

RPN du 21 mars 2019

L'employeur confirme sa décision unilatérale d'utiliser l'enveloppe du Ministère de 11,5 millions d'euros pour l'octroi d'une prime de 257 € brut pour les salariés dont le coefficient développé (*coefficient de base + points d'expérience et points de compétence*) est inférieur ou égal à 259 points.

Par contre, le COMEX autorise les directeurs locaux à introduire une notion d'ancienneté ne pouvant pas être supérieure à 6 mois. Dixit le directeur de l'UCANSS : « certains directeurs disent que les salariés ne comprendraient pas qu'il puisse être donné une prime à une personne qui vient juste d'arriver dans un organisme. ».

« *Ce serait inéquitable* » ... **Inéquitable envers qui ? Par rapport à quoi ?**

En permettant aux directions d'organismes de faire le choix d'exclure du dispositif les CDD et CDI dont l'ancienneté serait inférieure à 6 mois maximum, l'UCANSS ose nous parler d'équité ???

C'est le monde à l'envers !!!

Si certains salariés CDD et CDI sont eux aussi exclus de la prime, l'enveloppe allouée ne sera pas consommée dans sa totalité. Et là, l'employeur nous explique, très tranquillement que, dans ce cas, le reliquat remontera au Ministère. **De qui se moque-t-on ?**

Pour rappel le calcul de cette prime a été fait en incluant tous les salariés entrant dans les critères. En quoi le fait de ne pas verser cette prime à un nouvel embauché CDD ou CDI porterait préjudice aux autres salariés ?

C'est le Comex qui a décidé d'exclure 80% des salariés en imposant un coefficient maximum pour bénéficier de cette prime. Ce sont les employeurs locaux qui vont pouvoir faire le choix d'exclure encore plus de salariés. Cela leur permet de moduler eux-mêmes la politique salariale nationale.

En ce qui concerne la RMPP 2019, l'employeur est satisfait. En effet, l'effet report sera sans doute moins important qu'en 2018. Il l'envisage dans les alentours de 0,3% contre 0,44% en 2018. Ainsi les mesures salariales seraient à hauteur de 1,2% au lieu de 1,06%.

Pour autant le COMEX ne trouve pas opportun de proposer de mesures collectives pour 2019, privilégiant les mesures individuelles en termes de points de compétence et de promotions. C'est une honte !!!

2019, sera une nouvelle année sans augmentation de la valeur du point, alors même qu'elle n'a augmenté que de 0,5% en 7 ans....

Ce choix de l'employeur renforce les iniquités au sein des organismes.

La CGT estime que la vraie équité est l'augmentation de la valeur du point, argument repris par d'autres organisations syndicales.

La lutte doit continuer, la FNPOS CGT a proposé une réunion intersyndicale le 2 et/ou 5 avril 2019 aux autres organisations syndicales. Nous sommes en attente de leur confirmation.

A suivre ...

