



Paris, le 16 mars 2006

## **Ucanss**

### **2004 –2006 : un rythme de négociation soutenu**

### **2006 – 2010 : des perspectives ambitieuses**

2004–2006, 18 mois, marqués par la signature ou l'application de plusieurs accords, témoignant d'une dynamique nouvelle de la négociation collective au sein du Régime général de Sécurité sociale. De nouveaux outils de rémunération et d'évaluation ont été mis en place pour les employés et cadres. Un nouveau cadre de gestion des rémunérations des agents de direction est prévu. Une convention collective pour les praticiens conseils va voir le jour. 2005 a été aussi l'année de la signature de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, avec les dispositifs qui l'accompagnent, en particulier la mise en place d'une CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). L'Ucanss entend maintenir ce rythme soutenu de négociations et investir des champs d'activité nouveaux.

### **Une négociation collective dynamique**

*"La signature d'un nouveau système de rémunération pour les employés et cadres le 30 novembre 2004 a relancé la négociation collective et le dialogue social"* souligne Philippe Renard.

Depuis cette date, outre l'application du protocole du 30 novembre 2004, plusieurs accords importants ont été signés ou sont en cours de négociation.

#### **- L'application du dispositif de rémunération des employés et cadres (30 novembre 2004) :**

##### **1/ Le développement des compétences**

- une diminution des évolutions salariales automatiques liées à l'ancienneté avec ...
- ... une reconnaissance plus importante des compétences en contrepartie.

##### **2/ Le renforcement de l'attractivité des emplois**

- l'augmentation significative de l'ensemble des niveaux salariaux de la grille de classification des emplois, conduisant notamment à une hausse des salaires d'embauche
- l'augmentation de 12 % en moyenne des plages d'évolution salariale pour tous les salariés
- l'élargissement des plages d'évolution salariales pour l'encadrement
- la possibilité de prendre en considération l'expérience acquise et les compétences développées en dehors de l'Institution, lors d'un recrutement
- la création d'une prime de résultats pour les niveaux supérieurs d'encadrement

##### **3/ L'accompagnement et les garanties collectives**

Afin que le nouveau dispositif se mette en œuvre de manière équitable, l'employeur a été conduit à rechercher des compromis acceptables et à apporter certaines garanties consistant notamment en :

- l'instauration d'un entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement
- la détermination d'un nombre minimum de salariés (par organisme : 20% pour les employés et 20% pour les cadres) bénéficiant chaque année du dispositif de reconnaissance des compétences
- l'organisation d'un cadre pour la négociation salariale annuelle

#### **- Le dispositif de rémunération des agents de direction (22 juillet 2005) :**

1/ Un nouveau cadre de gestion des rémunérations, renforçant l'individualisation des rémunérations, avec notamment :

- Une augmentation de la rémunération directe,
- La possibilité de progresser à l'intérieur de la plage d'évolution salariale, en fonction de la maîtrise progressive et constatée de la fonction occupée,
- L'instauration d'une part variable, destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs de la branche de législation d'appartenance, d'objectifs de l'organisme et / ou d'objectifs individuels,
- L'octroi de points de responsabilités supplémentaires : cumuls de fonction dans des entités juridiques distinctes ou exercice de responsabilités supplémentaires spécifiques

2/ La mise en place d'un entretien annuel d'évaluation

3/ La reconnaissance des efforts de mobilité par :

- Des mesures d'accompagnement en termes de rémunération,
- D'autres mesures (congés exceptionnels rémunérés, remboursement des frais liés à la recherche du logement, prise en charge des frais de déménagement...)

Ce protocole d'accord, qui a fait l'objet d'un agrément le 29 septembre 2005, s'inscrit dans la suite logique du dispositif conclu pour les employés et cadres et répond à la volonté de l'institution de mobiliser ses équipes autour d'objectifs prioritaires mais aussi aux exigences accrues d'efficacité et d'efficience dans un contexte d'évolution du service public de Sécurité sociale.

- **La convention collective des praticiens conseils (texte finalisé avec les partenaires sociaux le 13 mars 2006, proposé à la signature le 4 avril 2006) :**

Conformément à la loi du 13 août 2004, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales procèdent actuellement à l'élaboration négociée d'une convention collective spéciale, destinée à se substituer au statut réglementaire actuel d'environ 2.500 praticiens conseils (médecins, chirurgiens et pharmaciens conseils).

