

Évaluation de la convention d'objectifs et de gestion 2016-2020 entre l'État et l'Établissement national des invalides de la marine dans la perspective de son renouvellement

Rapport définitif

Laurent CAILLOT

Pascale OFFRET

Valérie GERVAIS

Membres de l'inspection générale des affaires sociales

Membre de l'inspection générale des affaires maritimes



N°2021-016R



N°2021-082

Novembre 2021

SYNTHÈSE

[1] A la demande conjointe de la ministre de la transition écologique, de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre des solidarités et de la santé, de la ministre de la mer et du secrétaire d'État chargé des retraites et de la santé au travail, Laurent CAILLOT et Valérie GERVAIS, membres de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et Pascale OFFRET, membre de l'inspection générale des affaires maritimes (IGAM) ont évalué la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2016-2020, prorogée d'un an par avenant, entre l'État et l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM), organisme chargé de la gestion du régime spécial de sécurité sociale des marins. Cette évaluation dresse le bilan de la COG, qui constitue la deuxième de l'ENIM, et formule des propositions en vue de la négociation de la prochaine COG prévue pour couvrir la période 2022-2026.

- **Constats relatifs à la COG 2016-2020, prorogée en 2021**

[2] Les trois ministères de tutelle de l'ENIM, chargés respectivement de la sécurité sociale, de la mer et du budget, lui ont fixé des objectifs multiples que l'établissement a imparfaitement suivis et partiellement atteints. La COG se caractérise par une faible lisibilité et une insuffisante hiérarchisation des priorités. Le pilotage de l'ENIM a été compliqué par des objectifs personnels assignés simultanément au directeur visant à la transformation de l'organisme en décalage avec les principes de stabilité affichés dans la COG, ce qui a eu des effets néfastes. Pendant la première moitié de la période, les engagements contractualisés n'ont pas fait l'objet d'un suivi adapté. L'ENIM a respecté le cadrage budgétaire consistant à réduire le plafond d'emplois de 352 à 295 ETP, hors impact de la déclaration sociale nominative (DSN) et du transfert du recouvrement à l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) Poitou-Charentes.

[3] Depuis 2016, les handicaps de fonctionnement de l'ENIM n'ont pas été résolus par les ministères de tutelle alors que ceux-ci ont assigné à l'établissement des chantiers de transformation ambitieux et une trajectoire sévère de réduction d'effectifs. La gouvernance de l'ENIM est restée inchangée, avec un conseil d'administration sans organisation patronale et syndicale représentative et peu influent par rapport aux administrations de tutelle ; le régime des marins reste le seul privé d'une voie de recours amiable et des facultés de prononcer des pénalités financières sans devoir ester en justice. La superposition des règles du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) par rapport à celles des organismes gérant des prestations de sécurité sociale a été maintenue, entraînant de multiples complications inutiles.

[4] Sur le plan de l'organisation interne et de la gestion des ressources humaines, l'ENIM a fait preuve d'une remarquable réactivité lors de la crise sanitaire en mettant en place le télétravail de ses agents et en adaptant le service des prestations, au bénéfice des ressortissants du régime. Toutefois, le bilan d'ensemble est terni par des changements d'organisation d'une inégale pertinence et par une gestion des ressources humaines qui a généré un clivage interne entre agents fonctionnaires et agents contractuels, en privilégiant les compétences de ces derniers par rapport aux premiers. Ces choix guidés par une démarche d'alignement sur ce qui a été présenté de manière simpliste comme le « *standard de la sécurité sociale* » ont contribué à dégrader le climat social et à accentuer la césure entre le siège et les sites de production.

[5] Chantier majeur de la COG, la combinaison du transfert de l'essentiel du recouvrement et de la mise en place de la DSN a conduit à une situation critique car elle a gravement perturbé le recueil des "lignes de service"¹ à la fois en termes de disponibilité et de qualité des données. Les lignes de service sont indispensables tant à l'ouverture des droits sociaux qu'au contrôle du recouvrement des cotisations et à la régulation du secteur par les services en charge des affaires maritimes, conformément à la réglementation nationale, européenne et internationale. La réforme a été conduite « *à droit constant* » selon les décisions des ministères de tutelle, ce qui supposait de pouvoir continuer à respecter l'ensemble des obligations afférentes. Celles-ci forment un tout : les droits sociaux des marins sont tributaires des brevets et certificats qu'ils détiennent pour embarquer et le renouvellement de ces brevets dépend de la traçabilité de l'activité exercée. Or le recueil des lignes de service par des déclarations spécifiques a été suspendu au profit de la DSN des marins salariés et d'un canal déclaratif mis au point par la branche recouvrement pour les marins non-salariés, ces deux dispositifs étant censés reprendre les fonctionnalités assurées par les anciennes déclarations, ce qu'ils sont très loin d'apporter.

[6] Focalisées sur le calendrier de passage à la DSN et le suivi de la montée en charge, les parties prenantes se trouvent confrontées aux impacts systémiques de la réforme DSN. Les modalités de conduite du chantier ont induit un « *choc de complexification* » à rebours de l'ambition de simplification attaché à la DSN. Cette situation provoque incompréhension et mécontentement au sein du milieu maritime, en particulier dans le secteur de la pêche, où les armements sont souvent de petite taille. L'exercice des missions de sécurité sociales ou régaliennes en ressort fragilisé : il ne peut plus s'appuyer sur des données fiables d'activité des marins et des navires, avec des risques majeurs d'accès aux droits et de contrôle de ces droits ainsi que de pertes de recettes et de fraude aux cotisations comme aux prestations. Deux réseaux essentiels à l'écosystème maritime, financés par des cotisations professionnelles obligatoires (CPO) assises sur les lignes de service, sont indirectement atteints par l'impossibilité de recouvrement de ces recettes : le service social maritime et les comités des pêches maritimes et des élevages marins.

[7] La situation issue de la mise en œuvre de la DSN apparaît comme la conjugaison de plusieurs facteurs : l'absence de simplification préalable de la réglementation, une approche trop segmentée des flux d'information destinés aux organismes utilisateurs, une gouvernance trop peu stratégique, des expressions de besoins et pistes de solution "métier" non prises en compte. Surtout, le conflit de logique entre la normalisation inhérente à la DSN, sous-produit de la paie, et la nécessité de satisfaire les exigences du secteur maritime, n'a pas été reconnu et le chantier a été conduit sous l'égide de la direction de la sécurité sociale (DSS) selon un rapport de forces très inégal qui a joué et continue de jouer en défaveur de l'ENIM et de la direction des affaires maritimes (DAM).

[8] S'agissant des chantiers inter-régimes et des systèmes d'information, fortement liés, l'engagement réel de l'ENIM s'est heurté à des obstacles variés. La sous-direction des systèmes d'information peine à couvrir les besoins d'outillage d'un organisme multi-branches aux prises avec une réglementation complexe et dont l'adossement informatique à la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) aboutit à un résultat contrasté qui ne simplifie pas véritablement la gestion. L'ENIM

¹ Concept central pour le régime des marins, la ligne de service est l'unité la plus fine permettant de caractériser l'activité de cette population. C'est une période de date à date contenant notamment les informations suivantes : identification du marin ; lieu de travail effectif (navire d'embarquement) ; dates de début et de fin ; fonction occupée ; genre de navigation ; taux d'activité ; position (embarqué, à terre, en congés, en arrêt de travail, etc.) ainsi que, découlant de ces éléments : la catégorie de classement du marin ; le taux de cotisation ; le montant de cotisation pour la ligne de service. La déclaration des lignes de service d'un marin permet aux organismes concernés de reconstituer sa carrière et de calculer ses droits (maladie, retraite, etc.). Le genre de navigation est lié à la mission principale exercée : commerce (cabotage national, international, long cours...) ; pêche (petite, côtière, au large, grande pêche) ; conchyliculture (élevage de coquillages) ; plaisance professionnelle.

a aussi pâti d'un défaut de pilotage et du recours excessif aux prestataires pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage, amenant une dépendance problématique sur tous les projets majeurs : mise en œuvre de la COG, préparation de la réforme des retraites, DSN, évolutions en matière d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) et, à ce stade, préparation du répertoire de gestion des carrières unique (RGCU), chantier aux lourds enjeux métier et informatiques.

[9] Dans le domaine de l'action sociale, l'ENIM a procédé à des améliorations notables en réponse aux objectifs de la COG. Il a toutefois réduit, sans raison valable et malgré une sous-consommation importante des crédits d'action sociale, sa subvention au service social maritime (SSM), association opérant pour le double compte du régime des marins et de la DAM et dont l'activité est croissante. La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) bénéficie d'un engagement important du SSM et s'appuie également sur le service du contrôle médical (SCM) de l'ENIM, en lien avec le service de santé des gens de mer (SSGM) relevant de la DAM et compétent pour le suivi médical et le contrôle de l'aptitude médicale des marins.

[10] Enfin, l'ENIM gère une branche AT-MP entièrement financée par une contribution d'équilibre de la CNAM, dans un contexte où l'accidentologie maritime est la plus élevée de l'ensemble des secteurs économiques, devant le bâtiment et les travaux publics (BTP). Alors que l'institut maritime de prévention (IMP), association créée en 1992 à l'initiative du ministère chargé de la mer, constitue le seul organisme expert et reconnu par les acteurs maritimes, l'ENIM l'a soumis à un marché public sur la période 2018-2021 au lieu de continuer à le financer par une convention de mandat de service public comme la réglementation européenne le permet. Ce pilotage tout à fait inadapté par l'ENIM a déstabilisé l'opérateur et fragilisé la conduite des actions de prévention, qui requièrent souplesse et approche de long terme.

- **Propositions en vue de la prochaine COG (2022-2026)**

[11] Il importe tout d'abord de rendre à la COG sa vocation d'outil contractuel et stratégique, avec des objectifs transparents et priorisés, afin de fournir un cadre pour le projet d'établissement et le management de l'entité. Compte tenu de l'expérience passée, ce qui pourrait apparaître comme une évidence mérite d'être rappelé.

[12] L'ENIM doit désormais bénéficier d'un appui substantiel de la part des ministères de tutelle lui donnant une chance de réussir ses chantiers en cours et futurs. Il convient d'adapter son statut d'établissement public administratif (EPA) pour instaurer un conseil d'administration (CA) tripartite – comportant les organisations patronales et syndicales représentatives, les administrations de tutelle et un nombre réduit de personnalités qualifiées – et de mettre en place la commission de recours amiable (CRA). Le ministère chargé du budget doit mettre fin à l'assujettissement de l'ENIM au décret GBCP. La gestion complexe de la cession des hôtels des gens de mer, un héritage du passé étranger à la raison sociale de l'ENIM, doit donner lieu à un appui du secrétariat général du pôle des ministères de la transition écologique, de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et de la mer. Enfin, la convention DAMENIM de 2015, caduque, a vocation à être refondue à la lumière des décisions qui auront été prises.

[13] S'agissant de l'organisation de l'ENIM et du climat social, la restauration de la cohésion interne devrait constituer une priorité, facilitant le développement d'une culture client partagée. Ces objectifs pourront être atteints, sur la durée, par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) axée sur la facilitation des parcours de carrière pour les fonctionnaires et les contractuels durablement engagés à l'ENIM, en s'inspirant de la stratégie de promotion interne de la caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS). En réaction à la profusion injustifiée et inefficace de strates hiérarchiques, occupées massivement par des agents contractuels venus du régime général et aboutissant à un taux d'encadrement déraisonnable,

l'établissement devra réduire sa ligne managériale en particulier au sein de la sous-direction des politiques sociales maritimes (SDPSM).

[14] L'assainissement de la situation en matière de DSN nécessite des décisions rapides et claires, la prolongation de la période de transition du 1^{er} semestre 2021 devant impérativement être mise à profit pour résoudre les problèmes constatés. Au-delà d'un retour d'expérience partenarial pour éviter de reproduire une situation analogue lors de la mise en place du RGPU, la mission recommande de prendre acte que les deux exigences de DSN pour les salariés d'une part et de recueil des lignes de service des marins d'autre part doivent être satisfaites sans sacrifier l'une à l'autre. La voie d'une intégration de tous les besoins du secteur maritime dans la DSN paraissant impraticable, pour les mêmes raisons que depuis 2018, la seule issue est de réintroduire, à côté de la DSN, une déclaration des lignes de service via un portail ENIM et de charger l'établissement d'opérer, pour son compte propre et celui des autres parties intéressées (DAM et branche recouvrement), des vérifications de cohérence analogues à celles qu'il réalisait jusqu'en 2020. Afin de lui permettre de résoudre les difficultés connues actuellement, l'ENIM ne doit pas se voir retirés les 17 ETP liés au recouvrement et aux déclarations sociales dont la COG 2016-2020 prévoyait la suppression ; les enjeux de qualité de service et les impacts financiers des dysfonctionnements actuels étant sans commune mesure avec ces économies envisagées sur la gestion administrative. Par ailleurs, les pertes de recettes induites par l'épisode DSN devraient être neutralisées pour le SSM et les comités des pêches afin de garantir leurs niveaux de ressources.

[15] Les transformations inter-régimes et les évolutions des systèmes d'information seront des chantiers majeurs de l'ENIM également pour la prochaine période conventionnelle. La méthode de préparation élaborée par le GIP Union Retraite paraît de nature à faciliter la conduite du chantier à l'ENIM à condition que l'établissement structure sa propre démarche et que le pilotage inter-régimes fonctionne. Plus globalement, les deux facteurs clés de succès résident, d'une part, dans la qualité du pilotage en reprenant le contrôle de la maîtrise d'ouvrage et, d'autre part, dans l'adossement du système d'information du régime des marins à celui du régime agricole, ce qui appelle une décision rapide car il s'agit d'une orientation très structurante notamment en vue de faciliter le passage de l'ENIM au RGPU.

[16] En matière d'action sociale, il convient de consolider et d'enrichir le partenariat entre l'ENIM et le SSM et de poursuivre le développement de la PDP y compris en rendant applicables aux marins les dispositions législatives autorisant des actions professionnelles pendant l'arrêt de travail. L'intégration de l'ENIM dans le partenariat inter-régimes « bien vieillir », axé sur la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées à domicile, permettrait, à court terme, de confier l'évaluation des besoins des pensionnés à des structures spécialisées et non aux services d'aide à domicile eux-mêmes – un schéma biaisé et à corriger.

[17] En ce qui concerne la prévention des risques professionnels maritimes, les propositions formulées par la mission ont vocation à nourrir la concertation tripartite mise en place en juin 2021 entre l'État et les partenaires sociaux du secteur maritime au sujet de « *la création d'une logique de branche AT-MP dans le secteur maritime* ».

[18] Sur la base d'une comparaison effectuée en neutralisant les différences de champ, le financement de la prévention maritime est 5 fois plus faible que celui des secteurs couverts par le régime général, en particulier le BTP. Il est donc préconisé de résorber cette insuffisance, que rien ne justifie au regard de l'accidentologie, en portant de 0,6 M€ à 3 M€ les moyens de la prévention, essentiellement destinés à l'IMP, grâce à la mise en place d'un fonds de prévention des risques professionnels maritimes dont la gestion lui serait confiée, sous le pilotage du futur CA de l'ENIM.

[19] Ainsi renforcé, l'IMP sera en mesure de déployer des préventeurs maritimes sur les façades maritimes, en lien avec les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) et les organismes de sécurité sociale outre-mer, pour développer une offre de service s'inspirant de celle des préventeurs des services interentreprises de santé au travail (SIST), fonction que le SSGM assure très peu. De son côté, repositionné sur la reconnaissance et la réparation des AT-MP et le suivi des marins concernés, l'ENIM devra rétablir la transmission au fil de l'eau des déclarations d'AT et de MP maritimes à l'inspection du travail, la carence réglementaire devant être résorbée en la matière pour transposer au régime des marins les dispositions des régimes général et agricole.

[20] C'est par conséquent une approche fondée sur le rééquilibrage de l'effort de prévention par rapport au régime général qui est proposée et documentée, et non l'ingénierie d'un système tarifaire compliqué associé à un objectif de réduction de dépenses tel que proposé par un rapport d'experts de 2019. Une telle perspective paraît inadaptée au secteur maritime, en particulier aux armements de petite taille, alors que le besoin d'une prévention primaire, levier de base pour réduire la sinistralité, est très loin d'être satisfait.

[21] En conclusion, les ministères de tutelle sont invités à clarifier les objectifs assignés au régime des marins et à allouer à l'ENIM les moyens réglementaires et budgétaires nécessaires à leur atteinte. Il est notamment recommandé de maintenir les effectifs et la masse salariale de l'établissement pour faire face aux projets de transformation à venir, l'ENIM devant optimiser ses propres ressources et remotiver ses agents en leur offrant des perspectives de parcours valorisants.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n° corps du texte	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Organismes contributeurs	Échéance
Conception et contenu de la COG					
1	Faire de la COG le cadre du projet d'établissement autour de quelques chantiers majeurs, grâce à : un affichage transparent des objectifs, des actions à mener et des moyens ; une définition claire des responsabilités respectives des tutelles et de l'établissement ; des indicateurs de résultats réalistes, en lien avec les objectifs, pouvant être déclinés dans le projet d'établissement.	1	DSS, DAM, DB	ENIM	T4 2021
2	Fixer dans la COG des objectifs prioritaires, assortis d'actions à mener et d'indicateurs de réalisation, sur quelques grandes thématiques, à définir en fonction des enjeux majeurs des années à venir.	1	DSS, DAM, DB	ENIM	T4 2021
Relations entre l'ENIM et ses ministères de tutelle					
3	Rendre le CA de l'ENIM tripartite (représentants patronaux et syndicaux des branches maritimes ; représentation de l'Etat réduite) et instaurer la commission de recours amiable.	1	DAM, DSS, DB	ENIM	S1 2022
4	Sortir l'ENIM du champ d'application du décret du 7 novembre 2012 sur la gestion budgétaire et comptable publique et du contrôle général économique et financier.	1	DB	DSS, ENIM	T1 2022
5	Organiser un appui pérenne du secrétariat général du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM à l'ENIM pour la finalisation de la cession des hôtels des gens de mer.	2	SG du Pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM	DAM, ENIM	T4 2021
6	Conclure une nouvelle convention DAM-ENIM tirant les conséquences des évolutions survenues depuis 2015 et des décisions prises dans le cadre de la prochaine COG.	2	DAM	ENIM	T2 2022

n° corps du texte	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Organismes contributeurs	Échéance
Ressources humaines, organisation et offre de service de l'ENIM					
7	Sur la base d'un schéma prévisionnel d'emplois à moyen terme, concevoir et mettre en place une politique de gestion des effectifs et des compétences valorisant l'expertise interne.	1	ENIM	CNMSS, SG/DRH du Pôle ministériel MTE/MCTRCT/ MM	S1 2022
8	Optimiser le fonctionnement de la structure en concertation avec les organisations syndicales et en trouvant un équilibre entre la pratique du télétravail et des relations professionnelles en présentiel.	2	ENIM		S1 2022
DSN, réforme des déclarations des lignes de service et transfert du recouvrement					
9	Réintroduire une déclaration des lignes de services, via un portail ENIM ad hoc, et repositionner la DSN maritime comme le sous-produit classique de la paie.	1	DAM, DSS	ENIM, GIP MDS, URPC	T4 2021 (déclaration des lignes de service) 2023 (simplification de la DSN)
10	Continuer d'appliquer les procédures de recueil papier d'informations sur les lignes de service des marins, à l'ENIM comme à la DAM, tant que le nouveau dispositif cible de recueil des lignes de service ne sera pas pleinement opérationnel.	2	ENIM, DAM, ENIM		T1 2022 (Mise en production du nouveau canal déclaratif des lignes de service)
11	Maintenir l'ensemble des emplois du DPEC de l'ENIM pour tirer les conséquences de la mise en œuvre du chantier DSN, mener à bien les actions palliatives et correctives nécessaires et mettre en place le dispositif qui aura été adopté.	1	DB, DSS	ENIM	2022/2023 (revoyure)-2026
12	Garantir au SSM et au CNPME le maintien d'un niveau de financement équivalent aux CPO de 2019 et organiser le versement rapide des fonds.	1	DB, DSS		T4 2021

n° corps du texte	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Organismes contributeurs	Échéance
Chantiers inter-régimes et systèmes d'information					
13	Réinternaliser le pilotage des chantiers stratégiques SI et/ou inter-régimes en limitant le recours aux consultants à des appuis ponctuels.	1	ENIM		2022
14	Mettre en place un portage du chantier RGCU à la fois en inter-régimes et au sein de l'ENIM intégrant toutes les dimensions SI, métier, partenariales et décisionnelles en s'appuyant sur la méthodologie de conduite de projet élaborée par le GIP Union Retraite.	1	DSS, GIP Union Retraite, ENIM	ENIM, DAM	T4 2021
15	Acter dès la négociation de la prochaine COG l'adossment des SI ENIM à ceux de la MSA (maladie/AT-MP, retraite, relation clients) pour sécuriser la gestion du régime des marins et faciliter sa migration au RGCU.	1	DSS, DAM, DB	Régime MSA	T4 2021
Action sociale de l'ENIM					
16	Axer la convention ENIM-SSM 2022-2026 sur l'articulation des offres de service, dans un partenariat équilibré et en sécurisant le financement apporté au service social maritime.	2	ENIM	SSM	T4 2021
17	Mieux organiser le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle des gens de mer au moyen d'une convention ENIM-SSM-SSGM, associant le cas échéant l'AGEFIPH.	2	ENIM	SSM, DAM (SSGM), AGEFIPH	S1 2022
18	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	DSS	DAM	S1 2022
19	Intégrer l'ENIM dans le partenariat inter-régimes bien vieillir, dans un premier temps pour s'adosser aux structures évaluatives MSA des besoins des personnes âgées et à moyen terme pour s'inscrire dans le cadre de l'offre de service OSCAR.	2	ENIM	Régime MSA, SSM	2022-2024

n° corps du texte	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Organismes contributeurs	Échéance
Accidents du travail et maladies professionnelles maritimes					
20	Porter de 0,6 M€ à 3 M€ le financement annuel de la prévention des risques professionnels maritimes pour rattraper le taux d'effort du régime général, notamment du BTP.	1	DSS, DB, DAM		T4 2021 (COG)
21	Créer un fonds national de prévention des risques professionnels maritimes et en confier la gestion à l'IMP par voie réglementaire ; doter le fonds dans la COG ENIM.	1	DSS, DB, DAM		T4 2021
22	Déployer les préventeurs territorialisés de l'IMP auprès des caisses de MSA, des CGSS et des CPS outre-mer au moyen de conventions de mise à disposition de services.	1	IMP	Régime MSA, CPS	S2 2022
23	Confier au CA de l'ENIM le pilotage de la politique de prévention des risques professionnels maritimes dont la mise en œuvre serait confiée à l'IMP, sans passer par les services de l'ENIM.	1	DSS, DAM	CA ENIM	2022
24	Confier à l'IMP l'observatoire statistique des risques professionnels maritimes et lui déléguer la réalisation du rapport annuel de la DAM sur l'accidentologie maritime.	2	DAM	IMP	2022
25	Rétablir le flux de transmission, au fil de l'eau, des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles de l'ENIM vers la DGT pour l'information de l'inspection du travail et le prévoir par voie réglementaire.	2	ENIM, DSS, DAM	DGT	T4 2021
Adéquation missions-moyens de l'ENIM dans la prochaine COG					
26	Maintenir les effectifs et la masse salariale de l'ENIM à leur niveau de 2021 pour faire face aux projets de transformation à mener à bien sur la période de la COG 2022-2026.	1	DSS, DAM, DB		T4 2021

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	3
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	9
RAPPORT.....	19
1 CONSTATS RELATIFS A LA COG 2016-2020	20
1.1 DES OBJECTIFS MULTIPLES, PARFOIS CONFUS, QUE L'ENIM A IMPARFAITEMENT SUIVIS ET PARTIELLEMENT ATTEINTS	20
1.1.1 <i>Des objectifs prioritaires mal identifiés, des indicateurs insuffisamment pertinents et un pilotage lacunaire</i>	<i>20</i>
1.1.2 <i>Malgré une préoccupation manifeste de couvrir l'ensemble des champs réglementaires, la structuration de la COG ne permettait pas d'identifier clairement les objectifs prioritaires ni d'en suivre efficacement la réalisation</i>	<i>20</i>
1.1.3 <i>Des éléments clés pour le déroulement de la COG figurent seulement en annexe.....</i>	<i>21</i>
1.1.4 <i>Des objectifs personnels de transformation de l'organisme ont été assignés au directeur en décalage marqué avec les engagements de la COG</i>	<i>22</i>
1.1.5 <i>Le lien entre objectifs, actions et indicateurs n'a pas été clairement établi</i>	<i>23</i>
1.1.6 <i>Le choix et parfois le niveau des indicateurs retenus se sont avérés peu pertinents.....</i>	<i>24</i>
1.1.7 <i>Le suivi a d'abord été en décalage avec le texte de la COG, puis il est resté relativement formel et il n'a pas été approprié par les services.....</i>	<i>25</i>
1.1.8 <i>Le cadrage budgétaire de la COG a été globalement respecté</i>	<i>26</i>
1.1.9 <i>Les objectifs fixés en termes d'indicateurs n'ont pas tous été atteints, sans que l'établissement en porte nécessairement la responsabilité</i>	<i>27</i>
1.1.10 <i>Des efforts à poursuivre et des chantiers majeurs qui restent à mener à bien.....</i>	<i>29</i>
1.2 LES MINISTERES DE TUTELLE N'ONT PAS REMEDIE AUX HANDICAPS DE FONCTIONNEMENT DE L'ENIM DEPUIS 2016	29
1.2.1 <i>Les exigences fortes de l'Etat à l'égard de l'ENIM ne se sont pas accompagnées de la levée des obstacles statutaires.....</i>	<i>29</i>
1.2.2 <i>La gouvernance de l'ENIM est restée pour l'essentiel inchangée.....</i>	<i>29</i>
1.2.3 <i>L'ENIM et ses ressortissants restent privés de voie de recours amiable, une situation unique au sein de la sécurité sociale.....</i>	<i>30</i>
1.2.4 <i>La dualité des règles budgétaires et comptables publiques avec celles de la sécurité sociale provoque une sur-réglementation superflue.....</i>	<i>31</i>
1.3 LES RESULTATS EN TERMES D'ORGANISATION INTERNE ET DE GRH SONT CONTRASTES.....	32
1.3.1 <i>L'ENIM a fait preuve d'une grande réactivité lors de la crise sanitaire</i>	<i>32</i>
1.3.2 <i>Effectués au fil de l'eau, les changements d'organisation se sont avérés d'une inégale pertinence.....</i>	<i>33</i>
1.3.3 <i>Insuffisamment travaillée et mal orientée, la gestion des effectifs et des compétences n'a pas contribué à l'apaisement du climat social.....</i>	<i>35</i>
1.4 LA REFORME DES PROCEDURES DECLARATIVES DES MARINS, A L'OCCASION DE LA MISE EN PLACE DE LA DSN ET DU TRANSFERT DU RECOUVREMENT, A CONDUIT A UNE SITUATION CRITIQUE.....	38
1.4.1 <i>Le chantier inter institutionnel est particulièrement complexe dans un contexte de transformations accélérées des relations avec les gens de mer.....</i>	<i>38</i>
1.4.2 <i>La montée en charge de la DSN des marins salariés et de l'offre de service pour les marins non-salariés fait l'objet d'une attention soutenue depuis le 1^{er} janvier 2021</i>	<i>39</i>
1.4.3 <i>Les carences d'information constatées sur les lignes de service compromettent l'accès aux prestations de l'ENIM, contraignant au recueil de données par des déclarations ad hoc.....</i>	<i>40</i>
1.4.4 <i>La situation complique la production et le contrôle interne à l'ENIM</i>	<i>41</i>
1.4.5 <i>La réforme a rendu impossible le contrôle du recouvrement et remis en cause les exonérations bénéficiant aux patrons-pêcheurs rémunérés à la part</i>	<i>42</i>
1.4.6 <i>L'exercice des missions de l'administration en charge des affaires maritimes est perturbé, en particulier la gestion des qualifications des marins.....</i>	<i>44</i>
1.4.7 <i>Les impacts systémiques fragilisent le secteur maritime et vont à rebours de l'ambition de simplification</i>	<i>45</i>
1.4.8 <i>Les principes originels du chantier, droit constant, segmentation des données et des tâches, ont été des facteurs majeurs de complexité</i>	<i>48</i>
1.4.9 <i>La gouvernance du chantier a été insuffisamment stratégique et interministérielle</i>	<i>49</i>
1.4.10 <i>Des expressions de besoins et des pistes de solutions n'ont pas été prises en compte</i>	<i>50</i>

1.4.11	<i>Les raisons les plus déterminantes ont été un conflit de logiques et un rapport de forces très inégal.....</i>	50
1.5	LE VOLONTARISME DE L'ENIM EN MATIERE DE CHANTIERS INTER-REGIMES ET DE SYSTEMES D'INFORMATION S'EST HEURTE A DES OBSTACLES VARIES.....	52
1.5.1	<i>L'ENIM a activement participé aux chantiers inter-régimes mais avec des résultats inégaux.....</i>	52
1.5.2	<i>Les projets de transformation souffrent d'un défaut de pilotage.....</i>	52
1.5.3	<i>L'ENIM a contribué à la préparation de la réforme des retraites malgré des incertitudes majeures sur son contenu.....</i>	54
1.5.4	<i>L'ENIM participe activement aux travaux entre régimes spéciaux au sein de l'UNRS.....</i>	54
1.5.5	<i>L'adossement de l'ENIM aux SI CNAM présente à la fois de l'intérêt et des limites.....</i>	55
1.5.6	<i>Le passage de l'ENIM au RGCU à l'horizon 2025 soulève des enjeux lourds qui font écho au chantier DSN.....</i>	55
1.6	L'ENIM A ENREGISTRE DES REALISATIONS POSITIVES DANS LE DOMAINE DE L'ACTION SOCIALE MALGRE UNE RELATION PERFECTIBLE AVEC LE SSM.....	56
1.6.1	<i>L'action sociale de l'ENIM est fortement imbriquée avec le service social maritime.....</i>	56
1.6.2	<i>Le budget d'action sociale fait apparaître une sous-consommation chronique.....</i>	56
1.6.3	<i>L'ENIM a enregistré un bilan positif au regard de la COG 2016-2020 et de la crise sanitaire.....</i>	57
1.6.4	<i>La démarche de prévention de la désinsertion professionnelle bénéficie de l'engagement du SSM et du SCM de l'ENIM.....</i>	58
1.7	ALORS QUE L'ACCIDENTOLOGIE MARITIME DEMEURE TRES ELEVEE, L'ENIM ET LES MINISTERES DE TUTELLE ONT DESTABILISE L'INSTITUT MARITIME DE PREVENTION.....	58
1.7.1	<i>Le secteur maritime reste le plus accidentogène de France, devant le BTP.....</i>	58
1.7.2	<i>L'IMP, seul organisme spécialisé dans la prévention des risques professionnels maritimes, est reconnu à juste titre par le milieu maritime.....</i>	59
1.7.3	<i>Le bilan de l'action de l'ENIM pendant la COG apparaît très décevant.....</i>	59
1.7.4	<i>Le pilotage inadapté de l'IMP par l'ENIM et ses ministères de tutelle depuis 2016 a déstabilisé l'opérateur.....</i>	61
2	PROPOSITIONS EN VUE DE LA PROCHAINE COG.....	63
2.1	RENDRE A LA COG SA VOCATION D'OUTIL CONTRACTUEL ET STRATEGIQUE.....	63
2.1.1	<i>Faire de la COG un cadre pour le projet d'établissement et son management.....</i>	63
2.1.2	<i>Définir des objectifs prioritaires en nombre limité, en lien avec les objectifs autour de quelques thèmes centraux.....</i>	63
2.2	LES MINISTERES DE TUTELLE DE L'ENIM DOIVENT LUI FOURNIR UN APPUI SUBSTANTIEL POUR LUI DONNER UNE CHANCE DE REUSSIR.....	64
2.2.1	<i>Piloter l'ENIM dans la transparence et adapter son cadre de fonctionnement.....</i>	64
2.2.2	<i>Faire entrer les partenaires sociaux représentatifs au CA de l'ENIM et instaurer la CRA.....</i>	65
2.2.3	<i>Mettre fin à l'assujettissement de l'ENIM au décret GBCP.....</i>	66
2.2.4	<i>Organiser un appui pérenne du secrétariat général du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM à l'ENIM pour gérer la cession complexe des hôtels des gens de mer.....</i>	66
2.2.5	<i>Conclure une nouvelle convention DAM-ENIM reflétant la réalité de leurs relations.....</i>	67
2.3	LA PROCHAINE COG DEVRA RESTAURER LA COHESION INTERNE ET OPTIMISER LES MODALITES DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ENIM.....	67
2.3.1	<i>Développer une culture client partagée au sein de l'ENIM.....</i>	68
2.3.2	<i>Mettre en place un dispositif de GPEC sur le modèle de celui de la CNMSS.....</i>	68
2.3.3	<i>Rapprocher les managers des agents et organiser le télétravail à temps partiel.....</i>	68
2.4	GARANTIR LES DROITS DES MARINS ET LA CAPACITE DE L'ADMINISTRATION A REGULER LE SECTEUR EN RESTAURANT, A COTE DE LA DSN, UNE DECLARATION DES LIGNES DE SERVICE VERIFIEE PAR L'ENIM.....	69
2.4.1	<i>Les enseignements du chantier DSN doivent être tirés de manière décloisonnée et la priorité donnée à la résolution des difficultés actuelles.....</i>	69
2.4.2	<i>Il est nécessaire de concilier les deux exigences, DSN et lignes de service, sans sacrifier l'une à l'autre....</i>	70
2.4.3	<i>Plan A : intégrer tous les besoins maritimes dans la norme DSN et l'ODS et confier à l'ENIM une fonction de fiabilisation de l'ensemble de ces données.....</i>	70
2.4.4	<i>Plan B : réintroduire une déclaration des lignes de services, via un portail ENIM ad hoc, et repositionner la DSN maritime comme le sous-produit classique de la paie.....</i>	71
2.4.5	<i>Le maintien des dispositifs palliatifs transitoires s'impose tant qu'un système fiable de recueil des lignes de service n'est pas rétabli.....</i>	73

2.4.6	<i>L'ENIM doit pouvoir conserver son niveau d'effectifs autorisés pour faire face à la consolidation et la finalisation du chantier DSN.....</i>	73
2.4.7	<i>Il est nécessaire et légitime de neutraliser financièrement les effets du passage à DSN/ODS pour le SSM et le CNPMMEM</i>	74
2.5	LE SUCCES DES PROJETS A MENER PAR L'ENIM DEPEND DE SA MAITRISE DU PILOTAGE ET DE L'EVOLUTION DE SON SYSTEME D'INFORMATION	74
2.5.1	<i>L'ENIM doit réorganiser le pilotage de ses chantiers stratégiques en limitant le recours aux prestataires</i>	74
2.5.2	<i>L'ENIM doit structurer son portage du chantier RGCU en s'appuyant sur la méthode du GIP Union Retraite</i>	74
2.5.3	<i>La piste d'un adossement SI global au régime agricole (maladie/AT-MP, retraite, relation client) mérite d'être concrétisée.....</i>	75
2.6	LA PROCHAINE COG DOIT PERMETTRE DE CONFORTER ET DE DYNAMISER L'ACTION SOCIALE DE L'ENIM EN DEVELOPPANT RESOLUMENT LES PARTENARIATS	76
2.6.1	<i>La consolidation d'un partenariat stratégique et équilibré avec le SSM est un objectif prioritaire</i>	76
2.6.2	<i>Le développement de la PDP suppose de renforcer le partenariat et de doter le régime des marins du même cadre juridique que le régime général.....</i>	77
2.6.3	<i>L'ENIM devrait confier l'évaluation des besoins de ses pensionnés à des structures spécialisées dans le cadre du partenariat inter-régimes « bien vieillir »</i>	78
2.7	LE SECTEUR MARITIME DOIT ENGAGER UNE STRATEGIE MASSIVE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS PAR LE RENFORCEMENT DE L'IMP EN PARTENARIAT AVEC LE REGIME AGRICOLE	79
2.7.1	<i>L'approche axée sur la tarification pour financer la branche AT-MP du régime des marins n'est pas à rechercher</i>	79
2.7.2	<i>Il importe de resituer l'ENIM et l'IMP parmi les acteurs de la prévention des risques professionnels maritimes et de comparer l'effort du secteur maritime avec celui du BTP.....</i>	80
2.7.3	<i>Le quintuplement des moyens de l'IMP, gestionnaire d'un fonds de prévention dédié, permettrait de le doter d'un réseau territorialisé de préventeurs en lien avec la MSA</i>	82
2.7.4	<i>La politique de PRPM pourrait relever du CA de l'ENIM devenu tripartite, en lien direct avec l'IMP, sans intermédiation par les services de l'ENIM</i>	84
2.7.5	<i>La fonction d'observatoire statistique a vocation à être confiée à l'IMP, y compris pour le compte de la DAM</i>	85
2.7.6	<i>L'ENIM doit mettre en place une coopération fluide avec l'inspection du travail et structurer ses relations avec les services déconcentrés en charge des affaires maritimes</i>	85
2.7.7	<i>Cette réforme ambitieuse de la prévention appelle une concertation avec les partenaires sociaux car elle dépasse les relations entre l'ENIM et les ministères de tutelle.....</i>	86
2.8	ALLOUER LES MOYENS REGLEMENTAIRES ET BUDGETAIRES NECESSAIRES A L'ENIM POUR QU'IL ATTEIGNE SES OBJECTIFS EN S'APPUYANT SUR SES RESSOURCES HUMAINES	86
	LETTRE DE MISSION.....	89
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	91
	LISTE DES SIGLES UTILISES	97
	OBSERVATIONS CONJOINTES DE LA DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE, DE LA DIRECTION DES AFFAIRES MARITIMES ET DE LA DIRECTION DU BUDGET	105
	REPONSES DE LA MISSION AUX OBSERVATIONS CONJOINTES DE LA DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE, DE LA DIRECTION DES AFFAIRES MARITIMES ET DE LA DIRECTION DU BUDGET DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE	109
	OBSERVATIONS DE L'ETABLISSEMENT NATIONAL DES INVALIDES DE LA MARINE	115
	REPONSES DE LA MISSION AUX OBSERVATIONS DE L'ETABLISSEMENT NATIONAL DES INVALIDES DE LA MARINE DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE	123
	OBSERVATIONS DE LA DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL.....	129
	REPONSES DE LA MISSION AUX OBSERVATIONS DE LA DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE	131

ANNEXES.....	133
ANNEXE 1 : FICHE DE PRESENTATION DE L'ENIM	135
ANNEXE 2 : METHODE DE TRAVAIL DE LA MISSION.....	139
ANNEXE 3 : CONCEPTION ET PILOTAGE DE LA COG ETAT-ENIM 2016-2020	141
1 EXTRAIT DE LA LETTRE INTERMINISTERIELLE DU 3 MAI 2017 ADRESSEE PERSONNELLEMENT AU DIRECTEUR DE L'ENIM	141
2 TABLEAU DE BORD DE REALISATION DES OBJECTIFS DE LA COG 2016-2010 A FIN DECEMBRE 2020.....	143
3 CADRAGE ET EXECUTION BUDGETAIRES AU COURS DE LA COG 2016-2020.....	146
ANNEXE 4 : RELATIONS ENTRE L'ENIM ET SES MINISTERES DE TUTELLE	149
1 COMPLICATIONS INDUITES PAR L'ASSUJETTISSEMENT DE L'ENIM AU DECRET RELATIF A LA GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE.....	149
2 POINT DE SITUATION SUR LA CESSION DES HOTELS DES GENS DE MER	151
ANNEXE 5 : RESSOURCES HUMAINES, ORGANISATION ET OFFRE DE SERVICE	157
1 NOTE DE SERVICE « GARANTIR LA CONTINUTE DU SERVICE AUX ASSURES PENDANT LA PERIODE DE CRISE COVID » DU MOIS DE MARS 2021.....	157
2 COMMUNIQUE DU 16 JUIN 2020 DU CA DE L'ENIM REMERCIANT LE PERSONNEL DE L'ENIM POUR LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE	159
3 EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES SERVICES DE L'ENIM ENTRE 2012 ET 2020	160
4 FONCTIONNALITES DE L'ESPACE PERSONNEL ENIM DESTINE AUX ASSURES	162
5 ORGANISATION DES SERVICES DE PRODUCTION ET MANAGEMENT DU CHANGEMENT A L'ENIM	163
6 ANALYSE DU PROJET D'INSCRIPTION DE L'ENIM SUR LE DECRET-LISTE DU 3 JANVIER 2017	168
7 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A L'ENIM.....	170
8 POINT DE VUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LA COG, LE MANAGEMENT ET LE CLIMAT SOCIAL, LA POLITIQUE RH	174
9 POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CNMSS.....	176
ANNEXE 6 : DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE, REFORME DES DECLARATIONS DES LIGNES DE SERVICE ET TRANSFERT DU RECOUVREMENT	177
1 BASES LEGISLATIVES DE LA DSN MARITIME ET DE L'UNIFICATION DU RECOUVREMENT MARITIME A L'URSSAF POITOU-CHARENTES	177
2 EXTRAITS DE LA CONVENTION DAM-ENIM DU 7 AOUT 2015 SUR L'ENREGISTREMENT DES SERVICES ET LA GESTION DE LA CARRIERE DES MARINS	178
3 USAGES DES DONNEES DES LIGNES DE SERVICE PAR ORGANISME UTILISATEUR.....	179
4 EXTRAITS DE LA NOTE ENIM-ACOSS-URSSAF POITOU-CHARENTES DU 19 SEPTEMBRE 2017 A LA DSS SUR LE PROJET DE TRANSFERT DU RECOUVREMENT	180
5 PRINCIPES ET CALENDRIER DU CHANTIER DSN MARITIME	185
6 LISTE DES FICHES RELATIVES A LA DSN MARITIME PUBLIEES PAR LE GIP-MDS	187
7 EXTRAITS DE L'EXPRESSION DE BESOINS DSN ADRESSEE LE 27 DECEMBRE 2017 PAR LA DAM A L'ENIM, PUIS TRANSMISE AU GIP MDS	189
8 EXTRAITS DE L'EXPRESSION DE BESOINS DSN ADRESSEE PAR L'ENIM AU GIP-MDS LE 6 AVRIL 2018.....	192

9	EXTRAITS DE L'EXPRESSION DE BESOINS DSN ADRESSEE EN MARS 2021 PAR L'ENIM AU GIP-MDS POUR DES EVOLUTIONS SUR LES MODALITES DECLARATIVES DES LIGNES DE SERVICES	195
10	EXTRAITS DE L'EXPRESSION DE BESOINS DSN ADRESSEE LE 26 MARS 2021 PAR LA DAM AU GIP-MDS POUR LA DETERMINATION DES PERIODES DE SERVICE EN MER DES MARINS	198
11	NOTE DE SYNTHESE DU GIP-MDS SUR L'ENTREE DES GENS DE MER EN DSN	201
12	METHODE DE RAISONNEMENT DU GIP-MDS SUR LES DONNEES EN ECART ENTRE LA DSN A CONSTRUIRE ET LES DECLARATIONS SUBSTITUEES.....	204
13	EXTRAIT DE LA NOTE DU GIP MDS SUR LE POSITIONNEMENT DES TRAVAUX ENIM/DAM SUR LA DSN (5 JUILLET 2021)	205
14	GESTION DU RECOUVREMENT MARITIME AU SEIN DE L'URSSAF POITOU-CHARENTES.....	206
15	SUIVI DE LA MONTEE EN CHARGE DE LA DSN (JUN 2021).....	208
16	ANALYSE PAR L'ENIM EN OCTOBRE 2020 DES IMPACTS OPERATIONNELS DE LA DSN MARITIME POUR L'ETABLISSEMENT	210
17	RECENSEMENT ET ANALYSE DES PROBLEMES POSES PAR L'INDISPONIBILITE OU LE MANQUE DE FIABILITE DE DONNEES DSN/ODS DES LIGNES DE SERVICE	212
18	CONSEQUENCES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA DSN SUR LES ACTIVITES DE L'ENIM A PARTIR DE 2021	215
19	NOTE DU 5 MAI 2021 DU DIRM NORD-ATLANTIQUE MANCHE-OUEST SUR LES DIFFICULTES EN MISE EN ŒUVRE DE LA DSN	217
20	ESTIMATION DES PRINCIPAUX IMPACTS FINANCIERS DE LA REFORME DSN/ODS POUR L'ENIM, LE REGIME GENERAL, L'ETAT, LE SSM ET LE CNPME.....	220
21	ATTESTATION D'ACTIVITE PREVOYANCE UTILISEE PAR L'ENIM DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2021	223
22	FORMULAIRE DE DEMANDE DE RETRAITE UTILISE PAR L'ENIM DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2021	224
23	EXTRAIT DU SUPPORT DU COMITE STRATEGIQUE DSN DU 1 ^{ER} JUIN 2021 SUR LES SOLUTIONS A L'ETUDE POUR LES NON-DECLARANTS EN DSN	226
24	DIAPORAMA ENIM SUR LES ENJEUX DE LA DSN (25 JUIN 2021)	227
25	PROJET DE SOLUTIONS ALTERNATIVES A LA DSN ELABORE PAR L'ENIM EN NOVEMBRE 2019	231
	ANNEXE 7 : CHANTIERS INTER-REGIMES ET SYSTEMES D'INFORMATION.....	235
1	BILAN ENIM DES REALISATIONS COG EN MATIERE DE SYSTEMES D'INFORMATION ET BUDGET INFORMATIQUE 2016-2020.....	235
2	L'ACHAT PAR L'ENIM DE PRESTATIONS D'ASSISTANCE A MAITRISE D'OUVRAGE ET DE PILOTAGE DE PROJETS DE SYSTEMES D'INFORMATION AUPRES DU CABINET DE CONSEIL SEMANTYS DEPUIS 2017 .	239
3	TABLEAU SYNOPTIQUE DES EVOLUTIONS POSSIBLES DU SYSTEME DE RETRAITE POUR LES MARINS, EXAMINE PAR LE CA DE L'ENIM DU 29 JANVIER 2020	240
4	EVOLUTION DE L'INFOGERANCE CNAM AU BENEFICE DE L'ENIM DEPUIS 2016.....	243
5	INTERET ET LIMITES DE L'ADOSSEMENT INFORMATIQUE DE L'ENIM A LA CNAM POUR LA GESTION DES PRESTATIONS EN ESPECES MALADIE ET AT-MP.....	244
6	IMPACT PREVISIONNEL DU RGPU SUR LA CARTOGRAPHIE APPLICATIVE DE L'ENIM	246
7	METHODE DE PREPARATION DE L'ACCROCHAGE D'UN REGIME DE RETRAITE AU RGPU RECOMMANDEE PAR LE GIP UNION RETRAITE	247
8	TRAJECTOIRE ENVISAGEABLE POUR LE SCHEMA DIRECTEUR DES SI ENIM : ADOSSEMENT MSA, ACCROCHAGE RGPU	249

ANNEXE 8 :	ACTION SOCIALE DU REGIME DES MARINS.....	251
1	BUDGET D’ACTION SOCIALE DE L’ENIM SUR LA PERIODE 2016-2020.....	251
2	ACTIVITE DU SSM EN MATIERE DE PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE EN 2020	252
3	LOGIGRAMME ANNEXE A LA NOTE COMMUNE DU 9 NOVEMBRE 2015 ENTRE LE SCM DE L’ENIM ET LE SSGM	253
4	DISPOSITIONS LEGISLATIVES SUR LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE NON ENCORE APPLICABLES AU REGIME SOCIAL DES MARINS.....	254
5	L’EVALUATION GLOBALE DES BESOINS A DOMICILE DES PERSONNES AGEES DANS LE CADRE DU PARTENARIAT INTER-REGIMES BIEN VIEILLIR.....	255
ANNEXE 9 :	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR MARITIME	257
1	CARACTERISTIQUES DE L’ACCIDENTOLOGIE PROFESSIONNELLE MARITIME	257
2	LETTRE DE MISSION DU 4 JUIN 2021 SUR LA CREATION D’UNE LOGIQUE DE BRANCHE AT-MP DANS LE SECTEUR MARITIME.....	261
3	CHRONOLOGIE DES RELATIONS ENTRE L’ENIM ET L’IMP DEPUIS 2016	263
4	EXTRAIT DE LA NOTE DU 29 AVRIL 2016 DE LA DAJ DES MINISTERES ECONOMIQUE ET FINANCIER SUR LE FINANCEMENT DE L’IMP PAR L’ENIM.....	265
5	BORDEREAU DES PRIX UNITAIRES DU MARCHE 2018-2021 DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS MARITIMES PASSE PAR L’ENIM	268
6	BILAN DRESSE PAR L’IMP DU MARCHE 2018-2021 DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS MARITIMES PASSE PAR L’ENIM.....	270
7	SYNTHESE DU RAPPORT ENIM DE 2019 SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS MARITIMES ET LA CREATION D’UNE BRANCHE AT-MP AU SEIN DU REGIME DES MARINS	273
8	COMPTES DE LA BRANCHE AT-MP DE L’ENIM DE 2015 A 2020	277
9	ELEMENTS DE COMPARAISONS INTERNATIONALES SUR LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR MARITIME.....	279
10	COMPARAISON DE L’EFFORT DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR MARITIME ET DANS LE REGIME GENERAL, DONT LE BTP.....	281
11	COMPARAISON AVANTAGES / INCONVENIENTS DES SCENARIOS DE DEPLOIEMENT TERRITORIAL DE PREVENTEURS MARITIMES DE L’IMP	285
12	SIMULATION DE DEPLOIEMENT DE PREVENTEURS MARITIMES DE L’IMP DANS LES CAISSES DE MSA, LES CGSS ET LES COLLECTIVITES D’OUTRE-MER	286

RAPPORT

Introduction

[22] La ministre de la transition écologique, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, le ministre des solidarités et de la santé, la ministre de la mer et le secrétaire d'État chargé des retraites et de la santé au travail ont confié, par lettre de mission du 15 décembre 2020, à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et à l'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM), l'évaluation de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2016-2020 entre l'État et l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM), prorogée d'un an par avenant du 18 décembre 2020. L'évaluation demandée devait permettre « *de dresser un bilan de cette convention afin de préparer celle qui lui succédera* ». Elle a été réalisée par Laurent CAILLOT et Valérie GERVAIS, membres de l'IGAS, et Pascale OFFRET, secrétaire générale de l'IGAM et du bureau d'enquêtes sur les événements de mer (BEA mer), selon un format réduit² par rapport à l'évaluation de la COG 2013-2015.

[23] Établissement public administratif (EPA), l'ENIM est chargé de gérer le régime spécial de sécurité sociale des marins du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance professionnelle. L'annexe 1 présente les principales caractéristiques de ce régime multi-branches (maladie, AT-MP, retraite, activité résiduelle de recouvrement) et de l'ENIM, dont le siège est implanté dans l'agglomération de La Rochelle et qui dispose de 3 antennes principales en Bretagne.

[24] Dans un délai réduit au regard de la complexité du régime, la mission a conduit des investigations larges, à la fois auprès de l'ENIM et de ses partenaires directs, mais également auprès de nombreuses institutions du secteur maritime et de la sécurité sociale qui forment l'environnement du régime des marins, fortement engagé dans des chantiers inter-régimes. A la complexité du droit spécifique régissant le secteur maritime, en particulier le classement catégoriel des marins, s'est ajouté un contexte sensible au sein de l'ENIM, fragilisé au cours de la COG par une crise interne, l'éviction de l'ancien directeur fin mai 2019 et un *turn over* important des responsables. La mission a éprouvé des difficultés à obtenir de l'ENIM des documents synthétiques sur la conduite des transformations et la situation du régime. Par ailleurs, un groupe de travail partenarial entre l'Etat, les partenaires sociaux maritimes et l'ENIM a été mis en place à partir de juin 2021 pour œuvrer à la création d'une logique de branche AT-MP dans le secteur maritime, notamment à partir des analyses de la présente mission. Enfin, la mission a pris en compte l'impact de la crise sanitaire COVID-19, depuis mars 2020, sur l'ENIM et ses ressortissants.

[25] Pour ces différentes raisons, la mission s'est concentrée sur les sujets indiqués dans la lettre de mission, qui correspondent aux enjeux majeurs du régime, tout en s'inscrivant par ailleurs dans le cadre méthodologique habituel des évaluations de COG par l'IGAS. La prise en compte par l'ENIM de l'outre-mer, où résident 9 % des ressortissants de l'ENIM, n'a ainsi pu être analysée. La temporalité des travaux de la mission a permis d'établir le rapport provisoire en amont de la négociation de la COG 2022-2026 prévue pour l'automne 2021 et de manière à nourrir la

² Le CGEDD n'a pas désigné de membre pour participer à la mission.

concertation tripartite sur la branche AT-MP du régime des marins. La méthode de travail de la mission est détaillée en annexe 2.

[26] Le rapport est structuré en deux parties respectivement de diagnostic et de propositions, organisées selon un plan symétrique, en 7 chapitres : conception et contenu de la COG ; relations entre l'ENIM et les ministères de tutelle ; ressources humaines, organisation et offre de service de l'ENIM ; déclaration sociale nominative (DSN), réforme des déclarations des lignes de service et transfert du recouvrement ; chantiers inter-régimes et systèmes d'information ; action sociale de l'ENIM ; AT-MP dans le secteur maritime. La seconde partie se conclut par un chapitre de synthèse sur les objectifs et moyens de l'ENIM pour la prochaine COG. Le rapport comprend 9 annexes : 2 transversales et 7 thématiques correspondant aux sujets des chapitres des parties 1 et 2.

1 Constats relatifs à la COG 2016-2020

1.1 Des objectifs multiples, parfois confus, que l'ENIM a imparfaitement suivis et partiellement atteints

1.1.1 Des objectifs prioritaires mal identifiés, des indicateurs insuffisamment pertinents et un pilotage lacunaire

[27] La teneur de la COG de l'établissement est précisée à l'article 8 du décret n°2010-1009 du 30 août 2010 portant organisation administrative et financière de l'ENIM :

1° Les objectifs liés à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires qui régissent la gestion des risques, le service des prestations et le recouvrement des cotisations et des contributions sociales ;

2° Les objectifs liés à l'amélioration de la qualité du service aux usagers ;

3° Les règles de calcul et d'évolution des budgets de gestion administrative.

[28] En revanche, elle ne porte, à la différence des COG du RG (article L. 227-1 CSS), ni sur les « *objectifs d'amélioration de la productivité du réseau et de son organisation territoriale* » (qui ne concerne pas l'ENIM qui assume le double rôle de caisse centrale et de caisse locale), ni sur les « *règles de calcul et d'évolution du budget d'action sanitaire et sociale et de prévention* » (alors que l'ENIM en dispose).

1.1.2 Malgré une préoccupation manifeste de couvrir l'ensemble des champs réglementaires, la structuration de la COG ne permettait pas d'identifier clairement les objectifs prioritaires ni d'en suivre efficacement la réalisation

[29] Couvrant l'ensemble des champs prévus par la réglementation, la COG 2016-2020 est organisée en trois axes de travail³ : poursuivre l'amélioration de l'offre et la qualité de service de l'ENIM, renforcer la gouvernance et l'efficacité du régime, assurer une gestion optimale des ressources. Ces trois axes se déclinent en 8 fiches actions présentant au total 37 actions à conduire à horizon 2020. Par ailleurs, 15 indicateurs opposables ont été identifiés pour assurer le suivi de cette COG.

³ Texte intégral de la COG : https://www.enim.eu/sites/default/files/fichiers_attaches/cog_2016-2020_pages.pdf

[30] Cependant, cette structuration s'est accompagnée d'une certaine confusion car des éléments-clés pour l'organisme ont été relégués en annexe de la COG et des objectifs personnels divergents ont été fixés en parallèle au directeur. En outre, le lien entre objectifs, actions à mener et indicateurs n'a pas été clairement établi et les indicateurs retenus n'étaient pas suffisamment pertinents pour mobiliser l'établissement.

1.1.3 Des éléments clés pour le déroulement de la COG figurent seulement en annexe

[31] Deux éléments-clés apparaissent seulement en annexe : le cadrage budgétaire qui, de surcroît, aborde de manière sibylline certaines problématiques, et un court descriptif de schéma directeur des systèmes d'information.

[32] Dans l'annexe consacrée au cadrage budgétaire, figurent des points essentiels qui ne sont abordés nulle part ailleurs dans le document. Ainsi est-il indiqué que « *les propositions sur le volet "effectifs" du cadrage budgétaire prennent en compte sur la période 2016-2020 :*

- *Le maintien du statut d'EPA et son adaptation éventuelle. La transition vers un statut d'OSS à l'horizon du début de la COG3 devra néanmoins être étudiée ;*
- *Le maintien, tout en optimisant l'occupation des locaux, des 4 implantations principales de l'ENIM ;*
- *L'évolution des contrôles qui sont aujourd'hui inadaptés pour un organisme chargé de la gestion d'un régime de protection sociale ; sur ce point, interrogées par la mission, les tutelles n'ont pas fourni d'éclaircissement sur leurs attentes de changement ;*
- Dans le cadre du transfert du recouvrement et de la mise en œuvre de la DSN, « *l'ENIM pourrait être amené à conserver un socle d'activités liées au recouvrement* », avec un ajustement de la trajectoire des ETP et du budget informatique de l'ENIM.

[33] Dans cette même annexe, est évoquée uniquement en commentaire des tableaux « *plafonds d'emplois* » et « *budget de l'ENIM* » « *l'hypothèse d'une absence de réinternalisation des missions confiées à l'Institut maritime de prévention (IMP) au sein de l'ENIM durant la COG* ». Or, ce scénario alternatif n'est nullement abordé dans le corps du texte de la COG, ni même dans l'action 1.3 qui prévoit pourtant de « *faire de l'ENIM un acteur reconnu de la prévention des risques professionnels maritimes* » et de « *redéfinir la politique de prévention des risques professionnels maritimes* ».

[34] Ces orientations structurantes auraient dû figurer dans le préambule de la COG pour faire de celle-ci un document plus lisible et abouti.

[35] Il aurait été également utile de préciser dans le chapitre budgétaire les règles de report ou de fongibilité prévues. Il est surprenant que contrairement aux autres COG des régimes de sécurité sociale et à la précédente, la faculté de reporter des crédits limitatifs non consommés d'un exercice vers l'autre au sein de la période conventionnelle n'ait pas été prévue, ce qui a privé l'ENIM d'une certaine souplesse.

[36] En outre, s'il était indiqué en annexe que le système d'information avait été « *identifié depuis plusieurs années comme un enjeu majeur* », en guide de SDSI, la COG ne contenait qu'une page d'indications, selon lesquelles « *la mise en œuvre de la DSN et la mutualisation du recouvrement auprès du régime général* » constituait « *la priorité* » et « *le passage au digital (...) un autre enjeu majeur sur la période* ». Elle ne comportait ni cartographie fonctionnelle ni explication des projets de modernisation des SI de l'ENIM et de ses interfaçages avec d'autres organismes. Aucun indicateur relatif au SI ne figurait dans la COG.

[37] Par ailleurs, des objectifs difficilement conciliables avec les objectifs affichés dans la COG furent fixés en parallèle au directeur de l'ENIM.

1.1.4 Des objectifs personnels de transformation de l'organisme ont été assignés au directeur en décalage marqué avec les engagements de la COG

[38] La signature de la COG le 3 mai 2017 s'accompagna de l'envoi par les tutelles d'une « *lettre interprétative* », datée du même jour. Celle-ci d'une part déclinait classiquement les principales réformes attendues et d'autre part contenait un second volet, intitulé « *préparation des grandes décisions à venir de l'établissement permettant de renforcer sa pérennité* » et portant sur des transformations allant au-delà des engagements de la COG, en contradiction avec le statu quo postulé par celle-ci (cf. annexe 3.1). Tout en rappelant que la COG 2016-2020 « *ne fait aucune proposition sur le format immobilier, ni sur l'éventuel changement de statut de l'établissement* », les ministres de tutelle demandaient au directeur de préparer « *une étude d'impact des propositions émises dans le rapport* » IGAS-CGEDD-IGAM d'évaluation de la COG 2013-2015.

[39] Cette étude d'impact portait sur trois enjeux :

- 1) « *L'organisation immobilière de l'établissement* ». La COG prévoyait, « *sur la période 2016-2020* », « *le maintien, tout en optimisant l'occupation des locaux, des 4 implantations principales de l'ENIM* » (chapitre cadrage budgétaire), comme indiqué ci-dessus, et d'optimiser « *l'occupation des surfaces (...), en lien avec les évolutions des effectifs et les transferts de certaines activités à des partenaires, en se séparant de surfaces et/ou en les mettant à disposition d'autres acteurs* » (action 23 « optimiser le schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'ENIM »). La lettre des tutelles allait nettement plus loin sur le fond : « *l'organisation devra être étudiée dans toutes ses composantes (réduction des sites, regroupement des centres des prestations maladie sur un seul site, site unique pour l'établissement...)* ». Elle contredit également le calendrier officiel posé par la COG car elle demande « *la remise d'un rapport dans un délai de 3 ans* », ajoutant qu'« *un plan de rationalisation des implantations devra ensuite être construit sans que cela figure parmi les objectifs de la COG actuelle* ». Elle conclut, sur le volet immobilier, que « *le schéma cible d'un site unique constitue un objectif stratégique qu'il conviendra d'articuler avec les autres actions de l'établissement, telles que les recrutements et renouvellements de contrats* ». Cela conduisait bien à programmer la fermeture de 3 des 4 principaux sites de l'ENIM.
- 2) « *L'opportunité d'une évolution du statut de l'établissement* ». Le chapitre cadrage budgétaire de la COG prévoyait, comme mentionné ci-dessus, le « *maintien du statut d'EPA et son adaptation éventuelle* », envisageant seulement que « *la transition vers un statut d'OSS à l'horizon du début de la COG3 devra néanmoins être étudiée* ». De son côté, la lettre non seulement demandait au directeur de mener cette étude « *dans un délai de 2 ans* », en élaborant « *des simulations financières pour comparer le coût des différents statuts* », ce qui s'inscrit dans le cadre de la COG, mais indiquait aussi que « *dans l'intervalle, il s'agira pour les tutelles de porter dès 2017 le projet d'inscrire l'ENIM sur le décret-liste, qui recense les EPA autorisés à déroger au principe du recrutement de fonctionnaires sur les emplois civils, pour permettre le maintien du recours à l'emploi de contractuels* » (le terme de maintien étant une litote puisqu'il s'agissait en réalité d'accroître cette faculté). Ainsi, non seulement l'orientation des décisions des tutelles quant au statut de l'ENIM était déjà prise au moment de la signature de la COG mais ce statut devait être réformé à brève échéance, vidant de son sens l'engagement de statu quo affiché dans la COG.
- 3) « *L'institut maritime de prévention* ». La lettre demandait au directeur « *une étude d'impact et de faisabilité d'une intégration de l'IMP à l'ENIM* », parmi plusieurs propositions mais en

considérant « le montant de la subvention annuelle de l'ENIM (360 k€) au regard de la masse salariale de l'association », ce qui revenait implicitement à plafonner à cette hauteur la reprise d'agents de l'ENIM, option qui n'est guère évoquée dans la COG, si ce n'est à travers les tableaux de l'annexe budgétaire.

[40] Cette lettre dite interprétative et qui s'apparentait à une COG bis, officieuse, n'a volontairement pas été communiquée au président du CA ; la contrôleuse générale économique et financière en a eu connaissance dans le cadre de ses activités.

[41] Elle se concluait par l'invitation faite au directeur de mener ces chantiers « *dans le cadre d'un dialogue social indispensable à ces mutations* » et « *en bonne coordination avec les personnels de l'ENIM mais aussi avec les marins* », une injonction tout à fait paradoxale étant donné que ces objectifs de transformation ne figuraient pas dans la COG.

[42] Cette dichotomie entre la COG bâtie sur un maintien du statu quo sur le statut et les implantations opérationnelles d'une part et des objectifs de transformation « *hors COG* » qui visaient à réaliser pleinement les recommandations du rapport d'évaluation de la précédente COG, a eu des effets délétères sur le fonctionnement de l'ENIM :

- le pilotage des chantiers s'est notablement éloigné de la structuration de la COG, avec des « *programmes hors COG* » parallèles aux actions officiellement prévues ; cela représente clairement un non-respect de l'article L. 227-1 CSS ;
- la teneur des objectifs de transformation hors COG assignés par la lettre des tutelles du 3 mai 2017 s'est insidieusement diffusée au sein de l'organisme, alimentant un malaise social croissant.

[43] Depuis la mi-2019, ces chantiers hors COG paraissent avoir été mis en sommeil, témoignant d'une volonté, probablement partagée par les tutelles et la direction, de rétablir un climat social plus serein.

1.1.5 Le lien entre objectifs, actions et indicateurs n'a pas été clairement établi

[44] Sur le plan formel, la structuration de la COG suscite de nombreuses interrogations, tant sur les axes de travail, les actions, objectifs et enjeux, que sur les indicateurs.

[45] S'il apparaît clairement que le premier axe de travail porte sur l'amélioration de l'offre de service dans ses différentes composantes, la répartition des actions à conduire entre le deuxième axe consacré à la gouvernance et l'efficacité du régime et le troisième visant une gestion optimale des ressources est plus discutable. Les différentes problématiques de pilotage : maîtrise des risques, efficacité, gestion des ressources humaines n'apparaissent pas clairement ; ce que la COG coiffe sous le vocable de management (notamment le « référentiel de management ») désigne en fait plutôt le pilotage et le contrôle interne de l'organisme et les actions ne sont pas toujours opportunément rattachées. Ainsi en est-il de l'action 28. « *Mettre en place une comptabilité analytique* » qui se voit rattachée à l'action 3.1 « *Adapter le référentiel de management aux objectifs stratégiques de la COG* ».

[46] Par ailleurs, la terminologie employée dans la COG ne permet pas d'identifier aisément ce qui relève de l'objectif et ce qui relève de l'action. Le document est structuré non pas autour d'objectifs mais autour de « fiches actions ». Chaque fiche-action est assortie d'une description des enjeux et des objectifs, mais les titres retenus pour les fiches-actions et pour les actions elles-mêmes ne permettent pas toujours de comprendre au premier abord quel est l'objectif recherché.

[47] Par exemple, l'action 1.1 « *Développer une offre de service accessible et une relation personnalisée, adaptées aux profils et aux attentes des ressortissants* » renvoie dans le texte de la COG à deux objectifs : « *Simplifier les démarches* » et « *Favoriser l'accès à une information claire* » et à 6 actions :

1. Redéfinir l'organisation et le pilotage de la relation de service au sein de l'établissement, sur l'ensemble des risques
2. Mettre en place une démarche active d'analyse des contacts et comportements des ressortissants
3. Poursuivre le développement des téléservices via un Portail numérique ENIM
4. Déployer les actions d'information et de communication permettant de favoriser l'accès aux droits et le droit à l'information
5. Mutualiser la Plateforme Téléphonique de service (PFS) pour l'ensemble des ressortissants
6. Développer l'offre de service outre-mer dans le cadre de partenariats existants ou nouveaux

[48] Cette fiche action correspond donc en fait à deux objectifs (organisation de la relation de service et information), qui ne sont pas identifiables dans l'intitulé de la fiche et dont les moyens de réalisation sont entremêlés dans la déclinaison en actions. Les objectifs disparaissent ainsi derrière les fiches actions et celles-ci apparaissent davantage comme un catalogue d'actions que comme un plan structuré.

[49] En outre, les 37 actions de la COG sont essentiellement suivies en termes d'échéances à respecter. Il n'existe que 15 indicateurs opposables et 2 indicateurs de suivi pour un total de 37 actions. Les indicateurs ne sont pas rattachés à des objectifs littéraux, les objectifs correspondant aux indicateurs sont de fait implicites. L'explicitation des objectifs de résultats auxquels ces indicateurs renvoient aurait pourtant permis de donner davantage de corps au contenu de la COG.

[50] Au final, il est impossible d'établir un lien clair entre objectifs, actions et indicateurs de la COG.

