

L'impact de l'environnement et de la nouvelle technologie sur Caisse Nationale des Retraites (CNR)

The impact of the environment and new technology on National Pension Fund (NPF)

AICHA HADIDI^(*)

Résumé:

Aujourd'hui, les organismes de la sécurité sociale sont confrontés à un accroissement de la demande de services et de prestations, avec des attentes fortes en termes de qualité et d'équité de traitement. La fraude et les erreurs peuvent entraîner des chaînes de coûts induits et des manques à gagner de plus en plus importants pour l'état et les institutions, elles génèrent. L'informatisation s'est mise au service du contrôle de la gestion des organismes de sécurité sociale, une partie de ces contrôles prend la forme d'appels de pièces dans des cas précisés par la réglementation du contrôle de l'activité professionnelle, par contre l'autre partie du contrôle concernant les mesures des résultats obtenus et l'évaluation de la performance de gestion des organismes est absente, d'ailleurs c'est la raison du choix de notre sujet.

Abstract:

Today, social security agencies are facing an increase in demand for services and benefits, with high expectations in terms of quality and fairness of treatment. Fraud and mistakes can lead to induced cost chains and increasingly important shortfalls for the state and institutions, they generate.

Computerization has been placed in the Management Control Service of the Social Security Institutions; some of these controls take the form of calls for documents in specific cases laid down by the rules governing the control of occupational activity, on the other hand, there is no control over the measures of the results obtained and the evaluation of the management performance of the organisations

Keywords: information and communication technology, performance, control, social security

^(*) MCB- Alger3-Sciences politiques et relations internationales
ahadidi12@yahoo.fr

Mots clés : technologie d'information et de communication, la performance, le contrôle, la sécurité sociale	
--	--

Introduction

Le système de retraite en Algérie a connu une évolution importante marqué par l'uniformisation des différents régimes de retraite. Mais, ce système comme le système de sécurité sociale, rencontre des problèmes importants qui menacent sa fiabilité et son existence.

Il faut prendre en considération le problème des retraites et de l'évolution importante de son déficit financier, qui s'accroît plus vite que le nombre des salariés cotisants, et l'état doit adapter sa législation en matière de retraite et de sécurité sociale.

Aujourd'hui, l'entreprise la plus performante est sans doute l'entreprise la plus réactive, celle qui non seulement définit des stratégies appropriées à son contexte, à ses moyens et à ses ambitions, mais encore mobilise l'ensemble des énergies humaines et des compétences dont elle dispose pour réaliser ses objectifs. Or le rythme d'évolution des technologies est plus rapide que celui des compétences, des cultures et des habitudes.

La technologie est au cœur du développement de nos économies. C'est aux entreprises qu'il appartient de les développer ou de se les approprier en les redéveloppant pour les mettre à leur main et au bout du compte pour les mobiliser dans leurs offres au service de leurs clients.

Dans ce sens, notre problématique consiste dans l'identification de l'impact respectif des TIC sur le construit de la qualité de la relation

et sur ses antécédents à savoir la confiance, la communication, l'engagement, l'intégrité du rôle et la complexité de l'interface. En d'autres termes, nous essayons de montrer : *Dans quelle mesure les TIC peuvent être appréhendées en tant que ressources à part entière capables de participer d'une manière significative dans l'amélioration de la qualité de la relation dans le domaine de la sécurité sociale ?*

Pour conduire cette étude, nous nous sommes basés essentiellement sur des considérations d'ordre environnementales et technologiques qui a permis de construire nos hypothèses de recherches et de montrer le potentiel des TIC dans la perspective de développement de la qualité de la relation.

H1 : L'adoption des TIC dans la relation client favorise l'établissement de la confiance et la communication.

H2 : L'adoption des TIC dans la relation favorise l'engagement et l'amélioration du niveau d'informations transmises au niveau de la CNR.

