CNIEG

Votre retraite, notre métier

Rapport Annuel

2023

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 :

Confiance

Respect

Équité

Engagement

Sommaire

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

I LES FAITS MARQUANTS 08
1 Chronologie 09
2 La relation clientèle 10
3 Le médiateur 16
4 Le système d'information 17
5 Les ressources humaines 22
6 La qualité, la gestion des risques, la RSE 26
7 Le contrôle interne 28
8 Partenariats & inter-régimes 31

II LA GOUVERNANCE 34
1 Le régime 35
2 Le conseil d'administration & les tutelles 37
3 L'équipe de Direction & l'organisation synthétique de la CNIEG 39
4 La déontologie 40

III FOCUS sur la COG 41

IV LES ANNEXES "chiffres clés" & indicateurs 47

V LES ANNEXES financières 51

GLOSSAIRE 59

Édito

Le mot du Directeur

& du Président du Conseil d'administration

1 Le mot du **Directeur**

Jean-Luc VIEILLERIBIÈRE
Directeur de la CNIEG

« En 2023, la CNIEG a connu le renouvellement périodique de son conseil d'administration, avec une certaine continuité et quelques nouveaux administrateurs, ainsi que le changement de son directeur.

Mon premier message est ici de remercier mon prédécesseur, Nicolas Mitjavile, pour son accompagnement lors de ma prise de poste, et pour le chemin parcouru en faveur de davantage de pratiques collaboratives et responsabilisantes dans lequel il a résolument engagé la CNIEG au cours de son mandat. La maturité du « jeu collectif » et de la prise d'initiative m'est immédiatement apparue comme une réalité très vivante au sein de la caisse. J'en mesure au quotidien tout l'apport, non seulement pour notre performance, mais aussi tout simplement pour le sens et le plaisir que nous trouvons à travailler ensemble à la CNIEG pour servir nos clients.

Cela ne veut certes pas dire que nous sommes sur la ligne d'arrivée, pour autant qu'il y en ait une en la matière, mais mon premier geste a été d'affirmer, auprès des administrateurs, des tutelles et des salariés de la caisse, ma volonté de poursuivre sur ce chemin vers davantage d'autonomie et de transversalité pour les équipes de la caisse. La qualité du dialogue social interne de la caisse, réaffirmée après les élections professionnelles de novembre 2023, est également un point d'appui précieux sur ce chemin. Les travaux aboutis en 2023 sur l'articulation de notre cadre général de fonctionnement avec cette démarche doivent permettre d'appuyer l'ancrage de nos pratiques en ce sens, que je résumerais par le renforcement continu de la confiance, de la caisse envers ses salariés, et des clients de la caisse envers celle-ci.

Sur le fond de ses activités, 2023 n'aura en rien été une année de « routine » pour la caisse ! Après la crise pandémique et la conduite du gros projet de mutualisation de la gestion des AT/MP avec la MSA, la période 2020-2024 mouvementée de la COG (convention d'objectifs et de gestion, le contrat pluriannuel de la caisse avec l'Etat) s'est poursuivie en 2023 par la préparation et de la mise en œuvre de la réforme des retraites. la mobilisation et l'engagement des équipes ont permis de maintenir une continuité de service de qualité et de poursuivre les chantiers dans ce contexte exigeant.

Avec des textes publiés fin juillet, la CNIEG a été en mesure de proposer sur son portail internet dès fin novembre un simulateur à jour (pour 80 % des situations) de la réforme dite « paramétrique » (recul de l'âge d'ouverture des droits et allongement des durées d'assurance requise). Ce volet de la réforme a conduit à cibler plus finement notre communication auprès des affiliés proches de la retraite, en fonction des impacts de la réforme sur leurs droits (courriers ciblés, entretiens individuels programmés…). Il a également conduit la CNIEG à organiser en novembre un webinaire à destination des services RH des entreprises des IEG, pour les aider à faire face aux sollicitations de leurs salariés sur la réforme.

Suite...

Nous avons dû commencer dès septembre 2023 à adapter nos systèmes de gestion à la nouvelle population des salariés embauchés dans les IEG à partir de cette date, qui ne sont plus affiliés au régime spécial de retraite, mais demeurent gérés par la CNIEG pour les autres risques (décès, invalidité, ATMP) ainsi que pour certaines prestations issues du corpus social des IEG. Ce n'est que le tout début, plusieurs process étant à revoir pour cette nouvelle population, en anticipation des événements de la vie susceptibles de l'affecter progressivement.

Enfin, la retraite progressive constitue un dispositif également entièrement nouveau qui a conduit les équipes de la caisse à explorer les modalités de gestion les plus pertinentes, dans un contexte de forte incertitude sur l'arrivée et sur l'ampleur des premiers flux de demandes.

Comme beaucoup d'organismes, la CNIEG a dû rester mobilisée en 2023 sur les enjeux de sécurité des systèmes d'information dans un contexte de risque croissant en la matière.

Dans ce contexte bien rempli, je relèverai plusieurs motifs particuliers de fierté pour la CNIEG en 2023 :

- **les résultats de l'enquête de satisfaction** menée en 2023 sont non seulement bons, mais progressent encore, en particulier de la part des affiliés : **98 % de répondants (assez ou très) satisfaits** et une hausse de 5 points par rapport à 2022 des « très satisfaits » parmi les affiliés ;

- **l'obtention du label « LUCIE » Iso 26000** qui reconnait et renforce l'engagement de la caisse dans sa démarche de responsabilité sociétale et environnementale. Un premier **rapport RSE** de la caisse a été publié en 2023. Il retrace la variété et la profondeur de nos actions et engagements ;

- **la position pionnière de la caisse** dans sa capacité à déployer certains **outils de sécurisation financière**, en l'occurrence l'API « FICOBA » qui permet notamment de vérifier la validité d'un relevé d'identité bancaire.

Enfin, j'ai pu mesurer en arrivant la richesse de « l'écosystème » de la CNIEG dans le domaine de la sécurité sociale. J'ai déjà mentionné nos mutualisations avec la MSA, mais la CPR PF (Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel Ferroviaire) nous offre également certains appuis opérationnels et anime les partages utiles au sein des régimes spéciaux. Nos partenariats avec la CNAV et l'AGIRC-ARRCO, depuis la création de la caisse en 2005 et l'adossement financier du régime spécial à ces régimes, sont bien vivants et fournissent un cadre de travail apprécié à nos chantiers communs. Le transfert du recouvrement à l'URSSAF et à la MSA est effectif depuis 2022. Dans la sphère des IEG, un partenariat avec la CAMIEG appuie nos actions de lutte contre la fraude et nous avons travaillé en 2023 avec le Service Général de Médecine Conseil et Contrôle des IEG à fluidifier et à renforcer la sécurité de nos échanges. Sans vouloir être exhaustif ici sur ces partenariats, le fil conducteur de l'engagement de la CNIEG y est la recherche de la valeur apportée à nos clients, les affiliés, les pensionnés et les entreprises des IEG.

La réforme de 2023, par l'enjeu qu'elle induit à long terme pour la caisse, en ayant mis en extinction le régime spécial de retraite des IEG, me semble nous inciter plus que jamais à la recherche de cette valeur dans la durée.

Jean-Luc VIEILLERIBIÈRE
Directeur de la CNIEG

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

JEAN-MARC LEFEUVRE
Président du Conseil d'Administration
UFE

Je suis heureux d'introduire le rapport annuel 2023 de la CNIEG comme nouveau Président du Conseil d'Administration, avec son nouveau Directeur Jean-Luc Vieilleribiere, après une année marquée par de nombreux changements : des évolutions dans la gouvernance de la CNIEG, comme vous le voyez, mais également, comme chacun le sait, en raison de la réforme des retraites mise en place par la Loi de Financement Rectificative de la Sécurité Sociale du 14 avril 2023, qui impacte particulièrement notre régime spécial de retraite.

Avant toute chose, je remercie et félicite l'ensemble des équipes de la CNIEG qui sont les acteurs de la réussite de la Caisse dans l'accomplissement de ses missions, avec l'exemplarité qui lui est reconnue, à tous les niveaux, et ont accompagné avec succès les évolutions en 2023.

En ce qui concerne les évolutions dans la gouvernance de la Caisse, c'est un changement dans la continuité avec toujours le même engagement de servir au mieux les intérêts de la CNIEG et de ses affiliés.

Je tiens à saluer ici le dévouement et l'action de Nicolas Mitjavile, directeur de la Caisse jusqu'en mars 2023, et je me réjouis de l'arrivée de Jean-Luc Vieilleribiere qui connaît très bien la Caisse et dont je ne doute pas qu'il continuera de faire preuve du même engagement.

S'agissant du conseil d'administration, les évolutions en 2023 ont été l'expression du paritarisme au sein de notre conseil qui structure efficacement son fonctionnement : nouveau Président et nouveau Vice-Président, André Lebrot. Je remercie ici Francis Raillot, mon prédécesseur comme Président du Conseil jusqu'en mars 2023, pour son action au service de la Caisse pendant de nombreuses années. Et je remercie l'ensemble des administrateurs pour la qualité des débats en conseil.

En ce qui concerne la réforme des retraites de 2023, en dehors des changements relatifs à l'âge légal de départ à la durée d'assurance requise qui ont concerné tous les futurs retraités, la réforme a pour conséquence principale la fermeture de notre régime spécial de retraites, ainsi que celle d'autres régimes spéciaux. Les salariés recrutés au statut des IEG à compter du 1er septembre 2023 sont désormais affiliés au régime général de retraite.

Cela aura bien sûr un impact sur les activités de la Caisse mais l'impact principal sur la baisse du nombre de liquidations de pensions est très lointain pour des raisons démographiques. En revanche, cela induit dès aujourd'hui des travaux sur les processus de gestion concernant les statutaires au régime général de retraite, qui restent affiliés à la CNIEG pour les autres risques qu'elle gère et pour les prestations statutaires hors retraites lorsqu'ils seront pensionnés (par exemple l'Aide aux Frais d'Etude).

La Caisse a donc tout l'avenir devant elle, et 2024 va être l'occasion de continuer à préparer cet avenir dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion pour les années 2025 à 2029. Nous savons pouvoir compter sur les pouvoirs publics dans le cadre de cette préparation pour être à l'écoute des enjeux et des besoins de la Caisse.

