CNIEG

Votre retraite, notre métier

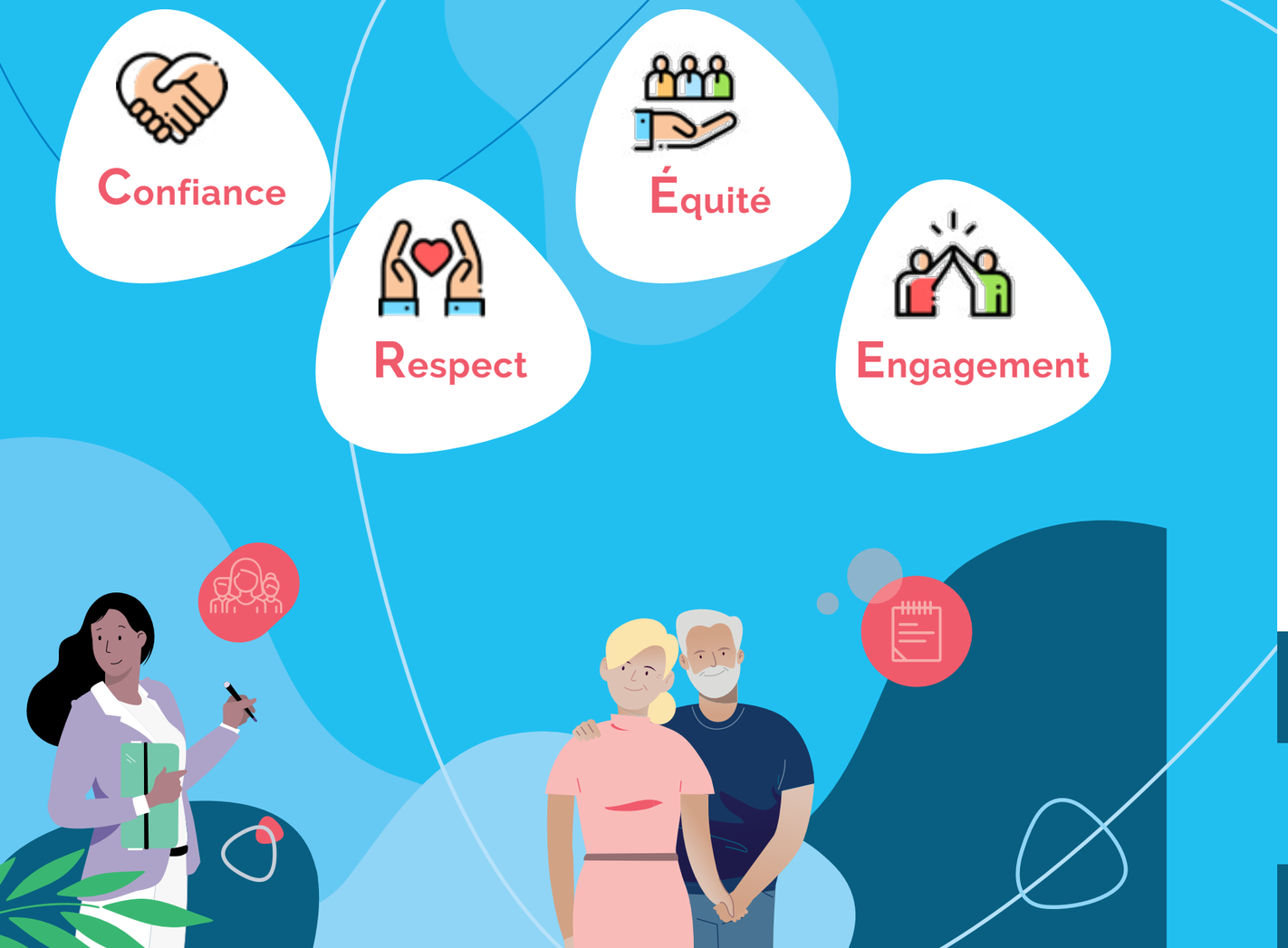
Rapport Annuel

2022

Notre raison d'être :

"Assurer un accompagnement personnalisé pour satisfaire et rassurer nos clients, grâce à un collectif de travail dynamique et respectueux, parce que nous croyons en notre sens du service !"

Notre valeurs :



Sommaire

ÉDITO 04
Le mot du Directeur et du.Président du CA

I LES FAITS MARQUANTS 10
1 Chronologie 11
2 La relation clientèle 12
3 Le médiateur 16
4 Le système d'information 17
5 Les ressources humaines 22
6 La qualité, la gestion des risques, la RSE 24
7 Le contrôle interne 26
8 La réglementation 29
9 Partenariats & inter-régimes 30

II LA GOUVERNANCE 33
1 Le régime 34
2 Le conseil d'administration 36
3 Les tutelles de la caisse 38
4 L'organisation de la caisse 39

III FOCUS sur la COG 41

IV LES ANNEXES "chiffres clés" 49

V LES ANNEXES financières 53

GLOSSAIRE 61

Ce rapport ne tient pas compte des effets de la réforme des retraites 2023.

Édito

Le mot du Directeur

& du Président du Conseil d'administration

1 Le mot du **Directeur**

Nicolas MITJAVILE
Directeur de la CNIEG

« L'année 2022, sixième année et dernière année pleine de mon mandat de direction de la CNIEG, a été tout d'abord « une année comme les autres » avec son lot de réalisations dans tous nos métiers et sa face émergée qui est une nouvelle fois l'amélioration de l'ensemble des performances ou réalisations d'objectifs de notre Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) et de notre niveau relativement déjà très élevé de satisfaction de nos clients affiliés et pensionnés.

Mais, elle apparaît aussi avec le recul comme une année d'aboutissement ou d'approfondissement de notre stratégie, de notre gouvernance, de nos pratiques collaboratives et responsabilisantes, de notre chemin qui place l'humain au cœur de nos valeurs, métiers et performances.

Quelques repères permettent de l'illustrer.

Après notre journée « Visions, Valeurs, Raison d'être et Mission » ou journée « ViVa » en 2021, nos valeurs d'entreprise sont affirmées au quotidien, notre gouvernance est actualisée avec une note de gouvernance qui décrit et traduit l'ancrage de nos pratiques responsabilisantes et collaboratives, en privilégiant le fonctionnement de notre comité stratégique organisé autour de cinq grands enjeux - Richesse Humaine, Finance, Système d'Information, Relation Client et Digital et la CNIEG et son environnement - de binômes porteurs d'enjeux et de cercles ou groupes managériaux et groupes de travail opérationnels venant en appui pour la mise en œuvre au quotidien ou tactique de notre déploiement stratégique, permet chaque jour de renforcer cohérence et tranversalité, efficacité dans le déploiement à court et moyen terme de nos missions de service public avec une professionnalisation croissante de tous nos niveaux d'expertise et de management ou de « leaders-coachs ».

Nos grands métiers opérationnels très liés à la satisfaction au quotidien de nos clients et de nos autres parties prenantes, la conception et la mise en œuvre opérationnelle de nos systèmes d'information, développement et continuité de service, de notre digitalisation et de notre offre de services pour nos clients, et plus généralement pour toutes nos parties prenantes, ont continué à innover et à se moderniser ou à s'adapter en temps court aux évolutions technologiques et règlementaires. La transversalité entre ces métiers vise à mieux répondre à tous nos clients et aux parties prenantes.

Avec la fin de la migration de nos prestations de notre ancien système central d'information GISPSI vers SIRIUS notre informatique est consolidée. Nos projets de développement concernent désormais plus la poursuite de notre intégration inter-régimes, l'achèvement de notre mutualisation AT&MP avec la MSA.

L'offre de solutions éditeurs nous permet aussi, en fonction des opportunités, d'enrichir la qualité de service auprès de nos clients affiliés et pensionnés.

Suite...

Notre participation aux grands chantiers de l'inter-régime avec les GIP Union Retraite (GIP UR) et GIP Modernisation des Déclarations Sociales (GIP MDS) ou notre participation au Club des Régimes Spéciaux et à ses groupes de travail thématiques a été renforcée depuis le début de la COG 2020-2024. C'est aussi le cas de notre suivi de l'ensemble de nos autres partenariats et sous-traitants qui sont chaque jour mieux identifiés, « cartographiés », clarifiés quant à leurs places et sens dans nos orientations stratégiques, et enfin, mis en œuvre au quotidien par des agents œuvrant en réseau dans tous nos métiers.

La mutualisation des prestations d'accidents du travail et de maladie professionnelle (AT&MP) est entrée de façon réussie dans sa phase opérationnelle en 2022 en « marque blanche » dans le cadre de notre partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

Nos démarches de contrôle interne et de maîtrise des risques, de sécurité informatique et de protection de données sont chaque jour davantage intégrées à notre quotidien en privilégiant une responsabilisation de tous les acteurs dans des cadres définis et portés de façon interactive par nos experts : Délégués à la Protection des Données et la Sécurité des Systèmes d'Information, Responsables de la Maîtrise des Risques et du Contrôle Interne, Médiateur et bien sûr appui essentiel de nos équipes juridiques.

Dans nos grands enjeux et métiers, sous l'impulsion de notre direction comptable et financière, notre maîtrise financière au sens large, analyse actuarielle et statistique, gestion des données, maitrise des risques et contrôle interne, comptabilité et contrôle de gestion, trésorerie, a poursuivi sa professionnalisation et renforcé encore son niveau de maîtrise déjà de haut niveau comme en attestent les nombreux contrôles que nous avons connus lors des dernières années (Cour des comptes, IGAS, CIASSP, Audit comptable et financier KPMG et enfin suivi très régulier par le comité d'audit du CA de la CNIEG). La Cour des comptes a même dans un récent rapport invité toutes les caisses de sécurité sociale à s'inspirer de notre bonne pratique en matière de contrôle et de lutte contre la fraude avec le respect de ses préconisations (rapprochement des fichiers FICOBA).

Nos orientations de Responsabilité Sociétale d'Entreprise sont mieux définies et déployées permettant une démarche de labellisation (Label « Lucie »), comme nos actions de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Une démarche spécifique de prévention de la santé au travail et plus particulièrement des maladies psychologiques et risques psycho sociaux est déployée. Notre Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, nos processus et pratiques de recrutement et nos parcours de professionnalisation en interne et à l'externe, notamment dans les Industries Électriques et Gazières, sont renforcés.

Notre dialogue social est intense et constructif dans nos CSE, CSSCT et Commissions Secondaires avec la poursuite de négociation d'accords entre la CNIEG employeur et toutes les délégations syndicales représentées.

Le centrage sur l'humain, le sens et le bien-être au travail est ainsi prôné dans la volonté d'un exercice privilégiant le respect et la responsabilisation, l'écoute et l'intelligence collective pour la meilleure exécution de nos missions de service public et la satisfaction de l'ensemble de nos parties prenantes.

La CNIEG, sa stratégie et son action quotidienne reposent ainsi et avant tout sur une vision partagée qui s'attache à la recherche du pourquoi ou du sens avant celle du comment et de l'exécution, aux horizons de long et de plus court termes, le respect de l'humain, de son écoute et de sa responsabilisation confiante, respectueuse et équitable favorise ainsi l'engagement, l'intelligence collective et permet de rendre compte de ses résultats positifs et de permettre des réalisations qui font référence parmi les caisses de retraite de la sécurité sociale.

Cette vision a jusqu'ici été partagée par les membres de notre conseil d'administration paritaire et par nos tutelles, dans une gouvernance co-constructive au sein de ce conseil et de ses différents comités, comité d'audit, commission des marchés, CRA, CEIL.

Les forces de la CNIEG, d'innovation, de professionnalisme, d'engagement, de sens du client et les bonnes relations avec nos principales parties prenantes, employeurs et syndicats de branche et autorités de tutelles, doivent permettre à la CNIEG de mettre en place de façon responsable les conséquences de la nouvelle réforme et de poursuivre ainsi son chemin comme caisse des IEG et caisse de référence dans la sécurité sociale.

Au terme de cet essai de bilan à mi-COG, il me reste à exprimer ma profonde et chaleureuse reconnaissance à chacun des agents de la CNIEG, aux membres de son conseil d'administration, et au-delà aux employeurs et agents qu'ils représentent, ainsi qu'à nos autorités de tutelle et plus généralement à toutes nos parties prenantes, clients, prestataires, fournisseurs, qui ont en partenariat et en intelligence collective avec notre collectif, su comprendre nos projets, en débattre et enfin les soutenir.

Enfin, je souhaite à mon successeur, Jean-Luc Vieilleribière, une pleine réussite pour son mandat qui débute dans ce contexte nouveau.

Nicolas MITJAVILE
Directeur de la CNIEG
de janvier 2017 à avril 2023

Mai 2023 : Arrivée du nouveau directeur de la CNIEG

En savoir

Jean-Luc Vieilleribière
Directeur de la CNIEG

Le mot du **Président** du Conseil d'Administration

Francis RAILLOT
Président du Conseil d'Administration
CFE - CGC

« Ma dernière année de mandat en tant que Président du Conseil d'administration de la CNIEG s'achève très tristement avec la suppression du régime spécial de retraite des Industries électriques et Gazières.

Avant d'évoquer ce sujet, je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement les membres du Conseil d'Administration pour la qualité des débats, la manière très sérieuse et approfondie avec laquelle, ils ont étudié chaque dossier présenté.

Je tiens à remercier tout aussi chaleureusement le personnel et la direction de la CNIEG pour la qualité des dossiers présentés, leur disponibilité et leur professionnalisme. N'en doutons pas la CNIEG est une Caisse Retraite d'une qualité exceptionnelle et je souhaite qu'on lui donne les moyens de continuer à remplir sa mission.

Je tiens aussi bien sûr à remercier avec autant d'enthousiasme notre Directeur Nicolas Mitjavile dont les fonctions prennent fin cette année, pour son dynamisme et sa bonne humeur permanente ainsi que pour la qualité des missions qu'il a accomplies tout au long de ses mandats. Il a notamment modifié en profondeur le mode de travail des salariés de la CNIEG avec un mode de participation actif des salariés aux décisions prises dans leur travail au quotidien.

Par contre, je ne tiens pas du tout à féliciter le gouvernement actuel pour sa volonté de mettre en place la réforme de retraite qui n'a pas été votée au parlement faute de majorité !

Sur le fond, la suppression de notre régime ne se justifie pas du tout d'un point de vue financier, elle n'apportera aucune ressource financière à nos finances publiques.

Le gouvernement a présenté la suppression de notre régime comme une mesure de justice ce qui constitue un mensonge éhonté.

De quoi parle-t-on en effet sur le fond ?

Notre régime a les mêmes caractéristiques que celui de la fonction publique avec en particulier la mesure favorable globalement d'une liquidation de nos pensions sur la base d'un salaire hors prime de fin de carrière. Notons que sur les autres points importants, durée d'assurance, décote et surcote notre régime comme celui de la fonction publique est aligné sur le régime général.

Cet avantage se justifie tant pour la fonction publique que pour les Industries Electriques et Gazières par une rémunération globale intégrant le salaire perçu par les salariés en activité et le salaire différé perçu sous la forme de la pension de retraite. Cette approche globale est légitime car cet avantage d'une pension plus élevée vient compenser un salaire perçu en activité à diplôme comparable, bien inférieur aux salariés du privé. En particulier, l'évolution du salaire tout au long de la carrière est très lente et une bonne partie des augmentations de salaires vient tout juste compenser l'inflation.

Par ailleurs, pourquoi imposer un âge minimum de départ, alors que l'allongement de la durée d'assurance dans le cadre de la loi Touraine actuelle, suffit à assurer un équilibre financier. Laissons dans ce cadre aux salariés le choix de leur date de départ en fonction de leurs paramètres personnels.