1.1.6 Le choix et parfois le niveau des indicateurs retenus se sont avérés peu pertinents

[51] Insuffisants en nombre par rapport à la diversité des fiches actions et des objectifs, les indicateurs ne comportaient pas tous une cible, et lorsque celle-ci était définie, elle n'était pas toujours pertinente. De plus, les indicateurs opposables étaient, pour la plupart, axés sur un *benchmarking* inter-régimes mais peu parlants pour le pilotage des processus.

[52] La COG contient 15 « *indicateurs opposables* », dotés chacun d'une cible par année sur la période 2017-2020, ainsi que 2 « *indicateurs de suivi* », non associés à une cible. Lorsqu'elle existe, la cible ne semble pas avoir fait l'objet d'une réflexion approfondie. Ainsi, sur l'axe °1 « *Poursuivre l'amélioration de l'offre et la qualité de service* », l'objectif de taux d'appels aboutis a été fixé à 96 % alors que dans les caisses du régime général il est nettement inférieur.

[53] Un certain nombre de projets qui sont visés dans les 37 actions ne font l'objet d'aucun indicateur de réalisation : sur l'axe 1, il s'agit notamment des actions 3 (développement des téléservices) et 6 (développement des services Outre-mer) ; sur l'axe 2, des actions 23 (optimisation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière) et 25 (projet de GED) ; sur l'axe 3, des actions 35 à 37 (promotion de la RSO).

[54] En matière de gestion des ressources humaines, les deux indicateurs opposables portent sur l'absentéisme et sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Aucun indicateur de suivi n'est prévu. En lien avec les préoccupations affirmées autour de la GPEC et de

la qualité de vie au travail des indicateurs complémentaires, sur la formation ou le *turn-over* par exemple, auraient pu être envisagés.

[55] Enfin, 2 des 3 indicateurs du PAP197 « Régime de retraite et de sécurité sociale des marins », portant les crédits de l'Etat à l'ENIM au titre des dépenses d'intervention et la subvention pour charges de service public destinée à couvrir la part vieillesse des dépenses de fonctionnement, sont repris, mais imparfaitement, dans la COG ENIM :

- l'indicateur 8 de la COG est le taux de recouvrement global des cotisations et contributions sociales sur l'exercice précédent (donc à 1 an), ce qui correspond à l'indicateur 1.3 du PAP197. On note de légères différences de cible, comme pour 2017 entre 98 % dans le PAP197 et 98,5 % dans la COG ;

- l'indicateur 11 de la COG est le coût de gestion d'un pensionné (de retraite, et quel que soit le montant de sa pension), ce qui diffère de l'indicateur 1.2 du PAP197 (dépenses de gestion pour 1 € de pension). Faute d'harmonisation, les deux indicateurs ne sont pas identiques.

[56] Compte tenu de la constance de ces indicateurs du PAP197, la reprise de son troisième indicateur (coût d'une primo-liquidation de pension) dans la COG ENIM aurait été logique.

1.1.7 Le suivi a d'abord été en décalage avec le texte de la COG, puis il est resté relativement formel et il n'a pas été approprié par les services

[57] La COG a été approuvée par le CA de l'ENIM le 30 mars 2017. Le 27 juin est présenté en comité stratégique de la COG (interne à l'ENIM) un outil de suivi du lancement des « programmes de la COG », en décalage manifeste avec le texte de la COG (cf. tableau ci-dessous). Cet outil doit servir de support à un *reporting* aux administrateurs de l'ENIM, à chaque séance du CA, et aux tutelles selon une périodicité bimestrielle.

Tableau 1 : Correspondance / Discordance entre Fiches-Actions et Programmes

Axe	Fiches-actions inscrites dans la COG	Suivi instauré par programmes
1	1.1 : Développer une offre de service accessible et une relation personnalisée, adaptées aux profils et aux attentes des ressortissants	3. Front Office
	1.2 : Être un acteur volontaire de l'inter-régimes	1. Déclarations sociales & Mutualisation du recouvrement
	1.3 Renover les actions dans le domaine de l'action sanitaire et sociale et faire de l'ENIM un acteur reconnu de la prévention des risques professionnels maritimes	-
2	2.1. Poursuivre et renforcer le dispositif de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude	6. Maîtrise des risques
	2.2. Moderniser la gestion des activités et renforcer la performance de l'organisation de l'établissement	4. Dématérialisation 5. Infrastructure
3	3.1 Adapter le référentiel de management aux objectifs stratégiques de la COG	7. Gestion optimale des ressources
	3.2. Adapter les Ressources Humaines aux enjeux de l'établissement en accompagnant les évolutions professionnelles, en favorisant la qualité de vie au travail et la cohésion des équipes	
	3.3. Promouvoir la démarche RSO	

A ce suivi des « programmes COG », la direction de l'ENIM ajoute un suivi « hors-programme COG » portant sur trois sujets :

- Réflexion sur un changement de statut
- Comité Consultatif des Partenaires Sociaux (sujet se référant à l'action COG 24 tout en étant intégré comme programme hors COG)
- Schéma Pluriannuel Stratégique Immobilier (sujet se référant à l'action COG 23 tout en étant intégré comme programme hors COG).

[58] A la fin de la séance du CA du 30 novembre 2017, un point d'information sera effectué sur le « suivi du lancement des programmes de la COG » sous ce format, avec remise d'un dossier et sans débat.

[59] Force est de constater que le suivi de la COG s'engage sur des bases faussées. Plusieurs raisons à cela : les objectifs n'apparaissent pas clairement dans la COG, qu'ils soient mal formulés, formulés de manière implicite ou qu'ils aient fait l'objet d'une communication paradoxale. En effet, le directeur de l'ENIM affirmait lors de la séance du CA du 30 mars 2017 qui délibérait sur l'adoption de la COG : « trois choses majeures sont à prendre en compte sur cette nouvelle COG : pas de changement de statut, pas de regroupement de sites, pas d'intégration de l'IMP ». Or, une réflexion sur le changement de statut était lancée dès le mois de juin de la même année.

[60] Un administrateur s'émeut du décalage entre le suivi présenté par la direction et le texte de la COG lors du CA du 30 mars 2018 car il « ne voit pas le lien entre les actions et les indicateurs ». Il lui est répondu que le document remis aux membres du CA « répond à des besoins de management interne » et qu'un tableau de bord mensuel reprenant les réalisations de l'établissement par rapport aux objectifs de la COG est distribué aux collaborateurs. Il sera désormais également transmis aux administrateurs. Lors des CA suivants, le suivi de la COG est peu évoqué, si ce n'est parfois très brièvement en fin de séance. Il faut attendre le CA du 28 novembre 2019 pour que le suivi de la COG soit abordé plus tôt dans la séance et de manière plus approfondie.

[61] Cependant, le tableau de bord des réalisations par rapport aux objectifs de la COG (reproduit en annexe 3.2) reste un outil peu commenté et peu partagé en interne, probablement en raison du fait que les objectifs et les indicateurs ne rendent que très imparfaitement compte des actions menées par les services.

[62] En février 2021, alors qu'approchait la fin de la période conventionnelle prolongée d'un an, une séance complète de CA a été consacrée au bilan de la COG.

[63] La présente mission a constaté, lors de ses entretiens avec le sous-directeur et les chefs de département de la SDPSM, que le suivi des indicateurs COG relevant en tout ou partie de leur périmètre de responsabilité ne constituait pas un sujet d'intérêt pour eux, qui ont systématiquement renvoyé vers la contrôleuse de gestion s'agissant de leur mode de calcul et des interprétations de leurs évolutions. La mission a pu obtenir des explications précises auprès de cette responsable, mais ce manque d'appropriation collectif reste préoccupant.

1.1.8 Le cadrage budgétaire de la COG a été globalement respecté

[64] Le cadrage des moyens de l'ENIM portait sur les effectifs, le budget de gestion administrative et le budget d'intervention de l'action sanitaire et sociale.

[65] Un scénario socle et deux variantes étaient envisagés pour la trajectoire des effectifs exprimés en plafonds d'emploi :

- scénario socle hors DSN et transfert du recouvrement : de 352 ETPT en 2015 à 295 ETPT en 2020, soit une diminution des effectifs de 16,2 % ;
- deux variantes : variante 1 DSN (-6 ETPT) et variante 2 transfert du recouvrement (-11 ETPT) : leur cumul amenait à un plafond d'emplois de 278 ETPT en 2020, soit une diminution des effectifs de 21 %. Il était prévu que les 17 ETP supplémentaires puissent « être rendus en 2019 (-6 ETPT) et 2020 (-11 ETPT) sous réserve du transfert effectif des projets et missions » concernés.

[66] Le budget de gestion administrative distinguait les dépenses de personnel, les dépenses de fonctionnement général, les dépenses informatiques (en fonctionnement et en investissement) et les dépenses d'investissement hors informatique. Il était précisé que le budget des dépenses immobilières pourrait être abondé par les recettes provenant de la vente (hôtels des gens de mer) ou de la location d'immeubles par l'ENIM.

[67] Le tableau d'exécution budgétaire 2016-2020 par rapport à l'exécution 2015 et au cadrage 2017-2020, fourni par l'ENIM et daté du 21 janvier 2021 (reproduit en annexe 3.3), fait apparaître, sur la période 2017-2020, que :

- Les dépenses limitatives de personnel et de fonctionnement ont été globalement exécutées (à 99 %).
- Les crédits de personnel ont été légèrement sous-consommés (à 97 %). Le document indique que les 17 ETPT à rendre au titre du transfert du recouvrement et de la DSN « ne font pas l'objet d'une restitution compte tenu de la non finalisation du projet DSN » (cf. infra 1.4).
- Le budget d'action sanitaire et sociale a été sous-consommé (81 %), y compris en 2020 première année de crise sanitaire Covid-19 (74 %), ce qui pose question.
- En ce qui concerne les dépenses informatiques, une surconsommation (109 %) des crédits de fonctionnement s'est combinée avec une nette sous-consommation (54 %) des crédits d'investissement informatique, les deux tendances étant à relier du fait de transferts de crédits entre les deux sections. Ces deux lignes, prises globalement, traduisent une sous-exécution notable (76 %). Cet écart est dû à la fois à la difficulté d'évaluer les besoins à cinq ans en matière de système d'information et au décalage de projets structurants.

1.1.9 Les objectifs fixés en termes d'indicateurs n'ont pas tous été atteints, sans que l'établissement en porte nécessairement la responsabilité

[68] Le tableau qui suit présente en synthèse les résultats en 2020 par rapport aux objectifs. Il exploite notamment les analyses approfondies fournies, à la demande de la mission, par la mission contrôle de gestion de l'ENIM sur les indicateurs COG n°4 à 7 sur la qualité de service et n°9 à 11 relatifs aux coûts de gestion et à l'efficacité. Les objectifs ont été atteints ou dépassés sur environ la moitié des indicateurs. Cependant, certains ne sont pas suffisamment pertinents ou les niveaux fixés n'étaient pas réalistes. Pour d'autres, des facteurs exogènes empêchent l'organisme de les réaliser. S'agissant de l'indicateur n°5, le délai moyen de mise en paiement pour les arrêts initiaux hors navigation est de 41,4 jours en 2021 pour un objectif maintenu dans l'avenant COG de 27 jours, notamment du fait de l'absence de lignes de service et l'attente du retour de l'attestation employeur qui pénalisent les délais de mise en paiement. Les indicateurs de coûts de gestion (n°10 par bénéficiaire / maladie et n°11 par pensionné) résultent de l'application d'une clé de ventilation sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement (hors dotation aux amortissements). Comme l'indique la contrôleur de gestion dans la note du 2 juin 2021, « le caractère globalisé de la construction de ces indicateurs rend leur interprétation difficile et relativement éloigné de la réalité de terrain ».

[69] Les indicateurs de l'axe 3 (taux d'absentéisme de courte durée, taux d'insertion des agents RQTH) dont les objectifs ont certes été largement atteints, ne semblent pas avoir fait l'objet d'un suivi périodique en conseil de direction. Il semble en être de même pour les deux indicateurs de suivi (nombre d'ouvertures de comptes en ligne, montants indus frauduleux, fautifs et abusifs notifiés).

[70] Le nombre de comptes ouverts en ligne apparaît cependant dans le bilan synthétique des actions COG réalisé en janvier 2021 (35 278).

Tableau 2 : Indicateurs opposables : résultats 2020

N°	Objet	Objectif 2020	Réalisé 2020	Commentaires
1	Taux d'appels servis (maladie)	96 %	87,9 %	L'objectif était irréaliste par rapport à la réalité opérationnelle et aux objectifs fixés aux caisses. Les résultats ont été affectés en décembre 2020 par la mise en place du n° unique et du SVI. Lors d'évolutions réglementaires, le volume d'appels s'accroît parfois fortement. ^{(1) (2)}
2	Taux de satisfaction global des bénéficiaires	96 % ⁽³⁾	94 % ⁽³⁾	Ce résultat un peu décevant ne semble pas avoir donné lieu à un suivi ou retour d'expérience.
3	Taux de satisfaction par téléphone	94 % ⁽³⁾	93 % ⁽³⁾	Même observation.
4	Délai moyen de traitement des FSE	3,4 jrs	2,8 jrs	Résultat satisfaisant avec une progression de plus de 4 jours à moins de 3 sur la période, grâce à la refonte des contrôles de l'agence comptable et la mise en œuvre de l'ordonnancement globalisé explicite. ^{(1) (2) (4)}
5	Délai moyen de règlement la 1 ^{ère} IJ en mode hors navigation	27 jrs	34,4 jrs	Résultat quasi-identique à la performance 2016. Les résultats de 2020 ont été impactés par l'adossement CNAMTS, la mise en place de Diademe, du télétravail et par les dispositions sanitaires (mise en attente du courrier). ^{(1) (2) (4)}
6	% d'attribution des droits propres mis en paiement sous 31 jours	98 %	98 %	Pour cet indicateur comme pour le suivant, des questions d'organisation ont parfois dégradé les résultats (postes non couverts, mise en production de nouvelles applications). ^{(1) (2) (4)}
7	% d'attribution des droits dérivés mis en paiement sous 31 jours	98 %	93 %	Le faible résultat de mars 2020 (60 %), lié à la mise en place du confinement et du télétravail, ne permet pas d'atteindre l'objectif. ^{(1) (2) (4)}
8	Taux recouvrement sur exercice (N-1)	99 %	99,1 %	L'objectif d'un niveau exigeant est atteint. NB Il concerne la métropole. ^{(1) (2)}
9	Nb d'assurés Maladie et Vieillesse par ETP	M=470 V=1230	M=495 V=1036	La trajectoire des objectifs (en hausse) est difficilement tenable en raison de la réduction du nombre d'affiliés et de pensionnés (cf. infra). ^{(1) (2) (5)}
10	Coût de gestion par bénéficiaire maladie consommant	172 €	175 €	La trajectoire demandant de passer de 175 € en 2017 à 172 € en 2020 n'a pu être respectée en 2020, essentiellement du fait de la réduction du nombre de bénéficiaires (-3,45 %). ^{(1) (2) (5)}
11	Coût de gestion par pensionné	53 €	72 €	De même les trajectoires d'objectifs et de résultats ont été en sens inverse : de 56 à 53 € pour l'objectif et 57 à 72 € pour le résultat, de 2017 à 2020. ^{(1) (2) (5)}
12	Taux de contrôle sur personne des arrêts de travail > 1 an	98 %	97,6 %	Malgré les difficultés liées à la crise sanitaire qui a conduit à reporter des bilans médico-socio-professionnels, le retard a pu être résorbé. ^{(1) (2)}
13	Taux d'avis sur arrêts de travail > 45 jours contrôlés < le 120 ^{ème} jour	100 %	99,9 %	Malgré le contexte de crise sanitaire, le SCM a assuré une continuité de service attestée par des résultats très proches des objectifs fixés. ^{(1) (2)}
14	Taux d'absentéisme de courte durée	0,70	0,36	L'objectif a été très largement dépassé sur toute la période de la COG.
15	Taux d'insertion des agents RQTH	7 %	10,7 %	Même observation.

⁽¹⁾ Cf. Annexe 3.1 Tableau de bord de la direction de l'ENIM sur l'année 2020

⁽²⁾ Cf. Bilan synthétique par l'ENIM des actions et indicateurs sur la période de la COG

⁽³⁾ Année de référence : 2019 et non 2020

⁽⁴⁾ Sur la base de la note ENIM du 2 juin 2021 sur l'analyse qualitative des indicateurs COG 4 à 7 relatifs à la qualité de service

⁽⁵⁾ Sur la base de la note ENIM de mai 2021 sur les indicateurs COG 9 à 11 relatifs aux coûts de gestion et à l'efficacité

1.1.10 Des efforts à poursuivre et des chantiers majeurs qui restent à mener à bien

[71] Ce bilan donne un aperçu de l'ampleur des actions menées par l'ENIM sur la période 2016-2020 et montre les efforts importants effectués par l'établissement en matière d'offre de service, de maîtrise des risques et de responsabilité sociale des organisations. Si ces efforts sont bien entendu à poursuivre dans les années à venir, la mission a choisi de concentrer ses observations sur six sujets sensibles, dont les enjeux sont majeurs :

- les relations avec les tutelles, car faisant face à une réglementation complexe, l'ENIM doit pouvoir fonctionner dans un cadre d'activité simplifié ;
- le management, car la performance dans la relation client passe par des agents tous mobilisés en ce sens ;
- la Déclaration Sociale Nominative, car la mise en œuvre de ce projet ne doit pas conduire à sacrifier les droits des marins ;
- l'inter-régimes et le système d'information, car l'ENIM doit être armé pour s'articuler au mieux avec les autres régimes ;
- l'action sanitaire et sociale, portant notamment le financement du service social maritime (SSM) ;
- la prévention des risques professionnels maritimes, car il est impératif de diminuer l'accidentologie qui est la plus élevée de l'ensemble du monde du travail.

1.2 Les ministères de tutelle n'ont pas remédié aux handicaps de fonctionnement de l'ENIM depuis 2016

1.2.1 Les exigences fortes de l'Etat à l'égard de l'ENIM ne se sont pas accompagnées de la levée des obstacles statutaires

[72] Pointant les nombreuses sources de surcharge d'activité incombant à l'ENIM, le rapport d'évaluation de la COG 2013-2015 estimait que l'établissement avait « *les compétences et les ressources pour atteindre ces objectifs dans le cadre de la prochaine COG, sous réserve que les pouvoirs publics lèvent de façon beaucoup plus active les freins, complexités et spécificités qui limitent à ce jour sa capacité de transformation et de performance* ». Cette conditionnalité aurait dû être prise au sérieux.

[73] Tout en assignant des objectifs nombreux et ambitieux à l'ENIM, doublés d'objectifs officiels parallèles et allant au-delà du cadre de la COG (cf. *supra*), et en procédant à une réduction paramétrique forte des effectifs sans anticiper ses conséquences (cf. *infra*), les administrations de tutelle ont insuffisamment accompagné l'établissement en cours de période, alors même que la COG affichait l'ambition d'aligner l'ENIM sur les « *standards des organismes de sécurité sociale* ». Interrogée par la mission sur les motifs de cette inertie, les administrations ont notamment mis en avant « *l'attachement du secteur au patrimoine identitaire* » et « *l'écart culturel entre l'ENIM et les institutions de protection sociale* », qui ne sauraient être considérés comme des arguments valables.

1.2.2 La gouvernance de l'ENIM est restée pour l'essentiel inchangée

[74] Instance formelle marquée par une faible présence des administrateurs, le CA de l'ENIM a été tenu à l'écart des sujets majeurs, au bénéfice d'une négociation directe entre les tutelles et

l'ENIM lors des pré-CA. En particulier, lors de la crise managériale qui a conduit à l'éviction en mai 2019 de l'ancien directeur, le CA a découvert *a posteriori* qu'il n'avait pas été saisi de la demande de protection fonctionnelle de ce directeur, l'affaire ayant été traitée directement par le président avec les administrations de tutelle et la direction de l'établissement sans en référer aux autres administrateurs. L'établissement avait laissé courir le délai de réponse, amenant une décision implicite de rejet. Cet épisode témoigne d'une gouvernance tout à fait anormale.

[75] Cette faiblesse du CA, où le poids des ministères de tutelle est déterminant, est à relier avec l'insuffisante représentation des partenaires sociaux du secteur maritime, ce qui fait de l'ENIM un organisme hors normes dans le domaine de la sécurité sociale.

[76] La COG 2016-2020 comportait une timide avancée (cf. son action 24) : la création du comité des parties intéressées au fonctionnement de l'ENIM (CPI) regroupant 13 membres représentant les employeurs, les salariés et les pensionnés, donc permettant une bonne représentation des partenaires sociaux du secteur maritime. Institué le 30 novembre 2017, ce comité est réuni à compter du 19 mars 2018 en amont de chaque CA. Son rôle est uniquement consultatif, sans même de compte-rendu, mais seulement un tableau des positions exprimées.

1.2.3 L'ENIM et ses ressortissants restent privés de voie de recours amiable, une situation unique au sein de la sécurité sociale

[77] En l'état du droit de la sécurité sociale, l'absence d'un CA comprenant les partenaires sociaux représentatifs prive le régime des marins de commission de recours amiable (CRA) et de la capacité à mettre en œuvre les pénalités financières prévues au livre II du CSS, en dehors de procédures contentieuses.

[78] L'objectif figurant dans la COG 2013-2015 tendant à ce que l'Etat « *s'engage à prendre les dispositions nécessaires afin de lui ouvrir les mêmes moyens juridiques que ceux alloués aux caisses du régime général dès 2013* » n'a pas été atteint comme l'a constaté le rapport conjoint d'évaluation remis en 2016. Il a été abandonné depuis, ne figurant même plus dans la COG 2016-2020.

[79] Le régime des marins reste le seul régime obligatoire de sécurité sociale (ROBSS) dépourvu de CRA et non habilité à prononcer des pénalités financières. Cette situation complique la gestion des relations client, d'autant que l'ENIM entend développer une gestion coordonnée des réclamations.

[80] Depuis le décret du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale pris en application de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, le recours administratif préalable obligatoire (RAPO) au contentieux est déployé dans l'ensemble des ROBSS. Cette activité en augmentation occupe déjà à l'ENIM 1,5 ETP mais la procédure faite auprès des services de l'ENIM ne remplace nullement la faculté de déposer un recours amiable devant une commission représentant les partenaires sociaux du secteur maritime.

[81] La justification de l'absence de représentation des partenaires sociaux était liée, d'après le rapport précité d'évaluation de la COG 2013-2015, à l'absence d'enquête de représentativité⁴ menée dans le secteur maritime. Or le précédent récent du CSGM montre que la représentativité syndicale et patronale issue des élections professionnelles a été prise en compte dans la

⁴ Le critère de représentativité est déterminant en vertu de l'article R. 711-21 du CSS relatif à la CRA dans les régimes spéciaux, lui-même renvoyant à l'article R. 142-2 du CSS modifié par décret du 23 mars 2018.

composition de cette instance multipartite dont le champ de compétence est le même que celui du régime social des marins. Tirant les conséquences de l'application des règles de représentativité, un arrêté du 29 octobre 2019 est venu modifier l'arrêté du 19 mars 2012 pris en application de l'article 2 du décret du 30 décembre 2011 créant le CSGM.

[82] Les administrations de tutelle de l'ENIM auraient tout à fait pu doter l'établissement d'une CRA simultanément à la modification de la composition du CSGM, en s'appuyant sur le 2^{ème} alinéa de l'article R. 711-21 CSS. Il serait en effet licite de redéfinir le CA de l'ENIM sur une base incontestable de représentativité, en dupliquant une partie de la composition du CSGM⁵; c'est-à-dire en retenant une partie des collègues employeurs, salariés, pensionnés.

1.2.4 La dualité des règles budgétaires et comptables publiques avec celles de la sécurité sociale provoque une sur-réglementation superflue

[83] Gestionnaire d'un ROBSS, l'ENIM est tenu d'appliquer le plan comptable unifié des OSS (PCUOSS) aux termes de l'article L. 114-1-1 CSS. L'ENIM est également assujéti au décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), au motif qu'il a le statut d'EPA. Or à la différence des décrets du 29 décembre 1962 et du 27 janvier 2005 qu'il a remplacés, le décret GBCP ne s'applique plus systématiquement aux EPA⁶. Cette dissociation n'a curieusement pas été repérée plus tôt. Le statut d'EPA a continué d'être assimilé mécaniquement à l'application de la GBCP alors que de nombreux EPA en ont été soustraits, dont certains dans le champ des assurances sociales : la CNRACL (article 5 du décret) et Pôle emploi (par une disposition législative).

[84] Le rapport d'évaluation de la COG 2013-2015 alertait déjà sur les difficultés majeures provoquées par cette superposition de règles comptables et budgétaires et recommandait de ne plus appliquer le décret GBCP mais seulement le PCUOSS, pour alléger les contraintes pesant sur la caisse. Les ministères de tutelles ont préféré laisser inchangée la situation de l'ENIM.

[85] Les complications et lourdeurs de gestion se sont amplement confirmées depuis 2016 (cf. annexe 4.1) : inadaptation du cadre GBCP (dont la norme est le contrôle exhaustif *a priori* des dépenses) aux prestations sociales (à caractère évaluatif), frein au ciblage du contrôle interne dans un contexte de réduction de 30 % des effectifs de l'agence comptable de l'ENIM depuis 2016 ; lourdeurs des expertises juridiques, des activités de *reporting*, de gestion budgétaire, de trésorerie éclatée en 3 comptes ; obligation d'utiliser un logiciel comptable bivalent GBCP/OSS peu ergonomique, sans archivage légal et incompatible avec le télétravail (ce qui est devenu un handicap majeur depuis mars 2020).

[86] Cela contraint l'ENIM à solliciter de nombreuses dérogations, qu'elle n'obtient pas toujours. Elle n'a toujours pas obtenu celle qu'elle demandait s'agissant des règles d'archivage et doit continuer à fonctionner dans une situation à la fois de lourdeur inutile et d'insécurité dans la gestion⁷.

⁵ Composition fixée à l'article 3-II du décret du 30 décembre 2011 et décliné par l'article 1^{er} de l'arrêté du 19 mars 2012.

⁶ « Les dispositions du titre 1^{er} du présent décret sont applicables aux (...) 4° (...) autres personnes morales de droit public, dont la liste est établie par arrêté conjoint du ministre chargé de l'économie et du ministre chargé du budget » (article 1 du décret GBCP du 7 novembre 2012, à comparer l'article 1 du décret du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique : « le présent décret régit la comptabilité publique applicable (...) aux établissements publics nationaux ».

⁷ Cf. note ENIM du 19 février 2019 relative à l'application à l'ENIM de la gestion budgétaire et comptable publique.

1.3 Les résultats en termes d'organisation interne et de GRH sont contrastés

1.3.1 L'ENIM a fait preuve d'une grande réactivité lors de la crise sanitaire

[87] Le plan de continuité d'activité (PCA) piloté par le département « *maîtrise des risques et lutte contre la fraude* » a été actualisé pour tenir compte de la pandémie de Covid19 le 25 février et finalisé en situation le 25 mars 2020. Dès le 16 mars 2020, les agents ont été mis en télétravail et tout a bien fonctionné sur le plan informatique: alors que la sous-direction du système d'information ne s'était engagée que sur 110 connexions simultanées, tous les agents ont pu se connecter (nombre de connexions compris entre 200 et 300 en parallèle). Les processus ont été adaptés et des outils nomades mis à la disposition des agents.

[88] La recommandation faite à l'ENIM par la société Wavestone au printemps 2020 de sécuriser les conditions de succès de la mise en place du télétravail a été suivie d'effet : Sharepoint Kiwi pour le partage de document, connexion au travers du VPN, messagerie instantanée de l'Etat (Tchap), poste de travail permettant de tout faire, y compris la téléphonie (« *soft phones* » déployés au cours du printemps 2021).

[89] L'ENIM a organisé un suivi de la continuité de service pendant toute la période de crise Covid, comme le montre la note de service « *Garantir la continuité du service aux assurés pendant la période de crise Covid* » du mois de mars 2021 (cf. annexe 5.1). La mission « *contrôle de gestion* » a été sollicitée pendant le confinement pour vérifier que les chaînes de traitement fonctionnaient bien. Au début du confinement, un *reporting* quotidien a été mis en place, le rythme est ensuite devenu hebdomadaire, puis mensuel.

[90] Par ailleurs, durant la période du 15 au 25 septembre 2020, une enquête a été réalisée auprès des agents afin de recueillir leur vécu durant la période de confinement et leur appréciation sur les modalités d'organisation mises en place. Avec un taux de réponse au questionnaire très satisfaisant (de l'ordre de 80 %), les résultats de l'enquête sont très positifs pour l'ENIM puisque 99 % des agents ont estimé que l'établissement avait su faire face à la situation. La réussite de l'établissement a été reconnue sur différents critères : notamment, pour 97 % des agents, la continuité de service a été assurée et pour 87 %, leur situation a vraiment été prise en compte.

[91] S'agissant des mesures d'hygiène et de sécurité, 100 % des agents ayant travaillé sur site ont considéré avoir été bien informés et 90% que les mesures mises en place sur les sites de l'ENIM étaient mieux ou comparables avec ce qu'ils avaient pu constater dans les commerces ou d'autres services publics. En ce qui concerne les conditions de travail, plus de 80 % des agents considèrent que leurs contraintes personnelles ont été prises en compte et leur activité adaptée en conséquence. Enfin, les agents ont estimé en majorité avoir eu autant voire plus d'échanges collectifs ou individuels qu'avant et se sont sentis soutenus par leur encadrement.

[92] Enfin, l'établissement a pris l'initiative de confier au personnel volontaire qui n'était pas mobilisé dans le PCA le soin de joindre les personnes âgées pour prendre de leurs nouvelles et les rassurer. Selon le bilan fourni par l'ENIM, cette démarche « *offre de service solidaire* » a ainsi été menée vers les ressortissants les plus âgés : près de 4 000 personnes ont été appelées, entre le 27 mars et le 12 juin 2020.

[93] Le conseil d'administration de l'ENIM a tenu, le 16 juin 2020, à remercier l'ensemble des agents de l'établissement pour leur engagement face à la crise sanitaire (cf. annexe 5.2).

1.3.2 Effectués au fil de l'eau, les changements d'organisation se sont avérés d'une inégale pertinence

[94] L'organisation de l'ENIM a sensiblement évolué entre 2016 et 2020. Les changements ont essentiellement porté d'abord sur les services de soutien, puis les services de production et la gestion de la relation client (cf. annexe 5.3).

[95] La réorganisation du 22 juin 2018 a porté sur des fonctions de soutien : en particulier, la mission « *lutte contre les fraudes, fautes et abus* » a été transformée en « *département de la maîtrise des risques et lutte contre la fraude* » (DMLF) et les missions transverses « *coordination cellule crise* », « *inter-régimes* » et « *contrôle de gestion* » ont été créées. Puis la décision du 30 avril 2020 a entériné la transformation des centres de production en départements, le rattachement du département « *pilotage et assistance à maîtrise d'ouvrage métier* » (DPAMOM) – qui relevait de la production – à la direction. La mission « *relation client* » a été créée. Enfin, la décision du 25 novembre 2020 a acté la transformation de la « *sous-direction production et opérations* » en « *sous-direction des politiques sociales maritimes* ».

- Des fonctions de soutien qui peinent à trouver leur place dans l'organisation de l'ENIM

[96] Ces différentes évolutions apparaissent d'une pertinence inégale. Si la transformation de la mission « *lutte contre les fraudes, fautes et abus* » en DMLF a sans doute permis de renforcer le contrôle interne comptable et a contribué à la certification des comptes de l'ENIM sans réserve à partir de 2018, la création des missions « *inter-régimes* » et « *contrôle de gestion* » ont conduit à isoler du reste de la structure des fonctions importantes plutôt qu'à les renforcer. Une réorganisation est d'ailleurs en cours pour réintégrer ces fonctions respectivement au sein du DPAMOM et au sein d'un département nouvellement créé d'« *appui au pilotage et à l'innovation* » comprenant, outre le contrôle de gestion, l'appui au pilotage, l'appui à l'organisation et aux processus ainsi que les études et statistiques. Le contrôle de gestion devrait être ainsi une fonction mieux partagée au sein de l'établissement et le champ de la fonction d'aide à la maîtrise d'ouvrage étendue à l'ensemble des services et non plus cantonné aux services de production.

- Une relation client qui s'est structurée mais doit encore faire ses preuves

[97] La COG fixait en matière de relation client une action à conduire : « *développer une offre de service accessible et une relation personnalisée, adaptées aux profils et aux attentes des ressortissants* » et deux objectifs : « *simplifier les démarches pour favoriser l'accès aux droits* » et « *favoriser l'accès à une information claire en vue du respect des obligations réglementaires* ». A cette fin, il s'agissait notamment pour l'ENIM de :

- Redéfinir l'organisation et le pilotage de la relation de service au sein sur l'ensemble des risques
- Poursuivre le développement des télé-services via un Portail numérique ENIM
- Déployer les actions d'information et de communication permettant de favoriser l'accès aux droits et le droit à l'information
- Mutualiser la plateforme téléphonique de service (PFS) pour l'ensemble des ressortissants

[98] La mise en place de la mission « *relation client* » puis sa transformation en département a sans nul doute favorisé la réalisation des actions demandées en regroupant les forces de *front office* de premier niveau et en clarifiant les missions liées à la relation avec l'utilisateur.

[99] Le département relation client se compose désormais de :

- la plateforme de services (PFS), située sur les sites de Paimpol et Saint-Malo, qui apporte des réponses de deux niveaux :
 - premier niveau : réponses simples immédiates sur l'ensemble du champ de l'établissement ;
 - second niveau : transfert des demandes non traitées en direct ou accueil téléphonique pour le compte des autres services ;
- le groupe conseil retraite, situé sur le site de Paimpol, dont les missions consistent essentiellement en la reconstitution et la fiabilisation des carrières, ainsi que la simulation des retraites ;
- le groupe acquisition retraite, qui traite l'ensemble du processus flux entrants du domaine retraite, sur le site de Paimpol ;
- le pôle réclamations.

[100] Les effectifs s'élèvent à une trentaine de personnes, dont les deux tiers travaillent sur la PFS. Des outils de gestion de la relation client ont été mis en place : centre de contact permettant de visualiser en temps réel l'activité des agents, serveur vocal interactif à partir d'un numéro de contact unique gratuit. Les fonctionnalités de l'Espace personnel sont enrichies régulièrement (cf. point de situation en annexe 5.4). La mise en place d'une fonction de visioconférence est ainsi prévue en 2021.

[101] Toutefois, le bilan de la mise en place du département relation client reste à dresser :

- Des progrès restent à accomplir (possibilité de déposer l'intégralité de son dossier retraite en ligne sur l'Espace personnel notamment).
- En outre, favoriser l'accès aux droits et garantir le droit à l'information réglementaire suppose de maintenir un lien non dématérialisé avec certains publics éloignés du monde digital.
- Enfin, il existe un enjeu d'adéquation des effectifs et des compétences aux besoins de la structure : les téléconseillers doivent monter en compétences et l'articulation entre ces acteurs du front office et les agents experts des services de production doit être bien précisée. Dans ce but, des travaux de finalisation et de formalisation de l'identification des périmètres d'intervention *front office / back office* sont menés en 2021.

- Une lourde chaîne hiérarchique à la production

[102] S'agissant des évolutions métiers, la transformation des centres de production en départements a permis de dépasser une logique géographique et d'asseoir une spécialisation fonctionnelle, qui a été consolidée par la création de la sous-direction des politiques sociales maritimes.

[103] Cependant, la ligne managériale a été maintenue à un haut niveau en volume, soit un effectif de 32 postes. En outre, la multiplicité des intitulés et des niveaux des postes d'encadrement opérationnel / de proximité interroge : manager de production, responsable de pôle, adjoint au responsable de pôle, manager intermédiaire, responsable de groupe.

[104] La raison d'être de ces postes n'a manifestement pas été suffisamment établie en amont puisqu'un groupe de travail a dû être mis en place par la suite pour expliciter les missions des différentes strates hiérarchiques (cf. *infra*). Substituant au final un profil de manager généraliste à un profil spécialisé métier, ce changement ne répond probablement pas à une double exigence d'expertise et d'efficacité de la structure.

[105] De manière plus générale, l'organisation mise en place au cours de la COG a pâti de l'absence d'une analyse préalable en profondeur. Une cartographie des processus a certes été élaborée mais, calquée sur l'organigramme, elle est restée formelle et cloisonnée. A ce jour, le poids de la hiérarchie intermédiaire semble excessif par rapport à la taille de la structure (cf. annexe 5.5 sur la stratification hiérarchique dans les services de production). En revanche, il existe un risque de déperdition de l'expertise métiers alors que celle-ci est essentielle à la qualité de la relation client et à la conduite de projets de transformation des processus métiers. L'encadrement supérieur paraît en outre fragile (notamment, le poste de secrétaire général n'a pas été comblé).

- La fragilité de la sous-direction des systèmes d'information

[106] Enfin, la fonction informatique ne sera pas en mesure de faire face à l'ampleur des évolutions prévues si elle n'est pas renforcée :

- La taille de la SDSI est insuffisante par rapport aux besoins (les effectifs représentent moins de 10 % des effectifs du siège. D'après le SDSI lui-même, si une personne est en arrêt, le service est tout de suite en risque.
- La SDSI est en position de faiblesse pour gérer les projets en termes quantitatifs et qualitatifs : le SDSI estime qu'il manque 2 chefs de projet et que 3 sur les 5 en place sont à former.
- Se pose également la question du remplacement des agents qui vont partir en retraite dans les toutes prochaines années, point qui renvoie au sujet qui suit.

1.3.3 Insuffisamment travaillée et mal orientée, la gestion des effectifs et des compétences n'a pas contribué à l'apaisement du climat social

[107] Les actions relatives à la gestion des ressources humaines prévues dans la COG2 n'ont été que partiellement réalisées.

Adapter le référentiel de management aux objectifs stratégiques de la COG (action 3.1) :

- Le référentiel de management, censé décrire « *les principes et modalités de pilotage du système de management, en cohérence avec les standards des organismes de sécurité sociale* » qui devait être formalisé avant la fin de la COG reste en cours de finalisation.
- La mise en place d'une comptabilité analytique fondée sur les processus reste à l'ordre du jour, la cartographie des processus elle-même étant en cours de révision.
- Censée s'appuyer sur un renforcement des processus et dans le contexte de la crise sanitaire, la transversalité entre services s'est peu développée.
- La professionnalisation de la gestion de projet s'est développée mais doit encore progresser.

Adapter les Ressources Humaines aux enjeux de l'établissement en accompagnant les évolutions professionnelles, en favorisant la qualité de vie au travail et la cohésion des équipes (action 3.2) :

Il s'agissait de :

- Promouvoir la qualité de vie au travail et le bien-être des agents
- Renforcer les compétences managériales des cadres
- Accompagner les évolutions des métiers et de l'organisation de l'établissement à travers une « démarche compétences »
- Poursuivre la politique de valorisation des ressources humaines

[108] Or, si le télétravail a pu contribuer à une meilleure qualité de vie au travail, comme le suggère le bilan de la COG dressé par l'ENIM, les incertitudes sur les contours de l'établissement dans un avenir proche (existence, statut, localisation) continuent à entretenir l'inquiétude des personnels.

[109] De plus, la GPEC a été insuffisamment travaillée et mal orientée.

- Un schéma d'emplois prévisionnel adéquat n'a pas été bâti en amont des réorganisations.

[110] L'établissement était pourtant censé « *élaborer un schéma d'emplois et le répertoire de métiers de l'établissement, en s'appuyant sur le référentiel métier défini par l'Ucanss et une cartographie des postes et de leurs caractéristiques (postes clés à compétences indispensables, emplois en tension ou en extinction, ...)* ».

[111] Or, ce travail n'a pas été mené à bien. Les réorganisations se sont opérées au fil de l'eau et la transformation de la SDPO en SDPSM s'est traduite par une stratification de la ligne managériale. En outre, celle-ci a été confiée en totalité à des agents contractuels issus du régime général (signal très négatif à l'égard des personnels fonctionnaires), amenant une césure base/encadrement s'ajoutant à l'éloignement physique entre les membres du top management et les équipes de production.

[112] Ce n'est que par la suite que des travaux ont été lancés pour établir une cartographie de la ligne managériale, clarifier les rôles et responsabilités des différentes strates de l'établissement, et déployer le pilotage en fonction (cf. annexe 5.5). Cette démarche est révélatrice d'un manque de pertinence et d'efficacité de la réorganisation, conduisant à une surabondance de cadres à qui il est demandé, par le truchement de consultants, de définir leur propre positionnement dans la structure, alors qu'une fiche de poste précise aurait dû leur être fournie en amont. Les risques psychosociaux pour l'encadrement paraissent de ce fait non négligeables. De surcroît, une telle démarche peut déboucher sur une simple justification de l'existant au lieu d'une vision critique, prospective, originale et innovante.

- Recrutements et promotions : une cohabitation fonctionnaires / contractuels mal pilotée

[113] Afin de se rapprocher des « *standards de la sécurité sociale* », l'établissement a fait le choix, pour combler la majeure partie des postes d'encadrement, de recruter en externe des agents contractuels issus des organismes de sécurité sociales (OSS) et appelés en grande majorité à y retourner. En effet, le pourcentage des agents issus d'une OSS recrutés à l'ENIM et repartis vers une OSS au cours des quatre dernières années est de 82 %. En ce qui concerne les postes d'encadrement, la proportion des agents contractuels au conseil de direction est de huit sur treize et de dix-huit sur vingt-neuf au conseil de direction élargi. Le projet d'inscription de l'ENIM sur le « *décret-liste* »⁸ mené entre 2017 et 2019 dénote cette orientation privilégiant au maximum le recrutement d'agents contractuels (cf. annexe 5.6).

[114] Cette orientation est problématique à plusieurs titres. Les surcoûts induits par le recours aux agents contractuels n'ont pas été pris en considération. Par la pratique des recrutements et des promotions de ces cadres issus du régime général, les agents fonctionnaires ayant une expertise sur un régime complexe se sont vus dirigés par des agents contractuels novices dans le secteur. En même temps, les agents contractuels ont été maintenus dans la précarité liée à la durée

⁸ Le « *décret-liste* » du 3 janvier 2017 autorise les EPA figurant sur une liste annexée à pourvoir certaines catégories d'emplois civils permanents par des contractuels en CDI, par dérogation au 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique d'Etat

de leur contrat (à durée déterminée). Il était donc paradoxal de leur demander de favoriser les déroulements de carrière de leurs collaborateurs fonctionnaires. La cohésion des équipes a ainsi été mise à mal.

- Un développement des compétences insuffisant

[115] Aucun plan de renforcement des compétences managériales des cadres n'a été mis en place, alors que la COG prévoyait le déploiement d'un kit « *boîte à outils des indispensables du manager* » et l'organisation de moments d'échanges de pratiques.

[116] La mission a relevé l'absence de politique de développement de carrière, l'absence de processus de détection des talents, pour les agents fonctionnaires, alors que la réglementation applicable à l'ENIM et le paysage des SI à utiliser (combinaison d'applicatifs spécifiques et d'infogérance) sont particulièrement complexes.

[117] L'analyse de la formation professionnelle continue de l'ENIM figure en annexe 5.7. Si le taux d'accès à la formation apparaît comme très satisfaisant par rapport au dernier chiffre publié pour 2018 par l'UCANSS (94 % versus 69 %), il n'en est pas de même pour le taux de participation financière exprimé en % de la masse salariale brute pour la même année : 2,5 % à comparer avec 4,25 %. De surcroît, les formations dédiées au projet professionnel sont très peu nombreuses. L'essentiel de l'effort de l'ENIM en matière de développement de carrière porte sur la préparation aux examens et concours (PEC). Le recueil des besoins de formation et l'analyse des perspectives de déroulement de carrière reposent essentiellement sur l'entretien professionnel annuel avec le responsable hiérarchique direct de l'agent. Il n'existe pas de fonction de conseiller carrière au département des ressources humaines à l'ENIM, contrairement à la CNMSS. Enfin, la professionnalisation des agents pourrait être développée par le recours aux formations institutionnelles de l'UCANSS visant l'obtention des certifications de qualification professionnelle (CQP) interbranches du régime général.

[118] Le choix effectué en 2010 de localiser le siège loin des équipes de production pèse encore aujourd'hui sur l'efficacité et sur l'efficacité du management.

[119] Le climat social à l'ENIM continue de pâtir de l'absence de résolution des problèmes de fond de l'organisme. Le limogeage de l'ancien directeur, après une crise interne et une enquête administrative, aura été un épisode conjoncturel, situé dans le contexte d'une COG 2016-2020 trop ambitieuse en termes d'équilibre entre objectifs et moyens, marqué par l'ambiguïté des tutelles à l'égard de l'établissement. Ce départ n'a nullement mis un terme au malaise social. Le climat social reste très fragile. Les organisations syndicales, dont l'attitude est cependant jugée très constructive, acceptent difficilement ce qu'elles perçoivent comme de la discrimination à l'égard du personnel fonctionnaire et ont également critiqué l'étirement de la ligne *managériale* résultant de la mise en place des managers de production généralistes de préférence à des encadrants experts métiers. Leur point de vue (cf. annexe 5.8) devrait donc davantage être pris en compte aux yeux de la mission tant sur l'objectif de maintenir la qualité du service rendu aux ressortissants que de restaurer la cohésion collective interne.

[120] La politique RH constitue donc un point sensible de vigilance, d'autant que le pilotage de projets de transformation majeurs reste à venir.

1.4 La réforme des procédures déclaratives des marins, à l'occasion de la mise en place de la DSN et du transfert du recouvrement, a conduit à une situation critique

1.4.1 Le chantier inter institutionnel est particulièrement complexe dans un contexte de transformations accélérées des relations avec les gens de mer

[121] La mise en œuvre de la DSN et le transfert du recouvrement de l'ENIM à l'URSSAF Poitou-Charentes (URPC), dont les bases législatives sont présentées en annexe 6.1, ont représenté le principal chantier de la COG 2016-2020. Le chantier s'est accompagné d'une superposition de réformes touchant aux relations entre l'administration des affaires maritimes, les armateurs et les marins ainsi que l'ENIM : création du permis d'armement et disparition du rôle d'équipage ; responsabilisation des armateurs, chargés de procéder aux déclarations sociales, à la DPAE et de tenir à jour la liste d'équipage ; suppression des anciennes déclarations d'activité des marins (DTA et DMIST) et retrait des DDTM/DML qui assuraient jusqu'alors leur recueil ; désimbrication des missions des services des affaires maritimes et de l'ENIM (cf. annexe 6.2), tous deux soumis à de fortes réductions d'effectifs.

[122] L'unification du recouvrement auprès de l'URPC, déjà en charge de celui des cotisations famille et des contributions sociales, et le passage à la DSN comme vecteur quasi unique de déclaration selon la logique « *dites-le nous une fois* » étaient censés être conduits « *dans une préoccupation constante de cohérence et de simplification pour les usagers* » (cf. action 7 de la COG).

[123] Cependant, la mutation telle qu'elle a été préparée puis déployée depuis 2017 a abouti au résultat inverse, provoquant une telle combinaison de dysfonctionnements que la situation du secteur maritime en ressort à ce stade, fragilisée. Le recueil et la qualité des lignes de service des marins ont en effet été déstabilisés alors qu'ils constituent le pilier de l'accès à la protection sociale et une condition essentielle de la régulation étatique des activités maritimes (cf. annexe 6.3), secteur fortement réglementé notamment en matière de sécurité sociale. La mission tient à souligner que ses investigations ont été compliquées par la segmentation qui caractérise le chantier DSN et par les réticences d'une partie des acteurs à objectiver l'ampleur de problèmes dont la prise de conscience a été tardive.

[124] Le chantier a été piloté à partir de mars 2018 par un comité stratégique (COSTRAT DSN) regroupant la DSS (co-tutelle de l'ENIM, maître d'ouvrage de la DSN, compétente en matière de recouvrement de cotisations et contributions sociales), la DAM (co-tutelle de l'ENIM), l'ENIM (censé animer le groupe projet), l'ACOSS et – par délégation – l'URPC. La coopération a été très étroite entre l'ENIM et l'URPC tout au long du projet.

[125] La mise en service de la DSN dans le secteur maritime est intervenue le 1^{er} janvier 2020, cette échéance ayant été décalée au 1^{er} janvier 2021 pour permettre aux éditeurs de logiciels de paie de s'adapter et aux déclarants de s'équiper. A côté de la DSN réservée aux salariés, un portail déclaratif ad hoc, l'offre de service (ODS), a été ouvert le 20 janvier 2021 pour les déclarations sociales des marins travailleurs indépendants. Pour leur part, les lignes de service des marins des collectivités outre-mer (COM) et des marins étrangers résidant en France et embarqués sous pavillon étranger (article 26 de la LFSS 2018) ne sont pas concernées par la réforme et continuent d'être déclarées auprès de l'ENIM, sur un portail déclaratif dédié (DECLYC).

[126] Une fois le dispositif cible DSN défini fin 2019, l'URPC s'est engagée dans le référencement de tiers-déclarants (groupements de gestion, experts-comptables, mandataires...) en capacité de traiter la paie d'un armement employeur de marins en vue de produire une DSN adaptée aux gens

de mer. 56 tiers-déclarants étaient référencés au 4 juin 2021, sur la base d'un contrat comportant un tarif mensuel plafond de 30€ HT par salarié.

[127] L'URPC et l'ENIM ont mené depuis 2019 un important effort conjoint de communication vers le milieu maritime (tournées d'écoute auprès des comités professionnels et des fédérations, cabinets comptables...) puis, via l'ENIM, en direction des DDTM/DML depuis la mi-2020.

1.4.2 La montée en charge de la DSN des marins salariés et de l'offre de service pour les marins non-salariés fait l'objet d'une attention soutenue depuis le 1^{er} janvier 2021

[128] La gestion du recouvrement maritime à l'URPC est confiée à un service dédié de 15 personnes, renforcé de 5 CDD (cf. annexe 6.14). La prise en compte du recouvrement de l'ENIM est le chantier majeur du contrat pluriannuel de gestion 2018-2022 de l'URPC, qui s'appuie sur son expérience de gestion depuis 2016 du recouvrement des cotisations famille et CSG-CRDS chez les marins, par transfert des compétences de la caisse maritime des affaires familiales (CMAF) après sa dissolution.

[129] Le COSTRAT DSN a aménagé une période transitoire, le 1^{er} semestre 2021, pour les armateurs non encore passés à la DSN, sur la base d'une dérogation systématiquement accordée sur demande et conditionnée au versement d'une provision de 90 % de cotisations, mais ce versement a été inégalement respecté. Souhaitant proposer un accompagnement financier aux petits armateurs (jusqu'à 4 salariés), il a chargé l'ENIM de créer une prestation d'action sociale qui finance de manière dégressive sur 3 ans l'externalisation de la DSN maritime à un tiers-déclarant référencé. Cette aide financière pour laquelle 1,84 M€ ont été budgétés dans l'avenant 2021 à la COG est toutefois très peu sollicitée ; en fonction du volume de dossiers acceptés fin mai 2021 et à rythme constant, la dépense en année pleine atteindrait à peine 50 k€ ; l'application pour verser cette prestation n'était toutefois pas opérationnelle mi-2021.

[130] Le COSTRAT du 1^{er} juin 2021 a maintenu l'affichage du 1^{er} juillet 2021, pour ne pas inciter les armateurs à se démobiliser, tout en envisageant un report de la période transitoire jusqu'au 1^{er} octobre 2021. Le taux de bascule vers la DSN (cf. bilan d'étape en annexe 6.15) était alors de 51 % des armateurs, de 45 % des marins et de 71 % des cotisations ; il était nettement supérieur en Manche et dans la moitié nord de la façade atlantique et nettement plus faible en Méditerranée et surtout en outre-mer. Près de 2 000 armements, essentiellement à la pêche artisanale, n'étaient pas encore passés à la DSN, un chiffre cohérent avec les estimations faites en 2019 du nombre de petits armateurs sans solution DSN.

[131] Le référencement de tiers-déclarants et le financement par l'action sociale du recours à ces prestataires sont loin d'avoir permis une bascule complète. La montée en charge est tributaire d'une chaîne déclarative complexe : engagement des éditeurs de logiciels de paie à adapter ceux-ci aux spécificités des gens de mer ; équipement des armateurs, experts-comptables et centres de gestion en logiciels compatibles avec la DSN maritime ; réalisation des DSN par les armateurs ou délégation à un tiers déclarant ; contrôles effectués à réception des DSN par le GIP-MDS puis par les organismes destinataires d'un flux DSN (rejet de certaines lignes de service). D'après la DIRM NAMO, rencontrée le 21 mai 2021, certains centres de gestion venaient alors seulement de saisir les lignes de service de janvier dans la DSN.

[132] Pour important qu'il soit, le suivi de la montée en charge focalise l'attention des décideurs (DSS, DAM, ENIM, ACOSS/URPC) au détriment de l'analyse et du traitement des impacts pérennes des nouvelles procédures déclaratives sur la disponibilité et la fiabilité des données d'activité des marins, ce qui constitue, de loin, la principale difficulté à résoudre.

1.4.3 Les carences d'information constatées sur les lignes de service compromettent l'accès aux prestations de l'ENIM, contraignant au recueil de données par des déclarations ad hoc

- Les carences d'information constatées sur les lignes de service

[133] Depuis l'arrêt des anciennes déclarations (DTA trimestrielles pour les petits armateurs, DMIST mensuelles pour les plus gros) au profit exclusif de la DSN (salariés) et de l'ODS (non-salariés), l'information sur les lignes de services est devenue tardive, lacunaire et non fiable. Jusqu'en 2020, les DTA étaient reçues par les DML/DM qui effectuaient un pré-contrôle succinct avant de les enregistrer dans l'applicatif LISE (lignes de service), sur la base des informations transmises par les armements.

[134] Cette rupture de la chaîne déclarative est fortement impactante car « *la réception des lignes de services est cruciale pour l'ENIM puisqu'il s'agit de la donnée principale autour de laquelle s'articulent tous les calculs de prestations (maladie, retraite, ...)* » comme l'indiquait l'établissement en octobre 2020, lors du recensement des impacts opérationnels possibles de la DSN (cf. annexe 6.16). L'indisponibilité et la non-fiabilité de données fondamentales pour l'ENIM et pour l'administration des affaires maritimes sont documentées par l'état des lieux en annexe 6.17. L'apparition de trous de carrière du fait de lignes de service manquantes ou inexploitable, sur plusieurs mois, va également fragiliser à terme le RGCU et le droit à l'information retraite ; elle nécessitera des reconstitutions de carrière manuelles et chronophages, voire des révisions de pensions déjà attribuées. Elle déstabilise surtout, dans l'immédiat, la liquidation des revenus de remplacement.

- L'instruction compromise des demandes de pensions de retraite

[135] Dans le régime vieillesse des marins, salariés ou indépendants, les droits à la retraite sont conditionnés au versement de cotisations en vertu des articles L. 5553-1 et L. 5553-2 du code des transports – conditionnalité qui ne s'applique pas aux branches maladie et AT-MP de l'ENIM.

[136] L'ENIM n'est cependant pas destinataire des données individuelles DSN sur les cotisations versées, qui sont indispensables à croiser avec les lignes de service pour valider chaque période d'activité en vue de la retraite. Il a accès au portail partenaires de l'URPC mais celle-ci n'est pas en mesure d'indiquer que les cotisations ont été versées pour une période de travail précise, mais seulement si l'assuré est globalement à jour de ses cotisations. En effet, le flux DSN qui alimente l'URPC ne comprend que des données agrégées et non nominatives.

[137] Le problème causé par ce cloisonnement des données est aggravé pour les marins non-salariés à cause du système déclaratif du « 3 en 1 » appliqué par l'URPC à tous les travailleurs indépendants (cotisation provisionnelle pour l'année N assise sur celle de N-1 et régularisable jusqu'à N+1). De ce fait, le paiement des cotisations retraite n'est plus contemporain de l'activité, d'autant que l'URPC tolère une déclaration portant sur l'année N qui peut être faite jusqu'au 31 mars N+1. L'identification des lignes de service à (in)valider est rendue encore plus ardue.

[138] Pour les actifs affiliés à l'ENIM, il n'est donc plus possible sur la base des seules données DSN/ODS de lier précisément une période d'activité et le paiement des cotisations en lien avec cette période, d'où l'incapacité d'instruire le droit à pension. L'établissement ne peut cependant légalement justifier le refus d'attribuer la pension au motif du non-paiement de cotisations sur une période donnée. A la mi-2021, l'ENIM hésitait sur la posture à prendre entre valider ou non pour la retraite une période d'activité sans certitude de versement des cotisations afférentes et

elle étudie la solution palliative d'une règle de correspondance entre une échéance et une période d'activité⁹.

- Les procédures palliatives mises en place et l'allongement des délais

[139] Afin de garantir l'accès aux prestations en espèces maladie, AT-MP et retraite, l'ENIM a créé des attestations papier afin de récupérer les données nécessaires des lignes de service. Un formulaire (cf. annexe 6.21) est systématiquement adressé aux assurés en arrêt de travail car les DSN n'arrivent qu'au 5 ou au 15 du mois suivant. Un formulaire retraite (cf. annexe 6.22) est envoyé aux marins salariés, au moment de la demande de retraite, lorsque leur employeur n'a pas encore basculé à la DSN et qu'il manque des lignes de services pour reconstituer la dernière partie de carrière.

[140] La réintroduction de ces déclarations manuelles à renseigner par les armateurs a pour effet la dégradation sensible de la qualité de service. L'indicateur 5 de la COG (délai moyen de règlement de la première IJ en maladie hors navigation) a bondi à 44 jours fin mars 2021 pour une cible COG de 27 jours.

1.4.4 La situation complique la production et le contrôle interne à l'ENIM

- Les impacts lourds sur la production et le contrôle interne à l'ENIM

[141] La réforme des déclarations sociales a des impacts nombreux et majeurs sur le fonctionnement de l'ENIM (cf. annexe 6.18) : tous les services de production subissent un alourdissement des tâches. Le département appui aux employeurs et à la gestion des carrières employeurs (DPEC) qui était censé rendre 17 ETP (ce qui est le niveau de son effectif complet en 2020) une fois le paysage déclaratif stabilisé doit désormais gérer les anomalies de la DSN, en plus des missions qu'il est tenu de continuer à assurer. De surcroît, les fonctions siège de l'ENIM sont largement sollicitées pour faire face aux perturbations, induites par la DSN, des processus et des relations avec les ressortissants et les partenaires.

[142] L'agence comptable est placée devant le défi d'un contrôle interne fragilisé. Que l'ENIM dispose de données DSN/ODS inégalement fiables ou recueille des informations sur les lignes de service par des attestations papier, le service des droits maladie, AT-MP et retraite des assurés ne peut plus être fondé sur des données déclaratives solides, c'est-à-dire à bon droit.

[143] A côté des erreurs déclaratives dans la DSN, le risque d'accentuation des comportements frauduleux de la part des armateurs a été signalé à la mission par tous les interlocuteurs rencontrés au sein de l'ENIM ainsi que de l'URPC. Des cas ont été cités de matelots relevant de la 3^{ème} catégorie de salaire forfaitaire, déclarés en 12^{ème} voire 15^{ème} catégorie. Le surclassement abusif peut être tentant dans la mesure où la pension de retraite est liquidée sur la base des revenus des 3 dernières années ; les prestations viagères sont concernées au premier chef même si une pension est révisable. La fraude pourrait prendre la forme d'arrangements entre armateurs et marins autour de l'arrêt de travail, notamment en vue de bénéficier d'indemnités journalières trop élevées et/ou irrégulières, d'autant que s'agissant de la prise en charge armateur¹⁰ (PECA),

⁹ Cf. note ENIM du 15 septembre 2020 sur le service de la retraite au 1^{er} semestre 2021 en l'absence de lignes de carrière pour les marins.

¹⁰ La prise en charge des soins et salaires des marins blessés à bord du navire ou tombés malade pendant le cours de l'embarquement après que le navire a quitté le port, pendant le premier mois qui suit l'événement, constitue une

l'ENIM n'a plus la possibilité de tracer cette période où l'employeur doit maintenir le salaire. Il pourrait donc y avoir un surcroît de prise en charge selon le cas au seul bénéficiaire du marin concerné ou au bénéficiaire du marin et de l'armateur. Le risque de fraude via la DSN apparaît maximal pour les armements bénéficiaires de l'exonération totale de cotisations sociales au titre de la concurrence internationale.

[144] Ces risques devenus systémiques pourraient aggraver les charges, réduire les produits de l'ENIM et amener le commissaire aux comptes à exprimer des réserves voire à refuser de certifier les comptes du régime.

- Deux partenaires de l'ENIM gravement fragilisés : le SSM et les comités des pêches

[145] Le remplacement, du reste incomplet, des anciennes déclarations des lignes de service par la DSN et l'ODS, place dans une situation de grande vulnérabilité deux organismes qui recouvrent des titres de cotisation professionnelle obligatoire (CPO) émis à leur bénéficiaire par l'ENIM à partir des lignes de service. Dans les deux cas, la CPO fournit les 2/3 de leurs recettes et les dirigeants de ces organismes ont exprimé leurs vives inquiétudes, aggravées par l'absence de perspective. Par ailleurs, le recouvrement avec retard des CPO peut exposer à un risque de prescription.

[146] Les CPO du service social maritime (SSM) peuvent techniquement être calculés mais c'est l'assiette qui s'est contractée du fait de l'absence de déclaration ou de la non-fiabilité des informations recueillies, amenant à requalifier des lignes de service en périodes réputées d'inactivité et non taxables. Le SSM n'a pas effectué de recouvrement au 1^{er} semestre 2021 ; l'ENIM lui a indiqué qu'une procédure provisoire serait en place en fin de premier semestre, ce qui ne semble pas être encore le cas, et une procédure pérenne en fin d'année ; le SSM vit sur sa trésorerie qui s'épuisera, faute de nouvelle recette, en avril 2022 : sa situation financière est critique.

[147] Le comité national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMM) et les comités régionaux et départementaux des pêches sont victimes des mêmes problèmes auxquels s'ajoute l'indisponibilité de l'information sur le quartier d'armement du navire associé à la ligne de service. Cela ne permet plus de territorialiser la part des CPO revenant aux comités régionaux ou départementaux ainsi que les cotisations des caisses intempéries du secteur de la pêche maritime, gérées par les comités départementaux. Cela empêche aussi d'établir les listes (d'électeurs et de candidats) en vue des élections professionnelles 2022, lesquelles ont été reportées de janvier à mai. Le CNPMM a engagé une réflexion sur un éventuel changement du mode de calcul de CPO, assises sur les salaires forfaitaires mais les données manquent (identification du navire, chiffre d'affaires de l'armateur) pour retenir une autre assiette et ce sujet sensible serait délicat à traiter dans l'urgence, juste avant les élections.

1.4.5 La réforme a rendu impossible le contrôle du recouvrement et remis en cause les exonérations bénéficiaires aux patrons-pêcheurs rémunérés à la part

- L'URSSAF Poitou-Charentes dans l'incapacité de contrôler le recouvrement

[148] Désormais compétente pour contrôler le recouvrement maritime, l'URPC est pourtant dans l'incapacité de l'organiser et de le mettre en œuvre. La caisse a élaboré un projet de guide méthodologique (décembre 2019) faisant apparaître que l'étendue des attributions des

obligation pour l'armateur conformément aux articles L. 5542-21 du code des transports et 3 du décret du 17 juin 1938 modifié relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins.

inspecteurs du recouvrement n'est pas clarifiée. Ces agents de contrôle ne seraient pas habilités à redresser les données, en particulier à rectifier le classement catégoriel déclaré du marin et les dates de services. L'URPC s'interroge sur le moyen de prendre en compte les modifications d'assiette issues des déclarations rectificatives et sur la capacité d'un inspecteur du recouvrement à rectifier les taux de cotisation appliqués.

[149] Sur le plan technique, la branche recouvrement est dans l'incapacité technique d'effectuer le contrôle comptable d'assiette (CCA) faute d'accès aux données nominatives des lignes de service. L'architecture des flux DSN a abouti à ce que l'URPC ne dispose que des lignes agrégées de cotisations, les codes types personnel (CTP), par armateur et non par marin. Descendre jusqu'au niveau individuel suppose des contrôles approfondis car le classement catégoriel dépend notamment de la fonction occupée (or l'URPC n'a pas accès aux lignes de service), des titres et des brevets des marins, des caractéristiques des navires à bord desquels ils sont embarqués et du genre de navigation (or l'URPC n'a pas accès aux données DAM) ; les exonérations sont complexes nécessitant des pièces justificatives (exonérations liées au navire, à l'horaire des marées...). L'enjeu de professionnalisation et d'animation métier est également prégnant car les investigations dans le secteur maritime sont complexes et la branche recouvrement a préféré confier le contrôle du recouvrement maritime à l'URSSAF du siège de chaque entreprise maritime.

[150] En tout état de cause, l'URPC n'a prévu d'effectuer en 2021 que des CCA à blanc pour tester sa méthode au 3^{ème} trimestre en interne puis au 4^{ème} trimestre avec d'autres URSSAF.

[151] Le processus de maîtrise des risques du recouvrement maritime des cotisations destinées à l'ENIM n'est donc ni finalisé ni déployé, que ce soit pour les marins salariés (DSN) ou non salariés (ODS). Compte tenu des financements d'équilibre apportés à l'ENIM, l'Etat (branche vieillesse) et le régime général (branches maladie et AT-MP) sont confrontés au risque d'une forte diminution du taux de recouvrement, qui était excellent (près de 99 %) jusqu'en 2020 à l'ENIM, et surtout d'une contraction de l'assiette.

- La situation fragilisée des propriétaires embarqués à la pêche et rémunérés à la part

[152] La réforme des déclarations des lignes de service a un autre effet structurel : les marins patrons pêcheurs rémunérés à la part sont désormais considérés comme des travailleurs indépendants et non comme des salariés par la branche recouvrement. Encore peu sensibilisés à cette distinction car ils assimilent la rémunération à la part à un salaire, certains armateurs risquent de subir une taxation d'office par l'URPC s'ils recourent à tort à la DSN.

[153] Surtout, les exonérations de cotisations sociales à la pêche artisanale et la plaisance professionnelle, accordées jusqu'à présent indifféremment aux salariés et aux non-salariés, sont remises en cause pour les marins patrons rémunérés à la part. Tel est le cas en particulier de la réduction générale de cotisations patronales (RGCP), dont l'éligibilité est conditionnée au statut de salarié à travers l'affiliation du travailleur à l'assurance chômage (article L. 241-13 CSS). Les positions sont convergentes à cet égard entre l'ACOSS, l'UNEDIC, le GIP-MDS et la DSS. Cette dernière a maintenu le bénéfice de la réduction de l'avantage de la RGCP pour 2021 mais, à partir de 2022, le COSTRAT DSN envisage une exonération ad hoc. Une telle issue ne peut qu'être soutenue : il serait incompris que la DSN maritime, réputée faite à droit constant, se traduise par la remise en cause d'un tel avantage car cette réforme procédurale n'était pas censée alourdir les charges financières des armateurs.

[154] Le critère de l'assujettissement à l'UNEDIC a posé des difficultés en cascade pour l'octroi des exonérations et aides Covid-19, en particulier l'activité partielle, qui repose sur la même base législative que la RGCP. La DSS a rendu en septembre 2020 une interprétation souple rendant

éligibles les marins propriétaires rémunérés à la part. La crise sanitaire a donc eu un effet protecteur mais le traitement ultérieur de ces gens de mer devra être clarifié.

1.4.6 L'exercice des missions de l'administration en charge des affaires maritimes est perturbé, en particulier la gestion des qualifications des marins

- La régulation de l'activité des gens de mer fragilisée faute d'information fiable

[155] La DSN ne permet plus de retranscrire la réalité des embarquements des marins dans les bases informatiques de l'administration maritime (cf. note DIRM NAMO reproduite en annexe 6.19). En l'absence de renseignement fiable de l'entrepôt de données ASTERIE (données absentes, partielles ou erronées), les armateurs et les marins ne visualisent plus les lignes de service sur les portails DAM ; les services des affaires maritimes et leurs partenaires, dont l'inspection du travail, en sont également privés.

