

I N C du 22 mai 2013

Présentation des résultats CPG 2012
Cadre méthodologique
COG 2014-2017

Réalisation des résultats CPG 2009-2010-2011-2012

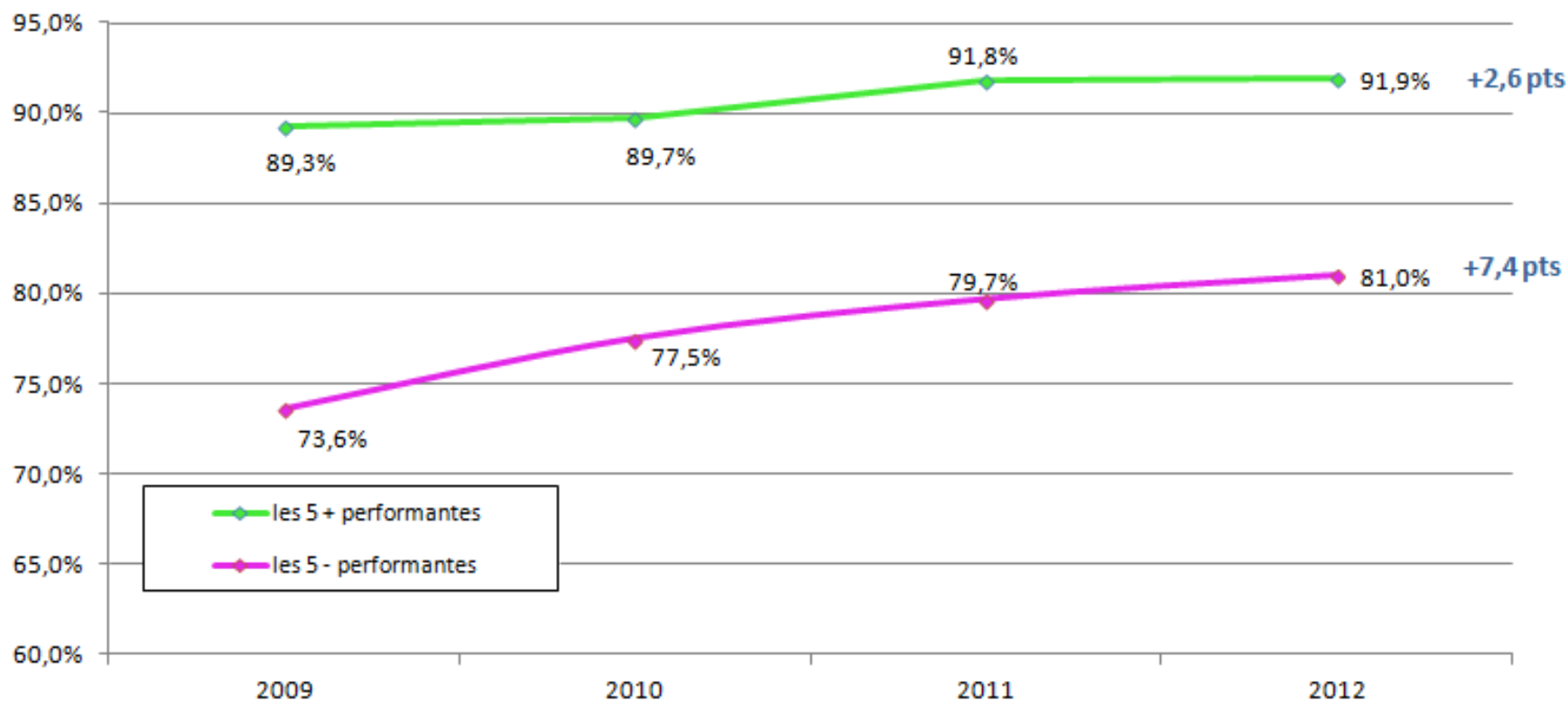
	TAUX DE REALISATION 2009	TAUX DE REALISATION 2010	TAUX DE REALISATION 2011	TAUX DE REALISATION 2012
Total Général	80,90%	83,69%	86,67%	81,05%