Enfin, sur la forme, l'absence de dialogue avec nos fédérations syndicales, mais aussi avec les représentants de notre Conseil d'administration qui n'ont pas été reçus, ni par les députés, ni par les sénateurs, est inacceptable.

Dans ces conditions, peut-on espérer que la raison finira par l'emporter et que l'on reviendra sur cette réforme ? A court terme ou à défaut à moyen terme, j'en suis à titre personnel convaincu.

Pour terminer, je souhaite « bon vent » et une bonne retraite à Nicolas Mitjavile.

Je souhaite également la bienvenue à notre nouveau directeur Jean-Luc VIEILLERIBIERE dont je connais déjà les compétences reconnues dans notre domaine. »

Francis Raillot
Président du Conseil d'Administration
de septembre 2020 à mars 2023

Mars 2023 : Election du nouveau Président du Conseil d'Administration Jean-Marc Lefeuvre (UFE)

Jean-Marc Lefeuvre
Président du Conseil d'Administration

Ce rapport ne tient pas compte des effets de la réforme des retraites 2023.

I Les Faits marquants

Chronologie des **faits marquants 2022**

Janvier
- Cérémonie des vœux
- Transfert de l'activité recouvrement à l'UCN* et MSA

Février
- Finalisation du programme de refonte e-SIRIUS (2012-2022) → une course de fond sur plus de 10 ans
- Lancement de la campagne de sensibilisation cybersécurité

Avril
- Visite de la CAMIEG
- Mise en œuvre opérationnelle du partenariat avec la MSA

Mai
- Visite CPAM de l'Aude, CARSAT de Bretagne Thème "entreprise responsablilisante"

Juin
- 16 juin : Anniversaire de la caisse 25 ans sur le site Atlantica
- Opération Goodwatt

Sept.
- Fort turn-over interne : + de 20 processus de recrutement → inédit ces dernières années
- Ateliers "Label Lucie"

Nov.
- 24/25/26 Participation au Forum Seniors Nantes
- Forum mobilité à la caisse (Semitan, Bicloo, Ter, Marguerite, Citiz)

**UCN : Urssaf Caisse Nationale*

La **relation** clientèle

La mobilisation accrue des équipes de la relation clientèle et le pilotage renforcé des activités et des ressources qui y contribuent, ont permis de maintenir un niveau de satisfaction élevé auprès de nos clients.

En 2023, les équipes de la relation clientèle digitale se sont encore mobilisées fortement pour tenir leurs engagements de services auprès des affiliés et retraités des IEG (conseil, information et paiement) tout en poursuivant le développement de nouvelles offres de services.

ENGAGEMENTS DE RELATION CLIENTS TENUS SUR L'INFORMATION, LE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES AFFILIÉS ET RETRAITÉS

Canal téléphone :

- Taux de prise d'appel sur l'année 2022 : **92,94 %** (objectif 2022 : 91 %)

Canal mail :

- Taux de réponse aux mails dans les délais impartis (48h) sur l'année 2022 : **62,16 %** (objectif 2022 : 59 %)

À noter : le taux de réitération des contacts (qui permet de mesurer la réactivité et la clarté de réponse évitant ainsi de multiplier les sollicitations pour une même demande) a augmenté. Il est de 1,60 % en 2022 comparé à 1,16 % en 2021.

Ces résultats ont été atteints alors que :

- **Le nombre de sollicitations par téléphone et par mail a significativement augmenté en 2022 :** + 3 600 appels (soit + 6 % / 2021) et + 6 000 mails (soit + 44 % / 2021). Cette hausse de sollicitations s'explique notamment par les actualités 2022 concernant la revalorisation anticipée des pensions au 1er juillet.

La mobilisation accrue des équipes de la relation clientèle digitale et le pilotage renforcé des activités et des ressources qui y contribuent, ont permis de maintenir un niveau de satisfaction élevé auprès de nos clients.

Hausse significative des clients très satisfaits par le contact téléphone (+14 points).

Taux de satisfaction 2022 :

95,6 % des personnes ayant eu un **contact téléphonique**

92 % ayant eu un **contact mails**

Sur le canal web :

- Le taux d'utilisation des services en ligne a été de **87,13 %** en 2022 (pour un objectif COG de 80 %).

Le portail internet de la CNIEG reste toujours en 2022, le canal le plus sollicité pour les démarches de nos clients affiliés et retraités pour mettre à jour leurs données personnelles (contact, situation familiale), simuler leurs droits (rachat d'années d'études, simulation de leur future retraite), demander leurs prestations et consulter leurs documents (notifications de droits, bulletins de pensions, état récapitulatif annuel, etc.).

Taux de satisfaction 2022 :

98,6 % concernant le **site internet** de la CNIEG

99,43 % concernant leur **espace personnel Mon Compte**

À noter : hausse du taux de satisfaction de la demande de retraite en ligne : 99,3 %, qui reste le service phare du portail internet de la CNIEG.

Au 1er semestre 2022, la CNIEG a renforcé le niveau de sécurité des 2 démarches en ligne suivantes :

- le changement de données personnelles et le changement de coordonnées bancaires pour être conforme à l'état de l'art en matière de sécurité informatique.

Elle a également mis en service en fin d'année la gestion des consentements (cookies) et a réalisée des montées de version majeures de son applicatif web.

Les équipes de la relation clientèle digitale ont été impliquées dans ces évolutions notamment en portant les exigences en termes d'expérience utilisateur et en améliorant la vision du parcours client.

POURSUITE DES CAMPAGNES D'INFORMATION, DÉPLOIEMENT DES WEBCONFÉRENCES "TOUT SAVOIR SUR MA RETRAITE" ET REPRISE DE L'OFFRE EN PRÉSENTIEL

Réunions d'information :

En 2022, les équipes de la relation clientèle digitale ont délivré plusieurs campagnes d'information (canal mail et web pour les clients connectés et canal papier pour les clients non connectés) auprès des clients affiliés et retraités pour les informer sur les démarches et les actualités.

Exemple de campagnes d'informations (web, e-mailing, courriers) réalisées en 2022

Déclic retraite (adressé aux affiliés, à 2 ans de leur DOD, n'ayant pas encore effectué de demande de retraite) et Bien vivre ma retraite (adressé aux retraités) en janvier 2022 (envoi dématérialisé) et février 2022 (envoi courrier)

Campagnes d'actualité :

- **Janvier :** campagne d'information indemnité inflation pour les invalides.
- **Mars :** campagne d'information aux bénéficiaires de rentes ATMP (dans le cadre de l'évolution des informations paiement liée à la mise en service du partenariat avec la MSA au 01/04/22).
- **Avril :** campagne d'information mise à disposition de l'attestation fiscale.
- **Juin :** campagne d'information sur la double authentification sur l'espace connecté.
- **Juillet :** actualité sur le site web sur la revalorisation des pensions du 01/07/22.
- **Août :** campagne d'information sur l'application de la revalorisation des pensions du 01/07/22.
- **Octobre :** campagne d'invitation au forum seniors du 24-25-26 /11 de Nantes.

Un nouveau support de communication :

La réalisation d'un guide retraite CNIEG qui reprend l'essentiel des informations pour préparer son départ en retraite (conditions de départ, calcul de la pension, démarches à effectuer). Il est disponible sur le site en version dématérialisée depuis novembre 2022 et est distribué auprès de nos clients lors des évènements (ex : salon seniors).

Concernant l'accompagnement des affilés qui préparent leur retraite, les équipes de la relation clientèle digitale ont assuré en 2022 la réalisation de **53 webconférences** "Tout savoir sur ma retraite" qui ont accueillies au total **1 234 participants** qui ont été **satisfaits** à **98,63 %** de leur participation.

La reprise des rendez-vous en présentiel :

La nouveauté en 2022 a été la reprise des rendez-vous en présentiel, avec la participation de la CNIEG au forum senior de Nantes les 24, 25 et 26 novembre (pour rappel, la CNIEG avait dû suspendre depuis mars 2020, l'organisation des réunions d'information affiliés (RIA)). 90 % des créneaux proposés via la campagne d'invitation ont été remplis en 48h. Les équipes de la relation clientèle digitale de la CNIEG ont réalisé lors de cet évènement 154 entretiens auprès des affiliés et retraités qui sont repartis satisfaits à 98 %.

Une écoute client renforcée :

En matière d'écoute client, nous pouvons aussi noter deux enquêtes exploratoires qui ont été réalisées en 2022 :

- Une enquête dans le cadre de l'étude sur l'offre "Préparer ma retraite" réalisée auprès de + de 1 600 affiliés ;
- Une enquête auprès de 1000 affiliés et retraités "ambassadeurs" pour collecter leur vision et attentes concernant "l'avenir et les missions de votre caisse de retraite en 2030". Cette enquête a été commanditée par le Comité Stratégique de la CNIEG.

DES ENGAGEMENTS DE SERVICES AU RENDEZ-VOUS SUR LA LIQUIDATION ET LA GESTION DES RETRAITES ET UNE CONTRIBUTION CROISSANTE SUR LES PROJETS INTER-RÉGIMES ET DE MUTUALISATION

Concernant les activités de traitement des dossiers de carrière, liquidation et de gestion retraite, les équipe de la relation clientèle digitale ont maintenu les engagements de services aux clients. Près de 100 % de dossiers retraite et réversion sont liquidés sans rupture de paiement, et 95,24 % des dossiers retraites reçus complets sont liquidés 3 mois avant le départ en retraite.

Aucun retard n'a été constaté sur les activités phares que sont la gestion des départs en retraite, le traitement des capitaux décès, des demandes de réversion et le versement des avantages familiaux statutaires.

En 2022, 96,6 % des clients se sont déclarés satisfaits du délai et de la qualité de traitement en gestion de leur dossier retraite ou de réversion.

En avril 2022, le partenariat conclu avec la MSA pour la délégation de gestion des ATMP a été mis en service. Les équipes de la relation clientèle digitale ont accompagné les bénéficiaires des rentes ATMP dans les évolutions sur les informations de paiement : ils bénéficient désormais d'un bulletin et des campagnes d'information paiement (SMS, e-mail, Serveur vocal interactif) spécifiques.

Après 9 mois de fonctionnement, la CNIEG a pu s'assurer que la délégation de gestion n'a impacté ni les engagements de services (délai de traitement des dossiers et réponse aux sollicitations) ni la qualité perçue par les clients (une enquête de satisfaction avant et post délégation a été menée pour s'assurer de ce point).

Les équipes de la relation clientèle digitale ont également contribué aux travaux inter-régimes (ex : évolution du simulateur m@rel (ma retraite en ligne)) et a renforcé l'accompagnement auprès des entreprises des IEG dans le cadre du projet d'alimentation des carrières via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) prévue en octobre 2023 et qui est un prérequis avant le raccordement de notre base carrière au Répertoire Général des Carrière Uniques (RGCU) à horizon mi-2024.

En 2022, les équipes de la relation clientèle digitale ont réussi à maintenir une qualité de service auprès de leurs clients affiliés et retraités et un niveau de satisfaction globale très élevée malgré :

- **Des sollicitations à la hausse** (en particulier sur le canal mail) ;
- **Une contribution conséquente sur les projets et le déploiement des nouvelles offres ;**
- **Un renouvellement important sur les compétences** (25% des ressources des métiers de la relation clientèle ont été renouvelées en un peu plus d'un an).

En 2023, les équipes seront particulièrement sollicitées dans le cadre :

- **De l'accompagnement de la loi sur la réforme des retraites** auprès des affiliés qui sont impactés par les mesures inscrites dans la loi ;
- **De la poursuite des contributions aux chantiers de la COG** (Projet DSN, Projet RGCU, Evolution des services IR impactés par la réforme, modernisation des démarches en ligne du site web de la CNIEG, etc.) ;
- **De la construction des offres de services** pour continuer d'offrir une expérience client personnalisée, innovante et alignée sur l'inter-régimes.

Le **médiateur**

MÉDIATEUR UN RÔLE D'ÉCOUTE ET DE PÉDAGOGIE QUI PREND PLUS QUE JAMAIS TOUT SON SENS

Le nombre de recours est resté relativement stable sur l'année 2022

Recours
2022 : 44
2021 : 47
2020 : 75

Il est intéressant de constater cette stabilité alors qu'à compter du 01/07/2022, les voie et délai de recours de médiation ont été retirés des notifications de décisions CRA afin de permettre une meilleure articulation entre cette commission et la médiation.

Le nombre de recours s'est maintenu car la mention de la possibilité de saisir la Médiateure a été insérée au sein de certains courriers traitant d'une problématique sensible (justificatif de handicap, majoration pour enfant recueillis, etc..) ou a été communiquée par téléphone, le cas échéant.

En 2022, le rôle de la médiation a été divers :

- **Faciliter :** actions auprès d'autres organismes (Exemples : ANGANE, Régime général, SGMCC, MDPH, le service des impôts) permettant aux prestataires de la CNIEG de « débloquer » certaines démarches.
- **Apporter un regard extérieur sur les dossiers et accompagner** auprès du requérant les décisions de refus de la CNIEG, par des explications pédagogiques.
  Les motifs de recours sont variés dont principalement, conformément aux années précédentes, les difficultés pour les personnes en situation de handicap d'obtenir les justificatifs exigés pour bénéficier d'une anticipation, l'oubli de demander leur retraite avant la date souhaitée de départ, cumul entre activité IEG et retraite des mines…
- **Faire des recommandations auprès de la Direction.** Les 3 recommandations réalisées ont été acceptées, 2 ont donné lieu à des décisions de gestion applicables à tous.

Ainsi, sur 44 recours, 11 ont eu une issue favorable du fait de l'intervention en médiation.

Pour les autres recours, les problématiques n'étaient soit pas du ressort de la CNIEG en tant que tel, soit les modalités réglementaires étaient claires et correctement appliquées, relevant de ce fait des voies et délais de recours CRA et Contentieux.

En 2023 :

Report du développement du réseau local des médiateurs de la sphère OSS des Pays de Loire

Prévision de recours potentiels sur le sujet de la réforme de la retraite

LES THÉMATIQUES 2022

- ATMP
- Majoration pour enfants
- Anticipation et bonification
- Indu / Autres
- Cumul emploi retraite
- Demande d'info
- Date d'effet tardive
- Calcul pension / revalorisation
- Validation de services
- Pension de reversion

23 % concernent les modalités de calcul de la retraite (dont 7 demandes de départ anticipé au titre du handicap)
18 % concernent des demandes de remise de dettes (prélèvement à la source, tarif particulier)

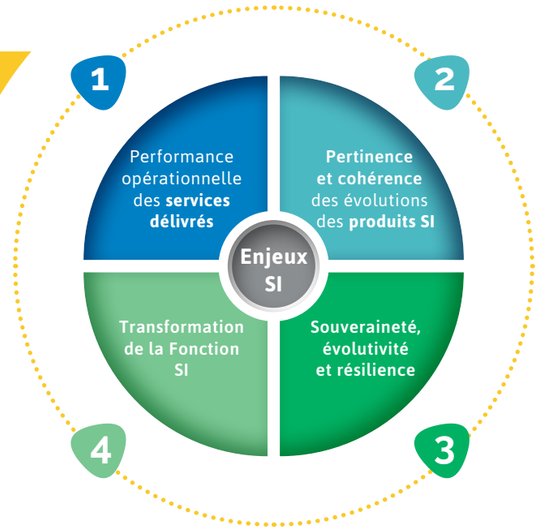
Le système d'**information**

En 2022, maintien du taux de disponibilité globale de nos systèmes d'information : **99,74 %**

Ce rapport ne tient pas compte des effets de la réforme des retraites qui va automatiquement impacter le SI de la CNIEG.