D'ores et déjà un constat d'étape a été signé avec toutes les organisations syndicales prévoyant une augmentation minimale de rémunération à la date de mise en œuvre de la convention collective.

Cette convention a pour objectif d'assurer aux praticiens conseils des conditions de travail satisfaisantes prenant en compte les spécificités propres à l'exercice médical ainsi que d'attirer les personnels qui viendront à être embauchés en leur proposant une carrière professionnelle motivante.

- **L'accord sur la formation tout au long de la vie (22 juin 2005) :**

Il fixe les orientations institutionnelles prioritaires et, notamment, vise à optimiser, par l'utilisation des contrats de professionnalisation, le recrutement et l'intégration des nouveaux embauchés. Il vise également à donner aux salariés des perspectives de valorisation des compétences et d'évolution professionnelle et à favoriser la reconnaissance des qualifications acquises par la formation et/ou l'expérience.

Dans sa mise en œuvre, l'accord instaure un cadre aux nouveaux dispositifs, tels que :

- ♦ **Le droit individuel à la formation (DIF)** permet aux salariés de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables dans la limite de 120 heures sur six ans. Financée par l'employeur, la formation doit, d'après la Loi du 4 mai 2004, se tenir en-dehors du temps de travail. L'accord de branche de la Sécurité sociale va plus loin, puisqu'il ouvre la possibilité aux salariés d'effectuer leur formation en tout ou partie pendant leur temps de travail. En outre, le texte accorde un accès complet au DIF pour les salariés travaillant à temps partiel à raison de 75 % d'un temps plein, alors que la Loi applique strictement le *prorata temporis*.

♦ La mise en place du dispositif des **périodes de professionnalisation** favorise l'actualisation permanente des savoir-faire des salariés. Ces périodes de professionnalisation ont pour objet de

faciliter par des actions de formation les évolutions professionnelles en leur permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle.

♦ Les besoins en formation des salariés seront spécifiquement examinés dans le cadre de l'**entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement**, une nouveauté instaurée par l'accord du 30 novembre 2004 sur la rénovation du système de rémunération, ce qui montre la cohérence des deux textes et souligne l'effet de levier entre ces deux dispositifs.

- **L'intéressement et le plan d'épargne inter entreprises (30 juin et 22 juillet 2005) :**

En accompagnement de l'intéressement, les partenaires sociaux ont souhaité offrir la possibilité pour chaque salarié du Régime général de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.

Les salariés auront la possibilité d'y verser les sommes issues de l'intéressement et des versements volontaires.

Ce système d'épargne est collectif et bien entendu facultatif.

C'est NATEXIS INTEREPARGNE, organisme gestionnaire du plan, qui tiendra le registre des comptes administratifs des épargnants.

## ***Les lieux d'un dialogue social renouvelé***

En réponse à l'une des orientations stratégiques du Conseil d'orientation de l'Ucanss, des lieux de dialogue social ont été animés et créés par l'Ucanss.

- **L'Instance nationale de concertation :**

Cette instance, dont l'objectif est d'améliorer le dialogue social, a pour vocation de favoriser une meilleure connaissance des grands enjeux institutionnels présents et à venir et une meilleure appréhension de leurs incidences dans le domaine des ressources humaines.

A ce titre, elle constitue donc, un lieu d'information, d'échanges et de consultation des partenaires sociaux sur les questions institutionnelles ayant un impact sur l'organisation du travail, l'emploi, les métiers et les compétences.

Après trois années de fonctionnement, l'INC se révèle un lieu d'échange sur les conventions d'objectifs et de gestion des caisses nationales. Un nouvel accord reconduira prochainement son existence.

- **Les Observatoires régionaux de l'emploi :**

*"Tout ce qui va dans le sens de l'amélioration du dialogue social va dans le bon sens. La création des observatoires est une formidable opportunité de développer le dialogue social au niveau régional"* indique Philippe Renard.