I Les Faits marquants

PASRAU : Dispositif PASRAU (Passage des revenus autres) résulte de travaux de simplification et de rationalisation des déclarations sociales.*
API FICOBA (fichier des comptes bancaires et assimilés)*
RGCU (Répertoire de gestion des carrières unique)*
« Je Dis RH » temps d'échanges et d'information auprès des salariés, un thème par mois*

Chronologie des **faits marquants 2023**

Janvier
- Lancement du projet RGCU* avec la CNAV et l'AGIRC ARRCO
- RSE Label Lucie : la CNIEG s'engage sur 48 actions sur 4 ans

Février
- "Ensemble pour une cybersécurité renforcée !"

Mars
- Renouvellement des membres du Conseil d'Administration
- 1er semestre : • Annonce Réforme des retraites • Mobilisation des équipes pour préparer l'accompagnement des clients

Avril
- Participation de la CNIEG au "Salon Séniors sur Paris"
- Nomination d'un déontologue à la CNIEG

Mai
- Accueil et prise de fonction du nouveau directeur : Jean-Luc VIEILLERIBIÈRE
- Mise en place des "Je Dis RH" des RDV plébiscités par les salariés

Juin
- La CNIEG a été récompensée par le label LUCIE
- Période de fort recrutement dans un contexte particulier de réforme des retraites

Sept.
- RSE : Opération de co-voiturage inter-entreprise
- CNIEG : 1er organisme de sécurité sociale accroché à l'API FICOBA*

Oct.
- SÉCURITE SI : Nouvelle homologation (RGS)
- RSE : Signature du plan de sobriété énergétique

Nov.
- Mise en place des entretiens individuels en ligne pour nos clients
- Participation au mois de la mobilité EDF / Intervention de Jean François DEVELEY
- Nouveau simulateur de pension CNIEG et construction du processus de retraite progressive

Déc.
- Téléthon 2023 : succès renouvelé grâce à l'implication de tous les salariés
- Flux PASRAU* : Lancement des évolutions (Net Social)

2 La **relation** clientèle

Forte mobilisation des équipes pour assurer l'intégration des évolutions liées à la réforme des retraites et le déploiement des offres de services.

En 2023, les équipes du domaine des services et relations clients se sont fortement investies dans le maintien de leurs engagements de services auprès des affiliés et retraités des IEG (conseil, information et paiement) tout en assurant l'intégration des évolutions liées à la réforme des retraites et le déploiement des offres de services.

MAINTIEN DES ENGAGEMENTS DE SERVICES AUPRÈS DES CLIENTS (CONSEIL, INFORMATION ET PAIEMENT)

Canal téléphone :

- Taux de prise d'appel sur l'année 2023 : **91,86 %** (objectif 2023 : 91 %)

Canal mail :

- Taux de réponse aux mails dans les délais impartis (48h) sur l'année 2023 : **60,97 %** (objectif 2023 : 60 %)

(À noter : le volume d'e-mails a progressé de 12 % sur 2023 par rapport à 2022)

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) s'est stabilisé. Il est de 1,58 % en 2023 comparé à 1,60 % en 2022.

La mobilisation accrue des équipes et le pilotage renforcé des activités et des ressources qui y contribuent ont permis d'augmenter le taux de satisfaction de nos clients très satisfaits de plus de 5 points en 2023 pour atteindre un taux de 98 % de satisfaction.

Taux de satisfaction 2023

98 %
taux global
de satisfaction

97,7 %
des personnes ayant eu un **contact téléphonique** (95.6 % en 2022)

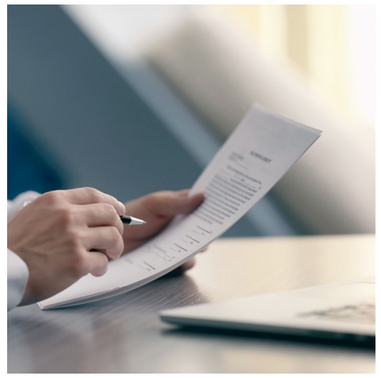
88,6 %
des personnes ayant eu un **contact** par **e-mail**

91,6 %
des personnes satisfaites du **délai de traitement** par **e-mail**

Canal web :

- Le taux d'utilisation des services en ligne a été de **86,2 %** en 2023 (pour un objectif COG de 80 %).

Le portail internet de la CNIEG reste toujours en 2023, 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 pensions...).



Taux de satisfaction 2023

97,9 %
des personnes utilisant le **site internet** de la CNIEG

98,7 %
des personnes utilisant leur **espace personnel Mon Compte**

Quelques chiffres clés 2023

+ de **72 %** des **ouvrants droits** disposent d'un espace personnel en ligne CNIEG

+ de **99,3 %** des demandes de retraite ont été réalisées en ligne pour un taux de satisfaction de **97,8 %**

Dans le cadre de la démarche d'amélioration constante du portail web, les équipes services et relations clients ont été largement impliquées dans la finalisation du canal de prise de rendez-vous en ligne ainsi que sur l'ensemble des optimisations des interfaces et de services en ligne ainsi que sur la mise en place du nouvel outil de suivi des statistiques de trafic web.

Ces résultats ont été atteints par les équipes services et relations clients par une gestion proactive de l'ensemble des flux de contacts et de traitement des prestations permettant d'intégrer la mise en place de la réforme des retraites ainsi que l'ensemble des contributions sur les projets Inter régimes.

À noter

La mise à jour des données personnelles par les agents est en progression du fait de la volonté d'augmenter la qualité de nos données de contacts pour assurer la réussite de nos actions de communications et d'informations.

UNE FORTE MOBILISATION DES ÉQUIPES POUR INTÉGRER LA RÉFORME DES RETRAITES

Les engagements de service ont été tenus sur 2023 malgré la forte sollicitation des équipes pour assurer le déploiement de la réforme des retraites.

Dès l'annonce de la mise en place de la **réforme des retraites**, les équipes services et relations clients se sont largement **mobilisées** dans le **pilotage transverse** des différents chantiers à mettre en place pour intégrer la reforme de retraites ainsi que dans l'**accompagnement** de ses publics externes.

L'évolution du service de simulation de retraite CNIEG mise en service en novembre 2023 intégrant les nouvelles règles de durée d'assurance et d'âge légal de départ en retraite a largement contribué à l'accompagnement de populations impactées par la réforme.

La gestion de la nouvelle prestation liée à la mise en place de la retraite progressive a été couverte par un nouveau processus métier via un formulaire en ligne et une adaptation des modes opératoires qui nécessitent cependant une forte contribution manuelle des agents.

La gestion de l'ensemble des demandes entrantes de nos clients a nécessité une adaptation de nos canaux de contacts téléphone et courriels ainsi qu'une importante montée en compétences de nos équipes.

Dans le cadre de la création de la nouvelle population de statutaires régime générale vieillesse (embauche à partir du 1er septembre 2023), les équipes ont contribué à la mise en place d'un collecteur spécifique permettant d'assurer un traitement indépendant de nos populations statutaires antérieures.

Pour assurer la mission d'accompagnement de la CNIEG auprès de ses publics actifs et pensionnés, l'ensemble de supports de communication digitaux et papier ont été mis à jour.

Des actions de communication spécifiques ont été menées avec l'envoi de campagnes d'informations ciblées ainsi que par un webinaire organisé en décembre 2023 pour l'information de publics employeurs.

L'accompagnement des agents aux évolutions réglementaires a été pris en charge en interne de la CNIEG nécessitant la refonte de l'ensemble des formations métiers.

À noter

La CNIEG a renforcé ses activités de pilotage des impacts de la réforme sur ces activités métiers par le déploiement de nouveaux tableaux de bords de pilotage à destination des équipes de la relation et gestion clients.

La **relation** clientèle

UN MAINTIEN DES ENGAGEMENTS DE SERVICES SUR LA LIQUIDATION, LA GESTION DES PRESTATIONS ET DES OFFRES DE SERVICES CLIENTS TOUT EN CONTRIBUANT AUX PROJETS INTER- RÉGIMES ET DE MUTUALISATION

En parallèle du déploiement de la réforme des retraites, les engagements de services ont été maintenus :

- **100 % des dossiers retraite et réversion** sont liquidés sans rupture de droits ;
- **78,83 % des dossiers retraite reçus complets**. L'attente du décret réforme a impacté le délai de 3 mois de traitement des dossiers à effet du 01/09/23 et du 01/10/23 ;
- **96,5 % des clients sont satisfaits** du délai et de la qualité de traitement de leur dossier de prestation en 2023.

En 2023, les équipes du domaine relation et gestion client ont continué à contribuer aux évolutions des projets inter-régimes (DAI, Pasrau, DSN…) ainsi qu'à l'évolution des services aux employeurs impactés par la suppression de la DECA en faveur de la DSN.

L'alimentation des données carrière ayant évolué par le déploiement de la DSN, les équipes « Services et Relation Clients » assurent dorénavant la fourniture des données GPEC pour les employeurs tout en assurant le respect des règles RGPD.

PARTENARIAT MSA (activité AT/MP)

- **84,68 % des courriels** ont été traités sous 48h en 2023 pour un objectif de 60 % ;
- **100 % des dossiers de rentes AT/MP** ont été payés dans le délai de 3 mois fixé dans l'indicateur de qualité du partenariat ;
- Actions de contrôles internes ayant démontré la maitrise de l'activité par la MSA.

Quelques chiffres clés 2023

3 800
départs en retraite
date d'effet 2023

99,85 %
des dossiers retraite et réversion
sans rupture de paiement

- Environ **8 500** mises à jour de situation familiale
- Environ **5 500** oppositions créances alimentaires
- **6 200** décès OD/AD : 3 600 capitaux décès et 2 500 pensions de réversion attribuées
- Environ **8 000** bénéficiaires de rentes AT / MP
- Environ **2 800** bénéficiaires de pensions d'invalidité (dont 800 de catégorie 1) et **375** entrées
- Environ **5 300** familles bénéficiaires d'avantages familiaux IEG (2 700 prestations SSF/FF et 2 600 AFE)

UN RENFORCEMENT DES OFFRES DE COMMUNICATION ET D'INFORMATIONS

En 2023, les actions de communication et d'informations se sont poursuivies et les services d'informations se sont renforcés avec le déploiement d'un nouveau service d'entretiens individuels (expérimentation sur une cible de 8 000 affilés non impactés par la réforme). Il a connu un franc succès avec 312 entretiens réservés en moins de deux heures.

