

Le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois

la gestion des emplois et des compétences : une approche rénovée

Direction de l'Ucanss



Les objectifs et leviers du dispositif



- **ATTIRER**
 - **Revalorisation de tous les coefficients d'embauche**

 - **Possibilité de reconnaissance de l'expérience professionnelle et des compétences acquises en dehors de la Sécurité sociale, au moment du recrutement**

 - **Suppression des délais de carence pour obtenir des points d'expérience et de compétences**

Les objectifs et leviers du dispositif



- **FIDELISER**

- **Augmentation de la durée de rémunération de l'ancienneté (25 ans au lieu de 20 ans)**
- **Allongement des plages salariales, de 12 % en moyenne, pour mieux rémunérer l'accroissement des compétences**

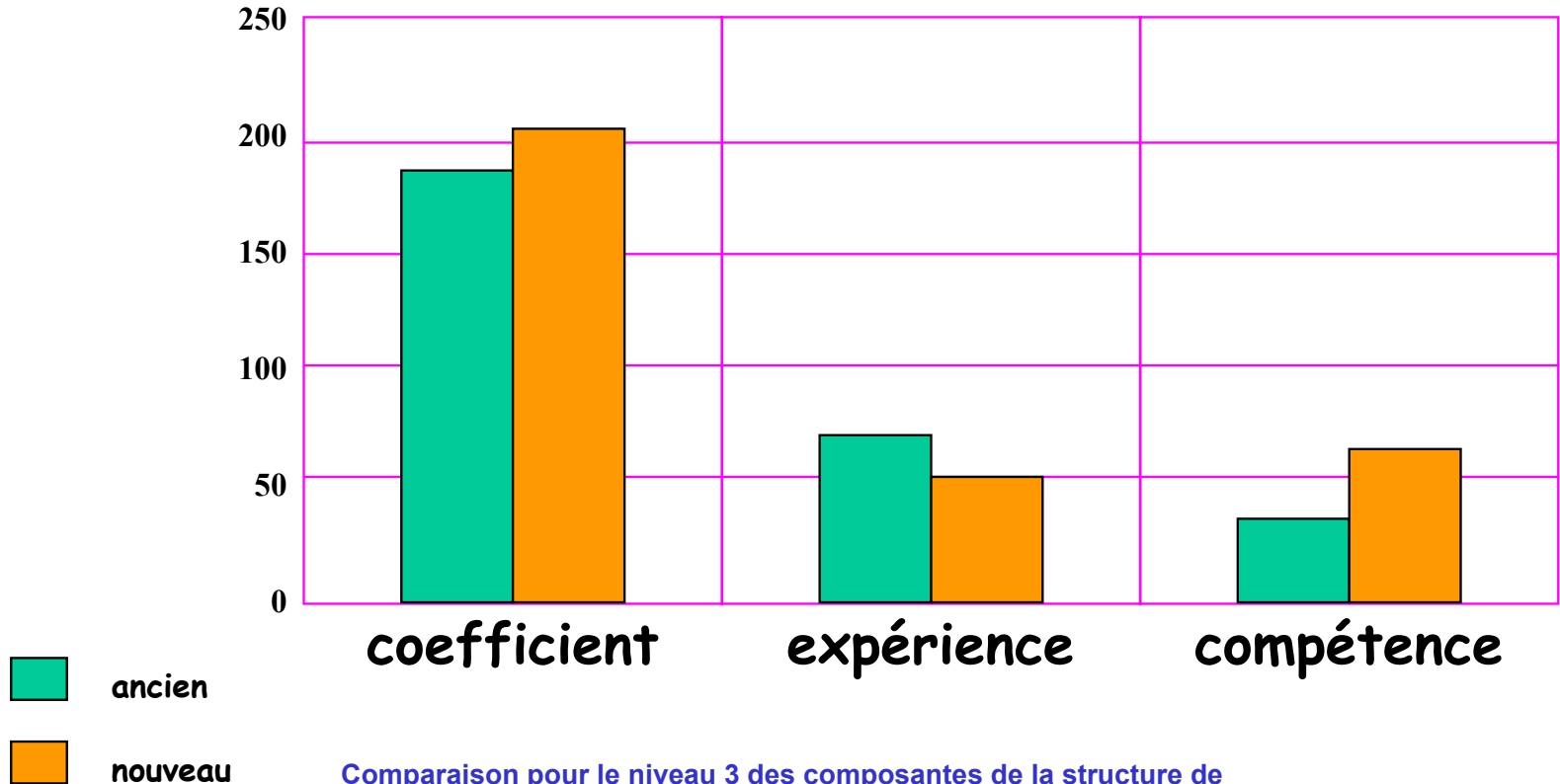
Les objectifs et leviers du dispositif



- **MOTIVER**

- **Bénéfice, pour tous, d'un gain minimum de 4 points lors de la transposition et d'une prime liée à la mise en œuvre du nouveau protocole**
- **Augmentation significative de la rémunération des compétences mises en œuvre (plages salariales)**
- **Rétribution de l'atteinte d'objectifs particuliers pour les niveaux 8 et plus**

L'évolution de la structure de rémunération



Comparaison pour le niveau 3 des composantes de la structure de rémunération selon le protocole de 1992 et celui de 2004



Le nouveau dispositif :

- assouplit les règles qui encadraient le développement professionnel
- crée ou développe :
 - De nouveaux modes de régulation, afin de maintenir le caractère unitaire et collectif du dispositif
 - Une responsabilité partagée entre les niveaux national et local
 - De nouvelles marges d'initiative pour les directeurs, afin qu'ils puissent davantage manager les compétences selon leurs choix stratégiques



Pour maintenir le caractère unitaire et collectif du dispositif

- **Obligation d'affichage des compétences requises et à développer**
- **Formalisation d'une procédure d'entretiens d'évaluations annuels et instauration de voies de recours**
- **Définition de pas minimum de points de compétences**
- **Garantie d'attribution des points de compétences à au moins 20 % de l'effectif par catégories**