Dix observatoires paritaires régionaux vont être mis en place entre le 29 mars et le 2 juin 2006 pour veiller à la bonne application de l'accord dans les organismes de l'Institution. Ces observatoires seront destinataires d'informations régionales et anonymes sur la mise en œuvre des points de compétences, la création de référentiels emplois locaux, la mise en place d'actions de communication vers les salariés et les représentants des personnels, la mise en place de dispositifs de formation ou encore la tenue des entretiens d'évaluation. Mais surtout ces observatoires pourront avoir une vision des politiques RH qui se dégagent au niveau local, des leviers utilisés par les organismes, etc. Les travaux des observatoires alimenteront l'Instance nationale de suivi. Une démarche novatrice donc, pour l'Institution, qui démarre par une information des représentants des organisations syndicales et des employeurs (directeurs de caisses locales) sur le rôle et les ambitions de ces observatoires.

- **La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle :**

L'accord sur la formation professionnelle s'accompagne de la création d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), qui doit favoriser les conditions

d'une concertation efficace dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Destinée à valoriser, vis-à-vis de l'extérieur, la Sécurité sociale en tant que branche professionnelle à part entière, la CPNEFP assure des missions en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'observation prospective des métiers et des qualifications au plan national. Installée depuis le 16 janvier 2006, la Commission a déjà déterminé les priorités de financement qui seront mises en œuvre par le FAF. La Commission a également arrêté son programme de travail, en constituant une sous-commission chargée d'étudier l'opportunité et la faisabilité de la création de « certificats de qualification professionnelle » et en instituant un groupe de travail qui proposera les modalités de mise en œuvre de la mission d'observation prospective des métiers et des qualifications.

## **Les négociations à venir – les terrains à investir**

*"Pour les trois ans à venir, les orientations arrêtées par le Conseil d'Orientation s'inscrivent dans la continuité de celles formulées en octobre 2002. Toutefois, elles doivent être précisées et complétées au regard de l'évolution du contexte du régime général. Au-delà de l'évolution de la protection sociale (...) la finalité demeure la modernisation de la gestion administrative du Régime général afin de mieux exercer les prérogatives de service public qui sont confiées aux différents réseaux avec une recherche permanente d'efficacité. Pour y parvenir, les membres du Conseil d'Orientation réaffirment que les évolutions, qui ont des répercussions sur les personnels, ne peuvent se conduire que dans un cadre concerté et négocié avec les partenaires sociaux. La qualité du dialogue social reste la pierre angulaire de toute transformation des organisations et donc de l'évolution des métiers des salariés du Régime général."* Conseil d'orientation du 26 janvier 2006.

Un mandat a été donné le 15 février à Philippe Renard, Directeur de l'Ucanss pour entamer une négociation sur l'amélioration du dialogue social. Cette négociation débutera le 28 mars 2006. Cette négociation abordera notamment les conditions d'exercice de la représentation syndicale aux différents niveaux de concertation (local, national), l'amélioration et le développement des instances de concertation, de dialogue et de décision : Instance nationale de concertation, les Observatoires, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Certaines conventions d'objectifs et de gestion prévoient une évolution des réseaux des caisses. Le 15 mars 2006, le Directeur de l'Ucanss s'est vu confié un mandat pour négocier les garanties conventionnelles d'accompagnement de l'évolution de ces réseaux.

Les deux années qui viennent seront marquées par deux grandes négociations : la lutte contre toutes formes de discrimination et la complémentaire santé.

Forte de cette position centrale dans la négociation, l'Ucanss compte investir de nouveaux champs d'actions. La santé au travail et le développement durable en font partie.

Concernant le développement durable, l'Ucanss souhaite se positionner sur cette thématique et constituer, à terme, un référent institutionnel dans ce domaine.

### **CONTACT PRESSE**

AGENCE AUVRAY & ASSOCIES  
Violaine de LAAGE / Sandrine AUVRAY  
97, bd Malesherbes - 75008 Paris  
Tél. : 01 58 22 21 11 - Fax : 01 42 93 08 01

### **L'Ucanss en bref**

Créée en 1970, l'Ucanss exerce la responsabilité de l'employeur dans le dialogue social national et la négociation de la convention collective avec les organisations syndicales.

Elle a à sa tête deux instances dirigeantes : le Conseil d'orientation et le Comité exécutif des directeurs.

Le Comité exécutif des directeurs est l'instance opérationnelle de l'Ucanss. C'est lui qui, notamment, propose le programme de négociation collective et qui définit le mandat du directeur de l'Ucanss pour les négociations.

Le Conseil d'orientation adopte les orientations de gestion des Ressources Humaines du régime général de Sécurité sociale.