

# CNIEG

Votre retraite, notre métier

## Rapport Annuel RSE

### 2022



# Sommaire

Le mot du Directeur  
& du Coordinateur des engagements RSE et diversité

## 2022, UN ENGAGEMENT VERS UN PARCOURS DE LABELLISATION : LE LABEL LUCIE



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

# Édito

Le mot du Directeur

& du Coordinateur des engagements RSE et diversité



« Notre gouvernance en entreprise responsable est la marque de notre engagement dans une démarche d'innovation sociale qui met en mouvement les salariés.es sur les enjeux définis dans notre Convention d'Objectifs et de Gestion. »



**Nicolas MITJAVILE**  
Directeur de la CNIEG

« La CNIEG inscrit sa politique RSE dans une cohérence d'actions avec la branche des IEG, les Organismes de Sécurité Sociale et les entreprises les plus impliquées en matière de responsabilité sociétale.

L'énergie constituant le cœur de métier des affiliés à notre régime spécial, nous sommes très attachés à la dimension environnementale dans ses aspects d'économie d'énergie.

Les conditions de travail et la santé mentale des salariés.es sont suivies dans le cadre d'un dialogue social affirmé via des accords d'entreprises et un axe QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) piloté en continu. »



**Samuel LANDIER**  
Coordinateur des engagements RSE et diversité



# Intro



En 2022, la CNIÉG s'est inscrite dans le label LUCIE 26000 pour garantir un engagement responsable sur une durée de 4 ans.

Les parties prenantes de la CNIÉG aux nombreuses actions RSE ont pris une nouvelle respiration pour faciliter la transition humaine et environnementale consécutive à la période Covid :

- La progression de la gouvernance responsabilisante dans les instances,
- La modification du rythme et des conditions de travail des salariés.es,
- La motivation interne de plusieurs salariés.es et la mise en lumière du réchauffement climatique,
- L'accélération des innovations technologiques,
- L'inscription de la CNIÉG dans le tissu socioéconomique local,
- La dynamique partenariale avec les acteurs des OSS et des IEG,

ont amené la CNIÉG à s'inscrire dans un moyen terme pour garantir notre engagement responsable sur une durée de 4 ans.

Les regards croisés des parties prenantes s'articulent autour des 7 piliers de la norme iso 26 000 :



Le parcours de labellisation Lucie 26000 a permis de structurer notre politique RSE et de rendre lisible nos actions déjà engagées.

En janvier 2022, pour se comprendre collectivement sur une définition de la RSE qui traverse nos métiers, 12 personnes se sont formées pour « devenir acteurs » de la RSE. Accompagnée par Anne Barré (consultante, ambassadeur Lucie), cette introduction aux 7 ateliers du label Lucie a permis une mise en cohérence de nos valeurs : confiance, respect, engagement, équité (VIVA) avec les 7 piliers du Label.

Le diagnostic effectué a fait apparaître la nécessité de remettre concrètement la RSE au cœur de la stratégie. Cette perspective fera l'objet d'arbitrages dans la prochaine COG (Convention d'objectifs et de gestion) à construire.



## 2 Les Droits Humains

La CNIEG apporte une attention particulière à la diversité et a été reconnue comme « entreprise accueillante 2022 » par Nantes Métropole.

Au cours de l'année 2022, plusieurs actions ont été menées :

À l'interne, l'ouverture aux jeunes de nos métiers avec :

- L'accueil en stage d'un collégien en classe de 3<sup>ème</sup> et d'un lycéen,
- L'embauche de 3 salariés.es. en contrat d'alternance. La 1<sup>ère</sup> au département finances (Pigier), la 2<sup>de</sup> à la relation clients (IUT d'Angers) et la 3<sup>ème</sup> au pôle qualité / communication interne (MBWAY).



## Ouverture de nos métiers



À l'externe, des actions de soutien à des associations, comme :



**LA FACE**, Fondation Agir Contre l'Exclusion, avec le parrainage de 5 allocataires du RSA pour simulations d'entretiens de recrutement.



**L'AFM**, Association Française pour la Myopathie, avec l'opération Téléthon, qui a dépassé toutes les prévisions vu le fort engagement des salariés.es et de l'entreprise. Pour vaincre la Mucoviscidose : 13 activités à l'initiative des salariés.es ont créées une synergie durant la première semaine de décembre (5 060 € collectés).



**ODYSSEA** avec la course solidaire contre le cancer du sein où 14 salariés.es de la CNIEG parmi les 160 coureurs de l'équipe sécurité sociale ont foulé les rues de Nantes.



