
 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<b>Bilan de l'Observation 2008</b>	mise à jour du 03/12/2008
		page 1 sur 9

## **Questionnaire Observatoires Régionaux 2009**

**Bilan prévu à l'article 12 du Protocole d'accord du 30 novembre 2004**

### **Sommaire**

- 1. Préambule**
- 2. Informations générales**
- 3. Syndicats présents dans l'organisme**
- 4. Relations avec les instances représentatives du personnel**
- 5. Référentiels emplois**
- 6. Entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement (EAEA)**
- 7. Cadrage politique de rémunération**
- 8. Bilan global de mise en œuvre du protocole**
- 9. Communication de documents (non obligatoire)**
- 10. Niveau d'études des salariés recrutés**

 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<p><b>Bilan de l'Observation 2008</b></p>	<p>mise à jour du 03/12/2008</p>
		<p>page 2 sur 9</p>

## Préambule

Pour la quatrième année consécutive vous êtes invités à remplir le questionnaire des observatoires régionaux, institués par le protocole d'accord du 30 novembre 2004 sur le dispositif de rémunération et la classification des emplois.

Ce questionnaire a été recentré sur les aspects qualitatifs. Les données concernant les effectifs et la politique de rémunération seront issues des systèmes de paye et ne figurent plus dans le questionnaire.

Les informations recueillies sont déterminantes puisqu'elles permettent de mesurer finement les effets de l'application de l'accord sur l'ensemble des organismes de l'institution. Elles sont naturellement soumises aux règles de la confidentialité statistique et ne seront en aucun cas utilisées de façon individuelle.

Les observatoires régionaux se réuniront au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2009 pour analyser les effets du protocole dans les régions. Conscients de l'intérêt que vous portez à ces enquêtes, des journées d'échange avec les RRH seront de nouveau organisées dans les régions à l'issue de cette campagne 2009.

L'équipe des observatoires se tient à votre disposition si vous rencontrez des difficultés pour remplir le questionnaire.

### **Ucanss - Direction du Développement et de l'Accompagnement RH**

<p>Jean louis Tardivaud 01.45.38.83.28</p>	<p>Pascal Clément 01.45.38.81.68</p>
<p>Nathalie Thouvenot 01.45.38.82.81</p>	<p>Mireille Dedieu (questions relatives à la saisie) 01.45.38.81.94</p>
<p>courriel : <a href="mailto:observatoires.regionaux@ucanss.fr">observatoires.regionaux@ucanss.fr</a></p>	

N'oubliez pas de consulter le site [ucanss.fr](http://ucanss.fr) (découvrir l'Ucanss/dialogue social), vous y trouverez :

- Les données des années précédentes,
- Les textes de référence,
- Une FAQ (foire aux questions) pour répondre aux principales questions liées à la saisie du questionnaire.

**Les réponses au questionnaire doivent être communiquées à l'UCANSS uniquement via le questionnaire en ligne.**

Informations générales

**Organisme** : .....

**Directeur** : .....

Ligne directe : ..... email : .....

**Responsable des ressources humaines** : .....

Ligne directe : ..... email : .....

**Personne chargée de compléter le questionnaire** : .....

Emploi : .....


Ligne directe : ..... email : .....

Syndicats présents dans l'organisme

		Organisations ayant présenté une liste	Organisations ayant obtenu – de 10% au premier tour*			Organisations ayant présenté une liste	Organisations ayant obtenu – de 10% au premier tour*
<b>Collège employés</b>	<b>CGT</b>			<b>Collège cadres</b>	<b>UGICT-UFICT CGT</b>		
	<b>CFDT</b>				<b>CFDT</b>		
	<b>FO</b>				<b>SNFOCOS</b>		
	<b>UNSA</b>				<b>FO</b>		
	<b>SUD</b>				<b>CFE-CGC</b>		
	<b>SYNDICAT AUTONOME</b>				<b>UNSA</b>		
	<b>CFTC</b>				<b>CFTC</b>		
					<b>SUD</b>		
					<b>SYNDICAT AUTONOME</b>		

*\* des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, de l'élection des délégués du personnel.*

Année de vos prochaines échéances électorales ?

 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<p><b>Bilan de l'Observation 2008</b></p>	<p>mise à jour du 03/12/2008</p>
		<p>page 4 sur 9</p>

## Relations avec les instances représentatives du personnel

### 1 - Référentiels

**Avez-vous présenté les référentiels actualisés ?** Oui / Non

### 2 - Bilan qualitatif et quantitatif

**Avez-vous présenté ou allez-vous présenter le bilan qualitatif et quantitatif 2007 (art.8)?**  
Oui / Non

**A quel moment (MM/AAAA) ?**

**Les données quantitatives et qualitatives, font elles l'objet d'échanges avec vos représentants du personnel ?** Oui / non

<Zone de commentaire libre>


### Référentiels emplois

**Nombre de référentiels emplois UTILISES dans l'organisme (pour une personne au moins dans l'année) ?**

**Nombre de salariés ayant contesté leur référentiel ?**

**Avez-vous des observations concernant les référentiels ?**  
<Zone de commentaire libre>

**Avez-vous des suggestions à faire concernant la création ou l'évolution d'un ou de plusieurs métiers au RDM (Répertoire des métiers de la Sécurité sociale) ?**  
<Zone de commentaire libre>

 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<p><b>Bilan de l'Observation 2008</b></p>	<p>mise à jour du 03/12/2008</p>
		<p>page 5 sur 9</p>

## Entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement (EAEA)

### 1 – évaluation

Dans votre organisme les EAEA permettent ils pour une majorité des managers:

1. d'évaluer les compétences développées par le salarié ? Oui/non
2. de mesurer l'atteinte des objectifs ? Oui/non
3. autres ?

