

Salaires 2007: L'accord s'applique enfin !

En décembre 2006, la CFDT signait un accord salaires comportant trois nouvelles mesures, après le 1 % obtenu au 1^{er} janvier 2006 : 0,4 % en décembre 2006, 0,6 % en mars 2007, 0,4 % en juillet 2007. Une autre phase de négociation s'ouvrira au second trimestre 2007, au cours de laquelle nous tenterons d'obtenir une nouvelle augmentation complétant 2007. L'accord ayant été enfin agréé, la 1^{ère} augmentation sera versée fin février, avec rappel depuis décembre.

→ Pourquoi une application si tardive ?

Tout accord doit être agréé par la tutelle. S'agissant d'un accord minoritaire en nombre de signataires, l'employeur a considéré prudent de laisser passer le délai pendant lequel d'autres syndicats, hostiles à cet accord, peuvent en contester la validité juridique. Ce délai s'ouvre lorsque l'employeur a reçu le dernier accusé de réception prouvant que chaque syndicat a bien reçu la version officielle de l'accord. L'accord n'a donc été transmis à la tutelle que courant janvier.

→ Pourquoi la CFDT est-elle seule signataire ?

Comme toujours, FO et CGT s'abritent derrière des revendications irréalistes pour ne pas prendre leurs responsabilités en la matière. Alors que chacun sait que l'espace de négociation est très réduit, la CGT, par exemple, exige un premier niveau de rémunération à 1500 €, soit quelques 30 % d'augmentation. Augmentation qui doit bien sûr se répercuter sur toutes les autres rémunérations, jusqu'aux directeurs... Dès lors, plus de négociation possible. Et ceux qui signent les accords sont bien entendu désignés par ces organisations comme les responsables de l'austérité salariale, qui dépasse pourtant largement le cadre de l'Institution ...

→ Que se passe-t-il si aucune organisation ne signe ?

Deux possibilités : 1/ Il ne se passe rien. L'employeur en profite pour remballer ses propositions, en se disant qu'il pourra du coup faire un peu mieux l'année suivante, sans que ça lui coûte quoi que ce soit, bien au contraire. Et on subit une nouvelle année sans

augmentation. 2/ L'employeur applique une « mesure unilatérale », en toute fin de négociation, sans l'accord des syndicats. Cette mesure est généralement inférieure aux concessions qu'il avait faites dans le cadre de la négociation. Dans les 2 cas, les salariés sont les grands perdants.

→ On reproche à la CFDT de signer trop d'accords. Est-ce une stratégie ?

Une stratégie, non. Mais une volonté de saisir toutes les occasions pour produire des résultats positifs pour les salariés, même si nous savons qu'ils seront attaqués par d'autres. Il faut savoir qu'à la Sécu, contrairement à beaucoup d'autres secteurs professionnels, les accords majoritaires sont extrêmement rares, voire inexistants.

Sur les rémunérations, nous tentons d'avancer en jouant sur tous les tableaux : mise en place des accords d'intéressement dans la Sécu, mise en place des points de compétence dans la classification, signature de l'accord de méthode sur la négociation salariale annuelle, qui commence à produire ses effets, signature des accords salaires ... Pour chacun de ces accords, nous ne nous posons qu'une seule et unique question : Vont-ils dans le sens d'une meilleure reconnaissance des salariés de l'Institution, représentent-ils un progrès ?

Si nous en sommes convaincus, nous ne cherchons pas à comptabiliser les autres signataires éventuels. Nous signons « en notre âme et conscience ». Et franchement, si nous ne signions pas, il ne se passerait pas grand-chose dans l'Institution, notamment sur les salaires (voir le tableau page suivante)...

Notre action sur les rémunérations :

La CFDT a posé trois actes principaux au cours des dernières années : **1/** Un accord d'intéressement dans la Sécu, qui n'existe que depuis 4 ans; **2/** L'introduction d'une démarche de validation des compétences acquises; **3/** Un accord de méthode sur la négociation salariale annuelle.