Le plan de la présente recherche sera le suivant. D'abord, nous montrons l'importance de la qualité de la relation dans le domaine des services sécurité sociale et synthétisons les définitions et les dimensions théoriques de la qualité de la relation ainsi que ses antécédents s'y rapportant. Ensuite, nous définissons les TIC. Enfin l'interprétation et la discussion des résultats.

I. Présentation de l'environnement de l'entreprise :

Le chef d'entreprise est confronté dans son activité quotidienne à la gestion de nombreuses informations qu'il doit structurer et dont il doit évaluer en permanence la pertinence ou l'intérêt dans le temps. En règle générale, il n'a pas le temps nécessaire pour se poser les questions qui lui permettraient de porter un regard renouvelé sur son entreprise.

Par contre si de bonnes questions lui sont posées, par un recueil comme celui-ci, par un conseil ou un tiers, il est presque toujours capable de donner des réponses adéquates.

Dans ce contexte, disposer d'un cadre d'analyse d'ensemble permet d'établir un diagnostic de son entreprise, d'élaborer une stratégie explicite et d'améliorer la gestion des opérations. Cet outil de diagnostic pourra être exploité de différentes façons selon la situation de l'entreprise.

1 – Notion de l'environnement et ses variantes

Selon R. DE BRUECKER, « l'environnement de l'entreprise est défini par rapport à tout ce qui est situé en dehors : la technologie, la nature des produits, les clients et les concurrents, les autres organisations, le climat politique et économique, etc »¹. L'entreprise est soumise à de nombreuses contraintes provenant de son milieu qu'elle ne maîtrise pas. Son objectif est de réduire cette incertitude ; par conséquent, elle se doit d'analyser et de comprendre son environnement.

- Certains auteurs ont défini l'environnement comme l'ensemble de facteurs physiques et sociaux potentiellement pertinents pour l'établissement de la réalisation des objectifs de l'entreprise

Enfin, l'environnement est un ensemble des actions que les entreprises doivent mettre en œuvre afin de réduire les menaces. Ceci ne peut se faire sans la connaissance de l'environnement « spécifique » de l'entreprise. L'environnement « spécifique » diffère de l'environnement général. Il est constitué des éléments en réelle interaction avec l'entreprise.

¹ IN G. GUEGUEN : Communication sur le management des turbulences, Toulon 22-23 mai 1997, p22-26.

2 – Le niveau d'étude de l'environnement

L'environnement de l'entreprise est abordé à trois niveaux :

Le macro – environnement représente le cadre juridique, la conjoncture économique, le contexte sociologique, le cadre international et les évolutions techniques. Le macro-environnement s'impose à l'entreprise et détermine le cadre de son activité. Certains auteurs appellent ce niveau '**environnement général**' et le définissent comme un ensemble de facteurs externes à la firme qui ont une influence sur ses opérations mais sur lesquels la firme exerce un faible contrôle². Il concerne généralement les aspects suivants : politique, juridique, économique et socio-culturelle. Ces facteurs environnementaux conditionnent le niveau macro et le niveau méso-environnement.

Le micro – environnement (ou **l'environnement spécifique**) est constitué de catégories d'acheteurs avec lesquelles l'entreprise entretient des relations directes. Il constitue un moyen d'action sur lequel l'entreprise peut agir par sa stratégie. Il est composé des clients, des réseaux de distribution, des concurrents, des fournisseurs et des partenaires (parties prenantes).

Le méso–environnement représente les caractéristiques du jeu concurrentiel dans le secteur. Un secteur d'activité ne se trouve pas dans le même état selon les pays où l'on peut observer des différences au niveau de l'intensité de la demande. De ce point de vue, dans une perspective d'internationalisation de son activité, l'entreprise ne peut se soustraire à l'analyse du méso – environnement caractéristique du pays dans lequel elle envisage d'étendre son activité.

