

# Convention d'objectifs et de gestion

entre l'État et l'Enim

COG<sup>3</sup>

2022-2026

CONVENTION  
D'OBJECTIFS  
ET DE GESTION



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*





# PRÉAMBULE

Acteur historique et central des politiques sociales maritimes, « *l'Établissement national des invalides de la marine a pour mission de gérer le régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance, en ce qui concerne les risques vieillesse, décès, accident du travail et maladies professionnelles, maladie, maternité et invalidité* » (cf. article 2 du décret n° 2010-1009 du 30 août 2010). L'Enim assure également une mission d'action sanitaire et sociale au bénéfice de ses ressortissants, soit directement, soit par l'intermédiaire d'organismes sociaux avec lesquels il conclut des conventions et qu'il peut subventionner à cet effet. Il concourt à la prévention des risques professionnels maritimes pour une population de 30 000 marins actifs dont la trajectoire démographique accuse une lente décroissance. Depuis 2021, dans le cadre de la réforme du recouvrement unique par le régime général, l'établissement demeure en charge de la taxation et du recouvrement des contributions et cotisations sociales auprès d'un millier d'armements, sur plus de 8 200 cotisants, positionnés notamment dans les collectivités d'outre-mer.

Dans le cadre de cette troisième COG conclue avec l'État, l'Enim a pour ambition sur 2022-2026 de capitaliser non seulement son expérience, mais aussi et surtout d'aller vers ses ressortissants, ses partenaires et ses collaborateurs, de développer des missions et des services en cohérence avec leurs attentes et besoins et d'améliorer sa performance globale. Aussi, cette COG présente les orientations stratégiques et les leviers d'actions.

## LES AMBITIONS STRATÉGIQUES DE L'ENIM POUR 2022-2026

### **CONSOLIDER LA QUALITÉ DE SERVICE**

Le service offert par le régime de sécurité sociale des marins a connu de réelles améliorations au cours de ces dernières années, que ce soit sur les fondamentaux de la qualité de service ou sur la structuration d'une véritable relation client. Prenant appui sur ces réussites et fort de l'attachement des marins à leur régime, l'Enim s'engage pour développer un service public simple et accessible, proche et attentionné, connecté et personnalisé.

Par nature, la réglementation relative à la sécurité sociale des marins est particulièrement complexe. Pour éviter le risque de non-recours ou de renoncement aux droits et favoriser l'accès des marins à tous leurs droits, l'Enim doit poursuivre la simplification des démarches administratives, le développement plus intuitif des services en ligne et améliorer sa communication auprès de ses différents interlocuteurs.

Pour être au plus près des ressortissants et répondre à la diversité des attentes, l'Enim s'engage à développer un accompagnement spécifique auprès des marins qui vivent des situations particulières (fracture numérique, ressortissants d'outre-mer) et/ou à des moments sensibles de leur parcours de vie (début de carrière, naissance d'un enfant, passage à la retraite, décès ou disparition du marin).

Par ailleurs, la mise en œuvre de ces parcours attentionnés via des dispositifs partenariaux pourra utilement s'inspirer des expériences de l'inter-régimes.

Ces dernières années, l'établissement s'est positionné dans une dynamique de développement d'une véritable culture client. C'est pourquoi, les développements des services en ligne feront l'objet d'une optimisation en regroupant les informations selon le « dites-le nous une fois », tout en maintenant un accès facile à un conseil humain et personnalisé pour toute personne en difficulté et pour tout dossier plus complexe, en s'appuyant notamment sur l'organisation multi-sites de l'Enim, ainsi que sur les partenariats institutionnels.

## **DÉVELOPPER DE NOUVELLES OFFRES DE SERVICE**

Engagé depuis de nombreuses années dans des actions de soutien à la politique nationale de prévention, l'établissement porte l'ambition de faire de la prévention un axe stratégique et d'amplifier ses actions respectivement dans chacun des trois domaines : Accident du travail - Maladie professionnelle (AT-MP), santé, retraite. Et ce, avec pour objectif de fiabiliser les données relatives aux nouveaux modes déclaratifs et de garantir le versement à bon droit des prestations.

Parce que le secteur maritime demeure marqué par une sinistralité élevée, la nécessité de développer la culture de la prévention en renforçant les actions de prévention des risques professionnels maritimes est unanimement reconnue comme prioritaire par tous les acteurs concernés.

Aussi, l'Enim entend porter un projet global de pilotage, de coordination et d'animation de la politique de prévention des risques professionnels maritimes avec l'ensemble des partenaires idoines. Plusieurs leviers ont été identifiés pour inscrire cette action dans le long terme et augmenter son efficacité :

- Élaborer un plan de montée en charge d'une offre de prévention des risques ciblée et définie selon les priorités nationales et les spécificités sectorielles,
- Proposer des offres de services spécifiques à l'appui du recrutement de préventeurs spécialisés et répartis sur l'ensemble de la couverture littorale,
- Organiser des groupes de travail pour définir les actions prioritaires et le développement d'actions de communication,
- Renforcer les relations entre l'Enim et les acteurs du monde de la prévention et de la sécurité au travail.

Concernant le domaine de la santé, les ressortissants de l'Enim ont accès aux programmes de prévention du régime général PRADO (accompagnement au retour à domicile) et SOPHIA (pour les affiliés atteints de diabète à ce stade). De plus, l'établissement finance des associations de santé, d'éducation et de prévention sur les territoires (ASEPT) dans six régions littorales. L'Enim s'engage avec le concours de l'État, à densifier les partenariats institutionnels pour renforcer la dynamique préventive dans les différents secteurs maritimes et tout au long de la vie pour lutter notamment contre les inégalités de santé.

S'agissant de la politique de prévention de la perte d'autonomie des ressortissants âgés, l'Enim a l'ambition d'optimiser le processus d'évaluation des GIR (groupe iso-ressources) mis en œuvre, en renforçant le partenariat avec l'inter-régimes dans le cadre du dispositif « bien vieillir » pour garantir une approche plus complète des situations des ressortissants concernés.

Dans le cadre de la réforme du recouvrement unique par le régime général, les armateurs doivent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, effectuer leurs déclarations sociales via la déclaration sociale nominative (DSN) ou l'offre de services (ODS), qui remplacent les autres modes de déclaration pré-existants.

Si la DSN ou l'ODS n'ont pas vocation à véhiculer l'ensemble des données utilisées par les organismes de protection sociale ou les administrations dans la gestion des relations entre employeurs et salariés ou travailleurs indépendants, la qualité des informations rendues disponibles par ces nouveaux vecteurs nécessite d'être challengée pour permettre une gestion optimale et fiable des droits aux prestations.

Aussi, l'Enim s'engage à garantir la sécurisation de l'ensemble des données de carrière du marin, dans le cadre d'un partenariat avec l'Urssaf Caisse Nationale aux conditions renouvelées.

L'Enim se doit d'assurer un haut niveau de qualité de service, orienté vers le bénéficiaire et, en particulier, sur le paiement juste, rapide et régulier des droits.

La COG 2016-2020 a permis de poser les fondamentaux d'une structure globale de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude et les résultats obtenus traduisent la forte mobilisation de l'établissement.

La présente COG a donc pour ambition de développer les dispositifs de maîtrise, tant en matière de prévention que de détection des abus, fautes et fraudes pour répondre au double enjeu de légitimité du système de protection sociale avec un paiement au juste droit et d'acceptation des cotisations, aussi bien par les employeurs que par les marins.

## LES LEVIERS CLÉS DE LA TRANSFORMATION DE L'ENIM

Pour permettre à l'Enim de relever ce double défi visant à consolider non seulement la qualité de service mais aussi à développer de nouvelles offres de service, il convient de poursuivre la transformation de l'établissement en prenant appui sur l'ensemble des ressources qu'elles soient humaines, budgétaires ou politiques, tout en adaptant la dimension du pilotage de l'établissement aux enjeux de cette convention. Cette transformation se fonde donc sur trois leviers majeurs : une politique des ressources humaines concertée, un système d'information en synergie avec l'inter-régimes et une gouvernance et un pilotage adaptés aux enjeux.

Pour continuer à assurer un service public performant, il importe de développer une politique des ressources humaines en concertation avec les instances représentatives du personnel, prenant appui sur une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences centrée notamment sur les compétences et les parcours professionnels.

L'architecture informatique de l'Enim repose sur des systèmes d'information nombreux et complexes dans le cadre d'adossements à d'autres régimes et/ou d'applicatifs propriétaires.

Afin de répondre aux enjeux de performance du système d'information, tout en anticipant les évolutions de la sphère sociale (cf. RGPU\*) et les attentes des ressortissants et des agents quant à la transformation numérique des services et des outils, un schéma directeur du système d'information est à concevoir en traduction technique des ambitions de la COG 3. Ce schéma a vocation à être à la fois plus ouvert et plus sécurisé, en cohérence avec les ambitions de l'Enim, et en synergie avec l'inter-régimes.

Afin de prendre en compte les enjeux d'évolution de l'Enim, et notamment le rôle dévolu à l'Enim dans le cadre du pilotage de la prévention des risques professionnels maritimes, l'adaptation de la gouvernance et la clarification de l'organisation s'imposent. L'État s'engage à prendre en 2022 les dispositions nécessaires afin de réformer la gouvernance de l'Enim pour tenir compte notamment de l'insuffisante représentation des partenaires sociaux du secteur maritime. L'ouverture du conseil d'administration aux partenaires sociaux facilitera la création d'une commission de recours amiable au sein de l'Enim.

De plus, il y a lieu de souligner que les gens de mer sont attachés à l'Enim et à son identité. Aussi, pour maintenir ce haut niveau de confiance dans le système de sécurité sociale des marins, il s'avère nécessaire de moderniser le pilotage de la qualité de service en sollicitant régulièrement les ressortissants sur leur satisfaction et leurs attentes selon des modalités plus interactives et innovantes.

Enfin, l'Enim doit, avec l'aide de l'État, développer et mettre à niveau ses outils budgétaires et comptables afin d'améliorer son fonctionnement en la matière tout en rationalisant son patrimoine immobilier, en capitalisant notamment sur les nouvelles pratiques de travail hybride et améliorer ainsi son empreinte environnementale.

\* RGPU : Répertoire de gestion des carrières unique

# SOMMAIRE

---

## AXE 1 | CONSOLIDER LA QUALITÉ DE SERVICE

1 - Un service public simple et accessible .....	8
2 - Un service public proche et attentionné .....	10
3 - Un service public connecté et personnalisé .....	12

## AXE 2 | DÉVELOPPER DE NOUVELLES OFFRES DE SERVICE

4 - Faire de la prévention un axe stratégique – Piloter, coordonner, animer la prévention des risques professionnels maritimes .....	16
5 - Fiabiliser les données relatives aux nouveaux modes déclaratifs .....	19
6 - Garantir le versement à bon droit des prestations .....	21

## AXE 3 | ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DE L'ENIM

7 - Une politique des ressources humaines concertée .....	26
8 - Un système d'information en synergie avec l'inter-régimes .....	30
9 - Une gouvernance et un pilotage adaptés aux enjeux .....	32

## ANNEXES

N°1 : Cadrage budgétaire .....	37
N°2 : Tableau des indicateurs .....	45

# AXE 1

---

CONSOLIDER  
LA QUALITÉ  
DE SERVICE



2022-2026 | CONVENTION  
D'OBJECTIFS  
ET DE GESTION

# 1

## AXE 1 - CONSOLIDER LA QUALITÉ DE SERVICE UN SERVICE PUBLIC SIMPLE ET ACCESSIBLE

### ENJEUX

Les spécificités liées au métier de marin se sont traduites par une stratification de normes et de textes épars qui peuvent être en décalage par rapport aux évolutions récentes de la protection sociale.

La mise en oeuvre de mesures gouvernementales de soutien aux filières maritimes, ou la traduction dans le régime social des marins d'évolutions sociales nécessitent des travaux d'ingénierie juridique et des développements d'outils techniques et informatiques spécifiques.

L'Enim entend poursuivre et améliorer ses efforts en matière de communication vers ses assurés pour faciliter leur accès au droit.

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

Concomitamment à l'amélioration de sa relation client ainsi qu'aux efforts poursuivis sur la dématérialisation des échanges avec ses ressortissants, l'Enim s'engage à :

- Rénover la communication externe pour plus d'accessibilité,
- Simplifier les démarches administratives.

### ENGAGEMENTS DE L'ÉTAT

- Rationaliser l'organisation de l'établissement grâce à l'initiation de chantiers inter-régimes.
- Donner de la visibilité au régime sur la production normative.

### > ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- Bénéficier de façon privilégiée des outils web et de l'expertise développés par d'autres régimes spéciaux.
- Poursuivre l'implication de l'Enim dans le réseau des régimes spéciaux notamment le pilotage de certains groupes thématiques, afin de dégager des actions de coopération et/ou de mutualisation.
- Piloter les réseaux métiers : communication, agence comptable, recouvrement, achats.

