



Compte rendu de la RPN Diversité et égalité des chances et Mesures de fin de carrière du 7 septembre 2021.

Instance : RNP

Date : 7 septembre 2021

Lieu : UCANSS + audio conférence

Participants : UCANSS, R. Le May, M. Gérard, J. Farcy, OS, pour la CFE-CGC, B. Picard, Y. Martigny, G. Soudarin, L. Rathipanya, S. Anne, J. Janvier.

Objet : 2e réunion visant à renégocier le protocole d'accord du 26 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances ainsi que celui du 11 juillet 2019 relatif aux mesures de fin de carrière qui arrivent tous deux à échéance le 7 octobre 2021.

Questions posées par les syndicats :

D'entrée de jeu, sont réitérées certaines des demandes formulées par les syndicats lors de la réunion précédente :

- Une négociation spécifique sur l'égalité Hommes/Femmes (demande à laquelle s'était associée le SNPDOSS CFE-CGC au vu des mauvais résultats des indicateurs de rémunération et d'évolution professionnelle des femmes).
- La conclusion d'un accord national sur le don de jours.

Raynal Le May précise que le COMEX n'est pas opposé à la conclusion d'accords séparés sur l'égalité H/F, le don de jours et les fins de carrières mais que la négociation reste, pour l'instant, globale.

Il est également mis en évidence :

- que de nombreuses données statistiques ne sont pas disponibles (nature des pas de compétence attribués) ou incomplètes (celles qui ne sont pas obligatoirement renseignées).

Bertrand Picard, représentant le SNPDOSS CFE-CGC indique que les organismes ont besoin de données complètes pour conduire leur GPEC. Il rappelle qu'à partir de 2020 l'obligation légale d'employer 6% de travailleurs reconnus en situation de handicap ne concerne que l'emploi direct. Les travaux confiés aux ESAT ne sont pris en compte que pour réduire la contribution à l'AGEFIPH en cas de non atteinte des 6%. Il conviendra d'être vigilant sur ce point.

- que l'ensemble des objectifs définis dans les accords précédents ne se traduisaient pas jusqu'ici par des indicateurs de résultat, ce à quoi l'UCANSS remédiera pour l'avenir. (Ex : taux d'intégration des services civiques).

Sihem Anne, représentant le SNETOSSA, demande un indicateur d'ancienneté moyenne dans chacun des niveaux de la classification pour contribuer à évaluer l'évolution professionnelle et celle des rémunérations H/F.

Les services de l'UCANSS commentent ensuite les données statistiques fournies :

I – Diversité et Egalité des chances

Jacqueline Janvier, représentant le SNPDOSS CFE-CGC signale que le rapport sur l'emploi à la Sécurité sociale réalisé chaque année par l'UCANSS comporte une rubrique spécifique RSE avec les résultats de plusieurs indicateurs.

Le rapport 2019 montre qu'en 10 ans (entre 2009 et 2019) les licenciements ont augmenté de 75 %, les démissions de 70 % (au point de représenter 20% des départs). Les ruptures conventionnelles sont en nombre significatif. Elle se demande s'il y a un lien, concernant les ADD, entre la dégradation de ces indicateurs et l'échec du dispositif de médiation professionnelle mis en place par l'UCANSS en juin 2019 qui n'a donné lieu à aucune saisie.

Elle propose de mettre en place un dispositif d'analyse et de prévention de ces situations.

Bertrand Picard confirme que des licenciements pour inaptitude ou certaines ruptures conventionnelles peuvent refléter un manque d'anticipation en matière de PDP (prévention de la désinsertion professionnelle) l'employeur n'ayant pas su capter les signaux faibles d'alerte préalables.

II – Fins de carrières

Bertrand Picard est porteur d'une proposition au nom de la CFE-CGC que les jours épargnés dans un CET (compte épargne temps) puissent faire l'objet d'une monétisation.

Cela offre 4 avantages :

- Création d'une option supplémentaire pour le salarié par rapport au congé de fin de carrière
- Egalité et transparence car dans les faits certains organismes pratiquent ainsi alors que d'autres refusent systématiquement
- Gratuité puisque les sommes sont provisionnées en vertu des règles de certification des comptes (il s'agit simplement de la reprise d'une provision suite à la réalisation du « risque » concerné).
- Pour l'employeur : mesure alternative à l'augmentation de la prime de départ en retraite systématiquement refusée lors des précédentes négociations.

Jacqueline Janvier propose que soit étendue aux cadres dirigeants la possibilité de bénéficier du dispositif de préretraite progressive. C'est également ponctuellement pratiqué dans le réseau pour des DFC sachant qu'il n'est juridiquement besoin que de l'accord de l'employeur.

La CGT demande d'inclure l'automatisme du droit à la préretraite progressive dans le futur PA.

Prochaine réunion de négociation le 12 octobre 2021.