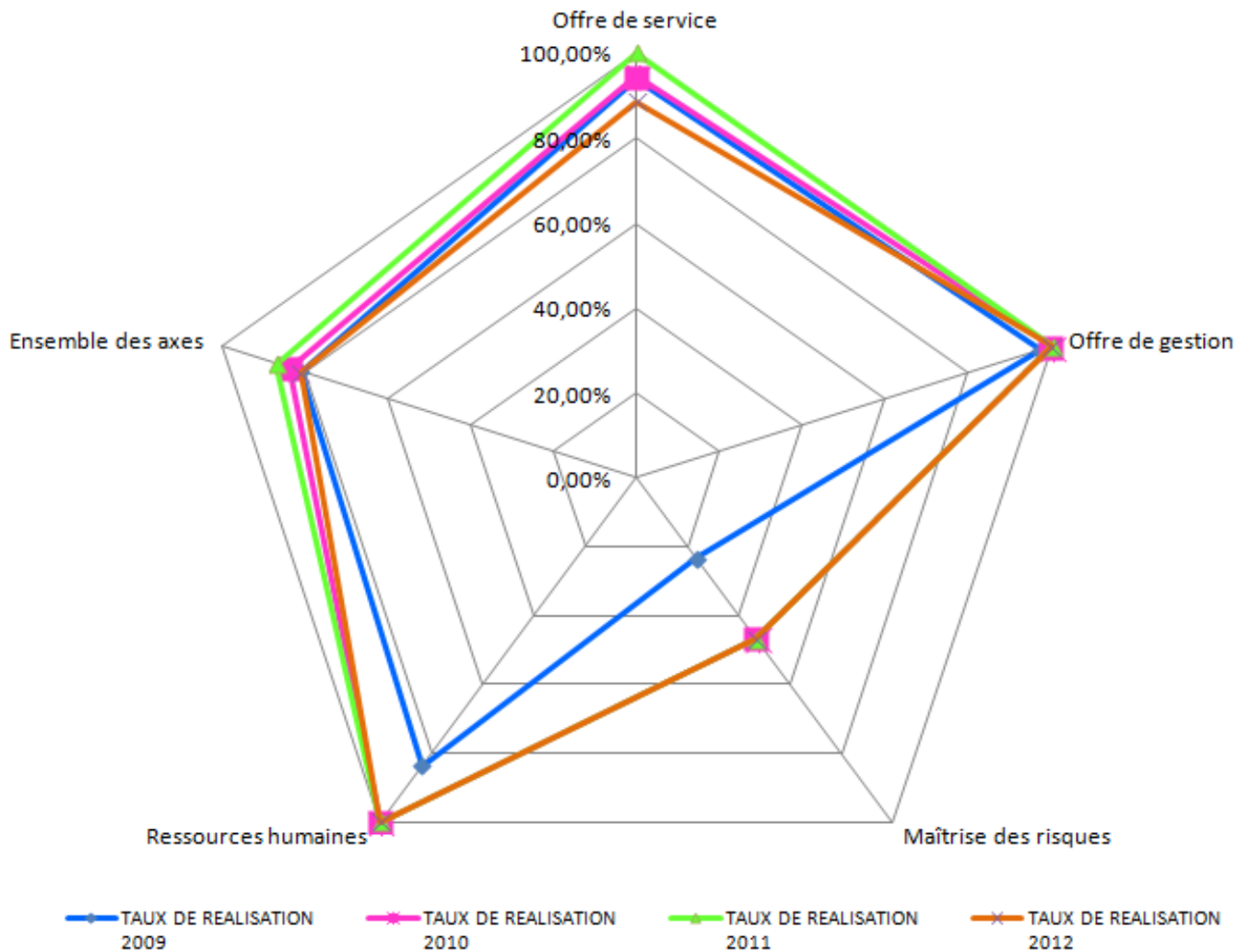
Résultats	2009	2010	2011	2012
Caisses > à 75%	17	18	19	18
Caisses > à 85%	5	7	8	10

Résultats par Axe

AXE STRATEGIQUE	TAUX DE REALISATION 2009	TAUX DE REALISATION 2010	TAUX DE REALISATION 2011	TAUX DE REALISATION 2012
Offre de service	93,80%	94,59%	100,00%	88,70%
Offre de gestion	97,20%	100,00%	100,00%	100,00%
Maîtrise des risques	23,50%	46,67%	46,67%	46,67%
Ressources humaines	83,70%	100,00%	100,00%	100,00%
Ensemble des axes	80,90%	83,69%	86,67%	81,05%

Evolution des écarts entre les 5 caisses les plus performantes et les 5 caisses les moins performantes entre 2009 et 2012





Le cadre méthodologique de préparation de la COG 2014 – 2017

- Contexte
- Gouvernance
- Calendrier des travaux
- L'approche de la performance

- **Les grands principes de construction de la future COG**
 - Un document simple, synthétique et stratégique
 - Le choix de proposer un calendrier resserré et accéléré
 - Le choix d'associer l'ensemble des acteurs, aux grandes étapes du processus

