



REUNION PARITAIRE 24 mai :
Responsabilité Sociale de
l'Employeur - RSE
Contrat de Génération

Avant d'aborder les thèmes de la réunion, la CFTC a lu une déclaration afin d'alerter à nouveau le Président du Comex sur la situation actuelle et demander l'ouverture de négociations salariales pour l'année 2016.

L'employeur prend acte de la déclaration CFTC ; il rappelle que les éléments budgétaires seront communiqués courant Juin et qu'il n'y a pas en l'état d'évolution de la position de l'employeur sur la politique salariale.

La CFTC continuera dans sa démarche, les salariés de la Sécurité Sociale méritent plus de considération et de respect.

Concernant le thème de la RPN, Mr Malric rappelle le cadre de la négociation : tous les organismes de plus de 50 salariés devront renégocier un ou deux protocoles sur la RSE et le contrat de génération dont la durée est fixée à 3 ans. Compte tenu de ce contexte, et pour plus de clarté pour les organismes, il propose de scinder cette négociation en 2 accords distincts.

Contrat de génération

Avant d'aborder les propositions de l'employeur, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle sécurité sociale, prenant en compte les bilans des protocoles d'accord RSE de 2011 et du contrat de génération de 2013, a été présenté. Il précise les impacts de ces accords au 31 12 2015.

La CFTC constate un **vieillessement de la population** vers les 55-59 ANS qui s'explique en partie par les nouvelles réglementations en matière de retraite. Il est important de prendre en compte ce changement démographique et d'inverser la tendance par des embauches de salariés de moins de 30 ans. Sur la **répartition des effectifs** selon la catégorie professionnelle et le sexe, la CFTC s'interroge sur les leviers qui permettraient de réels changements.

Les éléments communiqués sur les embauches réalisés par les Caisses Nationales permettent de chiffrer les efforts en la matière.

Il aurait été intéressant cependant de connaître la répartition par Branche.

La CFTC demande donc à l'Ucanss que soit communiqués aux Organisations Syndicales, sous forme de tableau synthétique, les départs et recrutements par Branche. Cela permettrait d'avoir une vision plus juste des politiques de chacune des Branches sur l'emploi.

L'employeur est conscient du nombre important de départs sur les années futures et il est donc intéressant de connaître les perspectives de recrutement :

- Branche Retraite : embauches de 300 postes en CDI
- Branche Famille : effectifs stables, les recrutements dans les fonctions de contrôle, et la production seront favorisés
- Branche Recouvrement : pas de projection définie sur le nombre mais également des recrutements axés sur le cœur de métier : production et contrôle
- Branche Maladie : 2400 départs en retraite, 1200 embauches

Il est également important de connaître les compétences clés mis en exergue par les différentes branches. 4 familles ressortent : la Réglementation, le Management, la Sécurisation, et le Numérique.

Concernant ses demandes, la CFTC a été entendue par l'employeur sur :

→**Favoriser l'accès à la formation** : la CFTC demande que soit inclus dans la mise en œuvre de dispositifs de formation par la RH, le compte personnel de formation qui est un levier important dans le développement ou l'acquis de compétences.

→**Retraite progressive** : intégration de ce dispositif dans l'accord

Par contre, la CFTC n'a pas été suivie par l'employeur sur :

La valorisation du tutorat. Il n'y a pas d'évolution : l'application des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle de 2010 a été prorogé.

La CFTC regrette cette position qui est en totale contradiction avec l'esprit du texte. Elle déplore le manque d'innovation et de prise en compte des évolutions de terrain.

Responsabilité Sociale de l'Employeur

Notre fédération acte de la volonté de l'employeur de favoriser des dispositifs d'intégration pour les nouveaux embauchés telles que le livret d'accueil, la formation, appel à un référent. Il serait intéressant dans un objectif de développement de ces pratiques, de permettre aux organismes de pouvoir bénéficier d'un appui national

La CFTC est favorable à toutes les mesures permettant une meilleure prise en compte des salariés en situation d'handicap (sensibilisation, information, développement de partenariat)

La CFTC a alerté à maintes reprises le risque que représentent les outils numériques sur la santé des salariés et ne peut que souscrire à la mise en œuvre d'un droit à la déconnexion dont les modalités seront définies par un accord local.

Concernant le chapitre sur la « conciliation entre vie professionnelle et vie privée », La CFTC demande que soit prise en compte la problématique de la prise de mandats électifs dans l'organisation du travail afin de permettre une meilleure gestion de ces contraintes pour les salariés concernés. L'employeur entend et fera des propositions de rédaction en ce sens.

Mr Malric pense que nous arrivons à terme des négociations : une dernière version des 2 accords avec prise en compte des remarques de la réunion sera adressée, ils seront mis à la signature le 28 Juin 2016.

La délégation CFTC a été force de proposition tout au long de cette négociation et a défendu les principes d'équité, de solidarité ainsi que les dispositions permettant une meilleure conciliation vie privée /vie personnelle.