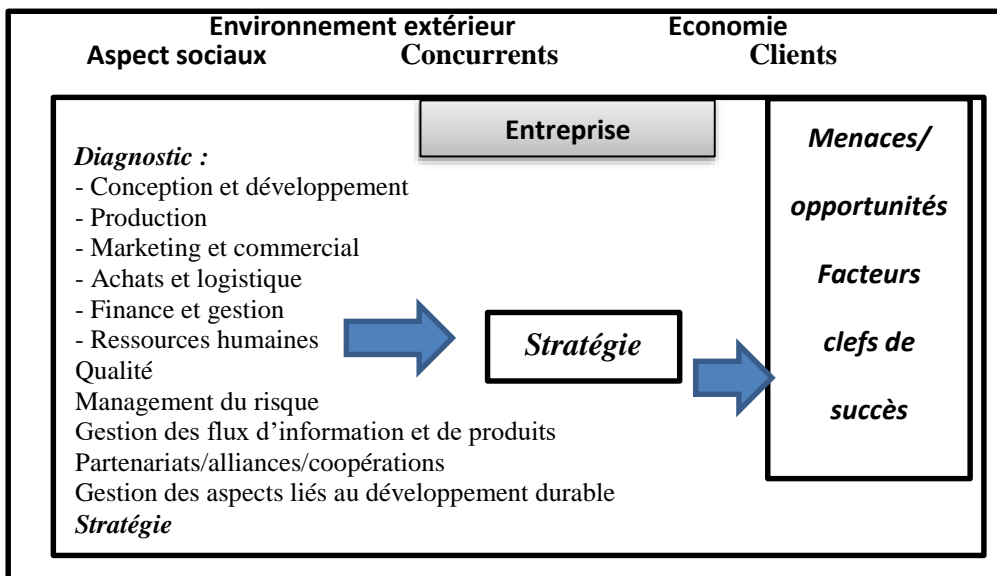
² Autissier, D., Bensbaa, F. et Moutot, J-M. **Les stratégies de changement**. Dunod, Paris 2012.

Tableau n1 : L'environnement économique sectoriel de l'entreprise : Modèle PESTEL

Des facteurs d'environnement répartis en 6 catégories -Politique, Economique, Socioculturel, Technologique, Ecologique, Légal - pèsent sur les organisations	
<p>POLITIQUE</p> Stabilité gouvernementale Politique fiscale Régulation du commerce extérieur Protection sociale	<p>ECONOMIQUE</p> Cycles économiques - Evolution du PNB Taux d'intérêt - Politique monétaire Inflation - Chômage Revenu disponible
<p>SOCIOCULTUREL</p> Démographie Distribution des revenus Mobilité sociale Changement des modes de vie Attitude par rapport au loisir et au travail Consumérisme - Niveau d'éducation	<p>TECHNOLOGIQUE</p> Dépenses publiques de R&D Investissements technologiques privés et publics Nouvelles découvertes, nouveaux développements Vitesse des transferts technologiques Taux d'obsolescence
<p>ECOLOGIQUE</p> Lois sur la protection de l'environnement Retraitement des déchets Consommation d'énergie	<p>LEGAL</p> Lois sur les monopoles Droit du travail Législation sur la santé Normes de sécurité

Sources : CHRISTIAN Volant, le management de l'information dans l'entreprise, ver une approche systémique, ADABS Edition, paris 2002.

Les caractéristiques de mon environnement



Source : ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines et sociales, édition CGC, Québec ,1996.

II. Les Technologies de l'Information et de la Communication

L'adoption des TIC par les entreprises de services constitue une opportunité manifeste en vue de l'établissement d'un avantage compétitif durable dans le domaine bancaire. Or, étant donné que l'avantage compétitif dans les services bancaires se matérialise par la qualité de la relation client, nous défendons l'idée que les TIC favorisent la qualité de la relation. En effet, les TIC prennent une part sans cesse structurante dans les stratégies des entreprises de services, ce qui pourrait générer des avantages compétitifs significatifs, en l'occurrence une meilleure valeur ajoutée de la relation client³.

1. Définition de quelques TIC :

Dans cet article, nous tentons de définir de Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) utilisées à des fins économique et la gestion des services dépassant la définition classique des "Médias".

a- Définition des concepts

Une technologie peut être définie comme un ensemble complexe de moyens et de savoir-faire organisés pour une production. Le patrimoine technologique est l'ensemble des technologies possédées par l'entreprise.

