

INC branche Retraite

**COG 2009-2013 (bilan en 2011) – Schéma directeur Ressources humaines**  
**Mercredi 28 mars 2012 UCANSS ( PARIS )**

*La concertation CNAVTS – Partenaires sociaux : des progrès... à développer.*

Au travers ce titre la CFTC veut souligner les **efforts de la Direction de la CNAVTS pour assurer aux Fédérations et syndicats une information régulière et consistante sur les thèmes les plus importants de cette branche** (COG, SDRH, SDSI, Action Sociale).

Toutefois, en raison de l'importance des champs d'activité inscrits à l'ordre du jour de cette INC, L'exercice proposé ne permet pas une concertation aussi valable que nous le souhaiterions.

Au-delà de l'affichage (très complet) des projets, ambitions et objectifs affichés par la branche, les perspectives annoncées ne sont pas chiffrées ni non plus les bilans de suivi qui nous sont présentés ensuite. Le manque le plus regrettable dans cette démarche dite de « concertation » a trait aux charges de travail et aux moyens mis en œuvre dans un contexte mouvant qui ne peut garantir les projections et engagements pris auprès des Tutelles.

**Pour autant, la branche Retraite tient, bon an mal an depuis 2008, deux INC chaque année et fournit aux partenaires sociaux pour ces instances des supports de travail fournis.** De même elle assure le suivi de ses projets au fil du temps (COG, SDRH, SDSI).. La démarche de cette branche nous apparaîtrait même exemplaire au regard de la pratique d'autres branches...s'il n'y avait les limites mentionnées un peu plus haut.

A l'ordre du jour de cette INC figurait en 3<sup>e</sup> point, le bilan (provisoire) du SDSI, qui n'a pu être traité faute de temps.

La séance a démarré sur une déclaration de la CGT réitérant son opposition à la forme actuelle du dialogue social et de la concertation tels que pratiqués dans ces INC, la délégation de cette Fédération quittant ensuite la réunion. La Fédération CGC a fait lecture d'une déclaration alertant les dirigeants de la branche sur la dégradation des conditions de travail et le mal être grandissant de certains personnels, y compris au sein de l'encadrement.

**Le Directeur de la CNAVTS a ensuite présenté un premier bilan de la COG branche Retraite 2009-2013, établi à fin 2011, la primeur ayant été donnée aux fédérations syndicales**

Ce bilan qui résumait les plans actions et les évolutions mis en œuvre depuis 2009 fournit par contre une série de données chiffrées visant à illustrer les progrès mis en avant par la branche. Au-delà de la mise en place de la réforme Retraite et des actions requises, toute une série de nouveautés ont été promues dans le cadre de l'offre de services (réorganisation de l'implantation territoriale / portail unique de branche / traitement des réclamations / mise en place de la médiation....). L'accent a été mis sur les partenariats (INPES, Cnamts, MSA-RSI-Agir-Arrco, interne). puis ont été balayés les différents vecteurs utilisés pour améliorer la maîtrise des risques. Enfin, les Fédérations n'ont pas manqué de relever les bons résultats sur le terrain de la performance et de l'efficacité de la branche. Ainsi, les taux de réalisation CPG ont enregistré une progression très significative de 2009 à 2011 (de 80,87% à 86,67% en 2011), cette amélioration valant sur les 4 axes (Offre de service/Offre de gestion/Maîtrise des risques/RH) avec des taux à 100% pour 3 axes sur 4 en 2011 !!!

**A ce stade, un échange a permis aux représentants syndicaux d'évoquer certains points particuliers** (la médiation...démarche expérimentale sur 4 CARSAT / la coopération inter-régimes...réponse aux incertitudes sur la légitimité de l'Action sociale de branche / les agences de proximité ....« *impact majeur* » en Ile de France et en PACA / la situation de blocage à la CARSAT du Sud est / le redéploiement des sites et la question de la mobilité / les baisses de charge de travail et la compensation vers d'autres missions (EIR)....)

Les représentants de la Fédération CFTC n'ont pas manqué de souligner la **nécessité de mettre en cohérence de tels résultats avec le dispositif d'intéressement collectif** qui est tout de même conçu pour sanctionner l'investissement des personnels dans la réalisation des objectifs de branche.

