



RPN relatives à l'accompagnement des personnels dans le cadre de la transformation de la Direction des Systèmes d'Informations (DSI) de la branche Recouvrement

Fin de la partie : la CFTC a participé activement aux négociations

Réunions des 10 janvier, 24 janvier, 31 janvier et 7 février 2017

Afin d'engager une négociation novatrice et constructive, la CFTC a souhaité faire parvenir à l'Ucanss, une série de propositions ainsi qu'une déclaration préalable :

Monsieur le Directeur

La fédération CFTC a lu avec attention les propositions de l'employeur.

La CFTC constate que l'Ucanss s'est basée sur plusieurs protocoles existants afin de réaliser ce document de travail.

Ces protocoles datant déjà de plusieurs années, nous considérons que l'accompagnement des salariés du Recouvrement ne doit pas se trouver bridé par les chiffres d'un protocole antérieur, qu'il concerne les salariés du recouvrement ou ceux de la branche famille.

La CFTC conteste par avance le prétexte d'un principe d'une égalité de traitement entre les branches pour justifier un alignement des primes compensatoires et considère qu'il serait logique de prendre en compte le contexte économique pour déterminer les règles (être au plus près de la réalité des coûts).

Lors de la réunion du 10 janvier relative à cette même négociation, l'Ucanss a souhaité mettre en avant le dialogue social. La CFTC constate la création d'une commission ad hoc de concertation et s'en félicite, mais nous vous demandons d'élargir ses domaines de compétences.

Toujours afin de favoriser ce même dialogue, nous souhaitons que soient précisées dans ce protocole, la nature et la forme des informations transmises aux CE et CHSCT locaux afin que ceux-ci puissent rendre leur avis en toute connaissance et en toute sérénité.

Nous avons enfin rajouté dans divers paragraphes, plusieurs demandes que nous considérons comme nécessaires.

Nos propositions ont subi des fortunes diverses. Celles-ci sont reprises ci après :

Une cellule accompagnement de la transformation de la DSI est mise en place sous la responsabilité de l'Acoss. Elle accompagne en premier lieu la gestion des mobilités et la conduite du changement.

Les salariés concernés par une évolution et/ou une reconversion professionnelle bénéficient obligatoirement d'un entretien d'information et d'orientation dispensé par le représentant de la cellule.

La CFTC a obtenu que ces salariés puissent se faire accompagner, s'ils le souhaitent, par un représentant du personnel.

La CFTC a obtenu que ce dispositif soit étendu aux salariés qui exprimeraient un souhait de mobilité :

Nous considérons comme essentiel que tout salarié souhaitant changer de spécialité puisse profiter de l'opportunité que lui offre cette réorganisation. Nous n'acceptons pas la limitation des demandes de souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle aux seuls salariés dont l'activité a été modifiée ou supprimée dans ce cadre.

Nous avons donc obtenu que la cellule d'accompagnement puisse également gérer les cas de ces agents :

Par ailleurs, les demandes des salariés qui exprimeraient un souhait de mobilité alors qu'ils ne connaissent pas une évolution et/ou une reconversion professionnelle résultant de la réorganisation, sont examinées par la cellule d'accompagnement de la transformation.

Une priorisation des demandes d'évolution :

*Les souhaits d'évolution ou de reconversion professionnelle formulés par le salarié dont l'activité est modifiée ou supprimée à la suite du changement d'organisation sont recensés par le représentant local de la cellule accompagnement de la transformation et centralisés au niveau de l'Acoss **et étudiés prioritairement.***

La CFTC a obtenu que toute formation nécessaire au salarié dans le cadre de cette réorganisation soit réalisée dans les délais les plus brefs :

Sauf contraintes liées à l'organisation de la formation ou formulées par le salarié, la formation envisagée a lieu au plus près de la prise de poste effective et préalablement à celle-ci.

Dans le cadre du télétravail, la CFTC a obtenu quelques garanties au niveau de l'Acoss :

L'Acoss proposera aux délégués syndicaux de l'organisme l'ouverture d'une négociation sur le travail à distance postérieurement au transfert des contrats de travail.

La CFTC a obtenu que les congés de fin de carrière soient ouverts aux salariés âgés de 55 ans au lieu des 57 ans prévus initialement.

Les demandes de la CFTC sur le dialogue social n'ont pas obtenu le retour escompté :

La commission ad hoc a été supprimée.

Néanmoins l'Acoss s'est engagée à délivrer une information détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours de réunions qui rassembleront les secrétaires des comités d'entreprises, ainsi que les délégués syndicaux des organismes concernés.

Une réflexion sera engagée entre l'Acoss, les délégués syndicaux et les RSS des organismes concernés.

Elle portera sur l'harmonisation du statut collectif et l'organisation des IRP qui pourrait être envisagée une fois le transfert des contrats de travail réalisé.

Malheureusement, l'Ucanss n'a pas souhaité répondre favorablement à nos demandes de revalorisation des aides ou primes contenues dans le protocole.

Le protocole sur l'évolution des réseaux datant de 2013, celui sur l'accompagnement de la CNAF de 2015, la CFTC souhaitait que le contexte économique et la perte du pouvoir d'achat qui en résultait pour les salariés, soient pris en considération pour déterminer les aides dans ce protocole. Ce ne fut pas le cas.

Le document final reprendra donc les montants des aides ou primes définies dans les protocoles antérieurs.

Ce protocole sera ouvert aux signatures des organisations syndicales représentatives, le mardi 28 février.

Si vous voulez exprimer vos idées, participer activement à ce projet n'hésitez pas rejoignez la CFTC, un syndicat constructif axé sur l'avenir Vous pouvez nous contacter sur notre mail CFTC protection sociale