Une technique correspond au savoir – faire d'un métier. Une innovation est une application industrielle et commerciale de nouveautés portant sur des produits Innovation et technologie : Le cycle de vie des produits et des techniques conduit l'entreprise à adapter une stratégie d'innovation.

³ MORLY, (Chantal) management d'un projet système d'information 5eme édition. DUNOD, paris ,2006.p33.

Les innovations techniques peuvent se réaliser en amont de la fabrication (nouvelles matières) dans le procédé de production (gestion de la production assistée par ordinateur) dans les produits (nouveau médicament) ou bien en aval de la fabrication (contrôle de qualité par le Laser).

B - Les technologies de l'entreprise et grille de familiarité

L. Little a proposé pour l'analyse des technologies la grille suivante :⁴

- **Les technologies de base** : Leur maîtrise est indispensable pour le maintien de l'activité. Tous les concurrents les maîtrisent. Montre mécanique.
- **Les technologies clés** : Elles correspondent à des compétences distinctives, indispensables pour réussir l'activité. C'est sur leur maîtrise que se fonde l'avantage concurrentiel. CD, montre à quartz.
- **Les technologies émergentes** : elles sont au stade de la recherche et comportent des risques mais elles semblent avoir un potentiel important et certaines sont amenées à se transformer en technologies clés. Leurs performances sont encore mal connues.

La nature de la technologie La réaction de l'entreprise

Technologie de base	—————→	Abandonner de façon sélective
Technologie clé	—————→	Développer et contrôler
Technologie émergente	—————→	Investir de façon sélective
Technologie embryonnaire	—————→	Suivre

⁴ MORLY, (Chantal) management d'un projet système d'information ; op.cit.p49.

II.2. Evolution des conceptions de l'homme au travail

Les politiques du personnel ont connu une importante évolution liée à deux types de transformations :⁵

- Changements techniques, économiques et sociaux ont fortement influencé les politiques sociales de l'entreprise ;
- La prise en compte de la dimension physiologique de l'homme s'est ajoutée à la reconnaissance de son appartenance sociale et la considération de ses motivations personnelles, psychologiques et intellectuelles.

a. La gestion des ressources humaines (GRH)

L'essentiel de la valeur repose sur le facteur humain. Dans une société où l'avantage concurrentiel repose souvent sur l'innovation et la qualité du service, le facteur humain est primordial et doit être géré avec soin. La gestion du personnel a dépassé son caractère de fonction logistique (fournir de la main d'œuvre) pour devenir une fonction stratégique.

La formation et l'information du personnel : la formation du personnel représente des sommes considérables sur le plan financier, sur le plan social, elle représente une possibilité de promotion et elle permet sur le plan économique d'assurer la satisfaction, l'intégration et la motivation du personnel. Elle est une condition essentielle du maintien de la compétitivité de la firme pour améliorer la productivité et assurer l'adaptation aux évolutions technologiques. Les décisions et les actions que l'entreprise doit prendre chaque jour nécessitent la circulation de nombreuses informations, il faut ainsi définir une politique de communication pour impliquer le personnel dans le travail. Les supports de communication sont utilisables avec des finalités et des coûts différents : notes, rapports, journaux, photos, films. A cela s'ajoute la communication informelle, la communication hiérarchique

⁵HUGES Angot, système d'information de l'entreprise analyse théorique des flux d'information des cas pratique, 3^{ème} édition, entreprise de Boueck, université, 1998.

(ordres/comptes rendus), la communication fonctionnelle (relation de conseil sans lien hiérarchique), la communication interpersonnelle (individu à individu) et la communication de masse⁶.

b. L'importance des savoirs et des compétences dans la gestion des entreprises

La compétition mondiale exige des standards de coûts et de qualités de plus en plus exigeants, et la vraie source d'un avantage concurrentiel est la capacité des gestionnaires à gérer des processus par lequel des technologies et des savoir-faire sont transformés en compétences qui permettent l'adaptation et la saisie d'opportunité inaccessible aux autres.