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENG	ENGAGEMENT	N° D'ACT	ACTION	N° D'ÉVAL	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Rénover la communication externe</b>	1.1	Simplifier l'arborescence générale du site Enim.eu afin d'améliorer l'accès à l'information	1.1	Mise en œuvre du site enim.eu rénové		✓			
		1.2	Simplifier l'organisation de l'Espace personnel	1.2	Rénovation de l'Espace personnel	✓	✓	✓	✓	✓
2.	<b>Simplifier la compréhension de notre action</b>	2.1	Améliorer la lisibilité des écrits envoyés aux ressortissants et aux employeurs	2.1	Mesure de la satisfaction	✓	✓	✓	✓	✓
		2.2	Simplifier et rendre plus didactique le règlement d'action sanitaire et sociale	2.2	Adoption du nouveau règlement en conseil d'administration Mesure de la satisfaction	✓	✓	✓	✓	✓

# 2

## AXE 1 - CONSOLIDER LA QUALITÉ DE SERVICE UN SERVICE PUBLIC PROCHE ET ATTENTIONNÉ

### ENJEUX

Le début de carrière du marin, la naissance d'un enfant, le passage à la retraite, ou le décès du conjoint sont des événements qui exposent à des situations particulières, parfois de vulnérabilité, pour lesquelles les ressortissants ne sont pas toujours bien préparés. L'Enim souhaite prendre en compte les spécificités de ces situations en proposant des parcours attentionnés. Ces derniers seront des offres de service ciblées et individualisées, pour mieux accompagner, aider et orienter les ressortissants.

Dans cette perspective l'Enim :

- Propose des offres adaptées et personnalisées, en simplifiant certains cheminements administratifs complexes ou socialement délicats, afin de répondre aux attentes et besoins des marins,
- Doit s'attacher à mieux structurer et compléter le dossier, dans une logique gagnant-gagnant entre le ressortissant et l'Enim, via une présence accrue auprès des publics nécessitant un accompagnement.

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

- Favoriser l'accès aux droits.
- Développer l'accompagnement des marins d'outre-mer.
- Développer l'accompagnement des marins dans des moments sensibles de leurs parcours de vie.

### ENGAGEMENT DE L'ÉTAT

- Veiller à la situation des marins d'outre-mer et à la déclinaison si nécessaire des textes normatifs.

### ➤ ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- Rechercher les expériences et les mutualisations inter-régimes.
- Capitaliser les bonnes pratiques inter-régimes.
- Initier / renforcer les partenariats inter-régimes dans les territoires ultra-marins.

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT°	ACTION	N° D'ÉVAL°	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	Favoriser l'accès aux droits	1.1	Optimiser la relation téléphonique (entrante et sortante) pour accompagner les publics en situation de fragilité	1.1	Définition des profils de ressortissants et réalisation d'enquêtes.	✓	✓	✓	✓	✓
		1.2	Orienter vers les interlocuteurs adéquats et de proximité	1.2	Mise en œuvre des mécanismes d'orientation vers les portails des autres institutions (Affaires maritimes, Urssaf) et des partenaires (SSM, IMP)	✓	✓	✓	✓	✓
2.	Développer l'accompagnement des marins d'outre-mer	2.1	Évaluer de façon qualitative les engagements de service des conventions passées avec les partenaires des COM	2.1	Production d'un rapport d'évaluation		✓		✓	
		2.2	Optimiser l'accompagnement des ressortissants des DOM	2.2	Renforcement/ initiation des partenariats dans chaque territoire (quantité et qualité des conventions)	✓	✓	✓	✓	✓
		2.3	Impulser la démarche de déploiement du dispositif « bien vieillir » dans les DOM	2.3	Mise en œuvre des nouveaux partenariats	✓	✓	✓	✓	
3.	Développer l'accompagnement des marins dans des moments sensibles de leurs parcours de vie	3.1	Accompagner les marins les plus éloignés du numérique	3.1	Définition des profils de ressortissants et réalisation d'enquêtes Établissement de la méthodologie d'accompagnement et de suivi		✓			
		3.2	Accompagner les marins qui entrent dans la profession	3.2	Définition des profils de ressortissants et réalisation d'enquêtes Établissement de la méthodologie d'accompagnement et de suivi			✓		
		3.3	Accompagner les marins au moment de leur passage à la retraite	3.3	Définition des profils de ressortissants et réalisation d'enquêtes Établissement de la méthodologie d'accompagnement et de suivi				✓	
		3.4	Accompagner les familles de marins décédés ou disparus en mer	3.4	Définition des profils de ressortissants et réalisation d'enquêtes Établissement de la méthodologie d'accompagnement et de suivi					✓
		3.5	Mener une réflexion sur l'accompagnement des familles de marins lors de la naissance d'un enfant	3.5	Formalisation de l'étude Réalisation de l'accompagnement	✓	✓	✓		

# 3

## AXE 1 - CONSOLIDER LA QUALITÉ DE SERVICE UN SERVICE PUBLIC CONNECTÉ ET PERSONNALISÉ

### ENJEUX

La transformation digitale des administrations et opérateurs de l'État représente un défi majeur.

Le programme « Action publique 2022 » donne la priorité à la transformation numérique des administrations et fait écho aux attentes des concitoyens usagers des services publics.

L'Enim, opérateur de l'État doit aussi prendre en compte cette évolution numérique, sans perdre de vue son rôle social en s'adaptant à tous les types d'usagers, y compris ceux qui sont non équipés ou éloignés du monde digital.

Compte tenu des caractéristiques du métier de marin, notamment l'éloignement souvent prolongé des accès fixes à l'internet, une forte demande s'est exprimée pour que l'Enim déploie sur l'internet mobile sa communication et ses outils. Aussi, pour effectuer les démarches aussi bien en mer qu'à terre, et prendre appui sur les pratiques des marins, il importe de mettre à disposition, notamment sur smartphone, les différents services de l'Enim.

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

- Développer, promouvoir et accompagner l'offre de service numérique.
- Développer une stratégie de communication multicanal.

### ➤ ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- S'associer aux déploiements des services en ligne proposés par le régime général dans le domaine de la santé.
- Continuer à s'associer aux déploiements des services en ligne développés par le GIP-UR\*.
- Rechercher des mutualisations inter-régimes.

\* GIP-UR : groupement d'intérêt public Union Retraite

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT°	ACTION	N° D'ÉVAL°	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Développer, promouvoir et accompagner l'offre de service numérique</b>	1.1	Créer un catalogue numérique des offres de service disponibles à l'Enim	1.1	Mise à disposition multicanal d'un catalogue des offres de service Enim		✓	✓	✓	✓
		1.2	Promouvoir les offres mises à disposition sur l'Espace personnel (chatbot/chat/ rendez-vous en ligne/ suivi des dossiers/base de connaissances)	1.2	Mesure de l'utilisation des services en ligne	✓	✓	✓	✓	✓
		1.3	Créer une page Enim sur les réseaux sociaux	1.3	Présence sur les réseaux sociaux		✓	✓		
2.	<b>Développer une stratégie de communication multicanal</b>	2.1	Développer une application mobile Enim à destination des ressortissants sous réserve d'une étude d'impact	2.1	Déploiement effectif et mesure de son utilisation		✓	✓	✓	✓
		2.2	Développer le canal visioconférence avec l'ensemble des ressortissants	2.2	Déploiement effectif et mesure de son utilisation	✓	✓	✓	✓	✓
		2.3	Déployer des partenariats avec les maisons France services, sous réserve de l'accord des tutelles, et les associations qui facilitent l'accès aux offres numériques de service public	2.3	Nombre de conventions signées		✓		✓	



# AXE 2

---

DÉVELOPPER  
DE NOUVELLES  
OFFRES  
DE SERVICE



2022-2026 | CONVENTION  
D'OBJECTIFS  
ET DE GESTION

# 4

## AXE 2 - DÉVELOPPER DE NOUVELLES OFFRES DE SERVICE FAIRE DE LA PRÉVENTION UN AXE STRATÉGIQUE - PILOTER, COORDONNER, ANIMER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS MARITIMES

### ENJEUX

Le développement d'une culture de la prévention dans le secteur maritime constitue un enjeu important. Cependant, un effort financier accordé au profit des politiques de prévention des risques professionnels maritimes ne peut être envisagé qu'avec une contrepartie des employeurs du secteur maritime, dans une logique de responsabilisation et d'incitation à la mise en œuvre d'actions de prévention.

En outre, la mise en place d'une logique de branche dans le régime AT-MP\* des marins doit rester cohérente avec les efforts demandés aux employeurs cotisant au régime général. C'est pourquoi, si un fonds d'amorçage pourrait être financé dans un premier temps par le régime général, il convient de définir une plus grande implication des entreprises du secteur, les plus critiques du point de vue de leur sinistralité, à même de les responsabiliser et financer des mesures de prévention. Il convient également que l'ensemble des acteurs s'engage à travailler à moyen terme sur une structuration de la politique de prévention.

Cette réforme ambitieuse appelle une concertation avec les partenaires sociaux représentatifs du secteur maritime qui devra aller de pair avec une réflexion à conduire sur leur plus grande représentation au sein du conseil d'administration de l'Enim.

Les engagements et actions de prévention à l'égard des ressortissants de l'Enim doivent être définis et appliqués selon deux principaux axes stratégiques :

- l'un portant sur le développement du pilotage de la prévention des risques professionnels maritimes,
- l'autre inhérent au renforcement de toute la dimension partenariale des dispositifs de prévention contre les risques en lien avec la santé, la vieillesse et la désinsertion professionnelle des marins affiliés à l'Enim.

Au-delà de l'adaptation de la gouvernance (Cf. p.32), l'Enim s'engage à définir, coordonner et animer la politique de prévention des risques professionnels maritimes via le renforcement des moyens dédiés à cet engagement et la définition d'un plan de prévention.

L'enjeu majeur pour l'Enim résidera dans sa capacité à bâtir une véritable politique de prévention des risques professionnels et à assurer sa mise en œuvre en coordination avec l'ensemble des acteurs et partenaires dont l'expertise et le métier, légitimement reconnus, constitueront un atout essentiel dans le déploiement opérationnel. Pour ce faire, l'Enim pourra s'appuyer sur l'expertise de l'Institut Maritime de Prévention avec qui une convention de partenariat est actuellement en cours.

Faire de la prévention un axe stratégique serait, par ailleurs, incomplet, si l'on n'incluait pas également tous les dispositifs auxquels l'Enim, notamment lors de la précédente COG, a adhéré afin de prévenir des risques liés à la santé, la vieillesse ou la désinsertion professionnelle de ses ressortissants. L'Enim s'appuie déjà concrètement sur un réseau de partenaires, avec lesquels il a conventionné, et qui lui permet de s'engager volontairement dans des dispositifs tels que « Prado » et « Sophia » (santé), « Bien vieillir » (vieillesse) et les « Arpij » / « Moaij » (désinsertion professionnelle).

L'enjeu majeur pour ce deuxième volet stratégique sera de renforcer toute la valeur ajoutée partenariale déjà acquise afin de répondre aux attentes des ressortissants, dans le cadre d'un parcours attentionné et personnalisé. La densification territoriale des partenariats, existants ou nouveaux, devra répondre à l'objectif d'assurer un maillage géographique le plus étendu possible, corrélé avec des besoins territoriaux, spécifiques, le cas échéant, selon le profil des bénéficiaires.

\* AT-MP : Accident du travail - Maladie professionnelle

## ENGAGEMENTS DE L'ENIM

- Structurer une politique renforcée de prévention des risques professionnels maritimes.
- Appuyer l'État dans ses réflexions sur la définition d'un dispositif de responsabilisation des employeurs du secteur maritime en cas de sinistralité excessive.
- Renforcer la politique de développement de la prévention et de la désinsertion professionnelle.
- Renforcer la politique de l'Enim en matière de prévention Santé et du Bien vieillir.
- Expertiser l'opportunité de rendre applicable au régime des marins les dispositions législatives relatives à la réalisation d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et à l'indemnité temporaire d'incapacité.

## ENGAGEMENT DE L'ÉTAT

- Augmenter dès 2023 le budget Enim dédié à la prévention des risques professionnels maritimes pour le porter à un plafond maximum de 3 M€ au PLFSS 2023 au vu des objectifs du plan de prévention que proposera l'Enim et d'ores et déjà autoriser l'Enim à financer sur ses fonds propres en 2022 les premières actions de son plan de prévention.

## ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- Rechercher les expériences et les mutualisations inter-régimes.
- Capitaliser les bonnes pratiques inter-régimes.

