

**Instance nationale de suivi des Observatoires 2009  
UCANSS 10 Septembre 2009.**

Conformément à l'article 12 du PA du 30/11/2004, l'INS s'est réunie pour faire le bilan de la campagne des Observatoires régionaux en 2009.

A cette fin, différents documents ont été adressés aux Fédérations :

- une note de bilan sur la campagne 2009,
- un rapport de synthèse sur les politiques de rémunération développées dans les Organismes de 2005 à 2008 (soit à partir de la mise en œuvre du PA du 30/11/2004)
- une monographie portant sur l'efficacité des outils RH (mis à disposition des Organismes pour répondre aux exigences de l'Accord de 2004).

Qu'observe-t-on – puisque telle est la mission de ces différentes instances (Observatoires & INS) – si ce n'est une réelle désaffection des Syndicats pour cette tentative de renouvellement du dialogue social ? C'est ainsi que pour la dizaine d'Observatoires régionaux existants, la participation syndicale s'établit à 37% des participants possibles (10 Observatoires à raison de 2 représentants de chacune des 5 Fédérations), 3 Syndicats ne participant pas à un casting largement en trompe l'œil : les représentants de l'Employeur n'étant plus constitués par le Directeur ou des adjoints. Hormis la CFDT, les représentants des autres Syndicats soulignent l'échec du dispositif des Observatoires régionaux, même pour un Syndicat comme ma CFTC qui y était au départ favorable.

La faute à qui ou plutôt quels sont les motifs de cet échec d'une politique qui aurait dû permettre d'initier une certaine concertation en Région, un niveau territorial qui va prendre de plus en plus de poids pour les raisons que l'on sait tenant à la réorganisation des réseaux ainsi qu'à la régionalisation de la politique de santé (cf les ARS) ?

Certes l'UCANSS qui s'est au demeurant doté désormais d'une structure de travail étoffée pour gérer le suivi du dispositif de 2004 fournit désormais énormément d'informations chiffrées. A tel point qu'on serait tenté de paraphraser une formule célèbre en répondant que trop d'informations tue l'information.

La multiplication des données chiffrées (sur les bénéficiaires de points de compétence, de la prime de résultat, sur la règle des 20%, sur les doubles attributions, sur les oubliés du dispositif (10% pour l'Institution), ou sur les privilégiés (attribution au-delà des pas de compétence) ne doit pas faire illusion. Le niveau du GVT reste insuffisant en 2008 (+ 2,12% ; soit 0,29% au titre des points d'expérience et 1,83% pour la part individualisée) compte tenu d'un taux d'inflation à 2,80% et surtout il recouvre des différences trop fortes entre les branches (+1,84% dans la branche Maladie / +2,46% en branche Famille / +2,52% dans le Recouvrement / +2,92% en branche Retraite). Bref, les écarts se creusent entre les différentes branches et le phénomène s'aggrave selon les catégories professionnelles à quoi s'ajoute un contexte généralisant l'individualisation des salaires peu propice à l'amélioration du climat social. Pour compléter ce tableau difficile à appréhender – malgré les données chiffrées fournies – il faut noter une pratique désormais rentrée dans les mœurs d'attribution de points d'expérience ou de compétence à l'embauche qui s'écarte des pratiques passées.

Au total, la demande réitérée de l'ensemble des Syndicats depuis le début du nouveau dispositif de rémunération, de disposer de données Organisme par Organisme et branche par branche est toujours valable.

Cela permettrait, non pas de pointer telle ou telle direction d'Organisme, mais d'éclairer l'ensemble des acteurs sur les marges de progrès de ce nouveau système de rémunération en vue d'inciter l'ensemble des Organismes à faire converger leur politique de rémunération...vers le haut.

Il est intéressant de relever que la Cour des Comptes ne dit pas autre chose dans son dernier rapport 2009, même si sa préoccupation ne vise pas les partenaires sociaux

Que dit-elle sur les données recueillies par les Observatoires, dans son chapitre consacré à la « gestion des personnels du régime général ». « La nature des questions et le caractère très agrégée des restitutions, pour ne pas stigmatiser les Organismes, n'ont pu en faire un outil d'étalonnage pour les Caisses locales ni de pilotage pour les Caisses nationales »...CQFD !

En guise de conclusion, la montagne a accouché d'une souris. Et pourtant, le mouvement de regroupement de Caisses - désormais programmé - va poser aux nouveaux Organismes la question de l'harmonisation des situations...ce que la COG de la branche Famille a fixé comme étant un des objectifs de sa politique RH. Espérons qu'il ne s'agit pas là encore d'un vœu pieux.

• • • •