




**ETUDE SUR L'EFFICIENCE DES OUTILS RH
MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISMES
POUR REpondre EXIGENCES DE L'ACCORD
DU 30/11/04 RELATIF A LA REMUNERATION ET
A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**



Méthodologie

- 33 entretiens menés en février 2009
- Echantillon
 - 12 CPAM, 2 CRAM, 1 DRSM, 1 ERSM, 8 URSSAF, 9 CAF
 - Directeurs, Directeurs adjoints et DRH
 - Toutes régions
- Entretiens
 - Entretiens environ 40 min
 - Semi-structuré (questions ouvertes)
 - Synthèses thématiques

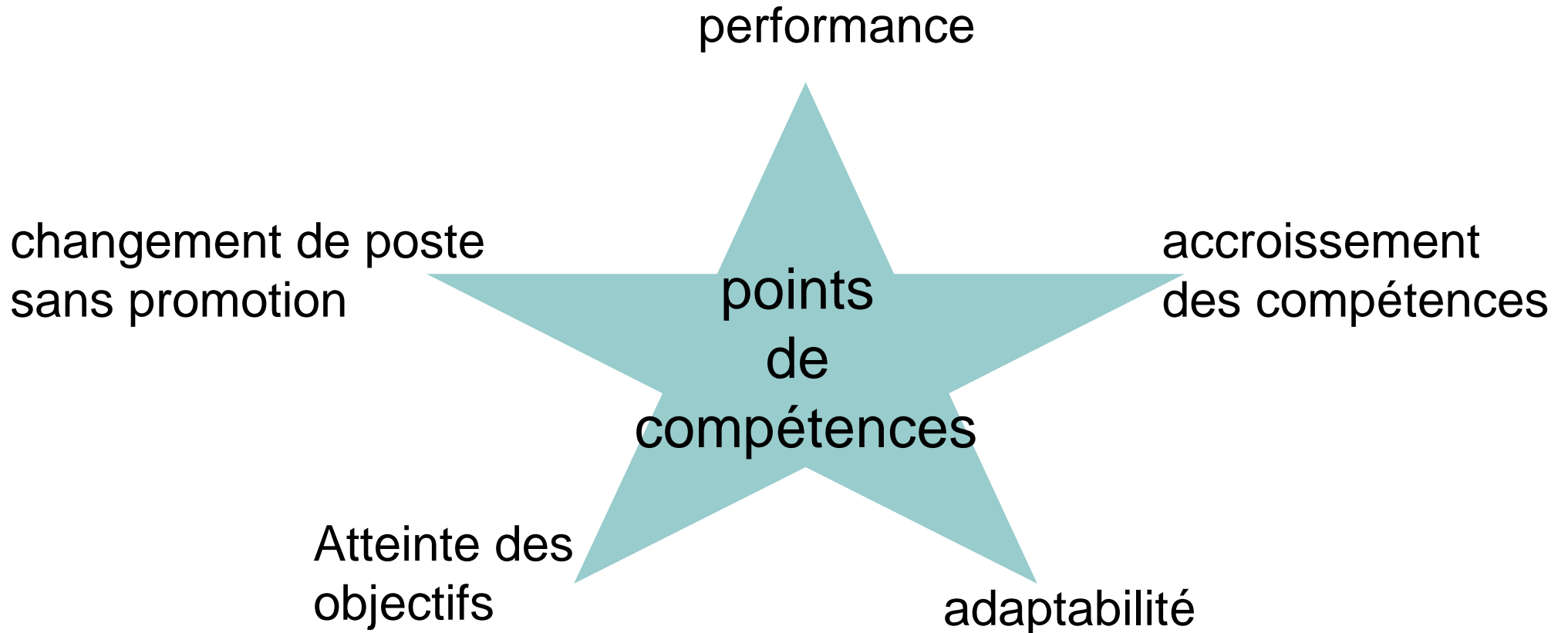


Bilan général sur l'accord de 2004 et son application

- Plutôt positif dans les déclarations et les pratiques:
 - La rémunération est désormais plus individualisée et le poids de l'ancienneté est réduit
 - Les compétences et l'atteinte des objectifs sont valorisés par la rémunération
 - Les référentiels de compétences et les EAEA sont intégrés dans les pratiques



Les variables de la rémunération





Les variables de la rémunération

- *Ne conviendrait-il pas de faire une place à l'avenir à d'autres variables que l'accroissement des compétences, afin de permettre un meilleur suivi des pratiques?*
- *Faut-il réfléchir à d'autres mesures non pérennes pour reconnaître des événements particuliers? (primes d'équipes ou d'organisme par exemple)*



Le calendrier des EA EA et des attributions de points

- Les calendriers annuels de réalisation des EA EA et des attributions des points de compétence varient fortement selon les organismes



problèmes :

- En cas de fusion d'organisme
- Pour piloter d'autres axes RH, comme la formation
- Pour observer l'application de la politique salariale dans les organismes



Le calendrier des EA EA et des attributions de points

- *Faut-il essayer de coordonner les pratiques?*



Le saupoudrage dans l'attribution des points de compétences

- Globalement, l'attribution des points de compétences est appréciée car elle permet d'individualiser en partie les rémunérations



Cependant :

- Attribution des points par rotation, à un rythme assez rapide (trois ans environ)
- Attribution des points de compétence au montant minimum prévu par l'accord



Le saupoudrage dans l'attribution des points de compétences

- *Une vraie reconnaissance de la contribution de chaque salarié requiert peut-être, au choix :*

- *L'élargissement de la part relative de l'attribution des points à titre individuel dans les augmentations,*

OU


➡ *pour combiner logique d'attribution large et logique de différenciation.*

- *L'affirmation que le saupoudrage est incompatible avec la reconnaissance de la contribution individuelle.*

➡ *Réfléchir sur la façon d'amender les pratiques*



Difficultés de positionnement dans la classification

- 
- Les organismes reconnaissent que certains postes sont mal positionnés
 - Les changements de niveaux sont encore souvent attribués sans changement significatif de responsabilité logique de progression salariale et de reconnaissance symbolique
 - Problèmes d'équité dans les organismes et entre les organismes
 - Indécision institutionnelle entre une logique de progression par la plage salariale et par le niveau



Difficultés de positionnement dans la classification

- *Ne conviendrait-il pas d'affirmer l'esprit de l'accord de 2004 par:*
 - *Une approche par les plages salariales améliorée pour les progressions salariales ?*
 - *Une utilisation des niveaux de qualification reposant uniquement sur la progression du contenu des activités et des connaissances requises pour les exercer ?*