



## I.N.C. Branche Retraite du 28 mars 2012.

I - Un premier bilan COG sur l'année 2011 nous a été présenté et commenté, il en ressort les constats suivants :

*-Des axes forts ont été mis en exergue:*

Sur la mise en œuvre de la réforme retraite avec un effort particulier sur la communication et la formation.

*-Sur les offres de services.*

◇ Par une forte implication territoriale avec la création de 300 agences et 1000 points d'accueil retraite. Ces chiffres seront revus à la baisse dès 2012 pour les régions PACA et Ile de France,  
◇ Par une émergence d'activités à forte valeur ajoutée comme les 40000 entretiens information retraite dont 945 pour les salariés de la branche par la création de la mission qualité de service, la mise en ligne du portail unique de branche et enfin un bilan sur l'activité des plateformes de services.

Des évolutions sont en cours de réflexion sur le dispositif d'amélioration du traitement des réclamations, les orientations stratégiques sur la médiation, la redéfinition de la stratégie de carrière ; le but final étant de tendre vers une stratégie multi canal.

*-Sur l'action sociale.*

→ Par un développement des partenariats et une coopération avec les autres régimes de retraite MSA –RSI-Agirc-Arrco et au sein de la branche, renforcement du partenariat entre retraite et action sociale.

→ Par une mise en œuvre des nouvelles orientations stratégiques (simplification des procédures, meilleur pilotage budgétaire, améliorations des outils).

*-Sur la maîtrise des risques.*

- Mise en place d'un nouveau référentiel sur les deux principaux processus cœur de métier retraite et carrière et déclarations : management du risque.
- Renforcement contrôle et audits par mise en place d'outils fiables.

### II Performance et efficience de la branche.

Un zoom particulier est fait sur les actions réalisées dans le cadre du schéma directeur du développement durable Bilan Carbone réalisé en 2011, baisse de consommation papier, marchés mutualisés.

La Branche retraite informe les organisations syndicales des résultats CPG sur 2011. Elle constate une atteinte des objectifs pour l'ensemble des caisses de la métropole avec un taux de réalisation globale à hauteur de 86,67% soit une amélioration d'environ 3% par rapport à 2010; 3 CGSS atteignent 74,44%.

Le taux de réalisation sur les axes stratégiques sont en progression 3 atteignent 100%, des efforts sont attendus sur la maîtrise des risques.

La CFTC remercie la branche retraite pour cette présentation forte intéressante. Elle souhaiterait une collaboration plus interactive avec les organisations syndicales sur les choix stratégiques. Nous avons noté l'excellence des résultats et une augmentation de la performance et nous nous en félicitons pour les salariés de la branche retraite qui devront à juste titre être récompensés par une reconnaissance salariale au travers de l'intéressement mais également de la politique salariale de la branche.

La CFTC souhaite cependant attirer l'attention de la Direction sur les difficultés rencontrées par les salariés notamment sur la fermeture des points d'accueil. Par ailleurs, il nous semble essentiel de pouvoir s'inscrire dans une démarche d'assouplissement de partage des données interbranches nécessaires au traitement efficient des dossiers, plus particulièrement au sein des CARSAT où une synergie des SDI devient nécessité.

Des réponses nous sont apportées : la baisse de charge due en partie par la réforme des retraites a été compensée sur d'autres activités telles que le conseil ou le contrôle contre la fraude.

Sur la politique salariale, la volonté de la CNAV est de tendre vers une politique claire, transparente et homogène.

Il confirme que 750 postes devront être rendus d'ici la fin de la COG et que les objectifs seront tenus.

La CFTC indique que cette obligation de restitution de postes n'est pas neutre. Nous regrettons que la caisse nationale n'ait pas intégré une clause de revoyure.

### III Schéma directeur des ressources humaines de la branche retraite et les actions réalisées.

*Zoom particulier sur la responsabilité sociétale de l'employeur :*

- Embauche senior
- Guide de lutte contre les discriminations
- Baisse contribution AGEFIPH
- Proposition de la méthode de recrutement par simulation
- Participation au diagnostic interbranche

*Les principales avancées :*

- Mise en place d'une véritable politique GPEC
- Production de référentiels emplois type informatique
- Les objectifs fixés : finaliser le dictionnaire des macros compétence, réflexion sur les axes de mobile.

*Dispositif de formation :*

- Rénovation des DR retraite avec création de parcours
- Patch réforme formation EIR

### IV ZOOM sur la déclinaison par la branche retraite des préconisations interbranches.

Un premier tableau sur les actions déterminées par la branche retraite nous a été présenté.

Nous constatons la volonté de la branche d'établir un lien entre les préconisations et les orientations RH.

La CFTC prend acte des orientations définies et souligne le travail de qualité présenté. Toutefois, nous ne pouvons pas occulter le lien entre métiers et classification. Nous prenons acte des intentions de régulation mais soulignons la nécessité de cohérence sur la déclinaison des actions.

Nous insistons sur le rôle premier des organisations syndicales en cette période de changement. Nous invitons les caisses nationales à promouvoir des convergences dans la méthodologie.