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT*	ACTION	N° DÉVAL*	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Être le pilote d'une politique renforcée de prévention des risques professionnels maritimes</b>	1.1	Créer un département de prévention des risques professionnels maritimes à l'Enim afin de lui permettre de piloter et de coordonner la politique de prévention des risques professionnels maritimes	1.1	Décision portant création du département avec missions, activités et organigramme	✓				
		1.2	Réaliser un plan annuel de prévention des RPM en concertation avec les parties prenantes	1.2	Validation du plan par les tutelles		✓	✓	✓	✓
		1.3	Affecter des moyens supplémentaires à des intervenants en prévention de risques professionnels et les déployer sur les différentes façades maritimes y compris l'outre-mer	1.3	Déploiement progressif des intervenants sur toutes les façades maritimes y compris l'outre-mer	✓	✓	✓	✓	✓
		1.4	Initier la constitution d'un observatoire de l'accidentologie des RPM en partenariat avec les différents acteurs concernés	1.4	Validation de l'observatoire	✓	✓			
2.	<b>Renforcer la politique de développement de la prévention de la désinsertion professionnelle</b>	2.1	Mener une réflexion sur un projet de convention Enim-SSM-SSGM afin d'organiser le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle	2.1	Validation du projet de convention	✓				
		2.2	Expertiser l'opportunité de rendre applicable au régime des marins les dispositions législatives relatives à la réalisation d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle et à l'indemnité temporaire d'inaptitude	2.2	Formalisation de la note d'opportunité		✓			
3.	<b>Renforcer la politique de l'Enim en matière de prévention Santé et du Bien vieillir</b>	3.1	Elargir le partenariat avec la CNAM concernant les dispositifs inter-régimes autour des pathologies particulières	3.1	Signature de nouvelles conventions partenariales (ou renouvellement). Ex. PRADO, SOPHIA...	✓	✓	✓	✓	✓
		3.2	Achever le déploiement du dispositif « Bien vieillir » en métropole	3.2	Signature de nouvelles conventions partenariales (ou renouvellement), notamment en Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie	✓	✓	✓	✓	✓
		3.3	Initier des journées thématiques sur la santé et le bien vieillir dans des territoires littoraux en partenariat avec le SSM	3.3	Taux de participation Questionnaire de satisfaction des bénéficiaires de ces journées		✓	✓	✓	✓

# 5

## AXE 2 - DÉVELOPPER DE NOUVELLES OFFRES DE SERVICE FIABILISER LES DONNÉES RELATIVES AUX NOUVEAUX MODES DÉCLARATIFS

### ENJEUX

Depuis le changement majeur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des modalités déclaratives des services des marins, les informations de carrière des marins se retrouvent réparties entre plusieurs systèmes d'information. De plus, le déploiement des nouveaux outils de déclarations n'est pas encore complet et pâtit de difficultés de qualité des données. Ces insuffisances hypothèquent la bonne gestion des droits.

Il s'avère donc nécessaire d'optimiser l'accompagnement des employeurs dans le cadre de ces nouvelles modalités déclaratives dans la mesure où ils ont désormais un rôle central dans la déclaration de services.

Le premier enjeu vise à accroître la couverture quantitative des nouveaux systèmes de déclarations des services : la poursuite des efforts de l'ensemble des partenaires de la chaîne de taxation (GIP MDS / URSSAF Caisse nationale / Poitou-Charentes / Enim) doit conduire à ce que l'ensemble des marins soit déclaré dans la DSN et l'ODS.

Le second enjeu, concomitant du premier, cible la qualité indispensable des données pour être intégrées dans les bases informatiques de l'Enim et de ses partenaires ; cette exigence de qualité doit être d'autant plus forte que ces données de carrière doivent alimenter à moyen terme le Répertoire général de gestion des carrières unique (RGCU).

Le troisième enjeu implique de rassembler l'ensemble de ces données de carrière (hors montant des cotisations) sous la responsabilité d'un opérateur unique, en l'occurrence l'Enim qui serait chargé de leur certification et de leur mise à disposition des partenaires institutionnels (tout particulièrement la DGAMPA) mais aussi et surtout des marins et leurs employeurs (dans le respect de la législation en vigueur sur la protection des données individuelles).

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

- **Structurer l'accompagnement des déclarants dans la mise en œuvre de leurs obligations déclaratives** par la mise en place d'une offre de service adaptée, et l'ajustement de l'organisation et des missions du Département des Politiques sociales maritimes d'appui aux Employeurs et à la Carrière des marins (DPEC) pour répondre aux besoins des déclarants.
- **Fiabiliser les données** par le déploiement des outils internes pour permettre une vraie supervision des carrières par l'Enim afin de limiter les anomalies de traitement et par l'instauration d'une détection automatisée des incohérences, et des contrôles a posteriori sur les déclarations.
- **Mettre à disposition les données de carrière fiabilisées des marins.** Dans un premier temps, il s'agit de faire évoluer l'Espace personnel de l'Enim pour permettre aux marins de consulter les données de carrière enregistrées ; et leur permettre via un échange sécurisé de recueillir leurs observations. Dans un deuxième temps, cet accès aux données sera autorisé aux employeurs dans le respect du RGPD et des normes de la CNIL.

# ENGAGEMENTS DE L'ÉTAT

- Expertiser avec l'Enim la nécessité de développer des outils lui permettant de procéder à certains correctifs en cas d'anomalies constatées en DSN.
- Mettre en place une mission d'inspection chargée de proposer des solutions pérennes en vue d'adapter la DSN au secteur maritime.

## ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- Acter le rôle de l'Enim comme certificateur des données.

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT*	ACTION	N° D'ÉVAL*	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	Accompagner les déclarants	1.1	Ajuster les missions et l'organisation du DPEC* pour répondre aux besoins des déclarants de manière proactive	1.1	Présentation de l'organisation aux IRP Mise en œuvre des nouvelles procédures d'accompagnement	✓	✓			
		1.2	Créer un applicatif de contrôle a priori des DSN mis à disposition des déclarants	1.2	Mise à disposition de l'applicatif		✓			
2.	Fiabiliser les données	2.1	Éliminer les erreurs générées par le système de traitement informatique de l'Enim	2.1	Accroissement du taux d'intégration des lignes de service	✓	✓	✓	✓	✓
		2.2	Mettre en place un système automatisé de contrôle et/ou d'invalidation des lignes de services défectueuses	2.2	Livraison de l'outil			✓		
3.	Mettre à disposition les données de carrière fiabilisées	3.1	Faire évoluer l'Espace personnel, phase 1 : données de carrière ouvertes aux marins	3.1	Livraison de l'outil	✓				
		3.2	Faire évoluer l'Espace personnel, phase 2 : données de carrière ouvertes aux employeurs	3.2	Livraison de l'outil			✓		

\* DPEC : Département des politiques sociales maritimes d'appui aux employeurs et à la carrière des marins

# 6

AXE 2 - DÉVELOPPER DE NOUVELLES OFFRES DE SERVICE

## GARANTIR LE VERSEMENT À BON DROIT DES PRESTATIONS

### ENJEUX

Afin de garantir le versement à bon droit des indemnités et pensions, trois composantes sont prises en compte :

- la recherche de droits potentiels non servis à nos publics,
- la qualité des informations incluses dans nos bases informatiques,
- l'efficacité de la lutte contre les abus, fautes et fraudes.

Éviter le non-recours aux droits des prestations devient l'exigence majeure portée par nos bases informatiques. Ces dernières seront exploitées en fonction des atypies. Par exemple, une personne de plus de 60 ans n'ayant pas demandé la liquidation de son droit à retraite doit faire l'objet d'une action proactive de l'Enim.

La seconde exigence relative à la qualité de nos bases via le prisme de la maîtrise des risques vise à identifier les incertitudes et à optimiser la probabilité d'atteinte des objectifs de l'établissement. La mise en œuvre d'une stratégie de maîtrise des risques adaptée aux enjeux de gestion, notamment de renforcement de la qualité et de la performance, propres aux activités de l'établissement, est l'enjeu essentiel partagé par les pouvoirs publics. La qualité répond alors au double enjeu de paiement du juste droit et de légitimité du système de protection sociale.

Enfin la politique de lutte contre les abus, fautes et fraudes (AFF) vise à s'assurer du paiement à bon droit des prestations. La loi Essoc comporte deux piliers : faire confiance et faire simple. Ainsi, l'Enim va privilégier le terme d'abus, fautes et fraudes (AFF) en lieu et place de la lutte contre la fraude (LCF). Les AFF répondent au double enjeu de légitimité du système de protection sociale avec un paiement au juste droit et d'acceptation des cotisations aussi bien par les employeurs que par les marins.

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

Afin de garantir le versement à juste droit, l'Enim prend les engagements suivants :

#### • **Rénover le management par les processus**

La cartographie des processus sera renouvelée autour de 13 macro-processus animés par des pilotes nommés par la direction, lesquels seront collectivement formés dès l'année 2022. Cette démarche permettra de mettre sous maîtrise l'ensemble des activités de l'établissement et de fixer les indicateurs de surveillance en cohérence avec les objectifs de la COG, ainsi que la qualité des services rendus à nos publics.

L'Enim renforcera ainsi la gouvernance de sa qualité dans un contexte d'évolution du métier de manager et d'un travail de co-construction du processus avec les agents. Des phases d'expérimentation seront menées suite à des ateliers d'optimisation.

#### • **Unifier le pilotage du plan de contrôle interne**

Avec un plan de contrôle unifié, l'Enim cherche à valoriser l'ensemble des contrôles et supervisions. L'efficacité des actions de contrôle sera renforcée, articulée et valorisée tout en évitant les surcontrôles. La mise en cohérence avec les référentiels GBCP et sécurité sociale permettra d'optimiser les moyens dédiés dans une logique d'assurance raisonnable des risques.

L'Enim se dotera ainsi d'un système de suivi fonctionnant selon le principe de l'amélioration continue de la qualité, et professionnaliser davantage ses agents en s'appuyant sur des formations externes et en créant des ateliers d'optimisation et de partage interne visant à analyser et prévenir les risques.

#### • **Améliorer la performance de la lutte contre la fraude**

Dans le cadre de sa politique « les abus, fautes et fraudes sont l'affaire de tous ».

Afin d'optimiser la détection de ces situations, l'Enim renforcera l'animation de son réseau interne et externe de signalement, participera aux instances inter-régimes et inter-administrations et développera une cartographie des schémas de fraudes qui sera diffusée en interne et aux partenaires pour que chacun identifie davantage les risques liés aux abus, fautes et fraudes.

L'Enim se dotera également d'outils performants tels que FICOBA et un système de suivi fonctionnant selon le principe des workflows, et professionnalisera davantage ses agents en s'appuyant sur l'Institut 4.10 et en créant des ateliers de partage interne visant à diffuser les bonnes pratiques et augmenter la qualité des signalements reçus.

Enfin, le plan de contrôle fraude s'articulera pleinement avec le plan de contrôle Enim et intégrera les axes relatifs aux abus, fautes et fraudes.

#### • **Améliorer la maîtrise des risques**

L'Enim s'engage dans la mise en place de mesures du risque financier résiduel, ceci conformément au cadre réglementaire applicable aux organismes de sécurité sociale. Cette exigence de mesure du risque résiduel va être réaffirmée dans un projet de décret modifiant les dispositions du Code de la sécurité sociale relatives au contrôle interne (publication prévue d'ici fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2022, pour une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Dans le même temps, le nouveau décret prévoit que la notion de risque financier résiduel et que les indicateurs utilisés pour le mesurer soient déterminés « en fonction de la nature des activités de l'organisme ».

---

## ENGAGEMENTS DE L'ÉTAT

#### • **Accompagner l'Enim dans la mise en cohérence du dispositif de maîtrise des risques avec les référentiels GBCP et OSS**

L'État s'engage à accompagner l'établissement pour la mise en cohérence du dispositif de maîtrise des risques de l'Enim avec les référentiels GBCP et OSS. Il s'agira de construire la démarche de contrôle hiérarchisé de la dépense et du contrôle allégé en partenariat, dans un cadre réglementaire en évolution.

#### • **Appuyer l'Enim dans la mise en œuvre des contrôles DSN**

L'État s'engage à examiner les propositions formulées par l'Enim visant à renforcer l'efficacité des contrôles DSN, notamment en matière de pénalités.

#### • **Fluidifier les échanges de données dématérialisées**

Enfin, l'État veillera à fluidifier ses échanges d'informations avec l'Enim.



## ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- L'Enim et la mission nationale qualité de la liquidation des retraites pilotée par la Carsat de Bretagne vont réaliser un parangonnage sur la qualité de liquidation. Dans le cadre de synergie entre les deux organismes, un partenariat pourrait être mis en œuvre.
- L'Enim et la CPAM de Vendée sont en anticipation sur le pilotage centralisé auprès de l'Agent Comptable de la maîtrise des risques ainsi que la mise en œuvre du plan de contrôle unique. Un parangonnage sera réalisé en vue de valoriser la performance de ces nouvelles pratiques.
- L'Enim s'engage à renforcer les partenariats avec le régime général et ses partenaires en matière de lutte contre les abus, fautes et fraudes en :
  - Intégrant le circuit des pénalités maladie prévu par l'UNCAM,
  - Mettant en place un circuit de signalement et de fiabilisation des données avec la DGAMPA et l'Urssaf Caisse Nationale dans le cadre du développement des contrôles DSN,
  - Améliorant les échanges de signalement entre organismes,
  - Partageant les méthodes et outils d'investigation de lutte contre les abus, fautes et fraudes entre organismes (FICOBA, RNCPS),
  - Animant le réseau dédié au recouvrement, abus, fautes et fraudes du club des régimes spéciaux.

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT*	ACTION	N° D'ÉVAL*	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	Rénover le management par les processus	1.1	Identifier les processus	1.1	Publication de la cartographie en interne	✓				
		1.2	Créer un plan de formation socle et continue	1.2	Création du planning de formation	✓				
2.	Unifier le pilotage du plan de contrôle interne	2.1	Mettre en œuvre le pôle maîtrise des risques sur un plan opérationnel	2.1	Recrutement des compétences et formation des agents	✓	✓			
3.	Améliorer la performance de la lutte contre la fraude	3.1	Développer une cartographie des schémas de fraude	3.1	Nombre de schémas identifiés			✓		
		3.2	Adopter l'appliquatif FICOBA et le système de suivi en workflow	3.2	Déploiement de FICOBA et du système de suivi en workflow		✓			
4.	Améliorer la maîtrise des risques	4.1	Expertiser la méthodologie du risque financier résiduel (a minima sur maladie et vieillesse) adaptée aux activités (expertise Enim en liaison avec la DSS)	4.1	Formalisation de la méthodologie du risque financier résiduel pour l'Enim	✓				
		4.2	Proposer les cibles des risques financiers résiduels et leur mise en œuvre	4.2	Validation des cibles et livraison des tableaux annuels		✓	✓	✓	✓

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ÉTAT ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT*	ACTION	N° D'ÉVAL*	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	Accompagner l'Enim dans la mise en cohérence du dispositif de maîtrise des risques avec les référentiels GBCP et OSS	1.1	Mettre en œuvre un accompagnement formel et informel sur les sujets GBCP-OSS	1.1	Mise en conformité du PCI et déploiement du contrôle hiérarchisé de la dépense et du contrôle en partenariat	✓	✓	✓		
2.	Appuyer l'Enim dans la mise en œuvre des contrôles DSN	2.1	Soutenir les demandes d'ajustement des contrôles DSN au GIP-UR	2.1	Prise en compte de la demande dans la road map du GIP-UR	✓	✓	✓	✓	✓
3.	Fluidifier les échanges de données dématérialisées	3.1	Déployer l'accès Web	3.1	Mise en service opérationnelle de l'accès dématérialisé	✓	✓	✓	✓	✓
		3.2	Mettre à disposition un bac à sable - API*	3.2	Mise en service opérationnelle de l'API* fonctionnelle	✓	✓	✓	✓	✓

\* API : interface de programmation d'application



# AXE 3

---

ACCOMPAGNER LES  
TRANSFORMATIONS  
DE L'ENIM



2022-2026 | CONVENTION  
D'OBJECTIFS  
ET DE GESTION

# 7

AXE 3 - ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DE L'ENIM

## UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES CONCERTÉE

### ENJEUX

La précédente COG a contribué à la mise en place des fondamentaux de la politique des ressources humaines pour accompagner l'évolution statutaire de l'établissement, mais le contexte de la fin de cette convention n'a pas permis de déployer l'ensemble des axes de cette politique.

Aussi, pour continuer d'assurer un service public performant, il importe surtout de développer, en concertation avec les instances représentatives du personnel, une politique des ressources humaines visant à :

- anticiper et mettre en adéquation les effectifs avec les ambitions de cette COG 3,
- accompagner les agents pour maintenir et enrichir les compétences et les expertises internes,
- décliner le cadre de référence RH propre à un établissement public administratif en le rendant opérationnel et efficient, tant pour les agents que pour les services.

Cette politique ne pourra réussir qu'en poursuivant les actions déjà engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la construction d'un sentiment d'appartenance fort à une même communauté de travail, quel que soit le site, le métier ou le service. Il s'agit de réaffirmer tout au long de cette COG les valeurs communes qui animent l'établissement, fondées entre autres sur l'exemplarité et l'équité.

Au-delà de son adaptation régulière aux évolutions réglementaires, sociales ou technologiques, l'Enim a su démontrer sa remarquable réactivité lors de la crise sanitaire de 2020 par la mise en place du télétravail et de nouvelles organisations et pratiques professionnelles associées. L'établissement s'appuiera sur cette expérience et ces nouvelles modalités pour poursuivre l'adaptation de son environnement de travail et de ses outils, la promotion des pratiques innovantes et la nécessité de se donner des outils pour rendre plus lisible et mieux comprendre nos actions et leurs effets.

Ce contexte de transformation des organisations, des pratiques et le développement du travail hybride, constitue une opportunité pour partager une vision commune du rôle du manager et doter ainsi l'établissement d'un management agile et réactif pour favoriser une culture managériale homogène et créatrice de valeur.

Enfin, l'Enim engagera une réflexion sur l'organisation et la stratification hiérarchique de l'établissement, tant sur le volet fonctionnel que sur le volet géographique, afin de renforcer l'efficacité des lignes hiérarchiques d'une part, et de rapprocher les managers des agents d'autre part.

Pour optimiser les modalités d'action de sa politique RH, l'Enim s'inspirera utilement non seulement des expériences de l'inter-régimes mais aussi de son partenariat avec l'UCANSS.

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

• **Une politique en faveur de l'emploi et des compétences : permettre à chaque agent de se construire un parcours professionnel correspondant à ses attentes et ses capacités.**

**Préparer l'établissement aux évolutions de son environnement et de sa pyramide des âges :**

- mettre en place une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- valoriser la marque employeur de l'Enim pour attirer/fidéliser les bons profils,
- créer des parcours professionnels au sein de l'Enim pour valoriser et reconnaître l'expertise interne,
- faire des compétences un levier de développement et d'efficacité de l'établissement.

• **Renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion : construire une communauté de travail soudée partageant les mêmes ambitions et les mêmes valeurs. Faire du « travailler ensemble » un préalable à tout projet :**

- fluidifier la communication interne et l'accès à l'information,
- faciliter le partage des compétences et les moments d'échanges professionnels au sein et entre les équipes,
- capitaliser sur le sentiment d'appartenance, l'identité et les valeurs de l'Enim,
- promouvoir des projets transversaux avec des équipes pluri-disciplinaires,
- développer la logique processus, rénover les tableaux de bord et les partager avec les agents.

• **Agir en faveur du bien-être au travail : mettre en place les conditions favorisant l'épanouissement professionnel et personnel et développer la prévention pour renforcer les ressources psychosociales :**

- agir sur les conditions de travail relatives à l'environnement physique du travail et à l'ergonomie,
- optimiser la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- se donner des outils pour apprécier périodiquement le climat interne et le bien-être des collaborateurs.

• **Développer un mode de travail collaboratif et adapté aux nouvelles organisations des rythmes professionnels :**

- expérimenter et déployer de nouveaux modes d'organisation tenant compte de l'hybridation du travail,
- repenser l'aménagement des locaux de l'ensemble des sites en fonction des usages en mettant au centre de la gestion des espaces les pratiques collaboratives,
- accompagner les agents dans la maîtrise des nouveaux usages.

• **Accompagner les encadrants dans une pratique managériale inclusive, agile et réactive :**

- permettre à chaque cadre d'assumer pleinement son rôle de manager,
- accompagner chaque manager dans son adéquation au référentiel cible,
- mettre en place le plan de développement des compétences.

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT°	ACTION	N° D'ÉVAL°	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Une politique en faveur de l'emploi et des compétences : adapter les ressources aux évolutions et à l'organisme</b>	1.1	Mettre en place une démarche GPEEC	1.1	Validation du schéma prévisionnel des emplois et des compétences définissant la trajectoire par service	✓				
		1.2	Formaliser le référentiel métiers-compétences	1.2	Validation de l'outil d'aide à la formation et à la mobilité interne		✓			
		1.3	Développer la marque employeur	1.3	Identification des supports de communication à l'extérieur. Nombre de candidatures externes générées pour les métiers sensibles			✓		
		1.4	Finaliser un plan de développement des compétences	1.4	Nombre de jours de formation, nombre de mobilités internes accompagnées d'un parcours de formation	✓				
2.	<b>Renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion : construire une communauté de travail soudée partageant les mêmes ambitions et les mêmes valeurs. Faire du « travailler ensemble » un préalable à tout projet</b>	2.1	Construire une politique équitable de gestion des parcours	2.1.1	Actualisation sur la base des nouveaux textes des instructions RH		✓			
				2.1.2	Déclinaison opérationnelle des lignes directrices de gestion : progression professionnelle fonctionnaires/ contractuels				✓	
		2.2	Inclure et mettre en œuvre dans le parcours d'intégration des ateliers de connaissance d'un EPA et de culture RH	2.2	Nombre d'ateliers Nombre et qualité des supports diffusés Évaluation du taux d'audience	✓				
		2.3	Partager l'information	2.3	Développement de l'audience – enquête semestrielle					✓
3.	<b>Agir en faveur du bien-être au travail : mettre en place les conditions favorisant l'épanouissement professionnel et personnel et développer la prévention pour renforcer les ressources psychosociales</b>	3.1	Mettre en place des rythmes de travail adaptés aux parcours de vie des agents	3.1	Diversification des formules de télétravail et des cycles horaires				✓	
		3.2	Accompagner les agents en fin de carrière	3.2	Taux d'absentéisme des agents de plus de 55 ans Nombre de tuteurs/parrains	✓	✓	✓	✓	✓
		3.3	Faciliter le retour sur le poste de travail après une absence de longue durée	3.3	Nombre d'agents		✓	✓	✓	✓
		3.4	Poursuivre l'enrichissement des ressources psychosociales individuelles et collectives	3.4	Taux de satisfaction au travail Diminution du nombre d'alertes et de signalements Taux d'absentéisme Baromètre du climat social	✓	✓	✓	✓	✓

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT°	ACTION	N° D'ÉVAL°	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
4.	<b>Développer un mode de travail collaboratif et adapté aux nouvelles organisations des rythmes professionnels</b>	4.1	Réaménager les espaces de travail : développer les espaces de travail collaboratifs, avec un équipement adéquat	4.1	Nombre de nouvelles salles Réduction des m² dédiés aux bureaux individuels		✓	✓	✓	✓
		4.2	Développer les compétences internes dans l'usage des outils collaboratifs	4.2	Formalisation d'un plan de formation dédié Nombre de sessions et de personnes formées			✓		
5.	<b>Accompagner les encadrants dans une pratique managériale inclusive, agile et réactive</b>	5.1	Diffuser le référentiel de compétences managériales auprès de l'ensemble des cadres	5.1	Évaluation des cadres sur la base de ce référentiel : adaptation des entretiens professionnels d'évaluation et de formation	✓				
		5.2	Formaliser un plan de développement des compétences managériales	5.2	Nombre de sessions menées Nombre de jours de formation Nombre de séquences de co-développement		✓			
		5.3	Mener une réflexion sur l'organisation hiérarchique tant sur le volet fonctionnel que sur le volet géographique et restructurer la ligne managériale	5.3	Définition d'orientations sur la structuration hiérarchique et formalisation d'un organigramme simplifié Développement de la fonction d'expert ou de référent pour accompagner les équipes sur le plan fonctionnel			✓		

# 8

## AXE 3 - ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DE L'ENIM UN SYSTÈME D'INFORMATION EN SYNERGIE AVEC L'INTER-RÉGIMES

### ENJEUX

Le système d'information de l'Enim a connu depuis 10 ans de nombreuses et rapides évolutions liées notamment à l'adossement de ses outils maladie à ceux de la CNAM. Parallèlement, l'établissement doit maintenir des applicatifs anciens mais adaptés à son corpus de règles spécifiques.

L'Enim doit continuer à adapter et développer ses outils afin d'améliorer la qualité de service vers ses ressortissants, notamment en développant les services en ligne et la dématérialisation des processus.

Par ailleurs, le déploiement du RGPU nécessitera des évolutions importantes de l'actuel outil « retraite » PENHIR et aura des impacts sur l'ensemble du système d'information de l'Enim. En effet, le stockage des données de carrière des ressortissants et la valorisation de leur carrière seront alors opérés par le GIP-UR et la CNAV.