L'approche des ressources et des compétences propose une analyse par le filtre des ressources de l'entreprise plutôt que par celui de ses produits.

Cette approche différencie entre une ressource et une compétence : la première est constituée des inputs. Elle est tangible et peut prendre plusieurs formes : équipements, salariés, brevet, marque de commerce, ressources financières, etc. la compétence transforme ces ressources en ressources productives par leur mise en relation et leur exploitation à travers des routines organisationnelles⁷.

3. Système d'information

Pour ne pas faire d'inventaire sur l'ensemble des TIC existantes, nous avons choisi de revenir sur la définition de quatre grandes technologies ayant fortement touché les Ressources Humaines à savoir : L'Intranet qui « Est l'utilisation des techniques de l'Internet au sein de

⁶ MORLY, op, cit, P, 71.

⁷ ANGOT Huges, Système d'Information de l'Entreprise analyse théorique des flux d'information et cas pratique, 3ème Edition entreprise de Boeck université, 1998

l'entreprise. Ces techniques sont d'abord les logiciels mis au point pour l'Internet qui sont diffusés très largement. Les usages potentiels dans l'entreprise sont les mêmes que ceux que l'Internet offre au grand public. Ils prennent un sens différent pour des personnes appartenant à la même organisation, réunies par un but commun. ». La définition de LAUDON K. et LAUDON L. du système d'information est la suivante : « un système d'information est un ensemble de composantes inter reliées qui recueillent de l'information, la traitent, la stockent et la diffusent afin d'aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein de l'organisation»⁸.

Le Système d'Information est donc « un réseau complexe de relations structurées où interviennent des hommes, des machines et des procédures, qui a pour objet d'engendrer des flux ordonnés d'informations pertinentes, provenant de sources internes et externes à l'entreprise et destinées à servir de base aux décisions »⁹. Un système d'information se compose des ressources d'une organisation qui vont servir à récolter, structurer, saisir et stocker des données, pour, par la suite, transformer ces données en informations utilisables et les transmettre, les communiquer aux utilisateurs ou de les diffuser au sein de l'organisme sous une forme adaptée.

3.1. Les caractéristiques du système d'information sont¹⁰:

a) l'environnement : Pour une entreprise tout système est ouvert et dépendant de son environnement.

b) La finalité du système : Un système est conçu dans un certain but.

⁸ LAUDON K. et LAUDON L. Management des systèmes d'information, édition Pearson, France 2013, p.13.

⁹ Ibid. p : 15.

¹⁰ CHRISTIAN Volant, Le management de l'information dans l'entreprise, ver une approche systémique, ADABS Edition, paris 2002, p: 07.

c) L'autonomie : Un système s'adapte et acquiert de l'autonomie par apprentissage permanent.

d) l'auto-organisation : Un système est capable de sauto-organisé en adoptant son comportement, ses activités et ses composants à des situations variées

e) le principe de la complexité par le bruit : Ce principe consiste à considérer le bruit comme créateur d'information, ainsi le hasard génère davantage de complexité organisationnel, donc de richesse, que de désorganisation.

f) Le temps : Le temps est envisagé ici dans sa double dimension historique et prospective.

3.2. Fonctionnement du système d'information :

Le système d'information est en quelque sorte la mémoire de l'entreprise. Selon l'approche systémique¹¹, l'entreprise peut se décomposer en trois sous-systèmes qui sont en perpétuelle interaction : ¹²

- **Le système d'opération (module opérationnel MO)** : C'est là où s'effectuent les processus de production (action pour la transformation de ressource en produit ou service).
- **Le système de décision ou de pilotage (module pilotes MP)** : C'est ce système qui exerce un control, une régulation, décision pour assurer la cohérence entre l'objectif et les actions.
- **Système d'information** : C'est l'interface entre les modules pilotes et les modules opérationnels. Il enregistre, mémorise et

¹¹ GILLET M, GILLET P, Système d'information des ressources humaines, édition DUNOD, Paris, 2010, p :3-10.

