

DIAGNOSTIC SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEUR IMPACT SUR LA SANTE DES SALARIES DU REGIME GENERAL

QUELLES PRECONISATIONS A RETENIR ?

Une synthèse des travaux et des préconisations a été présentée aux organisations syndicales

A) 50 Préconisations pour améliorer les conditions de travail dont 15 prioritaires au regard de la santé

I Rappel du processus d'élaboration des préconisations

Production des consultants ----- Préconisations phase 1

Rencontres bilatérales (OS Caisses nationales Ucanss) ----- Préconisations phase 2

Séance travail -caractérisations (acteurs modalités mise en œuvre, faisabilité, complexité) -----
phase 3

Séance travail organismes du panel + séance travail du COS ----- Préconisations phase 4

II Rappel des facteurs de travail ayant le plus d'impact sur la santé

- 1 la reconnaissance par la Direction / encadrement supérieur
- 2 Un poids raisonnable des tâches de reporting
- 3 La conciliation entre vie privée et vie personnelle
- 4 Le sentiment d'utilité
- 5 Le sentiment de faire un travail de qualité
- 6 La reconnaissance salariale
- 7 Un rythme soutenable des évolutions
- 8 Le fait d'être associé aux décisions qui concernent son travail
- 9 La qualité de la relation avec sa hiérarchie
- 10 Les perspectives d'évolutions professionnelles

III Les axes de préconisations et actions majeures au regard de leur impact possible sur la santé

- Mener à tous les niveaux un travail d'adaptation des organisations en intégrant la notion de conditions de travail
- Préciser le rôle du cadre de proximité
- Redéfinir des marges de manœuvre des cadres
- Améliorer l'accessibilité et l'assimilation des informations techniques pour permettre de faire un travail de qualité
- Adapter les modalités de pilotage à tous les niveaux pour favoriser la compréhension des objectifs et clarifier leur priorisation
- Améliorer la cohérence du management au sein des organismes
- Associer et faire participer les agents à la définition de l'organisation de leur travail
- Favoriser les réunions d'équipes
- Accompagner les équipes d'encadrant
- Veiller à l'équilibre des charges de travail des cadres
- Anticiper les besoins de remplacement (taillage)

Niveau de prévention de ces préconisations

15 ont un niveau primaire (prévention)

9 ont un niveau secondaire (protection)

4 ont un niveau tertiaire (réparation)

Le travail sur le niveau de complexité

7 propositions apparaissent rapidement accessibles

6 actions prioritaires au regard de la santé sont identifiées comme des actions dont les effets sont susceptibles d'être visibles rapidement (gains potentiels rapides) en revanche 9 s'inscrivent dans le moyen terme

B Les préconisations prioritaires pour les acteurs

Un travail de priorisation a été réalisé par les différents acteurs associés

Collège employeur national (caisses nationales et Ucanss)

--Remettre à plat les indicateurs

-Associer et faire participer les agents à la définition de l'organisation du travail

-Clarifier à tous les niveaux de décision, la politique de rémunération pour garantir lisibilité et cohérence

-Mener à tous les niveaux un travail d'adaptation des organisations en intégrant la dimension conditions de travail

-Donner du sens aux objectifs et indicateurs

-Réviser la classification et adapter le système de rémunération

-Anticiper davantage les impacts du changement sur les conditions de travail

-Former et outiller les acteurs de la prévention

-Préciser le rôle du cadre de proximité

-Se doter de projets stratégiques de branches / d'entreprise au niveau local

Collège Local (29 organismes du panel)

-Associer et faire participer les agents à la définition de l'organisation du travail

-Améliorer la cohérence du management dans les organismes

-Améliorer les collaborations internes et externes

-Mener à tous les niveaux un travail d'adaptation des organisations en intégrant la dimension conditions de travail

-Adapter les modes de pilotage à tous les niveaux pour favoriser la compréhension et clarifier les Priorités

-Améliorer l'accessibilité et l'assimilation des informations techniques pour faire un travail de qualité

-Accompagner les équipes d'encadrement

-Former et outiller les acteurs de la prévention

-Remettre à plat les indicateurs suivis

-Professionnaliser les pratiques RH en matière de définition stratégique, mise en œuvre de démarches prospectives, accompagnement et formation des agents

