

A la Sécu, la Cgt revendique une véritable augmentation des salaires.

1. URGENCE !!! AUGMENTER LA VALEUR DU POINT !!!

La paupérisation salariale, vécue depuis des années par les salariés de la Sécurité Sociale, n'a aucune justification économique, ni financière. Il s'agit d'un choix politique des gouvernements successifs pour diminuer massivement les salaires. Un choix qui entraîne des inégalités devenues inacceptables et intolérables dans nos professions. Un choix que nous devons combattre avec l'ensemble des personnels.

La valeur du point n'a augmenté que de 0,50% en 7 ans, ÇA SUFFIT !!!

Elle a cessé de progresser depuis le 1er mai 2010. Bloquée à 7,20738 €, elle a été majorée de 0,5 % au 1er mai 2017 pour s'établir à 7,24342 €.

C'EST RIDICULE ET MEPRISANT !!!

Seule l'augmentation de la valeur du point permet une juste revalorisation des salaires pour tous.

Pour rappel, la valeur du point exprime le salaire des employés et cadres de la Sécu.

Le coefficient de base + les points d'expérience + les points de compétence, détermine le coefficient développé. Ce coefficient développé multiplié par 7,24342€ donne votre salaire brut.

Ne pas augmenter la valeur du point accentue le tassement du salaire pour l'ensemble des employés et cadres. **IL TEMPS D'Y METTRE UN TERME !!!**

Propositions Cgt :

- ⇒ **La valeur du point à 10 €**
- ⇒ **Le Salaire Minimum Professionnel Garanti à 2 000 € bruts,**
- ⇒ **Le remplacement de la prime d'intéressement par un 1/2 mois de salaire pérenne avec un minimum de 1 000 €...**

2. UNE PRIME QUI EXCLUT 80% DU PERSONNEL

Depuis plusieurs mois, les salariés, à l'appel de leurs fédérations réunies en intersyndicale, ont répondu par des mouvements de grève d'une importance incontestable, avec notamment plus de 30% de grévistes le 18/12/18 et plus de 24% le 29/01/19.

Après avoir mis la pression au niveau du ministère et de l'UCANSS, pour l'octroi d'une prime de rattrapage pour tout le personnel et l'augmentation de la valeur du point, le ministère s'est vu contraint de lâcher une enveloppe, hors RMPP, malheureusement trop insuffisante, pour être distribuée à tous le personnel.

MEPRIS et INDECENCE, est la réponse !!!

Il s'en est suivi une mascarade de négociation avec l'UCANSS sur un protocole d'accord imposé par le COMEX. **INTOLERABLE !!!**

CIRCULAIRE

N° 11/2019
SECURITE
SOCIALE
18/03/2019

Comme à son habitude, la fédération a questionné ses syndicats sur la signature de ce texte. Plus de 200 syndicats ont exprimé leur indignation et leur avis défavorable à la signature.

**Confirmée par ses bases, la Cgt ne signera un texte qui exclut 80% du personnel.
POUR QUI NOUS PREND LE MINISTERE ET LE COMEX ?
Nous ne sommes pas des pigeons pour nous jeter ainsi des miettes...**

ON NE LACHE RIEN... Nous appelons tous les syndicats à tenir des AG pour mettre en débat, avec l'ensemble du personnel, les moyens d'actions et de poursuite de la mobilisation du "tous ensemble".

Proposition Cgt :

⇒ **L'attribution de mesures immédiates de 300 € pour tous les salariés en rattrapage de la perte du pouvoir d'achat...**

3. UNE RMPP PLURIANNUELLE QUI POURSUIT ET AGGRAVE LA PAUPERISATION SALARIALE, DANS LA SÉCU, PENDANT 4 ANS !!!

La Direction de la Sécurité sociale vient de notifier le taux d'évolution de la RMPP⁽¹⁾ du Régime général dans une perspective pluriannuelle.

- ⇒ **1,7% en 2019,**
- ⇒ **1,8% en 2020,**
- ⇒ **1,8% en 2021,**
- ⇒ **1,8% en 2022**

Pour le financement de la classification des employés et cadres, un total de 1,1 points de RMPP est dégagé (*l'équivalent de 80 millions d'euros*), réparti sur les quatre exercices 2019 à 2022.

