

Données relatives à l'Informatique Retraite Complémentaire

Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

17 mars 2016

Rappel des éléments de calendrier

Période 2012 – 2013

- Construction d'un référentiel commun : emplois et compétences associées pour l'informatique Retraite Complémentaire
- Elaboration de passerelles d'évolution « type » : analyse d'écart de compétences et pistes possibles d'accompagnement RH
- Construction de modules de formation dédiés aux informaticiens (certifications ISO, autour du métier Retraite Complémentaire, développement personnel, méthode Agile, sens du service client...)
- Sensibilisation des groupes de protection sociale et des plateformes aux transformations amenées à impacter les effectifs informatiques RC dans l'ensemble des structures

2014

- Février : Initiation de la démarche de projection des effectifs dans l'ensemble des structures contribuant à l'informatique RC (Projection des effectifs 2014 – 2017)
- Première analyse d'écart et échange autour des plans d'action RH mis en œuvre dans l'ensemble des structures (stratégie de recours à la sous-traitance, internalisation des compétences, transformation des compétences, redéploiements éventuels vers l'informatique concurrentiel)
- Mai : Réactualisation de la projection pour prendre en compte la Résolution 4 de l'article 8
- Eclairage des impacts RH de la convergence des plateformes de Malakoff Médéric et AG2R La Mondiale vers la DSI RC

Période 2015-2016

- Itération au printemps 2015 de la démarche pour la période 2015 – 2018 (Prise en compte PTSI V1)
- Itération au printemps 2016 de la démarche pour la période 2016 – 2018 et éclairage 2022 (Prise en compte PTSI V2)

Projection 14-17

Nov. -
Déc.
2013

Relevé de décisions Article 8

Les impacts RH des transformations à venir doivent être éclairés et nécessitent la poursuite de la démarche

Projection 14-17 (bis)