Pourquoi l'avons-nous fait ? Parce que nous avons constaté – et vous aussi – que la négociation salariale se traduisait, depuis plus de 10 ans, par une année sur deux sans augmentation... Et quoiqu'en disent les uns ou les autres, les organisations syndicales, toutes confondues, dont les plus virulentes, ont été impuissantes sur ce sujet. Nous avons considéré, pour notre part, qu'il était urgent de changer les règles, dictées par le ministère, au profit des salariés. Nous l'avons fait, seuls ou accompagnés...

Nos résultats et les perspectives d'amélioration :

1/ L'accord d'intéressement

Nous étions peu à y croire. Mais dès l'apparition des COG, fixant des objectifs contraignants aux organismes et donc aux salariés, il nous semblait légitime qu'il y ait un retour vers les salariés. Nous avons réussi en 2005, au terme des 3 premières années de l'accord, à améliorer sensiblement les primes pour trois ans. C'est encore peu, comparé à ce qui se pratique dans d'autres secteurs. Mais l'important, c'est d'avoir créé un nouvel élément de rémunération, que nous avons la volonté d'améliorer encore au fil des ans.

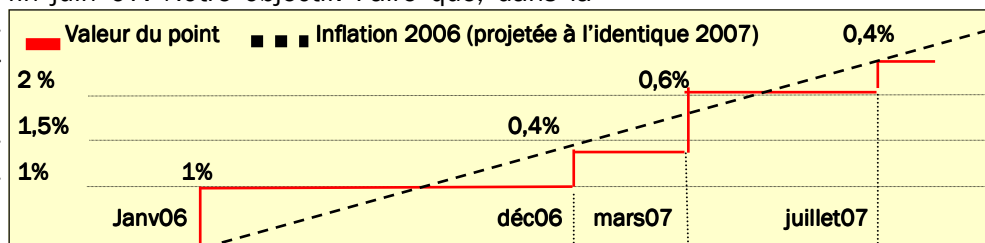
2/ la démarche compétence

Dispositif nouveau, les points de compétence. Le texte prévoit une garantie à minima : Au moins 20 % des salariés doivent en bénéficier chaque année. Dès sa 1ère année d'application les chiffres montrent qu'une forte majorité d'organismes ont choisi d'aller au-delà. Pour la CFDT, il s'agit d'un élément clé, s'inscrivant dans un ensemble émergent : répertoire des métiers, descriptifs emplois, évolutions de l'Institution (dont d'importants départs), nouveaux dispositifs de formation individuelle, gestion anticipée des compétences... Notre projet ? Que chaque salarié dispose d'outils pour mieux maîtriser son parcours professionnel!

3/ l'accord sur la négociation salariale annuelle

Une année sur deux sans augmentation, c'est fini! Depuis que l'accord de méthode s'applique, nous avons signé deux accords pour 2006 et début 2007: 1% au 1er janvier 06, 0,4 au 1er décembre, 0,6 au 1er mars 2007, 0,4 au 1er juillet, nouvelle négociation avant fin juin 07. Notre objectif: Faire que, dans la

durée, les augmentations générales garantissent le pouvoir d'achat. Et obtenir, au-delà, qu'une partie des gains de productivité soit affectée aux rémunérations des salariés.



Principaux accords signés à la Sécu depuis 2000

	CFDT	FO	CGT	CFTC	CGC
Intéressement	X			X	
Classification	X				X
Accord de méthode	X				X
1 ^{er} accord salaires (1% janvier 2006)	X			X	X
2 ^{ème} accord salaires (0,4 + 0,6 + 0,4)	X				

Évolution des primes maxi d'intéressement depuis 2002

	Urssaf	Caf	Cpam	Cram
2002	337	344	370	386
2003	339	347	381	398
2004	342	358	390	433
Renégociation				
2005	493	454	450	485

Organismes ayant attribué des points au-delà des 20 %

	Urssaf	Caf	Cpam	Cram
+ de 30 %	24	27	33	4
De 25 à 30 %	34	32	42	8
De 20 à 25 %	38	56	79	3
Total de + de 20 %	96	115	154	15
Nombre d'organismes questionnés	108	128	183	16

Comparaison entre inflation et valeur du point