**80 millions pour la classification pris sur les RMPP
c'est moins d'un point d'augmentation par salarié, #FOUTAGE DE GUEULE...**

Heureusement que le ministère devait, comme annoncé par le Directeur de l'UCANSS, desserrer la RMPP...**C'est plutôt serrez-vous la ceinture... DE QUI SE MOQUE T'ON ???!!!**

Récapitulatif de la RMPP sur les années 1993 à 2022

	2000	2,4	2010	2,3	2020	1,8
	2001	3,1	2011	3	2021	1,8
	2002	3,1	2012	2,6	2022	1,8
1993	5,7	2003	3,6	2013	2,5	
1994	3,8	2004	3	2014	1,8	
1995	3,2	2005	4,9	2015	1,8	
1996	3,5	2006	1,6	2016	1,6	
1997	3,4	2007	2,7	2017	1,7	
1998	3,5	2008	3,4	2018	1,5	
1999	2,9	2009	3,7	2019	1,7	

Ce récapitulatif démontre que, RMPP pluriannuelle ou pas, c'est la continuité de la rigueur pour les salaires depuis 2014 et jusqu'en 2022.

4. EXIGEONS UNE CLASSIFICATION QUI RECONNAISSE L'IMPLICATION DES SALARIES DE NOS ORGANISMES !!!

L'arrivée des salariés du RSI dans le régime général oblige l'employeur à toiletter la classification actuelle, à marche forcée. Il avance dès maintenant ses pions en proposant un toilettage complet fusionnant les 4 grilles de classification en une seule...

Les premières propositions montrent qu'il nivelle la rémunération vers le bas et amplifie l'individualisation des salariés. La stratégie de l'employeur, qui se réduit à opposer les salariés les uns aux autres, est **INACCEPTABLE !**

Proposition Cgt :

- ⇒ **La mise en place d'une classification qui permette un véritable déroulement de carrière avec la reconnaissance des qualifications et des diplômes...**

5. DE L'ARGENT À LA SÉCU, IL Y EN A IL DOIT ÊTRE REDISTRIBUÉ AUX SALARIES

Contrairement à ce que le Ministère et l'UCANSS veulent nous faire croire, l'enveloppe financière destinée aux frais de fonctionnement de nos organismes, notamment celle relative aux dépenses de personnel, est loin d'être distribuée aux salariés de la Sécu, dans son intégralité :

- ⇒ Le cumul des sommes budgétées et non distribué dans le cadre de l'intéressement, de 2013 à 2017, représente 93 millions d'euros.
- ⇒ A chaque fin de COG, ce sont des millions d'euros non consommés qui remontent au ministère, au détriment des salariés.

Les directions d'organisme se targuent d'être des bons élèves en la matière. Alors que la charge de travail augmente, que les conditions de travail se dégradent, que la pression sur les personnels devient invivable, les directeurs zélés font le choix de rendre des milliers d'euros, au lieu d'embaucher du personnel.

Le personnel devient la variable d'ajustement des restrictions budgétaires, avec 23.554 postes supprimés, soit plus de 15% depuis 2003 et la disparition de plus de 200 organismes dans le même période. Pour les prochaines COG 2018-2022, ce sont encore 12 000 postes qui seront supprimés. Ceci témoigne de l'attaque constante du gouvernement contre la Sécu, qui a pourtant un coût de gestion très faible.

Propositions Cgt :

- ⇒ **L'arrêt des suppressions de postes et le remplacement de tous les départs par des embauches en CDI,**
- ⇒ **Le respect et le maintien de toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale...**

LE 19 MARS 2019, LES SALARIES DE LA SECU DOIVENT MASSIVEMENT SE METTRE EN GREVE ET PARTICIPER AUX MANIFESTATIONS, POUR FAIRE ENTENDRE LEURS REVENDICATIONS

(1) La RMPP est la « rémunération moyenne par personnel en place ». Elle a pour but de mesurer l'évolution de la fiche de paye moyenne des salariés présents d'une année sur l'autre.

Elle intègre les facteurs suivants contribuant à la hausse des rémunérations :

- ▶ Les mesures générales (augmentation de la valeur du point)
- ▶ Les mesures catégorielles (qui ne concernent que certains groupes de salariés)
- ▶ Les mesures individuelles (appelé GVT positif « glissement-vieillesse-technicité », qui correspondent aux points de compétence, aux promotions, et à l'ancienneté.)