Dans le cadre de l'alignement stratégique avec les objectifs de la CNIEG, le Système d'Information constitue un levier incontournable de performance pour les services de la Caisse dans l'exercice de leurs missions ; à cet égard, il est un élément clé dans l'organisation et dans la conduite du processus de changement en assurant qualité, sécurité et rapidité des traitements.

Outre les ambitions de la caisse qui se matérialisent dans la COG, les enjeux SI transverses inspirent l'ensemble des actions des équipes informatiques. Ces enjeux sont structurés en quatre axes :



1 PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE DES SERVICES DÉLIVRÉS

Comme chaque année, la continuité de services SI a été rythmée par :

- Le processus de paiement mensuel des pensions qui s'est déroulé sans incident tout au long de l'année dans le respect des engagements et jalons ;
- La supervision des systèmes et des interconnexions Inter-Régimes sur lesquels nous avons quelques coupures de services sans impacts majeurs pour nos clients et utilisateurs ;
- Le pilotage des changements avec des mises en service mensuelles de nouveaux applicatifs, nouvelles fonctions et correctifs d'amélioration ;
- L'entretien courant des infrastructures (serveurs, réseau informatique et téléphonique) avec notamment la montée de version du système de téléphonie (y.c. le centre d'appel), la montée de version de la solution de sauvegarde (infrastructure et logiciel)
- Le renouvellement des marchés publics : marché imprimante/photocopieur via la centrale d'achats UGAP, stratégie de renouvellement des marchés HelpDesk et infogérance, accès à deux nouvelles centrales d'achats (Resah et GIE MSA)

Dans ce contexte, les équipes SI ont su maintenir un taux de disponibilité global de nos systèmes d'information de 99,74 % pour un objectif à 99 %.

2 PERTINENCE ET COHÉRENCE DES ÉVOLUTIONS DES PRODUITS SI

Des arbitrages majeurs sur la feuille de route ont été faits en début d'année 2022 dans un contexte de nombreux chantiers (exigences réglementaires, impératifs InterRégimes, orientations COG) dépassant notre capacité à faire.

La fonction SI a dû relever le défi d'un plan de marche ambitieux pour répondre aux différents enjeux de la Caisse tout en s'adaptant au changement de priorités dans un environnement complexe. C'est dans cette perspective qu'elle a choisi de déployer une organisation d'agilité à l'échelle avec une revue trimestrielle des priorités stratégiques, et des ajustements aux niveaux tactique et opérationnel en application du principe de subsidiarité.

Les principaux travaux et mises en services, en lien avec le SI cœur de métier, qui ont marqué l'année 2022 conformément au plan revu sont :

- La finalisation du Programme de refonte e-SIRIUS (1ère mise en service en 2012 et dernière mise en service en 2022) ;
- La mise en place des éléments permettant la gestion déléguée des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (AT/MP) par la MSA ;
- L'amélioration de la sécurité sur les démarches en ligne ;
- Un service de prise de rendez-vous pour des Webconférences, sécurisé via authentification Mon Compte ;
- Des montées de version structurantes de progiciels : Jahia, Bdoc ;
- La sécurisation de l'infrastructure Confluence, la mise en compatibilité avec le PRA, le déploiement de la démarche DEVOPS ;
- Plusieurs évolutions en lien avec des projets InterRégimes PASRAU, DAI ;
- Préparation des chantiers futurs : Pré-étude RGCU.

La **fonction SI** a dû relever le défi d'un **plan de marche ambitieux** pour répondre aux différents enjeux de la Caisse.

3 SOUVERAINETÉ, ÉVOLUTIVITÉ ET RÉSILIENCE

Les enjeux en matière de souveraineté numérique (impliquant la maitrise de la dette technique et de l'obsolescence IT ainsi que le maintien d'une veille prospective) , d'évolutivité et de cybersécurité sont majeurs. Toute interruption des missions de la CNIEG aurait un impact significatif sur ses clients et ses partenaires. En complément, le SI doit accompagner la démarche de responsabilité sociale et environnementale de la Caisse et s'inscrire dans une démarche de numérique responsable.

Cybersécurité

L'année 2022 s'inscrit, de manière encore plus prégnante que 2021, dans un contexte cybercriminel mondial impliquant un niveau de risque fort pour les entreprises et les administrations.

La CNIEG a pris en compte cette nouvelle élévation exogène du niveau de risque et a renforcé son plan de mesures de couverture du risque cyber, en lien avec son conseil d'administration et en s'appuyant sur son partenaire spécialisé en charge de l'hébergement de certains équipements réseau & informatiques ainsi que de la surveillance de la sécurité SI.

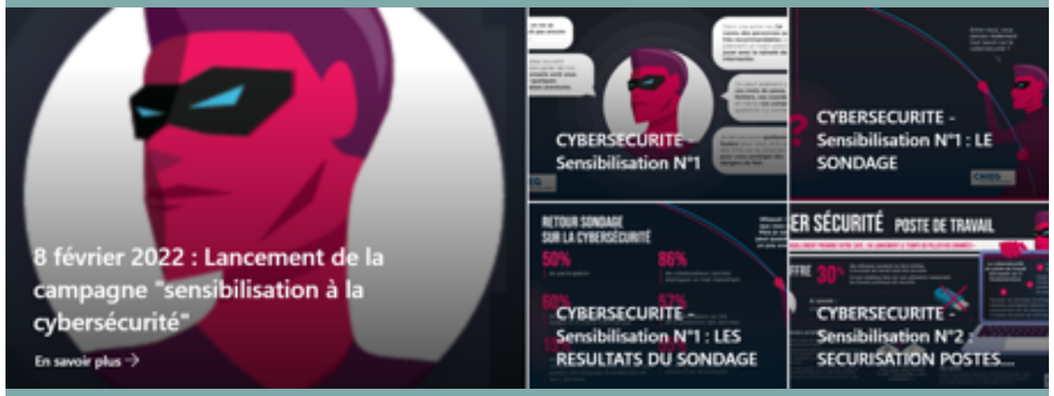
Cybersécurité

En interne CNIEG

Afin de couvrir les risques liés au facteur humain, une campagne de sensibilisation des utilisateurs du système d'information CNIEG à la sécurité informatique s'est déroulée tout au long de l'année. Sous forme de vidéos, infographies, test de phishing, décryptages d'actualité… elle a permis d'ancrer les bonnes pratiques et de maintenir chez tous les collaborateurs et prestataires travaillant pour la CNIEG un niveau de vigilance élevé et des réflexes adaptés.

En termes d'outillage, l'arsenal de la CNIEG a été enrichi par la mise en œuvre de nouveaux systèmes de sécurité permettant de mieux surveiller le réseau informatique et de mieux filtrer la messagerie électronique. Par ailleurs, la surveillance du parc des équipements mis à disposition des utilisateurs (ordinateurs personnels et smartphones) a été renforcée par le déploiement de nouveaux systèmes de supervision et de sécurité.

De plus, des nouvelles modalités d'organisation (fiches réflexes) ont été mises en œuvre afin de préparer les équipes à réagir rapidement et efficacement à une éventuelle crise causée par une cyberattaque.



Portail web

Afin d'assurer en permanence un niveau de sécurité adapté, la CNIEG fait très régulièrement appel à des prestataires spécialistes en cybersécurité pour auditer ses systèmes et les améliorer.

Ainsi en février 2022 un audit du portail web de la CNIEG a été réalisé pour mesurer sa robustesse au regard des cyberattaques. À la suite de cet audit, les améliorations requises pour assurer un niveau de sécurité à l'état de l'art ont été mises en œuvre.

En octobre, l'homologation RGS (Référentiel Général de Sécurité) du portail web de la CNIEG a été prononcée de nouveau, pour 3 ans, par le Directeur et le Directeur Comptable et Financier.

Le système d'**information**

4 TRANSFORMATION DE LA FONCTION SI

Poursuivre la transformation numérique de CNIEG nécessite de sécuriser, développer et valoriser les compétences clés pour la bonne réalisation des ambitions qu'elle s'est fixée. La fonction SI participe et s'implique dans les initiatives transverses de la Caisse pour améliorer son attractivité et sa marque employeur.

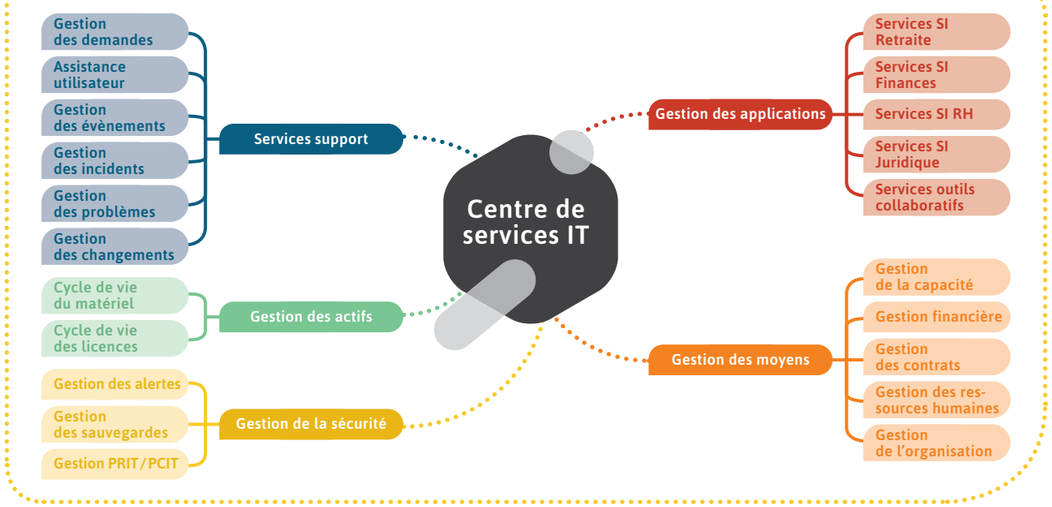
Par ailleurs, la fonction SI est particulièrement vigilante à la politique d'externalisation « faire » ou « faire faire » et pilote ses taux d'externalisation pour conserver la maitrise des SI de la Caisse et limiter les risques de perte progressive d'expertise, de dépendance croissante à l'égard des fournisseurs, et à des difficultés de développement des compétences rares.

Les effets rebond de la crise sanitaire ont été particulièrement marqués sur le domaine SI pour lequel nous observons un phénomène accru de changement de parcours professionnels aussi bien au sein des collaborateurs de la Caisse que chez nos partenaires.

Suite à la décision prise fin 2021, la démarche centre de services s'est concrétisée afin d'optimiser le pilotage de la continuité de services, notamment par :

- L'amélioration de la connaissance de l'offre de services auprès des clients internes CNIEG (Quoi et Pourquoi) ;
- La centralisation et la facilitation de l'accès aux services. (Où) ;
- La transparence sur les processus établis et les engagements mutuels (Comment, Quand, Combien).

Le premier résultat a été de définir le catalogue de services :



Des travaux ont permis d'améliorer notamment l'efficience du processus de gestion des changements et de gestion des incidents (nouveaux outils et process) comme :

- la communication de l'impact des incidents en interne qui permet aux autres équipes d'adapter leur organisation en fonction des aléas ;
- et la capitalisation des informations dans une base de connaissance qui réduit la charge d'instruction, le délai de rétablissement et facilite le transfert de connaissance.

Les **ressources humaines**

L'objectif prioritaire de la COG 2020-2024 de la CNIEG est de déployer un modèle d'organisation novateur et d'accompagner ses collaborateurs pour faire face aux changements du monde du travail et plus largement de la société.

DÉVELOPPER LE COLLABORATIF ET LA RESPONSABILISATION

Au regard de sa COG 2020-2024, la CNIEG entend poursuivre les évolutions organisationnelles déjà entamées et développer le travail collaboratif au sein de son organisation. Pour cela, elle mène un projet de transformation visant à rassembler le collectif, expérimenter de nouveaux fonctionnements, se doter de compétences d'intelligence collective et faciliter la collaboration intra-caisse. À ce titre, en 2022 la nouvelle **gouvernance** de la CNIEG a fait ses preuves avec la tenue régulière des COSTRAT, et de l'équipe de quart. Une note de gouvernance a été établie et partagée avec l'ensemble des salariés de la Caisse.

Afin de donner davantage de marge de manœuvre aux salariés et de favoriser le collaboratif et la transversalité, différents groupes de travail continuent de fonctionner : Groupe de Travail sur le travail nomade, Comité GPEC, Comité Rémunération, Groupe de Travail Refonte des emplois et classifications…

Par ailleurs, la Direction et les partenaires sociaux ont une volonté commune de construire des dispositifs sociaux favorisant le collaboratif et la responsabilisation.

Plusieurs négociations se sont déroulées en 2022 toutes suivies de la signature d'un accord par les organisations syndicales représentatives et la direction (6 nouveaux dispositifs au bénéfice de l'organisation) :

- intéressement 2022-2024,
- égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- mesures salariales 2022,
- avenant à l'accord télétravail,
- avenant à l'accord relatif aux tickets restaurant,
- droit à la déconnexion.

La qualité du dialogue social s'est renforcée dans le contexte de l'entreprise responsabilisante : les membres représentants du personnel sont systématiquement consultés et informés au fil de l'eau de l'avancement des actions d'entreprise et des données sociales majeures, ces dernières étant mises à leur disposition sur la BDESE (banque de données économiques sociales et environnementales).

FAVORISER L'IMPLICATION DES SALARIÉS, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LA SANTÉ-SÉCURITÉ ET LE TRAVAIL NOMADE

Favoriser l'implication des salariés et être à l'écoute de ses salariés et de leurs aspirations est un engagement fort de la CNIEG.

La Direction de la CNIEG, après consultation du CSE (et sa Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) et des partenaires sociaux, a fait le choix d'engager une démarche en profondeur d'amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail.

Afin de mesurer le bien-être au travail des salariés de la CNIEG, un diagnostic sur la qualité de vie au travail, nommé « on respire » a été réalisé courant 2022 afin d'évaluer les forces et d'identifier les marges de progrès de la CNIEG. À l'issue du diagnostic, un plan d'actions a été proposé aux salariés. Un comité de pilotage a été créé et s'est réuni plusieurs fois pour en assurer le suivi.

Les **ressources humaines**

Des enquêtes ponctuelles sont également réalisées par l'employeur ou les membres représentant le personnel sur des thèmes spécifiques, comme le télétravail, ou les risques psycho-sociaux.

Afin d'assurer la santé au travail de ses salariés, la CNIEG ajuste au fil des mois son plan de prévention sanitaire. Elle a aménagé son protocole sanitaire en fonction des consignes nationales et de l'évolution de l'épidémie de COVID-19, ce qui lui a permis de maintenir les salariés à leur poste de travail soit en présentiel soit à distance en télétravail. Afin de poursuivre la politique de prévention santé-sécurité, la CNIEG a réorganisé les actions de son plan pluriannuel de prévention santé sécurité sur la durée restante de la COG. Outre la gestion de la crise sanitaire, des sensibilisations relatives à la prévention du harcèlement sexuel et agissement sexiste, une campagne de vaccination antigrippe, et des formations liées à la prévention (secourisme et incendie) ont été déployées en 2022. Des actions destinées à accroitre la qualité de vie au travail ont également été proposées aux salariés : bien-être, massage, gestes et postures, micro-sieste, nutrition, etc.).

Enfin, la CNIEG a commandité un audit sur ses pratiques en termes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, ce qui lui a permis entre autres d'actualiser son DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques).