[156] La base de données des lignes de service DAM étant couplée avec le Portail du marin et le Portail de l'armateur, la DAM est tenue de fiabiliser les lignes de services qui ont été déclarées via la DSN avant de les y verser. Depuis janvier 2021, la sous-direction informatique de la DAM vérifie les anomalies techniques des DSN et s'efforce d'identifier les individus (ne recevant pas le numéro d'inscription au répertoire de l'INSEE, le NIR) et le navire, à partir du SIRET. Ces vérifications ne portent pas encore sur la validité des lignes de service. Elles sont modulées pour éviter un trop grand nombre de rejets ; 73 % des lignes de service DSN étaient à fin juin 2021 versées dans ASTERIE et visibles par les marins sur les portails DAM.

- Les complications de gestion des qualifications des marins, profession réglementée

[157] Compétences confiées aux DIRM et aux DM, la délivrance et la revalidation des titres professionnels maritimes sont conditionnées à des durées d'embarquement dans une fonction donnée, à bord de navires ayant des caractéristiques définies, selon une logique similaire à celle de la navigation aérienne. La non-détention d'un titre prive le marin d'embarquement et peut empêcher l'exploitation du navire si celui-ci n'est pas doté de l'effectif qualifié minimal requis. Or non seulement le passage à la DSN n'est que partiel, mais il est impossible de distinguer dans les déclarations reçues, les périodes de congés, de trajet et de ralliement par rapport aux périodes de services en mer.

[158] A la différence des anciennes DTA et DMIST, la période d'embarquement et une partie des congés (ceux payés et pris, pas ceux non pris et indemnisés) sont regroupées en DSN et ODS et apparaissent sous une même rubrique « navigation » sur le Portail du marin DAM. La rubrique globalise ainsi la période d'embarquement et les congés payés qui ont été pris. Or, le nombre de jours effectifs de navigation doit être déterminé pour la délivrance et le renouvellement des titres et brevets.

[159] Trois solutions palliatives réglementaires ont été mises sur pied, sans être satisfaisantes pour les services, les marins et les armateurs.

[160] 1° Les services des affaires maritimes recourent, pour recueillir les données nécessaires, à une attestation papier : le formulaire d'attestation d'embarquement annexé à l'arrêté du 10 août 2015 ;

[161] 2° Le même arrêté a été modifié le 3 août 2020 pour instaurer un calcul forfaitaire de la durée de service en mer en vue de la délivrance ou revalidation des certificats et brevets : 69 %

des temps déclarés pour le secteur de la pêche professionnelle et des cultures marines et 73 % des temps déclarés pour le secteur du commerce et de la plaisance professionnelle. La forfaitisation des congés pris n'est pas conforme à la convention internationale de l'OMI sur les normes de formation des gens de mer à bord des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille (STCW-F), qui impose de recueillir le code position du marin, l'immatriculation du navire et la fonction occupée à bord ;

[162] 3° la prorogation des délais de validité des qualifications, dans le contexte de crise sanitaire, par un décret du 31 mars 2021. Les certificats d'aptitude médicale et les titres de formation professionnelle maritime ont été prorogés jusqu'au 1^{er} juillet ou 1^{er} septembre 2021, en fonction de leur date d'expiration. Plus récemment, la DAM a transmis le 30 juin 2021 une note des autorités maritimes françaises à l'OMI et à l'EMSA indiquant que ces prorogations seraient étendues respectivement aux 1^{er} octobre et 31 décembre 2021. Les inconvénients de la DSN sont ainsi temporairement neutralisés.

- L'enjeu de la connaissance des équipages

[163] Avant la mise en œuvre de la DSN, l'administration maritime avait davantage d'informations à jour sur la composition des équipages. Disposer de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) n'apparaît pas comme une solution de contournement pour connaître la composition d'un équipage. La DPAE ne comporte d'information ni sur les navires, ni sur les lignes de service, ni de manière obligatoire sur le NIR (champ facultatif) ; les gens de mer sont seulement repérables par le code 900 « *Marins affiliés à l'ENIM* » de la rubrique « *service de santé au travail* ». De surcroît, l'obligation de DPAE est appliquée avec mansuétude, selon l'URPC, dans une logique d'accompagnement et non de sanction.

1.4.7 Les impacts systémiques fragilisent le secteur maritime et vont à rebours de l'ambition de simplification

- Des difficultés de nature systémique, à bien distinguer de la montée en charge

[164] La rupture ou le défaut d'alimentation, depuis plusieurs mois, des lignes de service sur des aspects critiques (surtout les périodes d'embarquement) pour l'accès aux droits sociaux, la validation des brevets et le contrôle des activités maritimes, intervient dans un secteur auparavant fortement accompagné par les services départementaux en charge des affaires maritimes (DDTM/DML) faisant office de guichet unique avec l'ENIM en *back office*.

[165] Les procédures déclaratives palliatives mises en place par l'ENIM et la DAM depuis début 2021 pour recueillir les données manquantes, ce qui était indispensable, témoignent du décalage de l'objectif initial de simplification des déclarations.

[166] Les problèmes de complétude et de qualité des données déclaratives ont été confirmés lors de la bascule vers la DSN, dans le cadre des suivis effectués par l'ENIM, l'URPC et la DAM et également à la suite d'alertes par les représentants des marins au 1^{er} semestre 2021 (lors de réunions de promotion de la DSN notamment auprès des comités des pêches et des tiers déclarants ou par des signalements de difficultés par les organisations professionnelles vers les autorités), sans avoir été suffisamment anticipés pour être évités.

[167] Pour les différents organismes destinataires d'un flux DSN, les opérations d'identification ont été compliquées voire rendues impossibles :

- la DAM n'est pas autorisée à manier le NIR pour identifier les marins, ne serait-ce que comme seule clé d'échange de données puisque le NIR fonde l'identification en DSN. La DAM doit par conséquent s'efforcer d'apparier les lignes de service (NIR) avec le numéro de marin, champ déclaratif facultatif et non contrôlé (format texte) ;
- l'identification des navires d'embarquement est compliquée par l'absence de SIRET de certains armements ou l'attribution par l'URPC d'un SIRET alphanumérique (numéro interne) à des gérants majoritaires (plusieurs centaines d'armateurs concernés) ou la non fiabilité des numéros de navires. Ces informations sont à saisir dans un champ DSN optionnel non contrôlé (le lieu de travail). L'ENIM relève près de 10 % d'anomalies sur les SIRET et doit procéder à des rapprochements des SIRET avec ses propres bases de données ;
- le contrôle du recouvrement maritime est rendu impossible par l'absence d'identification des versements individuels de cotisations ; c'est un handicap pour l'URPC avant tout mais également pour l'ENIM dont la réglementation retraite impose de vérifier qu'une période d'activité a bien été cotisée.

[168] Le déploiement de la DSN a remis en question le système des déclarations collectives. Antérieurement, le secteur maritime bénéficiait d'une procédure ENIM/DAM d'autorisation d'un rôle collectif pour plusieurs navires d'un même armement à condition qu'ils aient des caractéristiques homogènes et le même genre de navigation. Apprécié par la profession pour la liberté de gestion qu'il confère (fluidité de la main d'œuvre d'un navire à l'autre), le rôle collectif servait notamment, pour le secteur de la pêche, à valider le nombre de jours de pêche pour tous les navires concernés. Avec la DSN, les armateurs peuvent désormais passer à une déclaration collective par groupe de navires en utilisant indifféremment l'un des numéros de navires pour désigner le groupe ; l'autorisation préalable du regroupement déclaratif est supprimée. Cet assouplissement s'est fait au détriment de la traçabilité du navire d'embarquement, qui n'est plus possible en déclaration collective. Au sein des comités des pêches, l'existence d'une CPO minimale par rôle amène le risque que les armateurs qui dégrouperaient leurs navires soient taxés à plusieurs reprises au lieu d'une.

- Des enjeux lourds, pas assez pris en compte à ce stade

[169] Dans l'ensemble, le chantier DSN s'est traduit par des réponses partielles et segmentées. La mission s'est efforcée de quantifier, dans une logique globale de maîtrise des risques, l'enjeu financier substantiel des principaux impacts repérés à ce stade, pour l'ENIM, le régime général, l'Etat, le SSM et le CNPMM (cf. annexe 6.20). Le risque de pertes de recettes porte sur un volume annuel de 168 M€ de cotisations et contributions sociales et de près de 5 M€ de CPO ; celui de surcroûts de dépenses s'apprécie par rapport à 57 M€ de prestations annuelles (auxquels s'ajoutent 35 M€ d'effet annuel cumulé sur les pensions) et 36 M€ d'exonérations prises en charge par l'Etat.

[170] L'absence de perspective sur les délais de rétablissement d'une information fiable sur les lignes de service est un puissant facteur de préoccupation. La mission constate également de fortes réticences à reconnaître l'ampleur des problèmes et à remettre en cause le dispositif tel qu'il a été construit. A la mi-2021 (COSTRAT DSN du 1^{er} juin 2021), la DSS, comme les deux autres administrations de tutelle de l'ENIM, n'envisageait pas de solution d'aménagement du circuit déclaratif et visait uniquement à accélérer la montée en charge de la DSN.

- Un choc de complexification qui suscite le mécontentement

[171] La combinaison de la DSN, de la réforme des déclarations des lignes de service et du transfert du recouvrement s'est traduite par un « *choc de complexification* » dans le domaine maritime, où la logique du « *dites-le nous une fois* » existait déjà auparavant grâce aux DTA et DMIST. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les formalités et canaux déclaratifs se sont multipliés pour les armateurs et les marins :

- l'ODS pour la déclaration des non-salariés ;
- la DSN pour la déclaration des salariés ;
- la DSN également, pour la déclaration fiscale des rémunérations à la part des armateurs embarqués à la pêche car la demande de la DGFIP, formulée tardivement, à l'automne 2020, d'intégrer cette fonctionnalité dans le portail ODS n'a pas pu être satisfaite ;
- la DPAE, obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020, auprès du GIP-MDS ;
- la tenue de la liste d'équipage par l'armateur lui-même ;
- l'émission de DMIST et DTA rectificatives, le cas échéant, pour corriger celles effectuées avant DSN/ODS ;
- la consultation de plusieurs portails distincts : Portail du marin DAM, Portail du marin ENIM, Portail de l'armateur DAM.

[172] L'enchaînement des analyses et des décisions qui ont conduit à la situation actuelle s'est déroulé sans prendre assez la mesure particulièrement complexe des impacts sur le secteur maritime et ses services publics, de protection sociale ou régaliens. Dans un contexte déjà sensible qui fragilise les armements et les gens de mer (concurrence internationale, Brexit, crise sanitaire), les transformations brutales ainsi opérées suscitent de profondes réactions d'incompréhension voire d'hostilité. Les parties prenantes du COSTRAT DSN ont pris acte du « *sentiment de défiance vis-à-vis de la DSN qui cristallise les tensions (perte du guichet unique maritime notamment)* » (support pour le COSTRAT du 27 avril 2021). Le CNPMM résume ainsi la situation : « *on utilise des déclarations sociales pour d'autres besoins que le calcul des cotisations mais ces autres besoins n'ont pas été identifiés à temps* ». Il est à noter qu'en dépit du fait que les besoins ont bien été identifiés, ils n'ont toujours pas été pris en compte à ce stade. Même si les acteurs maritimes restent très attachés au régime social des marins, l'image de l'ENIM en a pâti.

- Des arguments sur le manque de fiabilité des anciennes déclarations, qui sont à relativiser

[173] Le caractère *a posteriori* des déclarations sociales n'explique pas à lui seul les difficultés. Certes, les DMIST étaient faites mensuellement et les DTA étaient faites rétrospectivement. Toutefois, les données déclarées et renseignées étaient soumises à un pré-contrôle succinct par les DDTM/DML avant leur enregistrement puis à des vérifications par l'ENIM qui demandait aux armateurs les corrections nécessaires. Dorénavant, le décalage dans le temps provient surtout de l'émission tardive de DSN et/ou de l'inégale fiabilité des données, qui amène à des rejets des lignes de service. Ce décalage concerne particulièrement les déclarations ODS des marins non-salariés auxquelles a été appliquée la logique du régime général pour les travailleurs indépendants.

[174] Les lignes de service n'étaient pas totalement fiables avant la DSN mais ces données déclarées auprès des DDTM/DML étaient enregistrées par les agents (DTA), puis vérifiées par l'ENIM (DTA et DMIST). En tout état de cause, elles servaient de référence pour la gestion des droits des marins.

[175] La « *permissivité de la norme DSN* », mise en avant tant par l'ENIM que par l'URPC, apparaît comme un argument partiellement valable car tout en étant déclarative, la norme DSN peut être durcie par le paramétrage des champs déclaratifs et les contrôles embarqués.

[176] Les facteurs explicatifs identifiés de ces difficultés structurelles relèvent de plusieurs registres : le projet a été compliqué par les principes initialement retenus ; la gouvernance n'a pas été assez stratégique et interministérielle ; des expressions de besoins et des pistes de solution n'ont pas été prises en compte ; surtout, le chantier a été marqué par un conflit de logiques et un rapport de force très inégal.

1.4.8 Les principes originels du chantier, droit constant, segmentation des données et des tâches, ont été des facteurs majeurs de complexité

[177] L'ensemble des interlocuteurs de terrain rencontrés a souligné le poids de la décision prise par les ministères de tutelle en 2018 de passer à la DSN « *à droit constant* », sans procéder préalablement à des simplifications réglementaires. La complexité est ainsi demeurée intacte s'agissant du classement catégoriel, avec ses 20 catégories de salaires forfaitaires (décret du 7 mai 1952 modifié) et la multiplicité des taux de cotisation ENIM, rendant en pratique impossible le respect de l'échéance du 1^{er} janvier 2020 décidée par les tutelles de l'ENIM, sans que l'ACOSS soit consultée au demeurant. L'ENIM, l'ACOSS et l'URPC avaient proposé par note du 19 septembre 2017 à la DSS (cf. extraits en annexe 6.4) la « *simplification réglementaire du calcul de la cotisation afin que le redevable, tout en étant plus autonome sur le processus de déclaration, n'ait pas à appliquer une réglementation aujourd'hui très complexe* ». Cette simplification visait à permettre de « *proposer un titre simplifié au monde maritime* », de type TESE (au régime général) ou TESA (au régime agricole), qui puisse générer une DSN. La justification donnée par les ministères de tutelle renvoyait, à l'époque, à la perspective d'une prochaine réforme des retraites qui aurait conduit à transformer les règles du régime social des marins. L'injonction de réaliser la DSN maritime à droit constant a été, selon l'ENIM, l'URPC et le GIP-MDS, un facteur déterminant de complexification du projet. L'énergie considérable qui a dû être consacrée à gérer les subtilités du classement catégoriel et des salaires forfaitaires et à l'adaptation des SI a certainement obéré l'examen des impacts métier et de l'enjeu capital de la fiabilité des données (complétude et qualité) des lignes de service.

[178] Les nombreux usages réglementaires des données issues des déclarations des gens de mer concernent au premier chef la protection sociale mais également la régulation des activités maritimes (cf. annexe 6.3) et les deux dimensions sont intimement liées. La multiplicité des genres et catégories de navigation, des caractéristiques des navires, des titres de formation professionnelle maritime, des fonctions occupées et du classement catégoriel des marins ainsi que des positions à bord est sans équivalent dans le reste de l'économie et ces paramètres sont en forte interaction. Ainsi, les durées d'embarquement, calculées à partir des lignes de service de date à date, conditionnent les qualifications des marins lesquelles rétroagissent sur le classement catégoriel.

[179] La notion de droit constant n'a pas été intégrée par les parties prenantes car elle impliquait de continuer à appliquer et respecter l'intégralité des obligations légales induites par le droit maritime. En lien avec le prisme de la DSN, le projet a été axé sur le transfert du recouvrement des cotisations et sur l'arrêt des déclarations DTA/DMIST, en lien étroit avec la réorientation du rôle des DML/DM cessant d'être un *front office* pour les gens de mer.

[180] L'action 7 de la COG ENIM prévoyait la « mise en œuvre du recouvrement unique par le régime général et de la DSN sur la base d'un groupe projet animé par l'ENIM ». En réalité, le chantier a été mené sous l'arbitrage de la DSS dès 2017 et sa conduite opérationnelle est passée à l'URPC à partir de 2019. L'action 8 COG « reprise des déclarations de service » était d'une formulation vague : « le devenir des lignes de services et leur gestion seront intégrés aux travaux préalables à la mise en œuvre de la DSN et au transfert du recouvrement ». En réalité, c'est toute la chaîne déclarative des armateurs qui a été transformée à l'occasion du passage à la DSN et de l'unification du recouvrement.

[181] L'enjeu systémique des mutations a été mal identifié au départ. A l'inverse, le chantier a été porté par les différents acteurs (ENIM, DAM, ACOSS/URPC) en visant un cloisonnement des missions de chaque organisme. Le ministère chargé de la mer et le directeur de l'ENIM se sont attachés à désimbriquer les procédures entre ENIM et services des affaires maritimes. Les flux DSN vers les organismes destinataires (ENIM, URPC, DAM, DGFIP) ont été segmentés et limités aux catégories de données réputées indispensables à leurs seules missions propres (cf. schémas en annexe 6.5). Cela revenait à calquer la logique du régime général et à traiter l'ENIM comme une caisse prestataire et l'URPC comme un organisme de recouvrement, sans que leurs données respectives puissent être recoupées pour fiabiliser les cotisations, les prestations, les titres de navigation, alors même que la réglementation du secteur maritime et la maîtrise des risques le requièrent. L'ENIM, l'ACOSS et l'URSSAF Poitou-Charentes avaient fait valoir l'imbrication des SI DAM et ENIM dans leur note commune précitée à la DSS du 19 septembre 2017 (cf. annexe 6.4).

1.4.9 La gouvernance du chantier a été insuffisamment stratégique et interministérielle

[182] Le comité stratégique (COSTRAT) DSN n'a pas su porter efficacement le chantier qui a manqué d'une maîtrise d'ouvrage suffisamment stratégique et interministérielle, avec le recul nécessaire. En amont, il a manqué un travail partenarial pour identifier conjointement les enjeux et les risques. Une pièce maîtresse du dispositif, le GIP-MDS, qui assure la maîtrise d'ouvrage opérationnelle de la DSN, n'a jamais été incluse dans le COSTRAT et n'a eu qu'un accès partiel à la documentation de ses travaux. La DSS, qui est décisionnaire sur la DSN, aurait dû, dès le départ, l'y intégrer afin de fluidifier la conduite de projet et de faciliter la compréhension partagée des défis.

[183] Au sein de l'ENIM, le chantier DSN a été vu essentiellement comme « un projet informatique », c'est-à-dire sur la manière d'exploiter le futur flux DSN dont l'établissement serait destinataire. Les impacts sur les métiers de l'organisme et les situations des ressortissants n'ont pas été assez bien expertisés. Ainsi, des besoins d'inclusion de données des lignes de service ont été découverts tardivement par l'ENIM et ont fait l'objet d'expressions de besoin en avril 2021 (cf. extraits en annexe 6.9) : déclaration de la prise en charge armateur (PECA) (aujourd'hui non tracée) ; déclaration de la quotité de temps partiel thérapeutique (TPT) et certaines simplifications techniques (annulation des lignes de service ; gestion des demi-rôles).

[184] Les services de production de l'ENIM ont été peu mobilisés ; l'agence comptable n'a été associée qu'au moment de la négociation de la convention ENIM-ACOSS du 20 juillet 2020. Plusieurs facteurs aggravants se sont conjugués pour handicaper durablement le portage interne du chantier : la sévérité de la trajectoire d'effectifs de l'ENIM au cours de la COG, qui a pesé sur la disponibilité des équipes et sur les choix stratégiques ; la crise ouverte au sein de l'établissement en 2017-2019 qui a fracturé le collectif de travail ; le recours excessif à des consultants prestataires plutôt qu'à des cadres et experts internes. Le chef de projet DSN au sein de l'ENIM est un consultant rattaché au DPAMOM ; les responsables hiérarchiques ont tous changé depuis 2017. Le département appui aux employeurs et à la carrière des marins (DPEC) apporte, de son côté,

une source d'expertise précieuse issue notamment de son savoir-faire de contrôle des déclarations des marins et de sa vision transversale (processus d'affiliation, suivi des carrières).

[185] Comparativement, la conduite de projet à l'URPC apparaît plus solide, avec notamment, une stabilité des équipes, la caisse exerçant dans un périmètre de responsabilité plus circonscrit et bénéficiant de l'appui juridique et informatique de l'ACOSS.

1.4.10 Des expressions de besoins et des pistes de solutions n'ont pas été prises en compte

[186] Les organismes destinataires de données DSN ont exprimé leurs besoins au GIP MDS : l'ENIM le 3 octobre 2017 puis de manière révisée le 6 avril 2018 (cf. annexe 6.8) ; la DAM le 27 décembre 2017 (cf. annexe 6.7), ses demandes prenant en compte les données nécessaires à la DPMA.

[187] L'ENIM et l'URPC ont proposé dès l'automne 2017 la création d'un titre simplifié et d'un portail déclaratif ad hoc, inspiré du TESE ou du TESA (cf. annexe 6.4), pour offrir une solution ergonomique aux petits armateurs et aux marins non-salariés. Cette piste a été écartée par l'ACOSS et la DSS, lors du COSTRAT DSN du 12 décembre 2019, pour deux raisons : la complexité du projet et les coûts de développement associés ; le refus que les armateurs émettant déjà des DSN pour d'autres salariés migrent vers le nouvel outil déclaratif. La DSN étant réservée aux salariés, un canal déclaratif spécifique (l'ODS) devait en tout état de cause être développé par la branche recouvrement pour les marins travailleurs indépendants mais sa vocation a été circonscrite à ceux-ci. Le dispositif cible définitivement retenu lors du COSTRAT du 5 février 2020 est la « solution 5 » consistant, pour les marins salariés, au passage à la DSN sans solution alternative mais appuyée sur le recours à un tiers déclarant doté d'un logiciel de paie adapté, avec une aide sociale destinée à un public de petits employeurs estimé à 2 000 armateurs.

[188] L'application de la DSN aux marins salariés a amené une très forte dépendance du secteur maritime à des facteurs complètement exogènes : les arbitrages de la DSS, conseillée par le GIP MDS, sur l'aménagement de la norme DSN ; le degré d'engagement des éditeurs de logiciels de paie et des tiers déclarants et la qualité du travail déclaratif étant donné la complexité de la norme déclarative à appliquer pour y saisir les éléments des lignes de service qui ont été intégrés. Le résultat est, de fait, l'inverse d'une simplification pour les marins et les déclarants.

[189] La norme DSN maritime telle qu'arbitrée par la DSS a certes été substantiellement modifiée pour prendre en compte une partie des spécificités maritimes, amenant une complexification de la maquette et une profusion de consignes déclaratives totalisant plus d'une centaine de pages (cf. liste en annexe 6.6). Elle demeure toutefois loin de couvrir tous les besoins exprimés qui auraient permis de sauvegarder les fonctionnalités antérieures. Les positions techniques prises par le GIP MDS et les décisions du COSTRAT ont été quasi systématiquement défavorables à la satisfaction des besoins exprimés par l'ENIM et la DAM tendant à intégrer les éléments des lignes de service dans la DSN.

1.4.11 Les raisons les plus déterminantes ont été un conflit de logiques et un rapport de forces très inégal

[190] Plus fondamentalement, le déroulement du chantier DSN reflète une incompréhension mutuelle, dès le départ :

- la doctrine de normalisation légitimement portée par la DSS et le GIP MDS. Pour aborder la DSN maritime, le GIP-MDS s'est inspiré au départ de la déclaration des contrats d'intérim et a

appliqué sa méthode de raisonnement sur les données en écart (cf. annexe 6.12) qui vise à limiter la complexification de la norme pour les près de 40 000 marins en activité, ce qui pèse objectivement peu au regard des 19 millions de salariés et des 5 millions d'agents publics concernés par la DSN ;

- l'impossibilité pour l'ENIM et la DAM d'obtenir, par la modification de la norme DSN, la satisfaction de leurs besoins exprimés, malgré leurs demandes réitérées (exemple : traçabilité des congés pris). Les deux parties prenantes ont demandé la transposition à l'identique dans la DSN des catégories d'information des lignes de service, ce qui se comprend dans leur logique administrative mais ce qui ne pouvait aboutir qu'à une impasse. De plus, les positionnements de la DAM et de l'ENIM ont été de s'inscrire dans la démarche DSN de manière trop conformiste, au risque d'un résultat non viable ;

- le constat transmis le 25 juin 2021 par l'ENIM à la mission (cf. annexes 6.24) est sans appel : *« les évolutions demandées [de la norme DSN] suite à une année et demi de recul sur l'exploitation de la DSN sont le plus souvent rejetées, même lorsqu'elles permettraient une amélioration de la qualité des données ou une simplification des processus métier » ; cela traduit « une politique générale dont l'application est défavorable aux intérêts de l'ENIM, et peu à l'écoute des difficultés de gestion rencontrées et de leurs conséquences à long terme ».*

[191] Cette contradiction manifeste entre des postures irréconciliables ou qui ne pouvaient que déboucher sur des compromis insatisfaisants n'a été ni perçue ni a fortiori reconnue par la gouvernance du projet qui s'est ainsi avérée incapable de la résoudre. La nécessaire prise de conscience et la pédagogie sur les limites de la maritimisation de la DSN auraient dû avoir lieu bien en amont pour amener les partenaires à retenir une autre voie.

[192] Ce diagnostic est corroboré par les indications recueillies par la mission (cf. annexe 6.24) quant au sort qui sera vraisemblablement réservé aux expressions de besoins ENIM et DAM de mars/avril 2021 au GIP-MDS (cf. annexes 6.9 et 6.10) formulées avec l'objectif de faire modifier la norme DSN maritime à l'horizon 2023. Les demandes correctives portent sur des fonctionnalités majeures : modalités déclaratives des lignes de service, traçabilité de la prise en charge armateur, gestion du demi-rôle, annulation d'une ligne de service (ENIM), détermination des périodes de services en mer et code catégorie de services (DAM), genre de navigation (DAM/ENIM). Elles seront écartées pour les mêmes raisons qu'antérieurement, notamment sur l'enjeu cardinal du repérage précis des durées d'embarquement et des périodes de congés pris car *« conformément aux règles en place jusqu'à présent, les congés payés ne sont jamais isolés en DSN car totalement assimilés à une période normalement rémunérée »* (cf. annexe 6.11). La gestion des congés relève, dans la logique de la DSN qui est celle des entreprises classiques, de la gestion du temps de travail dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

[193] Le GIP MDS a transmis à la mission une note sans ambiguïté à cet égard qui pointe l'incompatibilité inhérente à la DSN maritime, assimilée à une *« dénormalisation »* (annexe 6.13). Selon l'expression employée par la directrice du GIP MDS, il convient de prendre acte de ce que *« la DSN n'est pas un couteau suisse »*.

[194] En tout état de cause, même si certains besoins exprimés étaient satisfaits, un délai de latence de 2 ans s'appliquerait, car nécessaire pour que les éditeurs puissent ajuster leurs logiciels de paie et déployer la nouvelle version. Le rétro planning est le suivant : pour une mise en production en année N, le cahier technique de la norme DSN doit être finalisé et validé en COSTRAT en décembre N-2, ce qui suppose de disposer d'une première version des spécifications en juin N-2 et de recueillir en amont des expressions de besoin stabilisées en mars N-2.

1.5 Le volontarisme de l'ENIM en matière de chantiers inter-régimes et de systèmes d'information s'est heurté à des obstacles variés

1.5.1 L'ENIM a activement participé aux chantiers inter-régimes mais avec des résultats inégaux

[195] Des objectifs particulièrement ambitieux ont été fixés dans la COG 2016-2020 pour faire de l'ENIM un acteur volontaire des chantiers inter-régimes. Il s'agissait pour l'ENIM à la fois :

- de « *participer activement aux réformes impactant le régime spécial (déclaration sociale nominative, protection universelle maladie, tiers payant généralisé, prélèvement à la source...) dans le cadre des dispositions législatives et /ou réglementaires prises par l'État* » ;
- de « *s'attacher à maintenir sa mobilisation dans le cadre des projets inter-régime, pour asseoir son positionnement au sein de la protection sociale et prendre part aux décisions importantes.* »

[196] Ces objectifs se déclinaient en huit actions dans la COG. Par rapport à des exigences aussi élevées, très générales pour certaines, très précises pour d'autres, l'ENIM a obtenu des résultats inégaux quant aux réformes impactant le régime spécial, malgré un investissement certain. En matière de SI, d'importants progrès ont été accomplis mais la situation est fragile. Le bilan dressé par l'ENIM figure en annexe 7.1.

[197] Les réalisations de l'établissement en matière d'alimentation et d'usage du RNCPS ont été évaluées par une mission IGAS dédiée au RNCPS au sein de la protection sociale ; les services de production de l'ENIM procèdent à des vérifications fréquentes auprès du RNCPS.

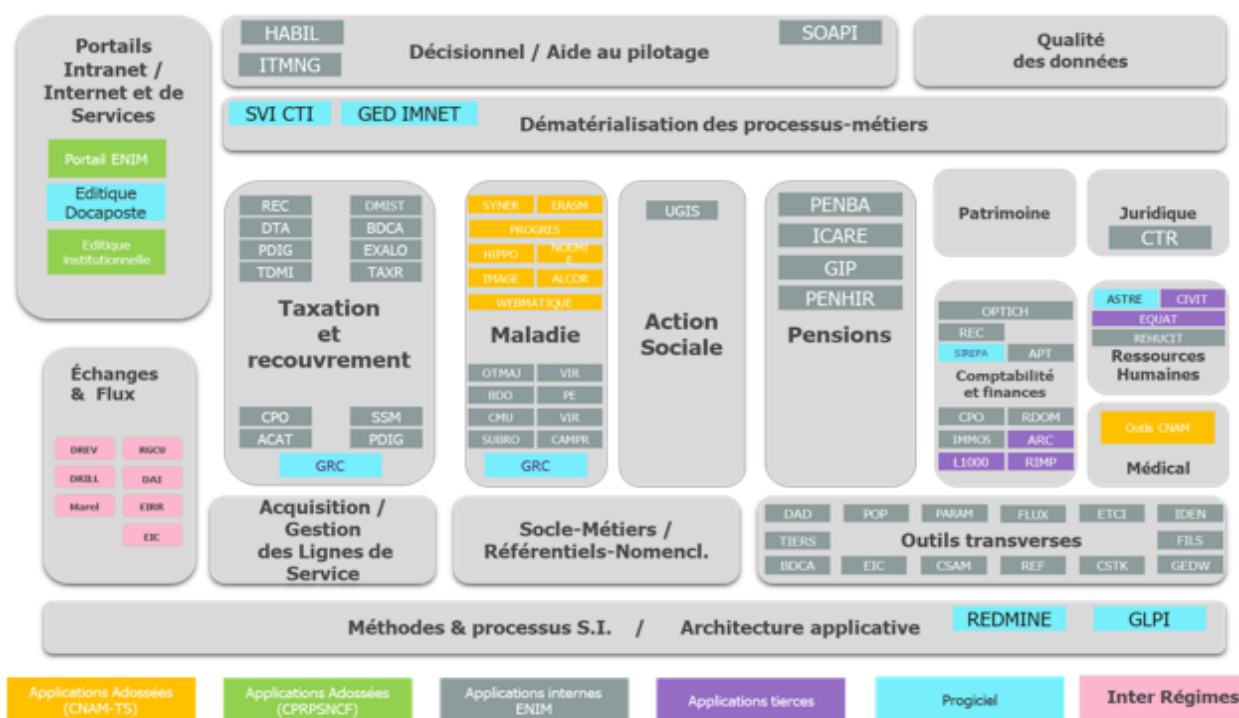
1.5.2 Les projets de transformation souffrent d'un défaut de pilotage

[198] Malgré un réel engagement de ses équipes (cf. par exemple, en matière de dématérialisation de la relation avec les affiliés, les fonctionnalités offertes par l'Espace personnel ENIM détaillées en annexe 5.4), l'ENIM apparaît fragile pour faire face à l'ampleur des évolutions prévues, à la fois sur le plan informatique et sur le plan de la maîtrise d'ouvrage des projets.

- La sous-direction des systèmes d'information (SDSI)

[199] La taille de la SDSI est insuffisante par rapport aux besoins de développement, de maintenance et d'exploitation des SI d'un organisme multi-branches, comme l'illustre la cartographie applicative ci-après. L'ENIM doit conserver des applicatifs de recouvrement et de taxation pour une frange résiduelle estimée à 1 500 marins (en collectivités d'outre-mer ou étrangers). Les effectifs en régie (27 ETP) représentent moins de 10 % des effectifs du siège, à comparer avec un ratio de 40 % à la CNAM). D'après le SDSI lui-même, si un informaticien est en arrêt de travail, c'est tout le service qui est mis immédiatement en risque.

Schéma 1 : Couverture fonctionnelle et applicative du système d'information de l'ENIM



Source : ENIM

[200] La gestion du budget informatique de l'ENIM est présentée en annexe 7.1. L'ENIM a dû obtenir des administrations de tutelle, en cours de COG, la fongibilité entre enveloppes d'investissement et de fonctionnement et la faculté de reporter ces crédits sur la période conventionnelle. Ces souplesses, non prévues dans le cadre budgétaire de la COG, ont été rendues nécessaires par le nombre et la lourdeur des chantiers SI et par le changement de modèle en 2019 (recours aux abonnements sur crédits de fonctionnement, plutôt qu'aux acquisitions sur crédits d'investissement).

[201] La SDSI est en position de faiblesse pour gérer les projets en termes quantitatifs et qualitatifs. L'évolution de la fonction de développeur vers la fonction de chef de projet reste insuffisante. De surcroît, les prestataires paraissent en nombre excessif¹¹ et sont insuffisamment pilotés.

- La maîtrise d'ouvrage métier

[202] L'ENIM s'est attaché à renforcer la maîtrise d'ouvrage métier, insuffisamment assurée par les services de production en particulier, en créant en 2018 le département du pilotage et de l'assistance à maîtrise d'ouvrage métier (DPAMOM) comme interface entre la MOA et la MOE (SDSI ou prestataires). Cependant, comme l'illustre le portage par l'ENIM du volet de la DSN qui le concerne, l'établissement n'a pas su se doter d'une vision transversale métier/SI. Le recours systématique pour le pilotage des principaux projets inter-régimes (réforme des retraites, DSN, RGPU, AT-MP) ou internes (bilan de la COG) à des prestataires consultants exerçant en continu au DPAMOM (cf. annexe 7.2), s'il paraît apporter une solution à court terme, est un facteur certain de vulnérabilité. Il ne s'accompagne pas d'un recrutement de personnel permanent (à titre

¹¹ Le SDSI estime cependant que le nombre de jours prestataires (2 700) par chef de projet (5) est correct ; cf. entretien du 6 mai 2021.

d'exemple, une grande partie de l'équipe projet de la réforme des retraites en 2019 ne travaille plus dans l'établissement) ; il ne favorise pas la vision stratégique et ne responsabilise pas assez l'encadrement de l'ENIM.

[203] En lien avec la prolifération de « *livrables* » sous la forme de cahiers des charges de maîtrise d'ouvrage ou de maîtrise d'œuvre, la mission a constaté la difficulté, pour l'ENIM, à élaborer des notes de synthèse identifiant les enjeux critiques à résoudre dans une optique d'aide efficace à la décision. Ainsi, des analyses utiles lui ont été transmises sur le chantier DSN mais aucun compte-rendu synthétique n'était disponible sur les 4 années d'implication de l'ENIM dans la démarche. Il en a été de même, plus globalement, de l'avancement des chantiers inter-régimes.

1.5.3 L'ENIM a contribué à la préparation de la réforme des retraites malgré des incertitudes majeures sur son contenu

[204] L'ENIM a contribué à la préparation de la réforme des retraites en 2018-2019 en élaborant, avec l'appui de la Caisse des dépôts et consignations puis d'un consultant, 18 cas-types de parcours de carrière de marins et un simulateur pour étudier les effets du futur système universel de retraite.

[205] D'après la DSS et la DAM, la capacité de l'établissement à documenter l'impact financier du projet de réforme aurait été insuffisante. Si l'ENIM a dû faire appel à des concours externes, il importe toutefois aussi de relever qu'au moment où allait s'engager la phase parlementaire, la réforme comportait encore des inconnues absolument majeures pour le régime d'assurance vieillesse des marins : maintien du système de salaire forfaitaire, des exonérations de cotisations, âges d'ouverture des droits et prise en compte de la pénibilité, cumul emploi-retraite. Le CA de l'ENIM tenu le 29 janvier 2020 a constaté (cf. annexe 7.3) les nombreuses interrogations qui subsistaient sur les paramètres de la réforme telle qu'elle serait appliquée au régime des marins, au-delà du principe affiché de prise en compte des spécificités du secteur maritime. Dans ces conditions, les simulations de l'ENIM pouvaient difficilement être plus poussées en l'absence d'arbitrages précis.

1.5.4 L'ENIM participe activement aux travaux entre régimes spéciaux au sein de l'UNRS

[206] Ces dernières années, sur d'autres sujets inter-régimes, l'ENIM a joué un rôle très actif au sein de l'Union nationale des régimes spéciaux (UNRS), ce qu'a confirmé à la mission le directeur de la CNMSS, président de l'UNRS. Au-delà d'une participation assidue aux instances, l'ENIM a organisé en 2019 des séminaires sur le recouvrement des créances et sur le numérique en santé.

[207] L'ENIM a également contribué de manière substantielle aux réflexions inter-régimes. Ainsi la directrice de l'établissement a-t-elle piloté en 2019-2020 un groupe de travail de l'UNRS et du Club des régimes spéciaux, initié à la demande de la DSS, sur les mutualisations maladie et retraite. La note de synthèse élaborée par ce groupe propose 6 thématiques : expertise, audit et contrôle interne, GRC, communication, numérisation de flux entrant et informatique, expertise juridique. Un réseau de référents dans chaque régime spécial sera constitué à l'automne 2021.

[208] Enfin, l'ENIM coopère à des opérations techniques : il a assuré la recette conjointe en 2019 du nouvel applicatif CNAM de gestion du RCT (GRECOT), adapté aux régimes spéciaux.

1.5.5 L'adossement de l'ENIM aux SI CNAM présente à la fois de l'intérêt et des limites

[209] L'ENIM utilise en infogérance un nombre croissant d'applicatifs de la CNAM (cf. annexe 7.4) mais le bilan est mitigé car l'établissement doit aussi maintenir un parc important d'applicatifs spécifiques au régime des marins. Ainsi, la GED DIADEME déployée depuis 2020 a certes permis de dématérialiser les documents entrants, sécurisant leur archivage et facilitant le télétravail, mais il a ajouté un processus en amont de la saisie des informations dans l'applicatif PE de l'ENIM (cf. annexe 7.5).

[210] Plus généralement, la coexistence d'applications spécifiques et d'applications du régime général conduit l'établissement à gérer deux systèmes d'information et à mettre en place 2 postes de travail par agent (4 depuis la crise sanitaire). Ce dispositif complique la gestion du processus par les agents et n'est pas optimal au plan ergonomique.

[211] Les efforts importants de l'établissement pour s'adosser aux SI du régime général se heurtent parfois à des obstacles exogènes non anticipés. L'ENIM souhaitait utiliser le centre de contact ODIGO développé par la CNAM, ce qui aurait permis de doter le régime des marins d'un numéro d'appel unique pour ses ressortissants. La CNAM avait donné son accord de principe puis s'est rétractée car l'outil repose sur un marché public réservé au régime général.

1.5.6 Le passage de l'ENIM au RGPU à l'horizon 2025 soulève des enjeux lourds qui font écho au chantier DSN

[212] Après la DSN, le deuxième chantier inter-régimes majeur est le répertoire de gestion des carrières unique (RGPU), institué par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et dont le GIP Union Retraite assure la maîtrise d'ouvrage.

[213] Le RGPU contiendra à terme les données de carrière des assurés, permettant de liquider une pension de retraite en fonction des durées d'assurance dans le régime et inter-régimes et des paramètres de liquidation. Les différents régimes de retraite doivent faire migrer leurs données de carrière vers le RGPU et ne sont pas censés ensuite conserver eux-mêmes une base carrière. Le RGPU permettra le partage des données de carrières en inter-régimes pour les assurés identifiés au système national de gestion des identifiants (SNGI) qui sera alimenté au fil de l'eau par les contributeurs. Il permettra de restituer les données carrière (trimestres, années, jours et points) en temps réel, le transfert des carrières entre régimes, la fusion ou l'éclatement des carrières ou encore la détection de données à risque (anomalie/atypie/incohérence) et l'émission d'un signalement. En outre, chaque mouvement sur la carrière (modification, anomalie ou incohérence) fera l'objet d'une notification aux régimes.

[214] Compte tenu du décalage global du calendrier du RGPU, l'ENIM n'a pas été concerné lors de la COG 2016-2020 et son raccordement est programmé pour le 1^{er} trimestre 2025 ; cela constitue un enjeu majeur de la prochaine COG de l'établissement. La SDSI a fait réaliser par un cabinet conseil une étude de l'impact du RGPU sur son SI – à ce stade, les impacts métiers restent à documenter. Cette étude remise en mars 2021 fait apparaître que 80 % du parc applicatif de l'ENIM devra être modifié du fait du RGPU (cf. annexe 7.6).

[215] L'établissement est également confronté à des enjeux fondamentaux, similaires à ceux du chantier DSN, de traçabilité et de qualité des éléments de carrière. Le RGPU devra être alimenté par les données des lignes de services des marins salariés ou indépendants, y compris ceux non concernés par le transfert du recouvrement à l'URSSAF Poitou-Charentes. En l'état, 5 catégories de données de carrière manquent au sein du RGPU pour la computation des droits à la retraite des

marins : la catégorie du marin ; la fonction à bord ; l'identification du navire et le genre de navigation (pour contrôler la catégorie déclarée) ; la position (pour les majorations de durée de ligne de service).

[216] Or le RGCU « a pour finalités (...) de mettre à disposition des organismes chargés de la gestion d'un régime d'assurance vieillesse obligatoire les données relatives à la carrière nécessaires à la liquidation ainsi que des données calculées à partir de celles-ci » (article R. 161-69-8 CSS). Cette obligation réglementaire représente une différence fondamentale avec la DSN, laquelle doit alimenter le RGCU.

[217] Le GIP Union Retraite a indiqué à la mission qu'il anticipait des difficultés pour le déploiement du RGCU dans deux régimes à la réglementation retraite très atypique (et relativement analogue entre eux) : la caisse de retraite des personnels navigants (CRPN, secteur où les employeurs sont des compagnies aériennes, de tailles conséquentes) et l'ENIM (avec la fragilité d'un tissu important de petits armateurs notamment à la pêche).

1.6 L'ENIM a enregistré des réalisations positives dans le domaine de l'action sociale malgré une relation perfectible avec le SSM

1.6.1 L'action sociale de l'ENIM est fortement imbriquée avec le service social maritime

[218] Sur le fondement de l'article 2 du décret du 30 août 2010 portant organisation administrative et financière de l'ENIM, le régime sert une action sociale qui se compose d'une grande variété de prestations individuelles ou collectives couvrant les risques vieillesse, maladie et AT-MP. Elle comprend aussi, depuis le 1er janvier 2021, l'aide financière à l'accompagnement de la DSN alors que le recouvrement par ce canal est à compter de cette date une compétence transférée à l'URPC pour les marins de métropole et des DOM.

[219] Parmi les prestations extralégales, deux sont prises en charge à la demande des ministères de tutelle en l'absence de base législative : le complément de ressources (ex-indemnité de nourriture), pendant l'arrêt de travail et le secours exceptionnel en raison de la prescription de l'action en faute inexcusable de l'employeur (FIE). Les prestations collectives consistent essentiellement dans le financement du service social maritime (SSM) et l'institut maritime de prévention (IMP) des risques professionnels maritimes.

[220] L'accès aux droits extralégaux mais aussi légaux du régime des marins est largement assuré par l'intermédiaire du service social maritime (SSM), opérateur associatif commun au régime des marins et au ministère de la mer et qui offre un accompagnement social aux gens de mer et réalise des évaluations sociales. L'évaluation positive du SSM réalisée en 2018 conjointement par l'IGAS, le CGEDD et l'IGAM a également porté sur l'action sociale de l'ENIM. Elle a souligné la qualité du service rendu aux marins par le SSM grâce à son implantation portuaire fine (38 postes), avantage décisif étant donné l'absence d'accueil physique de proximité à l'ENIM.

1.6.2 Le budget d'action sociale fait apparaître une sous-consommation chronique

[221] La traçabilité du budget d'action sociale est compliquée et le suivi budgétaire et comptable est en cours de clarification sous l'égide de l'agent comptable. Selon les données fournies par celui-ci à la mission sur la période 2016-2020 (reproduites en annexe 8.1), le budget annuel moyen a été nettement sous-consommé (de 1,7 M€) par rapport aux crédits ouverts (7,2 M€). Cette tendance va se confirmer en 2021 du fait du très faible succès de l'aide sociale DSN.

[222] A cet égard, la décision de l'ENIM de diminuer (de 1,328 M€ en 2017 à 1,25 M€ à partir de 2018) le financement du SSM au cours de la convention de mandat de service public 2017-2020, prolongée en 2021, a été doublement inopportune. D'une part, la diminution programmée de l'enveloppe d'action sociale de l'ENIM de 3 % par an ne justifiait pas d'appliquer une logique similaire au SSM, étant donné la sous-consommation des crédits d'action sociale. D'autre part, selon les données d'activité fournies par le SSM, l'accompagnement social de ressortissants de l'ENIM que celui-ci a réalisé s'est accru entre 2017 (8 697 demandes et 27 976 actes) et 2020 (8 977 demandes et 32 664 actes). Cette tendance est liée à la précarité du tissu maritime et au repositionnement des DDTM/DM vers une fonction de contrôle plutôt que d'accueil et d'information des marins, amenant ceux-ci à solliciter davantage les travailleurs sociaux du SSM.

[223] Par ailleurs, en continuité avec l'action sociale de la CMAF intégrée à la branche famille du régime général en 2016, les CAF de résidence attribuent des prestations spécifiques aux ressortissants de l'ENIM, versées par la CAF de Charente-Maritime (172 k€ sur la période 2016-2020). Le SSM facilite l'accès à des droits dans le cadre d'une convention pluriannuelle avec la CNAF. Interrogée par la mission en vue de compléter le diagnostic du rapport précité d'évaluation du SSM, la CNAF n'identifie pas de difficulté d'articulation de son action sociale dédiée aux marins, qu'elle compte maintenir, avec les prestations d'action sociale de l'ENIM.

1.6.3 L'ENIM a enregistré un bilan positif au regard de la COG 2016-2020 et de la crise sanitaire

[224] L'ENIM a bien appliqué les engagements prévus dans l'action 15 de la COG. Un formulaire dématérialisé commun, renseignable et déposable en ligne, a été mis au point pour l'aide supplémentaire aux prestations légales de prévoyance, l'aide à la lutte contre la précarité énergétique et les secours pour frais d'obsèques. Le revenu fiscal de référence est pris en compte depuis 2020 pour l'attribution des aides financières. La création de la commission d'action sociale pour les ressortissants de l'ENIM (CASARE), qui fonctionne depuis le 1^{er} janvier 2020 avec la participation du SSM, permet de mieux structurer l'attribution et le suivi des secours. Par ailleurs, les ressortissants de l'ENIM ont accès aux programmes de prévention santé du régime général PRADO (accompagnement du retour à domicile) et SOPHIA (pour les diabétiques, à ce stade). L'ENIM finance des associations de santé, d'éducation et de prévention sur les territoires (ASEPT) dans 6 régions littorales. Il vérifie avant attribution le non-bénéfice d'une prestation similaire par un autre régime, en consultant le RNCPS – ce qui mériterait d'être inscrit de manière systématique dans le RASS.

[225] Plus récemment, l'établissement a fait preuve de réactivité pendant la crise sanitaire en mettant en place au printemps 2020 une aide financière spécifique pour la prévention de la COVID-19 (EPI et désinfection à bord de navires). Il va désormais financer le centre ressource d'aide psychologique en mer (CRAPEM) basé au CH de Saint-Nazaire, à hauteur de 25 k€ en 2021, puis 50 k€ prévus en 2022 et en 2023.

[226] Les formulaires de demande d'aide à l'autonomie des ressortissants âgés ont été révisés en 2020 pour intégrer l'évaluation des GIR, comme prévu par la COG. Toutefois, cette évaluation est confiée au service d'aide à domicile lui-même, lequel établit puis met en œuvre le plan d'aide, ce qui est une source évidente de biais. Dans le cadre du partenariat inter-régimes sur la prévention de la perte d'autonomie (« *bien vieillir* »)¹², la convention-type avec les structures évaluatrices, annexée à la circulaire CNAV du 18 juin 2021 sur le déploiement prochain d'une offre de service

¹² Partenariat CNAV, MSA, CNRACL, cf. <https://www.partenairesactionsociale.fr>.

coordonnée pour l'accompagnement de la retraite (OSCAR), est fondée sur le principe d'une séparation des rôles entre d'un côté l'évaluation des besoins des retraités à domicile et l'élaboration du plan d'aide et, de l'autre, la mise en œuvre du plan d'aide¹³. Cette exigence déontologique doit amener à réformer la procédure appliquée par l'ENIM (cf. *infra*).

1.6.4 La démarche de prévention de la désinsertion professionnelle bénéficie de l'engagement du SSM et du SCM de l'ENIM

[227] L'action 17 de la COG prévoyait la couverture de l'ensemble du territoire par la démarche de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Cet objectif est atteint grâce à l'action combinée du SSM, de l'ENIM et du SSGM, dépassant donc largement le champ de l'action sociale.

[228] Le SSM apparaît comme l'organisme moteur, grâce au rôle pivot de ses travailleurs sociaux dans les cellules territoriales PDP sur les différentes façades maritimes ; 1 334 marins ont été accompagnés en PDP par des travailleurs sociaux du SSM en 2020 (cf. annexe 8.2). La mission a constaté que cette action n'était pas suivie à l'ENIM par le DPAP ; celui-ci ne fait que gérer les crédits modiques d'action sociale (8 k€ en 2020) alloués aux parcours PDP en Bretagne et Pays de la Loire (12 assurés en 2020), dans le cadre de partenariats interinstitutionnels plus anciens (respectivement ARPIJ et MOAIJ).

[229] En matière médico-administrative, au sein de l'ENIM, le service du contrôle médical (SCM) apparaît comme un service bien engagé dans la PDP, à commencer par le signalement au SSM des marins en arrêt de travail depuis plus de 2 mois. En outre, il a développé son articulation avec le SSGM sur la base d'une note commune du 9 novembre 2015 comportant un logigramme (cf. annexe 8.3). La coopération entre les médecins-conseils de l'ENIM et les médecins des gens de mer du SSGM vise à coordonner leurs avis respectifs pour éviter notamment une rupture de ressources du marin entre la fin de l'arrêt maladie et le bénéfice d'une pension ; il n'existe en effet pas d'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) légale pour faire face à cette difficulté, à l'inverse du régime général.

1.7 Alors que l'accidentologie maritime demeure très élevée, l'ENIM et les ministères de tutelle ont déstabilisé l'Institut maritime de prévention

1.7.1 Le secteur maritime reste le plus accidentogène de France, devant le BTP

[230] Le métier de marin reste caractérisé par une très forte sinistralité AT-MP (cf. ses principales caractéristiques en annexe 9.1) :

- une fréquence des accidents du travail (52 ATM pour 1 000 marins par an) égale à celle du BTP, et plus importante encore à la pêche, suivie de la marine marchande ;
- la gravité des AT appréciée au travers de la durée annuelle moyenne d'arrêt de travail est de 87 jours chez les marins contre 73 dans le BTP ;
- les activités maritimes connaissent le taux de mortalité le plus élevé : les accidents mortels y sont 14 fois plus fréquents que dans l'ensemble du monde du travail et 5 fois plus que dans le

¹³ La structure évaluatrice est tenue d'« assurer l'indépendance de fait de ses activités d'évaluation des besoins des retraités, par rapport aux activités qu'elle est susceptible d'exercer par ailleurs dans le domaine de l'intervention à domicile et des services à la personne ».

BTP ; à la pêche, qui concentre 69 % des décès professionnels en milieu maritime sur la période 2016-2019, ces ratios sont respectivement de 28 et de 10.

- les maladies professionnelles les plus reconnues sont les TMS, puis les pathologies liées à l'amiante.

1.7.2 L'IMP, seul organisme spécialisé dans la prévention des risques professionnels maritimes, est reconnu à juste titre par le milieu maritime

[231] Association créée en 1992 à l'initiative du ministère chargé de la mer, l'institut maritime de prévention, structure à l'effectif réduit basée à Lorient, est l'opérateur historique de l'ENIM pour la prévention primaire au point que ses statuts prévoient que ses biens seraient dévolus à l'établissement en cas de dissolution. Le financement apporté par l'ENIM (395 k€ en moyenne sur 2018-2020) représente un peu plus de la moitié de son budget de 755 k€ (2020), alimenté par ailleurs principalement par des subventions des régions Bretagne et Normandie pour 257 k€ par an. L'IMP emploie 7 salariés dont 4 préventeurs (un ingénieur ergonomiste, un ingénieur hygiéniste, un ingénieur projet NTIC, un ingénieur spécialisé hygiène-sécurité au travail), la directrice participant aux actions de prévention, une assistante chargée des statistiques et une documentaliste. Elle recourt à des prestataires extérieurs (un ancien médecin des gens de mer, un psychologue du travail).

[232] La production de l'IMP est multiforme : exploitation des questionnaires sur les circonstances des accidents du travail et maladie (QCATM, dont le taux de retour est de 90 %) ; établissements de statistiques d'accidentologie ; campagnes de prévention en particulier sur l'usage des EPI, promotion depuis 2020 et après sa maritimisation, de l'outil européen OIRA d'aide à l'élaboration du document unique de prévention (DUP), tenue de formations, accompagnement de comités des pêches et d'armateurs. L'IMP joue également un rôle institutionnel majeur : il participe à la commission régionale de sécurité (CRS) relevant de la DIRM NAMO ; il est consulté par la DAM lors des révisions de la réglementation, notamment sur la sécurité des navires, et parfois par la CARSAT Bretagne ; sa directrice est personnalité qualifiée au CROCT Bretagne ; il coopère avec la DREETS Bretagne et avec les caisses de MSA bretonnes et normandes en matière de conchyliculture.

[233] La mission a recueilli l'avis unanime des interlocuteurs rencontrés sur l'apport précieux de l'IMP, qualifié par le médecin-chef du SSGM comme « *un petit INRS maritime* », voire le souhait qu'il puisse contribuer davantage ce qui est difficile du fait de sa petite taille et impossible depuis que son financement par l'ENIM passe par un marché public aux prestations prédéfinies et limitatives. La nécessité que l'IMP poursuive son action sur le long terme a été exprimée par tous les partenaires entendus¹⁴. Ceux-ci souhaitent aussi que l'IMP rayonne davantage au-delà de son territoire de prédilection, l'ouest, et se déploie davantage vers la marine de commerce, alors que sa prévention est centrée sur la pêche maritime qui est certes le segment d'activité le plus accidentogène et où le tissu des armateurs est le plus émietté.

1.7.3 Le bilan de l'action de l'ENIM pendant la COG apparaît très décevant

[234] L'action 16 de la COG 2016-2020 prévoyant que l'ENIM redéfinisse la politique de prévention des risques professionnels maritimes (PRPM) est largement demeurée une clause de

¹⁴ La responsable du PRST à la DREETS Bretagne fait valoir que « l'expertise de l'IMP est indispensable. Il y aurait un biais si on associait plutôt un consultant dans les réflexions ; ils risquent d'orienter les choses pour vendre leur prestation ».

style. La mission a été étonnée du peu de moyens humains consacrés à ce sujet par l'établissement et par la faiblesse de la réflexion stratégique malgré une comitologie interne à l'ENIM associant le directeur-adjoint, le chef du SCM, le sous-directeur PSM, le chef du DPAP, le chef de cabinet et la mission communication. L'ENIM se contente de passer des commandes annuelles d'actions à l'IMP, sur la base des propositions de celui-ci, sans valeur ajoutée.

[235] Alors que la COG prévoyait que l'ENIM travaille avec les partenaires, notamment les services de l'État, et communique les données sur les AT et MP, l'établissement a répondu très insuffisamment aux demandes de coopération émanant du ministère du travail au niveau régional, via l'Observatoire régional de santé, ou central. Le besoin, pour l'inspection du travail, d'une transmission au fil de l'eau des déclarations d'accident du travail ou de maladie professionnelle¹⁵ n'a trouvé qu'une réponse très dégradée et inefficace, celle de l'envoi des DAT et DMP par paquets annuels¹⁶. Ce refus de l'ENIM de mettre en place un circuit d'alimentation est injustifiable et reflète un désintérêt d'autant plus problématique qu'avant la dématérialisation des DAT et DMP et le retrait des DDTM/DML de la gestion de la reconnaissance des AT-MP, un exemple des formulaires de déclaration (RPM102) était envoyé à l'inspection du travail – la coopération a ainsi fortement régressé.

[236] L'ENIM n'entretient pas de relation régulière avec les services de l'État en charge des affaires maritimes pour ce qui est de la PRPM, laquelle compte au rang de leurs missions (directions interrégionales de la mer – DIRM – et le service de santé des gens de mer - SSGM) (cf. chapitre 2.7.2).

[237] La seule réalisation mise en avant par l'ENIM en lien avec la COG a été l'élaboration du rapport d'avril 2019 sur la création d'une branche AT-MP du régime des marins. Ce rapport issu d'un groupe d'experts et cosigné du directeur de l'ENIM et du président du CSGM n'a pas été adressé officiellement aux partenaires sociaux et n'a pas eu de suite jusqu'au lancement, en juin 2021, d'un groupe de travail partenarial piloté par une personnalité qualifiée et invité à tirer profit notamment du présent rapport (cf. lettre de mission reproduite en annexe 9.2).

[238] La rédaction du rapport précité de 2019 ne répond pas à l'objectif inclus dans la COG de « développer la coopération avec la branche AT-MP du régime général ». Rien n'a été entrepris en ce sens par l'ENIM alors que la plupart des risques sont transversaux (usure professionnelle / TMS, risques chimique, amiante, bruit ; mauvais usage des EPI ; rythmes de travail, RPS, addictions...), même si les terrains d'exercice professionnel sont différents. La prise en compte des spécificités du secteur maritime ne doit pas aller jusqu'à négliger les apports externes transposables. Il est, en outre, souhaitable de raisonner en termes de prévention davantage par filière, entre les activités en mer et à terre (mareyage/crées/grossistes/poissonneries, construction et maintenance des fermes éoliennes au large...).

¹⁵ Cf. courrier de la DGT à l'ENIM du 19 décembre 2017 demandant une transmission au fil de l'eau des déclarations d'accidents du travail.

¹⁶ « Les services de contrôle de l'inspection du travail compétents pour le secteur maritime, et pour les navires enregistrés au RIF, ne sont pas informés des Maladies Professionnelles reconnues et ne peuvent donc diligenter d'enquête sur les causes de leur survenance pour en prévenir d'autres. La situation est identique pour les accidents du travail maritimes. L'inspection du travail n'est donc pas en mesure d'exercer son rôle de contrôle, ni de cibler les entreprises pour mener des actions de prévention. Concernant les décisions portant sur la reconnaissance des accidents du travail, une seule transmission a été faite en 2018 sous la forme d'une compilation d'accidents du travail reconnus, sur une période d'un an et demi. De fait les agents y ont donné peu de suite » (note du 17 août 2020 de la DIRECCTE Bretagne à la DGT).

[239] Pour sa part, la feuille de route nationale DAM-SSM¹⁷, déclinaison maritime du PST3 tardive (février 2020) au regard du plan national (2016-2020), n'aborde pas véritablement la prévention primaire en milieu de travail, ce qui aurait supposé un partenariat avec l'IMP.

1.7.4 Le pilotage inadapté de l'IMP par l'ENIM et ses ministères de tutelle depuis 2016 a déstabilisé l'opérateur

[240] Encouragé par les ministères de tutelle, l'ENIM s'est engagé dans un pilotage de l'IMP en réaction exagérée par rapport au passé. La recommandation du rapport d'évaluation de la COG 2013-2015 dans le sens d'un « *contrôle dynamique* » de l'ENIM sur l'IMP a été mal interprétée. L'annexe 9.3 retrace la chronologie de cette relation bureaucratique et chaotique.

[241] Sous l'influence de l'agente comptable et de la contrôlease générale économique et financière (CGEFi) qui étaient alors en fonction à l'ENIM et sans que s'y oppose le président du CA, l'établissement a conventionné avec l'IMP de manière transitoire en 2016 et 2017 avant de passer un marché public 2018-2021 pour des raisons d'opportunité, alors que la voie d'un mandat pluriannuel de service public répondant aux critères des SIEG était tout à fait licite. L'ENIM a consulté la DAJ des ministères économique et financier sur la nature du financement par lui du SSM et de l'IMP. La note du 29 avril 2016 de la DAJ (cf. extrait en annexe 9.4), qui laissait ouvert le choix de financer l'IMP par un marché public ou par une convention de mandat de service public (voie empruntée en 2016 et 2017), a été interprétée comme obligeant à mettre l'IMP en concurrence et à le financer par marché public.

[242] La COG 2016-2020 et la lettre des tutelles également datée du 3 mai 2017 ont eu un effet délétère supplémentaire. Plusieurs stipulations de la COG prévoyaient d'internaliser 3 préventeurs de l'IMP (dans la limite de 180 k€), ce qui aurait conduit à démembrer l'organisme – à supposer que les préventeurs IMP acceptent de rejoindre l'ENIM – et à affaiblir d'autant une PRPM déjà fragile en termes de moyens. La lettre adressée à titre personnel au directeur de l'ENIM par les ministres de tutelle lui demandait à la fois, sans cohérence, d'organiser le rapprochement de l'ENIM et de l'IMP et d'intégrer 3 préventeurs de l'IMP. Les deux textes reflètent une approche comptable et non métier de la prévention.

[243] Le marché public 2018-2021 a été attribué à l'IMP, l'offre concurrente présentée par Dekra étant beaucoup moins chère mais rudimentaire et inadaptée. Dans son montage puis son exécution, le marché public a contraint et restreint à l'excès le champ des actions entreprises par l'IMP au profit de l'ENIM (cf. bordereau des prix unitaires en annexe 9.5). Le bordereau de prix unitaires contient une grille de prestations standardisées pré-tarifées sans possibilité de l'adapter ou de la compléter en cours de marché. L'ENIM a fait du marché public une adaptation bureaucratique, provoquant un découpage annuel de la prévention et recourant à des procédures trimestrielles d'un formalisme inadapté et inopportun. Le bilan dressé par l'IMP quant à ce marché est reproduit en annexe 9.6.

[244] De nombreuses obligations insérées dans le CCTP étaient dénuées de sens. L'opérateur devait être capable de consolider les statistiques de l'année N dès mars N+1 et d'évaluer l'impact des actions de prévention d'une année sur l'autre. La principale étude prévue dans le marché, qui portait sur les TMS (à raison car il s'agit de la principale catégorie de MP) pour un montant de 146 k€, n'a pas pu être menée car elle était trop lourde en temps et en crédits pour rentrer dans l'épure du plan d'action annuel et aucune solution d'étalement n'a été recherchée par l'ENIM.

¹⁷ Cf. https://www.ssm-mer.fr/images/Docs/feuille_de_route_nationale_DAM-SSM_fvrier2020.pdf

L'étude sur les conditions de travail des fonctions d'hôtellerie à bord des navires (pourtant l'occupation la plus fréquente chez les accidentés) n'a pu être conduite en 2020 car une fois le budget-temps alloué à l'analyse statistique, il ne restait que 5 jours pour l'étude pratique en mer, ce qui était trop peu pour mener une analyse robuste. Cette rigidité induite par le paramétrage de la moindre activité en fonction du marché a fortement perturbé l'action de l'IMP : « *on dimensionne par rapport à la ligne budgétaire* » ; « *on raisonne sur un projet, une année* ». Elle a interdit de réaliser des actions transversales non budgétées telles que la maintenance du site internet. Elle a réduit les embarquements qui sont effectués par les préventeurs dans le cadre des études IMP ; or cette immersion régulière est essentielle pour maintenir et développer les compétences.

[245] L'IMP ressort affaibli et même traumatisé de cette séquence de plusieurs années où son existence même a été remise en cause, le marché public étant reconductible par pas annuel. Ce traitement a provoqué un profond mécontentement dans l'ensemble du secteur maritime, en particulier au regard de la comparaison avec l'INRS financé au moyen d'une convention par la CNAM. La préparation du marché public, pour laquelle l'ENIM s'est appuyé sur l'IMP, puis sa mise en œuvre auront été une charge lourde qui a mobilisé indûment les personnels de l'IMP (directrice, préventeurs, assistante) au détriment de besoins métier absolument majeurs. La variabilité annuelle du financement par l'ENIM, qui dépend des prestations réalisées, sans montant minimum, a ôté à l'IMP toute garantie sur cet apport qui représente plus de la moitié de son budget. Les ministères de tutelle et l'ENIM auraient dû être vigilants par rapport au risque psycho-social ainsi provoqué à l'IMP où les agents ont eu le mérite de continuer à œuvrer dans de telles conditions.

[246] Ce mode de fonctionnement imposé par l'ENIM empêche l'IMP de se projeter et le conduit à adopter une posture de résistance autour de son statut associatif. A ce stade, pour pallier le manque de moyens, l'institut n'envisage d'améliorer la couverture du territoire qu'au travers de conventions potentielles avec d'autres régions ; or il serait hasardeux de faire dépendre la PRPM des seules initiatives locales.

[247] La mission a constaté des difficultés pour l'ENIM à remettre en cause, aux différents échelons hiérarchiques, la posture prise en 2016-2017, même si un cadre reconnaît que « *le marché insécurise la structure et ses salariés* ». Ce manque de maturité dans le pilotage d'un opérateur essentiel est à souligner et toutes les conséquences devront en être tirées pour éviter qu'il ne se reproduise. L'IMP est devenu le sous-traitant d'un commanditaire manquant de vision stratégique et de bon sens, au risque de se voir retirer la plupart de son activité cœur de métier. L'ENIM a basculé d'un extrême à l'autre, c'est-à-dire d'un système de subvention au pilotage insuffisant à une relation par marché très rigide là où un organisme de prévention doit pouvoir travailler à long terme, de manière souple et partenariale.

[248] Pour sortir de cette impasse, il est indispensable de mettre fin à cette logique inadaptée de marché public sans quoi aucun progrès durable ne pourra être réalisé en matière de PRPM. Les propositions du présent rapport (cf. 2.7) invitent à un changement complet de cadre et d'échelle.

2 Propositions en vue de la prochaine COG

2.1 Rendre à la COG sa vocation d'outil contractuel et stratégique

2.1.1 Faire de la COG un cadre pour le projet d'établissement et son management

[249] La COG 2022-2026 doit prendre en compte les pistes d'amélioration identifiées dans le cadre de l'évaluation de la précédente COG, notamment par rapport aux éléments qui ont contribué à détériorer le climat social : des objectifs foisonnants, divergents pour certains, une structuration confuse, de multiples chantiers à mener et des indicateurs parfois inappropriés.

[250] La prochaine COG devra donc avant tout être transparente dans ses orientations. Les objectifs cachés devront être absolument proscrits. L'établissement devra être soutenu par les tutelles, non seulement à travers des points périodiques mais aussi par la facilitation du cadre d'activité de l'établissement. C'est pourquoi devront être définis clairement dans la COG les objectifs et les responsabilités qui incombent respectivement à l'ENIM et à ses tutelles.

[251] Le pilotage de la COG devra également progresser. Le suivi des réalisations devra pouvoir être effectué périodiquement aux différents niveaux de l'organisation : réunions d'équipe, conseil de direction, conseil d'administration.