Fév.
2014

Criblage 2015

Eté
2014

PTSI V1

Janv.
2015

Projection 15-18

Mai
2015

Plans d'actions RH

Nov.
2015

PTSI V2 impacté par les accords du 30/10/2015

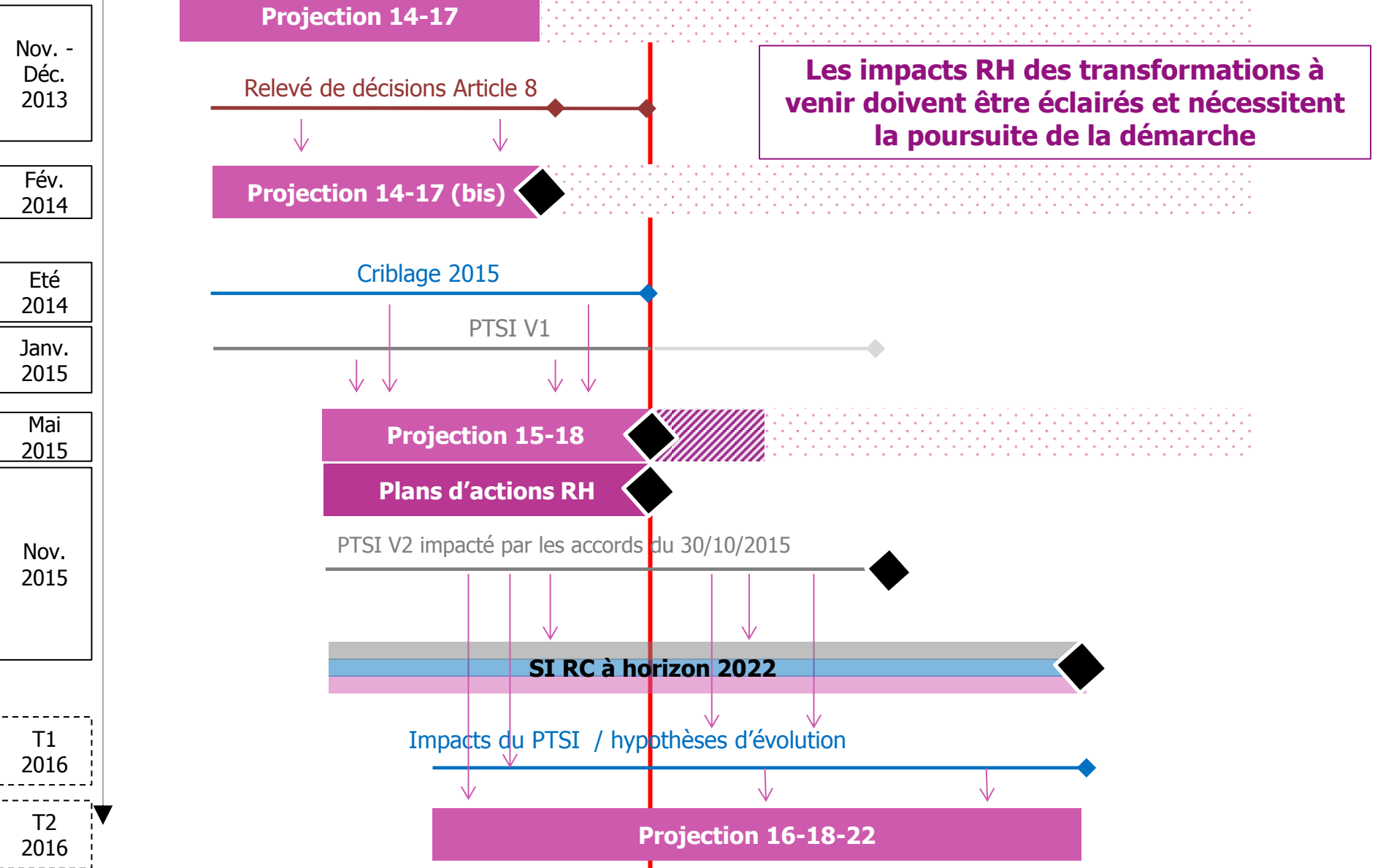
SI RC à horizon 2022

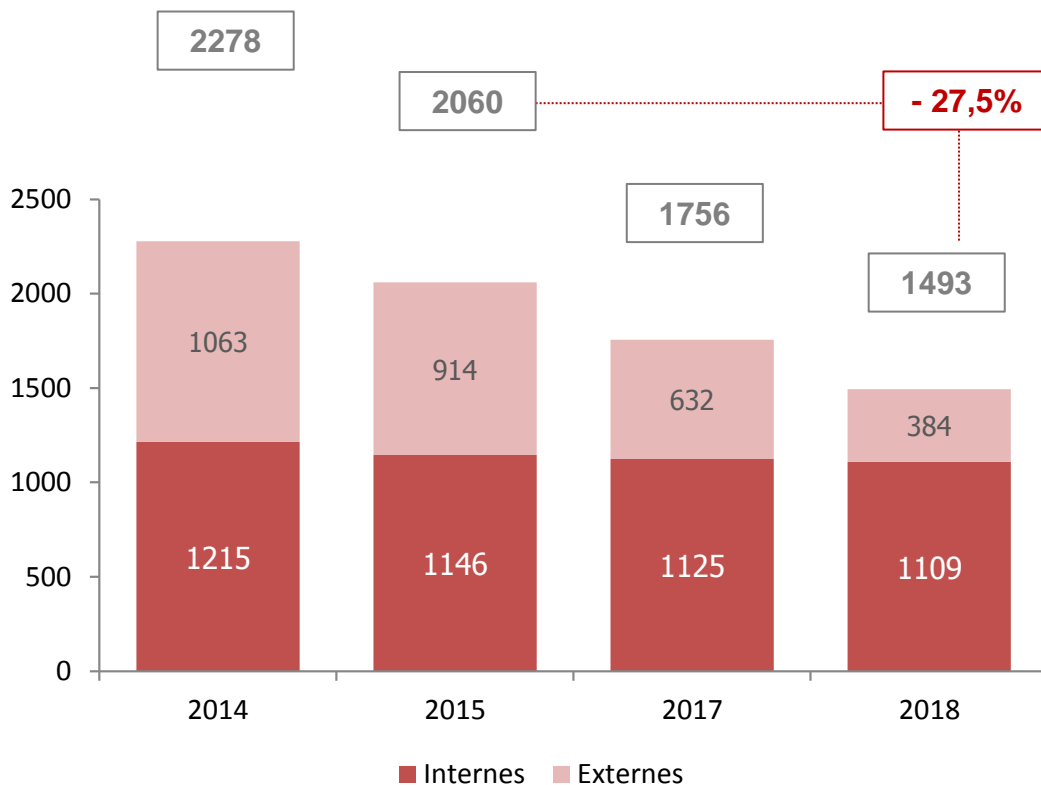
T1
2016

Impacts du PTSI / hypothèses d'évolution

T2
2016

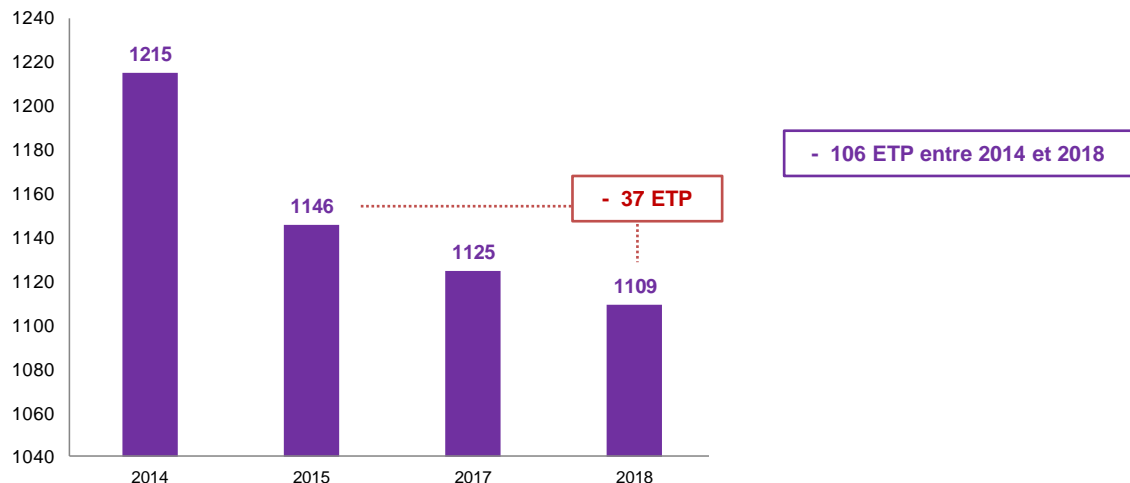