Exemples des campagnes d'informations 2023

- **Janvier** : Campagne email : Newsletter vœux actifs et pensionnés.
- **Janvier :** Campagne papier : brochure DECLIC retraite (actifs) et CNIEG Mag (pensionnés).
- **Février :** Envoi email invitation salon des seniors de Paris.
- **Avril :** Envoi email attestation fiscale.
- **Septembre :** Envoi email AFE.
- **Septembre / octobre :** Campagne email et papier : Réforme (non concernés).
- **Novembre :** Campagne email : Réforme (concernés).
- **Décembre :** Campagne email + courrier : évolution du montant des pensions

Supports papier :

- **Septembre :** Création du guide de préparation à la retraite spécial réforme (téléchargeable sur le site Internet CNIEG).

Participation au salon de Paris pour accompagner et conseiller les clients

Après le succès du salon de Nantes en 2022, la CNIEG a participé au **salon Sénior de Paris** du 22 au 25 mars 2023 avec la réalisation de plus de **300 entretiens physiques** sur rendez-vous et un **taux de satisfaction de plus de 99 %**.

L'occasion pour la CNIEG de consolider son image de marque et entretenir son réseau dans la sphère de la protection sociale.

La poursuite des webconférences en 2023

En 2023, **47 webconférences** ont été assurées dans le cadre de l'accompagnement à la préparation à la retraite des actifs avec plus de **1 170 participants** pour un **taux de participation de 86 %** et de **satisfaction de 99 %**.

Afin de prendre en compte l'impact de la réforme sur ce service et adapter les ressources, ce service va évoluer en 2024 sous la forme de conférences en ligne par thématique autour de la préparation à la retraite à destination d'un public plus large avec une inscription ouverte à tous.

Pour améliorer le confort des animateurs ainsi que des participants, la CNIEG s'équipera d'un nouveau matériel plus qualitatif.

Un nouveau service => les entretiens individuels

Pour compléter les services d'informations et **accompagner les clients de manière individualisée**, les équipes de la CNIEG ont déployé depuis novembre 2023 un nouveau service permettant aux clients de planifier et de prendre des rendez-vous à distance avec un conseiller.

Plus de 300 entretiens ont été réalisés en 2023 et plus de 900 entretiens seront proposés en 2024.

Du nouveau côté entreprises

Côté entreprises, un nouveau service de données GPEC à destination des employeurs a été mis en place fin 2023 pour accompagner la fermeture du Compte Entreprises.

LES ENJEUX DE 2024

En 2024, les équipes services et relations clients seront particulièrement sollicitées dans le cadre :

- **Du renouvellement des compétences**
  Avec plus de 25 % des effectifs renouvelés au sein des équipes services et relations clients, une mobilisation particulière sera mise en œuvre pour assurer la montée en compétences des nouveaux embauchés et la prise en compte des évolutions digitales et réglementaires liées à la Réforme des retraites. Une attention sera portée sur des réflexions autour des nouvelles compétences à développer et sur l'optimisation du domaine SRC ;
- **De l'intégration des travaux de la COG 2025/2029**
  Dans le cadre de la construction de la future COG, les équipes seront mobilisées dans les phases d'élaboration de la COG et particulièrement sur les enjeux clients ;

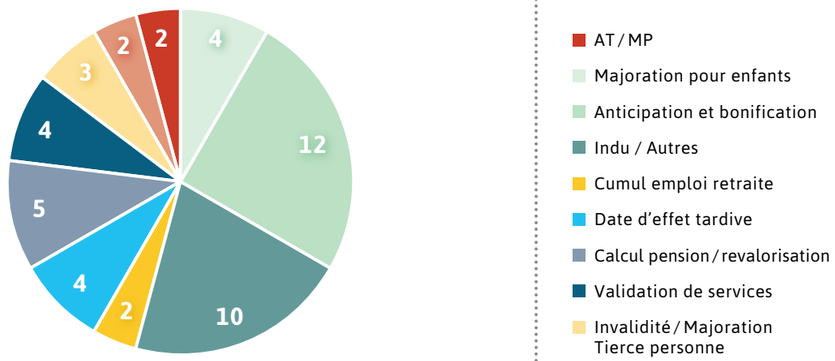
- **De l'amélioration des compétences** et de contributions des équipes du domaine Services et Relation Clients sur les projets Inter-régimes notamment RGCU ainsi que sur l'ensemble des services d'informations et accompagnement clients ;
- **De la poursuite des accompagnements** sur les dispositifs collaboratifs et management responsabilisant (dont QVT et RSE).

3 Le **médiateur**

LE RÔLE DE MÉDIATEUR, AXÉ SUR L'ÉCOUTE ET LA PÉDAGOGIE, EST PLUS ESSENTIEL QUE JAMAIS

Concernant l'année 2023, le constat est que le nombre de recours a subi peu de variations soit 48 au total. Ce nombre se situe dans la lignée des 2 années précédentes : 44 en 2022 et 47 en 2021.

Recours : les thématiques 2023



Variété des motifs de demandes de médiation avec une part importante liée aux anticipations (au titre du handicap principalement) et bonifications

La **réforme des retraites** intervenue en milieu de l'année 2023 n'a donc **pas eu d'impact particulier** sur le nombre de recours au titre de 2023. L'hypothèse probable est que, l'application de la réforme étant progressive, les demandes de médiation à ce sujet soient différées dans le temps.

En 2023, le **rôle de la médiation a été dans la continuité également de l'année 2022** en tant que facilitateur auprès d'organismes externes, pédagogue et écoute auprès des clients de la CNIEG et force de proposition de la Direction *(une recommandation a abouti sur une nouvelle décision applicable à tous concernant l'attribution de la bonification pour enfants)*.

L'année 2023 a été propice à l'ouverture de la médiation de la CNIEG vers l'extérieur :

- Réalisation d'un **benchmark** auprès de la CARSAT des Pays de la Loire sur la volumétrie et l'évolution des demandes de médiation ;
- **Participation au réseau de médiateurs sécurité sociale de la région.** Cette participation a permis de constater que, malgré des motifs de saisine et des organisations différentes, les médiateurs possèdent des préoccupations communes telle que l'importance que les demandes de médiation soient bien orientées (entre 60 % à 70 % de médiations irrecevables hors CARSAT).

2024

Arrivée d'un nouveau médiateur en mars.

4 Le système d'**information**

LES TRAVAUX LIÉS À LA RÉFORME

Tout comme pour l'ensemble de l'organisation, l'événement majeur de l'année 2023 pour nos équipes informatiques a été la Réforme des Retraites. Cela a impacté non seulement nos travaux préparatoires, mais également le déploiement des solutions au sein de notre système d'information.

En conséquence, la feuille de route pour l'année 2023 a été profondément perturbée, en particulier en raison des évolutions complexes devant être menées dans des délais contraints.

Les équipes se sont mobilisées afin :

- D'étudier et d'évaluer les impacts des différentes mesures de la Réforme sur le système d'information (décalage de l'âge de départ incluant une clause de sauvegarde, fermeture du régime spécial de retraite, retraite progressive multi-régimes) ;
- De mettre à jour sur notre Portail le simulateur afin de pouvoir informer les futurs retraités impactés par la réforme de leur droit, en s'appuyant sur des carrières fiables et à jour ;
- De mettre à jour le mécanisme d'alimentation du SI par les flux de données employeurs en identifiant les nouveaux profils d'affiliés embauchés postérieurement au 01/09/2023. L'objectif est, à terme, de garantir de disposer des données nécessaires pour gérer, dans le futur, les risques Vieillesse (population fermée), Invalidité, AT/MP, Décès, Famille relevant du statut des IEG.

LES AUTRES CHANTIERS

Outre ces travaux sur la Réforme, et forte de son organisation agile permettant de prioriser les différents chantiers au regard de la valeur apportée, les équipes ont su mener en parallèle différents chantiers structurants :

- Concernant l'alimentation du répertoire général de carrière unique (RGCU), les équipes de la CNIEG ont travaillé en étroite collaboration avec les équipes de la CNAV opérateur au 1er semestre pour produire une note de cadrage qui a été validée en juin 2023. Les travaux prévus initialement sur le 2ème semestre ont été suspendu pour prendre en compte les impacts de la Réforme ;
- L'alimentation par la DSN des données Carrière en lieu et place du flux spécifique employeur (DECA) (prérequis à l'accrochage RGCU), qui a nécessité un accompagnement des différents employeurs de la branche afin d'assurer le respect de la norme et la qualité des données ;
- Le flux historique employeurs d'alimentation des carrières IEG (flux DECA) a été décommissionné en fin d'année 2023 ;
- La CNIEG peut aussi se féliciter d'avoir été en juin 2023 le premier organisme de sécurité social à pouvoir s'accrocher à l'API FICOBA (fichier des comptes bancaires et assimilés) et d'avoir pu ainsi renforcer la sécurité des paiements ;
- Les évolutions du flux PASRAU dans le cadre de la mise en place du Net Social et l'automatisation des déclarations des cotisations agrégées via le flux PASRAU ;
- La sécurisation du système d'authentification des accès au SI (en interne et en externe) ;
- La sécurisation du service d'accès aux données GPEC pour les employeurs avec mise en place de nouvelles conventions conformément au RGPD ;
- Dans le cadre du partenariat avec la MSA pour la délégation de gestion du risque ATMP, les dernières évolutions fonctionnelles attendues par la CNIEG ont été livrées en septembre 2023 et un premier atelier avec les équipes métiers respectives CNIEG et MSA a été organisé en novembre pour élaborer le retour d'expérience du partenariat qui se poursuivra sur l'année 2024.

Dans ce contexte, les équipes SI ont su maintenir un **taux** de **disponibilité global** de **99,59 %** pour un **objectif** à **99 %**.

