



LA PRIME AUX PIGEONS



Après la prime aux pigeons de 2019, voici venue la **version 2020 pour « les garants de la continuité du service public », dixit nos employeurs.**

Après avoir entendu cela, nous pourrions penser que tous les salariés seraient concernés étant donné que tous ont œuvré pendant la période de crise sanitaire.

Eh bien non, encore une fois, il n'en est rien... D'ailleurs, il n'est même pas question de négocier, la **décision est prise de manière unilatérale par les caisses nationales.** Les Organisations Syndicales ne sont conviées que pour en être informées.

A quoi joue le Comex ? Alors qu'il est question d'harmoniser les emplois dans le projet de classification quelques soient les branches, pour la prime, elles décident seules d'un montant et de critères d'attribution différents pour un même emploi, excluant du dispositif la grande majorité des salariés.

Ce paradoxe montre une fois de plus que l'Ucanss oppose les salariés les uns aux autres pour décliner sa politique d'austérité.

Pour sélectionner les bénéficiaires, chaque branche y va de son lot d'arguments subjectifs avec des critères évasifs.

Et derrière tout ça, une enveloppe hors RMPP de 22 M€ répartie ainsi :

RECOUVREMENT	FAMILLE	MALADIE	VIEILLESSE
390 € Pour 35% de l'effectif	30% de l'effectif - 700 € pour 5% - 350 € pour 25%	51% de l'effectif - 450 € pour 16% - 200 € pour 35%	15 à 20% de l'effectif Entre 700 et 800 €

Au lieu d'unir l'ensemble des salariés et de renforcer la cohésion entre tous, comme cela est demandé dans « le monde d'après », nous nous retrouvons face à un monde d'avant toujours plus individualiste.

Puisque prime il y a, la CGT exige qu'elle soit versée à TOUTES et TOUS !

Malgré des conditions de travail toujours plus dégradées, TOUS les salariés de la Sécurité sociale œuvrent à rendre un service public de qualité.

La CGT rejette le principe même d'une prime qui plus est n'est pas socialisée. Seule l'augmentation de salaire répond aux besoins de l'ensemble des salariés.

La CGT exige :

- une augmentation significative des salaires par la hausse de la valeur du point à 10€ ;
- une augmentation de l'enveloppe budgétaire pour la classification ;
- une classification horizontale, permettant un véritable déroulé de carrière ;
- le 100 % Sécu ;
- des conditions de travail dignes ;
- la suppression de tous les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales ;
- L'intégration de la perte d'autonomie à la branche maladie de la Sécurité sociale et financée par des cotisations sociales, composantes du salaire socialisé et non par la CSG.