La CNIEG a par ailleurs renforcé son engagement de favoriser les nouveaux modes de travail : travail hybride, travail nomade. À ce titre, l'entreprise a continué à généraliser le télétravail au domicile des salariés et a permis à chaque salarié d'être équipé à son domicile d'un poste de travail et du matériel informatique nécessaire. En 2022, la CNIEG a également signé un avenant à l'accord télétravail permettant aux salariés de pouvoir être trois jours en télétravail.

Un groupe de travail s'est également constitué pour travailler sur les espaces de travail à la CNIEG et sur leur utilisation future : bureaux non occupés du fait du télé-travail, bureaux nomades, espaces de travail ouverts, déploiement du wifi dans les locaux, etc.).

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS ET LES ÉVOLUTIONS D'ORGANISATION

Les évolutions organisationnelles à venir sont étudiées et une analyse systématique des besoins en compétences est réalisée au niveau collectif CNIEG. L'analyse des charges, des compétences nouvelles et émergentes liées aux orientations stratégiques de la CNIEG et des impacts sur les emplois est examinée collectivement et à échéance régulière.

Les collectifs managériaux au sein des différents départements travaillent sur ses questions, qui sont ensuite étudiées au niveau du collectif **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Ce collectif se réunit mensuellement et est composé d'un ou plusieurs membres de chaque collectif managérial. Il dispose d'outils GPEC tels que la trajectoire des effectifs, la cartographie des compétences, les éléments budgétaires, etc. En 2022, 20 embauches ont été réalisées.

Parallèlement, la politique de recrutement de la CNIEG s'adapte pour devenir plus réactive, faciliter les parcours inter-départements et s'adapter au marché de l'emploi actuel. Enfin, les actions de formation 2022 se sont portées sur l'utilisation des outils collaboratifs : des groupes de salariés (managers et non managers) ont été formés aux méthodes de décisions collectives, au leadership et au coaching ou à la communication non violente.

Afin d'accompagner les évolutions d'organisation, une réflexion globale est entamée sur la transformation des métiers ayant des conséquences sur l'activité, l'emploi, les métiers, les compétences, et l'organisation du travail. Un groupe de travail s'est constitué pour répondre à l'objectif 3.4 de la COG afin de déterminer la feuille de route entre l'existant et l'objectif à atteindre. Des actions ont déjà été lancées impliquant de nombreux acteurs pour faire un état des lieux et une photographie des compétences actuelles détenues à la CNIEG : bibliothèque de compétence, auto-évaluation des agents, sondage, etc. Un travail a également été réalisé autour des compétences cibles de demain : avec l'aide des porteurs d'enjeux, benchmark, etc..

La **qualité**, la **gestion** des **risques**, la **RSE**

L'ENGAGEMENT QUALITÉ

La CNIEG s'est engagée dans une démarche d'excellence « EFQM* » depuis plus de dix ans et a obtenu un haut niveau de reconnaissance début 2019 (R4E5*). En adoptant ce modèle, elle a démontré sa capacité à progresser dans son organisation.

Aujourd'hui, son engagement fort vers un management des risques apparaît comme un enjeu convergent de maîtrise de la performance durable. S'il répond à l'un des engagements de notre COG 2020-2024, il contribue de façon tangible à l'atteinte des objectifs et à l'amélioration des performances de l'entreprise, par la réduction des risques aussi bien internes qu'externes. Il crée de la valeur et c'est dans ce contexte qu'une organisation dédiée a été mise en place au sein de la caisse.

LA DÉMARCHE MAÎTRISE DES RISQUES

La gestion des risques s'inscrit dans l'engagement 2.4 « Généraliser le pilotage par les risques et la valeur ajoutée » de la COG 2020-2024.

Elle est l'un des points d'entrée de l'élaboration du plan de contrôle interne.

Le dispositif de contrôle interne a pour vocation de couvrir les risques, notamment financiers, encourus par la caisse. Celle-ci conduit une démarche de maîtrise transverse qui cartographie les risques, évalue leur criticité et définit les actions à mettre en œuvre pour les ramener à un niveau acceptable. Ces risques sont revus, a minima, tous les ans avec leurs pilotes.

Cette action majeure s'exerce dans le cadre réglementaire et normatif défini par :

- L'article D. 114-4-6 du code de la sécurité sociale qui impose aux organismes de sécurité sociale de « concevoir et mettre en place un dispositif de contrôle interne lui permettant de maîtriser les risques [...] » ;
- La norme ISO 9001 – V2008 : la CNIEG ayant été certifiée pendant plus de 10 ans, continue à s'inspirer de cette norme ;
- Le modèle EFQM 2013 : la CNIEG a fait le choix de s'inscrire dans cette démarche d'excellence dont elle a obtenu le prix national en 2018.

La CNIEG assure la couverture de l'ensemble des risques identifiés en formalisant et en mettant en œuvre pour chaque risque :

Des actions spécifiques de couverture

Des contrôles Plan de Contrôle Interne

Des « bonnes pratiques »

L'objectif est d'optimiser les moyens de maîtrise pour garantir l'assurance raisonnable de couverture des risques.

La **qualité**, la **gestion** des **risques**, la **RSE**

La méthodologie de gestion des risques adoptée par la CNIEG offre aux porteurs d'enjeux des éléments leur permettant d'effectuer des arbitrages en fonction des trois situations suivantes :

1 Les actions de maîtrise sont nécessaires et suffisantes pour couvrir les risques. Les risques sont maîtrisés, l'enjeu est stabilisé.

Un gain en capacité à faire est possible pour sécuriser un autre enjeu ou la réalisation du plan de marche de la CNIEG. La décision de réduire les moyens de maîtrise doit être prise par le porteur d'enjeu après avoir consulté ses pairs.

2 Il manque des actions de maîtrise pour couvrir les risques et sécuriser l'enjeu. Deux choix sont possibles :

- Accepter la situation car le niveau de maîtrise des risques est jugé acceptable (cotation résiduelle comprise entre 5 et 10) ;
- Mettre en place des moyens supplémentaires car le niveau de maîtrise des risques est jugé insuffisant (cotation résiduelle supérieure à 10).

3 Les moyens de maîtrise mis en œuvre sont trop importants (surcoût) par rapport à la criticité des risques.

Il faut supprimer les moyens de maîtrise à faible valeur ajoutée.

La gestion des risques s'inscrit dans l'engagement 2.4 « Généraliser le pilotage par les risques et la valeur ajoutée » de la COG 2020-2024.
Elle est l'un des points d'entrée de l'élaboration du plan de contrôle interne.

LA DÉMARCHE RSE

La CNIEG est engagée pour la Responsabilité Sociétale des Entreprises depuis 2012.

En 2022, un premier bilan carbone a été réalisé et une démarche de labellisation Lucie 26000 a été lancée.

De nombreuses actions menées pour la qualité de vie et les conditions de travail, pour des mobilités douces domicile/travail et pour une implication forte avec les entreprises locales, ont été mise en lumière dans le rapport RSE 2022 que vous découvrirez ici.

Le **contrôle** interne

CONTRÔLE DES PROCÉDURES DE GESTION

Depuis sa création en 2005 et pour répondre aux obligations réglementaires *(articles D114-4-6 à D114-4-18 du code de la Sécurité Sociale)*, la CNIEG a élaboré un plan de contrôle interne dont le suivi est assuré par la direction comptable et financière. Il fait l'objet d'un avenant annuel validé par le Comité d'Audit et signé conjointement par le Directeur et le Directeur Comptable et Financier (DCF).

Le dispositif s'appuie sur la cartographie des risques de la CNIEG, celle-ci étant révisée à minima une fois par an et à chaque nouvel évènement marquant. Les contrôles inscrits dans le plan de contrôle interne (PCI) sont définis par les pilotes des risques, le pôle maîtrise des risques en vérifie la pertinence vis-à-vis de la couverture des risques.

La réalisation du PCI est basée sur deux niveaux de contrôle. Un premier niveau correspond aux contrôles effectués par les services sur leurs activités propres ; un second niveau concerne la supervision de ces contrôles. Cette supervision est réalisée par les équipes du pôle maitrise des risques.

Les opérations complémentaires de « contrôles sur stocks » participent notamment au dispositif de détection des fraudes et de surveillance des risques stratégiques.

Les anomalies détectées lors des contrôles donnent lieu à une évaluation des incidences financières supportées par la Caisse.

Trois modes de calcul de l'impact financier sont définis :

- L'incidence financière (IF) qui est le différentiel entre ce qui est payé ou aurait pu être payé et ce qui est réellement dû ;
- La charge financière qui correspond aux charges non recouvrables du fait de l'insolvabilité du débiteur, de la remise de dette au niveau CRA… ;
- Le risque financier qui représente le montant de la dette valorisé au regard de l'espérance de vie du débiteur (le coût de l'anomalie si le dossier n'avait pas été contrôlé).

Pour mesurer la qualité et la performance du dispositif du contrôle interne, 5 nouveaux indicateurs ont été mis en place dans le cadre de la COG 2020-2024 :

- Efficacité de la détection des anomalies par le dispositif de contrôle interne ;
- Qualité des résultats du dispositif du contrôle interne ;
- Qualité des dossiers avant et après paiement ;
- Taux d'incidence financière des erreurs (régime) (TIF) ;
- Efficacité du dispositif de lutte contre la fraude.

En plus de ces indicateurs, le pôle maîtrise des risques a fait le choix de garder l'indicateur de performance du contrôle interne inscrit dans les COG précédentes comme indicateur de suivi de l'activité. Ceci permet de suivre l'évolution des résultats sur plusieurs années.

Le **contrôle** interne

En 2022 l'indicateur de suivi du contrôle interne est stable avec un résultat de 83 (contre 84 en 2021).

Critères (coef.)	2022		2021		2020	
	résultat	points	résultat	points	résultat	points
Taux de réalisation des contrôles de 1er niveau (2)	98,4 %	9	99,0 %	9	97,2 %	9
Taux de réalisation des contrôles de 2nd niveau (1)	100 %	10	100 %	10	100 %	10
Taux d'anomalie avec incidence financière (1)	0,71 %	6	0,37 %	8	0,63 %	8
Taux d'anomalie du contrôle de 2nd niveau (3)	0,44 %	9	0,21 %	9	0,08 %	9
Taux d'action corrective (1)	100,0 %	10	99,8 %	9	97,0 %	9
Montant de la charge financière totale (2)	35 707 €	6	31 047 €	6	1 681 €	9
Indicateur de performance	**83**		**84**		**90**	

Les indicateurs COG permettent de confirmer ces résultats notamment sur l'efficacité de détection des anomalies par le dispositif de contrôle interne :

	Indicateur	objectif 2022	2022	2021
COG 9a	Efficacité de la détection des anomalies par le disopsitif de contrôle interne	82	85	81
COG 9b	Qualité des résultats du dispositif de contrôle interne	78	85	82
COG 9c1	Taux de qualité des dossiers après paiement (régime) (IQV)	-	99,3 %	99,2 %
COG 9c2	Taux de qualité des dossiers avant paiement (régime) (IQL)	-	97,1 %	97,8 %
COG 9d	Taux d'incidences financières des erreurs (régime) (TIF)	-	2,13 %	2,30 %
COG 10	Efficacité du dispositif de lutte contre la fraude	88	91	82

Tous les objectifs ont été atteints.

Le **contrôle** interne

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Résultat du plan de contrôle interne :

Le plan de contrôle interne 2022 de la CNIEG retenu après avis du comité d'audit en décembre 2021, comptait 20 actions de contrôle couvrant, à parts égales, les thématiques de fraude aux prestations et de fraude sur la gestion interne.

Aucun cas de fraude n'a été détecté par ces contrôles.

Dans la continuité des actions déjà engagées, la CNIEG a poursuivi sa collaboration avec la DGFIP pour l'utilisation en masse de FICOBA.

Dossiers de fraudes intervenues à la CNIEG :

Au cours de l'année 2022, la CNIEG a fait face à 7 tentatives de fraudes dont 6 ont été caractérisées :

- **4 tentatives de modifications frauduleuses de coordonnées bancaires sur des comptes de pensionnés.** 3 tentatives ont été bloquées par la procédure de validation des coordonnées bancaires. La dernière a été signalée par le pensionné (usurpation d'identité et création d'un compte bancaire à son nom).
- **1 tentative de modification frauduleuse de coordonnées bancaires sur le compte d'un salarié de la caisse.** Cette tentative a été bloquée par la procédure de validation des coordonnées bancaires.
- **1 dissimulation du décès d'un pensionné** (enquête en cours).

2 pensionnés ont porté plainte quant aux modifications frauduleuses de leurs coordonnées bancaires. La CNIEG les accompagne dans leurs démarches.

Une plainte a été déposée par la CNIEG pour dissimulation de décès auprès du Procureur de la République du Tribunal Judiciaire de Créteil. L'instruction est toujours en cours dans l'attente du réquisitoire définitif du procureur.

La **réglementation**

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2022

- **Transfert du recouvrement des cotisations sociales**
  (décret n° 2022-136 du 5 février 2022, arrêtés du 23 mai et du 8 août 2022)
  Finalisation de la réforme du transfert du recouvrement des cotisations sociales finançant le régime de sécurité sociale des IEG aux URSSAF et aux caisses MSA, initiée par les lois de financement de la sécurité sociale de 2020 (*art. 18*) et de 2021 (*art. 27*) et effective depuis le 1er janvier 2022. Les trois textes réglementaires fixent les modalités de détermination et la valeur des frais de gestion et de la retenue pour risque de non-recouvrement appliqués par l'Urssaf Caisse nationale (ACOSS) sur les sommes reversées à la CNIEG.

- **Mesures exceptionnelles face à l'inflation**
  (lois n° 2022-1157 et n° 2022-1158 du 16 août 2022)
  L'année 2022 a été marquée par une inflation signification, en partie liée à la crise énergétique ayant débuté fin 2021. En réponse, les pouvoirs publics ont adopté deux lois au cours de l'été instaurant un certain nombre de mesures en faveur du pouvoir d'achat. Outre des mesures en faveur des salariés, on retiendra la revalorisation exceptionnelle à hauteur de 4 %, à effet du 1er juillet 2022, de l'ensemble des prestations sociales servies par la CNIEG (retraites, pensions d'invalidité, rentes d'accident du travail, ...).

- **Simplification du calcul de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA) sur les prestations de transport et de distribution de gaz naturel**
  (arrêté du 2 juin 2022)
  Finalisation de la réforme engagée en 2021 (*cf décret n° 2021-661 du 27 mai 2021 et arrêté du 31 mai 2021*) visant à simplifier le calcul de la part de CTA transport gaz précomptée par les fournisseurs et distributeurs sur la facture des clients raccordés à un réseau de distribution de gaz naturel. Cette mesure consiste en l'instauration d'un coefficient de proportionnalité, déterminé par la Commission de régulation de l'énergie, applicable de manière harmonisée pour chaque typologie de clients par l'ensemble des fournisseurs et des distributeurs de gaz naturel.

- **Réforme de la responsabilité des comptables publics**
  (Ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022)
  Instauration à compter de 2023 d'un régime unifié de responsabilité financière des gestionnaires publics. Ce régime, commun aux ordonnateurs et aux comptables, prévoit de poursuivre les infractions aux règles relatives à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens de l'État, des collectivités, établissements et organismes soumis au contrôle des juridictions financières, constitutives d'une faute grave ayant causé un préjudice financier significatif. S'agissant des organismes de sécurité sociale comme la CNIEG, le corolaire de cette réforme est la suppression du régime de responsabilité personnelle et pécuniaire du directeur comptable et financier.

