

Schéma Directeur des Ressources Humaines 2011-2014

CNAMTS – DDO/DRHR - INC du 13 avril 2012

LE SCHÉMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ASSURANCE MALADIE 2011-2014

Élaboré dans la continuité du 1er SDRH diffusé en 2006, le 2ème SDRH constitue un corpus de préconisations destinées à tous les organismes du réseau de l'Assurance Maladie.

Il doit permettre aux Directeurs d'élaborer leur propre politique de ressources humaines, dans le cadre d'orientations partagées.

Quels enjeux pour le nouveau SDRH ?

Accompagner la réalisation des quatre ambitions du Projet d'entreprise :

- offrir aux assurés le service attendu d'un assureur solidaire en santé
- prendre appui sur des relations constructives avec les partenaires
- renforcer l'efficacité collective de notre service public
- réaliser ensemble le Projet d'entreprise

Le contexte

- l'adaptation à des changements d'organisation importants et rapides
- la volonté de proposer en permanence de nouvelles offres de service au public
- le souci d'assurer, pour chaque salarié, quels que soient son âge, sa qualification, son état de santé, des conditions de travail de qualité.

Les moyens

- de nouvelles perspectives d'activité traduites par des opportunités de développement professionnel pour chacun d'entre nous.

Les valeurs

- Faire vivre les valeurs de l'Assurance Maladie en mettant en œuvre une politique des Ressources Humaines ambitieuse et responsable.

4 ambitions

Ambition 1

Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du projet d'entreprise

Ambition 2

Une politique de rémunération adaptée au réseau de l'Assurance Maladie

Ambition 3

Une gestion sociale et responsable des Ressources Humaines

Ambition 4

Une fonction Ressources Humaines optimisée et partagée

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

1 - Elaborer le schéma prévisionnel des emplois pour la période 2011-2014

- ↪ Des priorités de recrutement à définir au regard des contraintes liées au taux de remplacement
- ↪ Des outils de pilotage RH mis à disposition du réseau

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

2 – Rechercher la diversité des profils et des expériences par le recrutement et la formation

Anticiper les évolutions pour élaborer un plan de recrutement pluriannuel

- ↪ Réaliser des recrutements externes avec la volonté d'intégrer des expertises non détenues en interne
- ↪ Adapter les méthodes de recrutement aux besoins
- ↪ Promouvoir l'image de l'Employeur Assurance Maladie

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

Faire évoluer les dispositifs de formation

- ↳ Engager une réflexion sur les priorités de formation pour la branche et sur nos modalités de collaboration avec les Centres Régionaux de Formation

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

3 – Promouvoir et accompagner des familles de métiers en forte évolution

Les métiers de la production

↪ Les métiers actuels de la production constituent le socle de notre activité et continuent à évoluer profondément

↪ Les évolutions organisationnelles (organisation par programmes)

et le déploiement des outils de dématérialisation font l'objet d'actions d'accompagnement adaptées

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

Les métiers de l'accueil et de la relation à nos publics

- ↪ Le développement de l'offre multi canal tournée vers l'assuré et nos partenaires favorise l'émergence de métiers nombreux et variés
- ↪ Le recrutement, la formation initiale et continue doivent être renouvelés pour faciliter l'intégration et l'adaptation au métier
- ↪ Le tutorat et l'accompagnement seront développés pour améliorer la qualité de la réponse aux assurés
- ↪ Les trajectoires professionnelles et les passerelles vers d'autres métiers doivent être identifiées

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

Les services en santé

SOPHIA

- Le recrutement a pour objectif de sélectionner des infirmiers qui exerceront un nouveau métier après avoir suivi une formation en alternance
- Des parcours professionnels seront proposés aux conseillers en santé

ACCOMPAGNEMENT DU RETOUR A DOMICILE

- Les conseillers de l'Assurance Maladie sont recrutés en interne (profils variés)
- Une formation leur est dispensée

SANTE ACTIVE

- A partir des expérimentations réalisées dans 3 CPAM, la sélection et la formation des Délégués Santé Active et des Conseillers Santé Active du programme Santé Active sont mises en place

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

La lutte contre la fraude

- ↪ La lutte contre la fraude constitue une priorité d'action pour l'Assurance Maladie
- ↪ Des réflexions sont engagées sur les métiers de la lutte contre la fraude pour identifier une filière professionnelle dédiée à cette activité et favoriser une montée en compétences

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

Le management

- ↪ Les évolutions du contenu de l'activité des salariés ont des conséquences sur les compétences attendues de l'encadrement
- ↪ Les managers opérationnels assurent un rôle essentiel d'accompagnant des changements techniques et organisationnels
- ↪ Une réflexion doit être menée sur le recrutement, la formation et l'accompagnement des managers
- ↪ Une évolution du contenu des mission portées par les agents de direction
- ↪ Un accompagnement spécifique pour les agents de direction

Ambition 1 - Une dynamique de gestion des Ressources Humaines au service du Projet d'entreprise

Le Service Médical

✦ *Les praticiens conseils*

- ↳ Le recrutement des médecins qui s'adaptent à nos missions est une priorité
- ↳ La Formation Initiale des Praticiens Conseils a été rénovée pour favoriser l'intégration à l'Assurance Maladie
- ↳ La révision de la Convention Collective des Praticiens Conseils est en cours de discussion avec les partenaires sociaux

✦ *Les agents administratifs*

- ↳ Une situation juridique complexe qui reste à clarifier

Ambition 2 - Une politique de rémunération adaptée au réseau de l'Assurance Maladie

1 – Evaluer les métiers pour construire une politique de rémunération

- ↳ Construire une politique de rémunération : un exercice complexe qui doit traduire les objectifs de chaque organisme
- ↳ S'appuyer sur un dispositif de pesée des emplois qui permet de donner des éléments objectifs de comparaison entre les postes

2 – Renforcer l'attractivité de l'Assurance Maladie par la poursuite d'une politique de communication adaptée à nos métiers

3 – Préciser les axes de la politique de rémunération de l'Assurance Maladie

Ambition 3 – Une gestion sociale et responsable des Ressources Humaines

1 – Lutter contre les risques psycho-sociaux

- ↪ Prendre le temps d'analyser la nature des changements pour y apporter un accompagnement adapté est prioritaire
- ↪ Prévenir l'absentéisme maladie par des actions globales et déployées dans la durée

2 – Prévenir les discriminations et garantir l'égalité des chances

- ↪ Une politique institutionnelle à décliner dans notre réseau
- ↪ Faciliter le recrutement des personnes éloignées de l'emploi
- ↪ Maintenir l'employabilité de tous les salariés grâce à des actions de formation permettant de prévenir les difficultés d'adaptation au changement

Ambition 4 – Une fonction Ressources Humaines optimisée et partagée

- 1 – Déployer le Système d'Information Ressources Humaines (SIRH)
- 2 – Mutualiser la paie
- 3 – Animer le réseau