Projection 16-18-22



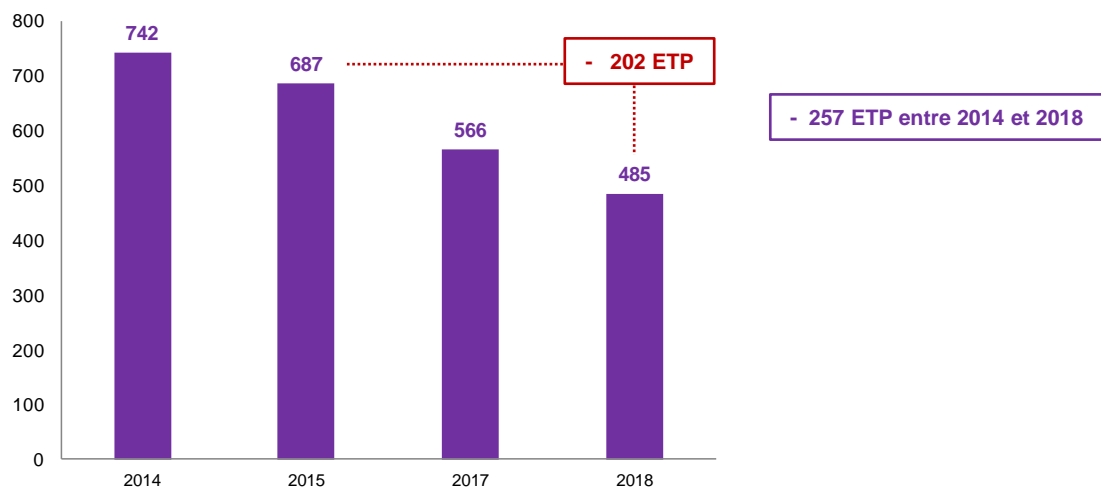


Evolution des effectifs informatiques RC en ETP telle que projetée par la communauté en Mai 2015

Evolution des effectifs internes

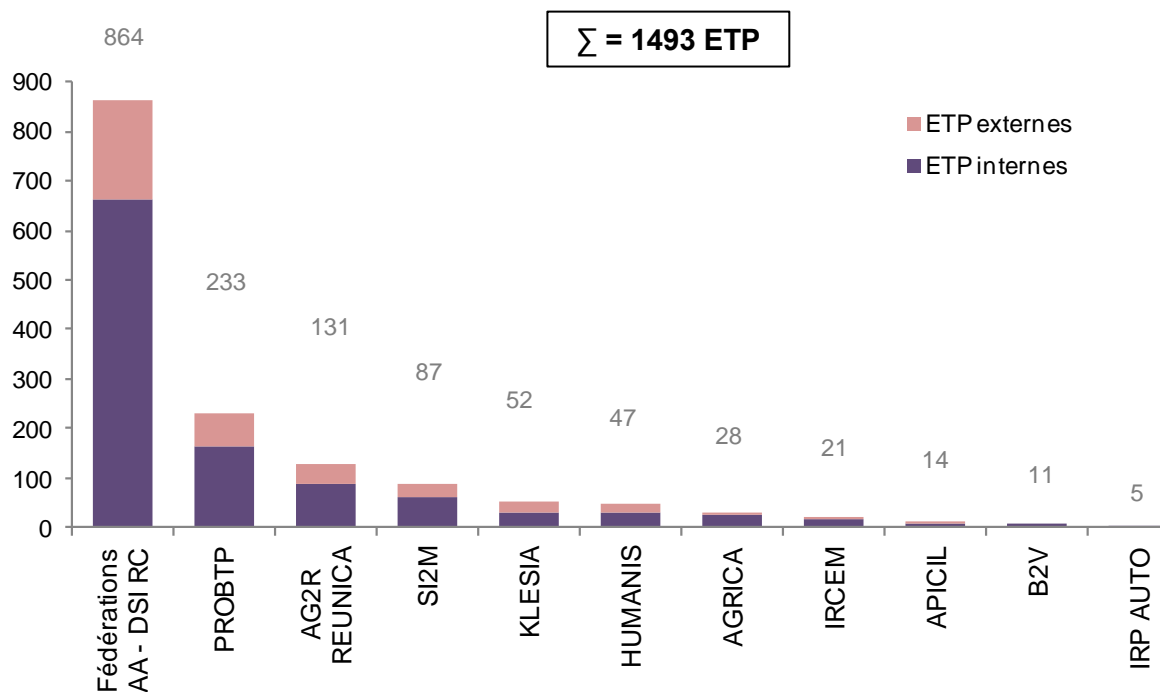


Evolution des effectifs internes hors GIRC Agirc-Arro



Commentaires

- Au niveau global de la communauté, la variation du nombre de collaborateurs semble modérée sur une échelle de 3 ans. Elle est en réalité plus conséquente une fois les effets du plan de recrutement du GIRC Agirc-Arro neutralisés
 - Les échanges d'approfondissement avec les groupes et plateformes ne laissent pas présager de difficulté d'emploi. Toutefois, un plan d'accompagnement vers le concurrentiel s'impose



