



Compte rendu réunion bilatérale CFTC et Intervenant SECAFI / Diagnostic Conditions de Travail

Intervenante : Anne-Laure NOUAILLE – DEGORGÉ.
Participants CFTC: (BD- CP- FM)

Ces séances de travail permettent au vu des axes de recommandation proposés en amont d'élaborer des pistes d'actions concrètes par les partenaires du groupe.

La CFTC a hiérarchisé ces propositions par ordre d'importance.

1. Redonner du sens au travail : travail sur les missions, les conflits de valeur et partage de la notion de service.

La CFTC souhaite que soient mis en place des groupes de travail transversaux, afin de déterminer une stratégie de branche en fonction des indicateurs mais aussi de la faisabilité sur le terrain. Les personnels ne comprennent plus cette inadéquation entre les objectifs déterminés par les ministères, les caisses nationales et les moyens attribués.

2. Faire évoluer l'ingénierie des changements : gestion du changement, fusion réorganisation et mutualisations.

Nous avons demandé de bien définir le rôle de l'Ucanss, du Comex et des caisses nationales. Nous devons réfléchir sur le développement d'outils informatiques et bases centralisés qui permettraient une meilleure gestion des données (éviter des opérations de reporting inutiles et multiples). Nous nous interrogeons sur la production du document unique par les organismes, ce document est nécessaire à la prévention des risques et nous devons nous assurer de son exploitation par le local.

3. Revoir les mécanismes de reconnaissance et rétribution

La CFTC rappelle les commentaires des salariés : injustice, iniquité, incompréhension et de motivation. Nous demandons que l'Ucanss communique aux directeurs des organismes, avec retour aux IRP un tableau synthétique des politiques salariales sur 3 niveaux : national, par branche et local comparés à l'organisme (selon maquette présentée en réunion sur place et parallèles des données salariales disponibles et vues aux observatoires régionaux).

Cela permettrait d'apporter des correctifs et d'harmoniser les politiques salariales internes. Les salariés sont en attente de communication et d'outil de mesure de juste pratique.

4. Redéfinir /adapter la définition des fonctions managériales et les conditions de son exercice.

Le questionnaire fait ressortir le mal-être des cadres de proximité (position inconfortable de tampon entre la Direction et les équipes) gérer le lien social.

Nous attirons l'attention sur l'axe actuel qui consiste à valoriser le management. La formation actuelle des managers déstabilise les cadres déjà en place. Il serait souhaitable d'aborder cette formation sous 2 angles : formation initiale pour nouveaux et formation adaptée pour cadre déjà en place. Nous insistons sur le déni de la fonction technique (pas valorisée pas de déroulement de carrière).

5. Ajuster les équilibres charges et moyens

Il faudrait évaluer les coûts réels de l'absentéisme sur les effectifs, la CFTC demande la mise en place d'une véritable politique GPEC. L'institution est en retard sur ce plan. Nous souhaitons la mise en place de réelles opportunités pour les personnels (passerelles, encouragement à la mobilité voulue et concertée)

Nous prenons acte de l'importance pour les salariés de pouvoir bénéficier d'horaires variables. Ces horaires sont difficilement compatibles avec les contraintes imposées aux plateformes, proposition CFTC valoriser ces contraintes (attribution de prime attachée à la fonction), d'autres pistes peuvent être étudiées.

6. Organiser la prévention (primaire, secondaire et tertiaire) des risques et une action mieux coordonnée des acteurs

- Organiser des formations obligatoires RPS pour l'ensemble des élus et du management ;
- Renfort du rôle du médecin du travail: l'associer en amont des projets ;
- Proposition d'une démarche collective ;
- Mise en place de CHSCT transversaux Inter branche et CHSCT régionaux.

Nous pouvons nous appuyer sur les structures existantes (observatoires régionaux).

Nomination Ucanss d'un référent IPRP régional de la santé au travail au sein de la sécurité sociale, là où la réforme de la Médecine du travail en fait un acteur de prévention avec l'autonomie nécessaire.

Nous prenons acte de l'écoute de deux branches sur mise en place d'indicateurs sociaux (détermination des responsabilités à chaque niveau).

Demande de données pour mesurer le climat social: nombre de conseils de discipline, nombre de départs conventionnels, nombre d'affaires aux prud'hommes.

7. Renforcer le dialogue social

La CFTC rappelle sa demande de renfort du rôle des INC (associer en amont les OS aux projets des caisses nationales) COG, CPG et suivi social national et régional. Nous prenons acte de l'écoute de deux branches sur mise en place d'indicateurs sociaux (détermination des responsabilités à chaque niveau)

En conclusion, nous souhaitons que les caisses nationales s'emparent des problématiques soulevées et que ce projet ne soit pas que lettre morte.

L'ensemble des propositions seront présentées au prochain comité de suivi.