattrape le gel imposé pendant plus d'une décennie et intègre l'inflation, ce serait vouloir le beurre et l'argent du beurre ! On voudrait nous faire croire que vouloir bâtir une classif qui ne se trouve pas déjà dépassée par la prochaine augmentation du Smic et qui garantisse des évolutions régulières à tous les salariés, ce serait vouloir, en plus, le sourire de la crémière !

Ce discours n'est plus entendable.

Nos revendications sont légitimes.

Au sein des négos en cours, nous ne laisserons pas passer l'occasion de les défendre.

Cependant, tout ne se joue pas en réunion, à Paris. Nous devons prendre notre part en s'informant et en participant aux actions locales. Plus que jamais, nous devons être unis car nous tous, agents de la Sécu, sommes concernés. C'est pourquoi, **CGT Caf du Finistère et CGT Cnam du Finistère, avons décidé d'agir ensemble dans l'intérêt des salariés de nos caisses.** Pour commencer, nous signons conjointement cette édition spéciale de La Gazette. Ensuite, nous proposons une journée d'étude commune sur la question des salaires. Puis, nous nous concerterons pour construire les actions qui s'enchaîneront d'ici à la fin de l'année.

Nous comptons sur vous pour faire de cette mobilisation finistérianne une action exceptionnelle !

L'équipe éditoriale

POUR FAIRE FACE À L'INFLATION



LA CGT PROPOSE LE SMIC À 2 000 € BRUT ET L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES SUR LES PRIX

POUR VALORISER LES MÉTIERS

4,6 MILLIONS de travailleurs, premiers de corvée, touchent **-1 000 € /mois**

LA CGT PROPOSE LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DE LA QUALIFICATION TOUT AU LONG DE LA VIE

4 BONNES RAISONS D'AUGMENTER LES SALAIRES



POUR FINANCER LES RETRAITES ET LA SANTÉ

+18 MILLIARDS D'EUROS pour **5%** d'augmentation de salaire

POUR PARTAGER LA CRÉATION DE RICHESSE

70 MILLIARDS D'EUROS pour les actionnaires c'est **12%** DE LA MASSE SALARIALE soumise à cotisations du secteur privé



FLASH INFO

RPN Classification 7

"Onde de choc dans le pays pour clamer l'urgence sociale... pourtant l'Ucanss fait l'autruche "

Le 9 juin, Macron dissout l'Assemblée nationale.

Face à la menace de voir l'extrême droite arriver au pouvoir, la CGT a pris une décision historique : mettre toutes ses forces militantes dans la bataille politique pour faire barrage au RN en faisant « front populaire » ! La FNPOS CGT regrette que l'employeur n'ait pas pris en compte la gravité du moment, en maintenant les groupes de travail. Notre institution est pourtant une des premières cibles de l'extrême droite. Pour rappel, le RN souhaite supprimer toutes les cotisations sociales, conditionner les aides sociales en mettant en œuvre la priorité nationale et supprimer l'aide médicale d'État. Autant dire que le financement et les valeurs de la Sécurité sociale seraient mis à mal avec une incidence certaine sur nos activités, nos emplois, nos salaires et nos classifications.

Cela étant dit, le cordon sanitaire anti extrême droite a fonctionné. Les choses ont évolué. Pourtant tout reste à faire pour répondre à l'urgence sociale. Le COMEX de l'Ucanss doit changer de cap pour répondre favorablement aux besoins des salariés de l'institution à l'instar de l'aspiration des travailleurs et travailleuses du pays.

C'est pourquoi, la FNPOS CGT a rappelé l'urgence de la tenue d'une nouvelle négociation paritaire sur la valeur du point. 2024 ne doit pas être une année blanche !

De même la FNPOS CGT a demandé l'activation de la clause de revoiture du protocole sur la participation de l'employeur aux titres restaurant, pour porter la part patronale au plafond d'exonération (7, 18€ en 2024).