- **Réforme du contrôle interne des organismes de sécurité sociale**
  (décret n° 2022-1283 du 30 septembre 2022)
  Refonte du régime de contrôle interne auquel sont soumis les organismes de sécurité sociale en vue d'inscrire ce dispositif dans une stratégie globale de maîtrise des risques et de priorisation des contrôles en fonction de la criticité des risques.

Partenariats & inter-régimes

PARTENARIATS STRATÉGIQUES ET MUTUALISATIONS

Les partenariats stratégiques sont, pour la CNIEG, un levier de transformation de l'offre de services et de performance pour l'ensemble des métiers de l'entreprises. Ils sont transverses à l'ensemble des activités de l'entreprise.

La cartographie des principaux partenariats stratégiques est la suivante :

(1) *DRO : Dirigeants Responsables de l'Ouest*

Partenariats & inter-régimes

La réussite en 2022 du Partenariat Stratégique avec la MSA : délégation partielle d'activités liées aux Accidents du travail et aux Maladies Professionnelles au sein des IEG

Depuis 2020, le projet de sous-traiter et d'infogérer des activités du processus de gestion AT / MP en « marque blanche » par la MSA a mobilisé des équipes CNIEG et MSA. Ce projet a abouti au premier trimestre 2022 grâce à une implication transversale très importante des équipes de la CNIEG. Ce projet a été un véritable défi d'ampleur et d'enjeu pour la CNIEG et son partenaire car il a fait intervenir des équipes basées à Nantes, à Montauban, à Clermont-Ferrand et en région parisienne. Le projet intégralement financé sur le budget de la Caisse servira de retour d'expérience pour la suite de la stratégie de mutualisation de la CNIEG notamment dans le cadre de la convergence inter-régimes impulsée par les ministères de tutelles et le GIP Union retraite.

La réussite en 2022 du transfert des activités de recouvrement à l'Urssaf Caisse Nationale et à la MSA

En 2019, les pouvoirs publics ont confirmé à la CNIEG leur volonté d'unifier le recouvrement dans la sphère sociale. Les lois de financement de la sécurité sociale pour 2020 et 2021 ont consacré le transfert des activités de recouvrement et de contrôle de la CNIEG (à l'exception des opérations relatives à la contribution tarifaire) au profit de la branche recouvrement du régime général et, pour les seules SICAE, au profit du régime agricole. Le chantier opérationnel, lancé à l'été 2020 avec toutes les parties prenantes a permis de réussir le transfert effectif en 2022. Ce projet a nécessité une forte coordination entre les équipes du GIP MDS, de l'UCN, de la MSA et la branche des IEG.

Branche des IEG

En 2022, la CNIEG a poursuivi les échanges partenariaux au sein de la Branche des IEG avec des réunions distancielles auxquelles sont conviées l'ensemble des entreprises de la Branche des IEG. Avec plus de 100 entreprises présentes simultanément, ces réunions permettent un large partage et des échanges d'informations fructueux sur les sujets concernant toute la Branche, par exemple :

- Le transfert du recouvrement ;
- Les flux d'informations Entreprises > CNIEG de transmission des données de carrière des affiliés (flux DECA bientôt remplacé par la DSN) ;
- Les services à destination des entreprises des IEG (données GPEC, valorisation des engagements sociaux).

Partenariats & inter-régimes

IMPLICATION DE LA CNIEG DANS L'INTER-RÉGIMES

En 2022, conformément aux orientations de sa COG 2020-2024, la CNIEG a poursuivi ses travaux de collaboration avec les instances inter-régimes pour s'inscrire pleinement dans les trajectoires de collaboration et de mutualisation entre les régimes de retraite souhaitées par les pouvoirs publics.

En 2022, près de 25% des salariés de la CNIEG participent activement aux travaux de l'IR (travaux inter-régime animés par l'Union retraite, travaux avec les régimes spéciaux, travaux avec les opérateurs RGCU, M@rel, ... etc). Plus d'un tiers des travaux de réalisation SI relèvent de projets impulsés au niveau National.

RGCU [1]

Tout au long de l'année, les équipes de la CNIEG ont travaillé avec la Direction de la Sécurité Sociale, le GIP Union-Retraite et l'opérateur CNAV à la définition des modalités d'accrochage du régime des IEG au RGCU. Ces travaux ont permis de valider le principe d'un planning d'accrochage prévisionnel en trois étapes successives distinctes permettant de sécuriser l'enchainement des opérations de bascule au RGCU dans les années à venir :

- À partir d'octobre 2023 : abandon du flux carrière spécifique DECA permettant la transmission par les employeurs à la CNIEG des éléments de carrière des affiliés, au profit du flux carrière au standard DSN déjà produit mensuellement par les employeurs.
- En 2024 ou 2025 : Alimentation des carrières RGCU via un mode « push » régulier des données de carrières IEG à partir du SI CNIEG.
- Selon un calendrier qui reste à préciser : Alimentation directe des carrières IEG dans le RGCU via les DSN et bascule vers des processus métier IEG de liquidation des pensions directement basés sur les données du RGCU.

M@rel [2]

Le simulateur inter-régimes M@rel intègre désormais une grande part de la réglementation IEG. Les affiliés des IEG peuvent effectuer des simulations de retraite inter-régimes sur cet outil. 2022 a été marquée par la reprise de la production des documents du Droit à l'Information (DAI) : les Estimations Indicatives Globales (EIG) sont de nouveaux disponibles pour les affiliés des IEG.

Tout au long de l'année la CNIEG s'implique dans l'inter-régimes en participant aux travaux d'évolution du simulateur M@rel réalisés par l'Union Retraite (travaux de recette notamment).

[1] RGCU : Le Répertoire de Gestion des Carrières Unique
[2] M@rel : Ma retraite en Ligne. Outil d'estimation retraite inter-régimes

II La Gouvernance

1 Le régime

LE RÉGIME

En application de la loi du 8 avril 1946, le personnel actif ou retraité de la branche des IEG relève d'un système spécifique de protection sociale.

Il s'agit d'un "régime spécial" de Sécurité sociale, légal et obligatoire *(article L. 711-1 du code de la Sécurité sociale)* géré par :

- la CNIEG pour les risques vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles, invalidité et décès ;
- les employeurs pour les arrêts de travail et la protection sociale complémentaire ;
- des organismes spécifiques pour l'action sociale (CCAS, etc.) ;
- la CAMIEG pour l'assurance maladie.

LE FINANCEMENT DU RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE DES IEG

La loi n° 2004-803 du 9 août 2004 a réformé le système de financement du régime de retraite des IEG.

TROIS ÉLÉMENTS STRUCTURENT LE FINANCEMENT DU RÉGIME :

- **La mise en place d'un adossement financier** du régime spécial de retraite des IEG aux régimes de retraite de droit commun (régime général d'assurance vieillesse géré par la CNAVTS, régime complémentaire AGIRC-ARRCO) ;
- **L'instauration de la contribution tarifaire** d'acheminement (CTA) ;
- Des charges directement **financées par les entreprises** des IEG.

Ce dispositif est fondé sur le respect d'une neutralité financière pour les régimes de retraite de droit commun, comme pour le budget de l'État et les clients finals : avant comme après la réforme, le régime spécial de retraite demeure financé par le secteur des IEG sans subvention d'État.

L'ADOSSEMENT

Il repose sur le schéma suivant :

- Les régimes de retraite de droit commun versent à la CNIEG des financements strictement égaux à la somme des pensions de vieillesse qu'ils serviraient, selon leur propre réglementation, aux agents des IEG si ceux-ci relevaient de ces régimes ;
- Ils perçoivent, en contrepartie, des cotisations salariales et patronales dont la somme globale est strictement égale à celle des cotisations qui leur seraient versées, selon leurs propres règles, si les agents des IEG relevaient de ces régimes ;
- La neutralité de l'adossement pour les régimes de droit commun est assurée par le versement d'un droit d'entrée, aussi appelé soulte (cas du régime général : 7 649 millions d'euros constants en 2005) et par une reprise partielle des « droits acquis au 31 décembre 2004 » (cas du régime complémentaire AGIRC - ARRCO).

La part des retraites du régime spécial, non couverte par les financements issus des régimes de droit commun dans le cadre de l'adossement, constitue les droits spécifiques.

Sont distingués :

- Les droits spécifiques passés : ils concernent ceux constitués au 31 décembre 2004 au titre des retraites liquidées et des actifs présents à cette date. Dans cet ensemble, on distingue les droits afférents à des activités régulées de ceux relatifs à des activités non régulées (c'est-à-dire concurrentielles) ;
- Les droits spécifiques futurs : ils concernent ceux qui sont engrangés depuis le 1er janvier 2005 par les actifs (présents et nouveaux embauchés).

LES CHARGES FINANCÉES PAR LA CONTRIBUTION TARIFAIRE (CTA)

La contribution tarifaire finance la part des droits spécifiques passés correspondant aux activités régulées, c'est à dire les activités d'acheminement de l'énergie (distribution et transport d'électricité et de gaz naturel), cette part des charges ayant été fixée par le décret n° 2005-322 du 5 avril 2005 à 60,43 % du total des droits spécifiques passés.

La contribution tarifaire est une imposition de toute nature, recouvrée auprès du consommateur final, qui se substitue à la part du tarif d'électricité et de gaz naturel qui assurait le financement des charges précitées. Sa création s'est traduite pour les entreprises par une diminution corrélative de leurs charges, mais aussi de leurs recettes et, par conséquent, de leur chiffre d'affaires et s'est, de ce fait, révélée neutre sur le prix global (acheminement et fourniture d'énergie) acquitté par le client final.

La contribution tarifaire couvre également le financement du droit d'entrée CNAV, à hauteur de la même quote part relative aux activités régulées, soit 60,43 %.

LES CHARGES DIRECTEMENT FINANCÉES PAR LES ENTREPRISES

Les entreprises des IEG assurent directement le financement :

- de la part des droits spécifiques passés correspondant aux activités non régulées, essentiellement de production et de commercialisation, fixée à 39,57 % des droits spécifiques passés ;
- du droit d'entrée versé au régime général à hauteur de cette même quote-part relative aux activités concurrentielles, soit 39,57 % ;
- de l'intégralité des droits spécifiques futurs (sans distinction entre activités régulées et non régulées) ;
- de l'intégralité de l'apport aux réserves des régimes complémentaires de l'AGIRC et de l'ARRCO : sommes versées en 2005 et 2006.

Les autres prestations du régime spécial gérées par la CNIEG (pensions d'invalidité, rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles, décès, prestations familiales statutaires), ainsi que ses autres charges (compensation entre les régimes de retraite, frais de gestion de la Caisse, etc.) sont également financées directement par des cotisations des entreprises qui en assure l'équilibre.

2 Le **conseil** d'administration

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants employeurs et de représentants salariés.

4 fédérations syndicales disposent chacune de deux sièges (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO).
Côté employeurs, les sièges sont répartis entre deux groupements : l'UFE (Union Française de l'Electricité) avec 6 sièges, et l'UNEmIG (Union Nationale des Employeurs de l'Industrie Gazière) avec 2 sièges.

LES MISSIONS

- Déterminer les orientations stratégiques de la Caisse,
- Contrôler l'activité,
- Approuver les comptes,
- Adopter le budget de gestion administrative, le schéma directeur informatique et la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) dont le Président du conseil d'administration est cosignataire avec le Directeur et les 2 ministères de tutelle :
  - Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique,
  - Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées.

LA PRÉSIDENCE DU CA

Depuis le 01/09/2020 : Président : **Francis RAILLOT** (CFE-CGC) Vice-président : **Jean-Marc LEFEUVRE** (UFE)
Depuis le 29/03/2023 : Président : **Jean-Marc LEFEUVRE** (UFE) Vice-président : **André LEBROT** (FO)

LES ADMINISTRATEURS

	ADMINISTRATEURS AU 31/12/2022		ADMINISTRATEURS AU 29/03/2023	
	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
UFE*	M. Gérard LEQUEU	M. Jean-Yves ROURE	M. Gérard LEQUEU	M. Jean-Yves ROURE
	M. Arnaud BEAUMARD	M. Grégory CHARTOGNE	M. Arnaud BEAUMARD	M. Grégory CHARTOGNE
	M. Jean-Marc LEFEUVRE	Mme S. ALMAZAN-CASADO-GIRAUD	M. Jean-Marc LEFEUVRE	Mme S. ALMAZAN-CASADO-GIRAUD
	M. Jean-Michel ROMANN	M. Éric WEBER	M. Jean-Michel ROMANN	Mme Cécile GEORGE
	M. Eric VAMBERT	M. Régis LOZET	M. Eric VAMBERT	M. Régis LOZET
	M. Olivier DUBRAY	Mme Latifa KHENISSI	M. Olivier DUBRAY	Mme Latifa KHENISSI
UNEmiG*	Mme Nathalie MERAI	Mme Emilie VIAUD	Mme Nathalie MERAI	Mme Emilie VIAUD
	M. Patrick FERNANDEZ	M. Christophe-Luc ROBIN	M. Patrick FERNANDEZ	M. Christophe-Luc ROBIN
CFDT**	Mme Christine PROUST	M. Eric CHARNAY	Mme Christine PROUST	M. Eric CHARNAY
	Mme Natacha GAUTREAU	M. Hervé CUILLANDRE	Mme Natacha GAUTREAU	M. Hervé CUILLANDRE
CFE CGC**	Mme Véronique BOUYSSET	Mme Yolande BAUDIN	Mme Véronique BOUYSSET	Mme Yolande BAUDIN
	M. Francis RAILLOT	M. Didier BOULAY CLAVERIE	M. Francis RAILLOT	M. Stéphane DUBOIS
CGT**	Mme Soraya LUCATELLI	M. Pascal COTTIN	Mme Soraya LUCATELLI	M. Pascal COTTIN
	M. Gilles GOURON	M. Eric BUTTAZZONI	M. Gilles GOURON	M. Eric BUTTAZZONI
FO**	M. André LEBROT	M. Etienne VIANSSON-PONTE	M. André LEBROT	Mme Annliese HERMET
	M. Patrick ORMANCEY	Mme Frédérique LE HOUEROU	M. Patrick ORMANCEY	Mme Sandrine TELLIER

* Employeurs / ** Salariés

LES ACTIVITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU COURS DE L'ANNÉE :

SÉANCES AU COURS DE L'ANNÉE 2022	
CA : 4 séances	31/03 23/06 06/10 15/12
Séminaire : 1 séance	29/09 : Présentation rapport COR *

** Conseil d'Orientation des Retraites*

CINQ COMMISSIONS COMPLÈTENT L'ORGANISATION DES TRAVAUX DU CONSEIL

LES SÉANCES DES CINQ COMMISSIONS DU CONSEIL EN 2022	DATES
• **Commission recours amiable** (5 séances au cours de l'année) Elle instruit les recours des entreprises, des pensionnés ou affiliés contestant des décisions de la Caisse. Elle statue également sur les demandes de remise de dette ou de trop-perçus et de majorations de retard. Présidente : Nathalie MERAI Vice-Présidente : Christine PROUST	25/01/2022 24/03/2022 14/06/2022 20/09/2022 22/11/2022
• **Commission des marchés** (2 séances au cours de l'année) Elle attribue les marchés ayant fait l'objet d'un appel d'offres lancé par la CNIEG. Ces marchés sont à dominante technique et plus de la moitié ont trait à l'informatique. Président : Arnaud BEAUMARD Vice-Président : Patrick ORMANCEY	20/09/2022 13/10/2022
• **Comité d'audit** (5 séances au cours de l'année) Il a pour mission de préparer les travaux du conseil d'administration, en donnant son avis sur les budgets, les prévisions de trésorerie, les rapports économiques et financiers établis par la Caisse, le suivi de l'adossement aux régimes de droit commun, les travaux des commissaires aux comptes, le contrôle interne et les risques. Doté de compétences plus étendues que la commission de contrôle - qu'il remplace -, le comité d'audit a tenu sa première séance le 1er mars 2012. Président : Jean-Marc LEFEUVRE Vice-Président : Eric BUTTAZZONI	22/03/2022 09/06/2022 27/09/2022 13/10/2022 06/12/2022
• **Commission étude et information sur la législation** (2 séances au cours de l'année) Elle est chargée de l'étude des projets de textes législatifs et réglementaires pour le compte du conseil d'administration. Elle a accompagné l'évolution du régime dans les travaux de réécriture de la réglementation. Président : Arnaud BEAUMARD Vice-Président : Didier BOULAY-CLAVERIE	06/01/2022 29/06/2022
• **Commission de pénalités financières** (cette commission ne s'est pas réunie en 2022) Créée le 20 septembre 2012 par le Conseil d'Administration, elle est saisie par le Directeur de la Caisse pour rendre un avis consultatif sur les comportements « frauduleux » de prestataires ou de tiers en cas de recours gracieux.	

