



**À l'attention de M. Nicolas Revel**

**Directeur général**

50 avenue du professeur André-Lemierre  
75896 Paris CEDEX 20

**Objet : mise en place des *mesures d'urgence économique et sociale (MUES)* à la Cnam.**

Paris, le 21 décembre 2018

Monsieur le directeur général,

Les taux élevés de participation des salarié.es de la caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) à la grève que nous organisons, le 18 décembre 2018, avec les syndicats CFE-CGC, CFTC, FO et SUD-solidaires ont pour vertu de **rappeler combien les besoins d'embauches et le niveau des salaires préoccupent** nos collègues.

Les « *mesures d'urgence économique et sociale (MUES)* » annoncées par le président de la République le 10 décembre 2018 sont très attendues par nos collègues. Maintenant qu'elles ont été votées au Parlement, il est essentiel que celles-ci soient discutées avec les syndicats pour que leur mise en place se fasse dans l'intérêt de la sécurité sociale et de ses collaborateurs (que nous sommes).

Ainsi, nous vous demandons d'**ouvrir, dès janvier 2019, des négociations exceptionnelles** pour déterminer :

- Les conditions du **versement d'une prime exceptionnelle** aux salarié.es dont le salaire est inférieur à 4579,41€ ; qui serait cotisée au regard de notre responsabilité envers le financement de la sécurité sociale car elle est aussi notre employeur ;
- Les conditions dans lesquelles les salarié.es pourraient bénéficier de **l'accélération de l'augmentation de la prime d'activité<sup>1</sup>** sans être pénalisés par le durcissement des seuils d'éligibilité en raison de l'augmentation des salaires nets (sauf pour les salarié.es du siège et de ses sites déconcentrés<sup>2</sup>) due à la suppression des cotisations sociales « salariées » pour la maladie et le chômage depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018 ;
- Le **paiement des heures supplémentaires** (au-delà de celles récupérables dans le cadre des accords de récupération du temps de travail), qui seraient cotisées au regard de notre responsabilité envers le financement de la sécurité sociale car elle est aussi notre employeur.

Les négociations sociales et sur les salaires que nous avons menées depuis deux ans (vaines sur le dernier point) ont été l'occasion pour la Cgt de mettre en lumière, avec une certaine avance, **les problèmes quotidiens rencontrés par nos collègues et par leurs familles<sup>3</sup>**.

<sup>1</sup> Prévus dans la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 (augmentation sur 3 ans) avant l'annonce des mesures d'urgence sociale et économique.

<sup>2</sup> Les salarié.es du siège et des sites déconcentrés de la Cnam n'ont pas bénéficié de la suppression des cotisations salariées pour la maladie et le chômage car ces derniers sont salariés d'un établissement public administratif contrairement à leurs collègues du service médical qui sont salarié.es d'organismes de droit privés.

<sup>3</sup> [Echos des négos](#), récit documentés des négociations sociale à la Cnam, 2018.



Le constat que nous avons dressé pour la Cnam, organisme implanté sur tout le territoire grâce ses échelons locaux du service médical (ELSM), pouvait être **facilement vu comme représentatif** de ce qui se passait sourdement à l'échelle de tout le pays.

Nous regrettons l'éclatement de la crise sociale que nous vivons depuis le mois de novembre. Mais force est de constater qu'**elle aurait pu être évitée si la Cgt avaient été écoutée** et si les préoccupations des gens que nous représentons avaient été prises au sérieux.

La faiblesse des salaires des technicien.nes du service médical (niveaux 3 et 4) et même de ses cadres techniques (niveaux 5A et 5B), notamment ceux embauché.es (à BAC+2 minimum) ces 11 dernières années d'austérité, fait que **20 %<sup>4</sup> de ces salarié.es perçoivent la prime d'activité** destinée aux travailleurs pauvres !

Le fait que 85 % de ces salarié.es soient des femmes a aussi concouru à la faiblesse de leur rémunération au nom d'une pratique de gestion, tacite mais documentée, conduisant à considérer ces emplois comme relevant de « salaires d'appoint ». En outre, **les salarié.es pauvres de nos organismes sont en majorité des femmes** qui assurent des charges d'enfants.

Par ailleurs, la **hausse du coût des transports individuels** (en voiture surtout), indispensables pour aller travailler dans nos organismes (de plus en plus) établis en périphérie des villes n'a pas été compensée. Pourtant, lors de la négociation sur l'égalité professionnelle du printemps 2018, nous avons proposé d'améliorer l'indemnité forfaitaire kilométrique de transport en la majorant si les salarié.es se déplaçaient en co-voiturage pour des raisons écologiques.

Pire, la hausse des prix, avec une inflation de +2% en 2018, cumulée au gel du point d'indice (depuis 2011) qui détermine la baisse des salaires dans la sécurité sociale, avec un budget pour les revalorisations individuelles historiquement bas (+1,5% de RMMP<sup>5</sup>) et le **refus d'envisager le partage des primes réservées aux cadres supérieurs** et aux praticiens conseils ont accéléré l'appauvrissement d'une majorité de nos collègues.

Le 19 décembre 2018, les fonctionnaires de police ont obtenu plus de 120 euros nets d'augmentation moyenne pour 2019. Il est donc urgent d'améliorer les rémunérations des salarié.es de la Cnam et de la sécurité sociale qui, eux aussi, participent à la cohésion sociale et à la République.

Certains que vous accueillerez nos propositions avec bienveillance, nous vous prions d'agréer, monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations distinguées.

~~Maria-Dolores Suarez~~  
~~Yves-Marie Lagron~~  
Délégué.es syndicaux centraux

<sup>4</sup> Evaluation réalisée par sondage auprès des échelons locaux du service médical de Nouvelle Aquitaine, 2018.

<sup>5</sup> Rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) : indicateurs Ucanss de croissance de la masse salariale dans la sécurité sociale incluant les effets de structure.