[252] La COG doit être l'affaire de tous. Pour y parvenir, chaque objectif devra pouvoir être formalisé en une fiche indiquant précisément son intitulé, le contenu des actions à accomplir pour l'atteindre, le(s) indicateur(s) de réalisation : échéance, ratio, etc. Cet objectif, accompagné des actions à mener et des indicateurs, devra pouvoir être décliné en se rapprochant des leviers maîtrisables par les managers et leurs équipes, en n'intégrant par exemple dans les ratios de coûts de gestion que les coûts directs au niveau des responsables des équipes de production.

[253] Afin de permettre de mobiliser l'ensemble du personnel, la COG devrait ainsi trouver, sur tous les champs qu'elle abordera, une déclinaison cohérente de ses objectifs, actions et indicateurs, à travers le projet d'établissement.

Recommandation n°1 Faire de la COG le cadre du projet d'établissement autour de quelques chantiers majeurs, grâce à : un affichage transparent des objectifs, des actions à mener et des moyens ; une définition claire des responsabilités respectives des tutelles et de l'établissement ; des indicateurs de résultats réalistes, en lien avec les objectifs, pouvant être déclinés dans le projet d'établissement.

[254] La mission met en garde contre les risques inhérents à la construction de deux outils parallèles disjoints, qui seraient sources de confusion et de potentielle démotivation. Elle rappelle que la COG décrit non seulement des objectifs mais aussi les moyens de les atteindre. En outre, l'amélioration de la qualité du service aux usagers, qui constitue l'un des trois grands objectifs de la COG, ne pourra être obtenue sans que l'ENIM s'appuie sur des moyens internes, au premier rang desquels les ressources humaines.

2.1.2 Définir des objectifs prioritaires en nombre limité, en lien avec les objectifs autour de quelques thèmes centraux

[255] Les objectifs fixés dans la COG doivent répondre aux principales préoccupations des tutelles. La multiplication des priorités occulte des sujets majeurs et risque d'aboutir à ce que l'organisme

sélectionne ses propres priorités dans la masse d'objectifs qui lui sont assignés. A l'inverse, sur des sujets de gestion courante, l'établissement doit conserver une marge de manœuvre, une souplesse d'action. Afin d'éviter de perturber inutilement le management et le climat social au sein de l'établissement, aucun objectif supplémentaire, si utile soit-il, ne saurait être assigné sans la signature d'un avenant.

Recommandation n°2 Fixer dans la COG des objectifs prioritaires, assortis d'actions à mener et d'indicateurs de réalisation, sur quelques grandes thématiques, à définir en fonction des enjeux majeurs des années à venir.

[256] Après avoir analysé les réalisations de l'établissement, la mission suggère de faire porter la prochaine COG sur quelques chantiers majeurs en conclusion du rapport.

2.2 Les ministères de tutelle de l'ENIM doivent lui fournir un appui substantiel pour lui donner une chance de réussir

2.2.1 Piloter l'ENIM dans la transparence et adapter son cadre de fonctionnement

[257] Il est indispensable que les directions d'administration centrale chargées conjointement de la tutelle de l'ENIM reviennent à un pilotage transparent dont la COG soit le vecteur unique, et entrent résolument dans une démarche d'accompagnement de l'établissement, au lieu de multiplier les demandes d'actions, dans et hors de la COG. Les 2 organisations syndicales des personnels de l'ENIM, rencontrées par la mission, ont insisté sur la nécessité pour l'établissement et ses personnels, de disposer d'objectifs clairs afin de restaurer la confiance.

[258] Il n'apparaît ni nécessaire ni surtout opportun de transformer l'ENIM en organisme de sécurité sociale à compétence nationale (au sens du chapitre Ier du titre Ier du livre II du CSS) pour lui permettre de bénéficier de la faculté de recrutement d'un contractuel en CDI sur un poste permanent en EPA (hors organismes de recherche). La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en modifiant le 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 sur la fonction publique de l'Etat (FPE), a donné l'initiative à l'organisme employeur dans le cadre de ses lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité.

[259] La mission souscrit à l'approche exprimée par la contrôlease générale économique et financière de l'ENIM dans son rapport annuel de juillet 2019 : « *Compte tenu des singularités réelles de l'ENIM, c'est davantage un aménagement cohérent de dispositions dont l'établissement a besoin que du basculement vers tel ou tel statut standardisé* ». Elle préconise d'adapter le statut de l'ENIM tout en lui maintenant sa forme d'EPA qui permet une affectation de fonctionnaires en provenance du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM et plus largement un lien institutionnel fort avec le ministère chargé de la mer.

[260] Il convient que l'ENIM demande le changement de son actuel code APE : « *Administration publique (tutelle) des activités économiques (8413Z)* », qui correspond en fait à un rôle de direction d'administration centrale révolu depuis la transformation de l'ENIM en EPA. Le code approprié est celui des « *Activités générales de sécurité sociale (8430A)* », à l'instar de la CNMSS.

[261] En cohérence avec ses propositions sur la GRH au sein de l'établissement, la mission estime inopportun de rendre applicable à l'ENIM les conventions collectives nationales de travail (CCNT) de l'UCANSS, comme c'est le cas dans les ARS où des contractuels issus des caisses d'assurance maladie cohabitent avec des fonctionnaires et des agents contractuels publics relevant des ministères sociaux). Outre le fait que cela nécessiterait de modifier l'article L. 123-1 CSS prohibant

l'application des CCNT dans les caisses ayant le statut d'EPA, cela accroîtrait l'incitation à recourir à des recrutements externes en provenance d'OSS et amènerait un risque de sur-rémunération des contractuels UCANSS (utilisation des plages d'évolution salariale, périphériques de rémunération) par rapport aux fonctionnaires.

[262] L'orientation préconisée par la présente mission est de développer les parcours de carrière et la promotion interne des fonctionnaires de l'ENIM, y compris jusqu'aux postes d'encadrement supérieur de l'établissement, comme sait le faire la CNMSS (cf. chapitre 1.3), avec succès étant donné les performances du régime spécial des militaires saluées lors des évaluations des COG successives. De plus, interrogée par la mission sur ce point, l'UCANSS a alerté sur les risques de coexistence de règles de droit public et de droit privé en matière de GRH en cas d'application de ses CCNT à l'ENIM –prévoyance, intéressement, IRP, clause d'« *application distributive* » permettant à un salarié de bénéficier de la règle la plus favorable ; elle déconseille de rendre ses CCNT applicables à un EPA comme l'ENIM.

2.2.2 Faire entrer les partenaires sociaux représentatifs au CA de l'ENIM et instaurer la CRA

[263] Au préalable, il importe de rappeler que le statut d'EPA n'empêche nullement de composer le CA en faisant une large place aux représentants des ressortissants, comme l'illustrent les caisses nationales du régime général et la CNMSS¹⁸.

[264] Le comité des parties intéressées au fonctionnement de l'ENIM (CPI) aura eu le mérite de constituer une préfiguration du futur CA ; il s'est montré une instance assidue et un « *lieu de débat et d'alerte beaucoup plus dynamique et pertinent* » que le CA, selon la présidente de celui-ci. Cependant, il se saisit encore peu des sujets stratégiques¹⁹. La présidente du CA souhaite mettre un terme à la redondance des débats entre les deux instances et pointe le caractère artificiel et la lourdeur de cette dissociation. Elle a d'ailleurs engagé des travaux de préparation de la prochaine COG conjointement avec les membres des deux instances. Elle propose de fusionner CA et CPI en réduisant la place des représentants des ministères de tutelle et des corps de contrôle.

[265] La mission soutient tout à fait cet objectif de doter l'ENIM d'un CA tripartite, pour en faire l'instance de débat des sujets de fond du régime social des marins avec des représentants patronaux et syndicaux et limiter la place des tutelles. Celles-ci doivent plutôt se positionner sur la négociation des objectifs pluriannuels et des moyens pour les atteindre, ce qui est l'objet même d'une COG. A côté de la représentation des partenaires sociaux calquée sur les critères de désignation au CSGM, les seuls futurs membres avec voix délibératives seraient les trois directions d'administration centrale de l'Etat partageant la tutelle de l'ENIM, un conseiller d'Etat et un représentant de l'IGAM, la présence d'autres corps de contrôle n'apparaissant pas indispensable.

[266] Cette réforme de la gouvernance, qui permettra enfin d'instaurer la CRA et la faculté de prononcer des pénalités financières, ne doit pas susciter de crainte infondée du côté des administrations d'Etat. A l'instar des autres organismes gestionnaires d'un régime de sécurité sociale, l'ENIM continuera d'être fortement encadré par les dispositions législatives et réglementaires et par la COG ; comme les autres EPA, ses délibérations et décisions ne sont exécutoires qu'à l'issue d'un délai pendant lequel les trois ministres de tutelle peuvent s'y opposer.

¹⁸ Cf. l'article R. 713-3 CSS prévoyant que le CA de la CNMSS comprend notamment l'Etat employeur et des représentants de militaires en activité et de militaires en retraite.

¹⁹ Selon la note du 2 avril 2021 de la directrice de l'ENIM sur le rapprochement entre le CPI et le CA de l'ENIM.

Recommandation n°3 Rendre le CA de l'ENIM tripartite (représentants patronaux et syndicaux des branches maritimes ; représentation de l'Etat réduite) et instaurer la commission de recours amiable.

2.2.3 Mettre fin à l'assujettissement de l'ENIM au décret GBCP

[267] L'ENIM doit être libéré de cette sur-réglementation inutile qu'est le décret GBCP et ne plus appliquer que le cadre comptable et budgétaire des OSS, comme le souhaite ardemment l'établissement, quitte à prendre si besoin une disposition législative d'exonération (cf. le précédent de Pôle emploi). Interrogée par la mission sur la base du retour d'expérience de la GBCP à l'ENIM (cf. annexe 4.3), la DB n'a apporté aucun argument valable justifiant le maintien de la situation actuelle, se contentant d'évoquer la piste d'un accompagnement méthodologique de l'ENIM. Il est grand temps que les tutelles lui appliquent enfin, en matière comptable et financière, les « *standards de la sécurité sociale* ». La COG fixe déjà les budgets limitatifs et le cadre de fonctionnement ; la séparation directeur / agent comptable, l'existence d'un plan de contrôle interne articulé entre ordonnateur et comptable, l'intervention obligatoire d'un commissaire aux comptes constituent des garanties suffisantes.

[268] Cette réforme de simplification permettra également de supprimer la fonction de contrôleur général économique et financier (CGEfi) qui en découle.

[269] Si les ministères de tutelle en expriment le besoin, la gestion en AE/CP des dépenses d'investissement de l'ENIM peut continuer à être appliquée mais cela peut relever du chapitre budgétaire de la future COG sans aucune nécessité de mobiliser toute la panoplie GBCP.

[270] Il reviendra au ministère du budget de préciser les modalités de sortie de l'ENIM du décret GBCP car l'article 6 de ce texte les explicite seulement pour les EPA transformés en organismes de droit privé²⁰. Le calendrier devra être concerté avec l'ENIM afin de permettre à l'établissement de gérer la transition (passage à un logiciel comptable de type OSS, adaptation des processus métier).

[271] Les allègements ainsi obtenus sur le fonctionnement de l'ENIM (essentiellement les services support) lui seraient très utiles pour mieux faire face à ses défis métier, au premier rang desquels l'assainissement de la situation créée par la mise en œuvre de la DSN.

Recommandation n°4 Sortir l'ENIM du champ d'application du décret du 7 novembre 2012 sur la gestion budgétaire et comptable publique et du contrôle général économique et financier.

2.2.4 Organiser un appui pérenne du secrétariat général du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM à l'ENIM pour gérer la cession complexe des hôtels des gens de mer

[272] L'Etat a une responsabilité historique dans la mise en place d'hôtels des gens de mer, depuis la création en 1946, sous l'égide du ministère chargé de la marine marchande, de l'AGISM, association chargée de gérer ces établissements pour le compte de l'ENIM et qui a fait l'objet d'une liquidation judiciaire en 2015. A ce titre, le rapport CGEDD-IGAM d'étude prospective relative à l'AGISM estimait en 2013 que « *maintenant que l'objectif de vente des hôtels appartenant à l'ENIM est inscrite par l'État lui-même dans le contrat d'objectifs et de gestion de l'établissement public, il*

²⁰ En ce cas, « *les règles du présent décret ne s'appliquent plus à l'issue du deuxième exercice budgétaire suivant la sortie, sauf disposition législative ou statutaire contraire* ».

reste à l'État à faciliter autant que possible la gestion de ce dossier ». La mission CGEDD-IGAM d'évaluation du réseau associatif concourant à l'accueil des marins en escale et d'appui à la vente des hôtels des gens de mer, menée en 2015, est intervenue avant l'engagement des actions de vente de ces actifs par l'ENIM.

[273] Malgré les efforts substantiels accomplis par l'ENIM et les réalisations accomplies depuis 2016 (cf. point de situation en annexe 4.2), la finalisation de l'objectif de cession de l'ensemble du parc reste encore aujourd'hui particulièrement lourde à porter par l'ENIM, d'autant que les situations restant à régler sont les plus délicates et devront se prolonger pendant de nombreuses années. Il serait déraisonnable et inéquitable de laisser l'ENIM, recentré depuis le décret du 30 août 2010 sur les seules missions de gestion du régime de sécurité sociale des marins et astreint à d'importantes réductions d'effectifs par les deux précédentes COG, porter entièrement la charge de ce dossier, au point qu'il a besoin de se faire accompagner par un avocat conseil.

[274] Il convient que le secrétariat général du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM mette désormais en place une fonction d'appui pérenne à l'ENIM sur ce dossier. Cela entre tout à fait dans les missions de la sous-direction de l'action foncière et immobilière (AFI)²¹ du service du pilotage et de l'évolution des services (SPES).

Recommandation n°5 Organiser un appui pérenne du secrétariat général du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM à l'ENIM pour la finalisation de la cession des hôtels des gens de mer.

2.2.5 Conclure une nouvelle convention DAM-ENIM reflétant la réalité de leurs relations

[275] La convention DAM-ENIM du 7 août 2015, fondée sur la répartition des responsabilités datant de la COG 2013-2015, est totalement obsolète. Elle doit être remplacée par une convention intégrant l'ensemble des changements déjà intervenus et ceux qui seront décidés lors de la négociation de la COG 2022-2026, notamment en ce qui concerne la résolution des problèmes induits par la mise en œuvre de la DSN. Il convient également d'organiser des échanges réguliers entre l'ENIM et les services déconcentrés en charge des affaires maritimes (DIRM, DDTM/DM).

Recommandation n°6 Conclure une nouvelle convention DAM-ENIM tirant les conséquences des évolutions survenues depuis 2015 et des décisions à prendre pour la prochaine COG.

2.3 La prochaine COG devra restaurer la cohésion interne et optimiser les modalités de travail au sein de l'ENIM

[276] La prochaine COG devra être un vecteur pour mobiliser les agents au service des assurés, en restaurant la cohésion interne et en optimisant les modalités de travail au sein de l'établissement.

²¹ L'article 2.7.5 de l'arrêté du 9 juillet 2008 modifié portant organisation de l'administration centrale du ministère chargé de l'écologie, précise que cette la sous-direction AFI favorise la cession des actifs immobiliers du ministère et des établissements publics placés sous sa tutelle dans le cadre de la politique immobilière de l'Etat, fournit une assistance technique aux services ainsi qu'aux organismes propriétaires ou affectataires des actifs immobiliers et assure l'expertise juridique, financière et technique en matière de cessions et d'opérations immobilières.

2.3.1 Développer une culture client partagée au sein de l'ENIM

[277] La crise sanitaire a montré la grande capacité de l'ensemble des agents, fonctionnaires comme contractuels, à se mobiliser pour assurer la continuité des services rendus aux assurés. Cette culture client est à valoriser et à développer encore à travers la prochaine COG.

[278] Comme indiqué plus haut, l'ENIM poursuit actuellement ses efforts pour stabiliser le schéma entre *front et back office*. L'efficacité de ce schéma devra être mesurée à l'aune de l'évolution d'objectifs de qualité de service ambitieux mais réalistes. Par exemple, la mission considère qu'un objectif de taux d'appels aboutis ne devrait pas excéder 90 % pour rester mobilisateur. De manière générale, la faisabilité des actions demandées ou des objectifs à atteindre devra systématiquement être examinée en tenant compte du caractère très spécifique du régime.

[279] En outre, la mise en place d'un dispositif de réclamations pourrait constituer un projet fédérateur pour les agents de l'ENIM. Il devrait être conduit en lien avec la création de la commission de recouvrement amiable.

[280] A l'ENIM, la relation client doit être l'affaire de tous : les agents du département concerné et ceux des services de production doivent être accompagnés dans cette démarche par leurs managers, qui doivent eux-mêmes recevoir l'appui du top management et des services transverses, au premier rang desquels le département « *ressources humaines* ».

2.3.2 Mettre en place un dispositif de GPEC sur le modèle de celui de la CNMSS

[281] La mission estime que l'ENIM pourrait utilement se rapprocher de la CNMSS, dont la politique de GRH est présentée en annexe 5.9, pour formaliser et mettre en place un processus de GPEC analogue et s'inspirer de ses pratiques. Dans cette démarche, l'ENIM devrait pouvoir s'appuyer sur la DRH du pôle ministériel « *MTE-MCTRCT-MM* ». L'établissement gagnerait également à renforcer les liens avec les services RH des administrations proches fonctionnellement ou territorialement.

[282] Dans la prochaine COG, la mission propose d'intégrer un indicateur relatif à la proportion de l'encadrement hiérarchique issu de carrières longues à l'ENIM. Cet indicateur de résultat pourrait être mesuré par le pourcentage de l'encadrement issu de la promotion interne ENIM (agent employé dans l'établissement depuis au moins 5 ou 7 ans par exemple).

Recommandation n°7 Sur la base d'un schéma d'emplois à moyen terme, concevoir et mettre en place une politique de gestion des effectifs et des compétences valorisant l'expertise interne.

2.3.3 Rapprocher les managers des agents et organiser le télétravail à temps partiel

[283] Une politique de promotion interne est en elle-même de nature à rapprocher les managers des agents. Pour favoriser la cohésion interne, il serait également utile de réduire la distance fonctionnelle et physique au sein de la sous-direction des politiques sociales maritimes : la ligne hiérarchique devrait pouvoir être allégée et le sous-directeur devrait être positionné près des équipes de production, à Lorient, Saint-Malo ou Paimpol, de façon à ce qu'il puisse piloter au mieux et au plus près les projets de transformation auxquels l'établissement sera confronté dans les années à venir.

[284] Le télétravail ayant néanmoins fait ses preuves à travers l'expérience de la crise sanitaire, l'orientation prise par l'ENIM de permettre aux agents de se rendre sur leur lieu de travail seulement deux jours par semaine semble adaptée à la nouvelle situation. Il n'en demeure pas moins que le recours au télétravail doit faire l'objet d'une réflexion approfondie afin d'être bien maîtrisé. Le top management et l'encadrement intermédiaire ont un rôle central à jouer, être plus souvent présents physiquement pour être les garants du maintien d'un lien social pour les agents de leur équipe, pour organiser des temps collectifs en tant que de besoin (Conseils de direction ou réunions d'équipe, réunions thématiques). Ils impulseront ainsi une dynamique collective et contribueront à prévenir les risques psychosociaux, qui ne devront plus être uniquement pris en charge par une procédure écrite d'alerte en aval.

[285] Afin d'éviter toute déstabilisation inutile de l'établissement, il convient d'écarter toute suppression intempestive d'implantation géographique. Compte-tenu de son coût de fonctionnement manifestement excessif (cf. annexe 1), le siège devrait néanmoins être relocalisé au sein de l'agglomération de La Rochelle. Le bail du siège actuel venant d'être renouvelé pour un an au 1^{er} septembre 2021, il serait souhaitable de pouvoir y mettre fin dès le 31 août 2022. Le transfert des membres des équipes de direction vers l'un des sites bretons est cependant à favoriser sur la base du volontariat.

[286] Ces évolutions visant à une meilleure organisation du travail et au maintien de liens sociaux de qualité au sein de l'ENIM devront naturellement se fonder sur un dialogue social de qualité.

Recommandation n°8 Optimiser le fonctionnement de la structure en concertation avec les organisations syndicales et en trouvant un équilibre entre la pratique du télétravail et des relations professionnelles en présentiel.

2.4 Garantir les droits des marins et la capacité de l'administration à réguler le secteur en restaurant, à côté de la DSN, une déclaration des lignes de service vérifiée par l'ENIM

2.4.1 Les enseignements du chantier DSN doivent être tirés de manière décloisonnée et la priorité donnée à la résolution des difficultés actuelles

[287] Mener à bien avec lucidité le retour d'expérience engagé au sein de l'ENIM sous le pilotage de l'agent comptable et devant déboucher en septembre 2021 est indispensable mais pas suffisant : il est impératif dès à présent d'associer les autres parties prenantes pour s'assurer d'une vision globale, délivrée des cloisonnements institutionnels de façon à prévenir la répétition des mêmes écueils en vue du RGPU.

[288] Pour résoudre l'impasse actuelle, il importe d'aborder le sujet en partant d'abord du dispositif pérenne nécessaire et du temps de latence plutôt que de se focaliser sur la montée en charge et la gestion de la période transitoire et de savoir s'il faut la prolonger de manière transparente ou non, jusqu'à l'automne 2021 voire au-delà, au risque de dispersion des énergies et d'illisibilité de la communication. L'enjeu essentiel est de résoudre les questions structurelles.

2.4.2 Il est nécessaire de concilier les deux exigences, DSN et lignes de service, sans sacrifier l'une à l'autre

[289] L'émission d'une DSN par l'employeur d'un salarié est une obligation de droit commun, d'application généralisée. Revenir sur le principe de l'application de la DSN au secteur maritime paraît exclu et la mission ne le préconise pas ; en revanche, les partenaires impliqués dans le chantier DSN maritime ne feront pas l'économie d'une remise en question, sans tabou, du cadre et des modalités dans lesquels il a été déployé.

[290] Récupérer et fiabiliser les lignes de service est la priorité absolue et urgente pour garantir non seulement les droits sociaux des marins mais aussi la capacité de l'Etat à réguler cette profession réglementée. Le droit constant implique nécessairement de raisonner à iso-fonctionnalités même si les modalités de recueil des lignes de service doivent évoluer. L'objectif cible doit être de restaurer la complète disponibilité des lignes de service pour tous les organismes qui les exploitent conformément à une obligation internationale, réglementaire ou conventionnelle. Telle est la démarche recommandée, sauf à assumer de devoir procéder en urgence à une réforme dite de simplification mais en réalité de modification substantielle de la législation maritime au motif que le changement des procédures déclaratives a rendu le droit actuel inapplicable.

[291] La mission relève que dans ses orientations adoptées le 30 juin 2021 en vue de l'élaboration de la COG 2022-2026, le CA de l'ENIM entend « *s'assurer de l'exhaustivité du passage à la DSN des employeurs ainsi que de l'adéquation et de la qualité des informations rendues disponibles pour l'offre de services de l'Enim (notamment l'identifiant du marin et les lignes de service) avant le démarrage de la nouvelle COG* ».

[292] La piste proposée par ENIM et URPC, mais non retenue, au COSTRAT du 1^{er} juin 2021 (cf. annexe 6.23) de maintien de la cible DSN avec un dispositif d'assistance aux déclarants par la mise en œuvre d'une prestation de service assurée par un tiers institutionnel (ENIM, URPC ou DAM) ou un tiers privé a le mérite de remettre en visibilité un scénario rejeté en décembre 2019 mais ne paraît pas à la hauteur de la situation car le dispositif DSN/ODS est trop fragile en lui-même.

[293] Deux scénarios paraissent envisageables, en première analyse, afin de concilier l'obligation d'une DSN (pour les marins salariés) et la traçabilité intégrale des lignes de service (pour les marins salariés comme non-salariés). Quel que soit le dispositif qui sera retenu, il est urgent que les ministères de tutelle prennent acte de l'impasse actuelle et décident de la stratégie de sortie de crise simultanément à la négociation de la future COG État-ENIM.

2.4.3 Plan A : intégrer tous les besoins maritimes dans la norme DSN et l'ODS et confier à l'ENIM une fonction de fiabilisation de l'ensemble de ces données

[294] Ce premier scénario consiste à faire intégrer dans la DSN toutes les catégories d'information selon les spécifications nécessaires, à droit constant, aux différentes parties prenantes ENIM/DAM/URPC, afin de fiabiliser la DSN (y compris rétroactivement), en amenant le GIP MDS à adapter la norme DSN maritime – les mêmes types de modifications devraient être apportées à l'ODS par la branche recouvrement. Cette évolution ne pourrait prendre effet au mieux qu'en 2023-2024, à supposer que satisfaction soit donnée à l'ensemble des demandes.

[295] Cette condition, nécessaire, n'est cependant pas suffisante étant donné les problèmes de qualité constatés, qui s'expliquent aussi par la complexité des tâches déclaratives pour les armateurs et leurs tiers déclarants. Aussi un travail permanent de fiabilisation des données est-il

indispensable par un organisme expert, qui a vocation naturelle à être l'ENIM plutôt que l'URPC ou la DAM.

[296] Dans le contexte de la présente mission, l'ENIM a formalisé fin mai 2021 une piste d'offre de service consistant pour l'établissement à effectuer des contrôles *a posteriori*, idéalement à réception, sur les lignes de service déclarées en DSN et ODS. Cette prestation serait similaire aux vérifications qui étaient effectuées par le DPEC sur les DTA sur l'affiliation des marins, le classement catégoriel en fonction des qualifications et du navire, les chevauchements de période, etc. La détection des anomalies serait suivie de signalements aux armateurs et de demandes de DSN correctrices ; à défaut de correction, l'ENIM ne validerait pas pour la carrière du marin la ligne de service concernée, ce qui suppose d'en avoir l'habilitation juridique. L'ENIM effectuerait ces vérifications également pour le compte de l'URPC, de la DAM (contrôles de l'immatriculation et de l'armement des navires, en interrogeant les référentiels DAM) et de la DPMA. Cela suppose de remettre en cause les principes de séparation étanche des missions respectives des organismes destinataires d'un flux DSN et de dissociation des flux DSN entre ces organismes. L'ENIM devrait recevoir l'ensemble des données agrégées et nominatives. La démarche serait formalisée par un partenariat inter institutionnel ; elle s'accompagnerait d'une dotation en moyens humains et financiers et de l'inclusion d'un indicateur de fiabilisation des lignes de service à partir de la DSN et de l'ODS, dans la future COG.

[297] Le besoin d'une prestation de fiabilisation des données DSN paraît déjà reconnu par les ministères de tutelle de l'ENIM : interrogées par la mission sur leur position quant à la concrétisation de la suppression des 17 postes dans l'établissement, la DSS, la DAM et la DB ont indiqué le 3 mai 2021 : *« Pour ce qui concerne des ETP liés au chantier de la DSN, compte tenu d'une part des difficultés apparaissant de reconstitution des lignes de services à partir des données DSN (incomplètes ou mal renseignées) et d'autre part des tentations de certains employeurs à sous-classer ou, plus rarement à surclasser, les marins (pour payer moins de cotisations ou surévaluer les prestations dues), il paraît impératif que l'ENIM puisse continuer à effectuer des contrôles sur les services déclarés, afin de vérifier si les prestations maladie et vieillesse des marins à servir sont calculées sur les bonnes bases. C'est notamment dans l'intérêt de l'ENIM afin de garantir ses ressources provenant des cotisations qui sont déjà faibles. Il y aurait ainsi lieu, dans un souci de permettre, non seulement d'assurer aux ressortissants du régime le service de prestations justes, mais aussi de veiller à une bonne gestion par l'établissement de ses missions, de maintenir un certain nombre d'ETP au DPEC (anciennement CCMA) de l'ENIM. Il est important de rappeler que ces contrôles étaient systématiques avant la mise en place de la DSN et que l'ENIM avait déployé les outils informatiques nécessaires, outils informatiques qu'il serait illogique ne plus utiliser dans l'intérêt de l'ENIM alors qu'ils ont représenté un coût d'acquisition ».*

[298] Cependant, la mise en œuvre de ce plan A, qui requiert des décisions favorables de la DSS, risque d'entraîner une complexification déraisonnable de la norme DSN avec un impact sur l'ensemble du salariat et des administrations. En effet, la complexification des consignes déclaratives et la faible qualité des déclarations qui est susceptible d'en résulter risquent de pérenniser à un niveau élevé les problèmes de disponibilité et fiabilité des données.

2.4.4 Plan B : réintroduire une déclaration des lignes de services, via un portail ENIM ad hoc, et repositionner la DSN maritime comme le sous-produit classique de la paie

[299] La DSN n'étant pas en capacité de satisfaire à elle seule les besoins de recueil des données des lignes de service et de croisement de ces informations avec les répertoires métier de la DAM, le second scénario consiste à en prendre acte et à recréer une déclaration des lignes de service, à côté de la DSN.

[300] Ce changement de cap permettrait d'apporter une réponse solide, globale et pérenne. L'ENIM et la DAM ont déjà réintroduit des déclarations supplémentaires (manuelles) pour ne pas priver les marins de leurs droits sociaux ou de la revalidation de leurs brevets mais ces attestations en mode dégradé ne constituent en aucun cas une solution viable ; elles ne remplacent pas un système déclaratif régulier et fiable.

[301] Dans le cadre de la COG 2020-2026, l'ENIM a, pour construire cette nouvelle déclaration des lignes de service en partenariat avec les autres parties prenantes, à la fois les compétences métier en termes d'ingénierie et de gestion, à la condition que les administrations de tutelle la dotent des moyens humains et financiers suffisants, et la légitimité auprès des gens de mer.

[302] La capacité d'ingénierie de l'ENIM est illustrée par le projet élaboré par un groupe de travail interne à l'établissement en novembre 2019. Cette piste alors dénommée « *Alternative ENIM 2021* » comportait 3 scénarios alternatifs à la DSN pour les petits employeurs ainsi que potentiellement les autres déclarants, employeurs ou travailleurs indépendants (cf. annexe 6.25). Elle avait été étudiée en réaction à l'annonce de l'ACOSS selon laquelle l'ODS ne couvrirait pas les petits employeurs ; elle a été écartée en COSTRAT au profit de la mise en place de l'aide sociale DSN dont la faible portée a été soulignée plus haut.

[303] La mission relève que ce plan B rejoint tout à fait l'approche proposée par le rapport conjoint d'évaluation de la COG ENIM 2013-2015 (§ 286) en décembre 2016, avant le démarrage des travaux préparatoires à la DSN (c'est nous qui soulignons) : *« Il ne semble donc pas contradictoire avec le principe "dites-le nous une fois" que l'entreprise maritime adresse deux flux d'informations dématérialisés, l'un relatif aux lignes de service avant embauche ou embarquement, donc en temps réel, pour tous les marins, salariés ou non, l'autre en dernière étape de paie pour les salariés par la DSN, sous réserve que les informations communes soient cohérentes (tel marin de tel armateur ou tel navire a été payé tant avec tant de cotisations mensuelles ou trimestrielles, en cohérence avec ses lignes de service). L'information ligne de service est en effet beaucoup plus complète que celle issue de la paie et nécessaire au recouvrement, tant pour les fonctions du marin, que pour les caractéristiques du navire. Il est donc certain que la déclaration dématérialisée des lignes de service, par évolution des DMIST et DTA, est indispensable pour l'ENIM et ses usagers, et doit être maintenue parallèlement à la DSN ».*

[304] Dans ses observations adressées le 31 octobre 2016 au rapport provisoire d'évaluation de la COG 2013-2015, la DAM prend note de la proposition de « *conserver la déclaration des lignes de services en la déconnectant de la DSN proprement dite* », sans toutefois y répondre. La mission conjointe formule la réponse suivante aux observations de la DAM (c'est nous qui soulignons) : *« § 286 : La mission ne propose pas de démultiplier les déclarations, mais au contraire de moderniser les processus très largement manuels existants : déclaration des lignes de service, via la DAM pour tous les armateurs DTA, et appel et règlement non dématérialisés de cotisations. Avec des outils modernisés et un accompagnement adapté, les entreprises maritimes peuvent avant la fin de la COG ne produire que deux flux dématérialisés, la DSN et une gestion de lignes de service modernisée ».*

[305] La restauration d'une déclaration régulière et complète des lignes de service, désormais dématérialisée, s'appliquerait à l'ensemble des gens de mer, salariés comme non-salariés, par le même canal. Le portail déclaratif ODS développé par la branche recouvrement pour les marins travailleurs indépendants perdrait sa raison d'être. Les données d'activité issues des lignes de service des marins non-salariés seraient exploitées par l'URPC ; en d'autres termes, le modèle déclaratif des travailleurs indépendants issu du RSI et mis en œuvre dorénavant par les URSSAF ne serait plus appliqué au secteur maritime.

[306] Cela permettrait aussi :

- de simplifier en retour la norme DSN en l'expurgeant des spécificités maritimes qu'elle a incorporées depuis 2019 ;
- d'éviter de compromettre le passage de l'ENIM au RGPU par des défauts rédhibitoires de qualité des données de carrière des marins.

[307] La présente mission exprime clairement sa préférence pour le plan B sur la base de la conviction que le plan A est impraticable. Dans les deux cas, la fiabilisation des données déclaratives par l'ENIM apparaît indispensable.

Recommandation n°9 Réintroduire une déclaration des lignes de services, via un portail ENIM ad hoc, et repositionner la DSN maritime comme le sous-produit classique de la paie.

2.4.5 Le maintien des dispositifs palliatifs transitoires s'impose tant qu'un système fiable de recueil des lignes de service n'est pas rétabli

[308] Il est indispensable, dans cette attente, de maintenir les dispositifs transitoires de recueil d'information des lignes de service pour garantir l'accès aux prestations maladie, AT-MP et retraite, aussi bien pour les marins en DSN qu'en ODS ou non encore passés en DSN. Il est également indispensable de rendre ces informations de carrière accessibles aux armateurs, aux marins et aux services de contrôle. Il en est de même pour l'administration des affaires maritimes, pour ce qui la concerne ce qui rétroagit sur la classification des marins et leur protection sociale. Toutefois, il convient de garder en tête que les déclarations manuelles ainsi recueillies ne valent pas DSN et qu'une solution pérenne doit donc être trouvée et mise en place au plus vite (cf. ci-dessus).

Recommandation n°10 Continuer d'appliquer les procédures de recueil papier d'informations sur les lignes de service des marins, à l'ENIM comme à la DAM, tant que le nouveau dispositif cible de recueil des lignes de service ne sera pas pleinement opérationnel.

2.4.6 L'ENIM doit pouvoir conserver son niveau d'effectifs autorisés pour faire face à la consolidation et la finalisation du chantier DSN

[309] Il est essentiel de ne pas contraindre l'ENIM à rendre d'emplois au titre du transfert du recouvrement et de la DSN tant que le paysage déclaratif n'est pas réparé et stabilisé. L'établissement ne dispose actuellement d'aucune visibilité car son plan de charge dépendra fondamentalement des décisions de ses ministères de tutelle, en concertation avec les partenaires sociaux du secteur maritime, pour sortir de la crise actuelle. Il importe de ne pas déstabiliser l'ENIM qui doit garder ses capacités déjà fragiles et de bien prendre en compte les enjeux de service aux ressortissants et les risques financiers associés à la non-fiabilité des données des lignes de service telles qu'elles sont actuellement recueillies.

Recommandation n°11 Maintenir l'ensemble des emplois du DPEC de l'ENIM pour tirer les conséquences de la mise en œuvre du chantier DSN, mener à bien les actions palliatives et correctives nécessaires et mettre en place le dispositif qui aura été adopté.

2.4.7 Il est nécessaire et légitime de neutraliser financièrement les effets du passage à DSN/ODS pour le SSM et le CNPMEM

[310] Le SSM et les comités des pêches maritimes et des cultures maritimes, qui dépendent des CPO pour les deux tiers de leurs recettes, ne doivent pas être des victimes collatérales. Dans l'attente du rétablissement des flux déclaratifs des lignes de service, il convient d'apporter en urgence au SSM, opérateur stratégique, et au CNPMEM, partenaire professionnel essentiel, une garantie de financement qui soit valable à compter du 1^{er} janvier 2021 à la hauteur d'une année de référence à déterminer, 2020 ou plutôt 2019 (avant la crise sanitaire), selon des modalités à définir sous l'égide du ministère chargé de la mer.

Recommandation n°12 Garantir au SSM et au CNPMEM le maintien d'un niveau de financement équivalent aux CPO de 2019 et organiser le versement rapide des fonds.

2.5 Le succès des projets à mener par l'ENIM dépend de sa maîtrise du pilotage et de l'évolution de son système d'information

2.5.1 L'ENIM doit réorganiser le pilotage de ses chantiers stratégiques en limitant le recours aux prestataires

[311] L'ENIM doit confier le pilotage des projets majeurs qu'il porte ou auquel il contribue à ses propres chefs de projets et experts, notamment pour la DSN et le RGCU. Les dépenses engagées pour acheter les prestations d'AMOA sur la DSN depuis 2017 auraient pu financer, en régie, la constitution d'une petite équipe qualifiée associant chefferie de projet et contributeurs experts.

[312] Au sein de l'ENIM, la marge de manœuvre, en termes d'ETP, est à rechercher avant tout par le redéploiement de postes aujourd'hui consacrés à de l'encadrement de proximité ou intermédiaire, dont la valeur ajoutée n'est pas probante, en particulier à la SDPSM. Le recours aux consultants doit se limiter dorénavant à des appuis ponctuels.

[313] Ce changement de logique implique, pour les ministères de tutelle de l'ENIM :

- de renoncer à imposer de nouvelles réductions d'effectifs par rapport aux suppressions déjà mises en œuvre lors des deux COG précédentes ;
- de redonner à l'ENIM de la souplesse sur la masse salariale en redéployant des crédits de fonctionnement moins sollicités par l'achat de prestations externes. Cela doit permettre à l'établissement de restructurer sa structure d'emplois, de favoriser leur attractivité tout en accompagnant les parcours professionnels internes d'agents durablement engagés à l'ENIM, vers la prise et la reconnaissance de responsabilités de chef de projet et d'expert.

Recommandation n°13 Réinternaliser d'urgence le pilotage des chantiers stratégiques SI et/ou inter-régimes en limitant le recours aux consultants pour des appuis ponctuels.

2.5.2 L'ENIM doit structurer son portage du chantier RGCU en s'appuyant sur la méthode du GIP Union Retraite

[314] Le GIP Union Retraite a construit une feuille de route RGCU pour les régimes de retraite (cf. résumé en annexe 7.7) sous la forme d'une note d'impact et de cadrage et d'un calendrier de préparation. Chaque régime doit s'être préparé 18 à 24 mois avant la date du raccordement puis bénéficie d'un accompagnement opérationnel par la CNAV et l'AGIRC-ARRCO. Cette méthode, à la

fois de conduite de projet, de dialogue inter-régimes et de maîtrise des risques, favorise une approche complète et cohérente par rapport à la manière dont a été mené le chantier DSN.

[315] L'ENIM expertise actuellement la capacité à transformer les informations des lignes de service en données RGCU, la cartographie de l'urbanisation des processus, des applications et des serveurs. Il a prévu de lancer une étude sur le recours aux référentiels nationaux plutôt qu'aux siens et d'étudier à partir de septembre 2021 l'impact du RGCU sur les métiers de l'ENIM.

[316] Pour réussir l'échéance de mars 2025, il importe que l'établissement se dote d'une gouvernance large du projet impliquant services métier, SDSI et agence comptable, dès le départ, et planifie les jalons de sa transformation SI et de son accrochage au RGCU. Ce chantier sera complexe à mener car l'ENIM sera engagé simultanément :

- d'une part dans les actions correctives des difficultés survenues à l'occasion de la DSN. En effet, l'exhaustivité et la qualité des éléments de carrière du RGCU dépendront de celles des données recueillies sur les lignes de service : « *la mise en qualité de la DSN est une problématique absolument critique* » selon le GIP Union Retraite. Cela s'applique notamment à l'identification des assurés par la confrontation des informations de carrière avec les données du système national de gestion de l'identification (SNGI) ;
- d'autre part, dans une profonde transformation non seulement de l'applicatif de liquidation des pensions mais aussi de la majeure partie de son SI, après avoir dû effectuer un choix déterminant entre trois options structurantes :
 - l'adossement de son SI à la MSA (cf. *infra*), qui pourrait faciliter en partie le passage au RGCU ;
 - l'évolution de ses propres applications, en particulier son logiciel PENHIR de liquidation des pensions ;
 - l'adossement au SI d'un autre régime.

Recommandation n°14 Mettre en place un portage du chantier RGCU au sein de l'ENIM intégrant toutes les dimensions SI, métier, partenariales et décisionnelles en s'appuyant sur la méthodologie de conduite de projet élaborée par le GIP Union Retraite.

2.5.3 La piste d'un adossement SI global au régime agricole (maladie/AT-MP, retraite, relation client) mérite d'être concrétisée

[317] L'ENIM a engagé un dialogue avec la CCMSA pour explorer la faisabilité d'un adossement SI maladie et vieillesse, permettant également d'unifier les outils de gestion de la relation client. La CCMSA a transmis à l'ENIM ses propositions d'adossement et a confirmé à la mission son intérêt pour le projet. De son côté, l'ENIM a identifié deux trajectoires RGCU (cf. annexe 7.8), l'une avec et l'autre sans adossement au SI MSA. L'arbitrage, d'une importance capitale pour l'ENIM, devra être rendu dès la négociation de la prochaine COG pour doter l'établissement et la CCMSA, de la visibilité nécessaire.

[318] Un tel adossement présenterait quatre avantages pérennes décisifs aux yeux de la mission :

- l'ENIM partage avec la MSA la caractéristique d'être un guichet unique multi-branches, alors que le champ de l'infogérance CNAM actuelle se limite à la maladie et à l'AT-MP ;
- l'ENIM qui peine à gérer son parc applicatif vieillissant y gagnerait une résilience SI accrue. Le développement, la maintenance et l'exploitation informatiques seraient en effet largement assurés par un régime partenaire solide, doté d'une structure informatique propre (iMSA) et

expérimenté dans les offres de service similaires vers les régimes spéciaux (cf. le précédent récent de la CPRPSNCF) ;

- l'adossement va dans le sens de la mutualisation des SI retraite, promue par le GIP Union Retraite, le régime agricole étant considéré dans cette perspective comme la référence pour les régimes spéciaux. Cette orientation apparaît cohérente avec le recentrage, souhaité par l'Etat, des partenariats informatiques du réseau MSA sur les chantiers inter-régimes de sécurité sociale (cf. le rapport IGAS-CGAAER-IGF d'évaluation de la COG MSA 2016-2020) ;
- le SI retraite MSA, doté d'un moteur de règle adaptable aux réglementations des régimes partenaires, est configuré pour le passage au RGCU, évitant à l'ENIM de devoir opérer de lourdes modifications sur ses applications propres. Toutefois, comme l'a précisé la CCMSA dans ses propositions, cette offre d'adossement ne comprend pas la reprise des carrières des marins dans le RGCU et l'alimentation de celui-ci en lignes de service.

Recommandation n°15 Acter dès la négociation de la prochaine COG l'adossement des SI ENIM à ceux de la MSA (maladie/AT-MP, retraite, relation clients) pour sécuriser la gestion du régime des marins et faciliter sa migration au RGCU.

2.6 La prochaine COG doit permettre de conforter et de dynamiser l'action sociale de l'ENIM en développant résolument les partenariats

2.6.1 La consolidation d'un partenariat stratégique et équilibré avec le SSM est un objectif prioritaire

[319] A la mi-2021, l'ENIM préparait un projet de convention 2022-2026 avec le SSM fondé, d'après la SDPSM, sur un modèle économique sophistiqué, des feuilles de route annuelles, des formalités de certification de service fait et une logique d'acompte inspirés des marchés publics alors que rien ne l'impose pour une convention de mandat de service public. Cette voie qui conduirait à la même impasse que le traitement infligé par l'ENIM à l'IMP (cf. 1.7) doit être écartée. Le SSM ne doit pas être vu comme un prestataire mais comme un partenaire, doté de marges de manœuvre, d'autant qu'il dispose d'une taille critique et d'une capacité de pilotage de son activité soulignées par le rapport inter inspection d'évaluation de 2018.

[320] Un conventionnement de type prestation de service serait également décalé par rapport aux enjeux tant financiers que métier.

[321] Il convient de rappeler que le financement par l'ENIM n'apporte qu'un quart des ressources du SSM, alors qu'en 2020 les marins actifs (4 157) ou pensionnés (2 497) ont représenté 78 % des 8 505 actes professionnels du SSM, d'après les données fournies par l'association. Par ailleurs, les deux tiers du budget du SSM proviennent de CPO dont le recouvrement est retardé et compromis par la mise en œuvre de la DSN (cf. 1.4). En cohérence avec la recommandation *infra* de neutraliser l'impact négatif de la DSN sur le SSM, il importe de sécuriser celui-ci aussi par un financement pluriannuel stable, avec une clause de revoyure en fonction de l'activité mais sans compromettre le réseau territorial.

[322] Les principaux enjeux du partenariat ENIM-SSM concernent leur bonne articulation pour optimiser le service aux assurés. Les travailleurs sociaux du SSM ne peuvent pas consulter directement les données de gestion de l'ENIM sur ses ressortissants et doivent les demander par mél ou téléphone, ce qui est archaïque. Du côté de la branche famille, la convention d'objectifs et financement 2019-2022 CNAF-SSM garantit aux travailleurs sociaux du SSM l'accès aux

informations sur les assurés CAF de leur territoire via un compte partenaires. Les mêmes facilités doivent être offertes par l'ENIM.

[323] Les offres de service respectives du SSM et de l'ENIM doivent être mieux articulées en particulier dans le domaine du conseil retraite, que le DRC de l'ENIM a structuré et sur lequel les travailleurs sociaux du SSM apportent des éclairages aux marins qui les sollicitent. Cela nécessite un dialogue continu et stratégique entre les chefs de département de l'ENIM et les cadres du SSM. Les professionnels du SSM doivent aussi se voir proposer par l'ENIM les mêmes formations que celles destinées à ses propres agents (affiliation, PUMA, CSS, GRC, retraite...), bien au-delà du seul domaine de l'action sociale.

Recommandation n°16 Axer la convention ENIM-SSM 2022-2026 sur l'articulation des offres de service, dans un partenariat équilibré et en sécurisant le financement apporté au service social maritime.

2.6.2 Le développement de la PDP suppose de renforcer le partenariat et de doter le régime des marins du même cadre juridique que le régime général

[324] Le déploiement de la PDP doit être poursuivi sur l'ensemble du territoire sous la coordination opérationnelle du SSM et avec le concours actif du SCM de l'ENIM et du SSGM. L'ENIM prépare à la mi-2021 une instruction relative à la réinsertion professionnelle en arrêt de travail. La démarche étant nécessairement partenariale, il convient plutôt de procéder par un conventionnement ENIM-SSM-SSGM pour mieux organiser la coopération et les restitutions sur l'activité et les parcours de PDP. L'AGEFIPH pilotant le réseau des Cap Emploi pourrait également y être associée. Au sein de l'ENIM, la chefferie de projet sur ce dossier devrait passer du DPAP au SCM, qui dispose des compétences médico-administratives.

Recommandation n°17 Mieux organiser le développement de la prévention de la désinsertion professionnelle des gens de mer au moyen d'une convention ENIM-SSM-SSGM, associant le cas échéant l'AGEFIPH.

[325] Les dispositions législatives du CSS permettant de déroger à l'interdiction d'une activité professionnelle pendant l'arrêt de travail ont été très récemment complétées par la loi adoptée définitivement le 23 juillet 2021 pour renforcer la prévention de la santé du travail, pour autoriser l'essai encadré (ou période de mise en situation professionnelle) et le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), à la suite notamment du rapport IGAS d'évaluation de la PDP des salariés malades ou handicapés (décembre 2017). Cette base législative introduite par la LFSS 2011 devrait être rendue applicable au régime des marins pour développer les prestations de PDP. Dans la même logique et comme le proposait le rapport d'avril 2019 sur la création d'une branche AT-MP à l'ENIM (cf. synthèse en annexe 9.7) il convient de rendre applicable aux marins l'ITI dont bénéficient les ressortissants du régime général, depuis la LFSS 2009. La déclinaison réglementaire de ce corpus législatif (cf. annexe 8.4) relève de la responsabilité des ministères de tutelle de l'ENIM.

Recommandation n°18 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'invalidité.

2.6.3 L'ENIM devrait confier l'évaluation des besoins de ses pensionnés à des structures spécialisées dans le cadre du partenariat inter-régimes « bien vieillir »

[326] Deux scénarios sont envisageables pour remédier à la situation anormale d'une évaluation des besoins et d'une élaboration du plan d'aide réalisées par le prestataire d'aide à domicile.

[327] Le premier scénario, envisagé par l'ENIM, consiste à recourir aux travailleurs sociaux du SSM pour procéder à ces évaluations. Le SSM est prêt à l'envisager à la condition logique que la charge de travail supplémentaire soit financée par l'ENIM – il est utile de préciser que le tarif fixé par la CNAV pour cette prestation et appliqué en inter-régime est de 120 €, ce qui donne une indication du temps nécessaire²². Un tel schéma apporterait certes un progrès substantiel par rapport à la situation actuelle et ferait intervenir des travailleurs sociaux bien identifiés par les affiliés. Toutefois, à moins de créer quelques postes dédiés au sein du SSM, ce qui serait irréaliste sur le plan de la couverture territoriale, l'évaluation du degré d'autonomie serait une activité spécialisée, relativement chronophage, qui risquerait de se faire au détriment du travail social général et qui plus est de manière isolée, compliquant l'harmonisation des pratiques. En outre, une offre de service du SSM n'apporterait pas de solution de proximité aux pensionnés ENIM vivant dans les hinterlands. Enfin, l'évaluation des besoins des pensionnés en risque de perte d'autonomie et la construction d'un plan d'aide ne justifient pas, *a priori*, de dispositif spécifique au secteur maritime par rapport à d'autres personnes vieillissantes, d'autant que 67 % des pensionnés de l'ENIM sont affiliés à un autre régime maladie²³. Une solution inter-régimes paraît donc tout indiquée.

[328] La seconde piste identifiée par la mission est justement celle de l'entrée de l'ENIM dans le partenariat inter-régimes de retraite « bien vieillir » (CNAV, MSA, CNRACL ; cf. <https://www.partenairesactionssociale.fr>). Sur la base de l'article L. 115-9 CASF introduit par l'article 7 de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, ce partenariat repose sur une convention pluriannuelle du 4 mai 2017.

[329] L'un de ses volets porte sur la mutualisation de l'évaluation des besoins des personnes âgées, grâce au support inter régimes d'évaluation (SIREVA) qui intègre à la fois la grille AGGIR et l'outil multidimensionnel fragilités des retraités (FRAGIRE), selon une approche par conséquent beaucoup plus complète que la seule cotation du degré d'autonomie par la grille AGGIR. La prestation d'évaluation se combine avec l'élaboration d'une proposition de plan d'aide (cf. annexe 8.5).

[330] Plus largement, ce partenariat inter-régimes vise à enrichir de manière coordonnée l'offre d'action sociale vieillesse bien au-delà de la prestation historique que constitue l'aide ménagère à domicile. Le rapport IGAS d'évaluation territoriale de l'action sanitaire et sociale des organismes de sécurité sociale (mai 2021) en dresse un diagnostic positif et recommande de réviser la convention, ce qui est en cours, et d'étendre ce partenariat à d'autres régimes de retraite dans le cadre des prochaines COG. Au moment où l'offre de service OSCAR commence à se déployer (de juillet 2021 à fin 2023, cf. la circulaire CNAV précitée du 18 juin 2021), l'ENIM a tout intérêt à s'inscrire dans cette démarche inter-régimes, dans un premier temps pour s'adosser aux structures évaluatives de la MSA, qui couvrent la quasi-totalité du territoire (y compris dans les

²² La circulaire CNAV du 20 novembre 2020 relative aux montants des paramètres financiers des prestations d'action sociale servies à compter du 1er janvier 2021 indique que « le montant plafond pour les évaluations réalisées à compter du 1er janvier 2021, par les différents types de structures évaluatrices, est fixé à 120 € ».

²³ Source : ENIM, Groupe de travail CA et CPI de préparation de la COG3, 14 avril 2021 (données 2019).

DOM au travers des CGSS). La mission a testé cette piste auprès de la CCMSA qui lui a réservé un accueil très favorable.

Recommandation n°19 Intégrer l'ENIM dans le partenariat inter-régimes bien vieillir, dans un premier temps pour s'adosser aux structures évaluatives MSA des besoins des personnes âgées et à moyen terme pour s'inscrire dans le cadre de l'offre de service OSCAR.

2.7 Le secteur maritime doit engager une stratégie massive de prévention des risques professionnels par le renforcement de l'IMP en partenariat avec le régime agricole

2.7.1 L'approche axée sur la tarification pour financer la branche AT-MP du régime des marins n'est pas à rechercher

[331] L'angle par lequel a été abordé le chantier de la branche AT-MP de l'ENIM, dans le rapport de 2019 (cf. synthèse en annexe 9.7), est centré sur la tarification et calqué sur le régime général (équilibré par les cotisations AT-MP) alors que le régime des marins en est très éloigné (pas de cotisation AT-MP mais une cotisation prévoyance maladie et AT-MP ; existence de la PECA).

[332] La branche AT-MP existe déjà sur le plan métier, en termes de prestations légales et extra-légales versées aux marins, comme sur le plan comptable, le solde de la branche AT-MP étant mécaniquement financé par le régime général. La LFSS pour 2018 a réécrit l'article L. 134-6 CSS²⁴ pour différencier la part AT-MP de la part maladie dans la contribution d'équilibre versée par la CNAM. L'ENIM établit un compte AT-MP depuis l'exercice 2015 (cf. annexe 9.8).

[333] Le comité interministériel de la mer (CIMER) du 17 novembre 2017 a décidé du principe de créer une « *branche AT [à l'ENIM] sans cotisation supplémentaire* ». Cette orientation dans le sens du renforcement de la compétitivité des pavillons français a été confirmée par les travaux du Fontenoy du Maritime engagés au 2^{ème} trimestre 2021. La mission prend acte de ce paradoxe consistant à viser la réduction du risque professionnel sans créer de cotisation supplémentaire patronale.

[334] A titre indicatif, selon le rapport d'avril 2019 sur la création d'une branche AT-MP de l'ENIM, le taux de cotisation nécessaire, selon les données 2017, pour équilibrer celle-ci aurait été de 9,0 % à raison de 65 M€ de dépenses à couvrir et d'une masse salariale forfaitaire de 724 M€. Il est intéressant de rapprocher ce taux potentiel du taux appliqué par le régime général²⁵ pour 2021 dans le BTP (CTN B), dont les codes risques varient de 4,0 à 9,7 %, et la manutention portuaire (6,9 %).

[335] Constatant qu'aucune étude comparative internationale n'était disponible, la mission a sollicité en ce sens EUROGIP, qui a documenté la gestion et la prévention des AT-MP maritimes en Europe. Une étude d'EUROGIP en 2018 sur les incitations financières à la prévention avait mis en lumière l'apport d'un programme autrichien de prévention dédié aux entreprises jusqu'à 50 salariés, au-delà du secteur maritime. Les différents enseignements susceptibles d'être tirés de

²⁴ « Est retracé dans les comptes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale, qui en assure l'équilibre financier, le solde des charges et produits du risque accidents du travail et maladies professionnelles du régime d'assurance des marins prévu par le décret-loi du 17 juin 1938 relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins ».

²⁵ Source : arrêté interministériel du 16 décembre 2020 fixant les taux de cotisations AT-MP du régime général pour 2021.

ces travaux sont résumés dans l'annexe 9.9, étant rappelés que la transposition d'exemples étrangers est délicate.

[336] Observant par ailleurs que la vertu incitative de la tarification AT-MP du régime général est nettement amoindrie par la mutualisation des taux, au sein d'un code risque, entre les entreprises jusqu'à 20 salariés et par les démarches contentieuses des grandes entreprises, la mission estime qu'un système tarifaire fondé sur la répercussion de la sinistralité serait peu pertinent à mettre en place dans le secteur maritime. Le tissu des armateurs est fragmenté particulièrement dans le secteur de la pêche et des cultures marines. Une tarification AT-MP maritime serait hors de portée de l'ENIM, en termes de capacité de gestion, à moins de le doter à moyen terme d'un service dédié lequel s'avérerait surdimensionné par rapport à la taille du secteur.

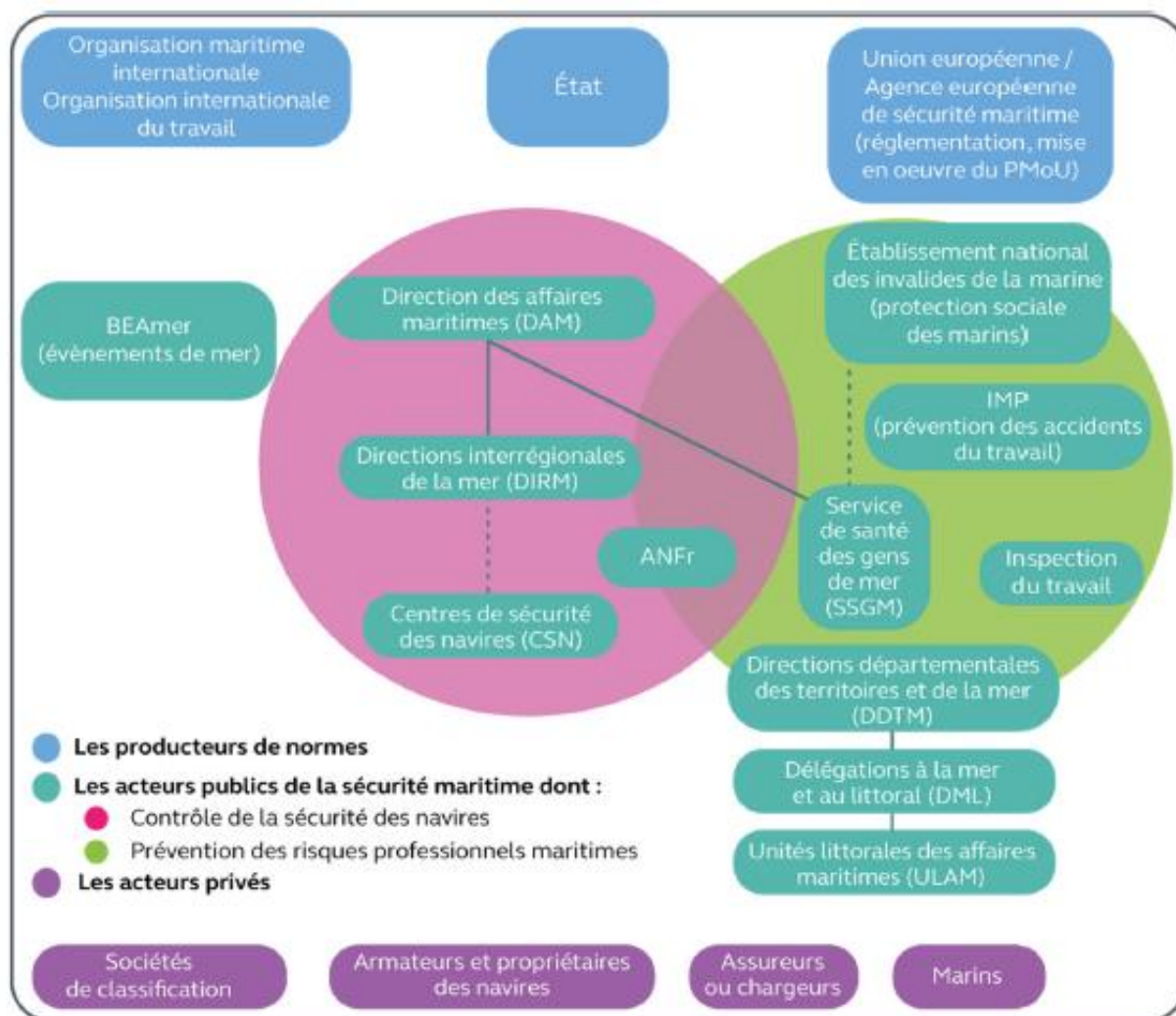
2.7.2 Il importe de resituer l'ENIM et l'IMP parmi les acteurs de la prévention des risques professionnels maritimes et de comparer l'effort du secteur maritime avec celui du BTP

[337] Au préalable, il convient de rappeler que l'ENIM et son opérateur l'IMP s'insèrent dans un environnement beaucoup plus vaste d'organismes concourant à la PRPM, selon le schéma synoptique ci-après. Ils en représentent la composante assurantielle, à côté du rôle de la réglementation, des services de contrôles (inspection du travail, inspection de la sécurité des navires) et de la place de la formation. Le secteur maritime se distingue des secteurs terrestres par la grande faiblesse institutionnelle, en dehors de l'IMP, de la prévention primaire :

- le service de santé des gens de mer (SSGM), relevant de la direction des affaires maritimes, assure les missions d'un service de santé au travail (SST) de manière adaptée aux spécificités maritimes (article L. 5545-13 du code des transports), sans pluridisciplinarité à la différence des SST du secteur privé classique²⁶. Le médecin-chef du SSGM évalue à 2 ETP l'activité de prévention primaire réalisée à raison de 400 jours de travail par an (visites de navires et formations) ;
- les centres de sécurité des navires (CSN), qui relèvent des DIRM, assurent prioritairement une mission de contrôle du respect de la réglementation internationale, européenne et nationale, avec pour objectif la certification des navires, dans le cadre général de la sauvegarde de la vie humaine en mer et de la prévention de la pollution de la mer et de l'air. De ce fait et compte tenu de la réduction des effectifs dans les CSN, la PRPM est faible et mal encadrée alors qu'elle figure néanmoins parmi les missions des DIRM (article 3-II du décret du 11 février 2010).

²⁶ Le décret SSGM du 3 décembre 2015 ne prévoit que l'emploi de médecins et infirmiers des gens de mer, limite leurs missions au suivi médical et à l'aptitude médicale des marins (article 10) et autorise le SSGM à faire appel à des intervenants ou organismes compétents, essentiellement l'IMP (en particulier pour l'ergonomie et l'usage des EPI), afin de compléter l'approche médicale.

Schéma 2 : Schéma synoptique des acteurs de la sécurité des navires et de leurs équipages



Source : *Cour des Comptes (extrait du rapport public annuel 2020, chapitre 3 du Tome I : « Le contrôle de la sécurité des navires et de leurs équipages : une mutation à approfondir et à mettre en œuvre »).*

[338] La mission a mesuré l'intensité de la prévention primaire par les organismes de sécurité sociale, les services de santé au travail ou de prévention spécialisée, dans le secteur maritime et dans les secteurs du régime général, en particulier le BTP (cf. méthode et résultat en annexe 9.10). Les dépenses de PRP ont été rapportées au nombre d'actifs et aux dépenses de réparation légale AT-MP : indemnités journalières, prise en charge de frais de santé, pensions ou rentes. Les différences de champ ont été neutralisées entre le régime des marins et le régime général : calage sur les prestations d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 % ; prise en compte des seuls services prévention et exclusion des aides financières. La part des services de prévention des SSTI a été valorisée ainsi que l'action de l'OPPBTP.

[339] Il ressort de cette comparaison que **l'effort de prévention des risques professionnels (dépenses combinées du régime de sécurité sociale, des services de santé au travail et d'un organisme sectoriel spécialisé) rapporté aux dépenses de prestations légales de réparation est 5 fois plus faible dans le secteur maritime (1,15 %) que dans les branches du régime général (5,78 %), dont le BTP (5,61 %)**. Malgré sa sur-sinistralité (18,6 % de la valeur du risque du régime général pour seulement 8,8 % des salariés), le BTP parvient à approcher le taux d'effort moyen du régime général grâce à l'OPPBTP, qui représente près la moitié de l'effort de PRP dans

cette branche. Ce facteur 5 permet de dimensionner l'effort à consentir pour se hisser au même niveau que le BTP.

Recommandation n°20 Porter de 0,6 M€ à 3 M€ le financement annuel de la prévention des risques professionnels maritimes pour rattraper le taux d'effort du régime général, notamment du BTP.

[340] La mission propose d'articuler le renforcement massif de la PRPM en 5 volets, sans préjudice d'un renforcement de la réglementation, qui n'entraîne pas dans le périmètre de la lettre de mission :

- quintupler les moyens alloués à l'IMP, au moyen d'un fonds de prévention à lui confier, en le dotant d'un réseau territorialisé de préventeurs maritimes ;
- confier la politique de PRPM au CA de l'ENIM devenu tripartite, en lien direct avec l'IMP, et recentrer le rôle de l'ENIM sur la reconnaissance et la réparation AT-MP et la PDP ;
- confier la fonction d'observatoire statistique à l'IMP, y compris pour le compte de la DAM ;
- fluidifier la coopération entre l'ENIM et les services étatiques de contrôle, en particulier l'inspection du travail ;
- procéder par concertation entre l'État avec les partenaires sociaux car les enjeux dépassent de loin les relations entre l'ENIM et ses ministères de tutelle au travers de la COG.

2.7.3 Le quintuplement des moyens de l'IMP, gestionnaire d'un fonds de prévention dédié, permettrait de le doter d'un réseau territorialisé de préventeurs en lien avec la MSA

[341] La mission propose de multiplier par 5 le budget annuel de PRPM de l'ENIM et de concentrer ces moyens à l'IMP qui deviendrait ainsi un organisme pérenne et territorialisé, apte à déployer une offre de service de proximité sur toutes les façades maritimes. La mission de « *coordonner les actions de prévention* » inscrite à l'article 2.2 des statuts de l'IMP se concrétiserait ainsi par la formalisation et l'animation d'un plan national pluriannuel qui constituerait la déclinaison maritime du PST.

[342] Les responsabilités seraient clarifiées entre :

- l'ENIM recentré, à l'image d'une CPAM, sur la reconnaissance et la réparation des AT-MP, le suivi médical et la participation à la PDP ;
- l'IMP doté d'un échelon national de PRPM et d'un réseau territorial de préventeurs qu'il emploierait et animerait. Ceux-ci devraient maîtriser la langue anglaise (du fait notamment de l'internationalisation de la marine marchande) et s'efforcer de pratiquer des diagnostics à bord.

[343] La connaissance fine des armements et de la sinistralité étant essentielle à la réussite des actions de PRPM, l'ENIM devrait ouvrir l'accès à ses répertoires et à ses données de gestion AT-MP au bénéfice des préventeurs de l'IMP.

[344] L'IMP préserverait sa capacité à nouer des partenariats avec les collectivités territoriales et les organisations professionnelles du secteur maritime. Il devrait développer ses actions vers la marine marchande pour atténuer son orientation actuelle sur la pêche. Il pourrait, en y transférant son siège, participer à l'opération d'aménagement de la Pointe de la Perrière à Lorient qui vise à accueillir des services publics, des associations et des institutions maritimes.

[345] S'agissant du financement, la voie la plus simple et la plus sécurisante serait de créer, aux articles 2 et 14 du décret ENIM du 30 août 2010, un fonds national de prévention des risques professionnels maritimes (FNPRPM), inspiré des fonds analogues au régime général et au régime agricole, et dont la gestion serait confiée à l'IMP qui recevrait une consécration réglementaire comme opérateur du régime des marins. Le financement de l'IMP ne reposerait plus sur une convention de financement conclue avec l'ENIM mais sur une attribution directe de crédits au moyen du FNPRPM, distinct de l'enveloppe d'action sanitaire et sociale. Ce fonds serait doté par les ministères de tutelle dans la COG, et non par prélèvement sur le produit des cotisations prévoyance de l'ENIM. Son coût entrerait dans le calcul du solde de la branche AT-MP de l'ENIM, à financer par la contribution d'équilibre de la CNAM. Le régime général, qui joue un rôle de payeur, pourrait en attendre une diminution à terme de cette contribution²⁷.

[346] A titre transitoire pour 2022, le temps que les décisions politiques soient prises et que le fonds de prévention soit créé, l'ENIM devrait financer l'IMP par une convention annuelle de mandat de service public comme en 2016, et non prolonger le marché public 2018-2021 d'un an.