LA CONTINUITÉ DE SERVICE

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue et en cohérence avec l'organisation d'agilité à l'échelle, 2023 a été l'année du déploiement de la **méthodologie OKR** (Objectives and Key Results : méthode de gestion des objectifs) **comme outil de mesure de valeur sur les chantiers**.

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 ;
- Le pilotage des changements avec des mises en service mensuelles des nouveaux applicatifs / nouvelles fonctions et correctifs d'amélioration ;
- L'entretien courant des infrastructures : serveurs, réseau informatique et téléphonique avec des évolutions technologiques (changement de la solution d'ordonnancement des traitements, solution envoi sécurisé de fichiers…).

Pour les équipes techniques qui assurent la continuité des services, le renouvellement du marché d'infogérance qui adresse notamment la gestion des infrastructures, des postes utilisateur et la sécurité générale du SI, a fait l'objet d'une forte mobilisation en particulier avec la procédure d'appel d'offre restreint et l'organisation de plusieurs ateliers de travail avec les candidats retenus pour détailler les offres et sécuriser le processus d'évaluation. L'attribution du nouveau marché s'est décidée à la Commission des Marchés de juin et les premiers travaux se sont rapidement enchainés sur le deuxième semestre pour préparer le transfert.

Dans ce contexte, les équipes SI ont su maintenir un taux de disponibilité global de 99,59 % pour un objectif à 99 %.

L'ENTRETIEN DU SYSTÈME D'INFORMATION

Afin d'assurer la conformité de notre système d'information avec les standards réglementaires et de sécurité, de nombreux chantiers techniques ont été réalisés sur le portail (montées de version majeures du logiciel de contenu et de la brique d'authentification) et de nouveaux outils de mesure d'audience et de gestion de consentements ont été déployés dans l'année.

Un audit de sécurité a été effectué sur notre portail en octobre 2023 et a permis le renouvellement de l'homologation au référentiel général de sécurité (RGS) pour 1 an sur le périmètre des services délivrés en ligne à nos clients.

Les équipes métiers et informatiques ont également poursuivi tout au long de l'année, les travaux pour finaliser le décommissionnement de l'ancien SI métier et de gestion dont l'arrêt en production (métiers et infrastructure) est programmé sur T2 2024 ce qui permettra à la Caisse de bénéficier pleinement des gains de performance liés au programme de refonte de ses applicatifs.

Cybersécurité

En interne CNIEG

En 2023, la CNIEG a adapté son organisation pour la prendre plus efficiente et réactive face aux cybermenaces toujours plus prégnantes : elle s'est dotée d'un expert cybersécurité à temps plein, d'une cellule de sécurité et d'un comité de pilotage dédié à la cyber sécurité.

En termes d'outillage de lutte contre les cybermenaces, l'arsenal de la CNIEG a été enrichi par le démarrage du déploiement de l'authentification à double facteur (MFA[1]).

Dans la suite de la campagne de sensibilisation à la cybersécurité qui a été menée en 2022 à destination de l'ensemble des collaborateurs, le cursus de formation des nouveaux arrivants a été refondu pour permettre à chaque nouvelle personne intégrant les équipes CNIEG d'être sensibilisé à la Sécurité SI dès son arrivée.

Portail web

Afin de rendre encore plus réactif le contrôle de validité des RIB communiqués sur le portail CNIEG dans le cadre de la démarche en ligne de changement de coordonnées bancaire, la CNIEG a été le premier organisme de sécurité sociale à se raccorder à l'API Ficoba[2] proposée par la DGFiP. Désormais, toutes les coordonnées bancaires saisies par les usagers sur le portail sont vérifiées et contrôlées en temps réel via Ficoba.

Comme chaque année, la CNIEG a fait appel à un prestataire externe spécialiste en cyber-sécurité pour auditer son site internet, afin d'en améliorer encore le niveau de sécurité. Les actions d'amélioration identifiées ont été mise en œuvre ou sont programmées à court terme.

En octobre, l'homologation RGS (Référentiel Général de Sécurité) du portail web de la CNIEG a été renouvelée par le Directeur et le Directeur Comptable et Financier à l'occasion de la revue annuelle de l'homologation.

(1) MFA = Multi-Factor Authentification
(2) Ficoba = Fichier des Comptes Bancaires recensant tous les comptes bancaires détenus dans les banques françaises, opéré par la DGFiP

Le système d'**information**

RGPD

La conformité RGPD reste une préoccupation majeure pour la CNIEG.

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 continue à croitre.

En interne, la CNIEG dispose d'un processus général de protection des données solide et consolidé. **2023** se caractérise ainsi par un nombre de **sollicitations internes croissantes de la DPO**, tant sur des questions courantes (relecture de conventions, validation de logiciels) que sur des questions plus spécifiques (liées aux données sensibles).

Au sein de l'entreprise, la DPO est reconnue et légitimée dans l'organisation. Elle s'appuie sur des instances pour diffuser sa politique, notamment le comité de pilotage de la sécurité SI. Les métiers sont aussi sensibilisés aux aspects RGPD grâce à des réunions d'échanges comme le « FAQ-DPO » où chacun peut poser en direct ses questions et recevoir une réponse opérationnelle et adaptée aux métiers. L'organisation partage également une méthode de gestion de projet qui permet d'associer la DPO en amont des projets.

La CNIEG porte par ailleurs **une attention particulière au respect des droits de la personne**. L'entreprise dispose de procédures pour répondre aux demandes de droit d'accès ou aux cas de violation de données. **En 2023, les demandes de droit d'accès sont en diminution** comparativement aux années précédentes (2 demandes en 2023 contre 8 en 2022).

Cette année 2023 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. 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, gestion de la sécurité SI, gestion des risques…) et de créer de la transversalité. Cette expérimentation a donné lieu à la création début 2024 d'une équipe SPQR (sécurité, Patrimoine, Qualité et Risques) rattachée au domaine service support.

2024 sera l'année du bilan puisqu'elle sera marquée par un audit RGPD externe qui aura pour objectif d'identifier les écarts à la règlementation et d'évaluer notre maîtrise de la règlementation RGPD. La restitution de cette analyse nous permettra d'identifier plus finement la feuille de route RGPD sur la prochaine COG.

Les sanctions de la CNIL en France en 2023

42 sanctions
pour un montant de
89 179 500 €

1 sanction sur 3
comporte un manquement à la
sécurité des données

5 décisions européennes
étudiées par la CNIL

6 décisions de la CNIL
en coopération
avec ses homologues

5 Les **ressources humaines**

Après 3 années de transformation de nos pratiques managériales et collaboratives, l'année 2023 s'est inscrite dans un souhait de stabilisation et de consolidation des acquis en poursuivant le juste niveau de formation et d'accompagnement auprès des salariés notamment à la suite du diagnostic QVCT "On respire" réalisé en 2022.

Le nouveau Directeur arrivé à l'été 2023 a confirmé son souhait de maintenir le modèle d'organisation novateur déployé à la CNIEG tout en apportant un regard neuf sur la gouvernance et le fonctionnement de la CNIEG.

Des ajustements ont été réalisés au dernier trimestre 2023 pour renforcer certains niveaux de pilotage au sein de la Caisse et des premières réflexions ont été posées pour pouvoir ancrer une culture managériale commune au sein de l'entreprise.

DÉVELOPPER LE COLLABORATIF ET LA RESPONSABILISATION

Au regard de la COG 2020-2024, la CNIEG a poursuivi en 2023 ses actions pour continuer à développer les postures de responsabilisation et les méthodes de travail collaboratif au sein de son organisation.

Parmi les actions menées en 2023, on peut citer :

- La finalisation du programme de formation sur les pratiques de management responsabilisant (formation Leader et coach) démarré en 2021. Près de 50 salariés de l'entreprise exerçant des fonctions de manager RH/fonctionnel et d'appui pilotage ont bénéficié de cette formation leur permettant de mieux appréhender les postures attendues et les outils pour manager ;
- La formation "feedback et parler vrai" répondant à une attente des salariés remontée lors du diagnostic QVCT "On respire" en 2022. La formalisation du référentiel en matière de prise de décision. Un cadre regroupant les principes, les rôles clés et la boite à outils a été décrit et accompagné auprès de tous les collectifs managériaux de la Caisse ;
- Concernant les instances de la CNIEG, plusieurs salariés ont pu participer en tant que chaises libres aux différentes instances (Comité Stratégique, Comité GPEC, etc.) pour mieux appréhender les sujets qui y sont traités et les décisions qui y sont prises.

Concernant le dialogue social, la Direction et les partenaires sociaux ont poursuivi leur travail commun pour conserver un bon niveau de dialogue social et construire des dispositifs sociaux répondant aux attentes des salariés.

Un accord relatif à l'exercice du dialogue social et à la valorisation des mandats a été signé en ce sens en juin 2023.

L'année 2023 a été marquée par l'organisation des élections professionnelles en novembre 2023 qui a conduit au renouvellement du CSE.

Dans le cadre de ces élections, 3 accords ont été signés :

- L'accord relatif aux modalités d'organisation par vote électronique des élections du CSE ;
- L'accord relatif au protocole pré-électoral ;
- Et enfin l'accord relatif à la reconduction du comité social et économique.

En décembre 2023, l'accord relatif aux mesures salariales pour l'année 2024 a été signé par la Direction et les organisations syndicales.

Au-delà de ces négociations, les membres représentants du personnel sont systématiquement consultés et informés au fil de l'eau de l'avancement des actions d'entreprise via le CSE ou lors des points mensuels Dialogue Social auxquels participent le Directeur, la responsable des relations sociales et les délégués syndicaux. Les données sociales majeures, sont mises à leur disposition sur la BDESE (Base 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 leurs aspirations est un engagement fort de la CNIEG.

Qualité de vie et santé au travail

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. A l'issue du diagnostic, un plan d'actions a été proposé aux salariés et décliné tout au long de l'année 2023. Un retour a été réalisé en comité de pilotage en collaboration avec la consultante experte. Cela a mis en exergue l'importance de créer une culture commune d'Entreprise Responsable et Responsabilisante en instaurant une communauté managériale intégrant la QVCT et la RSE.