Au vu de l'ensemble des travaux à mener sur le système d'information de l'établissement dans les années à venir, les effectifs actuels de la sous-direction des systèmes d'information (SDSI) ne pourront pas faire face (adaptations du SI de l'Enim pour intégration du RGPU, stabilisation de la DSN, sécurisation et adaptation du SI pour pouvoir gérer des plages d'ouverture des services plus importantes, refonte de la taxation et des rectifications, mise en place d'un nouvel outil décisionnel...).

Pour mener en interne l'ensemble des changements à venir, la SDSI devrait augmenter ses effectifs de 50%, a minima. Une telle augmentation des « effectifs temps plein » de la SDSI semble peu probable, et demanderait des profils de compétences fortement recherchés sur le marché du travail.

L'Enim doit donc changer le modèle organisationnel de la SDSI.

Afin de mener à bien l'ensemble de ces transformations, l'établissement devra s'adosser à des partenaires provenant du secteur de la protection sociale et/ou des prestataires externes (prestataires de services).

Ainsi, la SDSI se recentrerait sur des missions de gestion de projet, d'architecture et de gestion de contrats de services. Les missions de développement, de suivi de l'exploitation et l'hébergement seraient externalisées.

L'internalisation de compétences stratégiques notamment en matière d'assistance à maîtrise d'ouvrage conduira à moins recourir à des prestataires externes.

Plusieurs scénarii sont envisageables, à savoir :

- un adossement à la MSA (recommandation du rapport de la mission d'évaluation),
- un maintien du système actuel avec adaptation du système d'information retraite au RGPU, et enrichissement de l'offre de services numériques (interne et externe).

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

- **Approfondir les scénarii d'évolution du système d'information (SI) de l'Enim** : compte tenu des conséquences majeures pour le fonctionnement de l'établissement (adaptation des processus, transformation des métiers, impact organisationnel...) du choix à opérer quant à l'évolution du SI, un audit sera mené lors du premier semestre 2022.
- **Développer les outils liés à la mise en œuvre de la COG 3** : les projets inhérents à cette COG seront lancés dès 2022 (sécurité SI, services en ligne, déploiement sur mobile d'outils de relation avec les assurés : le mobile étant leur principal moyen d'accès à internet particulièrement pour les actifs, mise en place d'une application smartphone sous réserve des résultats de l'audit du SI).

# ENGAGEMENTS DE L'ÉTAT

- En s'appuyant sur une stratégie SI globale et en fonction du scénario retenu, accompagner l'Enim par des moyens humains et financiers afin d'assurer la transformation de son système d'information.
- Favoriser la mise à disposition à moindre coût de composants informatiques disponibles dans la sphère sociale et publique.

## ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- Avoir accès aux travaux de la CRPCEN sur la préparation de l'évolution de son SI.
- Avoir communication des points d'avancement du projet de refonte du moteur retraite développé par IMSA/CPRPSNCF.

### ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENG	ENGAGEMENT	N° D'ACT*	ACTION	N° D'ÉVAL*	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Développer les outils liés à la mise en œuvre de la COG 3</b>	1.1	Sécuriser le SI de l'Enim	1.1	Réalisation d'un audit sécurité	✓				
		1.2	Déployer un système d'information décisionnel (SID)	1.2	Mise à disposition d'un outil de valorisation de l'information		✓			
		1.3	Etudier la possibilité de développer des services en ligne	1.3	Livraison des services en ligne				✓	
		1.4	Mettre en œuvre l'outil SINERGI de la CNAV	1.4	Intégration des données budgétaires et comptables dans l'outil			✓		
2.	<b>Approfondir les scénarii d'évolution du SI de l'Enim, y compris pour les applications lui permettant de remplir ses obligations contractuelles vis-à-vis d'organismes extérieurs</b>	2.1	Lancer un audit des scénarii d'évolution du SI de l'Enim	2.1	Livraison du résultat de l'audit	✓				

# 9

## AXE 3 - ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DE L'ENIM UNE GOUVERNANCE ET UN PILOTAGE ADAPTÉS AUX ENJEUX

### ENJEUX

L'Enim constate sa performance de gestion à moins de 1,80 € pour 100 € de prestations versées. L'enjeu sur les cinq années à venir vise à adapter le pilotage sur les trois dimensions que sont la qualité de service, la gestion, l'organisation générale et la gouvernance de l'établissement.

En effet, les marins et les armateurs sont attachés à l'Enim et à son identité, et afin de maintenir ce haut niveau de confiance dans le système de sécurité sociale des marins, il y a lieu de moderniser le pilotage de la qualité de service. Au-delà des enquêtes traditionnelles organisées tous les deux ans, la structuration d'un véritable département d'appui au pilotage et à l'innovation est un levier majeur au service de la stratégie par la structuration de référentiels, l'élaboration de tableaux de bord de production et d'évaluation de l'offre de service, l'animation et la coordination des démarches de reporting.

De plus, afin de piloter la performance de gestion, l'Enim doit mettre à niveau ses outils budgétaires et comptables tout en rationalisant son patrimoine immobilier. Les travaux des équipes muteront de la construction de la donnée vers une donnée budgétaire et comptable au service de l'aide à la décision. S'agissant du patrimoine immobilier, l'établissement a rapidement et fortement développé le télétravail ; en capitalisant sur ces nouvelles pratiques du travail hybride et d'innovation, il doit optimiser son patrimoine immobilier pour limiter les coûts de fonctionnement, et améliorer ainsi son empreinte environnementale.

Enfin, cette nouvelle dynamique contribuera à la rénovation du pilotage de l'établissement non seulement dans le cadre de la gouvernance et des rôles respectifs du conseil d'administration et de la direction par rapport à la COG et au projet d'établissement, mais aussi dans le cadre de la clarification de l'organisation générale de l'établissement.

### ENGAGEMENTS DE L'ENIM

Afin de renforcer son pilotage, l'Enim prend les engagements suivants :

#### • Moderniser le pilotage de la qualité de service

Les enquêtes de satisfaction bisannuelles, qui seront poursuivies et adaptées aux nouveaux objectifs de cette convention, seront complétées par des enquêtes thématiques régulières auprès de panels de publics ciblés. Elles permettront de mesurer le niveau de satisfaction des usagers, ainsi que leurs attentes sur des thématiques spécifiques. Ces enquêtes intermédiaires pourront être mises en oeuvre par téléphone, courriel ou via des groupes d'expression (méthode des focus groups).

De plus, l'Enim avec le département d'appui au pilotage et à l'innovation disposera d'une structure permettant de renforcer les liens entre pilotage stratégique et accompagnement opérationnel des services : il s'agit d'adapter les modalités de pilotage et les méthodes d'accompagnement des services pour faciliter l'accomplissement des missions et des projets de l'établissement dans un contexte fortement évolutif.

Enfin, l'Enim se dotera d'un système d'information décisionnel permettant la réalisation de rapports d'analyse, de projections de tendance et de prise en compte de plans d'action. S'agissant du pilotage relatif à la gestion des pensions, l'Enim produira à échéance régulière (semestrielle) des tableaux de bord sur l'ensemble des données (projections démographiques des actifs et pensionnés, moyenne des pensions versées, âge moyen des départs en retraite, impact sur le niveau de trésorerie, etc.), et étudiera sa capacité de modélisation des éventuelles évolutions du processus de gestion.

S'agissant du pilotage relatif à une évolution du régime de retraite, l'Enim devra disposer d'une capacité de statistiques et de modélisation (de type actuariat) du passage entre le système actuel des pensions et l'éventuel nouveau dispositif. Le cas échéant, et en concertation avec les tutelles, l'Enim pourra faire appel à une prestation d'actuariat ou avoir recours aux capacités de simulation d'autres acteurs de la retraite.

### • Renforcer le pilotage de la gestion

L'engagement de l'Enim va porter sur la mise en place d'un outil prenant en compte le service facturier, une gestion électronique des documents, un workflow et la production en natif des documents nécessaires, à l'établissement et aux tutelles, en intégrant une planification budgétaire des engagements pluriannuels. Ils seront établis comme des documents au service de l'aide à la décision stratégique.

### • Renover la gouvernance et le pilotage de l'établissement

Dès 2022, l'État modifiera la gouvernance de l'établissement à travers la révision du décret de 2010 afin que la gouvernance de l'Enim devienne paritaire.

L'Enim élaborera et mettra en œuvre un projet d'établissement, déclinaison opérationnelle de la stratégie fixée par la COG. Cet instrument nouveau, par rapport aux COG précédentes, associera le conseil d'administration non seulement dans sa formalisation, mais aussi dans sa mise en œuvre et son suivi. Aussi, il sera nécessaire de bien clarifier la gouvernance et les rôles respectifs du conseil et de la direction dans le cadre de ces nouvelles modalités de pilotage.

Par ailleurs, l'organisation générale de l'établissement a évolué ces dernières années de manière régulière sans qu'une clarification globale du « qui fait quoi » et des interactions entre les sites et les services dans le cadre des processus de travail soit formalisée. De même, la stratification hiérarchique sera réinterrogée pour rapprocher les managers des agents et favoriser la cohésion interne. Cette clarification sera formalisée à la faveur de l'étude confiée en 2021 à un prestataire spécialisé.

Enfin, pour tenir compte des annonces des pouvoirs publics relatives aux régimes spéciaux, une étude relative à la mise en œuvre d'un « guichet unique » ou « agence » de sécurité sociale des marins sera amorcée.

### • Rationaliser le patrimoine immobilier

L'Enim s'engage sur les premières années de la COG, en lien notamment avec le développement du télétravail, à développer un schéma pluriannuel de stratégie immobilière, et à mener une étude pour rationaliser l'utilisation des locaux et les coûts associés.

De plus, l'établissement s'engage à optimiser l'occupation des quatre sites tout en s'attachant à mettre en adéquation les surfaces et les nouvelles modalités de travail au service de la performance.

Le déploiement des actions envisagées sera ensuite discuté et validé en conseil d'administration.

---

## ENGAGEMENTS DE L'ÉTAT

- Modifier le décret n° 2010-1009 du 30 août 2010 pour adapter la composition du conseil d'administration.
- Engager une étude sur les conseils d'administration des régimes spéciaux.
- Engager une réflexion sur la transformation de l'Enim en OSS.
- Accompagner l'Enim dans sa négociation avec la CNAV pour déployer l'outil SINERGI.



## ENGAGEMENTS INTER-BRANCHES / INTER-RÉGIMES

- L'Enim s'engage vers l'utilisation de l'outil budgétaire et comptable le plus performant de la sphère des régimes de sécurité sociale.
- L'Enim confirme son engagement pour la mutualisation du marché « Enquête de satisfaction » avec la CAVIMAC et le renforcement des actions de coopération durant la COG 2022-2026, notamment avec les autres régimes spéciaux.

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ENIM ET ÉCHÉANCES

N° D'ENGT	ENGAGEMENT	N° D'ACT°	ACTION	N° D'ÉVAL°	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Moderniser le pilotage de la qualité de service</b>	1.1	Mesurer la satisfaction des ressortissants	1.1	Réalisation des enquêtes bisannuelles Réalisation des enquêtes intermédiaires	✓	✓	✓	✓	✓
		1.2	Mettre en œuvre le DAPSI sur un plan opérationnel	1.2	Recrutement des compétences et formations des agents	✓				
		1.3	Exploiter les tableaux de bord issus du système d'information décisionnel	1.3	Exploitation des données lors des revues de pilotage			✓	✓	✓
		1.4	Produire des statistiques et des tableaux de bord relatifs aux pensions	1.4	Transmission des tableaux de bord aux tutelles	✓	✓	✓	✓	✓
		1.5	Être en capacité de modéliser en vue de la réforme des retraites	1.5	Transmission de modèles et de cas types aux tutelles	✓	✓			
2.	<b>Renforcer le pilotage de la gestion.</b>	2.1	Faire monter en charge l'outil SINERGI	2.1	Utilisation de l'outil			✓		
		2.2	Produire une comptabilité analytique par macro-processus	2.2	Production de tableaux de bord		✓	✓	✓	✓
		2.3	Optimiser les implantations immobilières	2.3	Réduction du montant du loyer de siège Baisse du ratio m² par agent			✓	✓	✓
		2.4	Réaliser une étude de rationalisation des surfaces sur chacun des sites compte tenu du travail hybride et de l'évolution démographique	2.4	Production de l'étude du siège en 2022 et des trois études des sites bretons (2023)	✓	✓			
		2.5	Présenter un plan d'action de rationalisation immobilière au CA	2.5	Présentation d'un plan d'action au 1 <sup>er</sup> trimestre 2023 pour le siège et au 1 <sup>er</sup> trimestre 2024 pour les 3 autres sites		✓	✓		
		2.6	Réaliser un schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)	2.6	Présentation du SPSI aux tutelles et au CA		✓	✓		
3.	<b>Rénover la gouvernance et le pilotage de l'établissement</b>	3.1	Clarifier les rôles CA/direction	3.1	Présentation de la clarification au CA	✓				
		3.2	Clarifier l'organisation générale de l'établissement	3.2	Formalisation d'un règlement d'organisation	✓				
		3.3	Amorcer une étude sur l'évolution du régime en vue d'un éventuel passage en OSS	3.3	Formalisation de l'étude	✓	✓			

