

**Instance Nationale de Concertation branche Retraite :
La Convention d'objectifs & de gestion / le schéma directeur des SI 2009-2013
Jeudi 15/10/2009 - UCANSS**

Les partenaires sociaux se sont réunis avec la direction de la CNAVTS, dans le cadre d'une INC, le 15 octobre dernier, pour une concertation portant sur un thème particulièrement important pour cette branche : la convention d'objectifs et de gestion ainsi que le schéma directeur des systèmes d'information pour la période 2009-2013. Cette INC faisait suite à une précédente INC tenue le 11/02/2009 sur le même thème, dans la phase préparatoire. Entre ces deux dates, le Ministre du travail a signé cette COG conjointement avec la Présidente et le Directeur de la CNAVTS, le 6 avril dernier.

Avant d'entrer dans le sujet, les représentants de plusieurs Fédérations ont exprimé un certain nombre de critiques sur la façon dont le dialogue social s'exerce, au niveau de l'UCANSS, au travers précisément de ces INC. Il s'agira au demeurant d'un sujet qui sera débattu de façon plus spécifique lors d'une réunion paritaire de négociation devant se tenir courant novembre. Un Syndicat fait part de la nécessité de tenir une instance nationale de concertation sur le contrôle médical compte tenu des changements que va imposer la mise en marche des ARS en 2010.

M Pierre MAYEUR qui participe pour la première fois à cette instance – tenant compte des remarques faites les insuffisances d'information en matière RH - propose que la Caisse nationale Retraite fasse, en 2010, un point de situation particulier sur le schéma directeur des ressources humaines de la branche ainsi que sur l'avancement des travaux prévus dans la COG.

Avant de présenter les principaux aspects de cette nouvelle COG, le Directeur de la CNAVTS fait un rapide bilan de la précédente COG avec ses réussites – comme l'amélioration de la qualité de service, de la productivité (+4,72% sur la période), la généralisation des agences de proximité, la rationalisation de l'organisation de la production informatique ...- et les « points de progrès à réaliser » : la maîtrise des risques (qui a abouti à la non certification des comptes) ; le silence du principal opérateur en retraite dans l'élaboration, en amont, des processus de réforme. Le directeur fait état ensuite des éléments de contexte qui expliquent les évolutions à prendre par la branche : le droit à l'information, la complexité du système des retraites, la nécessité de faire évoluer les comportements des assurés et des Entreprises s'agissant de leur maintien dans l'activité professionnelle. La direction de la CNAVTS présente ensuite les 3 défis à relever et les 5 axes majeurs constituant les orientations stratégiques de la COG 2009-2013, une COG arrêtée pour une période non plus de 3 ans comme auparavant mais de 5 ans, ceci afin de mieux garantir le cadre d'évolution de cette branche.

Les 3 défis principaux sont les suivants :

- Û Mettre en œuvre les processus de réforme de retraite (au travers un renforcement des partenariats avec les autres régimes : stratégie dite « multicanale ».
- Û Développer la politique d'action sociale.
- Û Optimiser le risque vieillesse par un enrichissement de l'offre de services aux assurés.

La stratégie d'action de la CNAVTS pour les 5 années se décline autour de 5 axes majeurs :

- axe 1 : contribuer à la réussite du processus de réforme des retraites.
- axe 2 : élargir l'offre de services.
- axe 3 : amplifier et structurer la politique de prévention (action sociale).
- axe 4 : renforcer et rénover la maîtrise des risques.
- axe 5 : renforcer la performance et l'efficacité globale de la branche.

Examen est fait ensuite de l'évolution des charges et de leur impact en terme d'effectifs. Se basant sur une tendance marquée par une progression faible jusqu'en 2012 puis par une baisse des charges de travail en 2013, la branche a négocié un aménagement de la règle générale concernant les remplacements des départs à la retraite suivant le calendrier suivant : de 2009 à 2011, 1 remplacement pour 1 départ, pour 2012 un remplacement pour 1 départ et pour 2013, un remplacement pour 3 départs. Le chiffre de 2.600 départs à la retraite sur 5 ans est annoncé et celui d'un taux de remplacement de 0,71% pour la période 2009-2013.

Les Fédérations sont intervenues pour faire part de leurs réserves sur des extrapolations portant sur des charges de travail forcément mouvantes, en raison notamment des changements qui pourraient affecter la réglementation gérée par la branche Retraite (notamment du fait du rendez vous 2010 sur l'avenir du régime de retraite). Le chef de file CFTC tirant argument de la volonté de la branche d'aller plus avant dans le partenariat avec les régimes de retraite complémentaire (AGIRC – ARCCO) souhaite savoir si la CNAVTS dispose d'éléments sur l'émergence d'un possible dispositif de retraite par points, en raison notamment des compétences et expertises dont fait profiter le régime au COR en matière statistiques. Sur ce plan, le Directeur indique ne disposer d'aucune information en ce sens.

Sur la question de l'évolution des charges et des moyens, la question est posée des perspectives particulièrement lourdes qui vont peser sur le secteur informatique. En même temps qu'à une restructuration de son réseau et au redéploiement de ses moyens, le secteur informatique est confronté à un plan de charge lourd (remplacement du répertoire de contrôle interne par le RNUMP, révision de l'ensemble du système décisionnel...) : la direction de la CNAVTS répond qu'elle a pu en tirer argument auprès de l'Etat pour assouplir la règle des non remplacements des départs à la retraite (150 postes étaient menacés) et obtenir le remplacement de 3 départs sur quatre.

Aux questions posées sur les moyens budgétaires et l'exécution budgétaire (notamment au travers du reliquat sur les économies sur les postes dépenses de personnel), la direction de la CNAVTS indique que le taux de réalisation sur la période COG passée serait de 99%...un chiffre qui suscite le scepticisme de certains représentants des OS. Il est également indiqué que le niveau de GVT pour 2008 s'établissait à près de 3% (en fait, 2,92%, un taux qui est le meilleur de l'ensemble des branches). Par ailleurs, des précisions chiffrées sont données sur la participation des CRAM à l'effort de la branche sur les « effectifs cibles » : l'effort est gradué selon le niveau de productivité et les évolutions de charges de travail des CRAM sur la période (soit 75% de taux de remplacement pour le 1^{er} groupe de Caisse mais 60% pour le 4^{ème} groupe), l'objectif étant de resserrer les écarts de coût entre Caisses

L'évolution de l'organisation informatique est ensuite présentée. Il s'agit d'une évolution forte, voire une refonte du SI sur des domaines majeurs (fonctionnels et techniques). Les besoins portent beaucoup sur les études et le développement pénalisés par la dispersion des moyens d'étude et de développement. Ce chantier de restructuration qui va bousculer la cartographie des sites informatiques (le développement du processus retraite sera ainsi concentré sur 3 sites référents + 3 sites associés) a été précédé d'une vaste concertation et fera l'objet d'un dispositif d'accompagnement s'inscrivant dans une démarche GPEC.

La CFTC a tenu à souligner tout l'intérêt d'une démarche s'appuyant sur une gestion prévisionnelle qui fait vraiment défaut dans l'Institution alors même que tant de changements se profilent dans les prochains mois.