

Présentation de la mise en œuvre du volet ressources humaines de l'accord du 30 novembre 2004



Éléments de calendrier

- Depuis novembre 2004 : travaux Caisses nationales Ucanss pour définir une méthodologie de mise en œuvre de l'accord du 30 novembre 2004
- Finalisation et validation par le Comex du 17 mars 2005 d'une note de méthode à destination des organismes
- 13 avril 2005 : Instance nationale de concertation
- 20 avril 2005 : Diffusion aux directeurs d'organisme

Éléments de calendrier

- Début mai : mise en ligne du répertoire des métiers
- Mai 2005 : réunions d'informations régionales à destination des directeurs et des DRH (11 mai : Strasbourg, 13 mai : Toulouse, 17 mai : Rennes, 19 mai : Lyon, 26 et 31 mai : Paris)
- Fin mai 2005 : Mise en ligne du dictionnaire des compétences
- A partir de juin : actions de formation pour les RRH et les managers proposées par les CRFP

Rappel des principales innovations de l'accord



- Plages salariales allongées
- Avancement automatique réduit
- Développement professionnel, rémunérant l'accroissement des compétences individuelles, accentué
- Entretien annuel obligatoire
- Prime de résultat possible pour certains niveaux de qualification
- Répertoire national des métiers et référentiels emplois par organisme mis à jour
- Observatoires paritaires régionaux mis en place

Un tournant dans la gestion des ressources humaines

- Le dispositif annuel d'entretien d'évaluation devient fondamental.
- La qualité de l'évaluation repose sur la capacité de discernement des managers. Le système d'évaluation n'est qu'un guide.

→ Nécessité de trouver les conditions d'une certaine harmonisation, tout en préservant l'autonomie des managers

Harmonisation des pratiques et garanties de convergence

- Des garanties d'harmonisation des pratiques sont prévues :
 - 1 - Un répertoire des métiers commun à toutes les branches
 - 2 - L'adoption d'une méthodologie commune
 - pour établir les référentiels d'emploi et de compétences
 - pour disposer d'un cadre d'évaluation identique pour toute l'Institution
 - 3 - Des observatoires régionaux paritaires



Objectifs

- Faciliter la réalisation et l'actualisation des référentiels d'emploi et des compétences par les organismes
- Permettre une communication institutionnelle sur les métiers de la sécurité sociale dans le cadre des recrutements à venir
- Faciliter la gestion des ressources humaines en offrant un outil utilisable pour le recrutement et la formation

L'adoption d'une méthodologie commune pour établir les référentiels d'emploi et de compétences



- La description des emplois varie en fonction des changements d'organisation ou des modes de gestion adoptés par les organismes
- Pour éviter de trop fréquentes mises à jour, il est préférable de rester synthétique



- Chaque référentiel devra comporter 2 volets :
 - le descriptif des activités principales de l'emploi et les compétences requises pour exercer l'ensemble des activités de l'emploi,
 - l'accroissement des compétences attendu



- On part de l'ancienne description des emplois. On se réfère éventuellement au descriptif du ou des métiers.
- On identifie les activités principales de l'emploi
- On déduit de ces activités les compétences nécessaires pour les assurer.



- On définit ensuite l'accroissement de compétences attendu :
 - Les compétences qui ne peuvent pas être maîtrisées totalement dès la prise de poste
 - L'ensemble des compétences dont la progression est recherchée par l'organisme



- Ne pas rentrer dans un descriptif analytique des compétences, avec identification de chacune dans plusieurs niveaux : démarche trop lourde et contraignante
- Adopter une démarche participative pour élaborer les référentiels
- Nécessité d'une mise en cohérence au sein de l'organisme



- L'évaluation annuelle de chaque salarié devient une obligation et constitue le cœur du nouveau dispositif
- Elle comporte deux dimensions :
 - L'évaluation du degré d'atteinte des objectifs fixés
 - L'évaluation de la tenue de l'emploi et des compétences mises en oeuvre
- Elle porte sur des faits significatifs



- L'entretien fait l'objet d'une programmation
- L'entretien est l'occasion d'un dialogue entre l'évaluateur et l'évalué
- L'entretien permet également de recueillir les souhaits d'évolution professionnelle du salarié et d'identifier les moyens d'accompagnement à mettre en œuvre
- Une copie du support d'évaluation sera remise au salarié et une autre au service RH
- En cas de contestation, le salarié pourra solliciter un entretien auprès de sa hiérarchie supérieure

L'évaluation du degré d'atteinte des objectifs

La fixation des objectifs

- 1) Chaque salarié se voit fixer quelques objectifs en nombre limité (3 à 6) en début d'année.
- 2) Ces objectifs sont individuels et ils portent sur les points jugés essentiels de la fonction.
- 3) Ces objectifs peuvent être de nature différente par exemple portant sur l'activité courante, la prise en charge d'une nouvelle mission, la progression des compétences individuelles



La fixation des objectifs

- 4) Ces objectifs seront assortis d'indicateurs de mesure de leur degré d'atteinte.
- 5) Ces objectifs pourront être actualisés en cours d'année si le contexte a changé.



- 1) L'évaluation sera effectuée de manière contradictoire objectif par objectif.
- 2) On prendra en compte, s'il y a lieu, les aléas qui ont pu survenir au cours de l'année et qui justifient une moindre performance.
- 3) L'évaluation du degré d'atteinte des objectifs reposera sur une démarche factuelle



6 critères d'évaluation retenus

- 1) La technicité
- 2) L'implication
- 3) L'efficience
- 4) L'autonomie
- 5) La dimension relationnelle
- 6) La dimension managériale (pour les seuls emplois en position hiérarchique)



L'attribution des points de compétences découlera :

- de la synthèse de l'évaluation
- du niveau de l'enveloppe disponible
- de la politique salariale de l'organisme
- de l'évaluation des autres collaborateurs.

La décision finale sera le fruit d'un travail d'harmonisation et relèvera de l'arbitrage de la direction de l'organisme.



Les observatoires régionaux sont animés par l'Ucanss et tiennent une réunion au moins une fois par an.

Lors de ces réunions, il est fait un bilan de la mise en place et de l'actualisation des référentiels d'emplois et de compétences et comment sont mis en œuvre les modes de régulation prévus à l'article 8 du protocole

Il reste à définir les modalités de fonctionnement de ces instances au cours de l'année 2005.



Des exemples de supports sont joints à la note de méthode à titre d'illustrations:

- des exemples de référentiels d'emploi et de compétences
- des exemples de supports d'évaluation

