

La CGT : Et bien... Toujours en 2011, 96,8% des agents de direction – pour ne pas dire 100% - ont touché en moyenne 6 314€ !

Le cadre RU : Un 15^{ème} mois de salaire, en somme ? Vous avez d'autres scoops dans le genre ?

La CGT : Oui ! 28,9% des agents de direction, soit 455 personnes ont bénéficié de points de « responsabilité supplémentaire », pour une moyenne, selon la branche ou la qualification, se situant entre 50 et 70 points mensuels...
Si nos ...

Le cadre RU : (*lui coupant la parole*) 70 point ? 10 fois plus que les misérables 7 points du pas minimum ? Et... en fonction de quels critères ?

La CGT : Ben... ça coule de source : MERITE !...

Le cadre RU : Si nos directeurs sont si méritants... C'est qu'ils ont eu des résultats hors du commun... et ces résultats... Ne seraient-ce pas les nôtres ? Et si NOS résultats sont hors du commun... Pourquoi SEULS les directeurs seraient-ils dignes d'estime et de reconnaissance ?

La CGT : On peut aussi se poser les questions suivantes : Pourquoi les directions des organismes ne vont-t-elles pas défendre les intérêts de leur personnel à la CNAMTS ? Ont-elles seulement demandé d'obtenir une enveloppe conséquente ?

Acte I - Scène 5 -

Et pis log... Et pis après ?

le cadre RU, la cad sup'RDS, la CGT à tour de rôle face public, déclamer

Le cadre RU : Quand l'heure des attributions sonnera...

La cad sup'RDS : ...de responsable, ne vous trompez pas...

La CGT:...aucun petit doigt votre direction ne lèvera...

Le cadre RU : ...ni votre niveau de vie n'améliorera !

La CGT : A vous manipuler elle continuera...

La cad sup'RDS : ...ses intentions elle vous cachera !

Le cadre RU : Pour améliorer votre salaire rien ne fera...

La CGT : ...alors que chaque année, sans prorata...

Les trois, en chœur : ...une bonne part du gâteau s'attribuera !

le cadre RU et la cad sup'RDS encadrent la CGT, qui s'adresse au public

La CGT : Avez-vous envie qu'on en reste à ce constat ? Vous êtes-vous reconnu dans un des personnages ? Vous arrive-t-il de participer au bal annuel des frustrés ?

Très prochainement sur cette même scène, je vous proposerai le deuxième acte du festival de la classification qui s'intitulera MISERE ou...

Soyez nombreux à nous suivre car c'est vous, public éclairé, qui déciderez de la fin à réserver à cette tragi-comédie.

5

6



Joué dans le cadre
du festival de la classification

la CGT présente

Le bal des frustrés

Acte I *MERITE ou la distribution des prix*

Tragi-comédie annuelle, inspirée de faits réels, où se révèlent malaise, frustration et culpabilité...

- Mise en scène par la direction -

- Produit par l'UCANSS -

Acte I - Scène 1 -

De la métaphysique du problème

En scène : le cadre RU + voix du metteur en scène

Le cadre RU (*seul en scène, préoccupé*): Qu'est-ce que le mérite ?
(il cherche dans le Larousse et lit à haute et intelligible voix)

Mérite : ce-qui-rend-une-personne-digne-d'estime.

Et dans notre travail , concrètement, qu'est-ce qui rend digne d'estime ?

Le travail fourni ? Les résultats obtenus ?

L'investissement mis en œuvre ? Les progrès constatés ?

L'effort réalisé ? L'assiduité ?

(*grand moment de solitude... Désemparé, lève la tête, quémendant une réponse*)

Le metteur en scène : L'accroissement de compétences avérées ou l'atteinte d'objectifs ou un investissement particulier ou de fortes capacités d'adaptation, tu RECOMPENSERAS !

Le cadre RU : Euréka ! Je vois que le champ des possibles s'élargit ! C'est donc 100% du personnel qui est digne d'estime ! **Du coup, cette année, je vais proposer l'ensemble de mon équipe pour la distribution des prix !**

Malheureusement, c'est d'une voix péremptoire que le metteur en scène nous ramène à la triste réalité...

①

Acte I - Scène 3 -

What is the question ?

