

CFTC



SALAIRES et COG

INFORMATIONS NATIONALES

Salaires

La RPN sur les salaires 2018 du 2 mai a été reportée au 19 juin 2018.

La CFTC a fait part à la Direction de l'Ucanss de son désaccord quant au report de cette négociation.

En effet, il nous semble urgent de pouvoir entamer des négociations salariales même si l'employeur n'a pas une lisibilité complète de ses possibilités : absence du taux RMPP 2018.

D'autres éléments peuvent être communiqués aux organisations syndicales comme le taux report et le taux réalisé sur 2017.

La CFTC participera activement aux négociations; il est impératif que nous puissions discuter d'une augmentation de la valeur du point (taux de croissance en hausse) et de l'inscription dans l'accord salarial d'une obligation de parcours professionnels définis à une hauteur de 10% minimum (les négociations sur la classification semblent patiner !)



COG 2018 / 2022

La COG a été signée.

Voici le lien vous permettant d'y accéder : [La convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 de l'Acoss votée.](#)

Déclaration CFTC



La CFTC salue en premier lieu l'effort de concertation des différents acteurs, qui s'est traduit notamment par le nombre de réunions, la qualité des débats ou encore les échanges entre organisations syndicales, sans oublier la qualité des documents travaillés et transmis par les services.

L'ampleur des transformations engagées au niveau de la branche du recouvrement (adossément de la protection sociale des indépendants au régime général, la réforme de la formation professionnelle, la gouvernance des organismes, la suppression de certaines cotisations sociales, l'avancée des chantiers informatiques, l'accroissement de la digitalisation, l'évolution des métiers, etc...) a suscité de très nombreuses et légitimes interrogations à propos de l'impact qu'elles auront, en termes d'effectifs, d'évolution des emplois et des

CFTC



SALAIRES et COG

compétences, de qualité de service rendu aux cotisants, d'efficacité du recouvrement, de capacité du système d'information, etc...

Dans ce contexte, chaque partie a tenté de trouver le meilleur équilibre, entre ses priorités et la conjoncture.

Le projet de COG a tenté d'en faire la synthèse, et l'effort réalisé dans la précision des chiffres, des projections, à l'appui des moyens proposés, est louable. Tel est le cas concernant les effectifs - par exemple - où le chiffre de 2600 emplois équivalents temps plein a été avancé.

Pourtant, et malgré des améliorations certaines, nous considérons que les informations présentées ne permettent pas encore de nous positionner favorablement.

En effet, l'impact des réformes en cours n'est pas encore précisément mesurable, rendant le traçage et l'analyse du projet de la future COG encore plus délicats, dans un contexte de maîtrise de dépenses que l'on ne peut ignorer.

En outre, nous ne pouvons faire l'économie d'une référence à la précédente COG, votée pour une période moins ambitieuse en termes de transformations, mais dont le taux d'avancement au 31 décembre 2017 s'est révélé nettement inférieur à celui de la période conventionnelle précédente (respectivement, 80,6% et 88,5%).

Dès lors, à ce stade, la présente COG ne saurait emporter notre pleine approbation. Toutefois, la CFTC relève **qu'une clause de révision a été prévue, pour tenir compte d'éléments extérieurs s'imposant à la branche et susceptibles de modifier de façon significative l'équilibre entre les objectifs, les charges et les moyens.**

Cela ouvre donc la possibilité d'adapter les différents curseurs, notamment en fonction des incidences que produiront les réformes engagées.

Dès lors, tenant compte des efforts réalisés depuis l'entame des négociations mais n'ignorant pas l'incertitude présidant aux défis engagés en matière de protection sociale, **la CFTC s'abstient.**



*Tout seul, on
va plus vite.
Ensemble, on va
plus loin.*