**ISPC**, Institut du sport para-connecté. La CNIEG soutient un projet alliant sport santé et handicap. Une partie des locaux de l'antenne parisienne est mise gracieusement à disposition de la fondation institut parasport et santé. Le projet est un engagement interdisciplinaire du corps médical et paramédical piloté par le Professeur François Genet (Chef de service à l'hôpital Raymond Poincaré de Garches, chef de la délégation médicale des Jeux Paralympiques de Tokyo), pour simplifier l'accès au sport pour les personnes handicapées. L'institut a un projet immobilier avec le cabinet d'architectes Moon Safari. Les locaux devraient être inaugurés au 1<sup>er</sup> semestre 2026 sur un site de 8 500 M2; pour un investissement de 42,5 M d'€. 90 emplois pour accueillir 12 000 consultations annuelles. En attendant la construction, 1 200 consultations sont dispensées à l'hôpital Raymond Poincaré de Garche.

# 3 Les Conditions de Travail

Pour les salariés.es, le sens du travail a été bousculé par l'utilisation croissante d'applications informatiques nouvelles et par la pratique de réunions hybrides ou à distance.

L'espace de travail évolue et doit s'adapter aux nouvelles formes d'activités professionnelles tertiaires. C'est pourquoi le groupe nomade constitué de salariés issus de tous les métiers de la Caisse, a été mis en place en 2020. Ce groupe de travail a pour objectif de promouvoir des environnements de travail facilitants et adaptés à chaque collaborateur pour les situations de nomadisme professionnel.

Cette année, il a coordonné l'étude de l'implantation du wifi dans les locaux de la CNIEG.

De son côté, la CSSCT a réalisé des tests d'exposition aux ondes électromagnétiques, suite aux réserves émises par le CSE quant au déploiement du WIFI. Le rapport de mesures d'exposition aux ondes électromagnétiques ZEF Expertise a été présenté en CSE le 18 janvier et le CRIIREM (Centre de Recherche et d'Information Indépendant sur les Rayonnements Électro Magnétiques non ionisants) a également été sollicité pour des mesures complémentaires et une présentation au CSE le 17 mars. Il y a été décidé de surseoir au déploiement du WIFI jusqu'à nouvel ordre en attendant la mise en œuvre de mesures de prévention préconisées, à savoir la pose, sur les fenêtres des lieux les plus exposés, de films filtrant les ondes électromagnétiques).



## Groupe de travail nomade



Par ailleurs, le service **MA CONCIERGERIE** existe depuis plusieurs années à la CNIEG. Il a répondu à l'attente de 75 salariés en 2022. Il propose une multitude de services sur le lieu de travail et offre confort et performance dans leur vie professionnelle ainsi qu'un gain de temps dans leur vie personnelle.



La CNIEG a également souhaité étudier un réaménagement éventuel de son 4<sup>ème</sup> étage (mobilier modulables, équipements) pour offrir de meilleures possibilités de travail collaboratif. Après différents benchmarks à la Poste, chez Orange ou à Accenture, le groupe travail nomade a sollicité un cabinet d'architectes (PAD) pour l'accompagner sur la réflexion. Ce cabinet a élaboré une typologie des usages et consulté les salariés.es regroupés selon ces typologies pour qu'ils expriment leurs souhaits de cet aménagement du 4<sup>ème</sup> étage au regard de leurs besoins spécifiques. 2023 sera l'occasion de constituer un nouveau plan d'aménagement.

Par ailleurs, le sens du travail a été réinterrogé et accompagné via le dialogue social. Divers accords ont été signés en 2022. Ils ont été présentés aux salariés lors de webinaires.

Accord d'intéressement  
2022 - 2023 - 2024

Accord négociation annuelle obligatoire mesures salariales

Accord sur le droit à la déconnexion

Accord égalité Hommes / Femmes  
dispositif de crèche inter-entreprise qui sera effectif en 2023

Accord ticket restaurant

Accord télétravail "classique" avenant \*

\* L'accord d'entreprise sur le télétravail de crise a laissé place à un télétravail classique au 1<sup>er</sup> juillet 2022, par avenant signé le 7 juin avec les partenaires sociaux.

# 3 Les Conditions de Travail

## Pour une Qualité de Vie et des Conditions de Travail apaisées

La Direction de la CNIEG, après consultation du CSE (et de sa Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail), a engagé une démarche en profondeur pour améliorer la qualité de vie et la santé au travail.

Suite aux tensions constatées sur certains projets fin 2021 et après deux années de crise sanitaire, un diagnostic a été accompagné par le Cabinet Better Human Cie\*.

Un questionnaire a été proposé aux salariés.es sur leurs Conditions et leur Qualité de Vie au Travail. Les données anonymisées recueillies, qui alimentent une cohorte de 10 000 salariés, contribueront également aux travaux de recherche des universités de Tours et de Toulouse. La mise en œuvre du questionnaire et l'analyse des réponses a été suivie par un comité de pilotage paritaire constitué de dix personnes.