L'objectif de cette démarche est de développer la transversalité entre les services, de professionnaliser et de responsabiliser les managers, pour leur permettre d'accompagner en proximité les collaborateurs.

Des échanges et/ou accompagnements sont également proposés par l'employeur ou les membres représentant le personnel. Un suivi des absences maladie est présenté trimestriellement aux membres du CSE.

Prévention santé sécurité

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.

Comme chaque année, une campagne de vaccination antigrippe a été mise en œuvre et plusieurs formations ont été proposées à l'ensemble des salariés :

- Des formations secourismes et incendie renouvelées ;
- Des formations en lien avec le télétravail et le travail sur écran dans le but de prévenir les risques physiques dus au travail sur écran mais également de réduire les risques psycho-sociaux liés au télé-travail (déconnexion, charge de travail, équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle).

Par ailleurs, 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.

Les actions SST (Santé Sécurité au travail) ont été conformes au Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (qui comprenait notamment des actions sur les conditions physiques et psychologiques au travail).

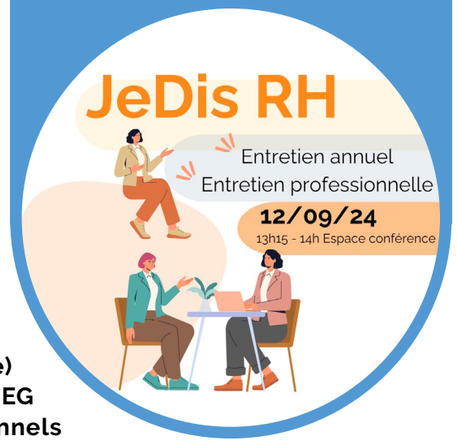
Le Document unique a d'ailleurs été enrichi d'une page de suivi des expositions aux facteurs de risques de pénibilité des salariés. Quelques équipements de protection collectifs ou individuels ont été acquis : coins roulants pour manutention meubles, chaussures de sécurité pour personnel logistique, gants de manutention.

La CNIEG a également financé via son CSE une nouvelle campagne de mesures de l'exposition aux champs électromagnétiques suite à la pose de fims anti-onde sur les fenêtres des bureaux les plus exposés qui en a confirmé l'efficacité.

Les **ressources humaines**

Nouveau en 2023 !

*Mise en place des rencontres thématiques appelées **« Je Dis RH »** à destination des salariés.*



ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES MÉTIERS ET LES ÉVOLUTIONS D'ORGANISATION

En 2023, sur le volet compétences, 12 collaborateurs ont quitté la CNIEG (départ en retraite ou mobilité externe) et ce sont 10 nouveaux collègues qui ont rejoint la CNIEG ainsi que deux alternants et 5 parcours professionnels internes se sont concrétisés. L'ensemble de ces mouvements a conduit à un renouvellement de près de 10 % de l'effectif de la Caisse.

Des évolutions organisationnelles à venir : une étude 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.

Des collectifs managériaux sollicités : au sein des différents domaines, ils travaillent sur des questions, qui sont ensuite étudiées au niveau du collectif GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels). Ce collectif se réunit mensuellement et est composé d'un ou plusieurs membres de chaque collectif managérial. Il dispose d'outils GEPP tels que la trajectoire des effectifs, les projets professionnels des salariés, les compétences, les éléments budgétaires, etc. Particulièrement sollicité en 2023 dans le cadre du renouvellement des effectifs, il a contribué à la réalisation de 10 recrutements pour répondre à la fois aux départs de salariés (départs en retraite et mobilités externes) et aussi à des compétences clés à internaliser.

Des offres de service pour les salariés étoffées : une offre globale d'accompagnement sur les parcours professionnels et sur le coaching a été mise en place.

Deux coachs et deux conseillers parcours professionnels (CPP) sont mis à disposition auprès des salariés.

Des nouveaux rendez-vous pour échanger avec les salariés : lancés au deuxième semestre 2023, ces rencontres thématiques intitulées les "Je Dis RH" ont pour objectif d'aller à la rencontre des salariés et d'informer et échanger sur des thématiques professionnelles comme par exemple : la rémunération globale, les congés / absences, l'entretien annuel et l'entretien professionnel, l'offre de parcours professionnels ou encore les emplois au sein du Groupe Edf.

Des formations axées, notamment, sur la montée en compétence des salariés nouvellement embauchés : des groupes de salariés (managers et non managers) ont été formés à l'utilisation des outils collaboratifs, aux méthodes de décisions collectives, au leadership et au coaching ou à la communication non violente.

6 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.

LA DÉMARCHE MAÎTRISE DES RISQUES

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 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 sur la base de critères de probabilité et de gravité communs à toute la Caisse. En fonction du niveau de criticité, des actions sont mise en en œuvre pour ramener à les risques à un niveau de maîtrise acceptable.

Une revue des risques est programmée , 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 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 (comprise entre 5 et 10) ;
- Mettre en place des moyens supplémentaires car le niveau de maîtrise des risques est jugé insuffisant (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.

L'année 2023 est marquée par la nouvelle réglementation en matière de contrôle interne et de maîtrise des risques : Décret n° 2022-1283 du 30 septembre 2022 relatif au contrôle interne des organismes de sécurité sociale et des organismes concourant à leur financement.

La CNIEG s'est adaptée facilement à ce nouveau dispositif.

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 mises en lumière dans le rapport RSE 2022 que vous découvrirez ici.

7 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 a 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.

En 2023 l'indicateur de suivi du contrôle interne est en hausse avec un résultat de 90 (contre 83 en 2022).

Critères (coef.)	2023		2022		2021	
	résultat	points	résultat	points	résultat	points
Taux de réalisation des contrôles de 1er niveau (2)	98,5 %	9	98,4 %	9	99,0 %	9
Taux de réalisation des contrôles de 2nd niveau (1)	100 %	10	100 %	10	100 %	10
Taux d'anomalie avec incidence financière (1)	0,33 %	8	0,71 %	6	0,37 %	8
Taux d'anomalie du contrôle de 2nd niveau (3)	0,43 %	9	0,44 %	9	0,21 %	9
Taux d'action corrective (1)	99,7 %	9	100,0 %	10	99,8 %	9
Montant de la charge financière totale (2)	3 813 €	9	35 707 €	6	31 047 €	6
Indicateur de performance	**90**		**83**		**84**	

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

	Indicateur	objectifs 2023	2023	2022
COG 9a	Efficacité de la détection des anomalies par le disopsitif de contrôle interne	82	81 (1)	85
COG 9b	Qualité des résultats du dispositif de contrôle interne	78	79	85
COG 9c1	Taux de qualité des dossiers après paiement (régime) (IQV)	-	99,7 %	99,3 %
COG 9c2	Taux de qualité des dossiers avant paiement (régime) (IQL)	-	97,7 %	97,1 %
COG 9d	Taux d'incidences financières des erreurs (régime) (TIF)	-	0,09 %	2,13 %
COG 10	Efficacité du dispositif de lutte contre la fraude	89	91	91

(1) Pas d'alerte sur cet indicateur

Tous les objectifs sont en lignes.

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Résultat du plan de contrôle interne :

Le plan de contrôle interne 2023 de la CNIEG retenu après avis du comité d'audit en décembre 2022, comptait 20 actions de contrôle couvrant, à parts égales, les thématiques de fraude aux prestations et de fraude sur la gestion interne.

2 cas de fraude ont été détecté par ces contrôles (voir ci-dessous).

Dans la continuité des actions déjà engagées, la CNIEG a poursuivi sa collaboration avec la DGFIP pour la validation des modes de paiement. En 2023 L'API FICOBA a été déployée, permettant encore de gagner en réactivité.

Dossiers de fraudes intervenues à la CNIEG :

Au cours de l'année 2023, la CNIEG a fait face à 2 tentatives de fraudes caractérisées :

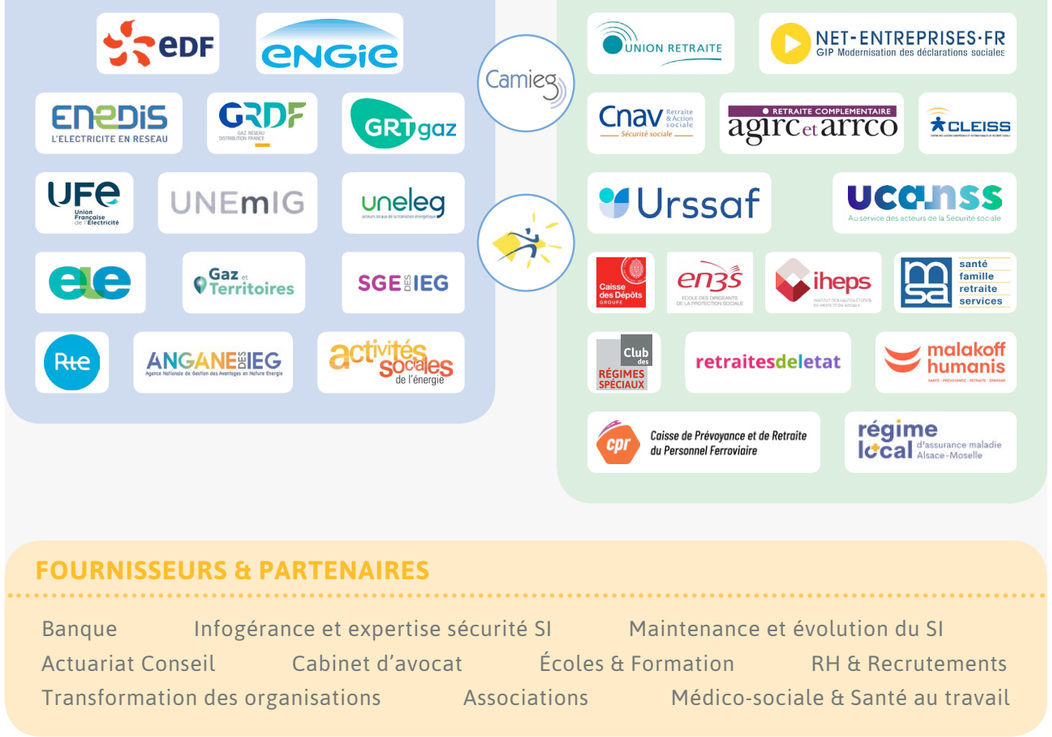
- **1 tentative de connexion frauduleuse à l'espace «mon compte» d'un pensionné.** Cette tentative a été bloquée par la procédure d'authentification du portail.
- **1 tentative d'obtention frauduleuse de coordonnées bancaires de la CNIEG par un fournisseur.** Cette tentative a été bloquée par la procédure de validation des coordonnées bancaires.

