



## *Syndicalement différent*

### **Commission santé au travail du 27 mai 2016**

Absence de la délégation CGT

### **Modification du règlement intérieur**

Proposition de proroger les mandats sur une période de 4 ans.

Adoption à l'unanimité des présents

### **Renouvellement des postes de président et vice-président**

Suite à la dernière mandature, les responsabilités s'inversent, la présidence revient au collège employeur et la vice-présidence au collège salarié.

Il en ressort les résultats suivants

PRESIDENT : Mr Barrière (UCANSS) : élu à l'unanimité

VICE PRESIDENT : Mme Sihem (CFE-CGC) élue à l'unanimité

### **Accompagnement des organismes dans l'actualisation de la DUER (document unique de l'évaluation des risques)**

La COG Ucanss 2013/2016, prévoit la mise en œuvre de services attentionnés à destination des organismes locaux et notamment une offre personnalisée à la réalisation ou à la mise à jour du document unique.

Après concertation avec les caisses nationales et précision du besoin exprimé par des organismes locaux, cette offre personnalisée prendra la forme d'une mise à disposition des compétences d'un professionnel en matière d'évaluation des risques, dans le cadre de la passation d'un marché mutualisé. Cette démarche vise à faciliter le recours à un prestataire et à en réduire les coûts en négociant pour le compte du Régime général de Sécurité sociale.

Il est proposé que ce marché intègre les prestations suivantes :

- Conseil à l'élaboration par le prestataire de la globalité du document unique afin que toutes les situations organisationnelles rencontrées par les organismes soient couvertes (exemples : création d'un nouvel organisme ou fusion).
- Accompagnement à la sécurisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, lors de son élaboration et/ou sa mise à jour, par une analyse ciblée du support et la formulation de recommandations/préconisations.
- Elaboration de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

#### **Modalités de sélection du prestataire**

Les prestations couvertes par ce marché ayant vocation à être utilisées par tous les organismes du Régime général de Sécurité sociale, l'Ucanss rédigera un cahier des charges à la validation des caisses nationales (qui veilleront notamment à mentionner leurs spécificités de branche).

#### **Éléments de planning**

A l'issue de la validation du cahier des charges par les caisses nationales, un délai minimum de 4 mois est à prévoir dès lors que les pièces administratives du marché sont publiées.

Par conséquent, il peut être envisagé une mise à disposition des prestations du marché début 2017.

**La CFTC est attachée à l'analyse de terrain et à l'élaboration de ce document en concertation avec les membres du CHSCT, nous sommes dans un schéma de co- construction et non dans un schéma déjà pré établi par le prestataire. La CFTC propose que celui-ci soit plus dans un rôle d'animation et de secrétariat. La CFTC demande que la commission santé au travail soit partie prenante dans ce dossier.**

Mr Barrière entend les remarques des organisations syndicales et propose que le cahier des charges soit présenté lors de la prochaine réunion de la commission santé au travail du mois d'octobre.

#### **Présentation convention triennale en faveur de l'emploi des personnes en situation d' handicap signée entre le Régime général de Sécurité Sociale et l'Agefiph**

L'état des lieux au 31 décembre 2014 du régime général de sécurité Sociale en matière d'emploi des personnes en situation d' handicap indique les données suivantes :

→ Sur 148523 salariés en CDI 7942 sont reconnus en situation de handicap

→ Le taux d'emploi direct (unités bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés /effectifs d'assujettissement (organismes de 20 salariés et plus) est de 5.5%

→ 73.3% des organismes respectent leur obligation légale (taux de 6%)

Il a été décidé de mettre en œuvre une convention entre la branche professionnelle Sécurité Sociale et l'Agefiph. Elle ne libère pas la branche professionnelle de son obligation de 6% de cofinancement pour des actions en faveur des agents en situation de handicap comme aménagement de postes. Le contenu de cette convention sera déployé dans une logique d'offre de service. Il vient en complémentarité des politiques locales des organismes.

L'objectif est double : permettre la montée en compétence des organismes ayant des faibles résultats et apporter une plus-value à celles déjà engagées.

#### Les 5 axes de la convention

##### **1 Pilotage des acteurs**

Mise en place de diagnostics courts : choix et modalités à définir suivant taille organisme  
Formation et accompagnement des référents nationaux et territoriaux, au nombre de 22 et désignés par les caisses nationales et organismes.

La CFTC souhaiterait que soit communiquée à la commission santé au travail la liste de ces référents et leur situation géographique. Sur l'effort de formation, nous ne pouvons qu'être favorables à cet accompagnement.

##### **2 Information communication et sensibilisation**

Lancement de thématique et participation à la semaine nationale du handicap  
Communication envers les salariés et les assurés sociaux

##### **3 Recrutement /information**

Réajustement du dispositif Parthage (Programme d'accompagnement et de recrutement de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi) géré par les UGECAM

Mise en place d'un groupe de travail pour redynamiser ce programme (bilan, ajustement)

##### **4 Maintien dans l'emploi**

Renforcement du lien entre les différents acteurs et suivi de leur activité : rôle du référent national en lien avec les référents territoriaux.