<Zone de commentaire libre>

Certains évaluateurs rencontrent-ils des difficultés dans l'évaluation des collaborateurs?

Oui / non

Si oui, quelles sont les principales difficultés ?


<i>Trouver du temps pour préparer et conduire les entretiens</i>	oui	non
<i>Evaluer à partir des critères: technicité, autonomie, implication ...</i>	oui	non
<i>Distinguer activité normale et accroissement de compétences</i>	oui	non
<i>Evaluer à partir de faits significatifs</i>	oui	non
<i>Utiliser les référentiels</i>	oui	non
<i>Evaluer des collaborateurs confirmés ou en fin de carrière</i>	oui	non
<i>Autres : ...</i>		

Période de réalisation des EAEA (cochez 1 ou plusieurs cases)

- Janvier     février     mars     avril     mai     juin  
 Juillet     août     septembre     octobre     novembre     décembre

Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien ?

Motif	
<i>Absences</i>	
<i>Activité syndicale</i>	
<i>Nouveaux embauchés</i>	
<i>Refus de participation</i>	
<i>Mobilité</i>	
<i>Total</i>	

 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<p><b>Bilan de l'Observation 2008</b></p>	<p>mise à jour du 03/12/2008</p>
		<p>page 6 sur 9</p>

**Les EAEA sont ils transmis au service RH :**

- **Partiellement? Oui/non**
- **Totalement ? Oui/non**

**Les résultats des EAEA sont ils exploités, par le service RH ? Oui/non**

**Si oui, dans quels buts ?**

<Zone de commentaire libre>

**Nombre de salariés n'ayant pas eu de points de compétences depuis 3 ans ?**

**Et parmi ces salariés :**

- **Combien ont demandé un entretien ?**
- **Suites données** <Zone de commentaire libre>

## 2 - Accompagnement, formation

**Des consignes relatives aux priorités de l'organisme en matière de formation sont elles données aux managers, avant les campagnes d'entretiens ? oui/non**

<Zone de commentaire libre>

**Les managers sont-ils associés à l'identification des besoins de formation, dans le cadre de la préparation du plan ? Oui/non**

**Les demandes individuelles, formulées lors des EAEA, sont elles toutes transmises par le manager ? Oui/non**


<Zone de commentaire libre>

**Une réponse est elle communiquée, à l'issue de l'expression des demandes auprès:**

**1- du manager ? Oui/non**

**2- de l'évalué ? Oui/non**

<Zone de commentaire libre>

 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<b>Bilan de l'Observation 2008</b>	mise à jour du 03/12/2008
		page 7 sur 9

## Cadrage politique de rémunération

### 1. Communication


L'organisme réalise t'il un cadrage de sa politique de rémunération ? Oui / non (si non, reportez-vous au 2.)

Si oui, le cadrage porte t'il sur :

- Le périmètre des délégations sur les décisions, tout au long de la ligne managériale ? Oui/non
- Le % d'effectif, par catégorie, susceptible de bénéficier de points de compétences ? Oui/non
- L'enveloppe disponible pour chaque branche ou secteur ? Oui/non
- La répartition de l'enveloppe entre points de compétences et parcours professionnels ? Oui/non
- Le nombre maximum de points de compétences susceptibles d'être attribués à un salarié, par niveau de qualification au-delà des minima 7, 12 et 15 points ? Oui/non
- Les modalités de communication, des décisions, au management et au personnel ? Oui/non
- Les dates d'attributions ? Oui/non
- La répartition du GVT ? Oui/non
- **Autres** <Zone de commentaire libre>

L'organisme communique t'il le cadrage de sa politique de rémunération aux (plusieurs choix possibles) ?

<b>Agents de Direction</b>	
<b>Responsables de branches ou secteur</b>	
<b>Managers opérationnels</b>	
<b>Ensemble du personnel</b>	
<b>Comité d'entreprise</b>	

 <p><b>INSTANCE NATIONALE DE SUIVI</b> Observatoires Régionaux</p> <p><b>Direction du Développement et de l'Accompagnement RH</b></p>	<b>Bilan de l'Observation 2008</b>	mise à jour du 03/12/2008
		page 8 sur 9

## 2 - Attributions

**Le pourcentage d'attribution des points de compétence est il identique quelque soit le secteur de l'organisme ? Oui/non**

<Zone de commentaire libre>

### Bilan global de mise en œuvre du protocole

**Quelles sont vos demandes d'évolution du questionnaire ?** <zone de commentaire libre>

**Le retour d'information organisé, dans le cadre des journées régionales RH, correspond t'il à vos attentes ?** <zone de commentaire libre>

**Avez-vous des suggestions à faire aux négociateurs relatives aux évolutions du protocole ? (EAEA, politique de rémunération, bilan qualitatif et quantitatif, rôle des Observatoires, référentiels de compétences...)** <zone de commentaire libre>

### Communication de documents (non obligatoire)

- Lettre de cadrage de la politique de rémunération
- Bilan quantitatif et qualitatif auprès des IRP

En complément du questionnaire relatif au suivi du protocole du 30 novembre 2004, nous souhaitons obtenir des informations concernant notamment le niveau d'études des salariés recrutés, selon le contrat de travail. Ces éléments étant très faiblement renseignés dans les systèmes de paye, il est difficile aujourd'hui d'en faire l'analyse. La proximité de la négociation sur la formation professionnelle rend indispensable le diagnostic de nos réalités dans ce domaine.

Nombre de CDD transformés en CDI en 2008 ?

Niveau d'études	Inférieur au Bac	Bac	Bac + 2	Bac+ 3 et Bac+4	Bac 5 et +
Salariés recrutés en CDD					
Salariés recrutés en CDI					
Salariés recrutés en contrat de professionnalisation					

Age des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

- 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et +