## ACTIONS À CONDUIRE PAR L'ÉTAT ET ÉCHÉANCES

N° D'ENG	ENGAGEMENT	N° D'ACT*	ACTION	N° D'ÉVAL*	ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT	ÉCHÉANCES				
						2022	2023	2024	2025	2026
1.	<b>Modifier le décret n°2010-1009 du 30 août 2010 pour adapter la composition du conseil d'administration</b>	1.1	Réviser le décret	1.1	Publication du décret	✓				
2.	<b>Engager une étude sur les conseils d'administration des régimes spéciaux</b>	2.1	Engager une étude	2.1	Formalisation de l'étude	✓				
3.	<b>Engager une réflexion sur la transformation de l'Enim en OSS</b>	3.1	Lancer une réflexion	3.1	Formalisation de la réflexion	✓	✓			
4.	<b>Accompagner l'Enim dans sa négociation avec la CNAV</b>	4.1	Accompagner l'Enim dans la prise en compte des différents risques de l'Enim dans l'outil CNAV	4.1	Mise en oeuvre opérationnelle du logiciel SINERGI (logiciel budgétaire comptable de l'Enim)	✓	✓	✓		
		4.2	Ajuster le coût de SINERGI aux moyens de l'Enim	4.2	Intégration des coûts dans les budgets de l'Enim		✓	✓	✓	✓

---

# ANNEXES



2022-2026 | CONVENTION  
D'OBJECTIFS  
ET DE GESTION

## 1

ANNEXE  
CADRAGE BUDGÉTAIRE

BUDGET ENIM COG 2022-2026 (en euros)	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026
<b>CIBLE ETPT SOUS PLAFOND</b>	293	290	287	287	286
<b>Personnel</b>	19 229 000	19 096 000	18 781 000	18 565 000	18 535 000
<b>MAD</b>	535 000	519 000	519 000	519 000	519 000
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>19 764 000</b>	<b>19 615 000</b>	<b>19 300 000</b>	<b>19 084 000</b>	<b>19 054 000</b>
Autres comptes de fonctionnement dont affranchissement et éditique infogérance	2 788 000	2 747 000	2 706 000	2 666 000	2 627 000
Fonctionnement informatique (dont infogérance CNAM)	4 273 000	4 221 000	4 174 000	4 121 000	4 069 000
dont infogérance (CNAM-CPRPSNCF)	492 000	492 000	492 000	492 000	492 000
dont infogérance CNAV	280 000	560 000	110 000	110 000	110 000
<b>TOTAL DÉPENSES LIMITATIVES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>26 825 000</b>	<b>26 583 000</b>	<b>26 180 000</b>	<b>25 871 000</b>	<b>25 750 000</b>
Dotations aux amortissements (hors dotations aux provisions)	3 448 000	3 396 000	3 345 000	3 295 000	3 246 000
<b>TOTAL DÉPENSES ÉVALUATIVES</b>	<b>3 448 000</b>	<b>3 396 000</b>	<b>3 345 000</b>	<b>3 295 000</b>	<b>3 246 000</b>
Investissements informatiques	2 594 000	2 555 000	2 517 000	2 479 000	2 442 000
Autres investissements	266 000	262 000	259 000	255 000	251 000
<b>TOTAL DÉPENSES D'INVESTISSEMENT</b>	<b>2 860 000</b>	<b>2 817 000</b>	<b>2 776 000</b>	<b>2 734 000</b>	<b>2 693 000</b>
<b>TOTAL BUDGET COG</b>	<b>33 133 000</b>	<b>32 796 000</b>	<b>32 301 000</b>	<b>31 900 000</b>	<b>31 689 000</b>
Budget d'action sanitaire et sociale	5 221 000	5 143 000	5 066 000	4 990 000	4 915 000
dont aide DSN	81 200	40 800	0	0	0

## LES EFFECTIFS

Pour contribuer à la rationalisation des finances publiques tout en optimisant le fonctionnement de l'établissement, la trajectoire baissière attendue est de moins 7 ETPT net sur la période quinquennale (sur la base du cadrage budgétaire 2021 à savoir 293 ETPT sous plafond), assortie d'une clause de revoyure fin 2023 pour porter cet objectif à un maximum de moins 10 ETPT.

L'Enim entend activer la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences à partir de deux axes de base : l'emploi et les compétences d'une part, la rémunération d'autre part.

S'agissant de l'axe « emploi et compétences », l'établissement prend appui sur :

- le départ de 41 agents à la retraite (base 64 ans),
- l'ensemble des missions actuelles et futures de l'établissement,
- les ambitions et les leviers identifiés dans la COG et le projet d'établissement,
- les deux rapports, de la mission d'évaluation et celui de M. Laffon,
- sur les 41 postes vacants cités, quatre natures d'actions sont positionnées :
  - le maintien du poste dans son périmètre (soit 22 postes),
  - le maintien du poste avec un périmètre différent (soit 5 postes),
  - la suppression du poste pour redéploiement sur un autre secteur (soit 10 postes),
  - la suppression nette du poste (soit 7 postes).

S'agissant de l'axe « rémunérations », il y a lieu de noter que :

- les agents se répartissent entre fonctionnaires (75 %) et contractuels (25 %),
- la gestion des rémunérations et des promotions s'organise de manière optimale : le GVT positif s'établit à 1.06 % pour 2020,
- les logiques différentes relatives aux parcours professionnels des agents fonctionnaires et contractuels sont régulièrement source de questionnements voire de tensions, lesquelles hypothèquent la bonne qualité du dialogue social.

À ce rendu d'effectifs « socle » s'ajouteront, le cas échéant, des schémas d'emplois complémentaires liés notamment à d'autres départs (retraite, mobilité) pour analyser les nouvelles opportunités de suppression de postes compte tenu de la mise en œuvre à mi-parcours de cette convention, et plus particulièrement sur la ligne managériale.

BUDGET ENIM COG 2022-2026 (en euros)	Budget 2022	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026
CIBLE ETPT SOUS PLAFOND	293	290	287	287	286

Les plafonds d'emploi sont exprimés en ETPT, selon les modalités applicables aux opérateurs de l'État.

## LE BUDGET DE GESTION ADMINISTRATIVE

Le cadrage budgétaire fixe pour les cinq années de la COG l'ensemble des dépenses de fonctionnement administratif (fonctionnement général et dépenses de personnel) et de fonctionnement de l'informatique ainsi que l'ensemble des dépenses d'investissement (informatique et hors informatique). S'agissant des dépenses de fonctionnement informatique, les coûts d'infogérance sont neutralisés.

Les dépenses d'action sanitaire et sociale et de prévention sont également prises en compte.

Ces différentes dépenses font l'objet d'une programmation pluriannuelle. Compte tenu de la durée de la COG, le cadrage fixe également, pour chaque nature de dépenses, les modalités d'ajustement en raison des évolutions futures.

Les recettes font l'objet d'un développement spécifique.

## **LES RÈGLES DE GESTION**

### **Les virements de crédits**

Il existe un principe de fongibilité à l'intérieur des groupes de dépenses suivants :

- les dépenses de personnel,
- les autres dépenses de fonctionnement,
- les dépenses d'investissement.

À l'intérieur de ces groupes de dépenses, les virements de crédits sont effectués par le directeur.

Les virements de crédits des dépenses de personnel vers les autres groupes de dépenses, et des autres dépenses de fonctionnement vers les dépenses d'investissement sont effectués par le directeur. Le contrôleur général économique et financier en est informé.

Tout autre virement fait l'objet d'une décision modificative soumise au vote du conseil d'administration et à l'approbation des services de l'État. Les virements vers le groupe des dépenses de personnel ne sont pas possibles.

### **Les règles relatives au report de crédits non consommés**

Les crédits non consommés constatés au niveau des groupes de dépenses précédemment définis peuvent donner lieu pendant la durée de la convention d'objectifs et de gestion à un report sur l'exercice suivant.

Les crédits non consommés constatés au niveau des dépenses à caractère évaluatif ne peuvent donner lieu à un report.

### **Le vote par le conseil d'administration**

Chaque année, après la clôture des comptes et la constatation du niveau des dépenses exécutées, les crédits non consommés de l'année N-1 peuvent donner lieu à report sur l'exercice suivant.

Après analyse des résultats de l'exercice écoulé et au regard de l'estimation des besoins pour l'exercice suivant, le conseil d'administration, sur proposition du directeur de l'établissement, fixe le montant des crédits effectivement reportés.

L'établissement produit à l'appui de la décision du conseil d'administration un état détaillé qui retrace d'une part, l'origine en N-1 des crédits reportés par groupe de dépenses et, d'autre part, leur destination en N par groupe de dépenses.

Les crédits non consommés en dernière année de COG ne sont pas reportables.

## **RÉVISION ET ACTUALISATION**

La présente COG s'entend sur la base d'une réglementation constante et en cohérence avec la situation actuelle. Au cas où les évolutions de la réglementation viendraient à modifier significativement les charges de gestion administrative, les parties signataires conviennent d'en mesurer l'incidence et d'en dégager, si nécessaire, les conséquences financières. Cette révision pourra donner lieu à la réalisation d'un avenant en cours de période à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

## **BASES RÉGLEMENTAIRES**

La procédure budgétaire est régie par le décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) compte tenu du caractère d'établissement public administratif de l'Enim. Elle prend en compte la circulaire annuelle relative à la gestion budgétaire et comptable publique des organismes et des opérateurs de l'État ainsi que le recueil des règles budgétaires des organismes.

Le décret GBCP introduit la notion d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement. La présente COG est établie en crédits de paiement, la programmation des autorisations d'engagement pouvant afficher un cadencement différent, en amont des décaissements et par conséquent de la consommation des crédits de paiement.

Il convient de noter que certaines dépenses faisaient l'objet d'une minoration de charges précédemment du fait de remboursements réalisés par les tiers (indemnités journalières, frais d'huissiers à la charge du redevable...). Le décret GBCP vient modifier ces règles de gestion. Dorénavant, le montant décaissé est pris en

compte dans sa totalité, le remboursement opéré constituant une recette qui ne vient pas diminuer une dépense d'un point de vue comptabilité budgétaire.

L'Enim, organisme de sécurité sociale, doit aussi répondre au décret n° 2013-917 du 14 octobre 2013 relatif au contrôle interne des régimes obligatoires de base de sécurité sociale et des organismes concourant à leur financement.

Compte tenu du besoin pour l'Enim de respecter les deux décrets, le décret GBCP sera appliqué sur les financements de gestion administrative, alors que les prestations de sécurité sociale seront gérées dans le respect du décret du contrôle interne.

### **CHAMP D'APPLICATION**

Les dépenses revêtent un caractère limitatif ou évaluatif. Les dépenses à caractère limitatif correspondent aux montants repris dans les tableaux budgétaires concernant :

- Les dépenses de personnel (masse salariale) et des personnels mis à disposition sous convention,
- Les dépenses de fonctionnement administratif hors personnel mais incluant l'informatique,
- Les dépenses d'investissements qui comprennent les investissements informatiques et immobiliers essentiellement.

Les frais de poursuite et de contentieux engagés au titre de la gestion administrative de l'Enim sont des dépenses de gestion courante, cependant les frais de contentieux de la sécurité sociale relèvent de dépenses à caractère évaluatif.

Les dépenses à caractère évaluatif sont, quant à elles, arrêtées de manière indicative pour chaque exercice. Elles font l'objet d'une évaluation dans le budget primitif présenté au conseil d'administration. Elles peuvent faire l'objet d'ajustements en cours d'exercice.

Il s'agit de charges non décaissables (au sens du décret GBCP) telles que :

- dotations aux amortissements,
- dotations aux provisions,
- valeur nette comptable des éléments d'actifs cédés,
- production immobilisée.

Mais également de charges décaissables telles que :

- les frais de contentieux de sécurité sociale et les frais de gestion des tribunaux judiciaires,
- les impôts et taxes y compris la taxe sur les salaires,
- les dépenses d'intérêt national, c'est-à-dire des dépenses prises en charge à la demande de tiers, notamment les participations aux frais de fonctionnement d'autres structures et organismes de protection sociale (CNAM, UNRS, CLEISS, CNITAAT, tribunaux judiciaires...),
- les charges financières,
- les charges exceptionnelles,
- les dépenses d'infogérance pour la partie relative aux accès et mise à disposition des applications de la CNAM, au coût des prestations de production, des prestations spécifiques qui s'imposent à l'Enim compte tenu de son adossement informatique à la CNAM. Le montant de ces prestations est, en outre, connu très tardivement (en N+1),
- les coûts de gestion prévisibles liés à l'adossement informatique avec l'Urssaf Poitou-Charentes et l'URSSAF Caisse nationale dans le cadre de la mise en oeuvre de la DSN et de la mutualisation du recouvrement au sein du régime général.