8 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.

L'écosystème de la CNIEG



FOURNISSEURS & PARTENAIRES

Banque · Infogérance et expertise sécurité SI · Maintenance et évolution du SI · Actuariat Conseil · Cabinet d'avocat · Écoles & Formation · RH & Recrutements · Transformation des organisations · Associations · Médico-sociale & Santé au travail

Délégation AT/MP - MSA

En 2023, après le démarrage opérationnel de la délégation partielle d'activités liées aux Accidents du travail et aux Maladies Professionnelles au sein des IEG à la MSA, les équipes de la CNIEG et de la MSA ont œuvré en commun à consolider les processus métiers mis en place et à stabiliser & fiabiliser le fonctionnement en commun.

Renforcement de la collaboration avec la CNAV

En septembre 2023, la CNIEG et la CNAV ont décidé de mettre en place des modalités de collaboration plus étroite sur certains sujets communs. Des modalités de gouvernance ont été mises en place dans le but de suivre les travaux à mener, portant notamment sur :

- L'optimisation des processus des gestion de l'adossement financier et la gestion de la dette IT ;
- La co-construction d'une offre de service à destination des affiliés des IEG appartenant à la population des personnes embauchée à compter du 1er septembre 2023 (date d'effet de la réforme des retraite) ;
- L'appui technique de la CNAV pour les chantiers inter-régimes comme le RGCU.

Branche des IEG

En 2023, 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 ont permis un large partage et des échanges d'informations fructueux sur les sujets concernant toute la Branche.

Notamment, ces réunions ont été un facteur clé du succès de l'opération de bascule, en octobre, des flux carrière de la DECA vers la DSN, qui a permis aux entreprises des IEG des gains de productivité notables : fin de la nécessité de production des flux DECA, au profit des flux DSN normalisés.

Partenariats & inter-régimes

IMPLICATION DE LA CNIEG DANS L'INTER-RÉGIMES

En 2023, les travaux de collaboration et de mutualisation entre les régimes de retraite, souhaitées par les pouvoirs publics et dans lesquels la CNIEG s'est jusqu'alors totalement inscrite, ont été très fortement ralentis du fait des impacts de la mise en œuvre de la réforme des retraite qui a nécessité la mobilisation massive des équipes de la CNIEG et des opérateurs de l'interrégimes.

RGCU (1)

La première étape de l'accrochage de la CNIEG au RGCU a été réalisée fin 2023 : abandon en octobre 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 parallèle et dans la continuité des travaux menés en 2022, les équipes de la CNIEG ont continué à échanger avec la Direction de la Sécurité Sociale, le GIP Union-Retraite et les opérateurs CNAV et AGIRC-ARRCO pour finaliser la définition précise des modalités d'accrochage du régime des IEG au RGCU :

- En 2026 (échéance à confirmer en fonction des contrainte de l'opérateur), mise en place d'un principe de « double-alimentation » :
  - Alimentation des carrières RGCU avec les DSN émises par les employeurs IEG ;
  - Alimentation des carrières dans le SI CNIEG en parallèle avec les DSN émises par les employeurs IEG.
- Les années suivantes (échéance à définir) :
  - Bascule progressive des process de gestion CNIEG sur les données de carrière RGCU ;
  - Bascule du Droit à l'Information (DAI) pour les IEG sur le RGCU ;
  - Mise en place des extraction de données en masse du RGCU ;
  - Mise en place de la valorisation des données enfants par le RGCU.

M@rel (2)

Avant la réforme des retraites 2023, le simulateur inter-régimes M@rel avait intégré une grande part de la réglementation IEG, développée par les équipes du GIP-UR et recettée par les équipes de la CNIEG. Cela avait permis aux affiliés des IEG de commencer à bénéficier pleinement de ce simulateur inter-régimes.

À compter du 1er septembre 2023, date de mise en œuvre de la réforme des retraites, la situation a changé du fait de la non prise en compte immédiate dans M@rel des règles réforme, et de la non prise en compte de la « clause de sauvegarde » prévue par la réforme, concernant plus de 12 000 affiliés des IEG. En conséquence, la CNIEG a dû mettre en place une redirection des affiliés IEG vers le simulateur propre à la CNIEG, qui a été mis à jour des règles de la réforme dès novembre 2023.

S'agissant de la production des documents du Droit à l'Information (DAI) dans le cadre des campagnes systématiques annuelles, l'envoi des Estimations Indicatives Globales (EIG) dont le calcul s'appuie sur le moteur M@rel a dû être suspendu pour les affiliés des IEG.

(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 le risque vieillesse (1), des seuls agents statutaires recrutés avant le 1er septembre 2023 ;
- La CNIEG pour les risques accidents du travail, maladies professionnelles, invalidité et décès de l'ensemble des agents statutaires ;
- 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

L'article 15 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 complète la LFRSS 2023 sur le champ du financement des régimes spéciaux de retraite dans le nouveau contexte de la clause du grand-père en vigueur le 1er septembre 2023. Cet article conforte les modalités actuelles de financement du régime spécial de retraite et le sécurise par l'instauration d'une garantie de financement en dernier ressort assurée par le régime général.

Aussi, la loi n° 2004-803 du 9 août 2004 qui a réformé le système de financement du régime de retraite des IEG continue à s'appliquer.

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 finaux : avant comme après la réforme, le régime spécial de retraite demeure financé par le secteur des IEG sans subvention d'État.

(1) Le régime spécial de retraite s'applique uniquement aux salariés embauchés avant le 1er septembre 2023. À compter de cette date, en application de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023, le régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG) est fermé aux nouveaux embauchés (clause du grand-père) qui sont dès lors affiliés au régime général et au régime complémentaire unifié Agirc-Arrco. Ces mêmes nouveaux embauchés conservent le bénéfice du régime spécial pour les autres risques (maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladies professionnelles) ainsi que le maintien des avantages statutaires de retraite.

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 assurent l'équilibre.

2 Le **conseil** d'administration & les **tutelles**

(Composition au 29 mars 2023)

LES ADMINISTRATEURS :

UFE (EMPLOYEURS)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
M. Gérard LEQUEU	M. Jean-Yves ROURE
M. Arnaud BEAUMARD	M. Grégory CHARTOGNE
M. Jean-Marc LEFEUVRE	Mme Séverine ALMAZAN-CASADO-GIRAUD
M. Jean-Michel ROMANN	Mme Cécile GEORGE
M. Éric VAMBERT	M. Régis LOZET
M. Olivier DUBRAY	Mme Latifa KHENISSI

UNEmIG (EMPLOYEURS)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Nathalie MERAI	Mme Emilie VIAUD
M. Patrick FERNANDEZ	M. Christophe-Luc

CFDT (SALARIÉS)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Christine PROUST	M. Eric CHARNAY
M. Natacha GAUTREAU	M. Hervé CUILLANDRE

CFE CGC (SALARIÉS)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Véronique BOUYSSET	Mme Yolande BAUDIN
M. Francis Raillot	M. Stéphane DUBOIS

CGT (SALARIÉS)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Mme Soraya LUCATELLI	M. Pascal COTTIN
M. Gilles GOURON	M. Éric BUTTAZZONI

FO (SALARIÉS)

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
M. André LEBROT	Mme Annliese HERMET
M. Patrick Ormancey	Mme Sandrine TELLIER

LA PRÉSIDENCE :

PRÉSIDENT :

- **Jean-Marc LEFEUVRE** (UFE)

VICE-PRÉSIDENT :

- **André LEBROT** (FO)

Ont participé aux séances du conseil d'administration en 2023 :

LES COMMISSAIRES DU GOUVERNEMENT :

REPRÉSENTANT LE MINISTRE CHARGÉ DE LA SÉCURITÉ SOCIALE :

- Mme Delphine CHAUMEL
- Mme Caroline DROUIN
- Mme Nora HADDAD
- M. Thibaud PERON

REPRÉSENTANT LE MINISTRE DU BUDGET :

- M. Bruno PATIER
- M. Marco GERACI

LE CONTRÔLEUR GÉNÉRAL ÉCONOMIQUE ET FINANCIER :

- Mme Marie-Christine PARENT

Le **conseil** d'administration

LES SÉANCES DES CINQ COMMISSIONS DU CONSEIL	DATES
• **Commission de 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 : Christine PROUST Vice-Présidente : Nathalie MERAI	24/01/2023 04/04/2023 01/06/2023 03/10/2023 28/11/2023
• **Commission des marchés** (3 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. Présidente : Annliese HERMET Vice-Président : Arnaud BEAUMARD	16/05/2023 08/06/2023 19/09/2023
• **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 : Eric BUTTAZZONI Vice-Président : Jean-Marc LEFEUVRE	29/03/2023 08/06/2023 26/09/2023 19/10/2023 05/12/2023
• **Commission étude et information sur la législation** (Pas de séance 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.	
• **Commission des pénalités financières** (Pas de séance au cours de l'année) 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.	