##### **5 Accompagnement professionnel des salariés en poste**

Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Constitution d'un groupe de travail sur la désinsertion professionnelle

**La CFTC ne peut être que favorable à ce type de partenariat qui permettra une meilleure compréhension et approche du problème du handicap. L'accompagnement des organismes, une meilleure communication, des outils adaptés sont un gage de volonté d'amélioration. La CFTC souhaite que des actions soient prévues sur le recrutement .**

Mr barrière est dans la même dynamique et informe les membres de la commission de la décision de publication des vacances de postes sur les sites dédiés aux travailleurs handicapés tel que CAP

EMPLOI

### **Animation d'une communauté des référents santé sécurité**

La formalisation de l'organisation de la prévention dans l'entreprise passe notamment par la désignation d'un référent en charge des problématiques relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le régime général de Sécurité sociale, dans le respect du cadre législatif et conventionnel, s'est ainsi doté d'une communauté de référents santé.

Il souhaite aujourd'hui offrir un cadre d'échanges à cette communauté afin de contribuer à leur professionnalisation.

### ***Rappel des actions réalisées***

Le réseau des référents santé, sécurité et conditions de travail s'est progressivement constitué au cours de l'année 2014 dans chacune des branches.

Au 31 décembre 2014, le taux de désignation était compris entre 85 % et 100 % selon la Branche. Cette variation trouve son origine dans les différentes dates d'effet des plans d'actions nationaux, documents de référence en matière de promotion de la santé et qui engagent notamment les organismes à désigner des référents santé.

Les représentants des caisses nationales ont fait le point :

Maladie : bilan intermédiaire en cours

Recouvrement : retard dans les nominations : 45%

Retraite : renouvellement effectué

Famille : Bilan en cours

### ***Formation***

La formation « Référents en santé et sécurité au travail (RSTT) », validée par la commission paritaire santé nationale, a pour objectif de permettre aux référents santé, qui ne sont pas, sauf exception, des préventeurs professionnels, d'accomplir leur mission et de contribuer ainsi à la mise en place d'une démarche de prévention au sein de l'organisme. D'une durée de trois jours, elle est dispensée par le cabinet Sofis dans les locaux des différents centres régionaux de formation.

267 référents santé sécurité ont suivi la formation depuis sa création en 2014.

Néanmoins, des attentes complémentaires se sont faites jour.

Celles-ci prennent la forme de :

- l'organisation de sessions d'échange de pratiques et de témoignages (des retours d'expérience et des échanges sur les mises en œuvre) ;
- le partage d'informations sur le pilotage et les attentes des différentes branches ;

L'accès à des formations ou informations en lien avec des sujets complémentaires.

L'Ucanss a décidé dans un premier temps

→ La Mise en place d'une communication qui passe à la fois par des outils (intranet et espace collaboratif) et des occasions de contacts par des temps collectifs

→ Une rencontre afin de favoriser les échanges autour des missions, et partager les expériences locales.

La CFTC demande qu'un bilan des différentes actions soit présenté à la commission. Elle attire l'attention de l'employeur sur la diversité des actions pour la fonction RH et la difficulté de les réaliser dans de bonnes conditions.

## Nouvelles orientations stratégiques pluriannuelles du Régime général

### en matière de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle

But :

- Disposer, pour l'ensemble du Régime général, d'un socle commun révélant et favorisant la mise en cohérence des politiques de gestion des ressources humaines.

- Permettre à chaque organisme employeur de s'inscrire dans une dynamique RH commune, compatible avec les futures Conventions d'objectifs et de gestion de branches déclinées dans chaque contrat pluriannuel de gestion.

### *Les principaux défis que le Régime général doit relever*

- **Le défi démographique**

Une pyramide des âges déséquilibrée dans un contexte de taux de remplacement limité :

- **Le cumul de départs projetés sur les dix années à venir (les salariés âgés de 52 ans et plus en 2014) représente près de 40% de nos effectifs. Ce qui constitue :**
  - Un point d'attention (notamment en matière de transmission des savoirs) ;
  - Une opportunité (intégration de nouveaux collaborateurs)

- ✚ **2. Une transformation organisationnelle et numérique**

- ✚ **3. Le renouvellement des modèles managériaux**

#### *Les idées forces des nouvelles orientations*

- S'affirmer comme un employeur responsable ;
- Viser la performance sociale et la réussite collective ;
- Porter la reconnaissance professionnelle ;

Promouvoir un management fédérateur et porteur de sens, impliquant les salariés

#### *Le plan de communication des nouvelles orientations*

- ✚ **Le choix d'une communication élargie**

- Pour faire comprendre et partager les nouvelles orientations stratégiques du Régime général à l'ensemble des salariés ;
- Pour nourrir les politiques de branche dans les années à venir (en se traduisant notamment dans les COG, CPG et SDRH de chaque branche) ;
- Pour communiquer davantage en externe sur les actions de l'employeur Régime général.

- ✚ **Un « kit » de communication pour les organismes**

- Un document « socle » de référence ;
- Un document « synthétique » sous forme de plaquette

La CFTC souscrit à ces orientations mais s'interroge sur leur faisabilité au vu des moyens des organismes : anticipation, tuilage, parcours professionnels telles sont les revendications CFTC.