Enfin, les prestations obligatoires (pensions, prestations maladie...) relèvent des dépenses techniques. Elles sont, par nature, évaluatives donc hors GBCP et respectent le décret de contrôle interne des organismes de sécurité sociale.

## DÉTERMINATION DE LA PROGRAMMATION BUDGÉTAIRE DE LA PRÉSENTE COG

La programmation budgétaire pluriannuelle est établie sur la base de référence du dernier budget de l'avenant pour 2021 de la COG 2, c'est-à-dire du budget exécuté 2021 pour les frais de fonctionnement et investissement. Les frais de personnel sont établis via la reconstitution du besoin de financement nécessaire aux 293 ETPT.

Ces montants sont repris dans les prévisions chiffrées infra.

### Les effectifs et les dépenses de personnel

Les effectifs sont comptabilisés en ETPT avec un plafond d'emplois 2021 fixé à 293 ETPT. La base d'analyse de la COG 2022-2026 sur le volet « effectifs » se situe donc à 293 ETPT.

Le volet « effectifs » du cadrage budgétaire prend en compte sur la période 2022-2026 :

- le maintien du statut d'EPA et son adaptation éventuelle,
- la transition vers un statut plus adapté devra néanmoins être étudiée au terme de la COG 3,
- le maintien, tout en optimisant l'occupation des locaux, des quatre implantations principales de l'Enim,
- la poursuite de l'évolution des contrôles ciblés dans le cadre du contrôle interne des organismes de sécurité sociale et les dépenses évaluatives,
- le pilotage de la prévention des risques professionnels maritimes nécessite le financement (dans la limite d'un plafond maximum de 3 M€) au PLFSS 2023 et un amorçage par l'Enim en gestion sur 2022 à hauteur des besoins (à affiner en fonction de la montée en charge des recrutements des 30 préventeurs par l'IMP). Il conviendra au passage de s'assurer que le montage permette d'éviter une qualification de gestion de fait, en assurant une autonomie suffisante à l'IMP, le cas échéant en lui donnant par voie législative un statut spécifique comme l'INRS,
- la projection des données de la réforme des retraites nécessite la mobilisation de ressources expertes actuellement non disponibles à l'Enim.

La trajectoire sur les cinq années (2022-2026) prend en compte une réduction de 7 ETPT à périmètre constant avec un atterrissage à 286 ETPT en 2026 sous réserve de la clause de revoyure prévue fin 2023.

### Variante

Cette variante porte la cible à 283 ETPT soit un effort maximum à moins 10 ETPT dans l'hypothèse d'éventuels autres départs liés notamment à la mobilité pour analyser les nouvelles opportunités de suppressions de poste compte tenu de la mise en œuvre à mi-parcours (fin 2023 début 2024) de cette convention, et plus particulièrement sur la ligne managériale.

En tout état de cause, les 3 ETPT supplémentaires ne pourront être rendus que lors des deux dernières années de la COG, soit 2025 et 2026.

La trajectoire des dépenses de personnel est envisagée hors augmentation de la valeur du point de la fonction publique, hors évolution du taux du compte d'affection spéciale (CAS) « pension » et plus généralement de toute évolution indépendante des décisions organisationnelles de l'Enim. En effet, ces mesures s'imposent à l'Enim en tant qu'établissement public employant du personnel fonctionnaire. Elles concernent principalement les contributions sociales (pensions civiles, IRCANTEC...), la revalorisation du point d'indice, les mesures catégorielles (reclassement, régime indemnitaire...).

Le cas échéant, si de telles mesures ultérieures venaient à impacter les dépenses de charges de personnels de l'Enim, elles feront l'objet, pour leur quantification, d'une présentation spécifique aux tutelles et à l'occasion du vote du budget.

Ces prévisions pourront donc être réactualisées lors du vote de chacun des budgets de la COG en fonction des paramètres suivants :

- évolution du point d'indice de la fonction publique,
- évolution des taux de pensions civiles et de taxes sur les salaires en général,
- mesures catégorielles statutaires et indemnitaires.

Un document expliquant les écarts constatés entre le cadrage proposé et le budget de chacun des exercices sera alors produit.

### **Les dépenses de fonctionnement hors informatique**

Le budget prévisionnel reprend l'évolution prévisionnelle des dépenses en tenant compte de la poursuite de la dématérialisation pour les dépenses d'affranchissement, de la diminution des taxes foncières du fait de la cession effective des hôtels des gens de mer, d'une forte réduction du poste des déplacements compte tenu des nouvelles modalités d'organisation du travail.

Elle intègre, enfin, la comptabilisation en dépenses évaluatives (hors COG) des frais de contentieux de la sécurité sociale, des frais de gestion des tribunaux de la sécurité sociale pour un montant annuel de l'ordre de 120 000 euros ainsi que les dépenses d'infogérance qui s'imposent à l'Enim compte tenu de son adossement informatique à la CNAM.

Certains postes de dépenses sont, cependant, susceptibles d'une évolution à la hausse (fluides notamment).

### **Les dépenses de fonctionnement informatique**

Les dépenses de fonctionnement informatique ont fortement progressé durant la première COG. Les obligations réglementaires d'une part, la nécessité de poursuivre et d'accélérer la modernisation engagée, d'autre part, s'imposent à l'Enim au regard de son activité sur le champ de la sécurité sociale (DSN maritime, prélèvement à la source, inter-régimes...) et conduisent à inverser cette tendance sur la COG 2016-2020 pour dégager de nouveaux leviers de productivité.

La mise en production des nouveaux outils (PENHIR, PE...) a entraîné par ailleurs un transfert des dépenses d'investissement de la seconde COG vers les frais de fonctionnement liés à leur maintenance. Enfin, les mutualisations, dont la convention CNAM, la convention Urssaf Caisse nationale et le partenariat avec la CPRPSNCF, se traduisent également par des coûts de fonctionnement supplémentaires et évolutifs. Ainsi, le nouveau schéma directeur des systèmes d'information qui prend en compte ces évolutions nécessaires à la modernisation de l'établissement se traduit-il par une trajectoire à la hausse des dépenses de fonctionnement informatique sur la période de la COG.

### **Les dépenses d'investissement informatique**

Les dépenses d'investissement informatique sont cadrées par le schéma directeur des systèmes d'information faisant l'objet d'un volet spécifique de la COG.

### **Les dépenses d'investissement hors informatique**

Elles concernent essentiellement le volet immobilier et s'articuleront avec le futur schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de l'établissement. Le SPSI intégrera la rationalisation des locaux des quatre principaux sites de l'Enim. Les axes des travaux prévus concernent, notamment, la sécurité des biens et des personnes, la pérennité des ouvrages, la rénovation intérieure et l'adaptation des locaux à l'usage, la responsabilité sociétale des organisations (RSO).

Le volet accessibilité est pris en compte pour compléter les opérations déjà engagées et mettre en conformité l'ensemble des implantations.

### **Les règles d'utilisation des recettes**

Les recettes de l'Enim proviennent des cotisations sociales versées par les armateurs, des différentes subventions (dont l'État au titre du programme 197 et les contributions d'équilibre de la CNAM) pour les plus importantes.

Les ressources nouvelles provenant de la vente ou de la location d'immeubles appartenant à l'Enim pourront venir abonder le budget des dépenses immobilières à due concurrence, en tenant compte des règles applicables aux retours sur vente de biens immobiliers.

### **Les tableaux de bord de gestion budgétaire**

La répartition des charges de personnel par branche (maladie, vieillesse) s'effectue au regard des effectifs exerçant leur activité dans chaque branche. Cette clé de répartition ainsi définie s'applique ensuite au personnel du siège. La mise en œuvre d'une comptabilité analytique via l'outil SINERGI de la CNAV permettra une répartition optimale des effectifs par branche.

Les charges d'exploitation qui peuvent être rattachées à une branche d'activité sont ventilées à 100 % sur cette branche. Les autres charges sont ventilées au prorata des effectifs selon la clé de répartition mentionnée supra.

### **Le bilan de l'exécution budgétaire**

Le suivi des charges de gestion et des dépenses d'investissement est assuré par une présentation au conseil d'administration dans la même forme que celle figurant dans la convention. Cette présentation est associée à celle des documents budgétaires et des comptes de l'exercice concerné.

Le suivi des effectifs fait partie des éléments transmis avec le bilan de l'exécution budgétaire. Il est constitué du document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel (DPGECP).

### **Le contrôle économique et financier de l'État**

L'article 11 du décret d'organisation de l'établissement précise que l'Enim est soumis au contrôle financier prévu par le décret du 4 juillet 2005. L'arrêté du 12 juin 2014 portant désignation de la mission « couverture des risques sociaux, cohésion sociale et sécurité sanitaire » du service du contrôle général économique et financier prévoit que celle-ci est désignée pour exercer le contrôle budgétaire prévu par le décret du 7 novembre 2012 sur l'Enim. L'arrêté précisant les conditions de ce contrôle sur l'Enim a été publié en fin d'année 2016 et sera décliné selon les modalités qui seront fixées par le contrôle conformément à l'article 10 de cet arrêté.

## **LE BUDGET D'INTERVENTION DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE**

### **Le cadrage budgétaire**

Entrent dans le champ d'application de la convention les dépenses de fonctionnement relatives à l'action sanitaire et sociale (ASS) ainsi que les dépenses relatives aux actions conventionnelles. Tous les crédits ont un caractère pluriannuel et sont par nature limitatifs.

Au cours de la période de la COG, toute mesure de nature législative et réglementaire conduisant à une suppression de charge de l'action sanitaire et sociale entraîne une annulation des crédits budgétés à due concurrence.

De même, toute nouvelle dépense mise à la charge du budget de l'ASS entraîne un ajustement des crédits budgétaires.

La trajectoire budgétaire prend comme base de référence le budget exécuté en 2021, valorisé pour partie des compléments de ressources actuellement versés sur cette ligne, cette mesure de périmètre ne pouvant être occultée tant qu'un nouveau dispositif n'a pas été arrêté.

### **La programmation budgétaire**

Le budget de l'action sanitaire et sociale fait l'objet chaque année d'un vote par le conseil d'administration. L'approbation par l'État, dans les délais prévus par les textes, est réputée acquise si le budget est conforme à la COG.

## **SUIVI, ÉVALUATION, RÉVISION**

### **Suivi du budget de fonctionnement et des emplois**

Le suivi par le conseil d'administration de la répartition des crédits est assuré par une présentation du budget de gestion au conseil d'administration dans la même forme que celle figurant dans la convention. S'y ajoute une information sur les dépenses à caractère évaluatif.

Le support de cette information prend la forme, dans les conditions fixées ci-après, de tableaux de bord budgétaires de suivi, restituant le budget de gestion de l'exercice en cours, les crédits consommés et le reste à consommer, par poste de dépenses, y compris les dépenses à caractère évaluatif. Est également précisé le niveau de consommation des reports N-1 par poste budgétaire pour les dépenses en investissements, et globalement pour les dépenses de fonctionnement.

Le suivi des emplois de l'établissement (en ETPT) fait partie des éléments transmis avec le bilan de l'exécution budgétaire.

### **Dépenses d'investissement informatique**

Les dépenses d'investissement informatique feront l'objet d'un suivi budgétaire spécifique, notamment dans le cadre du suivi du schéma directeur des systèmes d'information.

### **Dépenses d'investissement immobilier**

Les dépenses d'investissement immobilier feront l'objet d'un suivi budgétaire spécifique.

### **Tableaux de bord budgétaires (TBB) du budget de gestion**

L'établissement fournit pour chaque exercice budgétaire six tableaux de bord budgétaires accompagnés d'une analyse de l'exécution budgétaire. Ces documents permettent à l'État de produire des éléments chiffrés pour la commission des comptes de septembre et pour la préparation de la loi de financement de la sécurité sociale. Le calendrier de production d'un TBB relatif à l'exercice N se fera selon la périodicité suivante :

- TBB 1, au 1<sup>er</sup> décembre N-1, comportant une mise à jour de la prévision d'exécution de l'année N-1, ainsi que le projet de budget N présenté au conseil d'administration,
- TBB 2, en avril, comportant le niveau d'exécution de l'année N à fin mars,
- TBB 3, au 15 juillet N comportant le niveau d'exécution de l'année N à fin mai, une mise à jour de la prévision d'exécution ainsi que les budgets rectificatifs le cas échéant,
- TBB 4, en mars N+1 (présentation de l'exécution budgétaire avec la clôture des comptes de N) comportant le budget exécuté, et le projet de budget rectificatif de l'année N présenté au conseil d'administration.