### Cabinet Better Human Cie\* :

Cabinet Conseil en Capital Humain (QVT/RPS)

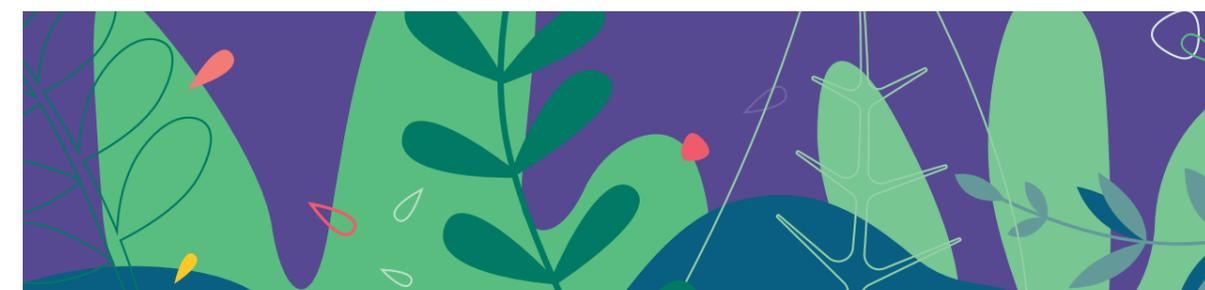
Better Human est le cabinet conseil en Capital Humain du groupe ADH, spécialisé dans l'accompagnement de la transformation des organisations, la santé et la qualité de vie au travail. Il a été créé en 2007 par des professionnels de la santé.

Ce diagnostic auquel 75% de salariés ont répondu, a révélé un taux élevé de stress chronique. Une restitution globale de ce diagnostic a été présentée à l'ensemble des salariés.es.

Pour prendre en compte ce stress chronique, **5 actions d'amélioration** ont été décidées par le comité de pilotage dont les déclinaisons se poursuivront en 2023 :

- Déclinaison du diagnostic au sein des collectifs managériaux,
- Proposition d'un temps d'échange privilégié à chaque salarié.e abordant la question du stress réel / stress perçu,
- Développement de la culture du feedback et du parler vrai,
- Amélioration du processus de décision, mettre en place des outils de suivi du stress,
- Partage du sens et de la vision de l'engagement responsable.

Pour garantir un suivi du stress chronique, cette démarche sera renouvelée dans les 3 ans, en intégrant une action intermédiaire qui reste à construire par le pôle RH à partir des résultats du test de Cohen qui sera régulièrement proposé aux salariés.



## La QVCT, en lien étroit avec la prévention, c'est aussi :

### Communication non violentes

- 3 ateliers
- 36 personnes

### Résilience en santé mentale

- 1 atelier
- 10 personnes

### Harcèlement sexuel & agissements sexistes

- 2 informations
- L'ensemble des salariés.es

### Pendant le Téléthon

- 1 atelier massage
- 10 personnes
- & 1 atelier relaxation
- 11 personnes

### Gestion des premiers secours

- 5 ateliers
- 45 personnes

### Risques incendie

- 2 ateliers
- 12 participants

### Risques de la sédentarité

- diffusion d'un article

### Ergonomie des postes de travail & de l'écran en particulier

- 1 information

### La semaine de la QVCT

- du 20 au 24 juin
- 50 personnes

### Vaccin contre la grippe

- 39 personnes

### Risques routiers

- 2 ateliers
- 13 personnes
- animé par la médecine du travail



# 4 L'Environnement

## L'empreinte carbone de la CNIEG : une première photographie en 2022

Parce que 75 % des efforts nécessaires pour respecter les objectifs de l'accord de Paris en termes de réduction de l'empreinte carbone reposent sur la collectivité et les entreprises, même à sa petite échelle la CNIEG s'est engagée dans un calcul de ses émissions.

Le premier bilan carbone de la CNIEG a été réalisé avec l'accompagnement de la société Toovalu. Cette dernière a proposé une solution logicielle de pilotage de la stratégie climat & RSE. Cette opération a visé à mesurer l'impact de l'activité de la Caisse sur l'environnement, en termes d'émission des gaz à effets de serre et a consisté à prendre la photographie de notre empreinte carbone pour l'année 2021 en dressant le bilan des sources d'émissions principales suivantes (scopes 1, 2 et 3) :

- les déplacements domicile / travail,
- la consommation en énergie de notre site nantais et de notre antenne de Paris,
- les achats, notamment les équipements et prestations de services informatiques.

**Les résultats de ce premier bilan relatif à l'année 2021 révèlent une empreinte carbone globale de la CNIEG légèrement en dessous de l'empreinte moyenne des structures équivalentes (comparaison sectorielle basée sur les effectifs), avec 9,5 t CO<sub>2</sub> par personne.**

Une nouvelle photographie de l'empreinte carbone de la CNIEG sera réalisée au titre de 2022, puis de 2023, dans l'objectif de suivre son évolution dans le temps.