LES SÉANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION								
CA et CAE : 8 séances	17/01	29/03	30/03	22/06	29/06	04/07	05/10	14/12
Séminaire : 5 séances				16/05	29/06	28/09	06/11	05/12

3 L'**équipe** de **Direction** & l'**organisation** synthétique de la CNIEG

DIRECTION ET ORGANISATION SYNTHÉTIQUE DE LA CNIEG

Séverine FONTAINE
Déléguée à la protection des données et déontologue

Mireille MICHAU
Déléguée à la Gestion des Risques

Samuel CHIRON
Médiateur

Catherine VIGNAL
Porteur d'enjeu stratégique
CLIENTS
Responsable du Domaine

Anne-Gaëlle CASCARINO
Porteur d'enjeu stratégique
CLIENTS
Responsable de la Stratégie et du Développement Digital

Valérie OGER
Porteur d'enjeu stratégique
SI
Responsable du Domaine

Enrique GAUDERON
Porteur d'enjeu stratégique
SI
Responsable du Domaine

SERVICES ET RELATIONS CLIENTS

SYSTÈME D'INFORMATION

SERVICES SUPPORTS

AUDIT, COMPTABILITÉ, FINANCES

Tony CHEVALIER
Porteur d'enjeu stratégique
RICHESSE HUMAINE
Responsable de la Transformation managériale

Hervé DUCHAIGNE
Directeur comptable et Financier
Porteur d'enjeu stratégique
FINANCES
Responsable du Domaine

Déborah LIBEAU
Porteur d'enjeu stratégique
RICHESSE HUMAINE
Responsable des Relations sociales et des Politiques RH Responsable du Domaine

Erwan ABIVEN
Porteur d'enjeu stratégique
Environnement CNIEG
Responsable des partenariats stratégiques

Philippe DAZAS
Porteur d'enjeu stratégique
Environnement CNIEG
RSSI - Responsable de la coordination inter-régimes - Responsable de la Sécurisation du **Patrimoine**

Géraldine LAFORGE-NAVARRE
Chargée d'appui à la Direction

Jean-Luc Vieilleribière
Directeur

4 La **déontologie**

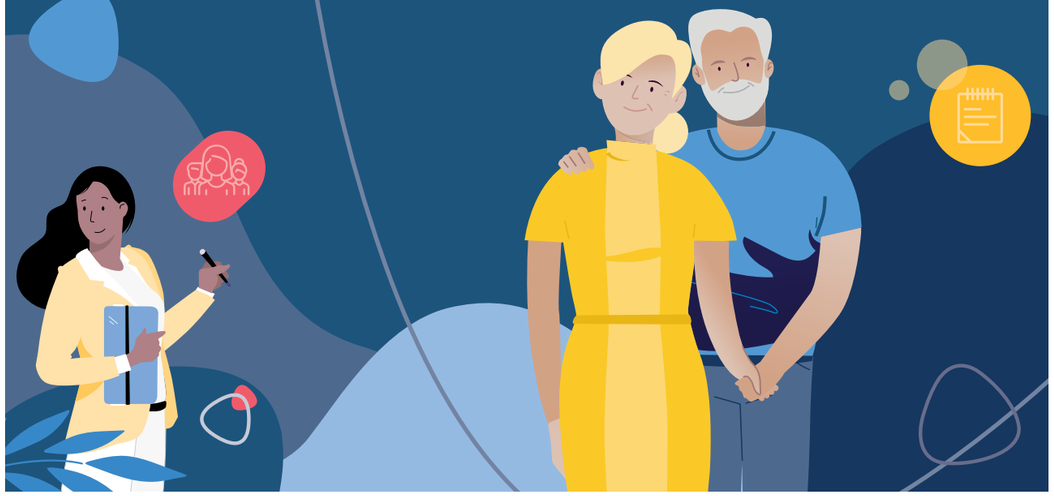
Au 1er janvier 2023, la CNIEG s'est dotée d'une déontologue, dans le but d'insuffler à la CNIEG une politique relative à la déontologie et de définir une éthique collective et individuelle permettant de guider et d'orienter la façon d'agir de notre organisme dans le but de servir l'intérêt général.

Au regard du contexte et des évolutions importantes que traverse la CNIEG (réformes des retraites, projets Si, négociation d'une nouvelle COG…), il a semblé pertinent à la CNIEG de s'assurer de la mise en place de règles déontologiques au niveau de l'entreprise (salariés, gouvernance, conseil d'administration).

La déontologue a pour missions d'une part de garantir un fonctionnement exemplaire de l'organisme, renforçant ainsi le lien de confiance entre la CNIEG et ses parties prenantes, et d'autre part de prévenir et de faire cesser les conflits d'intérêt.

À ce titre, l'année 2023 a été une année de sensibilisation sur la déontologie à l'égard des salariés de la CNIEG et du conseil d'administration.

III FOCUS sur la COG



Les **chiffres clefs**

135 539
COTISANTS

173 569
PENSIONNÉS*

5 558,11 M €
DE PRESTATIONS SERVIES*

*(droits propres et dérivés)

99,5 %
TAUX D'ADHÉSION À LA DEMANDE DE RETRAITE EN LIGNE

AVEC UN TAUX DE SATISFACTION DE **97,8 %**

89 610 AFFILIÉS
(ACTIF, DÉMISSIONNAIRE)

147 897 PENSIONNÉS
(RETRAITÉS, INVALIDES, AYANT DROIT)

INSCRITS À MON COMPTE

96,4 %
POUR LES AFFILIÉS

98,6 %
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.

2023 : 4ème année de la COG 2020-2024 fortement impactée par le projet et la mise en œuvre de la réforme des retraites du régime spécial des IEG.

Fin 2022, la CNIEG s'était 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. L'annonce du projet de réforme des retraites en janvier 2023 est venue fortement impacter cette ambition.

Sur le 1er semestre 2023 dès l'annonce du projet, les équipes de la CNIEG se sont mobilisées sur 2 axes :

- L'accompagnement auprès des affiliés proches du départ en retraite qui ont eu un besoin de réassurance immédiate. Les sollicitations ont été nombreuses et les salariés de la relation clientèle ont su faire preuve d'écoute mais aussi de prudence sur les réponses à apporter sans texte réglementaires précis.
- La réalisation des nombreux travaux préparatoires :
  - Les études juridiques, financières et actuarielles ;
  - La participation aux instances de pilotage nationales (DSS et branche IEG) ;
  - L'analyse des textes (LFRSS 2023, décrets d'application IEG et inter-régimes) ;
  - L'estimation des impacts (métiers, SI, Rh, financiers, etc.) et des besoins en ressources (humaines et budgétaires) ;
  - La formation des équipes pour bien appréhender et accompagner la mise en œuvre de la réforme.

Une fois la loi promulguée et le décret d'application en vigueur, les équipes ont poursuivi l'accompagnement au plus près des clients via des campagnes d'informations, la mise à jour des contenus sur son portail, l'organisation d'un webinaire auprès des entreprises de la branche, etc.

Plusieurs fonctionnalités ont été mises en production au niveau du système d'information comme l'identification et l'isolement de la nouvelle population des affiliés statutaires régime vieillesse général (embauches IEG à compter de septembre 2023), la mise à jour d'une première évolution du simulateur de pension livrée en novembre 2023 et la construction du processus de retraite progressive.

Tout cet accompagnement est venu fortement impacter le plan de marche initial que la CNIEG s'était fixé pour 2023.

La capacité d'adaptation, le sens client des équipes et l'agilité éprouvée dans la conduite de ses projets en matière de système d'information, ont permis à la CNIEG d'être au rendez-vous de ce projet non identifié dans la COG tout en restant mobilisée sur les autres chantiers prioritaires inscrits dans la COG.

La COG 2020-2024

En 2024, dernière année de la COG 2020-2024, la CNIEG devra se focaliser sur l'enjeu majeur de la Réforme et préparer la suite pour :

- Mettre en œuvre la Réforme des retraites pour les affiliés impactés à compter de 2025 et déployer des solutions transitoires pour la gestion de nouveaux droits et de nouvelles populations ;
- Préparer la nouvelle COG 2025-2029 et les discussions à venir avec les tutelles et les entreprises des IEG sur nos ambitions et moyens en compétences de demain.

Tout en assurant ses missions de continuité de services et en entretenant notre performance :

- Améliorer la qualité de nos interfaces clients pour soutenir les prochaines évolutions de services et les exigences réglementaires ;
- Garantir la continuité des échanges de données avec nos Partenaires et poursuivre selon nos possibilités les travaux d'accrochage ;
- Renforcer notre démarche de résorption de la dette et de l'obsolescence IT pour maintenir notre niveau optimal de qualité de service et conserver notre capacité à évoluer, innover, se transformer.

Pour relever ces challenges, il sera important de pouvoir :

- Stabiliser l'organisation de la Caisse et consolider nos pratiques managériales issue de la démarche de responsabilisation pour offrir un cadre de travail sécurisant pour les salariés de la CNIEG ;
- Maintenir notre attractivité en tant qu'employeur dans un contexte de renouvellement important de compétences.

Le **Budget COG** 2023

DONNÉES FINANCIÈRES

BUDGET COG AU TITRE DE L'ANNÉE

Personnel	14,5 M€
Fonctionnement	13,1 M€
Investissement	2,5 M€

BUDGET EXECUTÉ AU TITRE DE L'ANNÉE

Personnel	15,2 M€
Fonctionnement	14,4 M€
Investissement	3,4 M€
Nombre de ETP	159,08

IV

Les ANNEXES "chiffres clés" & indicateurs

CHIFFRES CLÉS - BRANCHE VIEILLESSE

COTISANTS

Nombre d'assurés : cotisants au 31 décembre 2023	135 539
Proportion homme / femme	H 72 % F 28 %
Répartition par taux de service actifs (SA) au 31/12/2023	100 % SA : 19 %]0 ; 100 %[SA : 24 % Sédentaire - 0 % SA : 57 %

PENSIONNÉS

Nombre de pensions de coordination (en paiement au 1er janvier 2024) - Droits propres - Droits dérivés	 2 291 616
Nombre de pensions statutaires (en paiement au 1er janvier 2024) - Droits propres - Droits dérivés	 136 931 36 638
Rapport démographique : effectif de cotisants rapporté à celui des pensionnés de droits directs au 1er juillet 2023	0,99
Montant prestations vieillesse servies : droits propres	4 932,67 M€
Montant prestations vieillesse servies : droits dérivés	625,44 M€
Montant moyen des pensions vieillesse servies - Droits propres - Droits dérivés	 3 176 € 1 363 €
Montant prestations invalidité	77,12 M€
Nombre de pensions à minima (minimum de pension du régime) - Droits propres - Droits dérivés	 98 1 226

NOMBRE DE DÉCOTE ET SURCOTE (liquidations de droits propres en 2023)