Stoïque, l'Ucanss campe sur sa position. D'ailleurs aucune des propositions portées par les organisations syndicales lors des groupes de travail n'a été retenue.

Une des conséquences directes est que rien ne sera suffisamment garanti au moment de la transposition dans la nouvelle grille de classification. Beaucoup trop d'arbitrages se feront localement.

L'employeur meuble les réunions successives pour présenter un simple lifting de la classification actuelle :

- Tout est contraint par une enveloppe budgétaire insuffisante qui empêche toute refonte ambitieuse de la classification ;
- 1er niveau à peine au-dessus du SMIC en vigueur (+21,29€), mais une nouvelle revalorisation automatique du SMIC est attendue avant la fin de l'année ;
- Relèvement des coefficients de base sans cohérence avec la reconnaissance du travail réel mais pour satisfaire le seul besoin d'attractivité ;

- Progression exponentielle injustifiée entre les coefficients de base, intensifiant l'iniquité entre employés et cadres ;
- Relèvement des coefficients de base compensé, au moment de la transposition, par la baisse des points de compétences déjà acquis (fongibilité) ;
- Grille administrative validée par l'employeur avec l'insertion de 2 niveaux intermédiaires 4B et 5C, prétendument pour donner des perspectives de parcours professionnels ;
- Évolution possible de certains emplois sur plusieurs niveaux sur arbitrage de l'employeur local en fonction des activités au regard des critères classants (connaissances et technicité, complexité, autonomie, relations et communication, animation et management) ;
- Ni déclassement, ni perte de salaire ou de statut ;
- Nouveau dispositif sous forme de prime ou de points pérennes pour la reconnaissance de la mobilité vers un autre emploi d'un même niveau ;
- L'employeur souhaite conserver la proportion existante entre les mesures automatiques (points d'expérience) et les mesures individuelles (points de compétences) présenté comme un point dur de la tutelle, jugeant la part "fixe" de nos salaires déjà bien trop dominante (coefficient x valeur du point) comparativement à la part "variable" (primes non pérennes) ;
- Que restera-t-il de l'enveloppe budgétaire pour une mesure générale au profit des personnels en place ? A ce jour, rien n'est précisé.

Vous l'aurez compris, malgré le nécessaire changement de cap initié à la suite des élections législatives, la direction fonce tête baissée dans un projet de classification qui ne répond toujours pas aux attentes des agents.

Nous devons continuer à mettre la pression partout pour imposer un changement radical dans l'attente d'un gouvernement plus à même d'entendre nos revendications.

La CGT revendique

La sortie de cette logique de négociation d'une révision de la classification avec une enveloppe contrainte et insuffisante (90% seraient consommés uniquement par la seule transposition sur la nouvelle grille sans fongibilité). Le budget alloué pour cette classification (soit 153 M€) ne permet donc pas une refonte ambitieuse, pour la CGT c'est plus du double qui serait nécessaire.

Pas question pour la CGT que le contexte politique et l'urgence sociale soient ignorés : l'Ucanss doit retourner demander une rallonge budgétaire aux tutelles.

Réponse Ucanss

L'Ucanss botte en touche en renvoyant la responsabilité aux tutelles.

La CGT revendique	Réponse Ucanss
<p>Une grille sur davantage de niveaux permettant d'éviter le tassement des premiers niveaux et permettre une réelle progression linéaire (+35 points entre chaque niveau).</p>	<p><i>L'Ucanss refuse de desserrer la grille en intercalant des niveaux intermédiaires ralentissant la progression sur les premiers niveaux</i></p>
<p>La révision régulière des grilles de classification en tenant compte de l'évolution du SMIC et des prix afin notamment d'éviter la "smicardisation".</p>	<p><i>A nouveau, l'Ucanss botte en touche et répond dans un premier temps par la négation concernant toute forme d'indexation des salaires.</i></p>
<p>La CGT réitère sa demande d'une mesure de points garantis en cas de non-attribution de points de compétence au terme de plusieurs années.</p>	<p><i>L'Ucanss reste opposée à toute nouvelle mesure automatique.</i></p>
<p>Afin d'éviter l'arbitraire au niveau local, à l'occasion de la transposition, la CGT revendique que soit annexée à l'accord une table de transposition ainsi que la mise en place d'une commission nationale de suivi de l'accord. Il serait pertinent de prévoir dans l'accord de permettre un accompagnement par les IRP locales.</p>	<p><i>A ce stade, l'Ucanss ne semble pas opposée à la table de transposition.</i></p>