Répartition des ressources informatiques en 2018 en ETP

- La forte décroissance du recours à la prestation, bien qu'un levier incontournable génère des risques opérationnels à ne pas sous estimer
 - Diminution de 280 ETP entre 2015 et 2017 (soit 1 prestataire sur 3), et de presque autant entre 2017 et 2018 (soit 40% de baisse par rapport au volume résiduel en 2017) tout en organisant le transfert de compétences vers les collaborateurs internes
 - Le taux d'externalisation d'environ 30% prévus en cible montre la volonté de la communauté à se réappropriier les systèmes d'informations (tant dans les GPS qu'à la DSI RC)
 - Ce taux de prestation atteint en 2018 offre peu de marge de manœuvre pour les années suivantes
- Les profils estimés en sureffectifs ne sont pas en adéquation directe avec les profils dont les autres structures ont besoin dans le cadre de l'internalisation de leurs compétences
 - Il faut générer une logique de mobilité professionnelle au-delà des profils « en risque »
 - La mobilité inter-structures représente davantage d'opportunités de mobilités pour les collaborateurs ou de pistes de redéploiement pour les employeurs
- Compte tenu des projections réalisées par les structures, le risque RH peut être sous-estimé
 - Il est nécessaire d'affiner les projections afin de les confirmer ou les corriger

- Une fois les projections de chaque groupe analysée, la démarche de GPEC opérationnelle sur la population informatique se poursuit. Afin de mieux appréhender les actions RH menées au sein de chaque groupe, des échanges dédiés sont réalisés
- Entre l'exercice 2014 et l'exercice 2015, l'ensemble des parties prenantes a fait part d'une réelle prise de conscience des enjeux autour de la transformation de la population informatique
- Il ressort des échanges avec les groupes
 - Les plans d'actions RH s'avérant nécessaires sur la période 2015-2018 sont en place et sous contrôle pour la plupart des GPS
 - Certains s'accompagnent d'un programme de transformation important

- La forte diminution du recours à la sous traitance renvoie à des enjeux d'adaptation des compétences des collaborateurs internes
 - Les profils de la famille « encadrement opérationnel » pourraient voir leur part managériale diminuer au profit d'activités plus opérationnelles
 - L'expérience des différentes structures montre que les collaborateurs peuvent rencontrer des difficultés à reprendre l'activité occupée jusqu'alors par des prestataires, pour des raisons de niveau d'emploi occupé et d'adaptabilité des compétences
- Du fait du rapprochement des plateformes et de la centralisation du SI au sein de la DSI RC, les activités relevant de l'exploitation et de la production deviennent sensibles
 - La vigilance à apporter à ces profils provient tant de la tendance d'évolution du volume que dans l'évolution des technologies