- **Obligation d'information régulière des instances représentatives du personnel**
- **Mise en place de structures nationale et régionales de suivi de l'accord**



Les caisses nationales et l'Ucanss élaborent

- **Le Répertoire des métiers 2005**
 - Des concepts rénovés (familles, métiers, finalités, activités, compétences, ...)
 - Une nouvelle cartographie des métiers
 - Des bases de données sur les activités et compétences
 - Une mise à disposition sur le site internet de l'Ucanss
 - Une mise à jour régulière

- **Une méthode pour élaborer les référentiels d'emplois et mettre en œuvre le nouveau dispositif :**
 - Des principes communs et des préconisations
 - Des outils (référentiels illustratifs des 4 branches, critères communs d'évaluation des compétences, exemples de supports d'évaluation)



Le nouveau dispositif favorise la mise en cohérence de vos choix stratégiques, organisationnels, budgétaires et managériaux

- Vous définissez vos emplois à travers des référentiels actualisés régulièrement
- Vous affichez pour chaque emploi, selon vos orientations stratégiques, les compétences à développer et à rémunérer
- Vous disposez d'un cadre conventionnel assoupli, qui vous donne de nouvelles marges de manœuvre pour définir votre politique d'emploi et de rémunération locale

Un tournant dans la GRH à bien négocier



Qualité de l'évaluation et de la politique locale de rémunération : les nouveaux enjeux de la gestion des emplois et des compétences

⇒ Votre responsabilité est plus que jamais déterminante

- **Développer une gestion des ressources humaines anticipative et pluriannuelle**
- **Centrer l'effort sur la gestion de l'emploi et des compétences pour assurer la réussite de la stratégie de l'institution**
- **Soutenir la motivation et accompagner le développement professionnel de l'ensemble des personnels tout au long de leur carrière**

Un accompagnement



- Pour ce changement culturel important, l'Ucanss, les Caisses nationales et le réseau des C.R.F. vont vous accompagner:
 - En développant des formations pour l'ensemble des acteurs
 - En organisant des journées régionales d'accompagnement
 - En favorisant les communautés de pratique

Et dès aujourd'hui en essayant de répondre à vos attentes