	Décote			Surcote		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Effectif	111	290	401	225	510	735
% des départs	11,4 %	10,9 %	11,0 %	23,1 %	19,1 %	20,2 %

ÂGE MOYEN DE DÉPART À LA RETRAITE PAR MOTIF DE DÉPART (liquidation de droits propres en 2023)

	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	**3 643**	1 640	313	357	1 333
%	**100 %**	45 %	9 %	10 %	37 %
Âge moyen	**60,6 ans**	58,5 ans	60,1 ans	59,9 ans	63,4 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	 3 644 2 550

CHIFFRES CLÉS - AUTRES

PRÉVOYANCE

Nombre de capitaux décès servis	3 320
Montant de capitaux décès servis	24,7 M€

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Nombre total de situations contrôlées	36 774
Contrôles des nouveaux droits retraite	371
Nombre de situations suspectes détectées	0

INDICATEURS - BRANCHE VIEILLESSE

Taux de satisfaction globale	98,0 %
Taux de satisfaction par mode de contact :	
• Email	88,6 %
• Téléphone	97,7 %
• Portail/Internet	97,9 %
• Courrier	55,9 %
Taux d'appels aboutis	91,9 %
Taux de courriels traités dans les délais (48h)	61,0 %
Taux de réclamations traitées dans les délais	100 %
Taux de liquidation dans les délais des DP / DD	NC
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	0,0001 %
Montant total des préjudices frauduleux : 2)- Montant des préjudices frauduleux + fautifs évités	0,00000 %
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	98,9 %

INDICATEURS - TRANSVERSE

Taux de formation des agents	85,0 %
Taux d'insertion des agents RQTH	11,29 %
Taux minimum du genre le moins représenté (taux de féminisation) aux postes de directeurs	0,00 %
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	- 8,7 %
Productivité : Nombre d'assurés (cotisants et prestataires tous risques confondus) par ETPT	2 025
Taux de mutualisation des achats en intra et en interbranche	17,5 %

V

Les ANNEXES 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 au 30 avril 2023, • 27,06 % à compter du 1er mai 2023 au 30 avril 2024. - Cotisations RS : • 3,80 % (yc autres risques que vieillesse) à compter du 1er mai 2022 au 30 avril 2023, • 2,80 % à compter du 1er mai 2023 au 30 avril 2024. Facturation aux entreprises des DSPNR de l'année et financement des DSPR par la CTA.
Subvention de l'Etat	-	aucune
Fonds de roulement	998,3 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	206,7 M€	
Recette	898,6 M€	Adossement à la CNAV et l'AGIRC-ARRCO / CTA / DSPNR / cotisations.

Rapport L711-1-1

Engagements du régime de retraite des industries électriques et gazières

Introduction :

En sa qualité de gestionnaire du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières (IEG), la CNIEG est visée par l'article L. 711-1-1 du Code de la sécurité sociale (CSS) qui dispose que : *« 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. ».*

En matière d'évaluation des engagements de retraite, en application du 7° du I de l'article 1er du décret n° 2004-1354 du 10 décembre 2004, 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 ». Ce rôle consiste à valoriser les engagements sociaux des entreprises de la branche des IEG 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 Électriques et Gazières (IEG), 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 des IEG ;
- Et entraînent 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 spécial de retraite dans le cadre de son obligation d'information au parlement.

HYPOTHÈSES DE L'ÉVALUATION AU 31/12/2023

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 :** 31/12/2023.
- **Tables de mortalité :** tables INSEE 2013-2070 avec coefficients d'abattement par classes d'âges *(coefficients calculés en 2018 par comparaison des décès prévus par cette table aux décès observés dans la population IEG par type de bénéficiaire)*.
- **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 *(3,50 % avec une inflation sous-jacente de 2,00 %)*. 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.

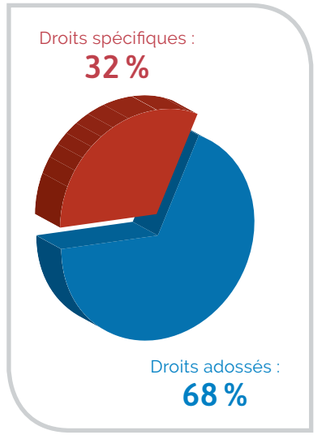
2 - VALORISATION DE L'ÉVALUATION L 711-1-1 AU 31/12/2023

VALORISATION DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE (au 31/12/2023, en millions d'euros)		
Taux d'actualisation nominal *y compris un taux d'inflation long terme de*	**3,50 %** 2,00 %	**4,50 %** 2,00 %
Droits adossés	99 594	84 398
Droits spécifiques	46 706	40 308
Total régime des IEG (en Meur)	**146 300**	**124 706**

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 du taux d'actualisation de 3,50 %, l'engagement total du régime s'établit donc à 146 300 millions d'euros répartis à 32 % sur les droits spécifiques et à 68 % sur les droits adossés.

Pour mémoire, 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. Ce dispositif évolue le 1er janvier 2025 conformément à l'article 15 de la LFSS 2024 qui organise l'intégration progressive des principaux régimes spéciaux de retraite au régime général. Comme le précise l'annexe 9 du PLFSS 2024 : « Dans le cadre de cette intégration financière, le régime général se substitue ainsi à l'État dans le rôle d'équilibreur en dernier ressort des différents régimes [...]. »



ANALYSE DE LA VARIATION DES ENGAGEMENTS ENTRE 2022 ET 2023

Le tableau suivant donne l'évolution des engagements entre 2022 et 2023 avec un taux d'actualisation de 3,85 % *(et une inflation sous-jacente de 2,25 %)* à l'ouverture et 3,50 % *(et une inflation sous-jacente de 2,00 %)* à la clôture, selon la décomposition suivante :

- **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 figurent dans le calcul des engagements évalués au 31 décembre 2022 mais ne sont plus à prendre en compte puisque l'année considérée est écoulée.
- **Mesures réglementaires intervenues en 2023 :** les évolutions réglementaires comprennent :
  - La réforme des retraites 2023 (LFRSS n° 2023-270 du 14 avril 2023) pour le régime spécial IEG et le régime général en prévoyant notamment le recul progressif de l'âge d'ouverture des droits ainsi que l'accélération de l'augmentation de la durée d'assurance à 43 ans de cotisation.
  - L'accord AGIRC-ARRCO (ANI du 5 octobre 2023) prévoyant notamment, conséquemment à la réforme des retraites, la suppression des coefficients de solidarité à compter des liquidations prenant effet au 1er décembre 2023.
- **Écarts actuariels liés aux changements d'hypothèses :** cette année le taux d'actualisation net d'inflation a légèrement diminué entre les deux exercices.
- **Écarts actuariels autres :** ils correspondent à des écarts liés à la non-vérification des hypothèses entre 2022 et 2023. Ces gains sont essentiellement liés à une évolution des paramètres techniques des régimes plus favorable qu'attendu.

(en millions d'euros courants)

Engagement au 01/01/2023 (à 3,85 % de taux d'actualisation)	142 904
Désactualisation	5 493
Droits acquis	2 532
Prestations payées par la CNIEG	- 5 558
Impact lié à des mesures réglementaires intervenues en 2023	- 737
dont réforme des retraites 2023	- 723 [5]
dont suppression de l'abattement temporaire AGIRC - ARRCO	- 14
Ecarts actuariels liés au changement d'hypothèses	2 336
dont taux d'actualisation et d'inflation	2 336
Ecart actuariel autres	- 670
Engagement au 31/12/2023 (à 3,50 % de taux d'actualisation)	**146 300**

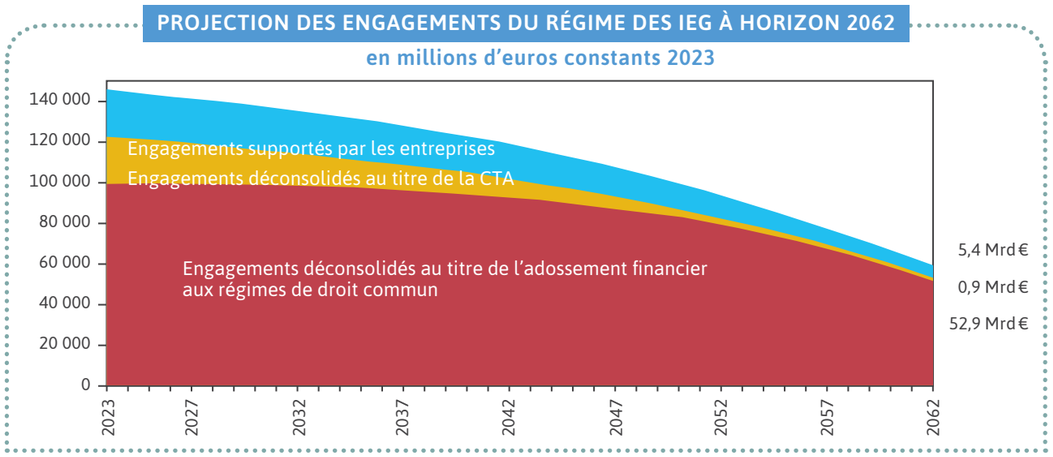
ÉVOLUTION HISTORIQUE DES CALCULS D'ENGAGEMENTS DE RETRAITE DEPUIS 2014

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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Engagement	**115 435**	**115 959**	**116 117**	**117 108**	**116 120**	**117 008**	**117 946**	**117 957**	**123 866**	**124 706**
Evolution N-1/N	1,6 %	0,5 %	0,1 %	0,9 %	- 0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,0 %	5,0 %	0,7 %

PROJECTION DES ENGAGEMENTS DE RETRAITE

Compte tenu de la réforme des retraites d'avril 2023 fermant le bénéfice du régime à tout nouvel embauché à compter du 1er septembre 2023, l'évaluation repose désormais sur une projection en groupe fermé 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)*.



Compte tenu du non-renouvellement de la population, les engagements à long terme baissent fortement à l'horizon de projection.

(5) Ces mesures réglementaires sont composées d'une baisse de 1 480 M€ pour la part couverte par les régimes de droits communs et d'une hausse de 757 M€ des droits spécifiques.

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

Pour consulter en détail les données financières 2023 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.

DPO
Délégué à la Protection des Données

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

2023