Collège Salarié (les organisations syndicales)

- Redéfinir les marges de manœuvre des cadres
- Remettre à plat les indicateurs suivis
- Clarifier à tous les niveaux de décision, la politique de rémunération pour garantir lisibilité et cohérence
- Associer et faire participer les agents à la définition de l'organisation du travail
- Mener à tous les niveaux un travail d'adaptation des organisations en intégrant la dimension conditions de travail
- Donner du sens aux objectifs et indicateurs
- Réviser les principes d'allocation de ressource et prendre en compte les gains de productivité réalisées et réalisables travail
- Intégrer la dimension responsabilité sociale dans les critères d'évaluation des directeurs

Répartition des 13 préconisations selon le niveau de pilotage

Pilotage National : -Réviser les principes d'allocation de ressource et prendre en compte les gains de productivité réalisées et réalisables

- Remettre à plat les indicateurs de suivi
- Réviser la classification et adapter le système de rémunération

Pilotage national et local : -Adapter les modes de pilotage à tous les niveaux pour favoriser la compréhension et clarifier les Priorités

-Anticiper davantage les impacts du changement sur les conditions de travail

- Clarifier la politique de rémunération pour garantir lisibilité et cohérence
- Donner au plus haut niveau du sens aux objectifs et indicateurs
- Former et outiller les acteurs de la prévention

Pilotage local, support national : - Associer et faire participer les agents à la définition de l'organisation du travail

- Redéfinir les marges de manœuvre des cadres
- Mener à tous les niveaux un travail d'adaptation des organisations en intégrant la dimension conditions de travail
- Améliorer la cohérence du management au sein des organismes

Travail sur niveau de complexité

Actions à gain potentiel rapide : Donner au plus haut niveau du sens aux objectifs et indicateurs

- Redéfinir les marges de main d'œuvre des cadres
- Adapter les modes de pilotage à tous les niveaux pour favoriser la compréhension et clarifier les Priorités
- Former et outiller les acteurs de la prévention

Actions à engager à moyen terme : -Associer et faire participer les agents à la définition de l'organisation du travail

- Améliorer la cohérence du management au sein des organismes
- Anticiper davantage les impacts du changement sur les conditions de travail

Actions plus complexes : Remettre à plat les indicateurs de suivi

- Réviser la classification et adapter les systèmes de rémunération,

C) La poursuite des travaux

Les prochaines échéances sont :

Présentation des travaux le 23 Février au Conseil d'orientation

Une négociation sur la santé au travail est inscrite au programme de négociation au premier semestre 2012.

La construction du plan d'action

La construction du plan d'actions doit tenir compte de l'intérêt des acteurs portant aux différentes préconisations. Il devra idéalement équilibrer les notions de priorités et de complexité : des actions importantes et dont les effets sont rapidement lisibles, des actions plus structurelles travaillées pour le moyen /long terme

La coordination des actions

Une prise en compte homogène au sein du régime général, des questions de santé au travail doit être recherchées : coordination des actions nationales, coordinations des actions locales et nationales.

Le dialogue social à engager

Qu'est ce qui relève de la négociation ?

L'Ucanss et les caisses nationales devront anticiper, à travers le champs de la négociation nationale, l'articulation entre les actions de branche et les actions locales.

Analyse CFTC

En premier lieu, nous tenons à souligner le travail solide effectué par les intervenants. Il est à constater que les analyses portées par la CFTC sur les conditions de travail sont largement reprises par les salariés .Aujourd' hui, nous avons matière pour mener à bien notre objectif à savoir se doter de moyens d' une action préventive sur les situations les plus sensibles , en agissant sur les leviers les plus efficaces . Nous souhaitons que les caisses nationales et l'Ucanss s'emparent avec nous de ce problème et permettent des déclinaisons sur le local.

Une première réponse de l'employeur nous est faite par l'ouverture de négociation nationale sur la santé au travail.

Nous avons demandé qu'une communication soit faite rapidement , la réponse donnée par l' employeur est mi figue mi raisin : D' accord pour une communication mais attendons , nous devons réfléchir à une communication claire et compréhensible mettant en exergue la qualité des travaux accomplis .