¹² Ophélie CASTILLO, Mémoire de fin d'étude le système d'information des ressources humaine aux seins de petites et moyens entreprise, Université du Reims Champagne –Ardenne.

traité les informations en prévenance MO, afin d'informer les MP. Ces derniers vont utiliser ces informations pour prendre décision d'action. Enfin le Système d'Information renvoie ces décisions aux MO.

3. Le rôle de système d'information :

A- Le système d'information est une aide pour la

prise de décision : Le Système d'Information permet aux responsables d'obtenir les informations qui leurs sont nécessaires pour les prises de décision. Ils vont pouvoir étudier plus facilement les conséquences possibles de leur décision. Le Système d'Information va aussi permettre d'automatiser certaines décisions.

B- Le Système d'Information est un outil de contrôle de l'évolution d'organisation :

Le Système d'Information va permettre de détecter des dysfonctionnements interne ou des situations anormal pour que cet outil soit opérationnel ; le Système d'Information doit être la « mémoire collective » de l'organisation cela en gardant constamment une trace de chaque information.

C- Le Système d'Information est un outil de coordination des déferentes activités de l'entreprise :

Le Système d'Information va aussi fournir des informations sur le présent, elles seront les mêmes pour l'ensemble des services et seront mises à jour régulièrement. Tout le monde est informé de mêmes manières selon son accès aux informations.

4. Les qualités de système d'information :¹³

- **La rapidité** : le système d'information doit diffuser l'information rapidement car elle a une durée très périssable, les gestionnaires de base de données ont permis via réseau locaux et publics de mettre à disposition de tous les utilisateurs une masse d'information mise à jour instantanément en une seule fois.
- **La fiabilité** : ou intégrité des informations : c'est à dire conforme à la réalité, ou le plus proche possible, attentions aux rumeurs, aux bruits.
- **La pertinence** : le système d'information doit procurer à chaque agent toutes les informations dont il a besoin et uniquement celle-là.
- **Confidentialité** : quand cela doit être, tout doit être pour éviter les fuites (mot de passe clé d'accès...).

5. La place du système d'information dans l'organisation :

Le système d'information assure le couplage organisationnel entre les systèmes opérationnels et les systèmes de pilotage. Un de ces rôles essentiels est de maîtriser l'entropie dans le déroulement du processus de croissance de l'organisation. L'organisation est vue comme un système vivant et ouvert, intégré dans un environnement lui-même composé d'autres systèmes avec lesquels il entre en interaction. On constate que le système d'information est donc un élément composant d'un système qui assure le couplage organisationnel entre les modules opérationnels qui assurent les processus de transformation des flux entrants en flux sortants créateurs de valeurs ajoutées et les modules pilotes qui prennent les décisions et contrôlent les résultats obtenus.

¹³ JOLIVET Félix et REBOUL Gérard, Informatique appliquée à la gestion, 2^{ème} édition, Edition Dunod, Paris, 1996, p: 28.

III. Présentation de La caisse nationale des retraites CNR ¹⁴

La Caisse Nationale des Retraites (CNR) a été créée par décret N° 85-223 DU 20 Août 1985 abrogé et remplacé par le décret N° : 92-07 du 04 janvier 1992 portant statut juridique des Caisses de Sécurité Sociale et organisation administrative et financière de la Sécurité Sociale.

La CNR est le résultat de la fusion de sept (7) caisses (la CAVNOS devenue CASNOS pour les travailleurs non-salariés) en place en 1985 et, chargée de la gestion des différents régimes de retraite existant avant l'institution en 1983, d'un régime national unique de retraite, offrant les mêmes avantages à tous les travailleurs quel que soit leur secteur d'activité .¹⁵

1.Le montant de la pension connaît deux limites :

Un maximum de 80% : S'agissant du travailleur ayant la qualité de moudjahid, ce maximum est porté à 100% du salaire moyen ayant servi de base de calcul de la pension.