- **Les grandes orientations stratégiques se dessinent**

- **Travailler sur un pilotage de l'ensemble de la COG en mode projet :**
 - **Lancer le projet de mi-octobre à début décembre 2012 (Copil 4/12, tchat 6/12)**
 - **Constituer un document synthétique** et clair permettant de faciliter la négociation et les arbitrages **de décembre 2012 à avril 2013**
 - **Formaliser** le document final servant de base à la négociation COG et à la déclinaison de la COG en CPG (Contrats Pluriannuels de Gestion) mai/juin 2013
 - **Phase de négociation de la COG** de septembre à décembre **2013**
 - **Signature de la COG** décembre 2013

- **Deux enjeux globaux sont à surveiller :**
 - La **contrainte budgétaire** (exprimée en budget et en effectifs) à venir
 - La volonté d'**impliquer fortement le réseau** dans le processus d'élaboration de la COG

■ Novembre – Décembre 2012

- Les Groupes de travail ont réalisé le **bilan détaillé de la COG 2009 – 2013** (les réalisations et le « reste à faire ») et établi leur **feuille de route** pour la préparation de la COG 2014 – 2017.
- Le cadre méthodologique a été affiné permettant de mettre en œuvre la **gouvernance** des travaux et de mettre à disposition des Groupes de travail un **outil de qualification des orientations stratégiques** qui émergeront de leurs réflexions.
- L'ensemble de ces travaux a été présenté et validé lors du premier **Comité de Pilotage stratégique COG du 4 décembre 2012**.

■ Depuis le 4 Décembre 2012

- Un tchat Branche organisé le 6/12
- Les Groupes de travail ont affiné leur feuille de route et **défini précisément leurs grandes orientations stratégiques pour la future COG** (chaque orientation pouvant être divisée en plusieurs « initiatives »).
- Ces orientations ont été validées lors des trois **Comités de Pilotage Stratégique COG qui se sont tenus les 8 janvier, 5 février et 9 avril 2013**.
- Les Groupes mènent actuellement des travaux d'approfondissement et de formalisation des orientations stratégiques et des initiatives.

Cadre méthodologique

L'approche de la performance

Objectifs

■ Simplifier et structurer la phase préparatoire de la COG

- D'obtenir une définition commune et partagée de notre performance et de ses composantes
- D'intégrer dès les travaux préparatoires des groupes :
 - Une analyse des orientations et initiatives stratégiques proposées au regard de leur impact sur chaque composante de la performance
 - Une identification des principaux leviers de performance qui pourront être mobilisés pour mettre en œuvre les orientations/plans d'actions
 - Une identification des contributions attendues des processus supports (RH, LCB....) pour mettre en œuvre les orientations/plans d'action

Un outil de qualification, évaluation et hiérarchisation des initiatives stratégiques mis à disposition des groupes pour faciliter l'arbitrage et la sélection des orientations/plans d'actions.

■ Intégrer cette approche dans les travaux des groupes de directeurs

- Afin que les groupes puissent qualifier, évaluer et hiérarchiser les initiatives stratégiques, selon des principes homogènes qui faciliteront les échanges avec l'Etat

Cadre méthodologique

L'approche de la performance

La performance et ses composantes

■ Axe Performance opérationnelle

- **Satisfaction client** : offre de service et qualité du front office, disponibilité des services, réclamations ...
- **Production** : sorties, stocks, délais ...
- **Maîtrise des risques, conformité, amélioration continue** : risques de non-qualité, opérationnels, financiers, fraude, réglementaires, internes/externes ...

■ Axe Performance économique

- **Coûts et productivité** : ratios de productivité, coûts unitaires et globaux ...
- **Budget et effectifs** : gestion des masses et des enveloppes budgétaires

■ Axe Performance sociale

- **Ressources humaines** : développement des compétences, employabilité/mobilité, emploi des seniors ...
- **Développement durable** : impact écologique des activités, responsabilité sociale de l'entreprise ...

■ Axe Performance stratégique

- **Positionnement Stratégique** : positionnement par rapport aux autres OSS, aux services marchands, aux autres Services publics ...
- **Innovation** : développement de nouveaux services, image ...

Les leviers d'accroissement de la performance

- **Pour chaque orientation/plan d'actions retenu par un groupe de travail :**
 - Identification par le groupe de travail des leviers de performance (conditions/moyens de mise en œuvre) permettant d'accroître la performance globale :
 - Champ organisationnel : reconfiguration et optimisation de processus, mutualisations ...
 - Champs technologique et technique : optimisation des outils existants, développement de nouveaux outils ...
 - Champ réglementaire : simplification, harmonisation et coordination notamment avec les autres régimes ...
 - Champ managérial : optimisation des pratiques et des organisations ...
 - Champ économique : rationalisation de certaines activités, externalisation
 - Identification par les groupes de travail des contributions attendues des fonctions supports (RH, logistique, ...)

Merci de votre attention