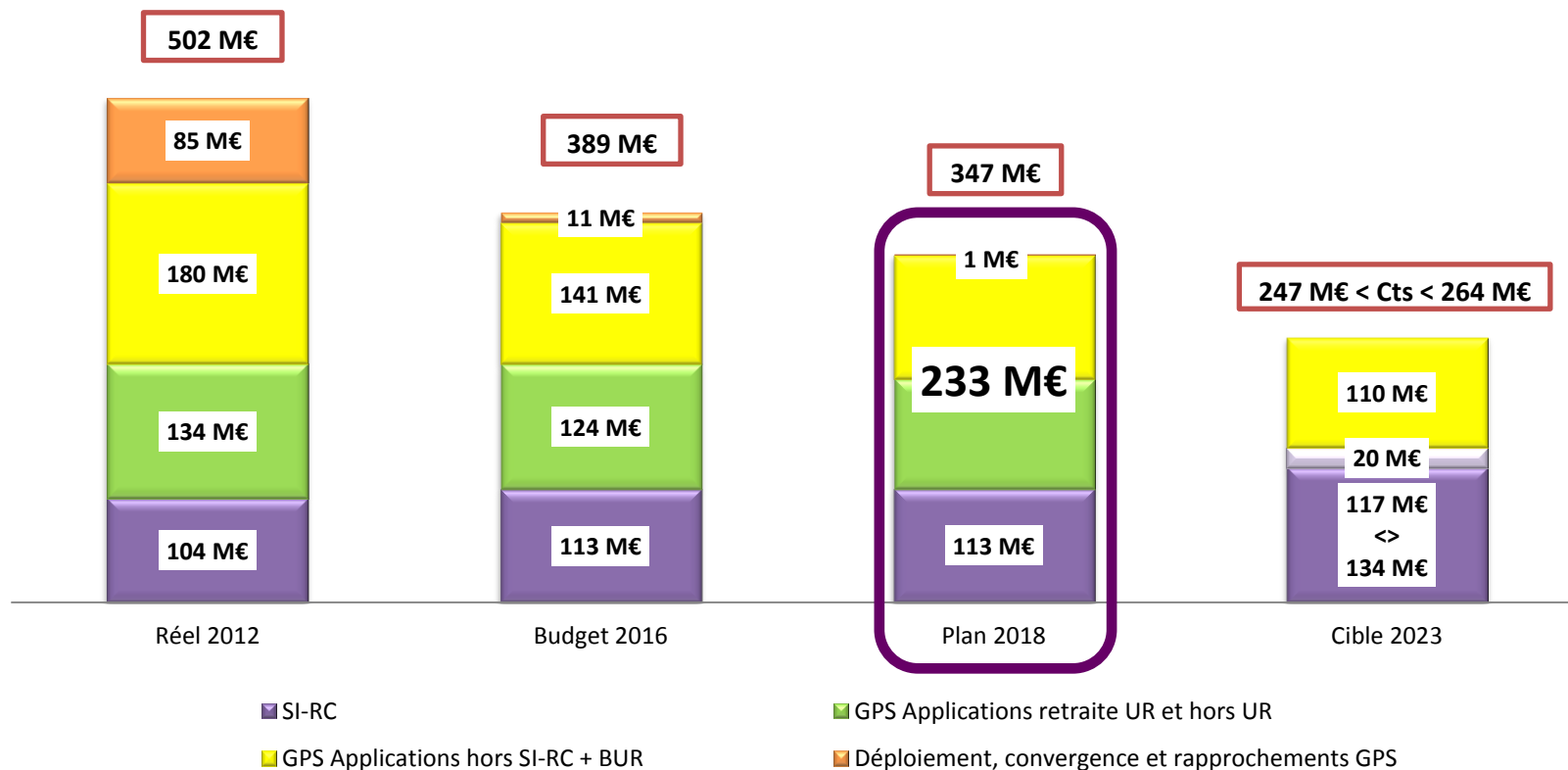
L'évolution des technologies est une constante intrinsèque au métier des informaticiens. L'évolution des collaborateurs internes vers les nouvelles technologies (plateforme SOLAR) a été intégrée dès le départ aux réflexions concernant les activités de développement. La concentration des activités de production nous amène à élargir cette vigilance.

Pour éclairer l'évolution impactant ces profils, la projection en cours a été adaptée, en phase pilote sur la DSI RC. En fonction des indicateurs que ce nouvel élément apporte, cette réflexion sera étendue à l'ensemble de la communauté pour l'itération 2017

- Depuis la dernière projection des effectifs,
 - L'accord du 30/10/2015 a été signé et prévoit, entre autre, le régime unifié et des nouvelles mesures de réduction des coûts de gestion qui nécessiteront une transformation des Systèmes d'Information
 - Le PTSI a été actualisé en précisant notamment la centralisation du SI RC, notamment comme levier d'économie