Recommandation n°21 Créer un fonds national de prévention des risques professionnels maritimes et en confier la gestion à l'IMP par voie réglementaire ; doter le fonds dans la COG ENIM.

[347] L'IMP serait ainsi en mesure de devenir la tête d'un réseau territorial de préventeurs maritimes qu'elle a vocation à employer. Sur la base d'un budget annuel de 2,75 M€ apporté par le régime des marins (soit un financement accru de 2,35 M€ par rapport à la situation actuelle), l'IMP pourrait se doter d'une trentaine de préventeurs supplémentaires qu'il emploierait et dont il financerait le coût complet (chargé et incorporant le coût des fonctions support).

[348] L'activité de ces préventeurs serait mixte :

- elle s'apparenterait pour une large part aux missions de diagnostic, conseil, accompagnement et appui des IPRP²⁸ de service de santé au travail (selon une logique de service universel) – remédiant ainsi à la carence fondamentale qui est l'absence d'un SSTI dans le secteur maritime ;
- elle comporterait aussi une part minoritaire d'activité ciblée sur les armateurs les plus sinistrogènes (selon une logique de gestion assurantielle du risque), mais sans leur attribuer d'aide financière.

[349] La mission a identifié 6 scénarios de positionnement territorial de ces préventeurs : dans des antennes IMP ; auprès du SSGM ; auprès des CSN ; dans les antennes du SSM ; auprès des CARSAT/CGSS du régime général ; auprès des CMSA/CGSS du régime agricole. Leurs avantages et inconvénients respectifs sont documentés en annexe 9.11. La mission propose d'écarter les pistes qui laisseraient les préventeurs de l'IMP isolés par rapport à d'autres préventeurs ou qui viseraient à les positionner au sein des services chargés des affaires maritimes, option risquée en termes de cohérence métier et de viabilité à cause des réductions d'emploi.

[350] En outre, le recours aux SSTI de droit commun paraît à exclure en raison du risque très élevé de dilution des besoins du secteur maritime dans des organisations généralistes. La voie de la création d'un SSTI national maritime dans le cadre du code du travail – impacté par la loi adoptée

²⁷ L'effet d'atténuation des dépenses à attendre d'une sinistralité plus faible sera cependant plus lent à l'ENIM où les dépenses d'incapacité permanente sont 5 fois plus importantes que celles d'incapacité temporaire alors qu'au régime général ces deux sous-ensembles sont quasi équivalents.

²⁸ Ces missions sont celles prévues par les articles R. 6423-37 et R. 4623-38 du code du travail, relatifs aux IPRP des SSTI.

définitivement le 23 juillet 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail –, serait également inadaptée car trop rigide (agrément par le ministère du travail ; exigence complémentaire de certification) et incorporant le suivi médical et la médecine d'aptitude, assurés par le SSGM.

[351] Le scénario le plus cohérent, et qui a reçu un accueil favorable de la part de la CCMSA auprès de laquelle la mission l'a testé, serait de positionner les préventeurs maritimes au sein des services de santé au travail des CMSA/CGSS, pour plusieurs autres raisons déterminantes :

- cohérence avec l'identité métier des conseillers en prévention MSA, qui dispensent une offre de service intégrée (la MSA fait office de SSTI et déploie également une action de gestion du risque) ; les missions et l'organisation du SSGM seraient parallèlement maintenues ;
- cohérence entre le régime des marins et le régime agricole qui s'adressent tous deux à la fois aux salariés et aux non-salariés ;
- forte capillarité du réseau MSA : 14 caisses littorales en métropole ; implantations locales dans chaque département ; activité MSA des CGSS ;
- articulation à organiser entre régime des marins et régime agricole pour couvrir le secteur des cultures marines en termes de prévention, avec une approche ouverte de la CCMSA ;
- cohérence avec l'objectif de coopération inter-régimes en matière de PRP.

[352] L'annexe 9.12 présente une simulation, à titre d'exemple, du renforcement et de la territorialisation de l'IMP en partenariat avec le régime agricole, sur la base du même niveau de rémunération que celui pratiqué par la MSA et d'un coût complet annuel moyen de 80 k€ par préventeur.

[353] Pour assurer la neutralité financière de cet adossement logistique auprès de la MSA, une convention pluriannuelle de mise à disposition de services serait conclue sur la base de l'article L. 114-25 CSS²⁹ entre l'IMP, l'ENIM et la CCMSA. Cette coopération inter-régimes, source de synergie, n'irait pas jusqu'à modifier les champs de compétence des deux régimes concernés.

Recommandation n°22 Déployer les préventeurs territorialisés de l'IMP auprès des caisses de MSA, des CGSS et des CPS outre-mer au moyen de conventions de mise à disposition de services.

2.7.4 La politique de PRPM pourrait relever du CA de l'ENIM devenu tripartite, en lien direct avec l'IMP, sans intermédiation par les services de l'ENIM

[354] Tirant les conséquences de l'absence de valeur ajoutée des services de l'ENIM pour définir la politique de PRPM, la mission propose que la gouvernance de la prévention soit confiée au CA de l'ENIM (ou à une commission AT-MP qui en serait l'émanation), en lien direct avec l'IMP gérant le fonds de prévention. Le plan pluriannuel de PRPM constituerait la déclinaison maritime du Plan santé au travail, dans un dialogue étroit avec la DGT. Le CA de l'IMP se repositionnerait sur l'administration de l'association, en complémentarité avec le CA de l'ENIM.

²⁹ « Des conventions de mise à disposition de services, d'équipements et de biens peuvent être conclues entre les organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale en vue de l'accomplissement de leurs missions. Ces conventions fixent les conditions de remboursement par le bénéficiaire des frais lui incombant. Elles ne sont pas soumises aux règles prévues par le code des marchés publics ou par l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics si ces conventions portent sur des services, biens et équipements assurés ou gérés par l'un des organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale ».

Recommandation n°23 Confier au CA de l'ENIM le pilotage de la politique de prévention des risques professionnels maritimes dont la mise en œuvre serait confiée à l'IMP, sans passer par les services de l'ENIM.

2.7.5 La fonction d'observatoire statistique a vocation à être confiée à l'IMP, y compris pour le compte de la DAM

[355] La mission exprime sa perplexité à l'égard du rapport IMP de mars 2019 sur un observatoire de l'accidentologie professionnelle maritime qui serait doté d'un organe décisionnel et lié à un système tarifaire. La fonction d'observatoire statistique revient naturellement à l'IMP mais la définition des priorités de PRPM doit plutôt relever du futur CA de l'ENIM.

[356] Il importe de résorber la redondance entre les publications statistiques annuelles sur l'accidentologie, celle de la DAM (SSGM), répondant à une obligation de la convention sur le travail maritime (et plus pédagogique), et celle de l'IMP (au contenu plus développé). Les quelques écarts de champ ou de méthode (marins ENIM / tous marins ; types de décès en mer ; comptabilisation du temps de travail) doivent pouvoir être résolus en finalisant le dialogue engagé. Cela doit permettre d'aboutir à une exploitation centralisée assurée par l'IMP et à une publication unique (donc par délégation de la DAM), répondant aux besoins des deux partenaires. Cela suppose que l'ENIM et le SSGM donnent à l'IMP accès aux données métier AT-MP, agrégées et individuelles après anonymisation dans le respect du secret médical. L'IMP gagnerait enfin à mieux mobiliser les données d'activité, d'emploi et de GPEC issus des organismes professionnels maritimes et des OPCO, en complément de ceux de la DAM.

Recommandation n°24 Confier à l'IMP l'observatoire statistique des risques professionnels maritimes et lui déléguer la réalisation du rapport annuel de la DAM sur l'accidentologie maritime.

2.7.6 L'ENIM doit mettre en place une coopération fluide avec l'inspection du travail et structurer ses relations avec les services déconcentrés en charge des affaires maritimes

[357] En matière de coopération de l'ENIM avec les services de contrôle des entreprises maritimes, la priorité absolue est de rétablir une transmission au fil de l'eau des DAT et des DMP à l'inspection du travail, en urgence par un fac-simile dématérialisé à la DGT puis dès que possible par un interfaçage avec le SI métier de l'inspection du travail Wiki-T pour une injection des déclarations vers la section d'inspection du travail territorialement compétente.

[358] Cette information en temps réel de l'inspection du travail par l'ENIM doit s'appuyer sur une obligation réglementaire à créer en transposant l'article L. 441-3 CSS (disposition de droit commun applicable au régime général³⁰) à l'image de l'article L. 751-30 CRPM qui l'a rendu applicable aux caisses de MSA.

[359] En outre, il convient que la DAM institutionnalise des échanges réguliers entre l'IMP, le SSGM, les DIRM (CSN) et le réseau des DDTM/DM pour croiser les approches de prévention, notamment par la participation de l'IMP au séminaire annuel des chefs de CSN.

³⁰ « Dès qu'elle a eu connaissance d'un accident du travail par quelque moyen que ce soit, la CPAM est tenue de faire procéder aux constatations nécessaires. Avis de l'accident est donné immédiatement par la caisse à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale. »

Recommandation n°25 Rétablir le flux de transmission, au fil de l'eau, des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles de l'ENIM vers la DGT pour l'information de l'inspection du travail et le prévoir par voie réglementaire.

2.7.7 Cette réforme ambitieuse de la prévention appelle une concertation avec les partenaires sociaux car elle dépasse les relations entre l'ENIM et les ministères de tutelle

[360] Sur le plan de la méthode, il paraît évident que la négociation de la COG entre l'Etat et l'ENIM ne constitue pas le cadre adapté à la concertation nécessairement tripartite entre l'État et les partenaires sociaux des branches du secteur maritime, étant rappelé la responsabilité première de l'armateur en matière de santé et sécurité au travail. Le groupe de travail partenarial constitué sur la création d'une logique de branche AT-MP au sein du régime des marins (cf. annexe 9.2) constitue l'instance idoine, ce qui explique l'absence de recommandation de méthode dans le présent rapport. La négociation de la prochaine COG de l'ENIM aura vocation à associer étroitement le ministère du travail (DGT) et à décliner les décisions tripartites qui auront été prises s'agissant de la PRPM. L'administration centrale aura la responsabilité de mettre en place le cadre juridique et financier pour permettre d'ici fin 2022 l'amplification rapide de l'effort de prévention et la reconfiguration et la consécration de l'IMP sous la gouvernance du CA de l'ENIM.

2.8 Allouer les moyens réglementaires et budgétaires nécessaires à l'ENIM pour qu'il atteigne ses objectifs en s'appuyant sur ses ressources humaines

[361] En conclusion des recommandations thématiques qu'elle émet, la mission insiste sur deux points : la responsabilité des tutelles pour faciliter l'exercice des missions de l'établissement et la nécessité d'équilibrer les objectifs assignés à l'ENIM et les moyens humains et financiers de l'établissement.

[362] L'ENIM présente des caractéristiques qui demandent une attention particulière de la part des tutelles : l'établissement gère un régime multi-branches, couvrant un secteur pour lequel la gestion des droits des ressortissants est largement fondée sur la notion de lignes de service, qui ne trouve pas d'équivalent dans les autres secteurs. En outre, de taille modeste, l'ENIM assure un double rôle de caisse nationale et de caisse locale, ce qui simplifie la prise de décision mais génère une complexité de gestion liée au fait que l'ensemble de ses activités est soumis aux contraintes de la GBCP. C'est pourquoi il est indispensable que les services de l'Etat agissent en facilitateurs des actions de l'établissement.

[363] Les chantiers en cours et à venir exigent également que soient posés clairement les objectifs et que des moyens suffisants soient donnés à l'ENIM pour :

- Surmonter les difficultés engendrées par la mise en place de la DSN et la réforme des déclarations des lignes de service, dont les enjeux sont majeurs pour le secteur maritime, les droits au sens large des marins et le recouvrement des cotisations ;
- Permettre à moyen terme, dans des conditions satisfaisantes, la migration de l'ENIM vers le RGCU, dont l'impact sera majeur et qui serait facilitée par l'adossement global du SI de l'ENIM au régime agricole.

[364] Comme l'ont reconnu les administrations de tutelle au cours de leurs échanges avec la mission, toute réduction du plafond d'emplois est fortement déconseillée tant que la situation consécutive à la mise en place de la DSN n'est pas assainie, permettant une évaluation fiable. Il

conviendra de revoir si besoin ces moyens à la hausse en fonction du rôle pivot que l'établissement serait appelé à assurer pour fiabiliser les données DSN et recevoir et vérifier la déclaration complète des lignes de service que la mission propose de réintroduire sous forme dématérialisée, s'inscrivant en cela dans la continuité de l'alerte exprimée par le rapport inter inspections d'évaluation de la COG 2013-2015.

Recommandation n°26 Maintenir les effectifs et la masse salariale de l'ENIM à leur niveau de 2021 pour faire face aux projets de transformation à mener à bien sur la période de la COG 2022-2026.

[365] Dans ce contexte, l'ENIM pourra exploiter des marges significatives de redéploiement en mobilisant plusieurs leviers : réduire la ligne hiérarchique spécialement au sein de la SDPSM ; ré-internaliser la conduite des transformations stratégiques, inter-régimes ou internes, en ramenant le recours à des prestataires à un niveau raisonnable et subsidiaire ; tirer parti de l'adossement SI à la MSA pour reconfigurer la SDSI en fonction des besoins résiduels en informaticiens en propre.

[366] Sur le plan des ressources humaines, il sera ainsi possible de développer les emplois d'experts métier et de chefs de projets. Combinée à une stratégie de promotion interne y compris jusqu'à l'encadrement supérieur à l'image de la CNMSS – qui suppose l'appui de la DRH du pôle ministériel MTE/MCTRCT/MM pour ce qui est des mesures statutaires –, l'ENIM offrira ainsi des perspectives valorisantes de déroulement de carrière pour les agents fonctionnaires et les contractuels de droit public engagés durablement à l'ENIM. C'est avant tout grâce à une telle démarche, dans la durée, que le clivage entre fonctionnaires et contractuels pourra être résorbé, que le climat social pourra être apaisé et la cohésion retrouvée au sein de l'établissement, au bénéfice des ressortissants et des partenaires.

[367] Amélioration de la qualité de service, conduite des projets de transformation, organisation et fonctionnement internes, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, optimisation des moyens alloués forment ainsi un ensemble indissociable qui a vocation à être guidé par la prochaine COG et décliné par un projet d'établissement.

LETTRE DE MISSION



*La Ministre de la Transition Ecologique
La Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
Le Ministre des Solidarités et de la Santé
La Ministre de la Mer
Le Secrétaire d'Etat chargé des Retraites
et de la Santé au travail*

Paris le 15 DEC. 2020

Monsieur le Vice-président du conseil général de l'environnement et du développement durable,

Madame la Cheffe de l'inspection générale des affaires sociales,

Monsieur l'Inspecteur général des affaires maritimes,

La deuxième convention d'objectifs et de gestion (COG) signée entre l'Etat et l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) pour la période 2016-2020 arrive à son terme en fin d'année. Conformément aux pratiques en la matière, nous souhaitons que l'inspection générale des affaires sociales, le conseil général de l'environnement et du développement durable et l'inspection générale des affaires maritimes procèdent à une mission d'évaluation permettant de dresser un bilan de cette convention afin de préparer celle qui lui succédera. L'analyse qui vous est demandée doit avoir pour objectif principal d'identifier les actions devant permettre à l'ENIM de rendre le meilleur service à ses assurés et d'améliorer sa performance et son efficacité.

La mission fera un point particulier sur le contexte social de l'établissement, à la suite du changement de direction réalisé en 2019. Elle préconisera des pistes d'amélioration du management afin que le climat social y soit apaisé pour la qualité de vie au travail et le bien-être des agents (il s'agit d'un objectif de l'actuelle COG).

S'agissant du recouvrement, il s'agit d'identifier les actions à mettre œuvre pour procéder au transfert total du recouvrement de l'ENIM à l'URSSAF de Poitou-Charentes au 1^{er} janvier 2021 concomitamment à la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN). Ce transfert sera également étudié dans son impact sur la trajectoire de réduction des effectifs et sur l'organisation de l'établissement. En parallèle, la mission devra étudier les conditions de mise en place de la DSN au 1^{er} janvier 2021, son phasage et sa faisabilité compte tenu des spécificités du secteur maritime et de la capacité de l'établissement à intégrer un système déclaratif national normé.

.../...

Monsieur le Vice-président du CGEDD
Tour Séquoia
92055 La Défense Cedex

Madame la Cheffe de l'IGAS
39-43, quai André Citroën
75739 Paris Cedex 15

Monsieur l'Inspecteur général des affaires maritimes
Arche Sud
92055 Paris-La Défense Cedex

Les systèmes informatiques constituent un autre enjeu de la COG en cours et à venir. La fragilité des outils, notamment pour la branche maladie, devra être évaluée en lien avec la réalisation des objectifs de la COG actuelle, particulièrement dans son cadre budgétaire en ce qui concerne la mise en place de la DSN et du transfert du recouvrement. La politique d'investissement conduite en matière d'investissement informatique devra être analysée, alors que la rénovation du système d'information a été plus coûteuse et plus longue à réaliser que ce qui était prévu. La mission appréciera l'opportunité d'un audit du système d'information de l'ENIM en vue de la mise en place du répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) pour le régime des marins au 31 décembre 2022.

Concernant le programme « Prévention des risques professionnels maritimes » de l'actuelle COG, la mise en place d'une branche accident du travail – maladie professionnelle sera étudiée par la mission, sur la base du rapport sur la création d'une branche ATMP au sein du régime de sécurité sociale des marins réalisé par l'ENIM en avril 2019. Les modalités concrètes de mise en œuvre de cette branche seront évaluées au préalable en tenant compte notamment de la capacité du régime à intégrer financièrement cette nouvelle branche.

En matière d'action sociale, la mission dressera le bilan des actions et des prestations du RASS. Par ailleurs, elle appréciera l'impact des actions de prévention développées au cours de l'actuelle COG et appréciera la bonne articulation de ces actions avec d'autres organismes de sécurité sociale, notamment ceux du régime général.

Le patrimoine de l'ENIM devra par ailleurs faire l'objet d'un examen attentif qui portera sur l'évaluation de la gestion de l'ensemble des antennes et du siège social. La mission appréciera la finalisation par l'établissement de la vente des hôtels des gens de mer affectés à l'accueil des gens de mer, gérés par l'AGISM. Elle évaluera la pertinence du nombre de sites de l'ENIM au regard des coûts de fonctionnement.

La mission évaluera, enfin, les évolutions envisagées pour l'organisation de l'ENIM, et formulera des propositions pour conforter son fonctionnement dans notre système de retraite.

Nous souhaitons que le rapport de cette mission conjointe soit remis pour le 31 mars 2021, dans la perspective de la signature de la prochaine COG au second semestre 2021.



Barbara POMPILI



Elisabeth BORNE



Olivier VERAN



Annick GIRARDIN



Laurent PIETRASZEWSKI

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

1/ Cabinet ministériel et administration centrale

Cabinet de la ministre de la mer

Raphaëlle SÉGUIN, conseillère budgétaire, fiscalité, gens de mer et métiers maritimes

Inspection générale des affaires sociales (IGAS)

Jean DEBEAUPUIS, inspecteur général

Delphine CHAUMEL, inspectrice

Philippe LAFFON, inspecteur général

Franck LE MORVAN, inspecteur général

Direction des affaires maritimes (DAM)

Thierry COQUIL, directeur

Christophe LENORMAND, adjoint au directeur

Thierry SAUVAGE, chef du service de santé des gens de mer

Philippe GABRIEL, chef du bureau de la sécurité sociale des marins

Patrick TRAN-BINH, chef de projet en assistance à maîtrise d'ouvrage d'informatique-référent du domaine sécurité maritime au bureau de la transformation et des projets

Jean-François JOUFFRAY, président du Conseil supérieur des gens de mer (CSGM)

Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA)

Eric BANEL, directeur

Laurent BOUVIER, directeur adjoint

Direction de la sécurité sociale (DSS)

Bénédicte ANDRÉ, chargée de mission auprès du sous-directeur des retraites et des institutions de la protection sociale complémentaire

Caroline DROUIN, cheffe du bureau des régimes spéciaux

Laura HUBERT, chargée de mission au bureau des régimes spéciaux

Thibaud PÉRON, chargé de mission au bureau de la législation financière sociale et fiscale

Direction du budget (DB)

Richard BORDIGNON, chef du bureau des retraites et des régimes spéciaux

Matthieu LANNES, adjoint au chef du bureau des retraites et des régimes spéciaux

Direction générale du travail (DGT)

Laurent VILBOEUF, adjoint au directeur général du travail

Stéphanie COURS, cheffe du bureau du pilotage du système d'inspection du travail (SIT)

Dominique-Anne MICHEL, adjointe à la cheffe du bureau du pilotage du SIT

Audrey LAUZE, adjointe au chef du bureau de la politique et des acteurs de la prévention

2/ Établissement national des invalides de la marine (ENIM)

Présidence, direction et cabinet

Marie-Caroline BONNET-GALZY, conseillère d'État, présidente du conseil d'administration

Malika ANGER, directrice

Ronan LE SAOUT, directeur adjoint

Lionel DESMAISONS, chef de cabinet

Ludivine ROUER, adjointe au chef de cabinet

Agence comptable

James CRÉMEL, agent comptable

Josselin NEYROLLES, fondé de pouvoir

Yannick DENIEL, chef du département recouvrement (DR)

Laurent ROULET, chef du département maîtrise des risques et lutte contre la fraude (DMRLF)

Service du contrôle médical

Dr Daniel LEGEAY, chef du service du contrôle médical (SCM)

Karine DELAS, adjointe au chef du SCM

Sous-direction des politiques sociales maritimes (PSM)

Franck FERRANTE, sous-directeur PSM

Vincent MARCHIVE, adjoint au sous-directeur PSM

Marie-Laure ROBO, cheffe du département pilotage et assistance à maîtrise d'ouvrage métier (DPAMOM)

Thomas DAUBECH, adjoint à la cheffe du DPAMOM

Maëlle CLARAMOND, chargée des projets inter-régimes au DPAMOM

Robin PARISET, consultant externe pour le DPAMOM, chef de projet DSN

Alain HERZOG, chef du département relations clients (DRC) et responsable du site de Paimpol

Véronique TONNERRE, cheffe du département appui aux employeurs et à la carrière des marin (DPEC)

Patricia VERNAY, cheffe du département retraite (DPR)

Dominique PEROUCHET, cheffe du département santé (DPS) et responsable du site de Saint-Malo

Cécilia SAMSON, manager de production au DPS

Christelle VICTORIA, manager de production au DPS

Marc HENTGEN, chef du département action sanitaire et sociale et préventions (DPAP)

Services de soutien

Paul MENDES, sous-directeur des systèmes d'information (SDSI)

Pascal MAUBERT, responsable département des infrastructures et de la production (DIP) et responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)

Fabien DOUILLET, chef du département études et développement (DED)

Cécile DESCAMPS, sous-directrice des affaires juridiques

Sandrine TARDIF, cheffe du département achats, moyens généraux et immobilier (DAMGI) et du département budget finances (DBF)

Jacques HAMMAR, adjoint à la cheffe du DAMGI, chargé des questions immobilières

Laurence LE MAGOAROU, cheffe du département ressources humaines (DRH)

Noëlle BENAÏTIER, adjointe à la cheffe du DRH

Laurence CHALVET, responsable du site ENIM de Lorient et assistante de proximité RH

Gwénaëlle BISSON, contrôleur de gestion

Organisations syndicales

Christian CAND AHL, responsable CGT/FSU

Jacques LANGLOIS, secrétaire général adjoint de l'UPPA Mer en charge de l'ENIM

Valérie JULOU, représentante de l'UPPA Mer à l'ENIM

Membres du Contrôle général économique et financier (CGEFi) en fonction à l'ENIM

Isabelle AMAGLIO-TÉRISSE (de février 2016 à novembre 2019)

Réjane PORTANGUEN (depuis le 1^{er} décembre 2019)

3/ Organismes du secteur maritime

Direction interrégionale de la mer (DIRM) Nord Atlantique Manche Ouest (NAMO)

Yann BÉCOUARN, directeur adjoint

Yves TERTRIN, chef de la division gens de mer et enseignement maritime

Yves VINCENT, chef de la division sécurité des navires et qualité

Direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) du Morbihan

Matthieu LE GUERN, chef de service activités maritimes à la délégation à la mer et au littoral (DML)

Vincent MIALET, adjoint au chef de service activités maritimes

Christophe BÉLARD, responsable de l'unité marins-navires

Comité national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMEM)

Jean-Luc HALL, directeur général

Julie MAILLET, juriste en droit social (emploi, formation, sécurité maritime)

Pascal NGUYEN, responsable administratif et financier

Comité régional des pêches maritimes et des élevages marins (CRPMEM) de Bretagne

Olivier LE NEZET, président

Sylvie ROUX, vice-présidente

Jacques DOUDET, secrétaire général

Service social maritime (SSM)

Hubert CARRÉ, président

Rémi PAIN, directeur général

Céline MOREAUX, responsable de la façade ouest

Christelle L'HELGOUACH, assistante sociale basée à Lorient

Institut maritime de prévention (IMP)

Philippe CASTEL, président du conseil d'administration

Françoise LE BERRE-DOULIAZEL, directrice

Cédrik RENAULT, préventeur (ergonome, chef de projet)

Lucas LE SAUCE, préventeur (chef de projet communication)

Organisation syndicale du secteur maritime

Jean-Philippe CHATEIL, secrétaire général de la fédération des officiers de la marine marchande (FOMM), affiliée à l'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT) de la confédération générale du travail (CGT)

4/ Organismes du champ de la sécurité sociale

Union nationale de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) Poitou-Charentes (URPC)

Nicole CHABAUDIE, directrice

Marianne CAZAUX, pilote production et relations cotisants, coordonnatrice du projet recouvrement maritime

Claudine COCHIN, cadre coordonnateur en charge du domaine marin

Corinne ALLARD, manager de proximité au service du recouvrement maritime

Sabine MOREAU, référente technique au service du recouvrement maritime

GIP Modernisation des déclarations sociales (MDS)

Elisabeth HUMBERT-BOTTIN, directrice

Guillaume COSNEAU, responsable du département déploiement

Nelson DA COSTA, responsable du département infogérance

Jony DA SILVA, responsable du département expertise DSN et PASRAU

Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)

Anne THIEBEAULD, directrice des risques professionnels

Pascal JACQUETIN, adjoint à la directrice des risques professionnels

Laurent BAILLY, sous-directeur à la direction des risques professionnels, responsable du département service aux assurés en matière de risque professionnel

Philippe ROUET, responsable de la mission d'accompagnement des régimes et mutuelles partenaires (MARP)

Catherine GARY, membre de la MARP, en charge du suivi de l'ENIM

Sébastien NINU, membre de la MARP, en charge du suivi de l'ENIM

Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)

Frédéric VABRE, sous-directeur en charge du département gestion et financement de l'action sociale

Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS)

Mikaël GÉRARD, directeur des relations sociales institutionnelles

Carole ARNAULT, sous-directrice adjointe à la direction des relations sociales institutionnelles

Caisse centrale de mutualité sociale agricole (CCMSA)

Nicolas BONDONNEAU, directeur délégué aux politiques sociales

Jacques BOULDOIRES, directeur général de iMSA

Carole POISSON, chargée de mission au cabinet du président et du directeur général

Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS)

Thierry BARRANDON, directeur de la CNMSS et président de l'Union nationale des régimes spéciaux (UNRS)

Philippe ROGER, directeur adjoint soutien

Pascal CAUCHOIS, chef du service gestion des compétences et des parcours professionnels

Valérie RITTER, cheffe du service achat

Laurent FAVRE, directeur de cabinet et par ailleurs secrétaire général de l'UNRS

GIP Union retraite

Stéphane BONNET, directeur

Eric CESPEDES, pilote du projet RGCU

Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) Bretagne

Marie-Laure DE BONNEVAL, ingénieur conseil régional (ICR), directrice des risques professionnels

Jean-Michel FOUGERES, ICR adjoint

EUROGIP

Raphaël HAEFLINGER, directeur

5/ Services déconcentrés en charge des politiques du travail

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Bretagne

Hélène AVIGNON, directrice régionale adjointe, responsable du pôle travail

Bernard MARTIN, directeur adjoint du travail, référent maritime interrégional

Françoise SOITEUR, responsable de la politique de santé au travail

Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du Morbihan

Gérard BRANQUET, inspecteur du travail en charge d'une section maritime et agricole

LISTE DES SIGLES UTILISES

AC	Agence comptable (ENIM)
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFB	Agence française pour la biodiversité
AFI	Action foncière et immobilière
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGGIR	Autonomie gérontologie groupe iso-ressources
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AGISM	Association de gestion des institutions sociales maritimes
AMELI	Assurance maladie en ligne
AMOA	Assistance à maîtrise d'ouvrage
APA	Allocation personnalisée d'autonomie
APE	Activité principale de l'établissement
APERMA	Association professionnelle des entreprises de remorquage maritime
ARPIJ	Action de remobilisation professionnelle en période d'indemnités journalières (Bretagne)
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
ASEPT	Association de santé d'éducation et de prévention sur les territoires
ASS	Action sanitaire et sociale
ASTERIE	Base de données sur l'activité maritime (DAM)
AT(M)	Accident du travail (maritime)
AT-MP	Accidents du travail-maladies professionnelles
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Autriche)
BEA Mer	Bureau d'enquête sur les événements de mer
BG	Berufsgenossenschaft (Allemagne)
BPU	Bordereau de prix unitaires
BTP	Bâtiment et travaux publics
C3A	Cessation anticipée d'activité amiante
CA	Conseil d'administration
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAFAT	Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CASARE	Commission d'action sociale pour les ressortissants de l'ENIM
CASF	Code de l'action sociale et familiale
CAVIMAC	Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes
CCA	Contrôle comptable d'assiette
CCMA	Centre de cotisations des marins et armateurs (ENIM)
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCNT	Convention collective nationale de travail
CCTP	Cahier des clauses techniques particulières
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CGAAER	Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGEfi	Contrôle général économique et financier
CGSS	Caisse générale de sécurité sociale
CGT	Confédération générale du travail

CIMer	Comité interministériel de la mer
CMAF	Caisse maritime des allocations familiales
CMRA	Commission médicale de recours amiable
CMSA	Caisse de la mutualité sociale agricole
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNC	Comité national de la conchyliculture
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
CNPMEM	Comité national des pêches maritimes et des élevages marins
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
CNSA	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
CODIR	Comité de direction
COG	Conventions d'objectifs et de gestion
COG2	COG ENIM 2016-2020 (prorogée en 2021)
COG3	COG ENIM 2022-2026
COM	Collectivité d'outre-mer
COPIL	Comité de pilotage
COSTRAT	Comité stratégique
COVID	Coronavirus disease
CPA	Centre des pensions et des archives (ENIM)
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPG	Contrat pluriannuel de gestion
CPI	comité des parties intéressées au fonctionnement de l'ENIM
CPM	Centre de prestations maladie (ENIM)
CPO	Cotisation professionnelle obligatoire
CPRCEN	Caisse de prévoyance et de retraite des clercs et employés de notaires
CPRPSNCF	Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la société nationale des chemins de fer français
CPS	Caisse de prévoyance sociale (Polynésie française ; Saint-Pierre-et-Miquelon)
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRA	Commission de recours amiable
CRAPEM	Centre ressource d'aide psychologique en mer
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CREPEF	Compte-rendu de l'entretien professionnel et de l'entretien de formation
CRM	Caisse de retraite des marins ; compte rendu métier (DSN)
CROCT	Comité régional d'orientation des conditions de travail
CROSS	Centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage
CRPE	Contrat de rééducation professionnelle en entreprise
CRPM	Code rural et de la pêche maritime
CRPMEM	Comité régional des pêches maritimes et des élevages marins
CRPN	Caisse de retraite des personnels navigants
CRS	Commission régionale de sécurité
CSG	Contribution sociale généralisée
CSGM	Conseil supérieur des gens de mer
CSMM	Conseil supérieur de la marine marchande
CSN	Centre de sécurité des navires
CSS	Code de la sécurité sociale ; complémentaire santé solidaire
CT	Comité technique (ENIM)
CTFC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CTN	Comité technique national (dans la branche AT-MP du régime général)
CTP	Code type de personnel
CVRH	Centre de valorisation des ressources humaines (MTE/MCTRCT/MM)

DAC	Direction d'administration centrale
DAI	Droit à l'information retraite
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAM	Direction des affaires maritimes
DAMGI	Département achats, moyens généraux, immobilier (ENIM)
DAT	Déclaration d'accident du travail
DB	Direction du budget
DBF	Département budget finances (ENIM)
DC	Délégation comptable (ENIM)
DCDA	Département comptabilité et dépenses administratives (ENIM)
DCPC	Département conciliation et précontentieux (ENIM)
DCSS	Département contentieux de la sécurité sociale (ENIM)
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DDO	Direction déléguée aux opérations (CNAM)
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer
DECLYC	Portail déclaratif pour les services des marins des COM et les employeurs étrangers (ENIM)
DED	Département études et développement (ENIM)
DEJ	Département études juridiques (ENIM)
DGFIP	Direction Générale des Finances Publiques
DGT	Direction générale du travail
DIADEME	Dématérialisation et indexation automatique des documents et messages électroniques
DIP	Département infrastructures et production (ENIM)
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DM	Direction de la mer
DMIST	Déclaration mensuelle informatisée de services et de taxes
DML	Délégation à la mer et au littoral
DMP	Déclaration de maladie professionnelle
DMRLF	Département maîtrise des risques et lutte contre les fraudes (ENIM)
DOM	Département d'outremer
DOMO	Département opérations et maîtrise d'ouvrage (ENIM)
DPAE	Déclaration préalable à l'embauche
DPAMOM	Département pilotage et assistance à maîtrise d'ouvrage métier (ENIM)
DPAP	Département action sanitaire et sociale et préventions (ENIM)
DPEC	Département appui aux employeurs et à la carrière des marins (ENIM)
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
DPO	Délégué à la protection des données
DPR	Département retraite (ENIM)
DPS	Département santé (ENIM)
DR	Département recouvrement (ENIM)
DRC	Département relation client (ENIM)
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH	Département des ressources humaines (ENIM)
DRSM	Direction régionale du service médical
DSI	Direction des systèmes d'information
DSN	Déclaration sociale nominative
DSS	Direction de la sécurité sociale
DTA	Décompte trimestriel automatisé
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
DUP	Document unique de prévention (des risques professionnels)
EIG	Estimation individuelle globale
EMSA	European Maritime Safety Agency
EN3S	École nationale supérieure de sécurité sociale
ENFiP	École nationale des finances publiques

ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ENSAM	École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer
ENSM	École nationale supérieure maritime
EPA	Établissement public administratif
EPI	Équipement de protection individuelle
EPL	Établissement public local d'enseignement
ETP(T)	Équivalent temps plein (travaillé)
EUROGIP	Organisme de la branche AT-MP spécialisé sur les questions internationales
FFSPM	Fédération française des syndicats professionnels maritimes
FIE	Faute inexcusable de l'employeur
FNPATMP	Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (régime général)
FNPRPM	Fonds national de prévention des risques professionnels maritimes
FO	Confédération générale du travail-Force ouvrière
FOMM	Fédération des officiers de la marine marchande
FPC	Formation professionnelle continue
FRAGIRE	Outil d'évaluation multidimensionnelle des fragilités des retraités
FSE	Feuilles de soins électroniques
FSP	Feuilles de soins papier
FSU	Fédération syndicale unitaire
GASPE	Groupement des armateurs de services publics maritimes de passages d'eau
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GDB	Gestion des bénéficiaires
GED	Gestion électronique de documents
GIP	Groupement d'intérêt public
GIR	Groupe iso-ressources (grille AGGIR)
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRC	Gestion de la relation client
GRECOT	Gestion des recours contre tiers
GRH	Gestion des ressources humaines
HT	Hors taxe
ICR	Ingénieur conseil régional
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
IGPDE	Institut de la gestion publique et de développement économique
IJ	Indemnités journalières
IMP	Institut maritime de prévention
iMSA	Service informatique de la MSA
INF	Institut national de formation de l'UCANSS (ou Institut 4.10)
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPP	Incapacité permanente partielle
IRA	Instituts régionaux d'administration
ISM	Instituto Social de la Marina (Espagne)
ITI	Indemnité temporaire d'inaptitude
LDG	Lignes directrices de gestion
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
LISE	Ligne de service
LR	Lettre réseau
M3C	Mission coordination cellule crise (ENIM)
MAP	Mission d'accompagnement à la performance (ENIM)
MCG	Mission contrôle de gestion (ENIM)

MComm	Mission communication (ENIM)
MCTRCT	Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales
MDD	Mission développement durable (ENIM)
MDS	Modernisation des déclarations sociales
MIR	Mission inter-régimes (ENIM)
MLF	Mission de lutte contre les fraudes, fautes et abus (ENIM)
MM	Ministère de la mer
MOA	Maîtrise d'ouvrage
MOAIJ	Module d'orientation approfondie pour des assurés en indemnités journalières
MOE	Maîtrise d'œuvre
MP	Maladie professionnelle
MPD	Mois principal déclaré (DSN)
MPilotage	Mission pilotage projets stratégiques [internes] (ENIM)
MRC	Mission relation client (ENIM)
MSA	Mutualité sociale agricole
MSB	Masse salariale brute
MSFB	Masse salariale forfaitaire brute
MSSI	Mission sécurité des systèmes d'information (ENIM)
MTE	Ministère de la transition écologique
NAMO	Nord Atlantique – Manche Ouest
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NeODES	Norme d'échange optimisée des données sociales
NIR	Numéro d'Inscription au Répertoire de l'INSEE
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
ODS	Offre de service
OIRA	Outil interactif d'évaluation des risques en ligne
OIT	Organisation internationale du travail
OMI	Organisation maritime internationale
OPCO	Opérateurs de compétences
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux Publics
OSCAR	Offre de service coordonnée pour l'accompagnement de la retraite
OSS	Organisme de sécurité sociale
P(R)ST	Plan (régional) santé travail
PAP	Projet annuel de performance
PASRAU	Passage (au prélèvement à la source) des revenus autres
PCA	Plan de continuité d'activité
PCUOSS	Plan comptable unifié des organismes de sécurité sociale
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
PE	Prestations en espèces
PEC	Préparation aux examens et concours
PECA	Prise en charge armement
PENHIR	Application de liquidation des pensions (ENIM)
PFS	Plateforme de services (ENIM)
PFS	Plateforme de services (ENIM)
PIAT	pension d'invalidité accident du travail (ENIM)
PIM	Pension d'invalidité maladie (ENIM)
PLFSS	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PRADO	Programme d'accompagnement du retour à domicile
PRP(M)	Prévention des risques professionnels (maritimes)
PSP	Pôle solidarité et prévention (ENIM)
PUMA	Protection universelle maladie
PUV	Promesse unilatérale de vente

QCATM	Questionnaire sur les circonstances des accidents du travail maritime
QVT	Qualité de vie au travail
RAPO	Recours administratif préalable obligatoire
RASS	Règlement de l'action sanitaire et sociale (ENIM)
RG	Régime général
RGCP	Réduction générale de cotisations patronales
RGCU	Répertoire de gestion des carrières unique
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RH	Ressources humaines
RIF	Registre international français
RIS	Relevé de situation individuelle
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RNCPS	Répertoire national commun de la protection sociale
ROBSS	Régime obligatoire de sécurité sociale
RPM102	Formulaire ENIM de déclaration d'accident du travail ou maladie en cours de navigation
RPS	Risque psycho-social
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSI	Régime social des indépendants
RSO	Responsabilité sociétale des organisations
RU	Royaume-Uni
S(I)ST	Service (interentreprises) de santé au travail
SAAS	Software as a Service
SARS	Severe Acute Respiratory Disease
SCM	Service du contrôle médical (ENIM)
SDAJ	Sous-direction affaires juridiques (ENIM)
SDPO	Sous-direction production et opérations (ENIM)
SDPSM	Sous-direction politiques sociales maritimes (ENIM)
SDSI	Sous-direction systèmes d'information (ENIM) ; schéma directeur des systèmes d'information
SEM	Société d'économie mixte
SGAR	Secrétariat général pour les affaires régionales
SI	Système d'information
SIEG	Service d'intérêt économique général
SIRET	Système d'identification du répertoire INSEE des établissements des entreprises
SIREVA	Support inter régimes d'évaluation
SNAPPCFTC	Syndicat national des artisans patrons pêcheurs CFTC
SNCEP	Syndicat national des chefs d'entreprise à la pêche artisanale
SNGI	Système national de gestion de l'identification
SNIRAM	Système national inter-régimes de l'assurance maladie
SNMPACGT	Syndicat national des marins pêcheurs artisans CGT
SOPHIA	Service d'accompagnement des malades chroniques de l'assurance maladie pour l'asthme et le diabète
SPES	Service du pilotage et de l'évolution des services (MTE/MCTRCT/MM)
SSA	Service de santé des armées
SSGM	Service de santé des gens de mer
SSM	Service social maritime
STCW-F	International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel – Convention internationale sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille
SUR	Système universel de retraite
SVI	Serveur vocal interactif
SYMPACFDT	Syndicat maritime des pêcheurs artisans CFDT
TAAF	Terres australes et antarctiques françaises

TESA	Titre emploi simplifié agricole
TESE	Titre emploi service entreprise
TGI	Tribunal de grande instance
TI	Travailleur indépendant
TMS	Trouble musculo-squelettique
TPT	Temps partiel thérapeutique
UAPF	Union des armateurs à la pêche de France
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UE	Union européenne
UGICT	Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNRS	Union nationale des régimes spéciaux
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPPA	Union professionnelle des personnels de l'administration de la mer
URPC	URSSAF Poitou-Charentes
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
Wiki-T	Système d'information de l'inspection du travail

**OBSERVATIONS CONJOINTES DE LA
DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE, DE LA
DIRECTION DES AFFAIRES MARITIMES ET DE
LA DIRECTION DU BUDGET**



Ministère de l'économie, des finances et de la relance
Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
Ministère des solidarités et de la Santé
Ministère de la mer

Paris le 21 septembre 2021

Réf : DSS 21-023621
DB : DF-6BRS-21-5733
DAM :

La directrice du budget

Le directeur de la sécurité sociale

Le directeur des affaires maritimes

à

Madame la Cheffe de l'inspection Générale des
Affaires Sociales

Monsieur l'Inspecteur général des affaires maritimes

Objet : Réponse des trois directions d'administration centrale sur les propositions de l'IGAS / de l'IGAM pour la convention d'objectifs et de gestion Etat / Enim 2016-2020.

Dans le cadre des travaux préalables aux négociations de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'Etat et l'Etablissement national des invalides de la marine (Enim), qui débiteront fin septembre, nous avons pris connaissance avec attention du rapport d'évaluation de la COG 2016-2020 ainsi que des différentes propositions formulées pour la future convention. Nous prenons note des principales conclusions et recommandations, sur lesquelles s'appuiera la construction des axes stratégiques de la prochaine convention. Cependant, plusieurs recommandations appellent de notre part des compléments.

S'agissant des recommandations relatives à la conception et au contenu de la future COG (n°1 et 2), le rapport provisoire fixe comme priorité liminaire de rendre à la prochaine COG sa vocation d'outil stratégique, avec des objectifs transparents et priorisés. Nous veillerons à faire progresser ce document contractuel conformément à vos recommandations ; s'agissant seulement de la seconde COG conclue entre l'établissement et ses tutelles, son contenu n'avait en effet pas encore atteint sa maturité. L'ensemble de vos propositions constitue une base substantielle pour élaborer une troisième COG plus stratégique et davantage lisible en termes d'actions comme d'objectifs réalisables. Enfin, à l'occasion du dernier bilan annuel présenté par l'Enim, nous avons d'ores et déjà enjoint la directrice à préparer une proposition de document davantage stratégique présentant les objectifs de modernisation et de développement du service aux usagers.

En matière de performance et d'efficacité (recommandations n°11 et 26), les tutelles entendent les remarques de la mission sur le caractère trop ambitieux de la précédente trajectoire des moyens, qui se fondait au regard des observations du rapport sur la COG 2013-2015, notamment en terme d'effectifs, sur des perspectives de gains importants de productivité liés aux projets prévus par la COG dont un certain nombre n'ont finalement pas été menés à leur terme ou n'ont pas produit les gains escomptés. En effet,

la mise en œuvre de la DSN devait notamment permettre d'accompagner plus rapidement une trajectoire baissière du schéma d'emploi. C'est dans une logique de vérification d'adéquation des charges aux ressources, par grands secteurs d'activités, que les tutelles entendent négocier la trajectoire des moyens humains et financiers.

En matière de gouvernance de l'établissement (recommandation n°3), la mission préconise de faire évoluer le conseil d'administration en impliquant davantage les représentants des employeurs, des assurés et des pensionnés dans les décisions structurantes pour l'organisation et le fonctionnement de l'Enim. La création d'un comité des parties intéressées en 2017, en complément du conseil d'administration de l'Enim, manifestait déjà la volonté des tutelles d'inscrire l'établissement dans une démarche de concertation avec les partenaires sociaux des principaux secteurs professionnels, ainsi qu'avec les représentants des pensionnés. Votre recommandation s'inscrit donc en parfaite cohérence avec la réflexion globale menée par les tutelles sur la gouvernance des régimes spéciaux.

Les tutelles s'attacheront par ailleurs à identifier, sur la base de vos recommandations (recommandations n° 3 et 4), les règles actuellement susceptibles de nuire à la productivité de l'Enim, du fait de leur complexité. Cela permettra notamment d'alimenter la réflexion quant à l'évolution du statut de l'Enim vers celui d'un organisme de sécurité sociale de droit commun. Cependant, concernant plus particulièrement votre recommandation visant à écarter l'Enim du champ d'application du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), il est à noter que les tutelles ont lancé début septembre une série d'échanges techniques associant l'établissement, les équipes d'accompagnement GBCP de la direction du budget (DB) et de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Les tutelles et la mission d'accompagnement DB-DGFIP veilleront à résoudre autant que possible les difficultés existantes dans les prochains mois.

S'agissant de la recommandation relative à la convention DAM-Enim (recommandation n° 6), la révision de cette convention est en cours ; cela fait actuellement l'objet d'échanges suivis entre les services, notamment en ce qui concerne le rôle et les attributions des services chargés des affaires maritimes, particulièrement en outre-mer.

S'agissant du chantier « DSN », les tutelles prennent note de vos remarques. Nous tenons cependant à rappeler que la DSN représente, pour le secteur maritime comme pour l'ensemble des secteurs d'activité, une évolution importante, constituant à terme un atout de modernisation et de simplification en matière de déclarations sociales, tant pour les armateurs et employeurs que pour les marins.

En effet, la DSN, en remplaçant plusieurs déclarations sociales, permet aux employeurs de simplifier le rythme de leurs déclarations et des paiements et de sécuriser et fiabiliser l'ensemble de leurs obligations sociales. De même, la DSN représente un progrès pour les salariés en sécurisant l'ensemble de leurs droits sociaux.

Il est vrai cependant que ces nouvelles modalités déclaratives suscitent toujours, malgré tout, des inquiétudes, notamment auprès des petits armements et des tiers-déclarants qui craignent de ne pas maîtriser les éléments de calcul des cotisations.

De nombreuses mesures ont donc été prévues afin de permettre une transition accompagnée du secteur vers la DSN et celles-ci ont vocation à se poursuivre en tant que de besoin.

Des réunions d'information pour les déclarants ont ainsi été organisées localement par les services de l'Urssaf Poitou-Charentes et des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) et des délégations mer et littoral (DML).

Compte tenu du coût engendré par l'appel à un tiers-déclarant et de la couverture actuelle limitée, une aide financière dégressive sur trois ans a été mise en œuvre par l'Enim pour les petits armements.

Malgré ces accompagnements, certains armements n'étant pas en capacité de déposer une première DSN au 1er janvier 2021, des dispositions transitoires, opérationnelles dès le 1er janvier 2021, ont été prévues (délai exceptionnel pour produire les DSN avec un paiement provisionnel des cotisations, ajustement des périodicités de versement des cotisations en 2021, maintien des droits aux prestations).

Par ailleurs, un important travail technique est en cours afin de rendre accessibles les lignes de

services dans un contexte où la qualité des déclarations effectuées reste perfectible.

Aussi, la réintroduction d'une déclaration des « lignes de service » via un portail *ad hoc*, hors DSN (recommandation n°9) brouillerait le message envoyé aux armements et ne nous sembleraient pas répondre à l'enjeu de modernisation du régime social des marins et de promotion du principe du « Dites-le nous une fois ».

Les tutelles, loin de nier les difficultés engendrées par la transition numérique induite par la mise en place de la DSN, entendent poursuivre, améliorer et accélérer les mesures d'accompagnement du secteur maritime, notamment pour les employeurs du secteur de la pêche, afin que la DSN, dont le taux de dépôt atteint désormais les 80%, devienne le mode normal de déclaration sociale pour le monde maritime comme pour les autres secteurs d'activité du pays.

Par ailleurs, la DAM et l'ENIM ont pris la mesure des difficultés identifiées pour garantir au SSM et au CNPMM le maintien de leur niveau de financement, adossé à des appels de cotisations réalisés par l'ENIM sur la base des déclarations sociales des employeurs de marins (recommandation n°12). Des travaux de l'ENIM sont en cours et vont rapidement permettre de moderniser et d'adapter les applications informatiques permettant ces appels de cotisations et rétablir la situation sur ce point.

En matière de système d'information, le projet de rapport souligne la faiblesse de l'Enim pour faire face à l'ampleur des grandes réformes à venir en matière de sécurité sociale et préconise un adossement du système d'information de l'Enim à celui de la MSA (recommandation n°15). Si l'accompagnement de l'établissement dans la recherche de solution inter-régime doit être encouragé afin de sécuriser son système d'information, le choix de la MSA nous semble prématuré et ne participera pas, à notre sens, à dégager des gains d'efficience : en effet, le rapport de la mission IGAS relative à l'évaluation de la COG MSA, publié en février dernier, dresse un constat sévère sur sa gestion pour compte de tiers.

En matière de prévention des risques professionnels maritimes (recommandations n°20 à 25), la mission invite à repenser la stratégie relative aux risques professionnels maritimes afin de parvenir à une baisse significative de la sinistralité du secteur. Nous souscrivons pleinement à cet objectif. Le renforcement et la consolidation de la politique de santé et sécurité au travail en regard des missions de l'Enim constitue un axe essentiel de progrès compte tenu des risques inhérents à la profession de marin. Les tutelles seront particulièrement attentives aux conclusions du rapport du groupe technique paritaire animé par Philippe Laffon sur l'évolution de la gestion et du financement des risques professionnels maritimes, en particulier sur l'évolution du rôle de l'IMP.

Enfin, certains sujets listés dans la lettre de mission n'ayant pu aboutir, en particulier sur l'opportunité d'un audit du système d'information et sur le patrimoine immobilier de l'Enim (siège social et antennes), ils resteront inscrits au programme des négociations de la prochaine COG.

*
* *
*

Tels sont les principaux enjeux stratégiques que nous identifions à la lecture du rapport d'évaluation, qui constitue un outil précieux dans la négociation à venir avec l'Enim en vue de la conclusion de la prochaine COG.

Laurent GALLET
 Chef de service
 Adjoint au Directeur de la Sécurité Sociale

Pour la directrice
 La sous-directrice



Marie CHANCHOLE

Christophe
LENORMAND
 christophe.le
 normand

Signature numérique
 de Christophe
 LENORMAND
 christophe.lenormand
 Date : 2021.09.21
 11:22:04 +02'00'

REPONSES DE LA MISSION AUX OBSERVATIONS CONJOINTES DE LA DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE, DE LA DIRECTION DES AFFAIRES MARITIMES ET DE LA DIRECTION DU BUDGET DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE

1/ De manière analytique

Observations DSS-DAM-DB	Réponses de la mission
Objet : Réponse des trois directions d'administration centrale sur les propositions de l'IGAS / de l'IGAM pour la convention d'objectifs et de gestion Etat / Enim 2016-2020.	Les propositions du rapport portent sur la prochaine COG entre l'Etat et l'ENIM et non sur celle de 2016-2020, objet de l'évaluation.
Dans le cadre des travaux préalables aux négociations de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'Etat et l'Etablissement national des invalides de la marine (Enim), qui débiteront fin septembre, nous avons pris connaissance avec attention du rapport d'évaluation de la COG 2016-2020 ainsi que des différentes propositions formulées pour la future convention. Nous prenons note des principales conclusions et recommandations, sur lesquelles s'appuiera la construction des axes stratégiques de la prochaine convention. Cependant, plusieurs recommandations appellent de notre part des compléments.	Pas d'observation.
S'agissant des recommandations relatives à la conception et au contenu de la future COG (n°1 et 2), le rapport provisoire fixe comme priorité liminaire de rendre à la prochaine COG sa vocation d'outil stratégique, avec des objectifs transparents et priorités. Nous veillerons à faire progresser ce document contractuel conformément à vos recommandations ; s'agissant seulement de la seconde COG conclue entre l'établissement et ses tutelles, son contenu n'avait en effet pas encore atteint sa maturité. L'ensemble de vos propositions constitue une base substantielle pour élaborer une troisième COG plus stratégique et davantage lisible en termes d'actions comme d'objectifs réalisables. Enfin, à l'occasion du dernier bilan annuel présenté par l'Enim, nous avons d'ores et déjà enjoint la directrice à préparer une proposition de document davantage stratégique présentant les objectifs de modernisation et de développement du service aux usagers.	La stratégie que la prochaine COG a vocation à porter ne peut résulter de la seule proposition de l'ENIM mais engage aussi et surtout la responsabilité des ministères de tutelle pour faciliter l'exercice des missions de l'établissement et adapter ses moyens à ses objectifs, ce qui suppose de répondre aux défis soulignés par le rapport.

Observations DSS-DAM-DB	Réponses de la mission
<p>En matière de performance et d'efficience (recommandations n°11 et 26), les tutelles entendent les remarques de la mission sur le caractère trop ambitieux de la précédente trajectoire des moyens, qui se fondait au regard des observations du rapport sur la COG 2013-2015, notamment en terme d'effectifs, sur des perspectives de gains importants de productivité liés aux projets prévus par la COG dont un certain nombre n'ont finalement pas été menés à leur terme ou n'ont pas produit les gains escomptés. En effet, la mise en œuvre de la DSN devait notamment permettre d'accompagner plus rapidement une trajectoire baissière du schéma d'emploi. C'est dans une logique de vérification d'adéquation des charges aux ressources, par grands secteurs d'activités, que les tutelles entendent négocier la trajectoire des moyens humains et financiers.</p>	<p>L'analyse rétrospective de l'épisode 2016-2021 devrait inciter les administrations de tutelle à la prudence quant aux hypothèses de gains de productivité et de suppression d'effectifs, fondées sur des scénarios théoriques de transformation n'intégrant pas les imprévus de mise en œuvre : délais supplémentaires, problèmes induits.</p>
<p>En matière de gouvernance de l'établissement (recommandation n°3), la mission préconise de faire évoluer le conseil d'administration en impliquant davantage les représentants des employeurs, des assurés et des pensionnés dans les décisions structurantes pour l'organisation et le fonctionnement de l'Enim. La création d'un comité des parties intéressées en 2017, en complément du conseil d'administration de l'Enim, manifestait déjà la volonté des tutelles d'inscrire l'établissement dans une démarche de concertation avec les partenaires sociaux des principaux secteurs professionnels, ainsi qu'avec les représentants des pensionnés. Votre recommandation s'inscrit donc en parfaite cohérence avec la réflexion globale menée par les tutelles sur la gouvernance des régimes spéciaux.</p>	<p>Pas d'observation.</p>
<p>Les tutelles s'attacheront par ailleurs à identifier, sur la base de vos recommandations (recommandations n° 3 et 4), les règles actuellement susceptibles de nuire à la productivité de l'Enim, du fait de leur complexité. Cela permettra notamment d'alimenter la réflexion quant à l'évolution du statut de l'Enim vers celui d'un organisme de sécurité sociale de droit commun. Cependant, concernant plus particulièrement votre recommandation visant à écarter l'Enim du champ d'application du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP), il est à noter que les tutelles ont lancé début septembre une série d'échanges techniques associant l'établissement, les équipes d'accompagnement GBCP de la direction du budget (DB) et de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Les tutelles et la mission d'accompagnement DB-DGFIP veilleront à résoudre autant que possible les difficultés existantes dans les prochains mois.</p>	<p>La démarche d'accompagnement de l'ENIM dans la mise en œuvre des règles de gestion budgétaire et comptable publique revient à pérenniser l'assujettissement de l'établissement à ce cadre qui lui est inadapté, comme le relevait déjà le rapport IGAS-CGEDD-IGAM d'évaluation de la COG 2013-2015, et s'oppose à l'objectif de gains d'efficience.</p> <p>La mission maintient son diagnostic et ses recommandations quant au statut de l'ENIM et à ses relations avec ses ministères de tutelle.</p>
<p>S'agissant de la recommandation relative à la convention DAM-Enim (recommandation n° 6), la révision de cette convention est en cours ; cela fait actuellement l'objet d'échanges suivis entre les services, notamment en ce qui concerne le rôle et les attributions des services chargés des affaires maritimes, particulièrement en outre-mer.</p>	<p>Pas d'observation.</p>

Observations DSS-DAM-DB	Réponses de la mission
<p>S'agissant du chantier « DSN », les tutelles prennent note de vos remarques. Nous tenons cependant à rappeler que la DSN représente, pour le secteur maritime comme pour l'ensemble des secteurs d'activité, une évolution importante, constituant à terme un atout de modernisation et de simplification en matière de déclarations sociales, tant pour les armateurs et employeurs que pour les marins. En effet, la DSN, en remplaçant plusieurs déclarations sociales, permet aux employeurs de simplifier le rythme de leurs déclarations et des paiements et de sécuriser et fiabiliser l'ensemble de leurs obligations sociales. De même, la DSN représente un progrès pour les salariés en sécurisant l'ensemble de leurs droits sociaux.</p> <p>Il est vrai cependant que ces nouvelles modalités déclaratives suscitent toujours, malgré tout, des inquiétudes, notamment auprès des petits armements et des tiers-déclarants qui craignent de ne pas maîtriser les éléments de calcul des cotisations.</p> <p>De nombreuses mesures ont donc été prévues afin de permettre une transition accompagnée du secteur vers la DSN et celles-ci ont vocation à se poursuivre en tant que de besoin.</p> <p>Des réunions d'information pour les déclarants ont ainsi été organisées localement par les services de l'Urssaf Poitou-Charentes et des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) et des délégations mer et littoral (DML).</p> <p>Compte tenu du coût engendré par l'appel à un tiers-déclarant et de la couverture actuelle limitée, une aide financière dégressive sur trois ans a été mise en œuvre par l'Enim pour les petits armements.</p> <p>Malgré ces accompagnements, certains armements n'étant pas en capacité de déposer une première DSN au 1er janvier 2021, des dispositions transitoires, opérationnelles dès le 1er janvier 2021, ont été prévues (délai exceptionnel pour produire les DSN avec un paiement provisionnel des cotisations, ajustement des périodicités de versement des cotisations en 2021, maintien des droits aux prestations).</p> <p>Par ailleurs, un important travail technique est en cours, afin de rendre accessibles les lignes de services dans un contexte où la qualité des déclarations effectuées reste perfectible.</p> <p>Aussi, la réintroduction d'une déclaration des « lignes de service » via un portail ad hoc, hors DSN (recommandation n°9) brouillerait le message envoyé aux armements et ne nous sembleraient pas répondre à l'enjeu de modernisation du régime social des marins et de promotion du principe du « Dites-le nous une fois ».</p> <p>Les tutelles, loin de nier les difficultés engendrées par la transition numérique induite par la mise en place de la DSN, entendent poursuivre, améliorer et accélérer les mesures d'accompagnement du secteur maritime, notamment pour les employeurs du secteur de la pêche, afin que la DSN, dont le taux de dépôt atteint désormais les 80%, devienne le mode normal de déclaration sociale pour le monde maritime comme pour les autres secteurs d'activité du pays.</p> <p>Par ailleurs, la DAM et l'ENIM ont pris la mesure des difficultés identifiées pour garantir au SSM et au CNPMM le maintien de leur niveau de financement, adossé à des appels de cotisations réalisés par l'ENIM sur la base des déclarations sociales des employeurs de marins (recommandation n°12). Des travaux de l'ENIM sont en cours et vont rapidement permettre de moderniser et d'adapter les applications informatiques permettant ces appels de cotisations et rétablir la situation sur ce point.</p>	<p>Le diagnostic a été établi à l'issue d'une évaluation approfondie de l'impact de la COG sur l'ENIM, ses ressortissants et ses partenaires.</p> <p>Comme le montre le rapport, non seulement l'objectif de simplification des déclarations sociales n'a pas été atteint dans le secteur maritime, dont les spécificités n'ont pas été prises en compte, mais le résultat a été, à l'inverse, une complexification doublée d'une insécurisation des données et des droits.</p> <p>Hormis les inquiétudes et les difficultés techniques de maîtrise de l'exercice déclaratif soulevées à juste titre par les tutelles, se posent des problèmes inhérents à la DSN qui à l'été 2021 n'avaient pas été résolus. Ils ne se réduisent pas à un besoin d'accompagnement ou à un taux de montée en charge.</p> <p>L'argument selon lequel « la DSN représente un progrès pour les salariés en sécurisant l'ensemble de leurs droits sociaux » est, à ce stade, contredit par le rapport.</p> <p>Nonobstant la réponse des administrations de tutelle de l'ENIM, la mission maintient les préconisations du rapport concernant la nécessaire fiabilité des lignes de service.</p> <p>Enfin, la mission prend note de l'engagement de maintien du niveau de financement du SSM et des comités des pêches maritimes et des cultures marines, même si le recueil de données de déclarations sociales est un vecteur particulièrement fragile pour les raisons précitées.</p>

Observations DSS-DAM-DB	Réponses de la mission
<p>En matière de système d'information, le projet de rapport souligne la faiblesse de l'Enim pour faire face à l'ampleur des grandes réformes à venir en matière de sécurité sociale et préconise un adossement du système d'information de l'Enim à celui de la MSA (recommandation n°15). Si l'accompagnement de l'établissement dans la recherche de solution inter-régime doit être encouragé afin de sécuriser son système d'information, le choix de la MSA nous semble prématuré et ne participera pas, à notre sens, à dégager des gains d'efficacité : en effet, le rapport de la mission IGAS relative à l'évaluation de la COG MSA, publié en février dernier, dresse un constat sévère sur sa gestion pour compte de tiers.</p>	<p>L'affirmation selon laquelle l'adossement informatique de l'ENIM à la MSA ne permettrait pas de dégager des gains d'efficacité reflète une position institutionnelle non argumentée.</p> <p>De plus, l'interprétation faite du rapport IGAS d'évaluation de la COG État-MSA 2016-2020 va bien au-delà de la teneur du document précité, avec lequel les recommandations du présent rapport ont été construites en parfaite cohérence.</p> <p>Le rapport d'évaluation de la COG MSA critique certes le développement des activités du régime agricole pour le compte de tiers, mais essentiellement dans le secteur concurrentiel. Il comporte, notamment dans son annexe 5 « systèmes d'informations », un diagnostic positif sur les partenariats informatiques inter-régimes de la MSA au bénéfice des régimes spéciaux, en particulier avec la CPRPSNCF (les recommandations de la présente mission visant à un partenariat MSA-ENIM analogue). Il soutient par ailleurs la mutualisation des systèmes d'information en particulier de retraite portée par la MSA en direction des régimes spéciaux dont l'ENIM.</p>
<p>En matière de prévention, des risques professionnels maritimes (recommandations n°20 à 25), la mission invite à repenser la stratégie relative aux risques professionnels maritimes afin de parvenir à une baisse significative de la sinistralité du secteur. Nous souscrivons pleinement à cet objectif. Le renforcement et la consolidation de la politique de santé et sécurité au travail en regard des missions de l'Enim constitue un axe essentiel de progrès compte tenu des risques inhérents à la profession de marin. Les tutelles seront particulièrement attentives aux conclusions du rapport du groupe technique paritaire animé par Philippe Laffon sur l'évolution de la gestion et du financement des risques professionnels maritimes, en particulier sur l'évolution du rôle de l'IMP.</p>	<p>La mission a contribué aux travaux du groupe tripartite (Etat, organisations professionnelles, organisations syndicales de salariés) en lui présentant la teneur de son diagnostic et de ses recommandations, le 16 septembre 2021, à la demande de Philippe LAFFON.</p>

Observations DSS-DAM-DB	Réponses de la mission
<p>Enfin, certains sujets listés dans la lettre de mission n'ayant pu aboutir, en particulier sur l'opportunité d'un audit du système d'information et sur le patrimoine immobilier de l'Enim (siège social et antennes), ils resteront inscrits au programme des négociations de la prochaine COG.</p>	<p>Le rapport s'appuie sur les travaux d'audit de ses systèmes d'information diligentés en 2021 par l'ENIM et comprend une analyse spécifique des apports et insuffisances des systèmes d'information relatifs à l'activité des gens de mer. Ce n'est pas tant d'un nouvel « audit » dont l'ENIM a besoin que d'une mise à niveau quantitative et qualitative des moyens humains afférents et d'une stratégie claire concernant la prise en compte des lignes de services et le passage au RGCU.</p> <p>Il contient également une analyse du patrimoine immobilier détenu par l'ENIM, qui se compose exclusivement de son site de Lorient et de certains hôtels des gens de mer. Comme le rapport le rappelle, le siège social de l'ENIM, ses autres antennes et les autres hôtels des gens de mer ne sont pas des propriétés de l'organisme.</p> <p>Ces sujets, figurant dans la lettre de mission, ont donc bien été traités. Par ailleurs, comme le souligne le rapport, l'enjeu immobilier ne se limite pas à la dimension gestionnaire ; il est indissociable du management et du climat social, dans un contexte organisationnel marqué depuis la pandémie de COVID-19 par un recours accru au travail à distance. Les remises en cause récurrentes des implantations de l'ENIM, à l'occasion de chaque nouvelle COG, ont pour effet de dégrader le climat social au sein de l'organisme. C'est précisément la raison pour laquelle la présente mission recommande de stabiliser l'organisation pour reconstruire la cohésion interne dont l'ENIM a plus que jamais besoin dans l'environnement qui est le sien.</p>

2/ De manière globale

Les observations des administrations de tutelle de l'ENIM précèdent la négociation de la prochaine COG avec l'établissement et comportent des marges de manœuvre quant aux suites qui seront apportées aux recommandations de la mission. Toutefois, certaines d'entre elles sont d'ores et déjà écartées, en particulier sur la DSN et les lignes de service, alors même que le diagnostic du rapport n'est pas contesté. La mission maintient donc ses constats et recommandations ; elle réitère les points de vigilance soulignés dans le rapport quant aux conditions d'exercice futur des missions du régime des marins et à la fiabilité des données d'activité des gens de mer, depuis le passage à la DSN et à terme en vue du RGCU.

OBSERVATIONS DE L'ETABLISSEMENT NATIONAL DES INVALIDES DE LA MARINE



LA PRESIDENTE ET LA DIRECTRICE

Périgny, le 24 septembre 2021

Madame la Cheffe de l'inspection générale
des affaires sociales

Monsieur l'Inspecteur général des affaires
maritimes

OBJET : Rapport provisoire IGAS/IGAM : évaluation de la COG 2016-2020 entre l'Etat et l'Enim dans la perspective de son renouvellement

Nous avons pris connaissance avec intérêt du rapport d'évaluation de la COG 2016-2020 et tenons à saluer la qualité et la richesse de son contenu.

Pour l'Enim, nous partageons globalement les constats, analyses et recommandations de ce rapport qui constitue un cadre de travail très pertinent pour l'élaboration de la future COG.

Dans le cadre du processus du contradictoire, nous souhaitons attirer votre attention sur certaines de vos observations en complétant et en expliquant des expressions du rapport.

▪ **Concernant l'introduction du rapport**

Tout d'abord, nous partageons les constats de la mission relatifs au caractère trop ambitieux et irréaliste de la trajectoire des moyens de la COG 2 et souscrivons à la nécessité de stabiliser les moyens existants comme évoqué à la recommandation n° 26.

