



## I.N.C. UCANSS

Cette instance nationale de concertation avait pour objet de présenter aux organisations syndicales les différentes orientations de la COG 2013/2016.

Le Directeur de l'UCANSS a tenu à préciser que ces orientations ne sont pas encore validées par l'ETAT et peuvent encore faire l'objet d'amendements ou d'évolutions.

Les 4 grands axes doivent permettre :

- De consolider la mise en œuvre des politiques des caisses nationales par un accompagnement renforcé.
- D'innover et de valoriser.
- De renforcer les actions de l'UCANSS à divers niveaux.
- De déterminer des modes d'action.

Pour ce faire, il faut consolider le dialogue social au travers de grandes thématiques :

- Négociations salariales : revoir l'obligation actuelle de cadrage avec la RMPP et instaurer un nouveau système d'évaluation basé sur la masse salariale.
- Négociations au niveau de l'emploi : prendre en compte les conséquences des nouveaux dispositifs sur l'emploi en instaurant une véritable politique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il faut reconnaître les efforts de formation et de tutorat réalisés au sein de notre institution.
- Revoir les procédures d'agrément.
- Renforcement du dialogue avec les IRP.
- Reconnaissance de l'expérience syndicale lors du retour à l'emploi afin de permettre une valorisation des compétences acquises.
- Communiquer sur les accords afin de faire comprendre les finalités et les objectifs de l'employeur et des partenaires sociaux.
- Amélioration de la communication extérieure en valorisant les actions de l'institution.

### ANALYSE CFTC

La CFTC entend ce discours et se déclare intéressée par ces propositions. Elle ne peut qu'adhérer à une renonciation de la RMPP au profit d'un rajustement sur la masse salariale, mais attention à ne pas rester à l'état de vœux pieux, il serait regrettable de ne pas pouvoir concrétiser ces nouvelles orientations. De même, la communication nous paraît indispensable à une bonne image de notre institution.

Le Directeur de l'UCANSS rappelle que la volonté de l'UCANSS est bien de faire évoluer les processus par divers outils. L'Etat doit considérer notre institution comme un acteur incontournable et responsable, mettant en action les mesures décidées par le législateur.

Le deuxième volet inscrit dans la COG, à savoir le développement de la politique RH est donc important.

Il faut prendre en compte les évolutions en développant une politique dynamique sur les parcours, les évolutions professionnelles et les mobilités.

Il faut revoir les critères déterminés dans la classification actuelle afin de créer une nouvelle dynamique et une meilleure prise en compte de l'environnement économique et social.

3<sup>ème</sup> volet développé : La formation professionnelle et l'ouverture d'une réflexion sur son développement et ses missions.

Il faut consolider l'outil interne et pouvoir dans un même temps répondre aux obligations législatives en matière de concurrence et de la loi sur les marchés.

Après consultation des Directeurs des centres de formation et l'élaboration de plusieurs pistes de travail, il a été retenu le principe suivant :

Création d'un institut National de formation pour les employés et cadres à compétence nationale et prenant appui sur un maillage territorial correspondant à celui des CRFP dont les personnels conserveront leur lieu d'emploi.

### **ANALYSE CFTC**

La CFTC entend mais reste très perplexe sur le sujet. L'on doit réfléchir aux impacts pour les personnels et l'on demande qu'une instance nationale de concertation traitant de ce sujet puisse être fixée rapidement.

Notre demande est prise en compte mais nous devons attendre la finalisation de la COG et connaître les orientations qui seront au final inscrites.