### **Suivi de la COG**

L'avancement de la convention fait l'objet d'informations régulières au conseil d'administration.

Au deuxième semestre de l'année 2024, un bilan intermédiaire de la convention sera réalisé par les services de l'établissement et soumis au conseil d'administration.

### **Révision de la COG**

La convention peut être révisée en cours de période par avenant à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires. L'avenant sera soumis pour avis au conseil d'administration du régime.

La signature d'un avenant peut être justifiée pour prendre en compte des événements extérieurs dont l'importance serait de nature à affecter significativement l'équilibre entre les objectifs, les charges et les moyens.

À ce jour, il est envisagé en concertation avec les ministères de tutelle, de prévoir la signature d'un avenant si une évolution de la réglementation d'un des risques géré par l'Enim venait à modifier significativement l'exécution de la convention, cette dernière s'entendant à réglementation constante.

# 2

## ANNEXE TABLEAU DES INDICATEURS

Les indicateurs seront déclinés et suivi sur le périmètre "outre-mer" chaque fois que le système d'information le permettra.

N°	DOMAINE	RÉF. FICHE	PÉRIMÈTRE RETENU POUR L'OBJECTIF	LIBELLÉ DE L'INDICATEUR	OBJECTIFS					MODE DE CALCUL
					2022	2023	2024	2025	2026	
1	Qualité de service	1-3-4	Métropole et Outre Mer	<b>Taux de réclamations traitées dans les délais (10 jours)</b>	À fixer selon les résultats du T1 2022	60%	70%	75%	80%	Nombre de réclamations traitées dans un délai de 10 jours ouvrés / nombre total de réclamations reçues sur cette même période
2		1-3	Métropole et Outre Mer	<b>Ressenti de la réitération</b>	Définition des cibles 2023-2026	*	-	*	-	Ajout d'une question de mesure de perception dans l'enquête de satisfaction. Nombre de contacts nécessaires pour obtenir une réponse satisfaisante à une demande selon l'utilisateur, réparti par tranche (0, 1 à 2 relances, 3 à 5, plus de 5)
3		1-2-3-4	Métropole et Outre Mer	<b>Taux de satisfaction tout mode de contact</b>	-	92%	-	93%	-	En référence à la définition du Benchmark DSS. Résultat d'une enquête réalisée tous les 2 ans
4		1-2-3-4	Métropole et Outre Mer	<b>Taux de satisfaction au téléphone</b>	-	92%	-	93%	-	Satisfaction globale de l'accueil téléphonique : pourcentage de personnes globalement satisfaites sur ce canal (sur la base d'une question générale proposée dans l'enquête de satisfaction), très satisfaites et satisfaites.
5		3	Métropole et Outre Mer	<b>Taux d'appels aboutis (téléconseillers + SVI)</b>	89%	90%	90%	90%	91%	Décrochés par une personne physique (soit contactée directement, soit via le serveur vocal interactif) et/ou par le serveur vocal interactif qui délivre alors l'information demandée (sur la plage d'ouverture du service)
6		3	Métropole et Outre Mer	<b>Taux d'utilisation des téléservices Bouquet Bénéficiaires Maladie</b>	1 <sup>ère</sup> évaluation et définition des cibles 2023-2026	+ 10% / à 2022	+ 10% / à 2023	+ 10% / à 2024	+ 10% / à 2025	Nombre de déclarations et demandes faites par voie dématérialisée / Nombre total de déclarations et demandes faites par tous canaux pour ces mêmes services. > Bouquet bénéficiaires • Demande attestation de droit (FT3311) • Demande carte Vitale (FT3312) • Demande carte européenne d'assurance maladie (FT3313) • Signaler la perte ou le vol de ma carte Vitale (FT3314) • Taux de demandes de relevé IJ dématérialisées (FT3315)
7		3	Métropole et Outre Mer	<b>Taux d'utilisation des téléservices Bouquet Retraite</b>		+ 10% / à 2022	+ 10% / à 2023	+ 10% / à 2024	+ 10% / à 2025	Nombre de déclarations et demandes faites par voie dématérialisée / Nombre total de déclarations et demandes faites par tous canaux pour ces mêmes services. • Demande de pension de retraite (FT3411) • Demande de pension de réversion (FT3412) • Attestation de droits (FT3413)
8	Qualité de service / retraite	2	Métropole	<b>Taux d'attribution de droits propres mis en paiement dans le délai requis (31 j)</b>	94%	94,5%	95%	95,5%	96%	Le délai d'attribution court entre la date de jouissance de la pension (ou date de complétude si celle-ci est postérieure) et la date de concession.
9		2	Métropole	<b>Taux d'attribution de droits dérivés mis en paiement dans le délai requis (31 j)</b>	94%	94,5%	95%	95,5%	96%	

N°	DOMAINE	RÉF. FICHE	PÉRI-MÈTRE RETENU POUR L'OBJECTIF	LIBELLÉ DE L'INDICATEUR	OBJECTIFS					MODE DE CALCUL
					2022	2023	2024	2025	2026	
10	Qualité de service / maladie	2	Métropole	<b>Délai de remboursement des FSE (9<sup>ème</sup> décile)</b>	5 j	5 j	5 j	5 j	5 j	Délai, en jours calendaires, correspondant au 9 <sup>ème</sup> décile des FSE remboursées.
11		2	Métropole	<b>Délai de traitement des demandes de C2S (9<sup>ème</sup> décile)</b>	Définition des cibles 2023-2026	*	*	*	*	Délai, en jours calendaires, correspondant au 9 <sup>ème</sup> décile des demandes de C2S traitées.
12		2	Métropole	<b>Délai moyen (en jour avec 1 décimale) de règlement de la 1<sup>ère</sup> indemnité journalière en MHN (PE) pour 90% des dossiers en France Métropole</b>	31 j	30 j	29 j	28 j	27 j	Délai en jours calendaires entre la date de début d'échéance de paiement et la date du premier paiement. Indemnités journalières maladie versées en métropole dans le cas de maladie hors navigation. Pour la France Métropolitaine, hors rechute, maternité, paternité. Prise ne compte des 9 premiers déciles (90% des dossiers)
13	Maîtrise des risques	5	Établissement	<b>Nombre de réserves dans le cadre de la certification des comptes</b>	1	1	0	0	0	Dénombrement des réserves mentionnées dans le rapport des CAC
14		6	France entière	<b>Taux d'incidences financières des erreurs résiduelles (TIFR) Maladie (PE, PN) et Retraite</b>	1 <sup>ère</sup> évaluation et définition des cibles 2023-2026	*	*	*	*	Le TIFR mesure l'impact financier des anomalies constatées postérieurement à la liquidation des dossiers et à tous les contrôles mis en œuvre par l'ordonnateur et l'agent comptable des organismes tout au long des chaînes de production. L'IRFF rapporte le nombre de dossiers de l'échantillon avec erreur ayant un impact financier au nombre total de dossiers de l'échantillon. Méthodologie de calcul à expertiser en 2022 et à adapter aux activités de l'Enim (expertise Enim en liaison avec la DSS).
15		6	France entière	<b>Indicateur de risque résiduel en fréquence (IRRF) : taux de dossiers mis en paiement avec erreur ayant un impact financier Maladie (PE, PN) et Retraite</b>		*	*	*	*	
16	Lutte contre les Abus, Fautes et Fraudes	5	France entière	<b>Nombre de signalements traités (ventilation en fonction de leur origine interne/externe)</b>	150	200	220	240	250	Nombre de signalements traités dans l'année par le DRAFF ventilés en fonction de leur origine externe ou interne
17		5	France entière	<b>Montant des préjudices frauduleux constatés sur l'année précédente</b>	270 k€	300 k€	340 k€	380 k€	400 k€	Montant annuel des indus qualifiés de frauduleux par la Directrice de l'Enim conformément à l'instruction n° D2012/11927 du 26/12/2012 de la DSS relative aux règles de comptabilisation des indus frauduleux dans les régimes obligatoires de base.
18		5	France entière	<b>Taux de recouvrement des indus frauduleux et fautifs constatés</b>	1 <sup>ère</sup> évaluation et définition des cibles 2023-2026	*	*	*	*	Montant des indus frauduleux + fautifs constatés recouverts / Montant total des indus frauduleux + fautifs constatés. (se référer à la définition du Benchmark DSS pour la préciser des éléments retenus)
19	5	France entière	<b>Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs évités</b>	*		*	*	*	Montant des préjudices frauduleux évités + montant des préjudices fautifs évités. Calcul d'un ratio : montant préjudices évités / montant total des prestations versées dans l'année. Déclinaison par type de risques (Retraite / Maladie / AT-MP)	
20	5	France entière	<b>Taux de recouvrement des indus non frauduleux</b>	*		*	*	*	Montant des indus non frauduleux recouverts / Montant total des indus non frauduleux (se référer à la définition du Benchmark DSS pour la préciser des éléments retenus)	

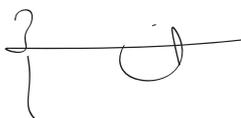
N°	DOMAINE	RÉF. FICHE	PÉRI-MÈTRE RETENU POUR L'OBJECTIF	LIBELLÉ DE L'INDICATEUR	OBJECTIFS					MODE DE CALCUL
					2022	2023	2024	2025	2026	
21		7	Établissement	Taux de formation des agents	85%	90%	90%	90%	90%	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation au titre d'une année N / Nombre de personnes physiques présentes au 31/12 de l'année N.
22	Res-sources Humaines	7	Établissement	Taux d'absentéisme pour maladie de courte durée inférieure à 8 jours	0,44%	0,44%	0,42%	0,42%	0,41%	Nombre d'heures d'absences sur le temps habituel de travail pour maladie de courte durée (moins de 8 jours calendaires) de l'ensemble du personnel / Total d'heures théoriques de travail du personnel (au titre des jours ouvrés).
23		7	Établissement	Climat social et qualité de vie au travail : taux d'agents satisfaits des conditions de travail à l'Enim	73%	75%	75%	78%	78%	Enquête réalisée auprès des agents (à mettre en place) : méthode statistique avec pondération. Aucune référence n'existant à ce jour, la cible se fixe sur les enquêtes déjà existantes dans la fonction publique.
24		9	Établissement	Ratio de surface utile en m² par agent				Objectif fin de COG : 12m²/agent		SUN en m² / Effectif brut au 31/12
25	Développement durable	9	Établissement	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	Définition des cibles 2023-2026	*	*	*	*	Evolution d'une année sur l'autre de la consommation annuelle totale d'énergie (en Kwh)
26	Moyens généraux	9	Établissement	Taux de mutualisation des achats	Définition des cibles 2023-2026	*	*	*	*	Montant des achats mutualisés en intrabranché + montant des achats mutualisés en interbranché centrale UCANSS + UGAP rapporté au montant total des achats de la branche (se référer à la définition du Benchmark DSS pour préciser les éléments retenus)
27		9	Établissement	Nombre d'assurés Maladie / ETPT	Définition des cibles 2023-2026	*	*	*	*	Affiliés dénombrés en décembre / Somme des ETPT affectés directement ou indirectement à la branche maladie
28	Efficiences	9	Établissement	Nombre de pensionnés Retraite / ETPT						Nombre de pensions liquidées en décembre / Somme des ETPT affectés directement ou indirectement à la branche retraite

À échéance du bilan COG 2022, l'Enim réalise l'évaluation de l'indicateur pour N-1 et propose aux tutelles une trajectoire pour les années 2023-2026.

Fait à Périgny  
Le 8 février 2022

**Le ministre  
de l'Économie,  
des finances  
et de la relance**

Bruno Le Maire



**La ministre  
du Travail,  
de l'emploi et  
de l'insertion**

Elisabeth Borne



**Le ministre  
des Solidarités  
et de la santé**

Olivier Véran



**La ministre  
de la Mer**

Annick Girardin



**Le secrétaire d'État  
auprès de la  
ministre du Travail,  
de l'emploi et de  
l'insertion, chargé  
des retraites et de la  
santé au travail**

Laurent Pietraszewski



**La directrice  
de l'Enim**

Malika Anger



**La présidente  
du Conseil  
d'administration  
de l'Enim**

Marie-Caroline  
Bonnet-Galzy



CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION 2022-2026 ENTRE L'ÉTAT ET L'ENIM  
4, avenue Éric Tabarly - 17183 Périgny Cedex - Directrice de la publication : Malika ANGER - Maquette : Bang  
Impression : Imprimerie rochelaise. Cet imprimé est certifié PEFC™ 100% 10-31-1240



2022-2026 | CONVENTION  
D'OBJECTIFS  
ET DE GESTION



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



4 AVENUE ÉRIC TABARLY - CS 30007  
17183 PÉRIGNY CEDEX