Par ailleurs, le paragraphe [26] indique « l'Enim ... présente les principales caractéristiques de ce régime multi-branches (maladie, AT-MP, retraite, activité résiduelle de recouvrement) ».

Le périmètre historique de l'Enim n'a pas été modifié par les textes relatifs à la déclaration sociale nominative. La responsabilité de la comptabilisation du recouvrement reste une compétence de l'établissement dans le format d'une mutualisation, avec une convention.

Enfin, l'Enim s'est vu ajouter sans renfort de moyens, deux autres périmètres : la prise en charge, pour ses ressortissants de la complémentaire santé solidaire et le recouvrement de sa cotisation (comme les Cnam), ainsi que le périmètre de la 5^{ème} branche de la Sécurité sociale, la dépendance (en lien avec la CNSA).

- **Concernant le chapitre 11 relatif aux objectifs**

En référence aux paragraphes [38] [40] [43] et [242], la Direction et la Présidence actuelles de l'Enim tiennent à souligner qu'elles n'avaient pas eu connaissance de la « lettre interprétative » du 03 mai 2017.

C'est à la faveur des investigations de la mission que ce courrier a été porté à la connaissance de l'établissement qui a pu en retrouver sa trace matérielle.

En conséquence, l'ensemble des projets et actions mis en œuvre depuis octobre 2019 ont eu pour cadre la COG2 ainsi que parallèlement la déclinaison de celle-ci via les objectifs assignés annuellement à la Direction.

- **Concernant le chapitre 13 relatif aux résultats en termes d'organisation interne et de GRH**

- ✓ **Organisation interne**

En référence aux paragraphes [103] [104] et [105], il y a lieu de préciser que dans les services de production, la chaîne hiérarchique est liée à la stratégie RH initiale de créer notamment des postes de cadre de proximité ou d'adjoint à la faveur de la réussite aux concours, pour permettre la mise en œuvre de parcours professionnels au sein de l'établissement et les fidéliser, en capitalisant sur l'expérience et l'expertise acquise par les agents ; les dispositifs de mobilité n'étant pas toujours activés par la majorité des agents concernés.

La présentation du projet de création de la sous-direction des politiques sociales maritimes (SDPSM), en février 2020, a souligné l'importance et la nécessité de procéder à des réajustements progressifs, sectoriels et séquencés afin que la transition entre l'ancienne sous-direction (SDPO) et la SDPSM se fasse notamment dans un premier temps sur une ligne managériale stable, mais non densifiée, pour les équipes métiers mais également évolutive au regard des réajustements organisationnels. A cet égard, il a été précisé à la mission qu'une réflexion est systématiquement engagée lors du départ d'un encadrant. Le remplacement ou non du poste en question et les possibilités avant tout de mutualisation ou de réorganisation en interne, sans remplacement du poste du service concerné, sont toujours étudiés afin d'aboutir à une réduction de la ligne hiérarchique managériale sur le moyen-terme. Cette réduction est systématiquement assortie d'un objectif d'optimisation du processus de production et d'accompagnement des agents tant sur leur périmètre que sur une totale lisibilité de leur ligne hiérarchique.

Aussi, l'établissement partage avec la mission (cf. paragraphes [13] [111] [312] [367]) la nécessité de limiter la ligne managériale à l'appui non seulement des opportunités démographiques mais aussi d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) consolidée. Cette limitation devra toutefois prendre en considération le caractère multi-sites de l'établissement et la nécessaire proximité avec les agents. Autre précision (cf. paragraphe [312]) : la SDPSM ne fait pas spécifiquement appel à des consultants sur des appuis ponctuels.

S'agissant du suivi des indicateurs au sein de la SDPSM, le constat aujourd'hui montre que cette sous-direction n'a pas encore mis en place depuis sa création en mai 2020, sa propre gouvernance de suivi des indicateurs relevant de son périmètre.

Néanmoins, il a été précisé à la mission que le suivi des indicateurs de production était un sujet central (cf. paragraphe [63]), pour l'encadrement de la SDPSM. Mettre en place une gouvernance de suivi des indicateurs et de reporting auprès de la direction, avec le cas échéant des plans d'actions correctives au niveau des processus métiers, est bien un objectif d'enjeu partagé par le sous-directeur et les chefs de départements. Cet objectif se matérialisera avec l'appui de la contrôleur de gestion dont l'expertise est unanimement reconnue.

✓ **Gestion des ressources humaines**

Suite aux remarques portant sur l'évaluation des axes RH, pour mémoire, il convient de rappeler la situation du département RH durant la COG 2. Durant cette période, trois responsables de département se sont succédés ; entre un départ et une arrivée, l'équipe est restée sans responsable durant 18 mois, seuls deux cadres portaient les dossiers puis au bout de 6 mois, l'adjointe étant également partie, il n'est plus resté qu'un seul cadre et l'équipe de gestionnaires. Dans le même temps, un nouveau système d'information RH a été mis en place, lequel a très vite montré ses limites quant aux processus de paie. L'équipe a en grande partie été mobilisée pour traiter les dysfonctionnements successifs.

Ce contexte interne au département RH s'est doublé d'un contexte de crise au sein de l'établissement dont les conséquences ont dû également être prises en charge par ce même service, notamment dans le suivi auprès des instances sociales et des interlocuteurs externes.

Il ne s'agit pas de justifier l'absence de mise en œuvre de certaines orientations, mais d'appréhender les circonstances qui ont conduit l'équipe RH à prioriser ses actions.

Si la responsable du service et son adjointe ont été remplacées à l'automne 2019, deux autres postes de catégorie A et B+ sont restés vacants limitant une nouvelle fois, et dans un contexte cette-fois-ci de crise sanitaire, le nombre de chantiers engagés dans le cadre de la COG2.

Le rapport de la mission met bien en avant les points de fragilité et le chemin qu'il reste à parcourir, il paraît cependant nécessaire de nuancer certaines analyses :

→ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (paragraphe [107] [109] [111] [112])

Sur la période, des travaux préparatoires à une démarche GPEC ont été initiés : mise en place d'un suivi d'effectifs et d'un tableau des emplois, démarrage d'un schéma prévisionnel des emplois et des compétences analysant les données quantitatives et qualitatives, mise en place de parcours de formation en interne par la constitution d'un réseau de formateurs internes.

Le processus de recrutement a été formalisé dès 2017, indiquant en toute transparence les modalités de recrutement. Sur la partie finale de la COG, il a été réaffirmé (notamment dans les lignes de gestion) la nécessaire application de la loi de 2019 permettant l'ouverture aux agents contractuels sur la seule base d'une évaluation des compétences à l'identique des candidats fonctionnaires (cf. paragraphes [4] et [113]). Les postes issus des réorganisations pour la période de 2019 -2021 ont fait l'objet d'une publication systématique en interne avec la possibilité offerte à des mobilités inter-services.

Le référentiel de management est apparu nécessaire dans le cadre de cette GPEC : la démarche a pour objectif de cartographier les niveaux hiérarchiques puis d'identifier les compétences cibles. C'est un travail qui a été mené entièrement en interne (sans consultant), lequel relève d'une démarche classique de travail sur les métiers et les compétences. Il était nécessaire de réaliser la photographie pour définir dans une logique participative et de co-construction les missions et le périmètre de responsabilité.

→ Gestion des compétences (paragraphe [115] [116] [117])

Pour un établissement doté d'un plan de formation et d'un règlement formation, il semble que l'évaluation portant sur « un développement des compétences négligé » paraît excessif.

Tout au long de la COG, une politique de formation, dans la mesure des moyens accordés, a permis à chaque agent de l'Enim de disposer d'une offre de formation. Un réseau interne a été construit, permettant l'adaptation au poste de travail. Les ressources, encore une fois, n'ont pas permis de disposer comme dans une structure de taille supérieure d'un conseiller carrière à plein temps ; en revanche, la mobilisation (à titre gratuit) du Centre de Valorisation des Ressources Humaines lié au Ministère de la Transition Ecologique (MTE) a permis de faciliter l'accès à un conseiller mobilité carrière du MTE ou de faire réaliser des bilans professionnels.

→ Climat social (paragraphe [119])

Le climat social reste fragile à l'instar d'un établissement sorti d'une crise majeure puisque conduisant à l'éviction de son dirigeant. En revanche, si le besoin de cohésion reste fort, encore plus à l'issue de la crise sanitaire, les systèmes d'alerte mis en place fonctionnent désormais de manière

plus opérationnelle, les dernières enquêtes relatives au climat social sont plutôt positives et l'amélioration des conditions de travail, liée notamment à la mise en place du télétravail, a diminué les facteurs de mal-être. Le dialogue social s'est enrichi de rencontres informelles et d'ateliers portant sur des travaux RH associant uniquement les représentants du personnel (télétravail, RIFSEEP, temps de travail...).

Durant la fin de la COG 2, un poste de chargé de qualité de vie au travail a été identifié au sein de l'équipe pour piloter et suivre ces chantiers.

▪ **Concernant le chapitre 14 relatif à la réforme des procédures déclaratives des marins**

Si le rapport met bien en exergue les difficultés qu'entraîne la modification des procédures déclaratives, il convient de noter que :

- des évolutions de la norme DSN sont déjà lancées en liaison avec le GIP MDS notamment sur la prise en compte des congés et des trajets (évolutions prévues d'être activées au 01/01/2022) (paragraphe [157]),
- le déploiement de nouvelles solutions de déclarations de services au sein de l'Enim a effectivement beaucoup reposé sur des ressources externes (consultants/ société de services informatiques); l'établissement envisage à court terme de réinternaliser l'expertise sur les déclarations de service (paragraphe [158]) dans la mesure des moyens négociés dans la COG3.
- le scénario dont il est fait mention au paragraphe [302] (proposé en 2019) était une alternative complète à la DSN et impliquait que l'Enim conservât une partie du recouvrement en métropole et dans les DOM ; il ne peut pas vraiment servir de base à un processus de déclaration parallèle des lignes de service,
- le plan B (paragraphe [299] à [307]) indiqué comporte un risque majeur de désynchronisation entre la ligne de service (LS) déclarée et la cotisation effectivement payée. Or le code des transports (article L55123-1) prévoit la corrélation du paiement des cotisations et la délivrance des prestations sociales associées ; une resynchronisation éventuelle entre ces deux flux supposerait des développements informatiques longs et complexes, et une communication délicate auprès des armateurs,
- le plan B proposé ne mentionne pas la nécessité de mettre en place des systèmes de contrôle des données. Or, tout imparfait qu'il était, le système des déclarations trimestrielles (qui concernait l'essentiel de la flotte) reposait sur une analyse préalable par les services des affaires maritimes, analyse que l'Enim est incapable de reprendre à son niveau ; un développement d'un outil de télé déclaration « LS » nécessiterait des développements longs et lourds afin d'automatiser les contrôles.

Cette désynchronisation est aussi porteuse de risque par rapport aux impératifs du RGCU car celui-ci

est prévu d'être alimenté par la DSN/ODS. A ce jour, l'Enim est censé être en vision 3 : les carrières sont hébergées uniquement par le RGCU qui est alimenté directement par la DSN sans que l'établissement puisse intervenir sur la fiabilisation de la carrière. Si l'Enim devient en charge de fiabiliser la carrière, son rôle dans l'architecture RGCU devra évoluer : les procédures et les rôles entre Enim, ACOSS et le GIP MDS devront être clarifiés, notamment les possibilités, au niveau de l'établissement, de contraindre les employeurs à rectifier leurs déclarations.

En conséquence, l'Enim considère que le plan A (paragraphe [294] à [298]) proposé, c'est-à-dire « améliorer la qualité de la donnée DSN » est à poursuivre en agissant, **avec les moyens et un tempo adaptés et la bonne coordination des différents acteurs** sur :

- les évolutions et **les adaptations** de la norme DSN,
- la qualité des données générées par les éditeurs de logiciel,
- la mise à disposition des données enregistrées dans nos bases auprès des marins,
- les éventuelles adaptations réglementaires nécessaires.

S'agissant de la typologie des marins concernés par la DSN, l'Enim souhaite évoquer la situation particulière des marins d'outre-mer pour lesquels le passage en DSN est plus contrasté (cf paragraphe [130]).

Au-delà des changements de pratiques à opérer par les armements, il faut noter l'évolution de l'accompagnement opéré par les services des affaires maritimes.

Pour que la généralisation de la DSN soit effective en outre-mer, un accompagnement attentionné s'avère nécessaire, lequel requiert de mobiliser des moyens additionnels pour permettre à l'établissement de mettre en œuvre de véritables parcours d'accompagnement au bénéfice de ces marins.

▪ **Concernant le chapitre 15 relatif aux chantiers inter-régimes et systèmes d'information**

Si le recours à des prestataires extérieurs apparaît excessif à la mission (paragraphe [201]), il convient de noter que compte tenu des effectifs limités de la sous-direction des systèmes d'information, comme le souligne la mission (paragraphe [198] [199]), le développement d'outils métiers, qui doivent de plus être adaptés aux fortes particularités du régime, est nécessairement externalisé. De nombreux régimes de protection sociale suivent la même logique. Il n'en demeure pas moins que l'établissement doit, dans le cadre des évolutions de ses métiers et de son système d'information (SI), s'attacher à développer et renforcer en priorité les compétences de ses personnels en matière de conduite de projet et de pilotage des prestataires en charge du développement.

S'agissant de l'adossement au SI du régime général, (cf. paragraphe [211]), nous notons une confusion entre ODIGO qui est un centre de contact, comme aujourd'hui Eloquent et les outils de GRC (gestion de la relation client) que sont OSC (Oracle service cloud) et Médialog+. Le centre de

contact et les outils de gestion de la relation client sont complémentaires et servent respectivement à :

- accueillir le client via le serveur vocal interactif en ce qui nous concerne et un n° unique 0809 54 00 64,
- et tracer le contact avec une vue à 360° de la relation établie.

▪ **Concernant le chapitre 16 relatif à l'action sociale et la relation avec le SSM**

Le projet de nouvelle convention entre l'Enim et le SSM à compter de 2022, en cours de formalisation, va parfaitement dans le sens préconisé par la mission (cf. paragraphe [16]) et permettra de consolider et développer deux axes majeurs : le front office (financer le réseau de proximité du SSM et valoriser son implantation géographique sur les territoires métropolitains et d'outre-mer) et le travail social (financer le conseil, l'intervention et l'accompagnement social) auprès des ressortissants de l'Enim.

En complément de la réponse apportée supra au paragraphe [16], il est à préciser que les travaux engagés en 2021 entre la SDPSM et le SSM sur le projet de nouvelle convention portent effectivement sur une nécessaire objectivation de la rémunération due par l'Enim au SSM en contrepartie de ses prestations de service social, d'où la formalisation d'un nouveau modèle économique plus transparent et mieux tracé. Le circuit de versement d'acompte, qui sera simplifié et financièrement plus sécurisé pour le SSM, ne s'inspire pas des marchés publics (paragraphe [319]).

S'agissant du budget d'action sanitaire et sociale, il est possible d'avancer à ce stade, des premiers et partiels éléments explicatifs de cette sous-consommation (paragraphe [67]), en lien avec l'aide-ménagère : d'une part, la grille « autonomie » incluse dans les nouveaux formulaires a conduit à rejeter un nombre substantiel de ressortissants relevant de l'APA (département), et d'autre part, l'impact du revenu brut global (RBG) intégré au règlement d'actions sanitaires et sociales de 2020 a eu un impact significatif sur le nombre de dossiers rejetés. Par ailleurs, la comptabilisation des dossiers relatifs à la faute inexcusable de l'employeur explique également cette sous-consommation dans la mesure où les montants financiers concernés nous sont ensuite remboursés dans le cadre de la dotation ATMP de la CNAM.

Pour l'année 2020, dans le cadre de la crise sanitaire, il est à re-préciser notamment qu'une nouvelle aide intitulée « avance financière sur prestations légales », approuvée lors du CA de l'Enim en mars 2020, n'a fait l'objet d'aucune demande de la part de nos ressortissants. L'explication se trouve dans la mise en œuvre du plan de continuité d'activité dès le mois de mars 2020 qui a fortement limité les retards dans l'instruction et la liquidation des dossiers de prestations légales.

▪ **Concernant le chapitre 17 relatif à l'accidentologie maritime et à l'IMP**

Nous prenons acte des analyses et des recommandations formulées par la mission quant à l'accidentologie maritime et aux relations avec l'institut maritime de prévention.

Dans le cadre de la mission confiée à Philippe Laffon, l'établissement est amené à contribuer activement aux réflexions et travaux du groupe technique.

▪ **Concernant la gouvernance**

S'agissant des instances de gouvernance, nous souhaitons insister sur la nécessité d'adapter la composition du conseil d'administration (CA) et souscrivons pleinement à la recommandation n° 3. Cette recommandation est en cohérence avec l'orientation n° 10 adoptée à l'unanimité par le CA du 30 juin 2021, après un avis très favorable du comité des parties intéressées (CPI) et ainsi formalisée : « 10 ans après la création de l'Enim, adapter la composition du CA et du CPI aux enjeux de pilotage de la future COG et du futur projet d'établissement ».

Telles sont les principales observations dont nous souhaitons vous faire part à la lecture du rapport d'évaluation.

La Directrice de l'Établissement national
des invalides de la marine (Enim)

Malika ANGER

La Directrice de l'Enim,

Marie-Caroline BONNET-GAZZY
Présidente du Conseil d'administration
de l'Enim

La Présidente du Conseil
d'Administration de l'Enim

REPONSES DE LA MISSION AUX OBSERVATIONS DE L'ETABLISSEMENT NATIONAL DES INVALIDES DE LA MARINE DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE

Observations de l'ENIM	Réponses de la mission
<p>Concernant l'introduction du rapport</p> <p>Le périmètre historique de l'Enim n'a pas été modifié par les textes relatifs à la déclaration sociale nominative. La responsabilité de la comptabilisation du recouvrement reste une compétence de l'établissement dans le format d'une mutualisation, avec une convention.</p> <p>[...] Enfin, l'Enim s'est vu ajouter sans renfort de moyens, deux autres périmètres : la prise en charge, pour ses ressortissants de la complémentaire santé solidaire et le recouvrement de sa cotisation (comme les Cnam), ainsi que le périmètre de la 5^{ème} branche de la Sécurité sociale, la dépendance (en lien avec la CNSA).</p>	<p>La compétence juridique du recouvrement des cotisations et contributions sociales des marins, antérieurement recouvrées par l'ENIM, a bien été attribuée à une URSSAF désignée par l'ACOSS par l'article 18 de la LFSS pour 2020, comme indiqué dans l'annexe 6.1 du rapport qui précise que la mission résiduelle de recouvrement de l'ENIM ne porte plus que sur les marins des COM et sur les marins étrangers résidant en France et embarqués sous pavillon étranger. Cette réforme, liée à la mise en œuvre de la DSN mais distincte de celle-ci, ne consiste pas en une mutualisation : la convention ACOSS-ENIM du 20 juillet 2020 ne porte que sur les relations financières entre le régime général et l'ENIM (versement des cotisations et contributions sociales recouvrées par l'URSSAF, frais de gestion, échanges d'informations notamment pour la tenue de la comptabilité de l'ENIM).</p> <p>Entrée en vigueur le 1er novembre 2019, La CSS fait suite à la CMU complémentaire et à l'ACS, déjà mises en œuvre par l'ENIM (cf. https://www.enim.eu/actualites/entree-en-vigueur-de-complementaire-sante-solidaire-avancee-majeure-dans-lacces-aux-soins). L'impact concret de la création de la 5^{ème} branche « autonomie » au sein de la sécurité sociale n'est pas documenté par la réponse de l'ENIM. Ces deux enjeux n'ont pas été portés, lors du cadrage et des investigations, à la connaissance de la mission. La mission maintient donc sa rédaction.</p>

Observations de l'ENIM	Réponses de la mission
<p>Concernant le chapitre 13 relatif aux résultats en termes d'organisation interne et de GRH / Organisation interne</p> <p>En référence aux paragraphes [103] [104] et [105], il y a lieu de préciser que dans les services de production, la chaîne hiérarchique est liée à la stratégie RH initiale de créer notamment des postes de cadre de proximité ou d'adjoint à la faveur de la réussite aux concours, pour permettre la mise en œuvre de parcours professionnels au sein de l'établissement et les fidéliser, en capitalisant sur l'expérience et l'expertise acquise par les agents ; les dispositifs de mobilité n'étant pas toujours activés par la majorité des agents concernés.</p> <p>La présentation du projet de création de la sous-direction des politiques sociales maritimes (SDPSM), en février 2020, a souligné l'importance et la nécessité de procéder à des réajustements progressifs, sectoriels et séquencés afin que la transition entre l'ancienne sous-direction (SDPO) et la SDPSM se fasse notamment dans un premier temps sur une ligne managériale stable, mais non densifiée, pour les équipes métiers mais également évolutive au regard des réajustements organisationnels. A cet égard, il a été précisé à la mission qu'une réflexion est systématiquement engagée lors du départ d'un encadrant. Le remplacement ou non du poste en question et les possibilités avant tout de mutualisation ou de réorganisation en interne, sans remplacement du poste du service concerné, sont toujours étudiés afin d'aboutir à une réduction de la ligne hiérarchique managériale sur le moyen-terme. Cette réduction est systématiquement assortie d'un objectif d'optimisation du processus de production et d'accompagnement des agents tant sur leur périmètre que sur une totale lisibilité de leur ligne hiérarchique.</p> <p>Aussi, l'établissement partage avec la mission (cf. paragraphes [13] [111] [312] [367]) la nécessité de limiter la ligne managériale à l'appui non seulement des opportunités démographiques mais aussi d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) consolidée. Cette limitation devra toutefois prendre en considération le caractère multi-sites de l'établissement et la nécessaire proximité avec les agents. Autre précision (cf. paragraphe [312]) : la SDPSM ne fait pas spécifiquement appel à des consultants sur des appuis ponctuels. [...]</p>	<p>La mission maintient sa rédaction : d'une part, la pertinence du choix de créer de nouveaux postes d'encadrants n'est pas avérée, d'autre part, les choix de recrutement ne semblent guère avoir répondu à l'objectif de promotion interne affiché.</p> <p>En pratique, la mission n'a pu que constater que le taux d'encadrement de l'établissement n'a pas diminué au sein de la SDPSM et maintient la rédaction.</p> <p>S'agissant des consultants, la mission estime que la SDPSM, comme les autres services de l'ENIM, ne devrait faire appel à des consultants que pour des appuis ponctuels.</p>
<p>Concernant le chapitre 13 relatif aux résultats en termes d'organisation interne et de GRH / GRH</p> <p>Suite aux remarques portant sur l'évaluation des axes RH, pour mémoire, il convient de rappeler la situation du département RH durant la COG 2. [...]</p> <p>Il ne s'agit pas de justifier l'absence de mise en œuvre de certaines orientations, mais d'appréhender les circonstances qui ont conduit l'équipe RH à prioriser ses actions. [...]</p> <p>Le rapport de la mission met bien en avant les points de fragilité et le chemin qu'il reste à parcourir, il paraît cependant nécessaire de nuancer certaines analyses :</p>	<p>La mission prend acte du contexte particulièrement difficile dans lequel les missions RH ont été exercées pendant la COG 2. Elle maintient cependant sa rédaction, aucun élément précis n'étant avancé qui puisse justifier de « nuancer » ses analyses.</p>

Observations de l'ENIM	Réponses de la mission
<p>→ Gestion des compétences (paragraphes [115] [116] [117])</p> <p>Pour un établissement doté d'un plan de formation et d'un règlement formation, il semble que l'évaluation portant sur « un développement des compétences négligé » paraît excessif.</p> <p>Tout au long de la COG, une politique de formation, dans la mesure des moyens accordés, a permis à chaque agent de l'Enim de disposer d'une offre de formation. Un réseau interne a été construit, permettant l'adaptation au poste de travail. Les ressources, encore une fois, n'ont pas permis de disposer comme dans une structure de taille supérieure d'un conseiller carrière à plein temps; en revanche, la mobilisation (à titre gratuit) du Centre de Valorisation des Ressources Humaines lié au Ministère de la Transition Ecologique (MTE) a permis de faciliter l'accès à un conseiller mobilité carrière du MTE ou de faire réaliser des bilans professionnels.</p>	<p>Dans l'intertitre relatif au développement des compétences introduisant le paragraphe [115], la mission se propose de remplacer l'adjectif « <i>négligé</i> » par l'adjectif « <i>insuffisant</i> » qui exonère l'établissement d'un choix délibéré.</p>
<p>→ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (paragraphes [107] [109] [111] [112])</p> <p>Sur la période, des travaux préparatoires à une démarche GPEC ont été initiés : mise en place d'un suivi d'effectifs et d'un tableau des emplois, démarrage d'un schéma prévisionnel des emplois et des compétences analysant les données quantitatives et qualitatives, mise en place de parcours de formation en interne par la constitution d'un réseau de formateurs internes.</p> <p>Le processus de recrutement a été formalisé dès 2017, indiquant en toute transparence les modalités de recrutement. Sur la partie finale de la COG, il a été réaffirmé (notamment dans les lignes de gestion) la nécessaire application de la loi de 2019 permettant l'ouverture aux agents contractuels sur la seule base d'une évaluation des compétences à l'identique des candidats fonctionnaires (cf. paragraphes [4] et [113]). Les postes issus des réorganisations pour la période de 2019 -2021 ont fait l'objet d'une publication systématique en interne avec la possibilité offerte à des mobilités interservices.</p> <p>Le référentiel de management est apparu nécessaire dans le cadre de cette GPEC : la démarche a pour objectif de cartographier les niveaux hiérarchiques puis d'identifier les compétences cibles. C'est un travail qui a été mené entièrement en interne (sans consultant), lequel relève d'une démarche classique de travail sur les métiers et les compétences. Il était nécessaire de réaliser la photographie pour définir dans une logique participative et de co-construction les missions et le périmètre de responsabilité.</p>	<p>Les observations présentées ne remettent pas en cause l'analyse menée par la mission, constatant notamment que la démarche de GPEC n'a pas été conduite à son terme.</p> <p>Elle fait observer que le moins qu'un établissement public puisse faire est d'appliquer la loi.</p> <p>Elle maintient que la méthode employée pour bâtir le référentiel de management présente des risques de souffrance au travail pour les agents.</p>
<p>→ Climat social (paragraphe [119])</p> <p>Le climat social reste fragile à l'instar d'un établissement sorti d'une crise majeure puisque conduisant à l'éviction de son dirigeant. En revanche, si le besoin de cohésion reste fort, encore plus à l'issue de la crise sanitaire, les systèmes d'alerte mis en place fonctionnent désormais de manière plus opérationnelle, les dernières enquêtes relatives au climat social sont plutôt positives et l'amélioration des conditions de travail, liée notamment à la mise en place du télétravail, a diminué les facteurs de mal-être. Le dialogue social s'est enrichi de rencontres informelles et d'ateliers portant sur des travaux RH associant uniquement les représentants du personnel (télétravail, RIFSEEP, temps de travail...).</p> <p>Durant la fin de la COG 2, un poste de chargé de qualité de vie au travail a été identifié au sein de l'équipe pour piloter et suivre ces chantiers.</p>	<p>Pour la mission, la fragilité du climat social ne saurait être seulement imputée à la crise managériale ayant conduit à l'éviction du directeur de l'établissement, cette crise ayant d'ailleurs surtout touché le siège. D'autres facteurs récurrents, analysés par la mission dans son rapport (modalités d'exercice de la tutelle, politique RH et incertitude sur l'avenir des implantations notamment), entretiennent encore aujourd'hui un certain malaise.</p>

Observations de l'ENIM	Réponses de la mission
<p>Concernant le chapitre 14 relatif à la réforme des procédures déclaratives des marins</p> <p>Le scénario dont il est fait mention au paragraphe [302] (proposé en 2019) était une alternative complète à la DSN et impliquait que l'Enim conservât une partie du recouvrement en métropole et dans les DOM ; il ne peut pas vraiment servir de base à un processus de déclaration parallèle des lignes de service.</p> <p>Le plan B (paragraphe [299] à [307]) indiqué comporte un risque majeur de désynchronisation entre la ligne de service (LS) déclarée et la cotisation effectivement payée. Or le code des transports (article L55123-1) prévoit la corrélation du paiement des cotisations et la délivrance des prestations sociales associées ; une resynchronisation éventuelle entre ces deux flux supposerait des développements informatiques longs et complexes, et une communication délicate auprès des armateurs</p> <p>Le plan B proposé ne mentionne pas la nécessité de mettre en place des systèmes de contrôle des données. Or, tout imparfait qu'il était, le système des déclarations trimestrielles (qui concernait l'essentiel de la flotte) reposait sur une analyse préalable par les services des affaires maritimes, analyse que l'Enim est incapable de reprendre à son niveau ; un développement d'un outil de télé déclaration « LS » nécessiterait des développements longs et lourds afin d'automatiser les contrôles.</p> <p>Cette désynchronisation est aussi porteuse de risque par rapport aux impératifs du RGCU car celui-ci est prévu d'être alimenté par la DSN/ODS. A ce jour, l'Enim est censé être en vision 3 : les carrières sont hébergées uniquement par le RGCU qui est alimenté directement par la DSN sans que l'établissement puisse intervenir sur la fiabilisation de la carrière. Si l'Enim devient en charge de fiabiliser la carrière, son rôle dans l'architecture RGCU devra évoluer : les procédures et les rôles entre Enim, ACOSS et le GIP MDS devront être clarifiés, notamment les possibilités, au niveau de l'établissement, de contraindre les employeurs à rectifier leurs déclarations.</p> <p>En conséquence, l'Enim considère que le plan A (paragraphe [294] à [298]) proposé, c'est-à-dire « améliorer la qualité de la donnée DSN » est à poursuivre en agissant, avec les moyens et un tempo adaptés et la bonne coordination des différents acteurs sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les évolutions et les adaptations de la norme DSN, - la qualité des données générées par les éditeurs de logiciel, - la mise à disposition des données enregistrées dans nos bases auprès des marins, - les éventuelles adaptations réglementaires nécessaires. 	<p>La mission reformule la première phrase du paragraphe [302] en remplaçant « Cette ingénierie peut s'appuyer sur le projet élaboré en ce sens par un groupe de travail interne à l'ENIM en novembre 2019 » par la phrase suivante : « La capacité d'ingénierie de l'ENIM est illustrée par le projet élaboré par un groupe de travail interne à l'établissement en novembre 2019 ».</p> <p>La déclaration dématérialisée des lignes de service, comportant l'ensemble des informations nécessaires à droit constant, qui fait l'objet de la recommandation n°9 a pour objectif de sécuriser et fiabiliser le recueil des données d'activité des marins qui fondent notamment leurs obligations et droits de sécurité sociale. La situation actuelle, avec une DSN non encore généralisée, peu fiable et tardive pour l'accès aux droits de retraite (l'article du code des transports, évoqué par l'ENIM, est en fait le L. 5553-1, qui s'applique aux prestations vieillesse, comme l'indique le rapport au [135]), est précisément celle d'une désynchronisation contraignant l'ENIM à un recueil manuel d'informations auprès des marins ou de leurs armateurs.</p> <p>Comme l'indiquait déjà le rapport d'évaluation de la COG ENIM 2013-2015 (cf. [303]), cité par le présent rapport, des contrôles de cohérence doivent permettre de s'assurer que les éléments de la DSN ultérieure sont cohérents avec la déclaration des lignes de service qui serait contemporaine de l'activité.</p> <p>La réponse de l'ENIM sur l'analyse préalable par les services des affaires maritimes, que l'ENIM serait incapable de reprendre à son niveau, suggère que les données déclarées par la DSN ne peuvent être fiables faute d'un contrôle de données qui n'est plus assuré. La mission partage ce souci de fiabilisation des données recueillies sans laquelle les droits des marins sont compromis et les recettes et les dépenses de l'ENIM gravement fragilisés, ce qui impactera négativement aussi le RGCU censé être alimenté directement par la DSN sans contrôle des éléments de carrière. C'est pourquoi la mission a indiqué au [307] que la fiabilisation des données déclaratives par l'ENIM serait indispensable quel que soit le scénario retenu. Dans le scénario B, le coût d'ingénierie et de fonctionnement de ces contrôles serait minime au regard des enjeux budgétaires (cf. annexe 6.20 du rapport) compte tenu des spécificités du régime des marins ; l'engagement des moyens afférents dépendra de la lucidité des administrations de tutelle.</p> <p>La « lourdeur » des développements informatiques nécessaires est à remettre en perspective de la complexité du chantier DSN maritime et des nombreuses complications issues de son inadaptation.</p> <p>Quant à la communication auprès des armateurs, ceux-ci, de même que les marins, ne pourraient qu'être rassurés par la mise en place d'un dispositif solide de recueil des lignes de service.</p> <p>La mission maintient en conséquence son analyse et sa recommandation n°9.</p>

Observations de l'ENIM	Réponses de la mission
<p>Concernant le chapitre 15 relatif aux chantiers inter-régimes et systèmes d'information</p> <p>[...] S'agissant de l'adossement au SI du régime général, (cf. paragraphe [211]), nous notons une confusion entre ODIGO qui est un centre de contact, comme aujourd'hui Eloquant et les outils de GRC (gestion de la relation client) que sont OSC (Oracle service cloud) et Médialog+. Le centre de contact et les outils de gestion de la relation client sont complémentaires et servent respectivement à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir le client via le serveur vocal interactif en ce qui nous concerne et un n° unique 0809 54 00 64 - et tracer le contact avec une vue à 360° de la relation établie. 	<p>La mission prend acte des précisions apportées par l'ENIM et remplace, au paragraphe [211], la phrase : <i>« L'ENIM souhaitait utiliser l'applicatif ODIGO de gestion de la relation client, développé par la CNAM (au lieu des deux applicatifs ORACLE Service Cloud pour la retraite et Medialog+ pour la maladie), ce qui aurait permis de doter le régime des marins d'un numéro d'appel unique pour ses ressortissants »</i> par la phrase suivante : <i>« L'ENIM souhaitait utiliser le centre de contact ODIGO développé par la CNAM, ce qui aurait permis de doter le régime des marins d'un numéro d'appel unique pour ses ressortissants. »</i></p>

OBSERVATIONS DE LA DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL

La réponse de la DGT est reproduite ci-après ; les passages surlignés en jaune l'ont été par la DGT.

De : BAC, Regis (DGT) <regis.bac@travail.gouv.fr>

Envoyé : mardi 19 octobre 2021 16:56

À : IGAS-SECTION-RAPPORTS <igas-section-rapports@sante.gouv.fr>

Cc : RAMAIN, Pierre (DGT) <pierre.ramain@travail.gouv.fr>; BENTALEB, Imed (DGT) <imed.bentaleb@travail.gouv.fr>; HAFID, Amel (DGT) <amel.hafid@travail.gouv.fr>; LEGRAND, Herve (DGT) <herve.legrand@travail.gouv.fr>; TINDILLIERE, Catherine (DGT) <catherine.tindilliere@travail.gouv.fr>; METRAL, Cynthia (DGT) <cynthia.metral@travail.gouv.fr>

Objet : RE: Relance rapport provisoire IGAS/IGAM : Evaluation de la COG 2016-2020 entre l'Etat et l'ENIM dans la perspective de son renouvellement (2021-016R)

Bonjour,

Le rapport provisoire appelle les retours suivants de la DGT :

1) Transmission des DAT maritimes

La principale demande portée par la DGT dans le cadre de cette évaluation est bien reprise en préconisation n°25 : *Rétablir le flux de transmission, au fil de l'eau, des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles de l'ENIM vers la DGT pour l'information de l'inspection du travail et le prévoir par voie réglementaire. Agenda : T4 2021*

[357] En matière de coopération de l'ENIM avec les services de contrôle des entreprises maritimes, la priorité absolue est de rétablir une transmission au fil de l'eau des DAT et des DMP à l'inspection du travail, en urgence par un fac-simile dématérialisé à la DGT puis dès que possible par un interfaçage avec le SI métier de l'inspection du travail Wiki-T pour une injection des déclarations vers la section d'inspection du travail territorialement compétente.

[358] Cette information en temps réel de l'inspection du travail par l'ENIM doit s'appuyer sur une obligation réglementaire à créer en transposant l'article L. 441-3 CSS (disposition de droit commun applicable au régime général) à l'image de l'article L. 751-30 CRPM qui l'a rendu applicable aux caisses de MSA.

L'ENIM peut dès à présent reprendre la transmission des DAT dématérialisées, par mail à l'adresse dgt.sat@travail.gouv.fr (+ copie pierre-yves.martel@travail.gouv.fr) à un rythme idéalement mensuel. Pour l'étape suivante, indispensable, d'intégration des DAT dans WIKIT, Hervé LEGRAND en copie de message pourra apporter les détails techniques.

Nous nous tenons également à la disposition des administrations centrales compétentes (DSS, DAM) pour participer aux travaux légistiques/réglementaires évoqués.

2) Evolution du SI ASTERIE

Nous souscrivons au constat posé par le paragraphe suivant :

[155] La DSN ne permet plus de retranscrire la réalité des embarquements des marins dans les bases informatiques de l'administration maritime (cf. note DIRM NAMO reproduite en annexe 6.19). En l'absence de renseignement fiable de l'entrepôt de données ASTERIE (données absentes, partielles ou erronées), les armateurs et les marins ne visualisent plus les lignes de service sur les portails DAM ; les services des affaires maritimes et leurs partenaires, dont l'inspection du travail, en sont également privés.

La DGT souhaite être associée aux éventuels travaux d'évolution du SI ASTERIE, auquel ont accès les agents de contrôle de l'inspection du travail, afin de veiller à ce que celui-ci corresponde à leurs besoins.

3) Participation de la DGT au suivi de la COG de l'ENIM :

« Cette réforme ambitieuse de la prévention appelle une concertation avec les partenaires sociaux car elle dépasse les relations entre l'ENIM et les ministères de tutelle

[360] Sur le plan de la méthode, il paraît évident que la négociation de la COG entre l'Etat et l'ENIM ne constitue pas le cadre adapté à la concertation nécessairement tripartite entre l'État et les partenaires sociaux des branches du secteur maritime, étant rappelé la responsabilité première de l'armateur en matière de santé et sécurité au travail. Le groupe de travail partenarial constitué sur la création d'une logique de branche AT-MP au sein du régime des marins (cf. annexe 9.2) constitue l'instance idoine, ce qui explique l'absence de recommandation de méthode dans le présent rapport. La négociation de la prochaine COG de l'ENIM aura vocation à associer étroitement le ministère du travail (DGT) et à décliner les décisions tripartites qui auront été prises s'agissant de la PRPM. L'administration centrale aura la responsabilité de mettre en place le cadre juridique et financier pour permettre d'ici fin 2022 l'amplification rapide de l'effort de prévention et la reconfiguration et la consécration de l'IMP sous la gouvernance du CA de l'ENIM ».

Nous considérons également que la prévention des AT dans le secteur doit être une priorité et que la DGT peut étudier les conditions d'un appui à la DAM non seulement pour organiser la remontée des AT et la transmission d'infos entre administrations (cf. supra) mais aussi pour les aider à élaborer leur politique de prévention en lien avec le PST. Les propositions sur la gouvernance n'appellent pas d'observation.

Bien cordialement

Régis BAC

Chef du service des relations et conditions de travail

Direction générale du travail

39-43 quai A. Citroën 75902 Paris cedex 15

0144382504/0670647970

REPONSES DE LA MISSION AUX OBSERVATIONS DE LA DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE CONTRADICTOIRE

Les observations de la DGT confirment l'importance d'une association étroite du ministère du travail aux chantiers relatifs à la qualité du suivi de l'activité des marins et à la politique de prévention des risques professionnels maritimes.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Fiche de présentation de l'ENIM

A/ Origine et histoire récente du régime de sécurité sociale des marins

Héritier du régime de protection créé par Colbert en 1673 pour les marins de la Marine royale, le régime spécial de sécurité sociale des marins du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance professionnelle résulte de l'unification des régimes d'assurance des marins opérée par le décret du 17 juin 1938.

L'ENIM gère ce régime qui offre une protection contre les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail et maladie professionnelle d'une part (au moyen de la caisse générale de prévoyance) et contre le risque vieillesse d'autre part (au moyen de la caisse de retraite des marins). En outre, l'ENIM développe une action sociale et participe à des actions de prévention (au moyen de la caisse des gens de mer).

Au cours de la dernière décennie, l'ENIM a connu plusieurs événements notables :

- en 2010, l'organisme qui était jusqu'alors une direction d'administration centrale (DAC) du ministère chargé de la mer a été transformé en établissement public administratif (EPA) chargé de gérer un régime spécial de sécurité sociale³¹ ;
- en 2012, le siège de l'ENIM a été transféré de Paris à Périgny, commune limitrophe de La Rochelle en Charente-Maritime³² ;
- l'ENIM est le dernier régime obligatoire de sécurité sociale à s'être engagé dans la démarche des conventions d'objectifs et de gestion (COG) avec l'Etat, en application de l'article 8 du décret du 30 août 2010 précité. Après la première COG 2013-2015, une deuxième COG a été conclue pour 2016-2020 puis prolongée par avenant pour 2021 dans l'attente de la négociation de la future COG 2022-2026 ;
- l'établissement a été marqué par un dysfonctionnement interne en 2018 qui a donné lieu à une mission d'enquête administrative par l'IGAS et le CGEDD puis au remplacement du directeur de l'ENIM, en mai 2019, par un directeur par intérim puis à compter d'octobre 2019 par l'actuelle directrice.
- la réforme des retraites engagée à l'automne 2017 a été suspendue en février 2020. D'après la DSS, la mise en place du système universel de retraite (SUR) devait s'accompagner du maintien des spécificités du régime de retraite des marins et d'une convergence très progressive de l'effort contributif des gens de mer ;
- depuis mars 2020, l'ENIM et ses assurés ont été fortement impactés par la pandémie de SARS-CoV-2. L'établissement a fortement recouru au télétravail et a développé des moyens de collaboration à distance entre sites. La pandémie et les mesures restrictives prises en réponse à la crise sanitaire ont fragilisé l'activité des gens de mer ;
- simultanément, les incertitudes autour des conditions de sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne ont pesé sur la marine marchande et surtout la pêche maritime : entrée en vigueur du Brexit le 31 janvier 2020 ; expiration de la période de transition le 31 décembre 2020 ; conclusion du traité de commerce et de coopération le 30 décembre 2020 entre l'UE et le RU prévoyant notamment le maintien de droits de pêche dans les eaux britanniques.

³¹ Cf. décret n°2010-1009 du 30 août 2010 portant organisation administrative et financière de l'ENIM.

³² Cf. arrêté du 14 octobre 2010 du ministre chargé de la mer fixant la localisation du siège de l'ENIM.

L'ENIM est administré par un conseil d'administration (CA) de 8 membres, composé de :

- un membre du Conseil d'Etat ;
- un magistrat de la Cour des comptes ;
- un membre du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) ;
- un représentant des activités du nautisme et de la plaisance ;
- l'inspecteur général des affaires maritimes (IGAM) ;
- le président du Conseil supérieur de la marine marchande (CSMM) ;
- le président du Comité national des pêches maritimes et élevages marins (CNPMM) ;
- le président du Comité national de la conchyliculture (CNC).

Deux représentants du personnel assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative. Trois commissaires du Gouvernement, représentant les ministres chargés de la mer, de la sécurité sociale et du budget, assistent aux séances du conseil d'administration et des commissions ayant reçu délégation de celui-ci. Ils sont entendus chaque fois qu'ils le demandent. Le directeur, l'agent comptable, le contrôleur budgétaire et le chef du service du contrôle médical de l'établissement assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le CA est actuellement présidé par Madame Marie-Caroline BONNET-GALZY, conseillère d'État.

B/ Chiffres clés 2020 de l'ENIM

L'ENIM gère l'un des plus petits régimes spéciaux de sécurité sociale, dont les caractéristiques étaient en 2020 les suivantes³³ :

- Pour l'activité de recouvrement :
 - près de 8 200 employeurs déclarants, dont 59,4 % exercent dans la pêche, 23,2 % les cultures marines, 9,7 % la plaisance professionnelle et 9,2 % dans le commerce (la somme étant supérieure à 100 % du fait de la multi-activité de certains armateurs) ;
 - 132 M€ de cotisations recouvrées sur 2019, soit un taux de recouvrement de 99,1 % ;
- Pour la branche prévoyance :
 - 89 764 affiliés maladie (69 884 assurés et 19 910 ayants-droit), dont 73 % d'hommes et 27 % de femmes ;
 - 364 M€ de prestations légales maladie-maternité et 56 M€ de prestations légales AT-MP ;
- Pour la branche vieillesse (cotisations assises sur un salaire forfaitaire selon plusieurs classes de cotisations) :
 - 28 645 actifs (36 800 sur l'ensemble de l'année) et 107 375 pensionnés de retraite (65 784 de droit direct et 41 893 de droit dérivé), dont 60 % d'hommes et 40 % de femmes ; le rapport démographique est de 0,27 cotisant pour 1 pensionné ; l'âge moyen de départ à la retraite est de 60,2 ans (pour les pensions de droit direct liquidées en 2020) ;
 - 1 004 M€ de prestations légales vieillesse (746 M€ de pensions de droit direct et 258 M€ de droit dérivé) ; les montants mensuels bruts moyens de pension de retraite sont de 937 € (droit direct) et de 508 € (droit dérivé) ;

³³ Source : chiffres clés 2020 de l'ENIM, CA du 30 juin 2021.

- Pour l'action sanitaire et sociale : 5,3 M€ de dépenses dont 3,2 M€ en actions individuelles au bénéfice de 3 976 personnes et 1,7 M€ en subventions au Service social maritime (SSM) et à l'Institut maritime de prévention (IMP).

En 2020, les charges s'élevaient à 1 572 M€ et les produits à 1 584 M€, pour un résultat net de 12 €³⁴. L'ENIM reste très largement financé par la solidarité nationale ou interprofessionnelle : les produits proviennent principalement des subventions de l'État (sur les programmes 197 et 295) à la branche vieillesse (859 M€ ; les cotisations n'apportant pour leur part que 106 M€) et de la contribution d'équilibre versée par la CNAM pour la branche prévoyance (403 M€), décomposée depuis 2018 en deux parts maladie (340 M€) et AT-MP (63 M€). L'ENIM a perçu 44 M€ au titre du remboursement d'exonérations de cotisations sociales par l'État.

Les moyens de gestion administrative inscrits à l'avenant 2021 de la COG 2016-2020 sont un budget de fonctionnement de 27,7 M€, un budget d'investissement de 4,0 M€ et 293 ETP.

C/ Répartition des effectifs et implantations territoriales de l'ENIM

Fin 2020, L'ENIM employait 296 agents³⁵ dont 292 sur les 4 implantations principales de Périgny (17), Saint-Malo (35), Lorient (56) et Paimpol (22) :

- Siège de Périgny (72 agents) : direction et cabinet, agence comptable, secrétariat général ; services d'état-major (sous-directeur des politiques sociales maritimes ; juridique ; contrôle médical ; maîtrise des risques ; pilotage et assistance à la maîtrise d'ouvrage ; inter-régimes) ;
- Site de Saint-Malo (91 agents) : département des politiques de santé ; département recouvrement et carrière ;
- Site de Lorient (79 agents) : sous-direction des systèmes d'information ; département santé ; département action sociale et prévention ;
- Site de Paimpol (50 agents) : département retraite (et archives) ; département relation clients.

Les coûts d'occupation des sites de l'ENIM sont les suivants³⁶ :

Dépenses 2019	PERIGNY	SAINT MALO	LORIENT	PAIMPOL	BORDEAUX	MARSEILLE	PARIS
Taxes Foncières	13 533 €	0 €	11 891 €	0 €	1 070 €	0 €	0 €
Autres impôts locaux (dont TOM)	0 €	3 155 €	0 €	651 €	0 €	0 €	0 €
Loyers Bureaux + Parkings	428 787 €	0 €	14 280 €	0 €	7 524 €	0 €	18 349 €
Charges locatives et Copropriété	29 596 €	0 €	59 476 €	0 €	370 €	4 600 €	1 140 €
Assurances	2 704 €	3 634 €	2 134 €	1 872 €	209 €	200 €	370 €
Fluides - Electricité	33 643 €	37 902 €	35 587 €	19 625 €	801 €	0 €	0 €
Fluides - Gaz	0 €	8 848 €	0 €	8 930 €	0 €	0 €	0 €
Fluides - Eau	861 €	3 706 €	1 221 €	1 201 €	90 €	0 €	0 €
Maintenance Immobilière	4 663 €	22 811 €	25 245 €	25 996 €	350 €	0 €	0 €
Gardiennage et télésurveillance	1 101 €	1 845 €	3 150 €	1 993 €	0 €	0 €	0 €
Entretien espaces verts	0 €	2 295 €	0 €	1 601 €	0 €	0 €	0 €
Nettoyage des locaux	33 581 €	59 136 €	24 193 €	30 388 €	8 410 €	0 €	0 €
COÛT D'OCCUPATION	513 787 €	80 056 €	149 834 €	58 275 €	10 414 €	4 800 €	19 859 €
SERVICES AU BATIMENT	34 682 €	63 276 €	27 343 €	33 982 €	8 410 €	0 €	0 €
TOTAL GENERAL	548 469 €	143 332 €	177 177 €	92 257 €	18 824 €	4 800 €	19 859 €

	PERIGNY	ST MALO	LORIENT	PAIMPOL	BORDEAUX	MARSEILLE	PARIS
Usage	bureaux	bureaux	bureaux	bureaux	bureaux	bureaux	bureaux
Surface utile brute	1702 m2	2276 m2	2286 m2	1891 m2	48 m2	40 m2	48 m2
Coût d'occupation global	548 469 €	143 332 €	177 177 €	92 257 €	18 824 €	4 800 €	19 859 €
Coût d'occupation au m2	322 €	63 €	78 €	49 €	392 €	120 €	414 €

³⁴ Source : comptes 2020 de l'ENIM.

³⁵ Source : ENIM (Groupe de travail CA et CPI – Préparation de la COG3, 14 avril 2021).

³⁶ Source : ENIM (fiche sur l'immobilier, 14 janvier 2021).

ANNEXE 2 : Méthode de travail de la mission

A/ Calendrier d'ensemble de la mission

Constituée fin février 2021, la mission a cadré ses travaux de mars à mi-avril 2021 et conduit ses investigations entre avril et début juillet 2021. Elle a rédigé le rapport entre la mi-juin et la fin juillet 2021, compte tenu des procédures de relecture internes à l'IGAS et à l'IGAM.

Dans le cadre de la phase contradictoire, le rapport provisoire a été adressé début août 2021 pour observations à l'ENIM, aux directions d'administration centrale qui assurent sa co-tutelle administrative et financière (DSS, DAM et DB) ainsi qu'à la DGT, au titre du ministère du travail.

B/ Les investigations menées par la mission

La mission a mené des investigations, sous forme de réunions et de demandes documentaires, auprès des organismes ou services suivants :

- le cabinet de la ministre de la mer, les 3 DAC de tutelle de l'ENIM, la DPMA et la DGT ;
- la présidente, la direction et les services de l'ENIM (siège et antennes), les deux organisations syndicales (CGT-FSU et UNSA/UPPAMer) des personnels et les deux membres du contrôle général économique et financier (CGEFi) successivement en fonction au cours de la COG ;
- l'URSSAF Poitou-Charentes (URPC), désormais en charge de la quasi-totalité du recouvrement maritime ; le GIP Modernisation des déclarations sociales (MDS), au titre de la DSN et le GIP Union Retraite au titre de l'articulation des SI retraite et du RGCU ;
- plusieurs caisses nationales de sécurité sociale (CNAM, CNAF, CCMSA) au sujet de leurs relations et de pistes de coopération avec l'ENIM ; l'UCANSS au titre de la GRH et EUROGIP au titre de son expertise internationale en matière d'AT-MP ;
- le président du CSGM et les principales organisations professionnelles du secteur maritime, auxquels une réunion bilatérale a été proposée – Armateurs de France (marine marchande) n'a pas souhaité échanger avec la mission ;
- des services déconcentrés de l'État, dans l'ouest compte tenu de la prédominance de cette façade maritime dans la population des ressortissants de l'ENIM : DIRM Nord Atlantique Manche Ouest (NAMO) ; DREETS Bretagne ; DDTM et DDETS du Morbihan ;
- les principaux partenaires de l'ENIM en matière d'action sociale et de prévention des risques professionnels maritimes : le SSM, l'IMP et la CARSAT Bretagne.

Conformément aux recommandations en vigueur dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la mission a privilégié le recours au télétravail, aux réunions à distance par visioconférence ou audioconférence et aux échanges par messagerie. Les rencontres physiques et les déplacements ont été circonscrits à ce qui est apparu indispensable à la compréhension de l'organisation, du fonctionnement et des enjeux de l'ENIM dans son environnement. La mission a effectué une visite physique de chacun des 4 sites principaux de l'ENIM, au cours de laquelle elle a pu s'entretenir avec la quasi-totalité des responsables de l'établissement.

C/ La mobilisation de nombreuses ressources complémentaires

La mission s'est appuyée sur le guide méthodologique IGAS de juillet 2010 relatif aux missions de bilan/perspectives des COG des organismes de sécurité sociale et sur la note IGAS de capitalisation de janvier 2017 sur l'évaluation des COG par l'IGAS.

Elle a consulté plusieurs rapports récents d'inspection générale ou d'autres organismes :

- s'agissant du régime des marins : l'évaluation préparatoire à la première COG ENIM (2012) ; l'évaluation de la COG ENIM 2013-2015 (2016) ; l'évaluation du SSM (2018) ;
- dans le secteur maritime : l'étude prospective relative à l'AGISM (2013) ; l'évaluation du réseau associatif concourant à l'accueil des marins en escale et d'appui à la vente des hôtels des gens de mer (2015) ; le rapport du CSGM sur les axes possibles d'adaptation du régime de protection sociale des marins (2017) ;
- en matière de sécurité sociale et d'action sociale : les dernières évaluations disponibles des COG de la CNAM (AT-MP), de la MSA, de la CNMSS et de la CPRPSNCF ; l'évaluation territoriale de l'action sociale des organismes de protection sociale (2021) ;
- en matière de santé au travail : l'évaluation de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) des salariés malades ou handicapés (2017) et l'évaluation des services interentreprises de santé au travail (SIST) (2020).

La mission a par ailleurs échangé avec la mission IGAS en cours sur le répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS).

D/ L'articulation des travaux de la mission avec l'animation du groupe de travail sur la création d'une logique de branche AT-MP à l'ENIM

La mission a échangé à plusieurs reprises en juin-juillet 2021 avec Philippe LAFFON, chargé d'animer le groupe de travail tripartite (cf. annexe 9.2). Elle lui a communiqué la documentation dont elle disposait sur la prévention et la gestion des risques professionnels maritimes et l'a tenu informé de l'avancement de ses travaux.

ANNEXE 3 : Conception et pilotage de la COG Etat-ENIM 2016-2020

1 Extrait de la lettre interministérielle du 3 mai 2017 adressée personnellement au directeur de l'ENIM

Lettre de la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, du ministre de l'économie et des finances, de la ministre des affaires sociales et de la santé et du secrétaire d'Etat chargé des transports, de la mer et de la pêche, à M. Richard DECOTTIGNIES, directeur de l'ENIM

Objet : signature de la COG 2016-2020 de l'ENIM

La partie I de la lettre commente les principaux objectifs et les moyens de la COG : DSN et transfert du recouvrement; emplois, masse salariale, fonctionnement et investissement ; informatique ; gouvernance. La partie II de la lettre est reproduite ci-après.

II) La préparation des grandes décisions à venir de l'établissement permettant de renforcer sa pérennité.

Dans leur rapport, les inspecteurs recommandent notamment d'accorder une grande importance aux études préalables aux grandes décisions orientant l'avenir de l'établissement et du régime au-delà de la période couverte par la présente convention (recommandation n°10).

La COG ne fait aucune proposition sur le format immobilier, ni sur l'éventuel changement de statut de l'établissement, afin de concentrer les efforts d'accompagnement du changement sur la modernisation numérique et sur les rendus d'effectifs issus des objectifs qui auront pu être menés à terme.

C'est pourquoi, il est attendu que vous prépariez une étude d'impact des propositions émises dans le rapport des inspecteurs généraux, relatives à ces différents points :

- *L'organisation immobilière de l'établissement*

Cette organisation devra être étudiée dans toutes ses composantes (réduction des sites, regroupement des centres des prestations maladie sur un seul site, site unique pour l'établissement...) avec remise d'un rapport dans un délai de 3 ans, en associant les tutelles au fil de l'eau. Un plan de rationalisation des implantations devra ensuite être construit sans que cela figure parmi les objectifs de la COG actuelle.

Le regroupement des centres maladie constituera une priorité et le schéma cible d'un site unique constitue un objectif stratégique qu'il conviendra d'articuler avec les autres actions de l'établissement, telles que les recrutements et renouvellements de contrats.

- *L'opportunité d'une évolution du statut de l'établissement*

Les possibilités d'évolution du statut, en organisme de sécurité sociale, qui permettrait de faciliter le recrutement d'agents venant de la sphère de la sécurité sociale ou tout autre format que vous considèreriez comme le plus pertinent, devra être étudié dans un délai de 2 ans, en informant les tutelles au fil de l'eau.

Des simulations financières seront conduites pour comparer le coût des différents statuts. Dans l'intervalle, il s'agira pour les tutelles de porter dès 2017 le projet d'inscrire l'Enim sur le « décret-liste », qui recense les EPA autorisés à déroger au principe du recrutement de fonctionnaires sur les emplois civils, pour permettre le maintien du recours à l'emploi de contractuels.

Cette analyse explorera les modifications juridiques nécessaires pour optimiser l'efficacité du fonctionnement de la gouvernance de l'établissement (statut juridique, composition du conseil d'administration...).

Une attention particulière partagée tant par l'Enim que par le contrôleur financier et les tutelles devra également être portée sur le volet RH (diversité du statut des personnels, mobilité des agents, relations avec les ministères offrant des personnels aux compétences métiers requises...).

- *L'Institut maritime de prévention*

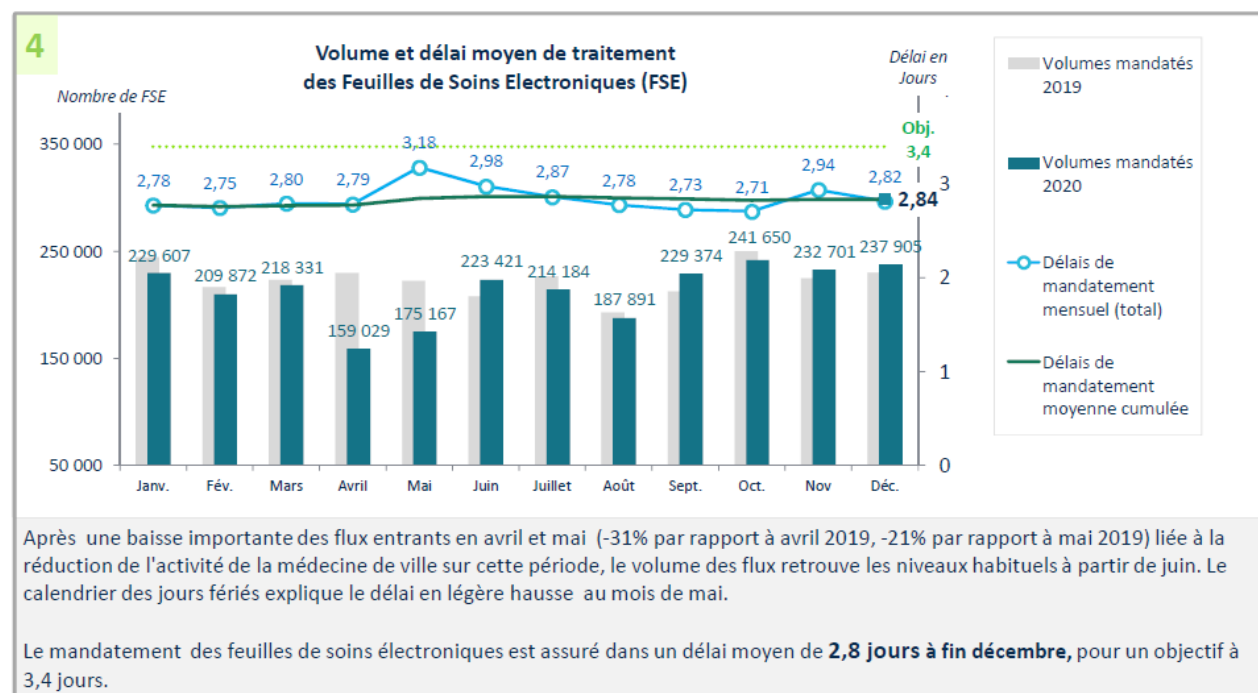
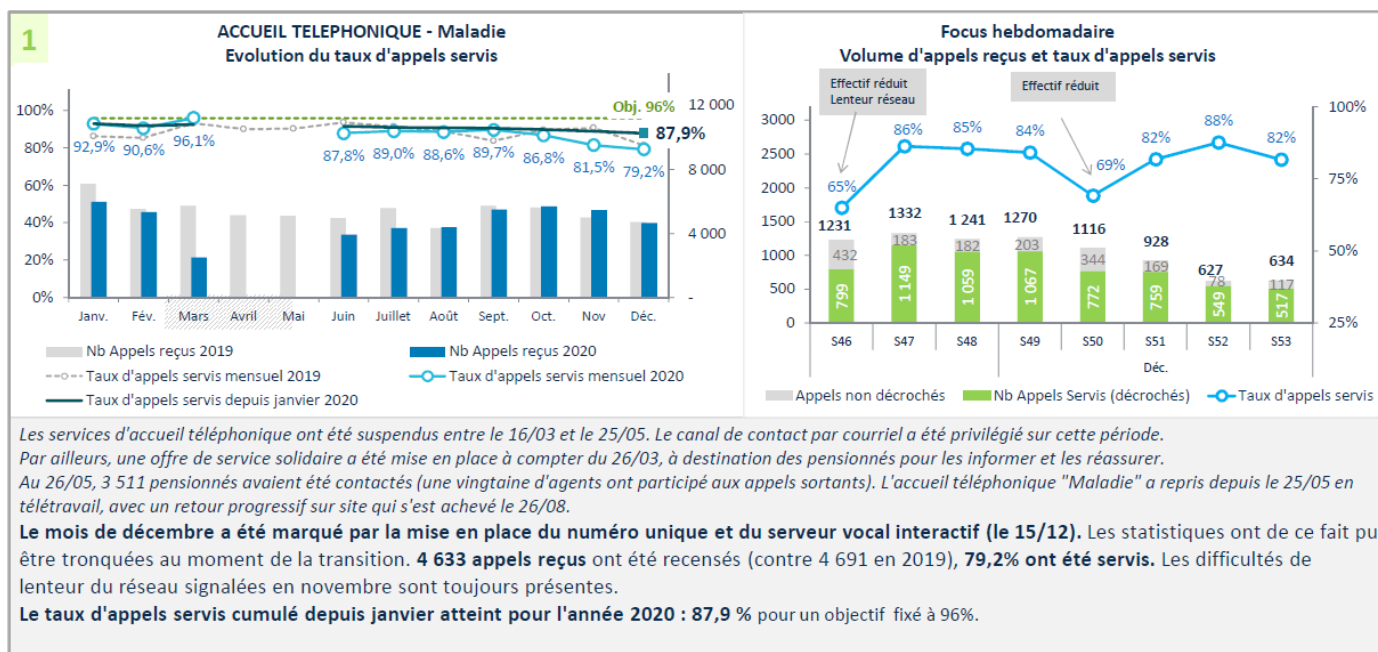
Le rapprochement de l'Enim et de l'IMP sera recherché, à travers des partenariats à définir, afin de rechercher une plus grande cohérence de la politique de prévention des risques dans le secteur maritime. Il vous appartiendra de faire une étude d'impact et de faisabilité d'une intégration de l'IMP à l'Enim, compte tenu de la différence de statut juridique de l'IMP et de l'Enim. Cette analyse sera produite parallèlement à d'autres propositions sur le sujet de l'IMP et en s'inspirant notamment de celle qui unit le régime général et l'institut national de recherche et de sécurité.

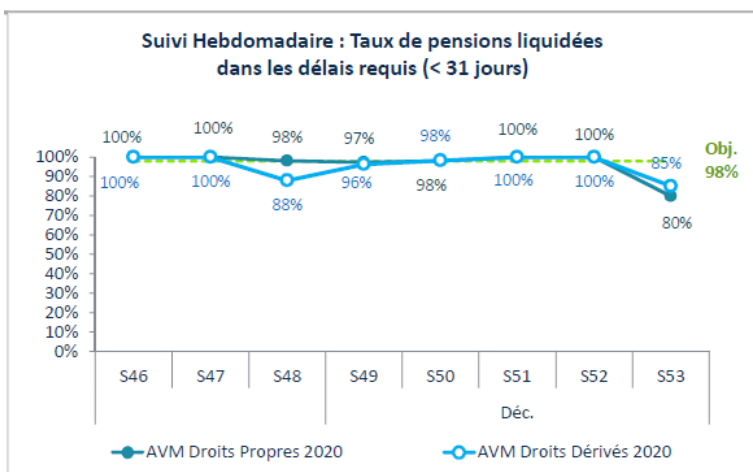
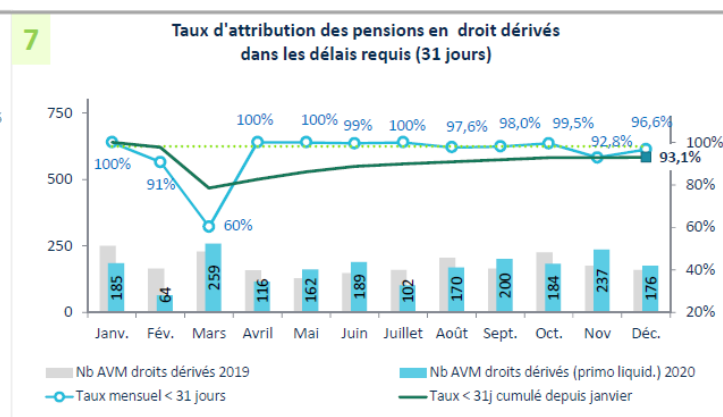
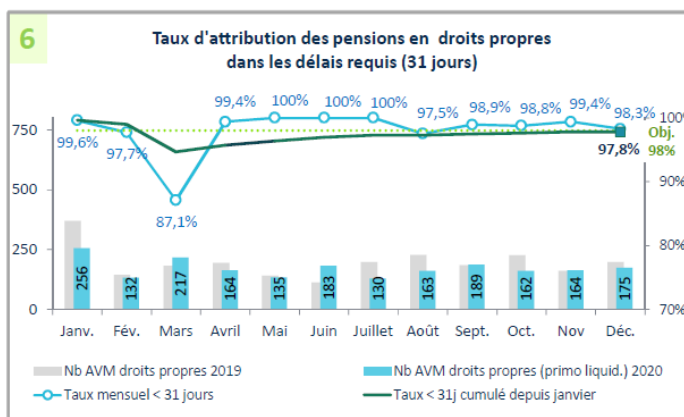
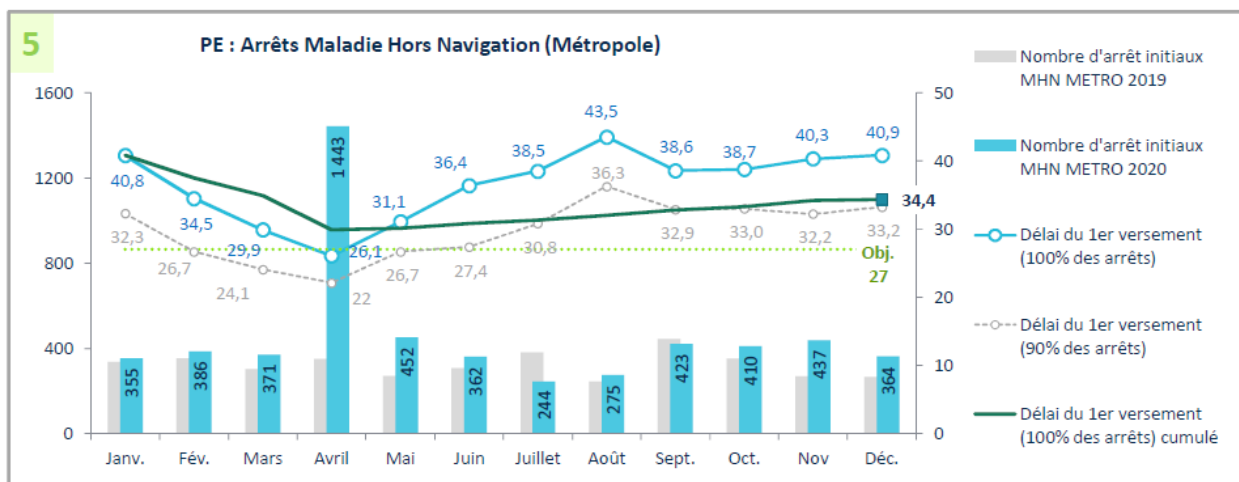
Vous considèrerez toutefois dans votre analyse le montant de la subvention annuelle de l'Enim (360 K€) au regard de la masse salariale de l'association.