Un minimum : il ne peut être inférieur à 75% du SNMG. Pour le moudjahid ce minimum est fixé à 2 ½ fois le SNMG.

Le montant brut de la pension de retraite est le produit de la moyenne citée précédemment par le taux global des années validées.

Les bases du calcul de la pension de retraite Le calcul de la retraite se base sur deux éléments essentiels :

¹⁴ Mohamed Said MAZOUZI : « **La refonte de la sécurité sociale –Dossier Documentaire** », Editions : Ministère de la protection sociale, 1975, Alger.. P.44.

¹⁵ <http://cnr-dz.com/présentation>, consulté le 19-05-2017

- Le taux de cotisations = Nombres d'années \times 2,5 La Retraite
- Salaire de poste : $\sum \frac{\text{des 60 derniers mois}}{60}$

- La majoration pour conjoint :

A ce montant s'ajoute pour le retraité qui a un conjoint à charge, une majoration dont le montant est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, sur proposition du conseil d'administration de la CNR conformément à l'article 15 de la loi 83-12 modifiée par celle n°9903.

- La majoration pour tierce personne :

Le retraité titulaire d'une pension de retraite substituée à une pension d'invalidité de la troisième catégorie ainsi que le travailleur atteint d'une incapacité totale et définitive admis directement en retraite parce qu'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'invalidité; ont droit à une majoration pour tierce personne lorsque après contrôle médical de la Caisse, leur état nécessite le recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

❖ *Exemple de calcul d'une pension de retraite :¹⁶*

Travailleur âgé de 60 ans ayant travaillé et cotisé pendant 34 ans.

Salaire de référence : salaire moyen servant de base de calcul : 24 300 dinars mensuel.

¹⁶ Exemple illustré par la CNR.

Taux de pension = $34 \times 2,5/100 = 85 \%$. Ce taux est ramené à 80 % conformément à l'article 17 de la loi n° 83-12 du 02 juillet 1983, relative à la retraite modifiée et complétée.

Le montant de sa pension de retraite, sera donc égal à 140:

- *Avantage principal (montant brut): $24\ 300 \times 0,8 = 19\ 440$ dinars ;*
- *Assurances sociales 2 % : 388,8 dinars ;*
- *Retenue IRG : Exonéré (montant inférieur à 20 000 dinars) ;*
- *Majoration pour conjoint à charge : 1 731 dinars ;*
- *Montant net mensuel : 20 782,20 dinars.*

Exemple 3 : (Cas d'une pension de retraite proportionnelle)

- *Travailleur âgé de= 55 ans ,*
- *Durée de travail et de cotisation.....= 20 ans ,*
- *Salaire annuel moyen soumis à la cotisation= 72.000.00 DA,*
- *Montant de la pension (20 x 2,5 %)= 50 %,*
- *Avantage principal= 36.000.00 DA,*
Cet avantage principal est inférieur au minimum, donc la retraite est exonérée de la retenue de la cotisation de sécurité sociale (IRG exonéré voir le barème).
- *Majoration conjoint à charge=18.690.00 DA,*
- *Pension annuel= 54.690.00 DA,*
- *Pension mensuelle = 4 557.50 DA*

Tableau N°5 : Nombre de cotisant /Retraités entre 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de cotisant	162819	180483	173651	165650	171005	160421	167543
Nombre de retraités	55256	58354	61009	65954	70960	74884	80908

Source : Données de la CNR.

D'après Le Tableau N°5 nous remarquons l'augmentation du nombre de retraités durant les dix dernières années (2006-2016) est de 85%, on observe une augmentation quasi constante de 2006 jusqu'à 2012 d'un nombre moyen de 3000 pensionnées, et une augmentation plus importante en 2012 jusqu'à 2016 qui s'explique la maturité de la population algérienne. Aussi, l'arrivée de la retraite des natifs des années 50, la ruée vers la retraite proportionnelle et sans condition d'âge suite aux nouvelles dispositions de la loi sur la retraite. Et le départ en retraite des agents de garde communaux selon le décret exécutif n°11-354 du 05 octobre 17.