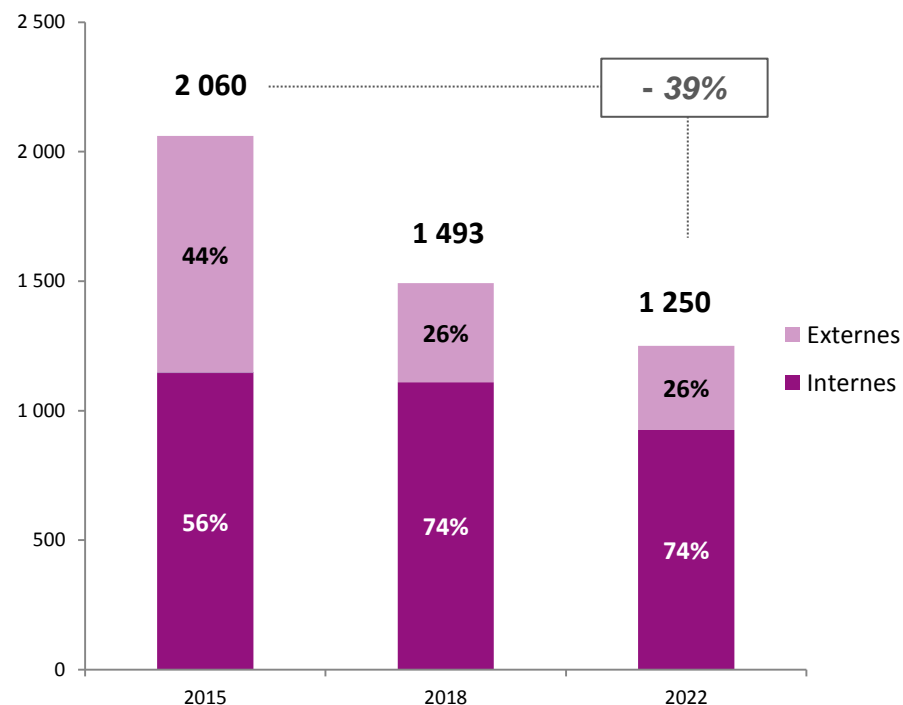
- La contribution de l'informatique dans les 300 millions d'euros d'économie à venir entre 2019 et 2022 commence à être éclairée et doit permettre l'éclairage des impacts sur la population informatique retraite

1 - Évolution des coûts informatiques RC 2012-2023 (estimés à fin 2015)



À l'horizon 2022, l'estimation du besoin global en effectifs de l'informatique retraite complémentaire est approchée à **1 250 ETP soit - 39 % par rapport à 2015**

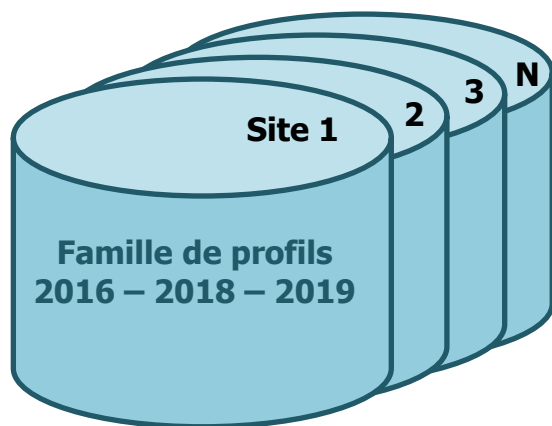
ETP	2015	2018	2022	2022/ 2015	2022 /2018
Effectifs globaux	2 060	1 493	1 250	- 39 %	-16 %
Externes	914	384	325	-64%	-15%
Internes	1 146	1 109	925	-19%	-17%
Taux d'internalisation	56 %	74 %	74 %		



Il s'agit désormais de confirmer cette tendance et d'aller éclairer cette situation pour chacune des structures

- Une démarche globale rôdée, la projection à venir, reprend les fondamentaux déjà mis en œuvre
 - Une projection par ‘famille de profils’ et par site
 - Une projection par activité

Une projection classique jusqu'à 2019 par famille de profils



Une projection par activité jusqu'à 2022



Afin de rapprocher le découpage des activités mobilisées dans la projection RH des éléments manipulés dans le chantier criblage, la notion d'activité a été affinée

Janvier		Février		Mars		Avril	
Première quinzaine	Deuxième quinzaine	Première quinzaine	Deuxième quinzaine	Première quinzaine	Deuxième quinzaine	Première quinzaine	Deuxième quinzaine