En conclusion, votre mission consistera à prolonger la trajectoire de changement de l'Enim en mobilisant l'ensemble des pistes proposées par le rapport, dans le cadre d'un dialogue social indispensable à ces mutations. Nous attacherons donc du prix à ce que ce travail puisse être mené en bonne coordination avec les personnels de l'Enim mais aussi avec les marins.

2 Tableau de bord de réalisation des objectifs de la COG 2016-2020 à fin décembre 2020

Source : ENIM (Tableau de bord Focus objectifs COG 2016-2020 et prime d'intéressement collectif – Résultats à fin décembre 2020, mission contrôle de gestion, 22 janvier 2021).

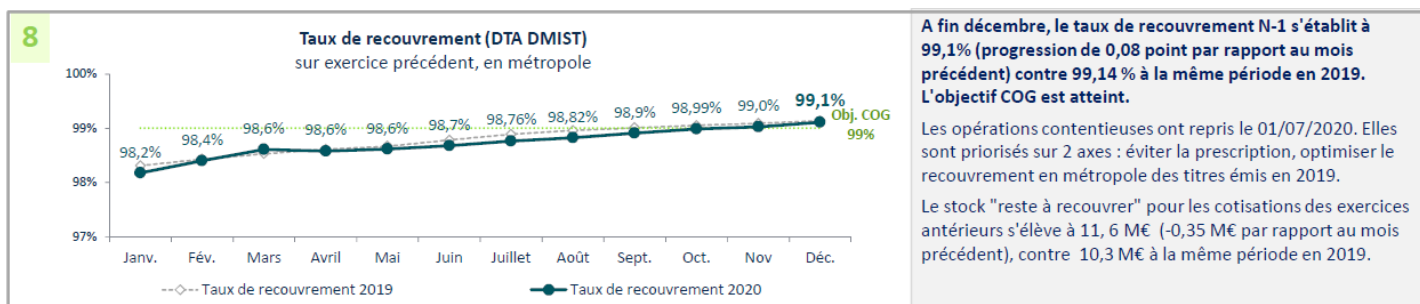




Les délais sont bien maîtrisés depuis avril.
 Après un léger fléchissement en août, les résultats sont conformes à l'objectif pour

- les pensions en droit propres : Taux < 31j DP : 98,3 % (obj. 98%)
- Sur l'année, l'objectif de 98% est considéré comme atteint avec 97,8% des pensions liquidées en moins de 31j.
- Pour les pensions en droits dérivés : Le taux < 31j DP : 96,6% en décembre. Sur l'année, le taux cumulé se situe à 93,1% pour un objectif de 98%.

Les résultats de mars ne permettent pas d'atteindre l'objectif annuel, malgré un niveau de performance élevé et régulier les autres mois de l'année.



12 Contrôles des arrêts > à 1 an : le fait de ne pas pouvoir effectuer de contrôle en personne n'a pas permis de réaliser tous les contrôles nécessaires à la **réalisation des Bilans Médico-Socio-Professionnels** dans les temps (BMSP). Certains ont été reportés, et le retard accumulé a pu être absorbé. Cependant, la deuxième phase de confinement a suspendu les consultations pendant une quinzaine de jours, puis une reprise qui s'est accompagnée de mesures contraignantes. Le taux de BMSP réalisés s'en ressent : en moyenne sur l'année **97,6%** des arrêts > à un an ont été contrôlés, un résultat considéré comme conforme à l'objectif annuel de 98%.

13 Le contrôle des arrêts de travail entre 45 et 120 jours s'est poursuivi pendant le confinement : les contrôles ont été réalisés sur pièces jusqu'à fin juin, puis ont repris en personne ou, dans certains cas, en téléconsultation (par téléphone). Sur l'année, le taux moyen de contrôle est de **99,9%** (objectif annuel 100%).

Malgré le contexte de crise sanitaire, le SCM a assuré une continuité de service attestée par des résultats très proches des objectifs fixés.

3 Cadrage et exécution budgétaires au cours de la COG 2016-2020

Budget Enim COG 2016-2020	Exécution 2015	Exécution 2016	2017			2018		
			Cadrage 2017	Exécution 2017		Cadrage 2018	Exécution 2018	
ETPT sous plafond *	348,9	343,5	332	326	98%	319	313,8	98%
ETPT hors plafond	3,96	10,4	13	9	69%	10	3,1	31%
MAD	6,08	6	6	5	83%	6	6,9	115%
Personnel (cible 2020 = 294 ETPT sous plafond + 3 ETPT hors plafond)**	21 721 164	21 150 993	21 174 968	20 341 778	96%	20 440 807	19 896 365	97%
MAD	499 224	578 309	600 000	527 322	88%	600 000	496 261	83%
SOUS-TOTAL	22 220 388	21 729 302	21 774 968	20 869 100	96%	21 040 807	20 392 626	97%
Autres comptes de fonctionnement dont affranchissement et éditique infogérance	3 224 384	3 467 783	3 280 750	2 967 028	90%	3 025 779	2 912 204	96%
<i>Sont comptabilisés hors COG notamment les frais de contentieux de la sécurité sociale et des commissions contentieuses de la sécurité sociale</i>								
Fonctionnement informatique (dont infogérance CNAMTS)	2 643 587	2 891 538	3 349 194	3 016 015	90%	3 330 000	3 804 332	114%
TOTAL DÉPENSES LIMITATIVES DE FONCTIONNEMENT	28 088 359	28 088 623	28 404 912	26 852 143	95%	27 396 586	27 109 162	99%
Dotations aux amortissements (hors dotations aux provisions)***	3 435 128	3 500 000	3 500 000	3 600 826	103%	3 500 000	3 715 454	106%
TOTAL DÉPENSES ÉVALUATIVES	3 435 128	3 500 000	3 500 000	3 600 826	103%	3 500 000	3 715 454	106%
Investissements informatiques *****	3 756 023	5 000 000	6 805 324	2 537 072	37%	6 535 724	2 652 968	41%
Autres investissements	514 726	1 093 919	1 006 964	596 632	59%	579 800	422 254	73%
TOTAL DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	4 270 749	6 093 919	7 812 288	3 133 704	40%	7 115 524	3 075 222	43%
TOTAL BUDGET COG****	35 794 236	37 682 542	39 717 200	33 586 673	85%	38 012 110	33 899 838	89%
Budget d'action sanitaire et sociale		7 787 688	7 450 000	6 167 089	83%	7 200 000	5 660 494	79%

Budget Enim COG 2016-2020	Exécution 2015	Exécution 2016	2019			2020		
			Cadrage 2019	Exécution 2019		Cadrage 2020	Exécution 2020	
ETPT sous plafond *	348,9	343,5	307	300,7	98%	294	288	98%
ETPT hors plafond	3,96	10,4	3	2	67%	3	2,3	77%
MAD	6,08	6	6	8,2	137%	6	7,8	130%
Personnel (cible 2020 = 294 ETPT sous plafond + 3 ETPT hors plafond)**	21 721 164	21 150 993	19 926 860	19 445 357	98%	19 402 432	18 866 237	97%
MAD	499 224	578 309	600 000	560 887	93%	600 000	594 214	99%
SOUS-TOTAL	22 220 388	21 729 302	20 526 860	20 006 244	97%	20 002 432	19 460 451	97%
Autres comptes de fonctionnement dont affranchissement et éditique infogérance	3 224 384	3 467 783	2 952 063	3 068 346	104%	2 759 454	2 827 890	102%
<i>Sont comptabilisés hors COG notamment les frais de contentieux de la sécurité sociale et des commissions contentieuses de la sécurité sociale</i>								
Fonctionnement informatique (dont infogérance CNAMTS)	2 643 587	2 891 538	3 520 000	4 384 737	125%	3 720 000	3 963 165	107%
TOTAL DÉPENSES LIMITATIVES DE FONCTIONNEMENT	28 088 359	28 088 623	26 998 923	27 459 327	102%	26 481 886	26 251 506	99%
Dotations aux amortissements (hors dotations aux provisions)***	3 435 128	3 500 000	3 500 000	3 574 421	102%	3 500 000	3 500 000	100%
TOTAL DÉPENSES ÉVALUATIVES	3 435 128	3 500 000	3 500 000	3 574 421	102%	3 500 000	3 500 000	100%
Investissements informatiques *****	3 756 023	5 000 000	4 125 724	2 434 778	59%	2 790 724	3 277 513	117%
Autres investissements	514 726	1 093 919	475 810	303 053	64%	372 020	389 202	105%
TOTAL DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	4 270 749	6 093 919	4 601 534	2 737 831	59%	3 162 744	3 666 715	116%
TOTAL BUDGET COG****	35 794 236	37 682 542	35 100 457	33 771 579	96%	33 144 630	33 418 221	101%
Budget d'action sanitaire et sociale		7 787 688	6 950 000	6 005 964	86%	6 700 000	4 955 800	74%

Budget Enim COG 2016-2020	Exécution 2015	Exécution 2016	PERIODE 2017-2020		
			Cadrage	Exécution	
ETPT sous plafond *	348,9	343,5			
ETPT hors plafond	3,96	10,4			
MAD	6,08	6			
Personnel (cible 2020 = 294 ETPT sous plafond + 3 ETPT hors plafond)**	21 721 164	21 150 993	80 945 067	78 549 737	97%
MAD	499 224	578 309	2 400 000	2 178 684	91%
SOUS-TOTAL	22 220 388	21 729 302	83 345 067	80 728 421	97%
Autres comptes de fonctionnement dont affranchissement et éditique infogérance	3 224 384	3 467 783	12 018 046	11 775 468	98%
<i>Sont comptabilisés hors COG notamment les frais de contentieux de la sécurité sociale et des commissions contentieuses</i>					
Fonctionnement informatique (dont infogérance CNAMTS)	2 643 587	2 891 538	13 919 194	15 168 249	109%
TOTAL DÉPENSES LIMITATIVES DE FONCTIONNEMENT	28 088 359	28 088 623	109 282 307	107 672 138	99%
Dotations aux amortissements (hors dotations aux provisions)***	3 435 128	3 500 000	14 000 000	14 390 701	103%
TOTAL DÉPENSES ÉVALUATIVES	3 435 128	3 500 000	14 000 000	14 390 701	103%
Investissements informatiques *****	3 756 023	5 000 000	20 257 496	10 902 331	54%
Autres investissements	514 726	1 093 919	2 434 594	1 711 141	70%
TOTAL DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	4 270 749	6 093 919	22 692 090	12 613 472	56%
TOTAL BUDGET COG****	35 794 236	37 682 542	145 974 397	134 676 311	92%
Budget d'action sanitaire et sociale		7 787 688	28 300 000	22 789 347	81%

Source : ENIM (Le cadrage et l'exécution budgétaire, 21 janvier 2021).

Notes de lecture :

Sont comptabilisés hors COG notamment les frais de contentieux de la sécurité sociale et des commissions contentieuses de la sécurité sociale

* Le cadencement des réductions d'effectifs pourra être ajusté par l'établissement sur la durée de la COG. La cible contractuelle 2020 de 295 ETPT a été redéfinie à 294 du fait de la contribution de l'Enim à la création de l'agence française de biodiversité (AFB) à raison d'1 ETPT en 2020 et 1 ETPT en 2021. Rappel du cadrage budgétaire de la COG 2016-2020 : « En tout état de cause, les 17 ETPT supplémentaires ne pourront être rendus que lors des deux dernières années de la COG, soit en 2019 (-6 ETPT) et en 2020 (-11 ETPT), et sous réserve du transfert effectif des projets et missions susmentionnés ». Ces 17 ETPT ne font pas l'objet d'une restitution compte-tenu de la non finalisation du projet DSN.

** La revalorisation des charges de personnel entre 2016 et 2017 résulte de l'intégration en 2017 de mesures individuelles et catégorielles (PPCR, point d'indice, régul.NBI,...).

*** Dépenses évaluatives.

**** L'augmentation des dépenses d'informatique limite la diminution des dépenses globales : cette augmentation résulte de l'importance du schéma directeur informatique et des investissements réalisés précédemment.

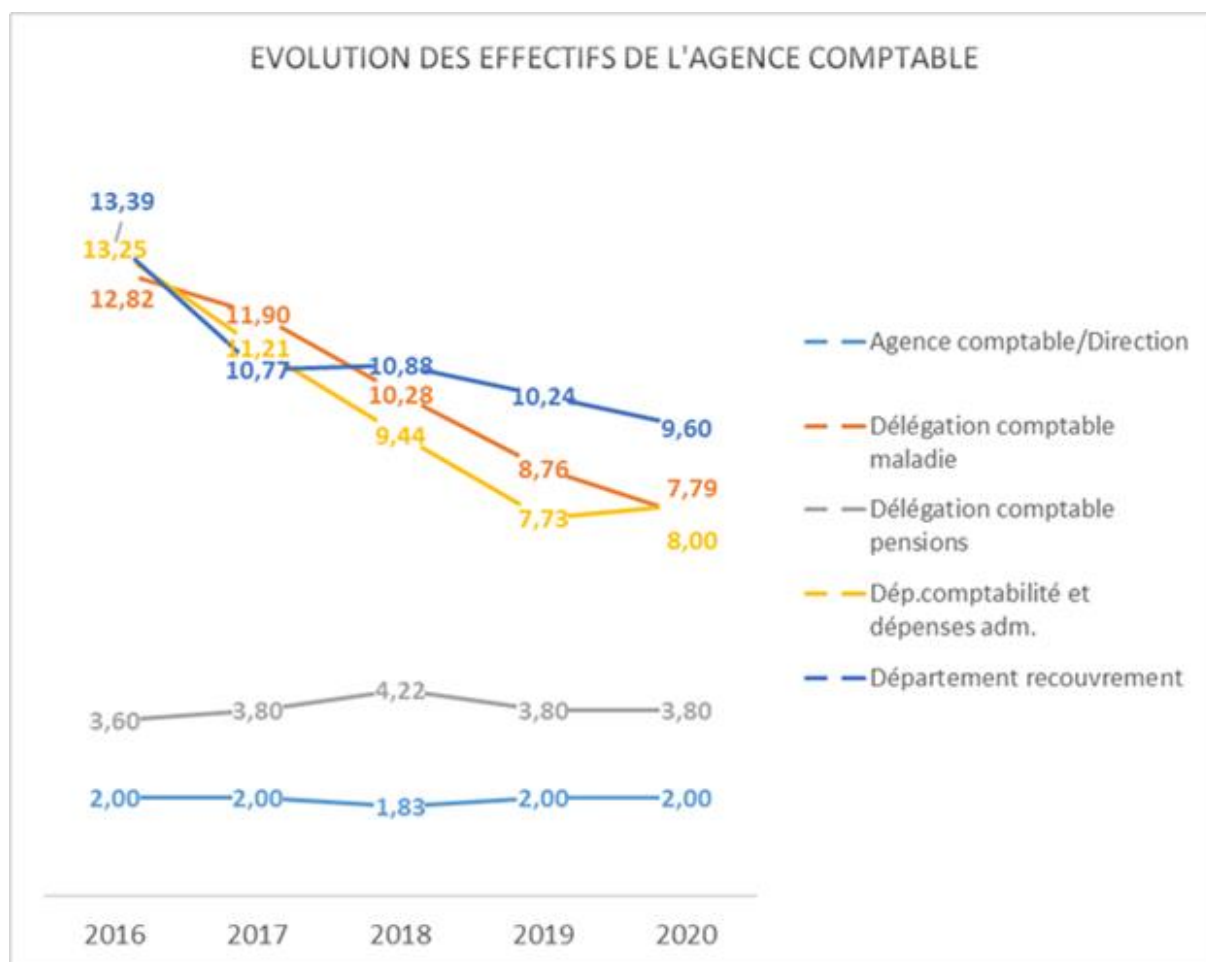
***** L'évolution de la consommation des enveloppes de crédits de fonctionnement et d'investissement informatiques doit s'analyser de façon globale, d'une part en raison des transferts de crédits opérés entre les deux sections en cours de COG (du fait notamment du développement de certains projets en mode SAAS qui ne pouvait être anticipé au moment de la négociation de la COG), d'autre part en raison des reports de crédits liés à des décalages dans la mise en œuvre de certains projets structurants (signature tardive de la COG2, contraintes intrinsèques des projets, crise COVID).

ANNEXE 4 : Relations entre l'ENIM et ses ministères de tutelle

1 Complications induites par l'assujettissement de l'ENIM au décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique

La superposition du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) du 7 novembre 2012 et de l'application des règles comptables et financières des organismes de sécurité sociale entraîne de multiples complications pour la réalisation par l'ENIM de ses missions :

1/ L'inadaptation foncière du cadre GBCP à un organisme gérant des assurances sociales, dont 98 % des dépenses sont constituées de prestations sociales.



Source : ENIM

L'agence comptable, qui a perdu 30 % de ses effectifs au cours de la COG 2, est placée dans une situation délicate car la norme GBCP est le contrôle exhaustif de la dépense, dans une logique de dépenses limitatives. L'ENIM doit gérer simultanément deux plans de contrôle interne, GBCP et OSS. Le contexte problématique de mise en œuvre de la DSN risque d'amener, en réaction, à devoir étendre les vérifications. Le cadre PCUOSS, fait pour les organismes gérant des prestations sociales, est plus souple : il repose sur une analyse de risque et un ciblage des contrôles, pour les dépenses tant évaluatives que limitatives (gestion administrative, action sanitaire et sociale).

2/ Une expertise juridique lourde, à l'agence comptable et à la sous-direction des affaires juridiques, du fait de la coexistence des deux corpus de règles.

3/ Une surcharge de reporting à des autorités différentes (DGFIP, Cour des comptes, DB, DSS, CGEfi) selon des temporalités et des normes différentes.

4/ La coexistence désormais de 3 comptes ENIM, le premier au Trésor (GBCP), le second dans une banque commerciale (Crédit Mutuel de Strasbourg) pour effectuer des multi paiements et le troisième à l'ACOSS depuis 2020 (transfert du recouvrement), ce qui complique singulièrement la gestion des flux financiers et alourdit au quotidien la gestion de la trésorerie.

5/ le recours à des dérogations (exemple : tenue d'un compte bancaire ; non application du plan comptable M91 ; modalités de présentation des comptes ; non-respect des délais de clôture des comptes) **ou à des demandes de dérogation non satisfaites** (notamment sur les **délais d'archivage** – alors même que l'application GED DIADEME en infogérance CNAM ne permet pas de respecter le délai GBCP de conservation jusqu'au 31 décembre de la 5ème année suivant la production des comptes).

6/ La lourdeur de la gestion budgétaire : état budgétaire en double norme, exécution des dépenses.

7/ L'obligation d'exploiter un logiciel comptable et budgétaire bivalent GBCP/PCUOSS, marché très étroit. L'outil SIREPA auquel a recours l'ENIM ne comporte ni GED ni archivage légal (obligeant à conserver à la fois les pièces papier et les pièces électroniques) ce qui rend inopérant le workflow et ne facilite pas la sécurisation des données et n'est pas compatible avec le télétravail. L'adaptation de SIREPA à chaque mise à jour du PCUOSS requiert des travaux manuels lourds. SIREPA ne sera plus mis à jour à compter de fin 2022 ou fin 2023 par son éditeur GFI et l'ENIM souhaite basculer vers le logiciel comptable et financier du régime général. Ce choix sera structurant en termes métier et SI et pour développer la comptabilité analytique.

8/ L'affaiblissement du service rendu aux usagers (cotisants, assurés) :

- les contrôles a priori sur les prestations ralentissent le processus ;
- l'incapacité de l'ENIM à encaisser rapidement des chèques via le compte au Trésor (délai de 4 à 6 semaines pour 27000 chèques en 2020 et 5000 depuis le début de l'année).

2 Point de situation sur la cession des hôtels des gens de mer

Source : mission à partir d'informations ENIM.

A/ Présentation d'ensemble

Lors de la création de l'ENIM, le patrimoine des hôtels des gens de mer, précédemment dévolus à l'administration centrale, a été transféré à l'ENIM. Depuis 2011, le Conseil d'administration (CA) de l'ENIM a réorienté sa politique immobilière en décidant de vendre les biens immobiliers ne répondant pas aux besoins et missions de l'établissement, notamment les Hôtels des gens de mer. Cette orientation a été confirmée par la COG 2016-2020, dans le cadre de l'action 23 « optimiser le schéma pluriannuel de stratégie immobilière ».

Les différents biens appartenant à l'ENIM étaient jusqu'alors gérés par l'Association pour la gestion des institutions sociales maritimes (AGISM). En 2016, l'AGISM a été mise en liquidation judiciaire et le TGI de Paris a arrêté par jugement du 30 juin 2016 la reprise des actifs des différents sites. La gestion des sites dont l'ENIM est propriétaire (Boulogne-sur-Mer, Concarneau, La Rochelle et Saint-Quay-Portrieux) et affectataire (Le Havre) a été reprise par la société DocteGestio avec une date d'entrée en jouissance au 1^{er} juillet 2016.

Trois biens immobiliers ont été vendus sur la période de la COG2, sur la base d'un avis conforme du service des domaines :

Tableau 1 : Ventes de biens immobiliers réalisées par l'ENIM sur la période de la COG 2016-2020

Désignation du bien	Année	Nombre de m ²	Prix de vente	Commentaires
Hôtel des gens de mer de Boulogne-sur-Mer	2017	1 923	1,51 M€	Expulsion de l'exploitant sans titre le 31/10/2017 (remise des clés)
5 appartements à Boulogne-sur-Mer	2019	430	243 K€	Vendu partiellement occupé en 2019
Hôtel des gens de mer de Concarneau	2019	1 406	270 K€	Hôtel fermé sur décision administrative en 2013

Source : mission à partir d'informations ENIM.

Ces cessions ont rapporté un peu plus de 2 M€ au total.

Concernant le retour des produits de cessions immobilières, le CA de l'ENIM a donné son autorisation pour que les produits de cessions immobilières des immeubles de Boulogne-sur-Mer, Concarneau et Saint-Quay-Portrieux abondent les capitaux propres de l'ENIM en vue de la réalisation de son programme immobilier, incluant le financement des travaux d'entretien du patrimoine immobilier de l'ENIM (séance du 5 juillet 2019).

Au 30 juin 2021, il reste donc à régler la situation de deux biens dont l'ENIM est propriétaire (La Rochelle et Saint-Quay-Portrieux) et un dont il est affectataire (au Havre).

L'exposé des conditions dans lesquelles les autres biens ont été vendus et de l'état d'avancement des dossiers à régler figure ci-dessous. L'ENIM a été confronté, et c'est encore le cas aujourd'hui, à des difficultés de tous ordres : occupation indue par le repreneur à Boulogne-sur-Mer, persistance coûteuse et embolisante du feuillet AGISM (120 076 € en 2018 dont 8 280 € de frais d'avocats et 42 430 € de taxes foncières), procédure d'expulsion en cours de l'occupant sans titre à Saint-Quay-Portrieux, problème persistant au Havre (convention d'occupation précaire jusqu'en 2024)...

Si l'ENIM a opportunément contracté une assurance (non prévue en COG) pour son patrimoine et obtenu de conserver le produit des ventes pour ses dépenses immobilières en 2018, il est indispensable qu'un appui du pôle ministériel lui soit apporté pour sortir au plus vite d'une situation complexe, difficile à régler à son niveau compte-tenu des négociations qu'elle nécessite, dont il a hérité et qui obère sa capacité d'action par ailleurs. Les caractéristiques des biens en début de COG2 sont récapitulées dans le tableau ci-après.

Tableau 2 : Caractéristiques des biens immobiliers de l'ENIM au 1er juillet 2016 (*)

Localisation	Type de bien	Exploitation du bien	Affectation à une mission de service public	Domanialité du bien	Modalités de vente (mise en concurrence ou non)
Boulogne-sur-Mer	Hôtel	- ENIM propriétaire - DocteGestio exploitant	Désaffecté par délibérations 27 et 27bis du CA du 10/11/2017	Domaine privé (déclassé par délibération n°27 27bis du 10/11/2017)	Protocole d'accord du 05/12/2013 au profit de SEM URBAVILEO
Boulogne-sur-Mer	5 appartements dans un immeuble en copropriété	- ENIM : propriétaire et bailleur de droit commun - SSM et une pensionnée : preneurs - 3 logements inoccupés	Désaffectation de fait s'agissant de biens en copropriété	Domaine privé de l'ENIM	Libre
Concarneau	Hôtel désaffecté	- ENIM : propriétaire et vendeur sous promesse de vente - Acquéreur : DocteGestio	Désaffectation de fait depuis le 28 février 2013	Domaine privé (déclassé par délibération n°22 du 30 aout 2017)	Libre
La Rochelle	Hôtel	- ENIM : propriétaire et bailleur emphytéotique - DocteGestio : preneur	Désaffectation de fait par désengagement de l'ENIM (absence de délibération)	Domaine public de l'ENIM	Libre sous réserve de déclassement et de rupture anticipée du bail emphytéotique
Le Havre	Hôtel	- Etat : propriétaire - ENIM : utilisateur - DocteGestio : exploitant	Non désaffecté	Domaine public de l'Etat	Adjudication publique par la Direction immobilière de l'Etat après décision d'inutilité de l'ENIM
Saint-Quay-Portrieux	Foyer-logement	- ENIM propriétaire et bailleur - DocteGestio : exploitant sans titre	Non désaffecté	Domaine public de l'ENIM	Libre sous réserve de désaffectation et de déclassement

(*) hors sites d'implantation des bureaux de l'ENIM

B/ Appartements et hôtel de Boulogne-sur-Mer (*domaine privé*)

D'une surface de 1 923 m², l'hôtel des gens de mer de Boulogne-sur-Mer a été vendu en 2017 au prix de 1,51 M€. L'ENIM a dû faire appel à un huissier pour mener à bien une procédure d'expulsion de DOCTEGESTIO. Les 5 appartements détenus à Boulogne-sur-Mer (430 m² au total) ont été vendus le 5 octobre 2019 au prix de 243 K€.

C/ Hôtel de Concarneau (*domaine privé*)

L'acte authentique de vente a été signé le 19 juin 2019. Le produit de la vente s'est élevé à 270 000 €. L'ENIM a aussi pris en charge des travaux de remise en propreté (moins de 10 000 € HT).

D/ Hôtel de La Rochelle (*domaine public de l'ENIM*)

La société DocteGestio exploite l'Hôtel des gens de mer via un bail emphytéotique de 60 ans conclu en 2005 en contrepartie d'un loyer annuel symbolique de 1 €. En janvier 2018, DocteGestio a confirmé son souhait d'acquérir l'hôtel. Si la société DocteGestio ne remet pas en cause l'estimation de la DIE (2,4 M€ dont 1,3 M€ de droits du preneur à bail), elle considère pour autant que les pertes d'exploitation engendrée par la rupture anticipée du bail grève la valeur du bien de plus de 2 M€ et non de 1,3 M€. DocteGestio a ainsi formulé une offre d'achat de 361 K€ le 19 janvier 2021. Cette offre d'achat a été adressée pour avis à France Domaine le 12 mai 2021.

L'ENIM a mandaté 2 cabinets d'avocats chargés de réaliser des analyses juridiques sur les possibilités de rupture du bail. Le Conseil d'administration souhaitait également avoir une étude économique sur l'installation potentielle du siège de l'ENIM dans ces locaux, le loyer du bâtiment de Périgny étant très élevé (400 000 €/an). Si l'ENIM souhaitait résilier le bail pour récupérer le bien, le risque indemnitaire serait de 9 à 10 M€ (au titre des pertes d'exploitation). Les conclusions des cabinets d'avocats, concordantes, ne permettent pas de remettre en cause la convention.

Dans ce contexte, la vente n'apparaît pas pertinente économiquement d'autant plus que l'intégralité des coûts d'occupation et d'exploitation a été conventionnellement transférée à l'exploitant et la perspective d'installer le siège de l'ENIM dans ces locaux a été abandonnée.

L'ENIM conserve ainsi un bien qui ne va rien lui rapporter pendant 60 ans, sauf décision unilatérale de départ ou faillite de DocteGestio, ce qui pose question, à la fois par rapport à la potentielle dépréciation du bien dans la durée et par rapport aux coûts que l'établissement pourrait être amené à supporter en cas de défaillance ou de faillite du bénéficiaire.

Le dialogue avec DocteGestio est d'autant plus compliqué que le groupe est structuré en holding avec de multiples succursales.

E/ L'hôtel du Havre (*Etat propriétaire, ENIM affectataire*)

Ce bien domanial a été estimé en 2011 par les services de la DIE à 3,462 M€. L'ENIM est utilisateur du bien en vertu d'une convention d'utilisation de 9 ans signée en 2016 avec la DIE et, par ailleurs, est lié par une convention d'occupation précaire de 9 ans, soit jusqu'à fin 2024, avec la société DocteGestio. La convention avec DocteGestio est ainsi adossée à la convention avec France Domaine. Les locaux sont également occupés par le *Seamen's Club* et la crèche associative *Les Petits Mousses*.

L'enjeu pour l'ENIM est de parvenir à restituer à l'Etat, après une décision d'inutilité par le préfet, les locaux libres de leurs occupants au 31 décembre 2024. A défaut, la convention d'utilisation avec France Domaine serait reconduite pour trois ans.

Toutes les actions menées par l'ENIM vont donc dans le sens de faire libérer ce bien. Il convient de noter que l'exploitant hôtelier accueille des MNA, pour le compte de l'aide sociale à l'enfance du Conseil départemental de Seine-Maritime, sans que l'ENIM ait été informé au préalable. Les services qui l'occupent doivent se reloger. L'ENIM se retrouve seul pour gérer cette situation : France Domaine ne souhaite pas s'en occuper, ni la mairie du Havre, qui ne souhaite pas cependant voir apparaître une friche à cet endroit.

F/ Résidence de Saint-Quay-Portrieux (domaine public de l'ENIM)

L'immeuble n'est plus un foyer-logement mais un immeuble de rapport, avec des logements ordinaires. Depuis juin 2016, la société DocteGestio assure l'exploitation de ce bien regroupant 40 studios dont 20 sont occupés, 6 chambres et un logement de fonction sur une parcelle de 2 421 m².

L'occupant DocteGestio, ayant refusé de signer une convention d'occupation en 2017, est sans titre. Par ailleurs, suite à une saisine de l'ADIL par les résidents et d'une mission d'audit technique initiée par l'ENIM, des non-conformités aux règles de sécurité incendie et une absence de suivi des vérifications périodiques ont été constatées.

Par conséquent, une procédure d'expulsion en référé de DocteGestio a été engagée auprès du TGI de Paris avec une audience fixée au 19 septembre 2019 reportée au mois de février 2020. A l'issue du jugement, il avait été prévu qu'en cas de décision favorable, si l'exploitant était expulsé, l'ENIM assurerait la remise aux normes de l'immeuble pour un coût de 65 000€. Par ordonnance de référé du 4 mars 2020, le juge du tribunal judiciaire de Paris n'a pas fait droit à l'argumentation de l'établissement et a considéré qu'il n'existait pas de trouble manifestement illicite au motif qu'à la date du jugement du Tribunal de commerce de PARIS du 30 juin 2016, il pouvait exister une convention tacite entre l'ENIM et l'AGISM, aux droits de laquelle la société DocteGestio serait venue. Le juge en déduit que le présent litige ne relève pas de la compétence du juge des référés mais du juge du fond.

Dans ce contexte, une délibération du CA du 5 février 2021 confirmant l'engagement d'une procédure judiciaire sur le fond est devenue exécutoire au 23 février 2021. Cette délibération a été complétée par une seconde, prise par le CA du 30 juin 2021, visant à inclure les autres sociétés du groupe Doctegestio impliquées dans la procédure engagée³⁷.

L'assignation a été délivrée par acte d'huissier à Doctegestio et ses filiales le 1^{er} avril 2021. Dans le cadre du calendrier de procédure l'affaire a été renvoyée à l'audience du 7 octobre 2021 afin de permettre à la partie adverse de présenter ses conclusions en réplique à l'assignation.

Le bien a été parallèlement mis en vente via l'agence Guy Hocquet. L'ENIM a posé deux conditions à l'égard de l'acquéreur : une clause de maintien dans les lieux des résidents historiques ex. AGISM et la reprise du contentieux avec l'exploitant. Ainsi, sur les 20 personnes (hors gardien logé à demeure) hébergées dans la résidence, les résidents présents avant le 15 avril 2018, date d'effet de la délibération CA n°4 du 30 mars 2018 décidant le désengagement de l'ENIM dans l'attribution des logements et à la fixation du prix des loyers ainsi qu'une pensionnée de l'ENIM bénéficieront du droit au maintien dans les lieux.

³⁷ Cf. délibération n°16 du CA du 30 février 2021 : « La procédure judiciaire engagée tend également à expulser de ces mêmes lieux les sociétés DG HOTELS, DG URBANS et toutes autres entités du groupe AVEC ».


Une offre d'achat au prix de 934 580 € a été proposée le 26 janvier 2021 par la société STANROC REAL ESTATE. Après saisine des services du Domaine fin janvier, pour réévaluer le bien, le prix de vente a été fixé à 1 M€ avec une marge de négociation de 10 %, soit un prix plancher de 900 000 € dans laquelle s'inscrit l'offre d'achat de l'acquéreur.

La promesse unilatérale de vente (PUV) du bien a été signée le vendredi 18 juin 2021 au prix de 934 580 €. Conformément aux engagements pris par l'ENIM, des dispositions visant à sécuriser les dix résidents historiques ex-AGISM, et une pensionnée ENIM, sont mentionnées dans la PUV. La signature de l'acte authentique doit intervenir avant le 30 septembre 2021.

Enfin, jusqu'à la date d'assignation en justice, l'ENIM ne pouvait pas entreprendre de travaux sans quoi il était exposé à ce qu'un lien contractuel tacite, préjudiciable à la procédure, soit établi avec l'exploitant. Depuis le 1^{er} avril 2021, date de délivrance de l'assignation de DocteGestio et ses filiales à comparaître en justice, l'ENIM fait réaliser les travaux nécessaires (réparations, nettoyage des toitures) et des contrôles périodiques de sécurité (installations électriques et gaz, ascenseurs, protection incendie, alarme). La dépense ne devrait pas être très élevée d'après l'ENIM.

ANNEXE 5 : Ressources humaines, organisation et offre de service

1 Note de service « Garantir la continuité du service aux assurés pendant la période de crise Covid » du mois de mars 2021

	<p align="center">Garantir la continuité de service aux assurés pendant la période de crise COVID</p> <p align="center">Tableaux réguliers de suivi d'activité</p>	<p align="right">Mars 2021</p> <p align="center">Objectifs 2020 N° 2.1.4</p>
---	--	--

I. CONTEXTE

Face à la crise sanitaire COVID19, le plan de continuité d'activité (PCA) de l'Etablissement a été activé le lundi 16 mars 2020. Dès lors, des mesures exceptionnelles ont été adoptées pour assurer la continuité des activités et services aux usagers.

II. MODALITES DE GESTION DE L'OBJECTIF

A chaque phase de gestion de la crise COVID19, l'Enim a adapté ses structures décisionnelles et opérationnelles afin de répondre au mieux à ses ressortissants.

1) Gestion de crise - du 26 février au 16 mars 2020 :

- Convocation d'une Cellule de crise dédiée au COVID-19 réunissant les membres du CODIR
- Mise en œuvre du Plan de continuité d'activité (télétravail, consignes de sécurité, organisation des services)
- Elaboration de fiches réflexes sur les activités prioritaires
- Plateforme de services en privilégiant les échanges dématérialisés (courriels, Espace personnel...),
- Gestion des dossiers les plus urgents (pensions de retraite, pension d'invalidité, prestations en espèces ATMP/Maladie Hors Navigation, frais de santé)
- Priorisation des activités support (activités comptables et financières, trésorerie, gestion de la paie)
- Mobilisation des équipes informatiques pour assurer les activités essentielles.

2) Mise en œuvre du Plan de continuité - du 17 mars au 25 mai 2020 :

- Convocation du Comité de Continuité d'Activité réunissant les membres du CODIR et l'encadrement des services de production
- Gestion opérationnelle de la continuité de l'ensemble des activités
- Pilotage des activités, relations avec les tutelles, gestion des ressources humaines, gestion du système d'information, déclinaison du PCA sur site et en télétravail, communication interne et externe, offre de service solidaire.
- Elaboration et mise en œuvre du Plan de Déconfinement Interne

3) Déploiement du plan de déconfinement – du 26 mai au 30 août 2020 :

- Priorité au télétravail
- Organisation du retour sur site à compter du 25 mai pour les activités et tâches suspendues ou dégradées essentielles ne pouvant continuer à être réalisées en télétravail sous peine de dégradation de la qualité de service
- Montée en charge progressive des activités in situ, retour à une vie collective avec un roulement des présences sur site lié aux congés

4) Plan de reprise d'activités – du 1^{er} septembre au 28 octobre 2020 :

- Retour à des modalités de télétravail normales

5) Plan de gestion du 2^{ème} confinement – depuis le 29 octobre 2020 :

- Retour aux modalités de télétravail 5 jours sur 5 : activité en distanciel généralisée

- Organisation des activités sur site par roulements dans les services
- Promotion auprès de nos ressortissants des services en ligne et modalités de contact : Espace personnel, plateforme de service téléphonique

III. DIFFICULTES RENCONTREES

- Mise en œuvre des revues des processus prioritaires : vérification de la conformité des mesures de simplification en termes de continuité et de maîtrise des risques, fiabilisation et sécurisation des modes opératoires pour les ressortissants de la métropole et de l'outre-mer ;
- Optimisation des procédures en temps réel : élaboration des modes opératoires en temps réel, par exemple sur l'acquisition des courriels en GED Diadème et numérisation des courriers ;
- Recensement des activités et des contrôles non réalisés, des procédures dérogatoires ;
- Evaluation des impacts sur les services en volume de dossiers et en temps agents : organisation des scénarios de reprise.

IV. RESULTATS

- Formalisation et activation réussie du Plan de Continuité d'Activité (PCA) en situation ;
- Mise en place effective du télétravail ;
- Activation d'une offre de service solidaire afin de rompre l'isolement des pensionnés ;
- Mise en application des mesures de chômage partiel ;
- Création de dispositifs spécifiques d'accompagnement social des marins.

V. PERSPECTIVES

- Poursuite des chantiers de dématérialisation des processus comme vecteurs de modernisation et d'efficacité de la gestion de la relation client ;
- Capitalisation sur le retour d'expérience de la mise en œuvre des procédures dérogatoires et l'efficacité des nouveaux circuits mis en place durant la crise sanitaire de la Covid-19 ;
- Accompagnement de l'évolution des pratiques managériales en lien avec les nouvelles formes de travail.
- Formalisation d'un Retex 2020

Pièces justificatives :

- Suivi d'activité de la structure via l'Enquête MTES/MCTRCT : tableau quotidien de suivi des effectifs via l'enquête de Recensement Coronavirus : Nombre d'agents présents sur le lieu de travail, en télétravail, en ASA, en arrêt de travail CMO (toutes causes), en absence justifiée (congrés, RTT, CLM, CLD, congé maternité/paternité ...), en absence injustifiée, en droit de retrait
- Suivi des résultats de production hebdomadaire via le Tableau de bord PCA 2020
- Reporting Indicateurs DSS RETRAITE : tableau de suivi des indicateurs de production du domaine Retraite
- Note de conjoncture n°3 « spécial COVID »

2 Communiqué du 16 juin 2020 du CA de l'ENIM remerciant le personnel de l'ENIM pour la gestion de la crise sanitaire

ANNEXE COMMUNIQUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX AGENTS DE L'ENIM

Mesdames, Messieurs,

A la suite des événements totalement inédits liés à la crise du Coronavirus Covid-19, les membres du Conseil d'administration tiennent unanimement à remercier les agents de l'Enim pour votre mobilisation et votre engagement remarquables au cours de cette période difficile.

Le Conseil d'administration a pleinement conscience que votre quotidien professionnel a été bouleversé et que vous avez dû vous adapter aux nouvelles recommandations visant à ralentir la propagation du virus. L'Etablissement a ainsi assuré la protection de ses salariés pour qu'ils puissent continuer d'assumer leurs tâches depuis leur domicile, en télétravail, ou sur site dans des conditions maximales de sécurité. Le Conseil d'administration salue la mise en œuvre exemplaire du télétravail, réalisée en un temps record, grâce à votre implication.

Collectivement, vous avez maintenu votre investissement au service des missions prioritaires de l'Etablissement : assurer le remboursement des frais de santé, maintenir le versement des prestations en espèce malgré un volume exceptionnel d'indemnités journalières dérogatoires à traiter, verser les pensions aux retraités, accompagner l'ensemble de nos ressortissants y compris les entreprises du monde maritime, assurer une action sanitaire et sociale auprès des usagers, etc.

L'Enim a également su faire preuve d'innovation à travers la mise en place d'une action de solidarité inédite auprès des pensionnés âgés, contactés par téléphone pour s'assurer de leur état de santé et les orienter si nécessaire vers les services médicaux et sociaux adaptés.

Votre engagement sans faille a permis de garantir la continuité de service auprès des publics de l'Etablissement, en accompagnant les plus fragiles, en adaptant les process de production pour faire face à une demande plus forte de la part des ressortissants en cette période de crise, et enfin en assurant une communication efficace pour que l'ensemble des usagers puissent continuer de bénéficier de tous leurs droits, notamment des mesures exceptionnelles mises en place durant cette période.

Grâce à vous, l'Enim sort progressivement de cette crise plus fort et plus unis. Vous avez su tenir dans la durée, gérer votre effort, être à l'écoute les uns des autres, rester soudés comme jamais. Vous pouvez être fiers de ce que vous avez accompli.

*Pour tout cela, le Conseil d'administration vous adresse un immense **MERCI**.*

Les membres du Conseil d'administration

Source : délibérations 2020 du CA de l'ENIM.

3 Evolution de l'organisation des services de l'ENIM entre 2012 et 2020

Source : décisions d'organisation publiées à <http://www.enim.eu/archives-organisation-administrative-et-financiere>, en état des informations disponibles à la mi-juillet 2021.

A/ Echelon direction, secrétariat général, affaires juridiques, systèmes d'information, contrôle médical et agence comptable

Composante organisationnelle en 2012	Décision d'organisation du directeur de l'ENIM			
	5 juin 2012 (modifiée le 1 ^{er} juin 2016)	22 juin 2018	30 avril 2020	25 novembre 2020
Cabinet	Relations CA, tutelles, partenaires, affaires réservées	Sans changement	Incorpore le secrétariat de direction (*) Le reste sans changement	Sans changement
Secrétariat général	DRH DAMGI DBF Secrétariats MDD	DtRH DtAMGI DtBF Secrétariats de direction	DRH DAMGI DBF	Sans changement
SD affaires juridiques (SDAJ)	DEJ MPCP DCSS	Sans changement	Sans changement	Sans changement
SD des systèmes d'information (SDSI)	DIP DED	Sans changement	Sans changement	Sans changement
Service du contrôle médical (SCM)		Sans changement	Sans changement	Sans changement
Agence comptable (AC)	DCDA DR 3 DC : Saint-Malo (maladie), Lorient (maladie), Paimpol (retraite)	Sans changement	2 DC : Saint-Malo (maladie), Paimpol (retraite) Le reste sans changement	Sans changement

Changement par rapport à l'organisation précédente

(*) acté par décision modificative intermédiaire du 8 janvier 2020

B/ Missions transversales et sous-direction en charge de la production

Composante organisationnelle en 2012	Décision d'organisation du directeur de l'ENIM			
	5 juin 2012 (modifiée le 1 ^{er} juin 2016)	22 juin 2018	30 avril 2020	25 novembre 2020
Missions transversales	MLF MComm MAP MSSI MPilotage	DMRLF MComm MCG M SSI M3C MIR	DMRLF MComm MCG MSSI M3C MIR DtPAMOM	Sans changement
SD production et opérations (SDPO)	DOMO CCMA CPM 1 (Saint-Malo) CPM 2 (Lorient) CPA (Paimpol) PFS PSP	DPAMOM Le reste sans changement	SDPSM DPEC (Saint-Malo) DPS (Saint-Malo et Lorient) DPR (Paimpol) DPAP (Lorient)	Missions retirées au DtPR : Reconstitution et fiabilisation des carrières, simulation des retraites Le reste sans changement
			MRC (Saint-Malo, Paimpol), (« en amont et en aval de la SDPSM ») (**) [dont PFS à Saint-Malo et Paimpol]	DRC, en 3 groupes : - PFS (Paimpol et Saint-Malo) - Conseil retraite (Paimpol), dont reconstitution et fiabilisation des carrières et simulation des retraites - Acquisition retraite (Paimpol), dont processus flux entrants

Changement par rapport à l'organisation précédente

(**) acté par décision modificative intermédiaire du 28 juin 2019

4 Fonctionnalités de l'Espace personnel ENIM destiné aux assurés

La page d'accueil est destinée à des assurés ou employeurs munis de leur numéro de sécurité sociale ou de leur SIRET. Les services proposés par ce « Portail du marin ENIM », à l'adresse <https://secureportail.enim.eu/group/guest>, étaient les suivants, au 28 avril 2021 :

A/ Fonctionnalités propres à l'ENIM :

1) transmettre un document à l'ENIM : cette fonctionnalité est disponible pour les domaines suivants : accident, cotisation, déclaration, retraite, santé, aides sociales. Au titre de l'accident, un assuré peut saisir et envoyer en ligne des rapports pour 7 cas de figure : maladie à bord ; ATM pêches marines ; ATM commerce ; ATM conchyliculture ; accident de trajet pêches marines ; accident de trajet commerce ; accident de trajet conchyliculture.

2) obtenir un document de l'ENIM. 19 types de documents sont téléchargeables et remplissables, dont les principaux formulaires :

Cotisation : Armateur DOM – Formulaire effectif moyen ; Armateur DTA – Demande de rectification de services ; Conjoint collaborateur – Déclaration d'un conjoint collaborateur (AF06) ; Conjoint collaborateur – Déclaration du type de pension du conjoint collaborateur (AF07) ; Employeurs de 4 salariés maximum – Aide financière DSN ; Pavillon étranger – Déclaration d'activités et de caractéristiques du navire.

Déclaration : Attestation d'activité.

Retraite : Déclaration – Changement de situation fiscale ; Pension assurance vieillesse – Demande de constitution de dossier ; Pension assurance vieillesse – Demande de révision ; Pension de réversion assurance vieillesse – Demande de dossier.

Santé : Accident causé par un tiers – Déclaration d'un dommage corporel ; Allocation femme enceinte – Formulaire et pièces à fournir ; Amiante – Suivi post-professionnel – Bon de prise en charge du protocole de surveillance amiante ; Amiante Suivi post-professionnel – Demande de règlement d'honoraires ; Congés paternité – Formulaire et pièces à fournir ; Conjoint collaborateur – Demande d'allocation de remplacement en cas de maternité ou adoption ; Maladie professionnelle – Demande de reconnaissance de maladie professionnelle (RPM 103).

Aides sociales : Aides sociales – Formulaire de demande.

3) Poser une question à l'ENIM : un formulaire en ligne est proposé. La page contient un lien vers une FAQ de 28 questions-réponses.

4) Régler ses indus à l'ENIM: un service en ligne de paiement des indus est proposé.

5) Signaler des difficultés de paiement à l'ENIM : un formulaire en ligne est proposé pour solliciter une remise gracieuse ou un échéancier de paiement.

B/ Un lien avec 5 sites partenaires : Ameli, DMP, Compte retraite, Portail du marin (de la DAM), Portail de l'armateur (de la DAM). Ces sites partenaires sont accessibles par internet en libre accès et l'assuré doit y renseigner à nouveau ses caractéristiques.

C/ des actualités ENIM : 5 seulement y figurent depuis juin 2019, ce qui est très peu par rapport à la rubrique actualités du portail ENIM, en accès libre (<http://www.enim.eu/actualites>).

5 Organisation des services de production et management du changement à l'ENIM

A/ De la SDPO à la SDPSM

Jusqu'en juin 2018, les services de production relevaient de la sous-direction des opérations, qui comprenait :

- Le département des opérations et de la maîtrise d'ouvrage (DOMO)
- Le centre des cotisations des marins et armateurs (CCMA)
- Les centres de prestations maladie (CPM1 à Saint-Malo et CPM2 à Lorient)
- Le centre des pensions et des archives (CPA) situé à Paimpol
- Le département solidarité et prévention (DSP), dont l'action sociale,
- La plateforme des services d'accueil de l'ENIM (PFS).

Par décision du 22 juin 2018, le DOMO, devenu DPAMOM (département du pilotage et de l'assistance à maîtrise d'ouvrage) a été rattachée directement à la direction, puis une nouvelle décision est intervenue le 30 avril 2020 rattachant la PFS à la mission « relation client » et créant la sous-direction des politiques sociales maritimes, désormais chargée des services de production. Elle comprend quatre départements :

- Le département « appui aux employeurs et à la carrière des marins » (DPEC)
- Le département des politiques sociales maritimes de santé (DPS), implanté à Saint-Malo et Lorient
- Le département des politiques sociales maritimes de retraite (DPR)
- Le département des politiques sociales maritimes de l'action sanitaire et sociale et des préventions (DPAP)

Le passage de l'ancienne SDPO à la SDPSM visait deux objectifs :

- rendre plus visible et donner une place plus importante à la production ;
- mettre en place des managers de production afin d'assurer des fonctions de gestion de projet et de management, nécessaires pour accompagner les changements de l'établissement.

Cette réforme ne se fit pas sans difficulté : lors de la présentation de la réforme au comité technique, les organisations syndicales s'émurent du fait que des managers de production étaient mis en place en pleine période de réduction des effectifs puis une alerte concernant des risques psychosociaux ayant été donnée, il fut nécessaire de procéder à quelques ajustements au début de l'année 2021 (cf. encadré ci-dessous).

Extrait des Echos du Comité Technique du 11/03/2021 :

Au sein du Département des Politiques de Santé :

La création en mai 2020, au sein de la nouvelle sous-direction des politiques sociales maritimes, de deux postes de manager de production visait à délester la cheffe de département afin de permettre à cette dernière de se positionner davantage sur les sujets stratégiques. Ces deux postes de manager de production, sur les sites de Lorient et de Saint-Malo, se voulaient proches de la cheffe de département, mais plus opérationnel. Le constat a été fait d'une certaine interférence avec les postes de responsables des services techniques.

A l'issue de travaux collectifs de réflexions, engagés dès juillet 2020, au sein du Département des Politiques de Santé avec l'ensemble des acteurs concernés et dans un souci de cohérence organisationnelle, les postes de responsable des services techniques vont être supprimés au profit de la création de deux nouveaux profils d'emploi sur des missions et activités répondant à un réel besoin transverse, à savoir, d'une part, les études techniques et réglementaires et, d'autre part, la maîtrise des risques et d'appui aux projets.

En conséquence, les managers de production reprendront en hiérarchie directe les pôles métiers ainsi que les pôles transverses pour garantir une plus grande proximité fonctionnelle et opérationnelle. En outre, une réflexion est en cours sur les pôles transverses au regard des missions distinctes qui leur sont actuellement confiées sur les deux sites.

En termes quantitatif, le bilan est de -1 emploi, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Bilan de la transformation de la SDPO en SDPSM

SDPO 2018 / SDPSM 2020 En effectifs physiques	Encadr ^{nt} sup.		Chef dépt ^t et adjts		Managers prod ^{tion}		Resp pôle et adjts		Managers inter-Médiaires		Resp. groupe		Experts ou chargés d'études		Total		Ecart/ dépt
Sous-direction	2	2											2	1	4	3	-1
CCMA / DPEC			1	1			2	2	2	3			1		6	6	0
CPA / DPR			2	1	0	1	3	2			2				5	6	+1
CPM / DPS			2	1	0	2	16	14					0	1	18	18	0
DSP / DPAP			2	1											2	1	-1
Total	2	2	7	4	0	3	21	18					3	2	35	34	-1
Ecart/ fonction				-3		+3		-3		+1		+2		-1		-1	

Source : mission à partir des données ENIM

Plus précisément, le bilan est de -1poste d'expert/ chargé d'études, sous réserve que les deux postes d'attachés de direction et de chargé de mission juridique qui étaient directement rattachés au sous-directeur n'aient pas été déplacés en dehors de la sous-direction, en fonction transverse par exemple (ce qui ferait un bilan de +1 poste).

La ligne managériale a été maintenue à un haut niveau en volume, soit un effectif de 32 postes :

- les postes d'adjoints aux chefs de département ont été supprimés au profit de postes de managers de production ;

- des postes d'adjoints aux responsables de pôles ont été supprimés au profit de postes de managers intermédiaires ou de responsables de groupe ;
- un poste de responsable de groupe a été créé.

La multiplicité des intitulés et des niveaux des postes d'encadrement opérationnel / de proximité interroge : manager de production, responsable de pôle, adjoint au responsable de pôle, manager intermédiaire, responsable de groupe.

Ce bilan pose donc question, tant sur le taux d'encadrement opérationnel qui apparaît élevé que sur la nature des postes. Une réflexion approfondie devra être menée sur ce point dans le cadre du projet de cartographie managériale (cf. ci-dessous).

B/ Un projet de cartographie de la ligne managériale qui interroge

Le projet a été lancé en novembre 2020. Il est co-piloté par le département « ressources humaines », le département « maîtrise des risques et lutte contre la fraude » et la mission « contrôle de gestion ». Il concerne les trois niveaux de management : (N-1), (N-2) et (N-3) et devrait aboutir à un référentiel de management en septembre 2021. Le cahier des charges du projet, établi au mois de septembre 2020 indiquait : « *La Direction a engagé en 2019 une rénovation progressive de l'organisation de l'Etablissement. Dans ce cadre, il est apparu nécessaire de clarifier les attentes de la direction vis-à-vis de la ligne managériale dans son ensemble, afin de préciser les rôles et responsabilités propres à chaque encadrant ou chargé de mission.* »

Dans la note de cadrage méthodologique datée du 23 septembre 2020, sont annoncés deux pré-requis en amont de la démarche : « *Il s'agit d'identifier les strates hiérarchiques, le nombre d'encadrants par strate, la portée managériale par type d'encadrement et de constituer pour chaque strate un groupe de cadres représentatifs (métiers, portée managériale, ancienneté). Le comité technique définira ces groupes en lien avec la hiérarchie* ». Il est surprenant que la structure de l'organisation apparaisse à ce point méconnue et le rôle assigné au « groupe de cadres représentatifs » paraît contestable au plan managérial lorsque l'on prend connaissance ensuite des finalités et objectifs précisés du projet : « *proposer une terminologie précise des différentes strates, rendre cohérent et logique le positionnement des strates entre elles* ». Deux écueils sont en germe dans ce projet : trouver une justification à des choix d'organisation qui manifestement ne sont jugés ni cohérents ni logiques, ou conclure à des erreurs de choix d'organisation ce qui revient à mettre en question le positionnement de certains postes occupés par les cadres, auxquels il a été demandé de contribuer à la réflexion.

La lecture des questions exprimées et des réponses apportées lors du comité de direction « *appui au pilotage* » du 5 novembre 2020 montre bien le flou tant de l'organisation actuelle que des objectifs du projet :

- Les objectifs du projet ont dû être précisés : « *il y aura bien une distinction entre la situation actuelle et la situation vers laquelle l'établissement souhaite tendre. C'est cet écart qui permettra de définir les plans d'action et plans de formation appropriés.* »
- Par rapport à la comparaison avec les référentiels standards qui servent de repères aux travaux du groupe et qui comportent quatre niveaux hiérarchiques et un niveau transversal (cf. tableau ci-dessous), la question est restée posée de savoir si c'est « *trop ou pas assez* ». La réponse « *n'est pas figée, il s'agit de définir ensemble ces différents niveaux en veillant à ne pas trop s'écarter des référentiels existants.* » Il est donc implicitement admis que la ligne hiérarchique telle qu'elle vient d'être mise en place est peut-être trop longue.
- « *Dans un second temps, une fois la structure et la terminologie établie, il s'agira de réaliser une photographie en positionnant les différents intitulés de poste de l'ENIM. On sera alors en mesure*

d'observer la cohérence entre les intitulés et le contenu des responsabilités et d'envisager une homogénéisation, une forme d'uniformité dans les intitulés et le contenu des niveaux de responsabilités. » C'est reconnaître implicitement que les intitulés actuels des postes sont en décalage avec les responsabilités. Un tel constat ne peut que conduire à un malaise de l'encadrement concerné.

A l'observation selon laquelle *« entre les niveaux intermédiaire et opérationnel, la frontière peut être tenue »*, il est répondu que *« tous les niveaux d'encadrement sont concernés par les dimensions stratégiques et opérationnelles. Certaines fonctions exercent un rôle stratégique en proportion plus importante que d'autres mais chaque niveau concourt au stratégique et à l'opérationnel. L'objectif est que l'ensemble de l'établissement se réfère à cette base commune, partage ces mêmes repères. »* La question du poids que ce double niveau *« intermédiaire »* et *« opérationnel »* engendre pour un établissement de taille modeste n'est pas abordée.

Tableau 4 : Eléments de repères issus des référentiels standards

Document de travail					
NIVEAU D'ENCADREMENT	STRATEGIQUE Etablissement	STRATEGIQUE Domaine	POLITIQUE	OPERATIONNEL	TRANSVERSAL / RESEAU
Type d'encadrement	Encadrement stratégique	Encadrement supérieur	Encadrement intermédiaire	Encadrement opérationnel	Encadrement Réseaux / Projets
Portée des décisions	Engage l'établissement sur le long terme	Engage un domaine de l'établissement sur le long terme	Engage un domaine de l'établissement sur le moyen terme	Engage un domaine de l'établissement sur le court terme	Engage un ou plusieurs domaines de l'établissement sur le moyen terme
Rôle	Définition et pilotage de l'établissement	Définition et pilotage du domaine	Conduite / élaboration de la politique	Mise en œuvre / Coordination	Action transversale, conduite de projet, Coordination / Réseau / Expertise
Intitulés de postes à l'Enim	Directrice Directeur Adjoint Agent Comptable	Sous-directeur Adjoint au sous-directeur 2-Chefs-de-département-/ CODIR-2	Chef de département Adjoint au chef de département	Manager de production Chef / Responsable de pôle / groupe	Chargé de mission Chef de projet Chef de cabinet Adjointe au Cabinet
INTITULÉ UCANSS	MANAGER STRATEGIQUE		MANAGER OPERATIONNEL		MANAGER RESEAU ET PROJETS
INTITULÉ FONCTION PUBLIQUE	ENCADREMENT SUPERIEUR		ENCADREMENT INTERMEDIAIRE	ENCADREMENT DE PROXIMITE	ENCADREMENT INTERMEDIAIRE

Source : ENIM « Cartographie de la ligne managériale » suite au CODIR-AP du 5 novembre 2020

Les travaux semblent de fait acter une organisation à quatre niveaux hiérarchiques, en correspondance avec les référentiels standards, mais on s'aperçoit que le niveau opérationnel est le seul qui comprend en fait deux niveaux de fonctions : « *manager de production* » et « *responsable de pôle* », ce qui interroge sur plusieurs points : Le nombre de niveaux hiérarchiques est en fait de cinq, c'est-à-dire encore plus important que dans les référentiels standards. Par ailleurs, la coexistence de deux fonctions d'encadrement opérationnel conduit à se demander en quoi le positionnement et les attendus de ces postes différents et finalement quel type de profil est le plus adapté en proximité avec les agents : manager généraliste ou expert métiers ? Le rôle de manager assuré par les encadrants intermédiaires que sont les chefs de département, assistés au besoin d'un adjoint, paraît à cet égard suffisant.

Tableau 5 : Tableau : Niveaux d'encadrement

Niveaux d'encadrement/ Référentiels standards	Stratégique Etablissement	Stratégique Domaine	Politique	Opérationnel
Type d'encadrement standard	stratégique	supérieur	intermédiaire	opérationnel
Intitulés des postes ENIM	Directeur et adjoint	Sous-directeur et adjoints	Chef de département et adjoint	Manager de production Responsable de pôle
Niveaux hiérarchiques ENIM	Direction	CODIR	Chef de Département	Encadrement de proximité

Source : ENIM présentation mission

6 Analyse du projet d'inscription de l'ENIM sur le décret-liste du 3 janvier 2017

A/ Portée de l'inscription sur le décret-liste

A la suite de la demande des ministres de tutelle au directeur de l'ENIM, par lettre du 3 mai 2017, l'établissement a élaboré un projet d'inscription de l'établissement sur la liste annexée au décret du 3 janvier 2017. L'article 3 de ce décret autorise les EPA figurant sur la liste à pourvoir certaines catégories d'emplois civils permanents par des contractuels en CDI, dérogeant au 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique d'Etat (dans sa rédaction antérieure à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) qui fait application du principe posé à l'article 3 de la loi-cadre du 13 juillet 1983 sur la fonction publique.

Il convient de rappeler que l'ENIM utilisait déjà la faculté offerte par l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 qui permet le recrutement, le cas échéant en CDI (par application conjoint de l'article 6 de cette même loi), lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ou lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.

B/ Les types d'emplois dont l'inscription était projetée par l'ENIM

Comité technique du 25 septembre 2018 – Point III – DECRET LISTE – Annexe : recensement des emplois

Famille décret-liste	Fonction décret-liste
La gestion et analyse financière dans le domaine de la protection sociale -PS- (A/B)	Agent comptable / Fondé de pouvoir d'un régime de sécurité sociale
	Expert en gestion budgétaire, comptable et analyse financière dans le domaine de la sécurité sociale
La gestion du risque dans le domaine de la protection sociale (A/B)	Chargé d'études statistiques – Data scientist
	Expert gestion du risque
	Coordonnateur / Pilote de démarche processus
La communication en matière de PS (A/B)	Expert communication en matière de PS
La conduite de projets dans le domaine de la protection sociale (A)	Chef de projet / expert dans le domaine de la protection sociale
Le droit de la protection sociale (A/B)	Chargé d'études ou de missions juridiques
La gestion des prestations en matière de protection sociale (A/B)	Responsable d'entité (centre/département) ou adjoint, coordonnateur de la gestion des prestations
	Expert technique : responsable de services technique / pilote de processus
La conception, le développement et la maintenance informatique (A/B)	Expert informatique en charge du développement, de la production ou de la maintenance
La gestion des ressources humaines dans le domaine de la protection sociale (A)	Chef de département ou de pôle développant une stratégie RH qui met en adéquation les ressources collectives et individuelles aux enjeux du domaine de la protection sociale
La relation clients en matière de protection sociale (A/B/C)	Superviseur / responsable de plateforme téléphonique
	Téléconseiller
	Adjoint expert technique au responsable de plateforme
La médecine conseil (A)	Médecin conseil
	Expert, adjoint au chef de service

C/ Analyse des effets potentiels de la stratégie d'inscription de l'ENIM sur le décret-liste

Le projet d'ouverture en bloc des 13 types d'emplois au recrutement de contractuels, c'est-à-dire leur non pourvoi par des fonctionnaires exerçant déjà à l'ENIM ou issus de ministères dont principalement celui chargé de la mer, traduit une approche statutaire et schématique, de la part d'un organisme pourtant déjà chargé de la gestion d'un régime complexe de sécurité sociale.

Il suppose que les agents déjà en place au sein de l'établissement non seulement ne disposent pas des compétences requises pour une mobilité fonctionnelle ou une prise de responsabilité mais aussi ne sont pas aptes à les acquérir par formation et/ou expérience, d'où le recours ainsi organisé à des recrutements externes.

La délégitimation du vivier interne constitué par les agents fonctionnaires de l'ENIM découle tout particulièrement de l'usage de la notion de « compétences rares » pour justifier du recrutement de contractuels sur certains types d'emplois de catégorie B ou A (expert technique, pilote de processus, responsable d'entité) qui seraient, sinon, susceptibles de permettre une évolution de carrière pour les agents de catégorie C ou B, notamment au sein des services de production.

En définitive, la démarche engagée par l'ENIM a amplifié et même radicalisé le clivage entre fonctionnaires et contractuels au sein de l'ENIM.

A titre de comparaison, la CNMSS, également EPA chargé de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale, ne figurait pas sur la liste annexée au décret du 3 janvier 2017, privilégiant une logique de carrière et la voie de la promotion interne pour ses agents fonctionnaires et recourant très peu aux contractuels (17,8 ETP sur 1000,6 ETP en 2014, selon le rapport IGAS d'évaluation de la COG CNMSS 2011-2014). La CNMSS conserve la même approche d'après la stratégie de GPEC qu'elle a transmise à la présente mission : la part cible de contractuels au sein de l'effectif est de 5,58 % à l'horizon 2023.

D/ L'abandon du projet d'inscription de l'ENIM sur le décret-liste

Le projet d'inscription de l'ENIM sur le décret-liste n'a pas été mené à son terme pour deux raisons :

- l'éviction du directeur de l'ENIM, le 29 mai 2019, après de vives tensions au sein de l'établissement et la nomination, le 2 octobre 2019, d'une nouvelle directrice qui a reçu pour mandat de rétablir un climat social plus serein ;
- la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Celle-ci a en effet déréglé l'emploi de contractuels de droit public en CDI pour tous les EPA, à l'exception des organismes de recherche, en réécrivant ainsi le 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 : « 2° Les emplois des établissements publics de l'Etat, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis ». Le recours à cette faculté de dérogation dépend désormais des lignes directrices et de la politique RH de l'ENIM, dans le cadre de celles de son pôle ministériel de rattachement.

7 La formation professionnelle continue à l'ENIM

A/ Les axes de la politique de formation professionnelle continue (FPC) à l'ENIM

La politique triennale de formation 2018-2020 de l'ENIM est construite autour de 5 axes majeurs de formation (source : ENIM, Politique de formation et plan triennal de formation 2018-2020, document pour le CT du 20 juin 2018) : métiers de la production et métiers supports ; management/ gestion des équipes, conduite du changement et gestion des projets ; modernisation des outils / système d'information ; parcours individuels de professionnalisation et mobilité ; qualité de vie au travail (QVT) et responsabilité sociétale des organisations (RSO).

B/ L'effort de FPC à l'ENIM

Le bilan 2020 de la formation à l'ENIM fait apparaître les réalisations d'ensemble suivantes, étant indiqué que l'année 2020 a été atypique en raison de la crise sanitaire qui a perturbé la programmation et la tenue des formations :

Caractéristiques	2018	2019	2020	Evolution 2019 - 2020
Effectif physique au 31/12	340	317	299	
Nombre d'agents en formation pendant l'année	320	314	232	-26 %
Nombre de stages suivis	835	818	476	-41,80 %
Nombre d'heures de formation suivies pendant l'année	9 040	6 858	6 535	- 4,71 %
Nombre moyen d'heures par agent formé	28,3	21,8	28	+ 6,2 h
Taux d'accès à la formation (1)	94 %	99 %	78 %	-21 points
Taux de participation financière en % de la masse salariale brute (MSB) (2)	2,5 %	2 %	2,94%	

(1) Pour mémoire, le taux d'accès à la formation publié par l'UCANSS était de 69 % en 2018 contre 67,7 % en 2017 (cf. *Rapport sur la formation professionnelle 2019*, UCANSS).