4. Les ressources humaines de la CNR :

Pour les besoins de notre étude, on e penchés plus particulièrement sur la sous-direction des ressources humaine qui est rattachée à la direction d'administration générale. Elle est chargée de définir la politique globale de la gestion des ressources humaines de la caisse et de garantir la gestion et le suivi des structures qui lui sont rattachées afin d'assurer un bon environnement de travaux aux employés.

Conclusion :

D'après les informations et les recherches obtenus près de la Caisse de Retraite concernant les recettes et les dépenses de cette dernière, nous constatons que :

- Le système de sécurité sociale et le système de retraite sont reliés entre eux par les liens économiques et démographiques,
- Il y a cinq actifs pour deux retraités,
- Le gouvernement ne trouve pas de meilleures solutions à ce déficit financier,
- Chaque nouvelle loi relative à la retraite a des conséquences aussi positives que négatives,

Le développement d'un système de protection sociale généralisée renforce l'autonomie de l'individu par rapport à la famille et il contribue à diversifier les liens qui le rattachent à la société ; il diversifie les appartenances. Solidarité formelle et informelle se complètent et sont évolutives. Si aujourd'hui une part non négligeable de la population dispose d'une carte Chifa, d'autres types de solidarité informelle voient le jour : un membre de la famille titulaire de la carte Chifa peut se faire « sur-prescrire » des médicaments afin de les donner à un autre membre de la famille non couvert. Ceci posera à terme, comme dans d'autres pays, le problème du financement de la sécurité sociale contributive, déjà en butte à des difficultés en matière de recouvrement.

Mais aussi, la pérennité des caisses de retraite est liée à un nouveau modèle de croissance créant de la valeur, dont les sous-segments sont une nouvelle politique de l'emploi et une nouvelle politique de gestion de la sécurité sociale et de la fiscalité. Le financement de la protection sociale continue à être assis, pour l'essentiel, sur les cotisations sociales et à absorber les gains de productivité au détriment de l'emploi et des salaires directs. Force est de reconnaître qu'avec la baisse de la salarisation, due à l'accroissement du chômage, cela pèse sur les comptes des caisses de la sécurité sociale. La pérennité du système

risque d'être menacée à moyen terme et nécessite de profondes réformes structurelles.

Bibliographie

Livres

Autissier, D., Bensbaa, F. et Moutot, J-M. **Les stratégies de changement.** Dunod, Paris 2012.

ANGERS Maurice, **Initiation pratique à la méthodologie des Sciences Humaines et Sociales,** édition CGC, Québec ,1996.

ANGOT Huges, **Système d'information de l'entreprise analyse théorique des flux d'information et cas pratique,** 3ème Edition entreprise de Boeck université, 1998.

ANGOT, H., **Système d'information de l'entreprise.**5eme édition, Boeck, Paris, 2006.

CHRISTIAN Volant, **Le management de l'information dans l'entreprise, ver une approche systémique,** ADABS Edition, Paris 2002.

GILLET M, GILLET P, **Système d'Information des Ressources Humaines,** édition DUNOD, Paris, 2010

GUILHON Bernard, LEVET Jean-Louis, **De l'intelligence économique a l'économie de la connaissance,** édition ECONOMICA, Paris, 2003.

GUEGUEN IN G. **Communication sur le management des turbulences,** Toulon 22-23 mai 1997.

HUGES Angot, **Système d'Information de l'Entreprise Analyse Theorique des Flux d'Information des Sas Pratique,** 3eme edition, entreprise de Boueck, université, 1998.

LAUDON K. et LAUDON L, **Management des Systèmes d'Information,** édition Pearson, France 2013

Mohamed Said MAZOUZI : **« La refonte de la Sécurité Sociale –Dossier Documentaire »**, Editions Ministère de la protection sociale, 1975, Alger.

Site d'internet :

www.cnr-dz.com Au site du Caisse Nationale des Retraites (CNR), <http://cnr-dz.com/présentation>, consulté le 19-05-2017.