En scène la CGT s'adressant au public (le ton crescendo)

La CGT : A bien y réfléchir, il semblerait que la reconnaissance du mérite telle que la pratique notre direction, n'aurait pour but que le malaise des cadres managers, la frustration de 80% d'exclus, et par ricochet , le sentiment de culpabilité - oui oui , je dis bien de culpabilité des 20% d'élus.

Mais ce serait trop réducteur. En fait, les objectifs de la direction sont bien plus ambitieux :

(*articulant pour bien se faire entendre*)

INDIVIDUALISER les salaires, LIMITER leur évolution, CASSER le collectif en divisant les salariés. La preuve : 80% de frustrés posent la question "**Pourquoi lui et pas moi ?**" Ou (*chuchoté*) plus rarement il est vrai, 20% de "coupables" s'interrogent "**Pourquoi moi et pas lui ? Pour qui je vais passer au regard de mes collègues ?**"

Au total, chaque année, ça fait 100% du personnel qui se pose les deux mêmes mauvaises questions.

Alors, comment sortir de ce piège machiavélique qui génère malaise, frustration, culpabilité et division et qui nous amène, chaque année, à nous taper les uns sur les autres ?

Et si la question, la vraie, celle à se poser était plutôt :

Comment grossir l'enveloppe dédiée à l'attribution des points de compétence et professionnalisations ?

Ou encore: pourquoi l'enveloppe est-elle de plus en plus mince, d'année en année ?

La CGT s'apprête à sortir de scène quand elle se heurte au cadre RU et au cad sup'RDS en pleine conversation – elle leur emboîte le pas

③

Acte I - Scène 2 -

Un réseau d'emplois fictifs ?

En scène : le cadre RU , la cad sup'RDS, + voix du metteur en scène

Le metteur en scène : Quoi ? 100% d'élus ?

Et pourquoi pas des professionnalisations en plus, tant que vous y êtes ! Ce sera 27% et n'y revenez pas !

Le cadre RU (*interloqué*) : Mais alors quoi ? Dois-je comprendre que sept virgule trois personnes sur dix dans mon équipe ne seraient que des... branquignols ? Qu'elles n'auraient pas travaillé? Qu'elles seraient incompetentes, voire inadaptées ? Qu'elles n'auraient pas fait d'effort ...n'auraient pas contribué à l'atteinte des objectifs ?

La cad sup'RDS (*d'un ton qui se veut rassurant*) : Mais non voyons, rassure-toi ! Tu n'es pas à la tête d'un réseau d'emplois fictifs ! C'est juste une question de budget : tu sais, avec l'enveloppe dont nous disposons, nous ne pouvons récompenser que deux virgule sept personnes sur dix !

Le cadre RU (*quittant penaud la scène, tout en marmonnant*) : Rassuré....Mmm qu'à moitié... Car enfin, enveloppe ou pas, c'est à moi et à moi seul qu'incombe l'annonce de la nouvelle aux 73% de non élus. C'est à moi qu'ils feront part de leur découragement et de leur écoëurement face au manque de reconnaissance.

Au bal des frustrés, je ne ferai pas banquette !

(*il sort*)

②

Acte I - Scène 4 -

On-ne-nous-dit-pas-tout !

En scène : le cadre RU, la cad sup'RDS, la CGT.

La cad sup'RDS : C'est comme ça, on n'y peut rien.

Tu proposes en priorité les personnes qui n'on rien eu depuis 3 ans !

Le cadre RU : Mais... du coup, ça n'a rien à voir avec...

La cad sup'RDS (*lui coupant la parole*) : Arrête de chinoiser ! On est tous dans le même bateau !

La CGT (*se glisse entre les 2 personnages*) : Heu... Non ! Nous ne sommes pas tous dans le même bateau ! Par contre, la direction **nous mène en bateau** ! Tiens, en 2011, le taux d'attribution des points pour nos directeurs est assez similaire à celui des employés et cadres : 27%. Sauf que la comparaison s'arrête là... 64% de ces directeurs ont reçu un nombre de points supérieur au minimum conventionnel, soit une moyenne de 28 points dans l'Assurance Maladie.

Le cadre RU : Mais... ça fait 4 fois plus que les 7 points de pas minimum ?

La CGT : Exact ! Et la part variable peut atteindre même un mois de la rémunération de base pour les Agents de Direction et ... tenez-vous bien... un mois et demi pour celle des Directeurs généraux.

Le cadre RU : En euros, concrètement, ça fait quoi ?

④