La CNIEG s'est également conformée à ses obligations en termes de déclarations de consommations énergétiques 2021 liées au décret tertiaire (portail OPERAT : Plateforme de recueil et de suivi des consommations d'énergie du secteur tertiaire - ADEME).

Les déclarations concernant l'année 2020 et une année de référence (2013 pour la CNIEG) n'ont pas encore pu être complètement validées du fait d'absence d'éléments sur les consommations énergétiques de la copropriété.



## Le handicap au service des mobilités douces



L'ANRH, Association pour l'Insertion et la Réinsertion Professionnelle et Humaine des Handicapés, a ouvert à Nantes en 2022 un service d'entretien de vélos, dont 10 salariés.es de la CNIEG ont bénéficiés dans le cadre de la semaine de la mobilité.

Cette association projette de développer des activités tertiaires, en lien avec la liquidation des retraites ; une expérimentation sera menée en 2023 chez Malakoff Humanis et pourrait se décliner à la CNIEG sur les pré-liquidations.

Le forum des mobilités douces a eu un succès d'estime le 15 novembre, malgré la présence sur site de la SNCF, de la SEMITAN, de la plateforme de covoiturage Klaxit et de Bicloo.

La faible participation peut s'expliquer par le fait que l'accord Temps de Travail de la CNIEG offre un panel de dispositifs très large aux salariés.



## 5 L'Ancrage Local

La CNIÉG participe au **club des régimes spéciaux** qui rassemble plusieurs caisses de retraite pour échanger ou mutualiser des pratiques.

Pour la thématique RSE, les caisses qui se sont réunies sont :

- La Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale (CNMSS),
- La Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRP),
- L'Établissement national des invalides de la marine (ENIM),
- La Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN),
- La Caisse d'assurance maladie des IEG (CAMIEG).

Il s'est réuni 3 fois et a abordé conjointement :

- La définition de la RSE et des labels afférents,
- La stratégie climatique et le bilan carbone,
- Le green-it,
- Les relations et conditions de travail incluant la QVCT.

La CNIÉG adhère au **Dirigeants Responsable de l'Ouest (DRO)** et co-anime avec la délégation régionale EDF un groupe sur les mobilités.



À ce titre, 2 actions sont engagées :

- Proposer le partage de locaux en inter-entreprise : Le but est de développer une solution intermédiaire de "travail rapproché" ou de "coworking inter-entreprises" consistant à proposer à tous salariés qui le souhaitent, quelque(s) jour(s) par semaine, un espace de travail sur un autre site professionnel, au sein d'une entreprise adhérente de DRO et à proximité de leur domicile. 13 entreprises ont conventionné sur cette démarche.
- Optimiser et harmoniser la mobilité du personnel pour se rendre sur son lieu de travail : Le but est de favoriser la mutualisation des mobilités, développer des synergies et solutions communes inter-entreprises et de faire basculer les usages en matière de mobilité : plan vélo Nantes Métropole, covoiturage, télétravail... 15 entreprises suivent régulièrement ces travaux.



## 6 La Loyauté des pratiques

Des rencontres avec nos prestataires, Valeuriad, Norsys et Sigma, nous ont permis d'échanger sur nos intérêts communs concernant la RSE. Un projet de clauses RSE dans les marchés a été identifié. Il sera opérationnel en 2023.



### Échanges... intérêts communs



# 7 La Relation Clients



Dans le sens de la sobriété énergétique demandée par l'Etat, des actions de communications tel que ecogaz et ecowatt ont été diffusées sur notre site internet et sur les réseaux sociaux. De plus, la CNIEG mesure la satisfaction des clients à travers l'utilisation des services en ligne et la qualité des échanges (mail, téléphone, courrier).

En 2022, 98 % des affiliés et pensionnés étaient satisfaits du service rendu.



# Conclusion

En conclusion, 2022 aura permis d'ancrer la CNIEG dans une démarche RSE plus lisible, grâce au diagnostic Lucie, dans la perspective d'une labellisation en juin 2023. Les axes forts que sont l'environnement et la qualité de vie au travail, marquent l'engagement de la CNIEG tant sur le plan écologique que sur les aspects humains. Ainsi, nos actes sont en cohérence avec notre appartenance aux industries électriques et gazières et aux organismes de sécurité sociale.



## Merci

Un grand merci aux salariés pour leur implication personnelle sur tous ces sujets qui dépassent leur cadre professionnel et prouve leur engagement grandissant pour un futur désirable.



# CNIEG

Votre retraite, notre métier

## Rapport Annuel RSE

### 2022

