

Lettre de mission

RH RESEAU

Version : finale

Date : 13/06/2008

CONTENU DU DOCUMENT

I. OBJECTIFS	2
II. MISSIONS COUVRANT LE CHAMP DES ACTIVITES DE TETE DE RESEAU	2
III. AUTRES MISSIONS	3

I. Objectifs

La DRHR satisfait à des missions de deux natures :

- Missions d'appui de la tête de réseau ;
- Missions de pilotage, coordination et organisation.

Elle doit s'attacher à respecter le domaine de compétence propre des régions.

II. Missions couvrant le champ des activités de tête de réseau

II.1 Définition¹ et suivi des conventions collectives

La CANSSM négocie les conventions collectives. La CAN veille également au respect des conventions collectives et à l'homogénéité de leur application dans l'ensemble du réseau.

II.2 Conseil au réseau

- Conseil en matière de droit du travail

La DRHR a une mission de veille réglementaire de grande réactivité à l'actualité, afin de garantir l'homogénéité de réponse du régime. Elle a pour mission de rendre des avis, lorsqu'elle est sollicitée, sur l'application du droit du travail dans le régime, notamment au travers des dossiers soumis à interprétation par les commissions paritaires nationales.

- Conseil en matière de GPEC

La mission de conseil en matière de GPEC concerne notamment les emplois dans l'offre de santé, dès lors que la tutelle a priori sur les recrutements doit disparaître et qu'une partie des CARMI ne dispose pas des compétences pour mettre en place cet outil de manière optimale.

La CANSSM anime l'observatoire national de la GPEC chargé notamment du suivi de l'accord-cadre national en la matière.

II.3 Coordination de la formation continue

¹ Il n'est pas envisagé de représentation des caisses régionales aux négociations menées au plan national ; en revanche, elles sont consultées en amont et en marge de ces négociations, par la caisse nationale.

La rénovation de la formation professionnelle continue (FPC) se fait en liaison étroite avec la GPEC ; il en résulte la mise en place d'un véritable cadrage national, sous forme d'un « plan national de FPC », établi à partir de l'analyse de la GPEC et décliné en régions en fonction des particularités locales. Une mutualisation de moyens est envisageable entre certaines CARMI.

Les demandes des agents s'inscrivant dans les axes prioritaires ainsi définis, sont prioritaires.

II.4 Gouvernance RH du régime

- Définition et maintenance de référentiels

La DRHR poursuit la mise en place de cadres conventionnels adaptés aux nouveaux enjeux du régime, par exemple afin de permettre une évaluation des cadres dirigeants selon une procédure uniforme et commune à tous sur la base d'objectifs (qualitatifs, quantitatifs) individuels et collectifs. La DHRH est pilote de la structuration d'outils de management et de fonctionnement opérationnel comparables à ceux dont disposent les autres régimes de sécurité sociale.

Elle doit également contribuer à garantir, avec un réseau de référents-métier RH, la maintenance et la pertinence des référentiels.

La DHRH veille au bon fonctionnement institutionnel dans le régime, au travers d'une méthodologie cohérente et du fonctionnement du réseau qu'elle coordonne.

- Pilotage de la mutualisation des moyens RH

La CAN est le pivot de la mutualisation des moyens en matière de ressources humaines, « facilitatrice » mais également chargée du pilotage du réseau après consultation de l'instance nationale de pilotage, où sont représentées les régions.

III. Autres missions

La mission de gestion complète des praticiens-conseils a vocation à disparaître des missions de la DHRH, dans la mesure où l'activité de la médecine-conseil et les effectifs seront transférés au régime général ; elle est assumée par le service dans cette attente.