Prochaines RPN Classification :

jeudi 5/09
mardi 17/09
lundi 30/09
vendredi 11/10
mardi 29/10



2024

LA CLASSIF'

Savez-vous de quoi on parle ?

La RMPP (Rémunération Moyenne des Personnels de la Sécurité Sociale) est un concept lié à la rémunération des personnels travaillant dans le domaine de la Sécurité Sociale. Elle vise à établir une moyenne salariale pour les employés.

De plus, la CGT exige une augmentation de la valeur du point à 10 € minimum et une RMPP qui prévoit chaque année une part dédiée à cette augmentation.

« La
classification,
Ce n'est pas
la valeur du
point ! »



Les enjeux de la RMPP sont multiples. Voici quelques-uns d'entre eux :

- Équité salariale : La RMPP vise à établir une rémunération moyenne pour les employés de la Sécurité Sociale. Cela permet de garantir une répartition équitable entre les différents postes et niveaux de responsabilité au sein de l'organisation.
- Motivation : Notre motivation première à venir travailler tous les matins, c'est notre salaire ! Dès que ce salaire ne paye plus le travail fourni (charge mentale, responsabilités, risques...), nous n'avons plus qu'une idée : trouver un meilleur emploi. Cela peut engendrer des carrières écourtées et un avenir pro incertain. En outre, dans un service public, ces fuites de compétences groupées nuisent à la qualité de nos missions.
- Gestion budgétaire : Du point de vue de l'employeur, la RMPP est un outil de gestion budgétaire. Elle lui permet de prévoir les dépenses liées aux salaires et de s'aligner sur ses objectifs.
- Négociations collectives : La CGT, et d'autres syndicats, utilisent la RMPP comme base de négociation lors des discussions sur les salaires et les avantages sociaux. Sous réserve que l'employeur soit ouvert au dialogue social, une RMPP bien établie facilite les négociations.



← Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter les vidéos explicatives du collectif Sécurité Sociale CGT FNPOS en flashant les QR codes

Nos salaires



Le versement d'une prime est une vieille technique des employeurs pour donner l'illusion aux salariés d'une amélioration de leur pouvoir d'achat et ainsi juguler les revendications salariales. Dans le même esprit, les gouvernements successifs envisagent régulièrement des mesures pour compenser les salaires dits "trop bas" : la prime d'activité, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, l'indemnité inflation...

Covid, guerre en Ukraine... ces crises récentes et l'inflation galopante qui en découle placent le pouvoir d'achat au centre de nos préoccupations. Un tel climat ne doit pourtant pas servir d'alibi pour maintenir une situation dans laquelle les salaires ne sont pas suffisants pour vivre et les travailleurs sont maintenus dans la dépendance de primes et autres aides ponctuelles.

Pourquoi la CGT est en alerte sur ce sujet ?

La CGT s'alarme de la situation car plus les salaires restent bas et proches du Smic plus les exonérations de cotisations sociales sont fortes. Même traitement pour les primes non cotisées. Or, ces exonérations ont deux conséquences :

l'une est individuelle : par exemple, les primes non cotisées comme la prime de partage de la valeur dite « prime Macron » ne comptent ni pour le chômage, ni pour la maladie, ni pour la retraite (c'est juste un pourboire !)

l'autre est politique : ces exonérations constituent une diminution considérable des recettes de la Sécu qui, une fois ces caisses à sec, justifient des réformes dites d'austérité comme le report de l'âge de la retraite ou la diminution de la protection face au chômage.