3 Les **tutelles** de la caisse

L'ORGANISATION DE LA CNIEG

La gouvernance de la CNIEG, organisme de Sécurité sociale de droit privé, est assurée par :

- un conseil d'administration, constitué de seize membres titulaires et seize membres suppléants, nommés pour cinq ans,
- un directeur et un directeur comptable et financier, nommés par le conseil d'administration pour un mandat de 6 ans, qui participent au conseil avec voix consultative.

LES VOIX CONSULTATIVES

Deux commissaires du Gouvernement mandatés par chacun des ministères de tutelle (direction de la Sécurité sociale et budget), ainsi que le contrôleur général économique et financier assistent également aux séances du conseil, avec voix consultative.

4 L'**organisation** de la caisse

LA GOUVERNANCE

Chargée d'une mission de service public, la CNIEG s'appuie sur les compétences et le savoir-faire de l'ensemble de ses 171 salariés (effectif physique au 31/12/2022).

Depuis 2019, la caisse a entrepris de revisiter sa gouvernance en ayant une réflexion globale articulant **plusieurs objectifs** :

- Faire évoluer la gouvernance traditionnelle de la CNIEG dans un environnement évolutif ;
- Inscrire cette évolution de la gouvernance dans les principes de l'entreprise responsabilisante, fondée sur le triptyque responsabilité-autonomie-subsidiarité, consacrés dans la 3ème orientation stratégique de notre COG 2020-2024 : « Déployer un modèle d'organisation novateur et accompagner nos collaborateurs pour faire face aux changements ».

Deux instances interviennent au niveau de la Direction de l'entreprise :

- Une équipe de quart, en appui du directeur, qui garantit la continuité de service de la direction ;
- Un comité stratégique, réunissant les porteurs des enjeux stratégiques de la caisse, qui assure une revue régulière de ces enjeux dans un contexte évolutif et qui effectue notamment le suivi de la mise en œuvre de la COG.

Chargée d'une mission de service public,
la CNIEG s'appuie sur les compétences et le savoir-faire de ses 171 salariés

Une **équipe de quart**, composée de 8 membres, appuie le directeur et s'assure de la continuité de service de la direction.

Les membres de l'équipe de quart :

- Nicolas Mitjaville, directeur
- Laurence Roux, assistante du directeur
- Hervé Duchaigne, directeur comptable et financier
- Géraldine Laforge-Navarre, chargée d'appui à la gouvernance
- Solenne Clicq, François Rebours, Philippe Dazas, Annie Travers : co-équipiers

Un **comité stratégique**, composé des 10 porteurs d'enjeux de la caisse, assure avec et auprès du directeur une revue stratégique régulière dans un contexte évolutif et effectue le suivi de la mise en œuvre de la COG.

Les enjeux stratégiques	Les porteurs d'enjeux
La CNIEG et son environnement	• Erwan Abiven, partenariats stratégiques • Philippe Dazas, coordination inter-régimes
Performance financière	• Hervé Duchaigne, directeur comptable et financier • Adélaïde Plessis, fondée de pouvoir
Services et relations Client	• Anne-Gaëlle Cascarino, stratégie et développement digital • Déborah Libeau, relation clientèle
Performance du Système d'information	• Enrique Gauderon, services SI • Valérie Oger, évolution SI
Organisation et richesse humaine	• Solenne Clicq, relations sociales • Tony Chevalier, recouvrement et animation démarche entreprise responsabilisante

LA CONFORMITÉ RGPD DE LA CNIEG PROGRESSE DURABLEMENT

Compte tenu de la digitalisation de tous les acteurs, accélérée par la crise sanitaire et l'explosion des risques liés à la cybersécurité, l'intérêt de l'ensemble des acteurs pour la protection des données est croissant.

Les clients également n'hésitent plus à exercer leurs droits, qui sont de plus en plus connus, ce qui implique de maîtriser, de repenser et d'améliorer le processus de gestion de la documentation (preuves, plateforme de consentement…).

2022 a été une année de montée en compétence de la nouvelle DPD et de sensibilisation des acteurs aux questions RGPD. Des réunions en collectif métier « FAQ-DPD » ont été mises en place ou chacun a pu poser en direct ses questions et recevoir une réponse opérationnelle et adaptée aux métiers.

Des sessions de formation à la protection des données ont été dispensées au sein de l'ensemble des équipes de la CNIEG permettant une acculturation croissante dans le domaine de la protection des données. Ces sensibilisations régulières et spécifiques métier portent leurs fruits et la sollicitation du DPO est en importante augmentation.

Cette année a également été l'occasion de travailler sur la structuration du processus RGPD. Le risque RGPD a été inscrit dans la cartographie des risques CNIEG : non-respect de l'obligation légale liée au RGPD. À titre expérimental, un collectif sécurisation du patrimoine a été crée afin d'assurer un écosystème CNIEG dynamique entre plusieurs fonctions (gestion de crise PCA/PRA, sujet RSSI, gestion des risques….) et de créer de la transversalité.

2023 sera une année importante en termes de montée en compétences des équipes : implication systématique du DPD dans le cadrage des projets, choix de « référents protection des données » volontaires et relais du DPD sur le terrain, audit RGPD externe qui impliquera sans doute quelques réajustements, travail sur la durée de conservation des données…

LA CNIEG A EU EN 2022 :

- **8 exercices de droit d'accès** auxquels nous avons répondu dans le délai imparti *(vs 5 en 2021 et 3 en 2020)*.
- **Pas de plainte en 2022**.
- **Pas de violation de données en 2022**.

LES SANCTIONS DE LA CNIL EN 2022

21 sanctions pour un montant de **101 277 900 €**

Un tiers des sanctions comporte un manquement **à la sécurité des données personnelles**

3 décisions de la CNIL en coopération avec d'autres **autorités européennes**

18 dossiers européens **examinés par la CNIL**

III FOCUS sur la COG

Les **chiffres clefs**

136 279
COTISANTS

175 833
PENSIONNÉS*

5 381,74 M €
DE PRESTATIONS SERVIES*

*(droits propres et dérivés)

97,38 %
TAUX D'ADHÉSION À LA DEMANDE DE RETRAITE EN LIGNE

AVEC UN TAUX DE SATISFACTION DE **97,9 %**

86 810 AFFILIÉS
(ACTIF, DÉMISSIONNAIRE)

146 887 PENSIONNÉS
(RETRAITÉS, INVALIDES, AYANT DROIT)

INSCRITS À MON COMPTE

96 %
POUR LES AFFILIÉS

98,4 %
POUR LES PENSIONNÉS

SATISFACTION GLOBALE DES ÉCHANGES ENTRE LA CNIEG ET LES PENSIONNÉS / AFFILIÉS

La **COG 2020-2024**

LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION

En tant qu'organisme de sécurité sociale, la CNIEG conclut avec l'Etat, tous les quatre ans depuis 2007, une convention d'objectifs et de gestion (COG) qui précise les objectifs et les moyens attribués à la Caisse.

2022 : TROISIÈME ANNÉE DE LA COG 2020-2024 ET RÉALISATION DU BILAN INTERMÉDIAIRE À MI COG.

En 2022, la CNIEG s'est mobilisée dans la mise en œuvre des chantiers de transformation qui ont été fixés par le Comité Stratégique de la CNIEG à la fin de l'année 2021.

Un travail conséquent a également été mené en parallèle par les équipes de la CNIEG pour réaliser le bilan intermédiaire tel que prévu dans l'annexe 5 de la COG. Ce bilan a fait l'objet d'une présentation au Conseil d'Administration de la CNIEG et aux représentants de l'état (Direction de la Sécurité Sociale, Direction du Budget et Contrôleur général) au mois de juin.

ORIENTATION 1 OFFRIR UNE EXPÉRIENCE CLIENT PERSONNALISÉE, INNOVANTE ET ALIGNÉ SUR L'INTER-RÉGIMES

Après une phase d'expérimentation au dernier trimestre 2021, la CNIEG a pleinement déployé et éprouvé le nouveau dispositif des

WEB CONFÉRENCE **TOUT SAVOIR SUR MA RETRAITE**

avec un niveau de satisfaction très élevé des participants.

+ de 50 réunions ont été organisées auprès de **1300 participants**.

Les affiliés conviés peuvent désormais gérer leurs inscriptions sur leur espace personnel Mon compte sur le portail de la CNIEG.

En complément de ce dispositif, la CNIEG est allée à la rencontre des affiliés et pensionnés lors du

SALON RETRAITE DE NANTES en novembre 2022

Cet évènement marque la reprise de l'offre en présentiel qui avait été gelée avec la crise sanitaire en 2020.

Avec près de **150 entretiens** réalisés et un taux de satisfaction de **98 %**

la CNIEG peut se féliciter de toute l'organisation mise en place et de la qualité de l'accompagnement et du conseil dispensé auprès de ses clients.

AU-DELÀ DU DÉPLOIEMENT DE CES OFFRES DE SERVICES, LA CNIEG A :

- réalisé **plusieurs chantiers sur son portail internet pour être à l'état de l'art en matière de sécurité et de protection des données :** double authentification des démarches de mise à jour des contacts, des mots de passe et des coordonnées bancaires, gestion des consentements, montée de version majeure de l'applicatif web.
- contribué aux recettes utilisateur sur le **simulateur inter-régimes "ma retraite en ligne" (m@rel)**
- mis en œuvre la revalorisation anticipée des pensions au 1er juillet, mesure exceptionnelle mise en place par les pouvoirs publics dans le contexte de l'inflation.

Pour plus d'information cf. § Faits marquants relation clientèle digitale

La **COG 2020-2024**

ORIENTATION 2 AGIR SUR NOS LEVIERS DE PERFORMANCE POUR ACCROÎTRE NOTRE CHAINE DE VALEUR

TROIS CHANTIERS MAJEURS PEUVENT ÊTRE SOULIGNÉS EN 2022 SUR L'ORIENTATION 2 DE LA COG :

- **La mise en service du partenariat avec la MSA en avril 2022 pour la délégation de gestion du risque Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (ATMP)**. Ce projet a démarré il y a trois ans et a mobilisé beaucoup de ressources et d'énergie. Les équipes de la CNIEG, de la MSA et la MSA Auvergne se sont fortement mobilisées pour la mise en service et après 9 mois de fonctionnement, la CNIEG a pu s'assurer que la délégation de gestion n'a impacté ni les engagements de services (délai de traitement des dossiers, paiement des prestations et réponse aux sollicitations) ni la qualité perçue par les clients (une enquête de satisfaction avant et après délégation a été menée pour s'assurer de ce point). Un retour d'expérience global du projet sera mené d'ici la fin de la COG par les équipes de la CNIEG et de la MSA.
- **La mise en service au deuxième semestre 2022 du lot Oppositions / Récupérations du projet SIRIUS**, qui marque une étape importante dans la finalisation de la refonte du SI métier.
- La confirmation de l'opérateur CNAV, fin 2022, pour que la CNIEG puisse engager **les travaux de raccordement au Répertoire Général des Carrières Unique (RGCU)** en 2023. Ce raccordement se fera en deux temps : accrochage en vision "trajectoire" mi-2024 puis en vision cible en 2025. L'équipe projet a été constituée fin 2022 pour entamer les travaux de cadrage. En amont de ce chantier, la CNIEG a poursuivi ses travaux préparatoires pour le décommissionnement du flux historique d'alimentation des carrières par les employeurs de la Branche des IEG (flux DECA : Déclaration des Eléments de Carrière des Affilés) pour qu'à compter d'octobre 2023, les carrières soient désormais alimentées via les Déclaration Sociale Nominative (DSN). Un travail conséquent d'accompagnement est mené auprès des 152 entreprises de la Branche des IEG pour être au rendez-vous.

Pour plus d'information cf. § Faits marquants le Système d'information, les partenariats et l'inter-régime, le contrôle interne et les risques.

ORIENTATION 3 DÉPLOYER UN MODÈLE D'ORGANISATION NOVATEUR ET ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS

La CNIEG a poursuivi en 2022 le déploiement de son modèle d'organisation d'entreprise responsabilisante en poursuivant les actions de formation auprès des salariés (formation "leader et coach", formation sur la communication et les méthodes collaboratives, etc.) et en élaborant une note de gouvernance qui formalise les missions, les 5 enjeux, la raison d'être et les valeurs de la CNIEG ainsi que son cadre de fonctionnement (principes de délégation et de subsidiarité, rôles & redevabilités, instances et modalités de décision). Cette note a été présentée auprès de tous les salariés de la CNIEG en octobre 2022.

En 2022, dans un contexte de charge important et de renouvellement des compétences significatif (plus de 20 recrutements réalisés dans l'année sur l'ensemble des métiers de la Caisse), La CNIEG, accompagnée par Better Human, cabinet spécialisé et indépendant, habilité IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) a lancé en avril un diagnostic sur la Qualité de vie et des Conditions de Travail (QVCT).

À LA SUITE DE L'ENQUÊTE "ON RESPIRE"
À LAQUELLE PRÈS DE 80% DES SALARIÉS DE LA CNIEG ONT RÉPONDU,
LA CNIEG A ÉLABORÉ UN PLAN D'ACTIONS QUI SERA MIS EN ŒUVRE EN 2023 :

- déclinaison locale du diagnostic au sein des collectifs managériaux,
- proposition d'un échange privilégié auprès de chaque salarié autour du stress réel / stress perçu,
- développement de la culture du "feedback" et du parler vrai,
- amélioration du process de décision et partage autour de la vision et de l'engagement responsable.

Pour plus d'information cf. § Faits marquants Les Ressources Humaines

Pour cette troisième année de la COG, la CNIEG a été au rendez-vous des ambitions qu'elle s'était fixée malgré un **contexte de charge très soutenu et un taux de renouvellement de compétences inédit**. Les indicateurs de COG ont été globalement atteints. La CNIEG a poursuivi son engagement dans tous les projets issus de la sphère inter-régimes. À fin 2022, ce sont près de 25 % des salariés de la caisse qui participent activement aux travaux de l'inter-régime animés par l'Union Retraite, travaux avec les régimes spéciaux et travaux avec les opérateurs RGCU, M@rel. Plus d'un tiers des travaux de réalisation en matière de système d'information relèvent de projets impulsés au niveau national (RGCU, DSN, Mutualisation, M@rel, flux et normes notamment PASRAU, API FICOBA, référentiel RNCPS).

La **COG 2020-2024**

La CNIEG s'est fixée comme ambition forte que 2023 soit une année de stabilisation et de consolidation après trois années de mise en œuvre de projets de transformation structurants pour la Caisse.