La **présentation d'un premier bilan du schéma directeur des ressources humaines** a ensuite été faite par le Directeur délégué de la branche, Y.Corvaisier et par la Responsable du réseau : la CNAVTS avait complété le document initialement présenté à l'INC du 18/06/2010 par des rubriques « réalisations ».

S'agissant d'un document aussi dense, le compte rendu de la CFTC souhaite relever les points qu'elle a pu évoquer lors de cette INC :

- **La démarche de GPEC engagée par la branche** répond à une demande réitérée de la CFTC lors de différentes instances (RPN, INC...). La CFTC a également rappelé que la GPEC justifierait sur certains domaines d'activité comme l'informatique une approche commune inter-branches. Ceci afin d'aider à la mobilité inter branches et en prévision du chantier à ouvrir sur la classification des emplois au sein de notre Institution. Une mise en commun des travaux et des réalisations (cf le dictionnaire des macros compétences, état des lieux des parcours...)

**Sur les risques psycho sociaux,** la CFTC considère que le drame survenu à la CPAM de l'Hérault nous rappelle que ***les attentes de tout salarié sont, somme toute assez simples : exercer un travail qui ait du sens ; réaliser un travail de qualité et posséder une certaine visibilité sur ce travail et son environnement.*** Il est de la responsabilité des dirigeants de veiller à garantir de telles conditions qui sont le gage d'un climat social... qui tend à se dégrader même dans la branche Retraite. Sur ce point, la branche consacre non seulement des développements importants à la responsabilité sociale de l'Employeur (cf le dispositif d'écoute du personnel) mais aussi à « préparer les salariés aux évolutions ». En prenant appui sur les résultats du BSI (baromètre social institutionnel), la branche Retraite va sans doute dans le bon sens mais la CFTC a attiré l'attention de ses dirigeants sur un manque flagrant dans ce SDRH : l'absence de toute référence à la place et au rôle des partenaires sociaux, les Syndicats (contrairement au projet de SDRH de la branche Maladie).

**Sur la politique salariale,** le Directeur de la CNAVTS a affirmé « *souhaiter une politique claire, transparente et homogène entre les Organismes* » ajoutant « *Il n'y a pas de raison particulière pour que le GVT soit foncièrement différent d'une CARSAT à l'autre* »

Au-delà de l'intention ainsi affichée, la CFTC n'a pas manqué de souligner la difficulté et les limites d'une telle politique. Ainsi a-t-on observé un resserrement des écarts du GVT entre les branches mais il s'est opéré vers le bas au travers une baisse du GVT de la branche (1,8% alors qu'il a dépassé un temps le seuil des 2%). Par ailleurs, les divergences de niveau au sein de certains métiers et entre Organismes s'ils rendent le projet difficile requièrent déjà une refonte de la grille des qualifications.

**Sur la question des redéploiements et de la mobilité,** la CFTC a souhaité apporter certains éléments de clarification par rapport à une problématique injustement décriée : le télétravail auquel d'aucuns veulent opposer le travail distant. Le télétravail qui est pratiqué depuis plusieurs années déjà dans certains Organismes comme la CNAMTS ou expérimentés depuis peu comme à la CNAVTS ou à la CARSAT du Sud Est (cf l'allusion faite par les dirigeants de la branche en INC). **Les critiques à l'endroit d'une telle pratique professionnelle ne reposent en l'état actuel sur aucun fondement.** La référence au travail distant est non moins infondée : une telle pratique concerne dans l'absolu tous les salariés travaillant en réseau en sorte qu'il faudrait plutôt se tourner vers des concepts plus opérationnels si on veut donner un contenu RH à ces pratiques professionnelles « hors les murs ». S'agissant du télétravail, les usages actuels empruntent au demeurant différentes formes (télétravail à domicile mais aussi en télé-centres qui peuvent être des sites institutionnels ou non). La CFTC considère qu'il y aurait maintenant urgence à engager une négociation au niveau de l'UCANSS – comme cela était d'ailleurs prévu dans le programme arrêté par le COR – car la pratique de terrain tend à se diffuser (cf les demandes de kits nomades ADSL) de façon incontrôlée et avec ses risques de dérives. Suite cette intervention, le M. Mayeur a souligné les souplesses offertes par le télétravail et a confirmé qu'une telle négociation était bien prévue...sans en fixer le terme.