Vivre de son salaire : une attente légitime

Pour nous, toute personne qui travaille est en droit d'attendre de son salaire qu'il lui permette de vivre dignement. C'est-à-dire, est en droit d'attendre une rémunération :

- qui ne dépende d'aides et de primes exceptionnelles versées au bon vouloir de l'employeur ;
- qui garantisse un niveau de vie satisfaisant et qui s'ajuste sur la hausse des prix ;
- qui, par ses cotisations, le protège d'évènements fragilisants et de situations de maladie ou dépendance, ponctuelles ou permanentes ;
- ou qui le soutiennent lors d'évènements heureux (arrivée d'un enfant, retraite).

La raison principale pour laquelle nous venons au bureau le matin est d'obtenir, en contrepartie de notre capacité de travail : un confort de vie. Autrement dit, toute personne qui travaille est en droit d'attendre de son salaire : STABILITÉ, INDÉPENDANCE ET PROTECTION.





JOURNÉE D'ÉTUDE

3 OCTOBRE
2024

LA VÉRITÉ SUR NOS SALAIRES ET LA CLASSIF'

**BUFFET
OFFERT**





CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE (CFESES)



Ce congé, inscrit dans le Code du Travail, est ouvert à l'ensemble des salariés.

Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Pendant ce congé, tu bénéficies du maintien total de ta rémunération par l'employeur.

Une formalité à respecter : tu dois adresser une demande écrite d'autorisation d'absence au service des ressources humaines au moins 10 jours avant le début de la formation.

Pour toutes tes questions, adresse-nous un mail :

cgt@caf29.caf.fr

cgt.cpam-finistere@assurance-maladie.fr

Défi #SelfEnergizer Donne de l'impact à ton potentiel

#1 Je travaille avant tout pour gagner mon salaire

Jour 1 : Me demander si je resterais travailler en cas de gain à la loterie.

Jour 2 : Comprendre que mon travail produit un service qui représente une richesse collective.

Jour 3 : Réaliser que mon salaire représente une redistribution de cette richesse.

Jour 4 : Reconnaître que cette redistribution n'est pas un privilège.

Jour 5 : Accueillir l'idée que l'épanouissement professionnel va au-delà du simple revenu.



#3 Je tiens un journal de gratitude

Jour 1 : Noter trois qualités qui font de moi une personne exceptionnelle.

Jour 2 : Ne pas laisser les indicateurs remettre en question ma valeur.

Jour 3 : Faire confiance à ma créativité, ma curiosité, ma capacité à soutenir ma propre carrière.

Jour 4 : Noter 3 émotions récurrentes dans mon quotidien pro.

Jour 5 : M'autoriser à ressentir mes émotions au travail et à les formaliser.

#2 Je joue collectif



Jour 1 : Observer à quoi conduisent les compétitions internes.

Jour 2 : Me demander ce que m'a déjà rapporté, concrètement, cette course aux bons points.

Jour 3 : Identifier l'impact d'infantilisation.

Jour 4 : Prendre conscience des bénéfices de la solidarité entre collègues pour ne pas subir et pour agir.

Jour 5 : Se soutenir et garder le moral.

#4 Je fais le point sur mes besoins

Jour 1 : Identifier les pratiques qui provoquent chez moi un inconfort.

Jour 2 : Formuler les limites qui me préservent de ces gênes.

Jour 3 : Repérer mes croyances limitantes et les noter

Jour 4 : Relever parmi ces croyances celles qui relèvent du syndrome de l'imposteur.

Jour 5 : Admettre que je suis légitime dans mon travail et dans mes attentes, que je peux légitimement attendre reconnaissance salariale et épanouissement.

ON REMPLIRA VOS OBJECTIFS ANNUELS

"QUAND MON

SALAIRE

REMPLIRA

MON FRIGO !"