Les grandes orientations stratégiques qui ont été retenues pour l'année sont les suivantes :

Orientation 1

Évolution technologique des démarches en ligne pour assurer leur maintenabilité et leur optimisation. Déploiement de l'offre de services d'information et accompagnement (webconférence, webinaires, entretiens individuels et offres en présentiel)

Orientation 2

- Adaptation du moteur de Paie pour prendre en compte les évolutions de la norme PASRAU, tout en adressant le risque d'obsolescence de cette brique majeure de notre SI afin de garantir la bonne maîtrise de notre processus de paie client.
- Alimentation de la base carrière à partir de la DSN. Décommissionnement du flux DECA et reprise des travaux de bascule RGCU.

Orientation 3

Stabilisation et consolidation des acquis, mobilisation de moyens limitée aux travaux de déploiement du Wifi et à certains aménagements nécessaires des locaux.

ENTRETIEN DU SYSTÈME D'INFORMATION : Priorisation de chantiers essentiels relevant de l'entretien SI, par rapport à la mise en œuvre de nouveaux chantiers de transformation, afin :

- d'assurer la conformité de notre SI avec les standards réglementaires ou de sécurité,
- de permettre de finaliser la bascule de l'ancien SI métier (GIPSI) vers SIRIUS (nouveau SI métier) dans l'objectif que les équipes de la Caisse bénéficient pleinement des gains de performance liés au Programme de refonte du SI métier.

La CNIEG est consciente que cette feuille de route sera inévitablement impactée par la réforme des retraites qui sera présenté par les pouvoirs publics début 2023. Elle devra alors faire preuve d'adaptabilité et de renoncements sur les ambitions qu'elle s'est fixées pour accompagner au mieux les affiliés et retraités des IEG dans les évolutions que porteront cette réforme.

Le **Budget COG** 2022

DONNÉES FINANCIÈRES

BUDGET COG AU TITRE DE L'ANNÉE

Personnel	14,6 M€
Fonctionnement	12,9 M€
Investissement	3,5 M€

BUDGET EXECUTÉ AU TITRE DE L'ANNÉE

Personnel	14,0 M€
Fonctionnement	14,7 M€
Investissement	2,3 M€
Nombre de ETP	159,74

IV

Les ANNEXES "chiffres clés" & indicateurs

CHIFFRES CLÉS - BRANCHE VIEILLESSE

COTISANTS

Nombre d'assurés : cotisants au 31 décembre 2022	136 279
Proportion homme / femme	H 72 % F 28 %
Répartition par taux de service actifs (SA) au 31/12/2022	100 % SA : 20 %]0;100 %[SA : 24 % Sédentaire - 0 % SA : 56 %

PENSIONNÉS

Nombre de pensions de coordination (en paiement au 1er janvier 2023) - Droits propres - Droits dérivés	 2 472 657
Nombre de pensions statutaires (en paiement au 1er janvier 2023) - Droits propres - Droits dérivés	 136 937 38 896
Rapport démographique : effectif de cotisants rapporté à celui des pensionnés de droits directs au 1er juillet 2022	0,98
Montant prestations vieillesse servies : droits propres	4 771,7 M€
Montant prestations vieillesse servies : droits dérivés	610 M€
Montant moyen des pensions vieillesse servies - Droits propres - Droits dérivés	 2 975 € 1 280 €
Montant prestations invalidité	71,8 M€
Nombre de pensions à minima (minimum de pension du régime) - Droits propres - Droits dérivés	 114 1 317

NOMBRE DE DÉCOTE ET SURCOTE (liquidations de droits propres en 2022)

	Décote			Surcote		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Effectif	102	282	384	214	490	704
% des départs	10,9 %	10,3 %	10,5 %	22,8 %	17,9 %	19,2 %

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE PAR MOTIF DE DÉPART (liquidation de droits propres en 2022)

	Total liquidations	Départs au titre des services actifs, insalubres et militaires	Départs au titre [1] des enfants	Autres départs [2] anticipés	Départs sans anticipation
Effectif	**3 674**	1 722	401	260	1 291
%	**100 %**	47 %	11 %	7 %	35 %
Âge moyen	**60,3 ans**	58,4 ans	60,0 ans	59,7 ans	63,2 ans

[1] Départs au titre des enfants : parent de 1 ou 2 enfants, parent de 3 enfants et plus, parent d'un enfant handicapé.
[2] Autres départs anticipés : Accident du travail, inaptitude au maintien dans l'emploi, agent handicapé, agent dont le conjoint est retraité.

Extinctions / décès - Droits propres - Droits dérivés	 3 693 2 608

CHIFFRES CLÉS - AUTRES

PRÉVOYANCE

Nombre de capitaux décès servis	3 329
Montant de capitaux décès servis	24,2 M€

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Nombre total de situations contrôlées	38 850
Contrôles des nouveaux droits retraite	388
Nombre de situations suspectes détectées	0

Indicateurs au 31.12.2022

INDICATEURS - BRANCHE VIEILLESSE	
Taux de satisfaction globale	97,6 %
Taux de satisfaction par mode de contact :	
• Email	92,0 %
• Téléphone	95,6 %
• Portail/Internet	98,6 %
• Courrier	80,6 %
Taux d'appels aboutis	94,4 %
Taux de courriels traités dans les délais (48h)	63,2 %
Taux de réclamations traitées dans les délais	100 %
Taux de liquidation dans les délais des DP / DD	100 %
Charge de gestion : Coût de gestion par unité d'œuvres pondérés	NC
Montant total des préjudices frauduleux : 1)- Montant des préjudices frauduleux + fautifs constatés ou subis	0,0013 %
Montant total des préjudices frauduleux : 2)- Montant des préjudices frauduleux + fautifs évités	0,00025 %
Taux de recouvrement des indus : 1)- Montant des indus non frauduleux recouvrés / Montant total des indus non frauduleux	Non disponible
Taux de recouvrement des indus : 2)- Montant des indus frauduleux + fautifs constatés recouvrés / Montant total des indus frauduleux + fautifs constat	0,0 %
Taux de qualité des dossiers validés (IQV) Retraite	98,7 %

INDICATEURS - TRANSVERSE	
Taux de formation des agents	79,0 %
Taux d'insertion des agents RQTH	10,06 %
Taux minimum du genre le moins représenté (taux de féminisation) aux postes de directeurs	0,00 %
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	résultat à venir
Productivité : Nombre d'assurés (cotisants et prestataires tous risques confondus) par ETPT	2 026
Taux de mutualisation des achats en intra et en interbranche	18,8 %

V

Les ANNEXES financières

Les données **financières**

FINANCEMENT SUR LE LONG TERME (RÉTROSPECTIVES) RÉSERVES

Taux de cotisations / Taux de couverture des pensions par les cotisations		Cotisations assises sur la rémunération principale hors primes : - Cotisation salariale : 12,78 % ; - Cotisation équivalent RDC patronale : 25,90 % à compter du 1er mai 2022 ; - Cotisations RS : 3,80 % (yc autres risques que vieillesse) à compter du 1er mai 2022. Facturation aux entreprises des DSPNR de l'année et financement des DSPR par la CTA.
Subvention de l'Etat	-	aucune
Fonds de roulement	789,2 M€	
Financement du régime	-	Adossement à la CNAV et l'AGIRC-ARRCO, CTA, DSPNR et cotisation d'équilibre.
Niveau des réserves	790,7 M€	
Résultat comptable	123,8 M€	
Recette	8 540,2 M€	Adossement à la CNAV et l'AGIRC-ARRCO / CTA / DSPNR / cotisations.

L'**annexe**

Rapport L711-1-1 — **E**ngagements du régime de retraite des industries électriques et gazières

Introduction

La CNIEG gère le régime spécial des industries électriques et gazières. À ce titre, il lui appartient en vertu des dispositions de l'article L 711-1-1 du code de la sécurité sociale de fournir annuellement au Parlement une évaluation prospective de ses engagements de retraite.

L'article L.711-1-1 du CSS dispose en effet qu' *« à compter de l'année 2009, les régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés à l'article L.711-1 et comptant plus de 20 000 cotisants transmettent au Parlement une évaluation prospective de leurs engagements de retraite et de leurs équilibres financiers, sur trente ans minimum. Ils publient ces informations en annexe de leur rapport annuel et procèdent à leur actualisation à intervalles réguliers ».*

Il est par ailleurs rappelé qu'en matière d'évaluation des engagements de retraite, la CNIEG est également tenue « de donner, chaque année, aux entreprises de la branche les informations dont elle dispose et qui sont nécessaires à l'évaluation de leurs engagements comptables ». Cette mission prévue par les dispositions du 7° du I de l'article 1er du décret n°2004-1354 du 10 décembre 2004 consiste à valoriser les engagements sociaux des entreprises de la branche et les communiquer à chacune d'entre-elles.

1- CADRE DE RÉFÉRENCE DE L'ÉVALUATION L 711-1-1

CHAMP D'ÉVALUATION

Le champ d'évaluation retenu correspond aux charges de pensions des agents statutaires des industries électriques et gazières, à l'exclusion des recettes et charges annexes liées à la gestion du régime (transferts de compensations inter régimes, charges de fonctionnement…).

MÉTHODOLOGIE

Il n'existe pas de normes comptables spécifiques en matière d'évaluation des engagements de retraite des régimes spéciaux. Cependant, les principales entreprises de la branche des IEG sont soumises aux normes comptables internationales. Ce référentiel comptable, mis en place par l'International Accounting Standard Board[1] (IASB) et adopté depuis 2003 par l'Union européenne dans différents règlements, a pour objectif de fournir aux investisseurs financiers une information comptable leur permettant de se forger une opinion sur la « juste valeur » des entreprises.

Pour y parvenir, de multiples normes ont été mises en place depuis plusieurs années, qui évoluent encore actuellement pour plusieurs d'entre elles. Les avantages au personnel font l'objet de deux normes :

- la norme IFRS 2 qui porte sur les avantages dont le montant dépend de la valeur de l'action ;
- la norme IAS 19 qui englobe tous les autres types d'avantages.

C'est cette norme IAS 19 qu'utilise la CNIEG depuis sa création pour la détermination des engagements de retraite. Elle indique comment identifier, valoriser et comptabiliser les avantages sociaux accordés aux salariés d'une entreprise (et à ses ex-salariés le cas échéant). Au même titre que les autres normes émises par l'IASB, elle est applicable depuis le 1er janvier 2005 à titre obligatoire pour les sociétés cotées et celles qui font appel à l'épargne.

Remarques :

- Toutes les entreprises des IEG ne sont pas soumises aux normes IFRS ;
- Les normes comptables françaises recommandent également de provisionner les avantages au personnel, reprenant en grande partie le texte de la norme IAS 19 (méthode préférentielle dont l'application est vivement recommandée).

(1) L'International Accounting Standards Board est un normalisateur comptable indépendant financé de manière privée. Les membres du Board viennent de neuf pays. Le but de l'IASB est de développer, un ensemble unique de normes comptables réclamant une information transparente et comparable dans les états financiers généraux. L'IASB coopère avec les normalisateurs comptables nationaux pour parvenir à une convergence mondiale des normes comptables.

La méthode d'évaluation préconisée par la norme IAS 19 est la **méthode des unités de crédit projetées** permettant d'estimer les avantages du personnel et en particulier les avantages de retraites. Elle consiste à évaluer, à législation constante, la valeur actualisée des pensions acquises qui seront versées aux retraités et aux actifs présents à la date de l'évaluation.

Selon cette méthode les engagements de retraite correspondent à la contre-valeur en capital des droits validés au titre des périodes passées par les agents actifs et inactifs présents à la date d'évaluation. Le calcul des engagements ne concerne que les personnes présentes à la date de référence ; les recrutements futurs n'interviennent pas dans le calcul. De même, les annuités qui seront engrangées après cette date par les agents actifs concernés ne sont pas prises en compte ; l'engagement est cependant calculé sur la base du salaire estimé de fin de carrière.

Il convient par ailleurs de noter que pour l'évaluation des engagements de retraite des charges de pension des fonctionnaires titulaires et des militaires, l'État utilise[2] la même méthode que celle préconisée par la norme IAS 19 (cf. supra : méthode des unités de crédit projetées). Toutefois, l'analyse présentée en annexe du Compte général de l'Etat, est désormais enrichie[3] d'une évaluation du besoin de financement futur actualisée du régime des fonctionnaires civils de l'État et des militaires. L'approche retenue est, sur ce point, différente de la norme IAS 19 puisqu'elle consiste à appréhender les besoins de financements futurs, en « système et population ouverts » c'est à dire :

- sur l'ensemble de la population des actifs et retraités présents et à venir ;
- et en tenant compte d'une projection de la masse des prestations et des cotisations à venir sur le long terme[4].

S'agissant du régime spécial des Industries Electriques et Gazières il est indispensable d'assurer la cohérence des informations financières relatives aux engagements de retraite dans la mesure où les évaluations effectuées par la CNIEG :

- trouvent leur fondement dans les obligations s'imposant, selon les normes IAS 19, à certaines des entreprises de la Branche ;
- et ont des conséquences directes dans leur valorisation sur les marchés financiers.

C'est pourquoi la CNIEG retient exclusivement le référentiel des normes comptables qui s'appliquent aux principales entreprises de la branche professionnelles des IEG (IAS 19) pour l'évaluation des engagements du régime dans le cadre de son obligation d'information au parlement.

HYPOTHÈSES DE L'ÉVALUATION AU 31/12/2022

Les calculs et projections sont réalisés via le modèle POLARIS de la CNIEG à partir des données individuelles de gestion *(trimestres effectués dans les autres régimes, données de carrière depuis l'entrée dans les IEG, situation familiale, retraites versées…)* enregistrées dans le système d'information de la CNIEG pour les agents retraités, actifs, invalides et démissionnaires avec droit à pension. Dans POLARIS sont modélisées les principales règles de gestion du régime des IEG et des régimes de droit commun *(CNAV et AGIRC-ARRCO)* au titre de l'adossement financier du régime spécial.

(2) En application de la norme 13 relative aux engagements à mentionner dans l'annexe.

(3) Conformément à la norme comptable n° 1 modifiée par arrêté du 17 avril 2007 et aux recommandations du rapport de la Commission Pébereau et de la Cour des comptes.

(4) La méthode diffère de la méthode des unités de crédit projetées (IAS 19) utilisée pour les engagements de retraite bruts car elle intègre la différence entre les prestations et les cotisations versées ; elle implique également que :
> les actifs recrutés après la date de l'évaluation paient des cotisations et limitent le besoin de financement ;
> la pension versée l'année N à un individu n'est pas évaluée en fonction des annuités effectuée dans le régime au moment de l'évaluation.

L'annexe

L'évaluation des engagements de retraite repose, non seulement sur les données de carrières enregistrées dans le système d'information de la CNIEG, mais également sur un corps d'hypothèses dont les principales composantes sont détaillées ci-dessous :

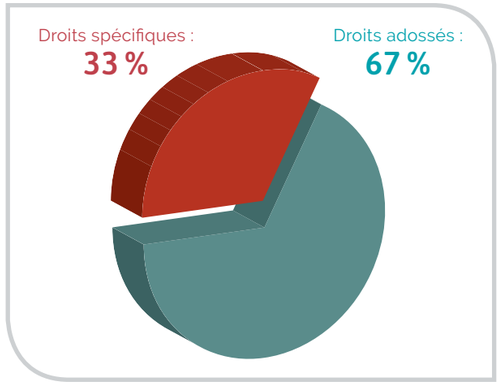
- **Date d'évaluation :** 31/12/2022.
- **Tables de mortalité :** tables INSEE 2013-2070 avec coefficients d'abattement par classes d'âges *(coefficients calculés par comparaison des décès prévus par cette table aux décès observés dans la population IEG)*.
- **Inflation :** les projections sont réalisées en euros constants.
- **Loi de salaires :** les lois basées sur les augmentations de rémunérations principales nettes d'inflation observées sur les exercices 2016 à 2018 (hors événements exceptionnels) ont été actualisées en 2019 avec prise en compte de mesures salariales exceptionnelles pour 2023.
- **Loi de rémunération variable :** cette loi permettant de déterminer la base de calcul des droits aux régimes de droit commun *(CNAV et AGIRC-ARRCO)* est basée sur les observations *(2016/2018)* par collège à l'embauche, sexe et âge. Elle a été actualisée en 2019.
- **Différence d'âge entre les conjoints :** l'hypothèse d'une différence d'âge entre les conjoints est de 3 ans.
- **Turnover :** cette hypothèse dont l'impact est relativement limité est basée sur des taux de sortie des IEG par âge (le taux maximum est de l'ordre de -0,4% vers l'âge de 25 ans).
- **Âge de liquidation aux IEG :** la modélisation des départs en retraite dans les IEG repose sur une hypothèse d'une répartition des liquidations autour de la date d'annulation de la décote.
- **Âge de liquidation dans les régimes de droit commun :** il s'agit de l'âge d'atteinte du taux plein.
- **Âge de début de carrière :** déduit à partir des données de carrière déclarées dans le système d'information de la CNIEG.
- **Taux d'actualisation :** La norme IAS 19 recommande que le taux d'actualisation retenu soit le reflet des taux d'émission des obligations de 1ère catégorie, du secteur privé en euros, pour des durées équivalentes à la duration des engagements évalués. L'évaluation est communiquée à un taux moyen représentatif des taux retenus par les entreprises de la branche *(3,85 % avec une inflation sous-jacente de 2,25 %)*. Cette évaluation est complétée par une évaluation à un taux constant d'une année sur l'autre de 4,5 % *(avec une inflation sous-jacente de 2 %)* pour faciliter la comparaison des engagements d'une évaluation à une autre.
- **Taux de revalorisation des pensions :** La revalorisation des pensions liquidées est supposée indexée sur l'inflation.
- **Convention de versement et durée de service des retraites :** les retraites sont versées mensuellement à terme à échoir et de façon viagère.

2 - VALORISATION DE L'ÉVALUATION L 711-1-1 AU 31/12/2022

VALORISATION DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE (au 31/12/2022, en millions d'euros)		
Taux d'actualisation nominal *y compris un taux d'inflation long terme de*	**3,85 %** 2,25 %	**4,50 %** 2,00 %
Droits adossés	95 359	82 304
Droits spécifiques	47 545	41 562
Total régime des IEG (en Meur)	**142 904**	**123 866**

N.B : La norme IAS 19 recommande que le taux d'actualisation retenu soit le reflet des taux d'émissions des obligations de 1ère catégorie, du secteur privé en euros, pour des durées équivalentes à la duration des engagements évalués.

Sur la base des hypothèses retenues dans ce rapport et au taux d'actualisation de 3,85 %, l'engagement total du régime s'établit donc à 142 904 millions d'euros répartis à 33 % sur les droits spécifiques et à 67 % sur les droits adossés.



L'État enregistre dans ses comptes, depuis 2015, un engagement hors bilan matérialisant la garantie donnée pour la couverture du financement des droits spécifiques passés des activités non régulées. Son montant représente l'intégralité de ces droits projetés jusqu'à leur extinction. C'est une garantie de 2ème niveau car elle ne serait mise en œuvre qu'en cas d'incapacité collective des employeurs à assurer ce financement.

ANALYSE DE LA VARIATION DES ENGAGEMENTS ENTRE 2021 ET 2022

Le tableau suivant donne l'évolution des engagements entre 2021 et 2022 avec un taux d'actualisation de 1,3 % *(et une inflation sous-jacente de 1,7 %)* à l'ouverture et 3,85 % *(et une inflation sous-jacente de 2,25 %)* à la clôture, avec :

- **Désactualisation :** il s'agit de l'effet qui consiste, d'une année sur l'autre, à tenir compte d'une année d'actualisation en moins.
- **Droits acquis :** représente l'accroissement « naturel » des engagements *(nouveaux droits acquis)* au cours de l'exercice suivant la date d'évaluation, accroissement dû au fait que les actifs ont réalisé une année de service en plus.
- **Prestations payées par la CNIEG :** ces pensions figuraient dans le calcul des engagements évalués au 31 décembre 2021 mais ne sont plus à prendre en compte puisque l'année considérée est écoulée.
- **Mesures réglementaires intervenues en 2022 :** aucune évolution réglementaire n'a impacté le calcul des engagements en 2022.
- **Écarts actuariels liés aux changements d'hypothèses :** cette année le taux d'actualisation net d'inflation a augmenté significativement entre les deux exercices. La loi de descendance finale (hypothèse démographique) a été mise à jour. Il a été également pris en compte une mesure exceptionnelle de revalorisation des rémunérations principales pour 2023.
- **Écarts actuariels autres :** ils correspondent à des écarts liés à la non vérification des hypothèses entre 2021 et 2022. La perte observée est essentiellement expliquée par l'évolution plus forte qu'attendue des pensions et des rémunérations (revalorisation de 1,1 % au 1er janvier 2022 puis 4 % au 1er juillet 2022)..

(en millions d'euros)

Engagement au 01/01/2022 (à 1,3 % de taux d'actualisation)	**196 797**
Désactualisation	2 584
Droits acquis	4 655
Prestations payées par la CNIEG	- 5 361
Impact lié à des mesures réglementaires intervenues en 2022	-
Ecarts actuariels liés au changement d'hypothèses	- 59 682
dont taux d'actualisation et d'inflation	- 63 907
dont loi de descendance finale	597
mesures salariales exceptionnelles 2023	3 628
Ecart actuariel autres	3 910
Engagement au 31/12/2022 (à 3,85 % de taux d'actualisation)	**142 904**

ÉVOLUTION DES CALCULS D'ENGAGEMENTS DE RETRAITE DEPUIS 2012

Afin de pouvoir observer l'évolution de l'engagement sans les effets de fluctuation des taux d'actualisation, nous présentons ici l'évolution de l'engagement en millions d'euros courants à un taux d'actualisation nominal de 4,5 % (inflation sous-jacente de 2 %) constant sur la période.

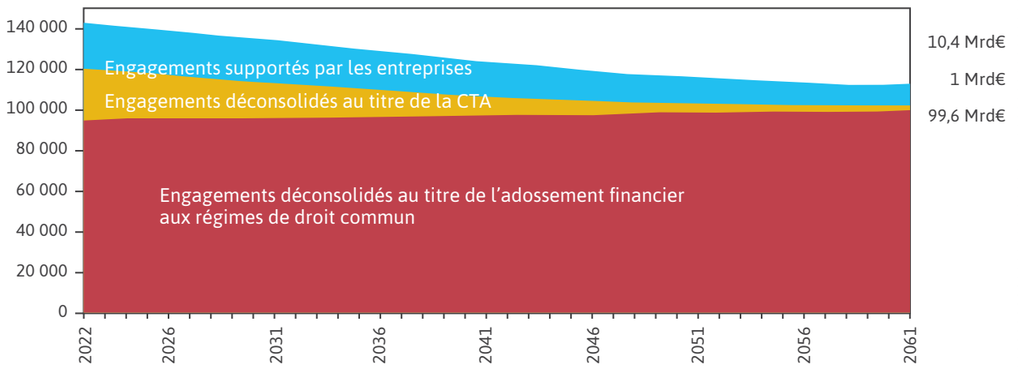
En millions d'euros	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Engagement	113 571	115 435	115 959	116 117	117 108	116 120	117 008	117 946	117 957	123 866
Evolution N-1/N	- 0,6 %	1,6 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	- 0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,0 %	5,0 %

PROJECTION DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE

Cette évaluation repose sur une projection en groupe ouvert avec estimation des droits acquis par l'ensemble des agents au 31 décembre de chaque année *(c'est à dire des engagements à la fin de chacune des années de la projection)* sans tenir compte de la réforme qui n'était pas promulguée au 31 décembre 2022.

PROJECTION DES ENGAGEMENTS DU RÉGIME DES IEG À HORIZON 2061

en millions d'euros constants 2022



Le scénario d'effectif retenu est celui utilisé en 2004 pour le calcul de la soulte CNAV (i.e. : stabilité des effectifs cotisants).

Résultat de la **certification** des **comptes**

Pour consulter en détail les données financières 2022 de la CNIEG, cliquez sur les liens suivants :

» LE BILAN ACTIF / LE BILAN PASSIF /
LE COMPTE DE RÉSULTATS (CHARGES) /
LE COMPTE DE RÉSULTATS (PRODUITS)

» LE RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Glossaire

ACTIVITÉS RÉGULÉES
Les activités de transport et de distribution d'électricité ou de gaz naturel.

ACTIVITÉS NON RÉGULÉES OU CONCURRENTIELLES
Autres activités que les activités "régulées", comme la production ou la commercialisation.

ANGANE
Agence Nationale de Gestion des Avantages en Nature Energie

ATMP
Accident du travail ou maladie professionnelle

CRM
Outil de gestion de la relation client (Customer Relationship management)

CRPCEN
Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires

CPRSNCF
Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français

DGFIP
Direction générale des finances publiques
DROITS SPÉCIFIQUES FUTURS
Droits relatifs aux périodes validées à partir du 1er janvier 2005 et financièrement non couverts par les régimes de droit commun dans le cadre de l'adossement.

DROITS SPÉCIFIQUES PASSÉS
Droits relatifs aux retraites liquidées au 31 décembre 2004, ainsi qu'aux pensions de réversion qui s'y rapporteront et aux périodes validées à cette date par les agents en activité, qui ne sont pas financièrement couverts par les régimes de droit commun dans le cadre de l'adossement.

EIG
L'Estimation indicative globale, ou EIG

FICOBA
Fichier des comptes bancaires

GARF
Groupe d'Analyse du Risque de Fraude

GIP
Groupement d'intérêt public

GIP UR
Groupement d'intérêt public Unions Retraite

GIP MDS
Groupement d'intérêt public modernisation des déclarations sociales

GPEC
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HANDISOL
Opération conçue avec le comité régional de la Fédération Française Handisport dont la CNIEG est partenaire.

IGAS
Inspection générale des affaires sociales

MDPH
Maison départementale des personnes handicapées

MSA
La sécurité sociale agricole

Norme DSN
Déclaration sociale nominative

Norme NEODES
Norme d'Échange Optimisée des Données Sociales

Norme NEORAU
Norme d'Échange Optimisée pour les Revenus Autres.

PASRAU (flux)
Dispositif de prélèvement à la source pour les revenus autres

RIS
Relevé de situation individuelle

RÉGIMES DE RETRAITE DE DROIT COMMUN
Régime général, régimes complémentaires de l'ARRCO et de l'AGIRC.

RGCU
Le répertoire de gestion des carrières unique

SRE
Service de retraite de l'Etat

UCN
Urssaf Caisse Nationale

Informations - **Mentions Légales**

Propriété : CNIEG, 20 rue des Français Libres, CS 60415, 44204 Nantes Cedex 2 | Siret : 478 650 385 00014

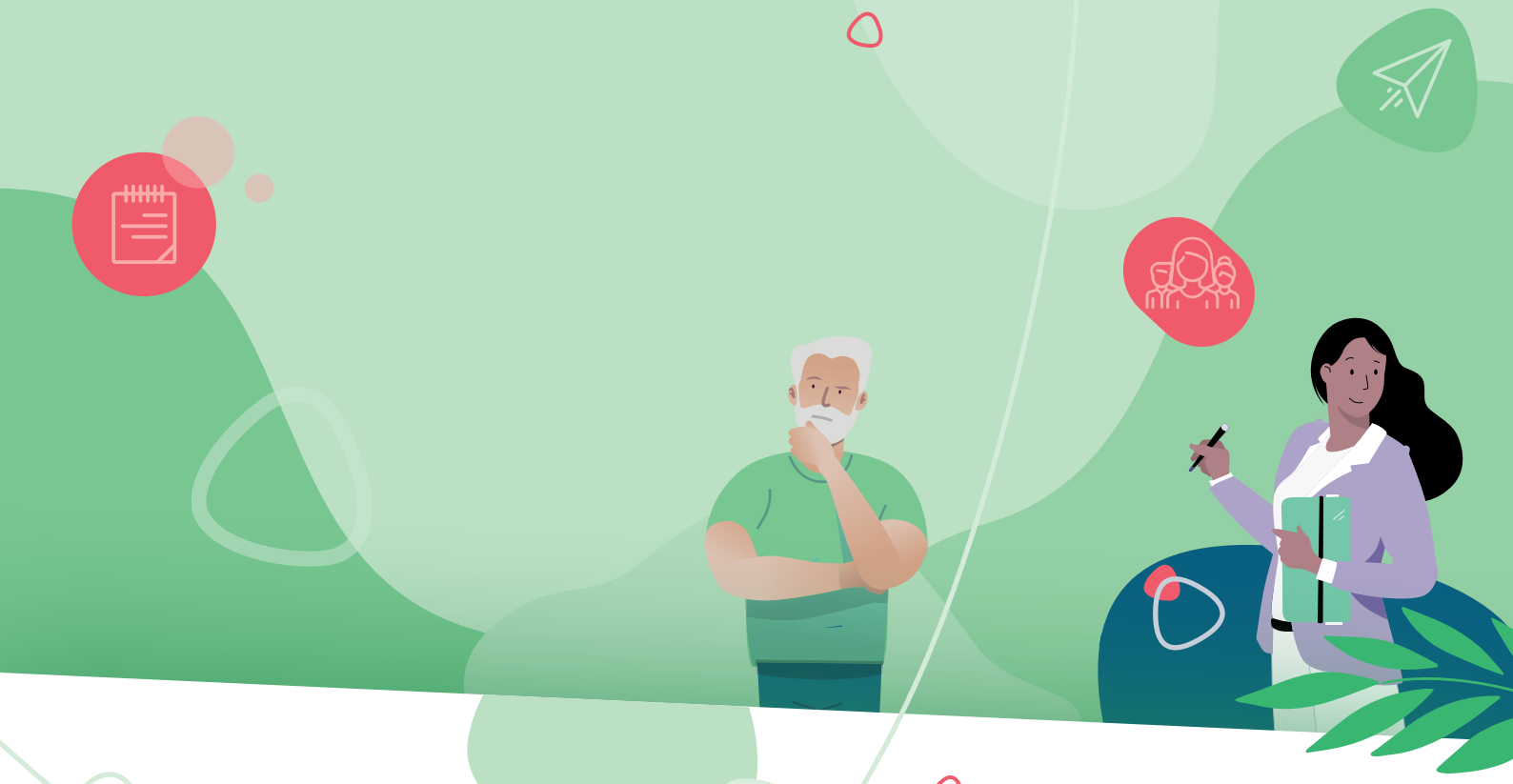
Responsable de publication : Le Directeur de publication de ce Rapport annuel 2022 de la Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières est Monsieur Nicolas MITJAVILE, en qualité de Directeur de la Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières.

Le responsable éditorial du site de la Caisse Nationale des Industries Électriques et Gazières est Christèle ANDREYEVITCH, en qualité de Responsable Qualité et communication interne (christele.andreyevitch@cnieg.fr)
Remerciements à tous les contributeurs internes de la CNIEG.

Création graphique : www.lenart-graphiste.fr | Crédits photos : Shutterstock.com et Fotolia.com

CNIEG

Votre retraite, notre métier

Rapport Annuel

2022