(2) Taux de participation financière UCANSS pour 2018 : 4,9 %. Moyenne interprofessionnelle 2014 : 2,6 % (cf. *Rapport sur la formation professionnelle 2019*, UCANSS).

Source : ENIM (*Bilan 2020 de la formation*)

L'effort de FPC à l'ENIM se décompose comme suit :

Catégorie de dépense	Indications détaillées	Dépenses 2020	Part dans les dépenses
Coûts directs	Coût pédagogique	115 000 €	20,5 %
	Frais de mission formation (hébergement, repas, déplacements...)	14 861 €	2,5 %
Valorisation de l'investissement formation de l'ENIM	Rémunération des stagiaires	286 847 €	50,8 %
	Rémunération des fonctions supports	150 000 €	26,2 %
Ensemble des coûts directs et indirects		566 708 €	100 %

Source : ENIM (*Bilan formation 2020*). Ce chiffrage ne prend pas en compte la rémunération des formatrices métiers et la formation dispensée dans les CVRH non facturée à l'ENIM

Les agents relevant des catégories B et C représentent au total 76 % des départs en formation en 2020.

C/ Recours aux organismes de formation et aux formateurs internes par l'ENIM

D'après le bilan 2020 de la formation à l'ENIM, la formation des personnels est assurée par :

- les formateurs internes pour un total de 872 heures : les formateurs métiers du réseau fonctionnel de formation (807 heures) et les formateurs occasionnels de l'Enim (65 heures par le SCM, le DPAMOM pour l'accompagnement projet et les référents KIWI en 2020). Le réseau de formation interne comprend 4 formateurs actuellement, pour une cible de 7 personnes. Cela indique une fragilité de l'ENIM et rappelle l'importance de valoriser les carrières longues au sein de l'établissement, susceptibles d'amener une expertise et une capacité à la transmettre ;
- l'achat de formation aux opérateurs institutionnels du régime général (institut 4.10, EN3S et IHEPS) (722 heures) ; il convient de relever l'atypie de 2018 avec formation EN3S sur la protection sociale en général, dispensée à l'ensemble des agents ; le nombre de départs en formation dispensée par des prestataires UCANSS est, sur le reste de la période 2016-2020, stable à près de 70 par an (source : département RH de l'ENIM) ;
- l'achat de formation à un autre organisme de sécurité sociale (en 2017 : CPAM 31, DRSM, GIP Retraite, MSA, RSI) ;
- l'achat de formation aux opérateurs institutionnels de la fonction publique (CVRH, ENFIP, IGPDE, IRA, SGAR) ;
- l'achat de la formation à un prestataire non institutionnel ou réseau fonction publique.

D/ Les catégories de formation proposées ne font guère de place pour le développement des compétences en vue de parcours de carrière au sein de l'ENIM

D'après le bilan 2020 de la formation à l'ENIM, les formations de l'axe 4 « parcours individuels de professionnalisation et mobilité » représentent 2 933 heures sur un total de 6 535 heures de FPC en 2020.

Toutefois, l'analyse des types de formation montre que celles dédiées au projet professionnel sont très peu nombreuses et que l'essentiel de l'effort de l'ENIM en matière de développement de carrière porte sur la préparation aux examens et concours (PEC) dispensée par les CVRH, l'IGPDE et le CNED.

Type de formation	Nombre de stages de formation			Nombre d'heures de formation		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Intégration	562	139	99	4 865	2 067	3 052
Perfectionnement	287	644	334	3 427	4 237	2 934
Préparation aux examens et concours	34	33	37	405	505	364
Projet professionnel	3	2	6	343	49	185
Total	886	818	476	9 039	6 858	6 535

Les stages dédiés au projet professionnel consistent exclusivement en bilans de compétence externalisés auprès d'un prestataire généraliste (source : informations du département RH de l'ENIM), malgré leur peu d'intérêt au regard des spécificités de l'ENIM (protection sociale).

Par ailleurs, la procédure d'expression des besoins de formation n'est pas suffisante pour un dialogue de qualité sur le déroulement de carrière. Le recueil des besoins de formation et l'analyse des appétences de déroulement de carrière repose essentiellement sur l'entretien professionnel et l'entretien de formation avec le responsable hiérarchique direct de l'agent. Ce dernier peut aussi solliciter le département RH mais celui-ci ne dispose pas d'une fonction de conseil carrière, à la différence de la CNMSS.

Le modèle de compte-rendu de l'entretien professionnel et de l'entretien de formation (CREPEF) reflète une approche avant tout consommatrice de la FPC et statutaire du développement de carrière, qui ménage peu de place à l'expression des souhaits d'évolution par l'agent :

- l'appréciation des compétences managériales n'est à remplir que si l'agent exerce une responsabilité d'encadrement ;
- la rubrique du projet professionnel de l'agent est renseignée dans le dialogue avec le supérieur hiérarchique ; or la majorité des encadrants est constituée d'agents contractuels peu familiers avec les logiques de carrière des personnels fonctionnaires ;
- l'aptitude à une promotion, pour les agents titulaires, n'est envisagée qu'en termes de promotion de corps ou de grade.

Les lignes directrices de gestion (LDG) parcours professionnels et promotion, datées du 11 mars 2021, sont axés sur les tableaux d'avancement des agents et l'approche statutaire de la GRH.

Pour leur part, les LDG de mobilité adoptées en CA le 2 décembre 2020 :

- prévoient d'identifier les parcours professionnels possibles selon les domaines d'activités, par une « *cartographie des emplois et des compétences* » à construire, afin d'« *identifier notamment les aires de mobilité professionnelle, en tenant compte des localisations géographiques* » ;
- affirment que « *l'ENIM favorise la mobilité interne en accompagnant les agents dans l'élaboration de leur projet professionnel, la mise en œuvre de leur plan individuel de compétences et en identifiant les possibilités d'évolution à partir de son schéma d'emploi et de sa GPEC* » ;
- rappellent que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit la notion d'examen des candidatures, de fonctionnaires ou de contractuels, « *à compétences égales* » tout en priorisant lors d'une première sélection les candidatures de fonctionnaires. Elles indiquent que « *les candidatures sont évaluées sur la base de l'expérience, des compétences, du potentiel et du niveau de qualification* » ;
- indiquent que « *l'entretien professionnel demeure un support privilégié de dialogue sur les souhaits de mobilité de l'agent* » et que « *l'agent, s'il le souhaite, peut être reçu par un interlocuteur RH interne ou externe pour faire un point sur sa carrière, ses perspectives d'évolution et les possibilités d'accompagnement* ».

La traduction de ces objectifs dans une démarche de valorisation des agents fonctionnaires suppose que ceux-ci soient équipés de compétences suffisantes pour être retenus lors du pourvoi de postes d'encadrement ou d'expertise, pour celles et ceux qui souhaitent un tel déroulement de carrière.

Or le département RH de l'ENIM considère que l'accompagnement de carrière suppose des ressources dont il ne dispose pas, le SIRH étant insuffisant et l'ENIM ne disposant pas d'un répertoire des métiers. Toutefois, ces outils ne sauraient être considérés comme des prérequis ou des raisons de reculer le chantier GPEC : au sein d'un organisme de la taille de l'ENIM, le département RH doit être en mesure de connaître chaque agent et le poste qu'il occupe, pour développer le conseil carrière et promouvoir un vivier interne d'agents fonctionnaires ou contractuels.

Ce vivier de candidats à une carrière durable au sein de l'ENIM, intéressés par un déroulement de carrière comportant la prise de responsabilités d'encadrement et/ou d'expertise devra être appuyé par une démarche volontariste de développement des compétences leur permettant de satisfaire, ultérieurement, les besoins liés aux pourvois des postes, dans une logique d'égalité des chances, évitant à l'ENIM de recourir à des recrutements externes sauf justification impérieuse.

E/ Comparaison avec l'effort de FPC dans les OSS du régime général

L'ENIM a consacré en moyenne 2,48 % de sa MSB à la FPC sur la période 2018-2020.

Dans les OSS du régime général, le taux moyen d'effort indiqué par l'UCANSS est de 4,93 % de la MSB sur la période 2017-2019 (source : UCANSS, *La formation à la sécurité sociale*, 2020).

Afin de comparer sur des bases équivalentes, il convient de neutraliser les interactions financières entre les OSS du régime général et l'OPCO Uniformation, étant donné que l'ENIM, en tant qu'EPA, n'est pas affilié à un OPCO et finance entièrement ses dépenses de formation par son budget de gestion administrative.

L'effort de FPC des OSS du régime général est le volume de dépenses nettes, hors remboursements de l'OPCO Uniformation ; il comprend 24 % de versements obligatoires à Uniformation.

Le taux de retour des cotisations versées par les OSS du régime général était de 57,7 % en 2019, avec 30,3 M€ de cotisations perçues et 17,5 M€ d'engagement (source : rapport d'activité Uniformation 2019).

Par conséquent, il convient de réduire le taux d'effort de FPC des OSS du régime général de 57,7 % X 24 %, qui ressort à 4,25 % de la MSB pour le rendre comparable avec celui de l'ENIM.

L'effort de FPC de l'ENIM représente en moyenne, sur les dernières années connues, 58 % de la moyenne des OSS du régime général.

F/ Les possibilités de recours à l'INF de l'UCANSS méritant d'être explorées

L'ENIM ne recourt pas, à ce jour, aux formations institutionnelles de l'UCANSS visant l'obtention des certifications de qualification professionnelle (CQP) interbranches du régime général.

Ces formations certifiantes dispensées par l'Institut 4.0 (ou Institut national de formation) sont au cœur de la stratégie de professionnalisation et de promotion professionnelle dans les OSS du régime général.

En 2019, ont été délivrés 2 559 CQP UCANSS (dont 1 539 de gestionnaire conseil, 611 de conseiller offre de service et 172 de manager opérationnel), à comparer avec un effectif de 140 854 agents au sein du régime général (source : UCANSS, *La formation à la sécurité sociale*, 2020).

En particulier, le CQP de manager opérationnel sanctionne une formation préparatoire à la prise d'un poste d'encadrement de proximité.

Interrogée par la mission, l'UCANSS a indiqué que :

- l'ENIM pouvait financer le suivi de formations préparatoires à ces CQP ou aux autres formations de l'Institut 4.10 (notamment destinées aux managers stratégiques) ou de l'EN3S, mais que l'obtention des CQP était réservée aux agents des OSS du régime général – ce qui n'empêche nullement de bénéficier de la formation ;
- des candidats issus de l'ENIM pouvaient obtenir ces CQP, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) – cela suppose néanmoins l'exercice préalable de fonctions en rapport avec le référentiel du CQP.

8 Point de vue des organisations syndicales sur la COG, le management et le climat social, la politique RH

La mission s'est entretenue avec les deux organisations syndicales représentatives des personnels de l'ENIM : la CGT/FSU et l'UNSA/UPPAMer. Des éléments convergents ressortent de ces entretiens et doivent retenir l'attention à la fois des tutelles et de la direction.

A/ L'appréciation de la COG 2016-2020

La COG2 exigeait tout à la fois : une diminution très importante des effectifs et des transformations de l'organisation du travail de grande ampleur, avec de nouveaux outils. Or, ceux-ci ne se sont pas toujours révélés adaptés, contraignant les agents à « *ratrapper la situation à la main* ».

De plus, la relation client est trop exclusivement abordée par le « *prisme du numérique* », alors que le dernier baromètre des ressortissants a montré que 25 % d'entre eux souhaitaient que soient favorisés les contacts humains.

S'agissant des effectifs d'exécution, une organisation a évoqué le fait que dès qu'un agent est durablement indisponible (en congé de longue maladie notamment), il n'y a plus aucune marge de manœuvre. Autre sujet d'inquiétude : la multiplication des questions adressées par les ressortissants aux services (dans le secteur des pensions mais dans les autres secteurs aussi), il devient de plus en plus difficile d'y répondre, même si la mise en place de trois champs : front-middle- et back- office a été plutôt bien accueillie.

Quant aux impacts de la mise en place de la DSN, ils devront être évalués au regard non seulement des situations résiduelles à gérer mais aussi des incidences sur les processus de traitement des prestations.

La lettre du 3 mai 2017 adressée au directeur par les tutelles n'a pas été communiquée aux organisations syndicales, mais un certain nombre de sujets hors COG sont apparus sans savoir qui les avaient initiés. « *Cela a fait naître une défiance anxieuse et totalement contre-productive en matière de climat social et de cohésion* ».

B/ Le management et le climat social à l'ENIM

Une enquête a été menée du 15 au 29 janvier 2021 auprès des agents de l'ENIM sur la qualité de vie au travail, dans le cadre du bilan de la COG2, par l'une des organisations syndicales. Elle a obtenu un taux de réponses de 22 %, ce qui est relativement faible, mais dont le contenu alerte sur la qualité du climat social. Si les commentaires libres reçus mentionnent des améliorations en termes d'équipements et d'ergonomie des postes de travail, beaucoup d'observations font état d'une dégradation de la situation, déplorant des « *changements organisationnels incessants* », la « *mise en place à la va-vite d'outils qui ne sont pas véritablement opérationnels* », la « *perte de qualité de service* », en lien avec le « *manque de personnel exécutant* », le « *manque de vision d'ensemble* », des « *méthodes de management particulières* » et même « *très néfastes* ».

Pour l'organisation qui a diligenté cette enquête, ces appréciations « *reflètent une perte de sens et de repères dans les organisations internes qui fait naître une défiance à l'égard de la direction de l'établissement* ».

L'autre organisation syndicale pointe une hiérarchisation excessive, avec une ligne *managériale* trop longue et une pénurie croissante d'agents de catégorie C. Elle estime souhaitable que les organisations syndicales et les agents soient davantage consultés sur les outils en amont (sur la

conception des outils, sur le rythme des mises en place), formés en aval. De ce point de vue, la mise en place de groupes de travail pour la COG3 a été appréciée. Cependant, les messages délivrés par les managers n'ont pas été uniformisés, d'où une certaine disparité entre les sites. Enfin, si l'organisation reconnaît que beaucoup d'informations sont mises sur Intranet, elle indique que les agents ne le consultent pas nécessairement et estime qu'il vaudrait mieux leur envoyer directement des messages.

C/ La politique des ressources humaines

Les deux organisations font le constat d'une gestion différenciée des personnels selon leurs statuts au bénéfice des agents contractuels issus majoritairement des organismes de sécurité sociale au détriment des agents fonctionnaires de l'Etat.

S'agissant de la mise en place de la SDPSM, une organisation indique que des agents fonctionnaires ont posé des questions sur les possibilités de mobilité fonctionnelle et de promotions de carrière, mais que leurs encadrants n'ont pas su y apporter de réponse. Par ailleurs, l'ENIM aurait dû mixer sa ligne managériale maladie au lieu de ne choisir que des agents contractuels.

L'autre organisation souligne qu'il existe au siège de La Rochelle un important *turn over*, qui affecte surtout les agents contractuels. Cette organisation avait sollicité la direction au sujet du manque de possibilités de promotion des fonctionnaires par rapport aux contractuels (trois contractuels sont passés de B en A avec une ancienneté limitée à 6-7 ans, sans compter d'autres cas de nomination directe sur des emplois de catégorie B en (N-3), (N-2) d'un chef de département). Depuis 4 ans, une seule personne fonctionnaire a été prise à l'ancienneté sur la liste d'aptitude pour le passage en catégorie A (avec une nomination sur place en l'occurrence). Sur le périmètre ministériel, il y a seulement 23 promotions de B en A sur liste d'aptitude chaque année.

Enfin, cette organisation estime qu'il faudrait recentrer les activités sur les tâches essentielles. Il y a beaucoup de chefs de projets. L'ENIM devrait prioriser et se recentrer sur les projets principaux.

D/ Les souhaits pour la prochaine COG

Les souhaits des deux organisations pour la COG 2022-2026 se rejoignent très largement :

Trois objectifs essentiels pour la première :

- Maintenir la continuité d'activité de paiement des prestations dans des délais acceptables
- Développer une offre de service de proximité, par exemple via le SSM
- Restaurer la cohésion collective interne

Trois objectifs majeurs également pour la seconde :

- Une clarification des responsabilités respectives des tutelles et de la direction (demande « *que certains points soient résolus, sans se retrancher derrière des décisions des tutelles* ») ainsi que des périmètres respectifs de la COG et du projet d'établissement
- Des outils davantage normés, à niveau, permettant de suivre les évolutions réglementaires.
- Redéployer les effectifs où il y a des besoins (des supports vers la production) et ne pas diminuer les effectifs.

9 Politique de gestion des ressources humaines de la CNMSS

La Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale (CNMSS) est avec l'ENIM la seule caisse de sécurité sociale ayant le statut d'établissement public administratif. Jusqu'au milieu des années 2000, la CNMSS avait ses propres corps de fonctionnaires de catégorie B (commis administratifs) et C (adjoints administratifs) soit 80 % des effectifs ; les personnels de catégorie A étaient gérés par l'administration centrale du ministère des armées. Aujourd'hui encore, cette caisse emploie en grande majorité des personnels fonctionnaires (seulement une quarantaine d'agents contractuels pour un effectif total de 850, soit moins de 5 %).

Depuis la création des corps ministériels et interministériels en 2006, la CNMSS a conservé une autonomie dans la gestion des avancements pour lesquels elle a bâti des propres lignes directives de gestion (LDG) ; celles-ci, de même que les LDG mobilités sont cependant validées par la DRH du ministère des armées, avec laquelle la caisse entretient des relations étroites.

Il y a quelques années, la caisse a formalisé un processus très précis de GPEC. A partir du cadrage budgétaire de la COG, des travaux sont menés sur les effectifs, à l'unité près. Un comité des carrières élabore la typologie des emplois (par exemple, fiche de poste de requêteur de données), dans une vision prospective sur les besoins à couvrir. Parallèlement, la recherche de talents innerve toute la CNMSS, jusqu'au responsable N+1 de chaque agent qui doit faire remonter les informations ; un comité de mobilité (validant les mobilités externe et interne) a lieu tous les deux mois. La politique GPEC est connue de tous et bénéficie d'un consensus interne très fort.

La très forte culture d'établissement s'accompagne de la possibilité pour un agent d'effectuer toute sa carrière en son sein, par mobilité fonctionnelle : achats, comptabilité, prestations, réglementations, infrastructure, SI... Un agent de catégorie A change en moyenne tous les 4-5 ans de poste, 5-6 ans pour les agents B ou C, ce qui permet de conserver un dynamisme certain. Cette tradition de promotion interne permet des parcours depuis le grade d'agent de traitement jusqu'à celui d'attaché principal ou hors classe. Les emplois supérieurs sont tenus sauf exception par des agents ayant effectué leur carrière à la caisse. Le développement des compétences s'effectue grâce à une politique de formation volontariste (95 % des agents bénéficient d'au moins une formation par an).

Quand des agents CNMSS cherchent une mobilité, ils sont souvent prisés, pour leur agilité notamment informatique et leur adaptabilité aux changements de réglementation. Au sein de la CNMSS, un conseiller-carrière aide les candidats à la mobilité à établir CV et lettre de motivation et à transposer leurs compétences, savoir-faire et savoir-être dans d'autres domaines que les leurs.

En matière de recrutement, la caisse se heurte à quelques difficultés du fait de son implantation géographique à Toulon, le bassin d'emploi étant peu attractif.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la CNMSS recourt davantage à l'embauche de personnels contractuels). Historiquement, elle pourvoyait par ce moyen des emplois rares (communicants, informaticiens, acheteurs, experts juridiques). Désormais, elle recrute aussi des téléconseillers pour la plate-forme téléphonique et des personnes pour le service courrier (car l'activité est susceptible de se réduire dans les années à venir). Par ailleurs, il y a de moins en moins de militaires disponibles, notamment au service de santé des armées (SSA) pour pourvoir la CNMSS en médecins-conseils ; la caisse propose des contrats à d'anciens médecins militaires, en retraite. Cependant, la proportion d'agents contractuels visée à moyen terme reste mesurée (5,58 % des effectifs).

ANNEXE 6 : Déclaration sociale nominative, réforme des déclarations des lignes de service et transfert du recouvrement

1 Bases législatives de la DSN maritime et de l'unification du recouvrement maritime à l'URSSAF Poitou-Charentes

A/ Déclaration sociale nominative

Article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale (extraits)

« Tout employeur de personnel salarié ou assimilé adresse à un organisme désigné par décret une DSN établissant pour chacun des salariés ou assimilés le lieu d'activité et les caractéristiques de l'emploi et du contrat de travail, les montants des rémunérations, des cotisations et contributions sociales et la durée de travail retenus ou établis pour la paye de chaque mois, les dates de début et de fin de contrat, de suspension et de reprise du contrat de travail intervenant au cours de ce mois, ainsi que, le cas échéant, une régularisation au titre des données inexactes ou incomplètes transmises au cours des mois précédents. Cette déclaration est effectuée par voie électronique selon des modalités fixées chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ».

Les données de la DSN « servent au recouvrement des cotisations, des contributions sociales et de certaines impositions, à la vérification de leur montant, à l'ouverture et au calcul des droits des salariés en matière d'assurances sociales, de formation et de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, à la détermination du taux de certaines cotisations, au versement de certains revenus de remplacement ainsi qu'à l'accomplissement par les administrations et organismes destinataires de leurs missions ».

B/ Unification du recouvrement maritime (hors marins des collectivités d'outre-mer et marins étrangers résidant en France et embarqués sous pavillon étranger)

Article L. 213-4 du code de la sécurité sociale

(modifié par l'article 18 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020)

« Les cotisations et contributions mentionnées à l'article L. 213-1 dues au titre des personnes qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale des marins sont recouvrées et contrôlées par une union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales désignée par le directeur général de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ».

2 Extraits de la convention DAM-ENIM du 7 août 2015 sur l'enregistrement des services et la gestion de la carrière des marins

Modalités de coopération	Corps de la convention	Annexes de la convention
<p>Missions assurées par les services de l'État chargés de la mer pour le compte de l'ENIM</p>	<p>Article 3 Les missions exercées par les services de l'État chargés de la mer pour le compte de l'ENIM sont les suivantes : (...) - enregistrement des services validables pour pension</p>	<p>Annexe I Enregistrement des assurés et des services validables pour pension Enregistrement des périodes d'activité embarquée des marins, des congés ainsi que des périodes d'activité non embarquée par certificats de service (CS) dont copie est transmise à l'ENIM. Transmission à l'ENIM, dans les délais les plus courts, des informations nécessaires à l'exploitation des décomptes trimestriels automatisés (DTA) et des déclarations mensuelles informatisées des services (DMIST) : fiches fonctions catégories, convention de stages pour les embarquements des élèves, contrat de travail à temps partiel, attestations d'assurance, mises à jour des données inter-îles, statuts et modifications de statuts des sociétés. Transmission à l'ENIM des dossiers de mobilité des marins et des certificats de service.</p>
<p>Missions assurées par l'ENIM pour le ministère chargé de la mer</p>	<p>Article 4 L'ENIM assure des missions pour le compte du ministère chargé de la mer dans les domaines ci-dessous : - gestion de la carrière du marin</p>	<p>Annexe III Gestion de la carrière du marin Contrôle du classement catégoriel des marins au titre des services enregistrés par les services de l'État chargés de la mer. Instruction et préparation des décisions de surclassement et reclassement catégoriels : - notification à l'employeur/armateur ; - notification au marin. Information des services de l'État chargés de la mer.</p>

3 Usages des données des lignes de service par organisme utilisateur

Organisme utilisateur	Usages des données des lignes de service
ENIM	Calcul des annuités et des prestations retraite
ENIM	Calcul des surclassements et des classements spécifiques
ENIM	Qualification du risque pour les indemnités journalières et détermination du montant des indemnités (dernière catégorie déclarée)
ENIM	Détermination de l'éligibilité à l'exonération de prise en charge employeur
ENIM	Contrôle médical, vérification des reprises du travail pour décision de consolidation, calcul des durées d'exposition
ENIM	Contrôles des embarquements sous pavillon étranger, à terre ou en pré armement (conséquences directes sur l'affiliation)
ENIM	Déclenchement de la procédure d'affiliation car la ligne de service atteste du caractère réel de l'activité maritime
DAM	Renouvellements des brevets des marins
DAM	Contrôles du respect de l'effectif minimal, contrôles en mer pour travail dissimulé, enquêtes des douanes et de la gendarmerie maritime
DPMA	Justificatifs de l'activité du navire de pêche (contrôles effectués sur les lignes de services dans l'instruction des dossiers de subventions FEAMP; renouvellement des licences de pêche)
DDTM/DM	Constitution des listes électorales pour les élections professionnelles pêche
CROSS (DIRM)	Consultation de la composition de l'équipage en cas d'événement de mer sans survivant
CNPMEM	Calcul des cotisations professionnelles obligatoires des comités des pêches
Caisse intempéries	Calcul des cotisations à la caisse intempéries
SSM	Calcul des cotisations du service social maritime

Source : ENIM, juin 2021

4 Extraits de la note ENIM-ACOSS-URSSAF Poitou-Charentes du 19 septembre 2017 à la DSS sur le projet de transfert du recouvrement

A/ Des systèmes d'informations DAM et ENIM imbriqués

À partir des informations transmises par les employeurs, les DML rentrent les lignes de service (LS) des marins dans leur système d'informations (LISE). Tous les jours, un flux informatique alimente le SI de l'ENIM. Trimestriellement, les lignes de services sont clôturées et rétrocédées à l'ENIM qui procède à différents contrôles pré-taxation, ces lignes de service sont passées au travers du contrôle du « moteur de règles » et vérifiées par les agents du Centre de cotisations des marins et armateurs (CCMA). Une fois fiabilisées les lignes de service sont renvoyées dans le système d'information des affaires maritimes et sont consultables sous « Astérie ». Ces LS fiabilisées sont également envoyées par flux informatique de la DAM à l'URSSAF Poitou Charentes qui s'en sert pour appeler les cotisations des marins pêcheurs.

Les LS sont aujourd'hui à l'origine de toute l'activité de l'ENIM, ce sont elles qui déclenchent l'ouverture des droits maladie, aux prestations en espèces et aux droits à pension.

Afin que les flux informatiques quotidiens entre l'ENIM et la DAM ne soient pas altérés, les systèmes d'information doivent toujours évoluer ensemble. Chaque nouvelle codification ou implémentation doit faire l'objet d'une concertation.

Les agents de l'ENIM disposent de certains droits d'écriture dans les applications DAM et vice-versa. Par exemple, les périodes de chômage indemnisées sont saisies dans LISE par les agents du CCMA et les DML enregistrent dans la communauté de propriété administrée par l'ENIM les statuts des entreprises.

B/ Modalités déclaratives

La Déclaration Mensuelle Informatisée de Services et de Taxes (**DMIST**), adressée au CCMA par les employeurs dotés d'un logiciel spécifique. L'Enim effectue un premier contrôle de structure et de recevabilité des déclarations, puis un contrôle métier intégral de toutes les informations transmises. Le paiement doit être concomitant à l'envoi de la DMIST initiale. Seules les DMIST rectificatives font l'objet d'un envoi de titre de paiement. Le montant moyen d'une DMIST initiale est de 46 806,51 € (cotisations). Le montant moyen de rectification est de +434,46 €, avec des valeurs allant de -54 182 € à + 35 622 €. Environ 60 % des DMIST initiales donnent lieu à une DMIST rectificative (chiffres 2016-2017).

Le Décompte Trimestriel Automatisé (**DTA**) génère un titre qui est adressé par l'Enim aux armateurs qui payent leurs taxes au trimestre. Les données sont collectées auprès des DML qui, dans le cadre du rôle d'équipage, recueillent les déclarations de service des marins au fil du temps et effectuent un premier contrôle.

Tous les trimestres, le CCMA fait un contrôle approfondi des lignes de services : toutes les données déclarées sont contrôlées par le moteur de règles et les anomalies relevées sont étudiées par un agent. À l'issue des contrôles, un titre de perception est adressé au cotisant, et un feed-back alimente le SI de la DAM. La taxation traite en premier la métropole, trois semaines sont consacrées à l'étude des « brouillons » : les lignes de service passées au crible du moteur de règles, puis l'outre-mer. Le montant moyen d'un titre DTA est de 2 173,84 € (chiffres 2016-2017).

C/ Taux de cotisation applicables :

Pour l'Enim, les taux de cotisations et contributions sont multiples et varient en fonction de différents paramètres liés au navire : activité, longueur, genre de navigation, propriété, nationalité, immatriculation, engins de pêche, ou liés au marin, propriétaire, embarqué ou non, position (à terre ou embarqué). Ces données sont recueillies via les déclarations de service en DTA et reconstituées sur les DMIST.

D/ Périmètre d'activité de l'ENIM

Les missions de l'Enim et plus particulièrement du CCMA vont au-delà de la taxation dans la mesure où le CCMA collecte et contrôle les données déclarées par les armateurs qui alimentent ensuite tous les autres services de l'Enim (maladie et pensions), mais aussi ceux du service social maritime et du Comité national des pêches maritimes dont l'ENIM assure le calcul de taxation. Les cotisations sont ensuite recouvrées directement par le service social maritime et le comité national des pêches. Pour assurer la fiabilité de ces données, les contrôles se font a priori et sur toutes les informations transmises.

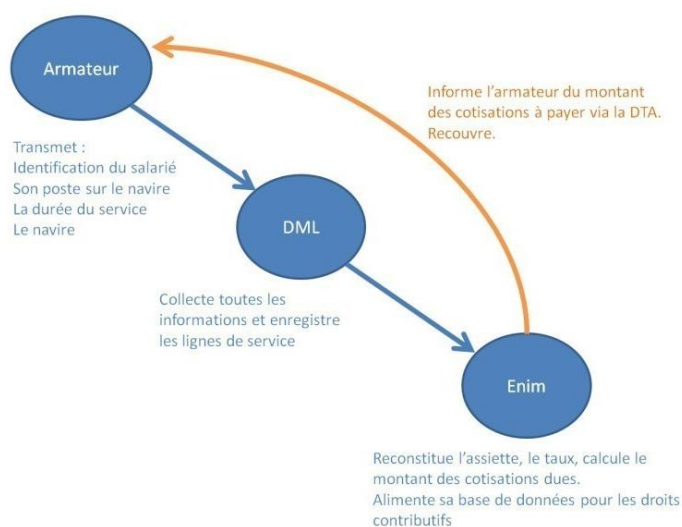
Par ailleurs, le rôle de l'Enim en matière de taxation est plus étendu que celui de l'Urssaf. En effet, en amont de la taxation, l'Enim gère :

- les paramètres de taxation qui varient en fonction de l'armement administratif du navire
- la carrière des marins en opérant une modification de leur catégorie en fonction de leur expérience ou de leur formation (surclassement ou reclassement) sur la base des informations transmises par les affaires maritimes

E/ Problématique à l'égard de la DSN

Quel système déclaratif, adossé à quel système d'information, opérera la fiabilisation effectuée aujourd'hui par le CCMA ? La collecte des informations ne sera plus assurée par les DML à l'issue du transfert : quelles évolutions techniques doivent être mises en œuvre afin que la DSN assure la collecte des données individuelles, permettant à l'Enim d'instruire le droit à prestation, et à l'Urssaf d'opérer le recouvrement ?

F/ Schéma DTA



F/ Une offre de service inspirée des titres simplifiés actuels

Une offre de service, inspirée des titres simplifiés actuels, pourrait-elle répondre à ce besoin ?

Les principes du titre simplifié aujourd'hui en Urssaf

Aujourd'hui les titres simplifiés permettent aux cotisants d'injecter un nombre réduit de données dans le système d'information de l'Urssaf qui procède au calcul des cotisations en fonction des paramètres liés à l'activité (CCNT), au statut du salarié (employé/cadre), au salaire brut, et retranscrit le droit contributif du salarié via la DSN. Les titres simplifiés permettent aux employeurs de s'acquitter de certaines formalités (DPAE, Contrat de travail) et fournissent un bulletin de salaire pour chaque volet social renseigné (à J+1 de la saisie), des états récapitulatifs mensuels et annuels pour faciliter le passage des écritures comptables, des déclarations sociales annuelles dont DADS, des attestations fiscales pour les salariés.

Eléments à prendre en compte pour la mise en œuvre d'un titre simplifié adapté au monde maritime

- Collecte des données variables

Au regard des éléments recensés plus haut, la détermination des cotisations sociales dues par l'armateur (détermination de l'assiette et du taux) repose sur quatre blocs de données :

- Les données liées à la personne du marin qui ont un impact sur la catégorie qui détermine le salaire forfaitaire. À titre d'exemple, son âge, sa formation, sa qualification et son expérience sont pris en compte.
- Les données liées au navire (armement, genre de navigation, jauge, puissance, type d'engin de pêche...)
- Les données liées à l'employeur (contrat d'assurance, parts de propriété, effectif de l'entreprise et effectif du navire...)
- Les données liées à la durée de navigation et à la quotité de travail effectué.

C'est la collecte de ces données et leur analyse dans le SI du recouvrement qui permettront de produire un titre simplifié.

- Collecte des données administratives

Les formalités administratives pourraient être embarquées dans un titre simplifié. Concernant les critères administratifs à prendre en compte afin de développer une offre de service équivalente à celui d'un titre simplifié, plusieurs évolutions réglementaires sont nécessaires :

- DPAE : aujourd'hui la loi économie bleue dispense les armateurs de l'obligation de DPAE et cette obligation ne serait effective qu'en 2019, en même temps que les mesures relatives au transfert du recouvrement et la mise en place des nouvelles modalités de déclarations sociales, suite aux propositions de texte qui seront effectuées par l'Enim et l'ACOSS avant avril 2018 pour être insérées dans le PLFSS 2019.
- SIRET : la collecte systématique du SIRET, obligatoire pour l'adhésion au portail net-entreprise et afin d'adhérer à la DSN, doit être mise en œuvre.
- Pour les autres obligations administratives, un diagnostic établi avec la DAM permettrait de les recenser et de définir dans quelle mesure une offre de service de la branche recouvrement pourrait être développée.

- Population potentiellement concernée

Sur 9 100 armateurs employeurs recensés par l'Enim, en 2015, 99 % sont en DTA dont 78 % emploient moins de 5 marins, soit 7 030 utilisateurs potentiels, au moins dans un premier temps, du titre simplifié si celui-ci est développé pour les armateurs employant jusqu'à 5 marins (ce seuil sera à définir, pour rappel le seuil d'utilisation du TESE au RG est positionné à 19 salariés). Concernant les armateurs en DTA, il est à noter que la complexité de la taxation ne repose pas sur eux mais sur l'Enim et les affaires maritimes. Dans un souci de responsabilisation des armateurs, il est à envisager de transposer le processus de taxation de l'Enim et des affaires maritimes vers le déclarant. Cette transposition de la taxation ne doit pas amener à la transposition de sa complexité. En effet, si l'on souhaite que les employeurs du monde maritime ne rejettent pas la réforme, il faut que l'acte déclaratif reste simple. C'est pourquoi il faut accompagner le cotisant dans sa déclaration sociale grâce à un moteur de règles en back office (l'Enim en dispose d'un) et à des aides en ligne (front office), lui permettant, au fil de la saisie, de procéder à sa déclaration et l'ajustement de cette dernière via des contrôles embarqués.

La mise en place d'un titre simplifié pour les marins leur apporterait un service supplémentaire (édition du bulletin de salaire), qui faciliterait la mise en place du prélèvement à la source (PAS). Cependant, l'édition d'un bulletin de salaire implique que le cotisant renseigne un nombre de données plus important qu'aujourd'hui dans le cadre de ses déclarations sociales.

Quelle solution pour proposer un titre simplifié au monde maritime ?

- Transposition du processus de taxation vers le déclarant grâce à un moteur de règles (back office, l'Enim en dispose d'un) auquel on ajouterait une couche ergonomique (front office)

L'armateur ou le tiers déclarant s'identifie via un SIRET puis l'outil en ligne interroge les référentiels pour identifier l'employeur (grâce au SIRET), remonter les navires associés (interrogation d'une base navire : DAM ? ACOSS ? Enim ?) et leurs caractéristiques (identifiant, genre de navigation, jauge, longueur, etc.). Le cotisant (ou le tiers déclarant) renseigne ensuite un nombre limité de paramètres impactant la détermination de l'assiette et les taux de taxation (l'identité du salarié, la durée du service, les caractéristiques du navire, fonction et position).

A chaque étape du processus déclaratif, le « moteur de règles » du système informatique (back office) vérifie les informations et permet un contrôle embarqué des critères tels que sa catégorie ou les exonérations. Ces contrôles permettent au cotisant d'être guidé « en temps réel », via une couche ergonomique limitant le nombre de réponses possibles (front office), tout au long de la déclaration à l'image de ce qui se fait ailleurs dans le secteur social et fiscal.

Des aides à la saisie sont également en ligne (référentiels) l'accompagnant dans sa saisie. La mise à disposition de ces référentiels pourrait aider le déclarant à définir la catégorie « finale » du marin et ainsi en déduire le salaire forfaitaire applicable. Cette détermination de la catégorie « finale » dépend aujourd'hui de nombreux paramètres qui ne sont pas pris en charge dans le moteur de règles (surclassement décennal, reclassement, surclassement par navire...).

Le système contrôle la cohérence puis reconstitue les assiettes, applique les taux au niveau individuel et :

- 1/ restitue le montant des cotisations à l'armateur afin qu'il s'en acquitte
- 2/ agrège ce montant pour transmission à l'Urssaf en vue du recouvrement.
- 3/ répercute les droits contributifs individuels dans la base de données Enim.

- **Simplification réglementaire du calcul de la cotisation afin que le redevable, tout en étant plus autonome sur le processus de déclaration, n'ait pas à appliquer une réglementation aujourd'hui très complexe.**

Dans cette solution, l'employeur (ou tiers déclarant) injecte les informations nécessaires au calcul des cotisations selon une réglementation simplifiée. Le fonctionnement est identique à celui décrit au point précédent à l'exception que le calcul du salaire forfaitaire applicable est simplifié et ainsi effectué directement par l'outil en ligne sans demander au cotisant de renseigner des informations complémentaires pour calcul du surclassement/reclassement (brevets, diplômes, nombre d'année dans la catégorie, etc..).

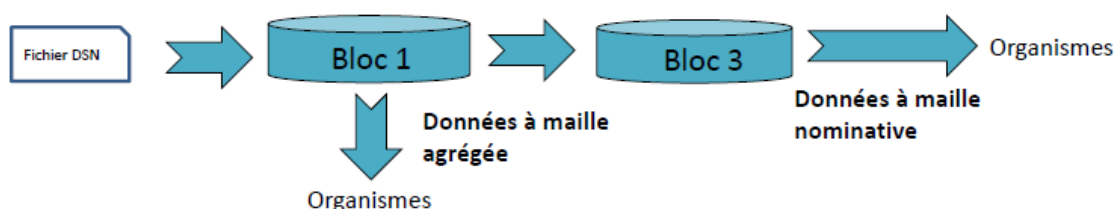
5 Principes et calendrier du chantier DSN maritime

A/ Principes de la DSN appliquée au secteur maritime

Les principes de la DSN Une déclaration nominative



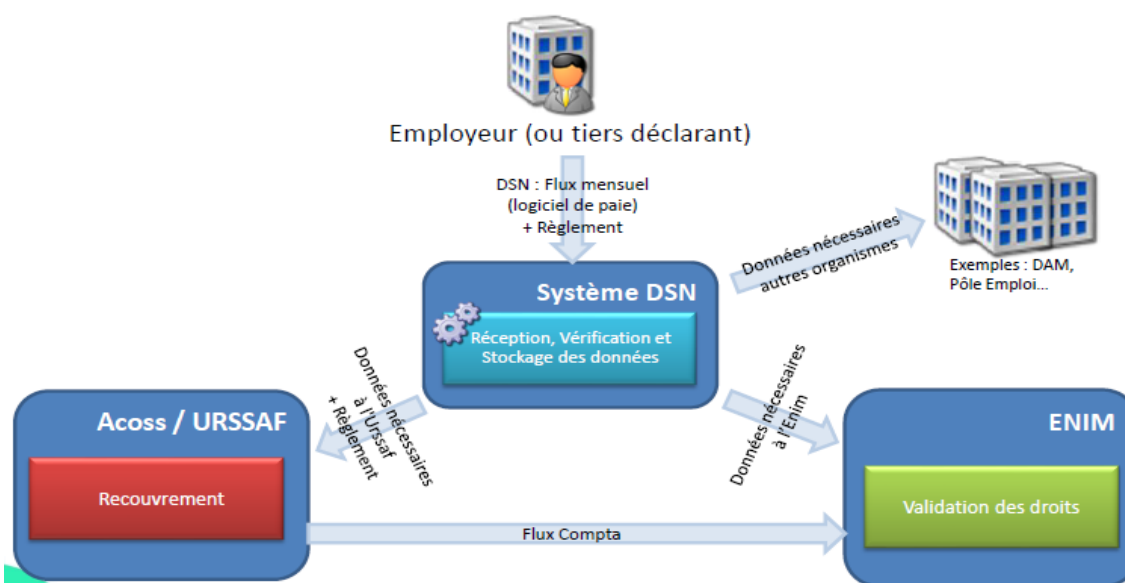
- ▶ La DSN est une « déclaration sociale **nominative** » au sens où elle est destinée à véhiculer les informations des **individus**.
- ▶ On distingue :
 - Les **données à maille agrégée**, qui sont calculées au niveau de l'établissement (ex : à partir de la masse salariale)
 - Les **données à maille nominative** (ou individuelle), qui sont directement rattachées à un individu (ex. : le contrat)



N.B. : Les données à maille agrégées concernent le recouvrement (ex. : ACOSS, DGFIP).

L'objectif de la DSN est de généraliser l'usage des données nominatives

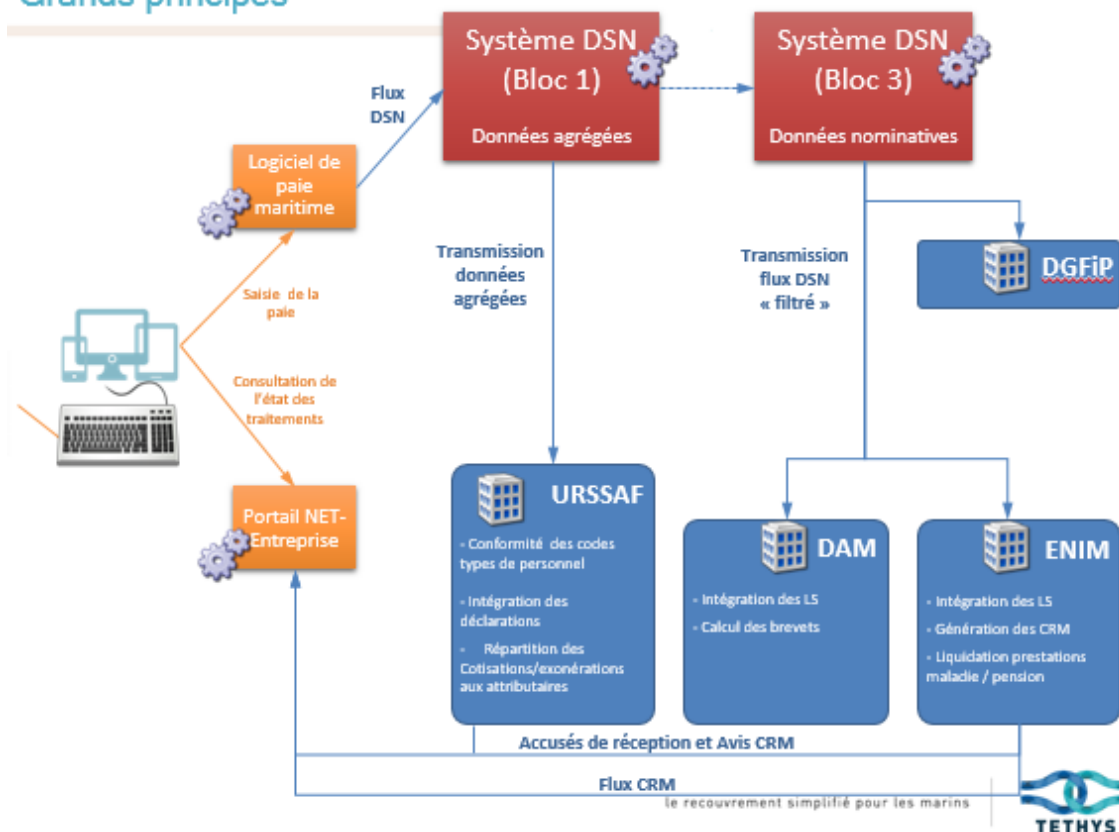
La DSN
Cible DSN pour les employeurs



Source : URSSAF Poitou-Charentes (support du comité stratégique DSN maritime du 4 juillet 2019)

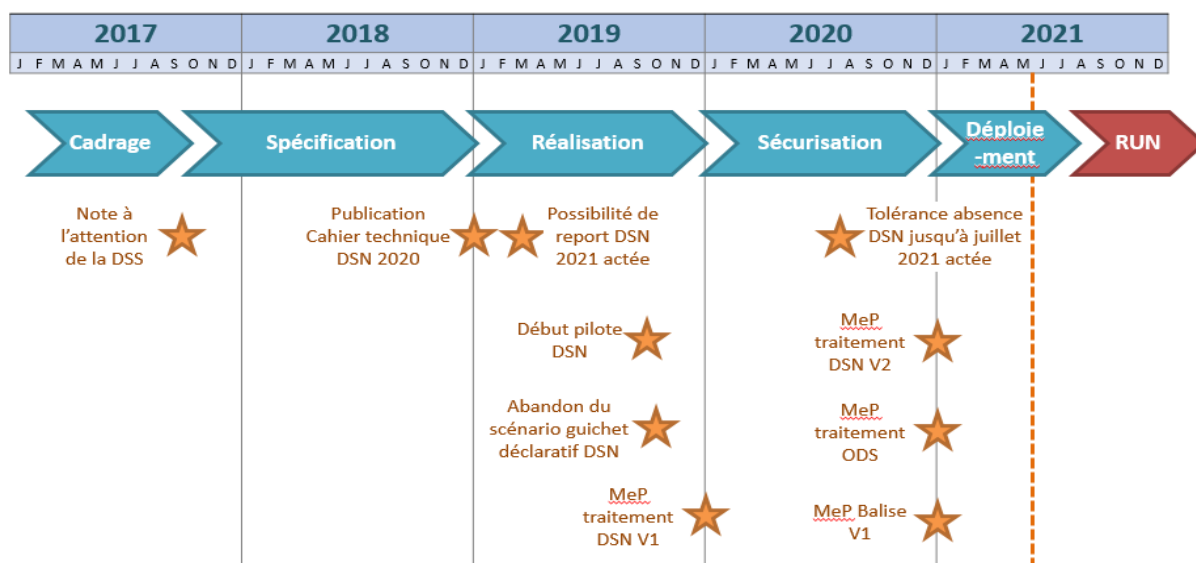
DSN maritime

Grands principes



Source : URSSAF Poitou-Charentes (Modernisation des déclarations sociales et transfert du recouvrement pour les marins – la DSN, 27 mai 2021)

B/ Planning global et principaux jalons du chantier DSN pour l'ENIM



Source : ENIM (Note de présentation - modernisation des déclarations sociales et transfert du recouvrement, 28 mai 2021)

6 Liste des fiches relatives à la DSN maritime publiées par le GIP-MDS

N° fiche	Titre de la fiche	Mise à jour	Taille
<i>1/ Fiches relatives au dispositif cible – aspects généraux</i>			
649	Grille de remplissage - Gens de mer affiliés à l'Enim (classeur DSN grille mer)	29 janvier 2021	97 lignes sur 12 colonnes
1736	Déclarer les salariés marins en DSN -Comment transmettre les informations des salariés marins en DSN pour l'URSSAF	27 novembre 2020	5 pages (*)
2101	Cinématique déclarative des lignes de service en DSN, spécifique aux gens de mer affiliés à l'Enim	6 juin 2019	14 pages (*)
2102	Cinématique déclarative des rémunérations versées aux gens de mer affiliés à l'ENIM	6 juin 2019	24 pages (*)
2133	Cinématique déclarative du classement catégoriel par navires et fonctions	19 juillet 2019	6 pages (*)
2134	Tableau d'équivalence pour les fonctions anciennes (gens de mer affiliés à l'Enim) (classeur tableau équivalences fonctions)	Date non précisée	1 page (**)
2135	Tableau de classement catégoriel par navire (gens de mer affiliés à l'Enim) (classeur tableau classement catégoriel)	Date non précisée	68 lignes sur 186 colonnes
2136	Déclaration des codes positions et équivalence avec les rubriques DSN	23 juillet 2019	7 pages (*)
2145	Tableau d'équivalence entre fonctions et fonctions génériques (gens de mer affiliés à l'Enim) (classeur tableau équivalence fonctions usage catégories)	Date non précisée	179 lignes sur 10 colonnes
2190	Cinématique déclarative du code catégorie de service	12 novembre 2019	3 pages (*)

N° fiche	Titre de la fiche	Mise à jour	Taille
2/ Fiches relatives aux modalités de transition vers le dispositif cible			
2137	Cinématique déclarative des corrections concernant les DSN antérieures pour les gens de mer affiliés à l'Enim	27 juillet 2019	16 pages (*)
2225	La bascule en DSN des Gens de Mer affiliés à l'Enim	3 janvier 2020	9 pages (*)
2439	Modalités déclaratives des gens de mer suivant le scénario dégradé en 2021	17 février 2020	3 pages (*)
3/ Fiches relatives au dispositif cible – aspects spécifiques			
2124	Principes des déclarations collectives, embarquements multiples sur une même journée et déclaration d'entreprise	28 juin 2019	7 pages (*)
2125	Principes d'application du surclassement catégoriel des marins	28 juin 2019	6 pages (*)
2222	Cinématique déclarative des bases assujetties et cotisations pour les gens de mer affiliés à l'Enim : demi-rôle marin	19 décembre 2019	2 pages (*)
2354	Déclaration du bloc « Lieu de travail ou établissement utilisateur – S21.G00.85 » pour les gens de mer affiliés à l'Enim	30 juin 2020	1 page (*)
2388	Modalités déclaratives DSN des changements en bloc « Individu non salarié - S89.G00.91 »	12 août 2020	9 pages (*)
2396	Principes déclaratifs des arrêts de travail en DSN pour les marins	1 ^{er} septembre 2020	2 pages (*)

(*) équivalent A4 au format paysage (**) équivalent A4 au format portrait.

Volume total des 19 fiches : 115 pages et 4 classeurs

Source :

- fiches publiées par le GIP MDS sur <http://net-entreprises.custhelp.com/> : récapitulatif par la fiche 2425 « Liste des fiches relatives à l'ENIM en DSN » du 22 janvier 2021 (https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2425) et prise en compte additionnelle de la fiche 1736) ;
- classement des fiches et calculs effectués par la mission.

7 Extraits de l'expression de besoins DSN adressée le 27 décembre 2017 par la DAM à l'ENIM, puis transmise au GIP MDS

A/ Corps de la note

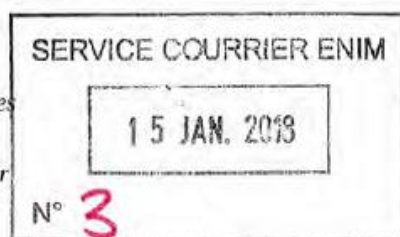


MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

Direction générale des infrastructures,
des transports et de la mer

La Défense, le **27 DEC. 2017**

Direction des Affaires Maritimes



Le directeur des affaires maritimes

Sous-direction des Gens de Mer
et de l'Enseignement Maritime

à

Monsieur le directeur de l'Établissement national
des invalides de la marine

Bureau de la sécurité sociale des marins

Nos réf. : GM4 – 42 /17

Affaire suivie par : Patricia THOMAS

Tél. : 01 40 81 27 29 - Fax : 01 40 81 39 89

Courriel : patricia2.thomas@developpement-durable.gouv.fr

Objet : recensement des données nécessaires à la direction des affaires maritimes

PJ : 2

Je vous transmets ci-joint les données relatives aux services effectués par les marins dont la direction des affaires maritimes (DAM) a besoin pour assurer ses missions, données identifiées à droit constant.

Si la plupart de ces données sont semblables à celles qui seront nécessaires à l'URSSAF de Poitou-Charentes (URPC) pour le recouvrement, certaines données supplémentaires sont indispensables à la DAM pour l'accomplissement de ses missions. Ces données concernent les identifiants du marin, de l'armateur et du navire.

Pour ce qui concerne le marin, la DAM ne peut utiliser le NIR mais utilise le numéro marin qui est son identifiant principal. Actuellement, le numéro marin est utilisé par l'Enim et ce numéro permet de réaliser les échanges entre nos systèmes d'information. L'utilisation du NIR par les organismes sociaux nécessitera de réaliser un rapprochement des données pour retrouver le marin avec les données de base (nom, prénom, sexe, date et département de naissance) avec éventuellement l'intervention d'un tiers de confiance.

Les principales difficultés concernent l'armateur et le navire. Dans le projet Enim/URPC, il apparaît que dans les données demandées ne figurent ni l'armateur, ni les navires sur lesquels les services sont effectués.

Or, la DAM a impérativement besoin de connaître l'activité des marins sur des navires clairement identifiés :

– le navire associé à chaque mouvement des marins, notamment pour déterminer les périodes valables pour la délivrance et le renouvellement des brevets, certains étant spécifiques à la navigation sur certains types de navires (exemple : chimiquier, pétrolier..), ou pour effectuer des contrôles en matière de droit du travail (permis d'armement, effectifs, prise de congés) qui ne peuvent être effectués que par navire. Il est à noter que le genre de navigation est également nécessaire pour ces missions, plusieurs genres de navigation étant attachés à certains navires utilisés pour des exploitations diverses.

– l'armateur qui peut être différent de l'employeur. Cet élément sera d'ailleurs également nécessaire à l'URPC. En effet, le I de l'article L5533-1 du code des transports dispose que l'armateur est responsable, à l'égard de l'ensemble des gens de mer travaillant à bord, du respect des règles définies par le livre V dudit code, indépendamment de la responsabilité de chacun de leurs employeurs.

Le III du même article dispose par ailleurs qu'en cas de défaillance de l'employeur, l'armateur assure les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou du décès d'un marin survenu au service du navire, ainsi que du paiement des arriérés de salaires et de cotisations sociales liés aux périodes d'embarquement et du rapatriement du marin.

Il est donc nécessaire, pour la DAM, de disposer pour chaque période de services d'un marin, non seulement des codes position et fonction, mais également du numéro du navire. Cette donnée permet, par le biais de la base NAVPRO de la DAM, d'accéder aux informations relatives aux armateurs.

Parallèlement, il importe que l'ensemble des acteurs (ACOSS, URSAFF, Enim et tutelles de l'Enim) mènent des réflexions sur l'évolution et la simplification possibles de la taxation et sur leurs impacts, notamment pour ce qui concerne l'assiette de la taxation (classement catégoriel et salaires forfaitaires) et les différents taux applicables actuellement en fonction des genres de navigation et des types de navires.

Ascalent,

B/ Synthèse des données requises pour la DAM

Besoins en données

	DONNEES	GM1			GM3
		Délivrance des titres	Renouvellement des titres	Stats emploi	Contrôle des effectifs, des équipages
Individu	Identifiant de l'individu	X	X		X
Ligne de service	Date de début de service	X	X		X
	Date de fin de service	X	X		X
	Code position du marin	X	X	X	X
	Fonction du marin				
	Catégorie de classement « finale »				
Contrat	Taux travaillé (quotité)	X			X
Navire	Genre de navigation	X	X		
	Quartier d'armement du navire (ou quartier d'identification du marin)	X			
	Longueur du navire				
Données calculées	Salaire forfaitaire				
	Embarquement ou non du ou des propriétaire(s) du navire				

Source d'alimentation des données

	Donnée	Source actuelle	Source Cible	Commentaire / Hypothèses
Individu	Identifiant de l'individu	LS /autres à préciser	DSN	Le NIR de la DSN remplacera le N° de marin actuellement utilisé
Ligne de service	Date de début de service	LS /autres à préciser	DSN	
	Date de fin de service	LS /autres à préciser	DSN	
	Code position du marin	LS /autres à préciser	DSN	
	Fonction du marin	LS /autres à préciser	DSN (?)	
	OU	LS /autres à préciser		
	Catégorie de classement « initiale »	LS /autres à préciser	DSN (?)	Obtenu à partir de la « fonction du marin »
	OU	LS /autres à préciser		
Contrat	Catégorie de classement « finale »	LS /autres à préciser	DSN (?)	Obtenu à partir de la « catégorie initiale » + de l'information « reclassement / surclassement »
	Taux travaillé (quotité)	LS /autres à préciser	DSN	
Navire	Numéro de navire	LS /autres à préciser	DSN	Hypothèse : le Numéro de navire à transmettre dans la DSN servira de clé de requête dans une base « navire » (hébergée à la Direction des Affaires Maritimes ou autre)
	OU			
	Genre de navigation	DMIST ou DTA ou Consultation portail Asterie (DAM)	Base navire OU DSN	Hypothèse : donnée récupérée par requête dans une base « navire »
	Quartier d'armement du navire (ou quartier d'identification du marin)	DMIST ou DTA ou Consultation portail Asterie (DAM)	Base navire OU DSN	Hypothèse : donnée récupérée par requête dans une base « navire »
	Longueur du navire	Consultation portail Asterie (DAM)	Base navire OU DSN	Hypothèse : donnée récupérée par requête dans une base « navire »
Données calculées	Salaire forfaitaire	Calculé par l'ENIM	Calculé par l'ENIM	Obtenu à partir de la catégorie de classement « finale »
	Embarquement ou non du ou des propriétaire(s) du navire	Calculé par l'ENIM	Calculé par l'ENIM	Information calculée, par rapprochement des services sur un même navire et sur une même période.

8 Extraits de l'expression de besoins DSN adressée par l'ENIM au GIP-MDS le 6 avril 2018

5.1 Besoins en données par type de prestation

	Donnée	Pension					Maladie				
		Assurance vieillesse des marins (AVM)	Pension d'invalidité accident (PIA)	Pension d'invalidité maladie (PIM)	Pension d'invalidité maladie pro. (PIMP)	Allocation cessation anticipée d'activité amiante (C3A)	Accident du travail (ATM) / Maladie pro. (MP)	Maladie en cours de navigation (MCN)	Maladie en hors navigation (MHN)	Alloc journalière femme enceinte	U Maternité / Paternité
Individu	Identifiant de l'individu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ligne de service	Date de début de service	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Date de fin de service	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Code position du marin	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Fonction du marin					X					
	Catégorie de classement « finale »	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Contrat	Taux travaillé (quotité)	X		X			X	X	X	X	X
Navire	Genre de navigation	X	X	X		X	X	X	X	X	X
	Quartier d'armement du navire (ou quartier d'identification du marin)	X		X		X	X	X	X	X	X
	Longueur du navire						X	X			
Données calculées	Salaire forfaitaire	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Embarquement ou non du ou des propriétaire(s) du navire						X	X			

5.2 Source d'alimentation des données

	Donnée	Source actuelle	Source Cible	Proposition du GIP MdS d'intégration à la DSN	Commentaire / Hypothèses
Individu	Identifiant de l'individu	DMIST ou DTA	DSN	NIR	Le NIR de la DSN remplacera le N° de marin
Ligne de service	Date de début de service	DMIST ou DTA	DSN	Bloc 40 - Date début de contrat	
	Date de fin de service	DMIST ou DTA	DSN	Bloc 40 - Date fin de contrat	
	Code position du marin	DMIST ou DTA	DSN	Bloc 65 + A dispatcher dans plusieurs champs	La liste des positions attendues par l'Enim est précisée au § 7.1.2 Liste des positions attendues dans la DSN
	Fonction du marin	DMIST ou DTA	DSN (?)	40.056 - Code catégorie de service	Donnée obligatoire pour l'identification des périodes ouvrant droit aux allocations C3A
	Catégorie de classement « finale » *	DMIST ou DTA	DSN	40.038	Obtenu à partir de la « catégorie initiale » + de l'information « reclassement / surclassement »
Contrat	Taux travaillé (quotité)	DMIST ou DTA	DSN	40.012 + 40.013	
Navire	Genre de navigation	DMIST ou DTA ou Consultation portail Asterie (DAM)	DSN	Nouvelle rubrique à créer en Bloc 40	Le Genre de navigation pour un navire donné peut changer à chaque navigation (ex : petite pêche ou pêche côtière). Cette information devra par conséquent être déclarée par l'employeur via la DSN.
	Numéro de navire	DMIST ou DTA	DSN	40.046	Hypothèse : le Numéro de navire à transmettre dans la DSN servira de clé de requête dans une base « navire » (hébergée à la Direction des Affaires Maritimes ou autre)
	OU				
	Quartier d'armement du navire (ou quartier d'identification du marin)	DMIST ou DTA ou Consultation portail Asterie (DAM)	Base navire	/	Hypothèse : donnée récupérée par requête dans une base « navire »
Longueur du navire	Consultation portail Asterie (DAM)	Formulaire RPM 102	/	Pour les ATM/MP/MCN Hypothèse : donnée récupérée dans le RPM 102	
Données « calculées »	Salaire forfaitaire	Déterminé par l'ENIM	Déterminé par l'ENIM	/	Obtenu à partir de la catégorie de classement « finale »
	Embarquement ou non du ou des propriétaire(s) du navire	Déterminé par l'ENIM	Déterminé par l'ENIM	/	Information calculée, par rapprochement des services sur un même navire et sur une même période. Rappel : les propriétaires embarqués sont hors DSN.

7.1 Annexe 1 – Position du marin

7.1.1 Liste intégrale des positions utilisées dans le SI Enim

Libellé	Code	Libellé	Code
Embarquement sur navire français	0	Etudes ENMM	50
Embarquement 1	1	Etudes CETM	51
Embarquement 2	2	Etudes école agréée	52
Embarquement non valide	3	Apprentissage	53
Non val.	4	Stage OAAM	54
Navigation comme subrécargue sur navire étranger	5	Inspecteur navigation suppléant	55
Mission embarquée sur navire français	7	Emploi comité des pêches	56
Passage	9	Congés repos	57
Rapatriement	10	Report congés repos	58
Embarquement sur navire étranger	11	Réduction du temps de travail	59
Trajet	12	Demandeur d'emploi	60
Salaire accident (à la charge de l'armement)	13	Demandeur d'emploi non indemnisé	61
Salaire maladie (à la charge de l'armement)	14	Garantie de ressources payantes	62
Congés repos acquis	15	Garantie de ressources gratuites	63
Congé après accident / maladie	16	Cessation Anticipé d'Activité Amiante (C3A)	64
Congé naissance	17	Durée versement PIM	65
Mission à terre	18	Congé - repos lié à la validation de services à terre	68
Conduite	19	Services fictifs	69
Stage entreprise	21	Congés sans solde	70
Gestion d'entreprise	20	Suspension disciplinaire de la stabilisation	71
Pré ou Post armement	22	Suspension de contrat : arrêt de travail non validé	72
Attente (ou dépôt)	23	Travaux sous-marins	73
Disponibilité	24	Autres congés (à la charge de l'armateur)	74
Position spéciale de guerre	25	Trajet / Passage / conduite / Rapatriement /Ralliement	75
Indemnité préavis (Délais congés non travaillés)	26	Position validée d'office	76
Bonification Grande pêche	27	Formation professionnelle	77
Congé familial	28	Position à terre validée par décision (dont pêcheur à pied)	78
Services techniques armement	29	Lissage temps partiel	79
Services techniques de classification	30	Mer marin	80
Emploi Caisse d'allocations familiales	31	Ter marin	81
Enseignement ENMM	32	Mer armée	82
Enseignement CETM	33	Ter armée	83
Enseignement Ecole Agréée	34	Service national coopération	84
Enseignement EAM	35	Militaire naval	85
Emploi syndical	36	Services civils à l'Etat	86
Emploi foyer du marin	37	Service national technique	87
Mandat parlementaire	38	S. défense	88
Services validés à terre	39	Préretraite validation payante	89
IJ RPM accident du travail maritime	40	Préretraite validation gratuite	90
IJ RPM maladie en cours de navigation	41	Chômage avec armateur	91
IJ RPM maladie hors navigation	42	Congés de conversion – congé de reclassement	92
Indemnités de repos RPM maternité ou congé d'adoption	43	IJ Congé de paternité ou indemnités de repos RPM Paternité	93
Promotion sociale	44	Embarquement dérogatoire	94
Formation professionnelle prise en charge par l'Etat	45	Formation professionnelle prise en charge pour l'Etat	95
Navigation scaphandrier	46	Validation de période pour AVM sans catégorie	96
Réouverture pour blessure de guerre	47	Cessation Anticipée d'Activité	97
Travaux géophysiques	48	Élèves des écoles non stagiaires de la formation professionnelle continue	98
Fonction chef pilotage	49	Création d'entreprise maritime par un terrien	99

7.1.2 Liste des positions attendues dans la DSN

Sont listées ci-après les positions attendues *a minima* dans la DSN et nécessaires à l'Enim (cette liste exclut les positions « internes » au SI de l'Enim, ainsi que certaines positions obsolètes).

Libellé	Description complémentaire	Code
Embarquement	Sur navires français ou étrangers (distinction à faire grâce au n° de navire)	0
Salaire accident à la charge de l'armement	Application de l'article 79 du Code du Travail Maritime à la charge de l'armateur français	13
Salaire maladie à la charge de l'armement	Application de l'article 70 du Code du Travail Maritime à la charge de l'armateur français.	14
Congés - repos	Regroupe les congés pris, les reports de congés à la suite d'un embarquement ainsi que les congés suite à salaire accident maladie.	57
Réduction du temps de travail		59
Autres congés (à la charge de l'armateur)	Regroupe congés naissance et familial et autres congés accordés par l'armateur - Exemple crédit annuel	74
Position intermédiaire	Concerne notamment : missions à terre, attente, disponibilité, indemnités de préavis, stage entreprise, position validée à terre, pré ou post armement, ralliement ...	76
Formation professionnelle à la charge de l'armateur	À utiliser lorsque l'armateur prend à sa charge la formation professionnelle du marin.	77
Chômage partiel à la charge de l'armateur	Chômage partiel et contrat avec armateur non rompu (intempéries etc.)	91
Congé de conversion - Congé de reclassement		92

Source : ENIM (Programme DSN / Recouvrement – Expression des besoins en données DSN à destination du GIP-MDS, version 1.5, 6 avril 2018)

9 Extraits de l'expression de besoins DSN adressée en mars 2021 par l'ENIM au GIP-MDS pour des évolutions sur les modalités déclaratives des lignes de services

Source : *Expression de besoin ENIM – Evolutions sur les modalités déclaratives des lignes de services, V0.04, mars 2021*

1 Présentation du contexte du besoin (...)

1.2 Cas d'usage ou événement à l'origine de la demande

La première année d'exploitation de la DSN pour la collecte par l'ENIM des lignes de service des marins a fait apparaître des difficultés pour les déclarants à implémenter les consignes, des difficultés pour l'Enim à interpréter au niveau informatique les déclarations reçues, ainsi qu'un certain nombre de limites inhérentes à la norme.

Les évolutions proposées ci-dessous visent à :

- Simplifier certaines consignes, dans l'objectif d'en faciliter l'implémentation par les déclarants, et ainsi de fiabiliser les données entrantes et la reconstitution des lignes de service par l'Enim ;
- Incorporer en norme DSN certaines données aujourd'hui non présentes et nécessaires à l'Enim pour l'exercice de ses missions (détermination des droits maladie/vieillesse)

1.3 Calendrier

L'urgence propre à chaque besoin est détaillée dans le paragraphe « Description du besoin ».

1.4 Présentation du processus actuellement utilisé pour répondre au besoin et parties prenantes impliquées

Pour les nouvelles données demandées, la collecte est aujourd'hui opérée en utilisant des procédures « papier » (dossier arrêt de travail) mais cette procédure n'est pas fiable, notamment pour la « prise en charge armement » dans la mesure où les employeurs se sachant dans cette situation ne prennent pas systématiquement la peine d'envoyer le courrier à l'Enim.

A noter qu'un formulaire de déclaration de service a également été mis en place pour collecter les services qui n'auraient pas été déclarés correctement en DSN.

Cette procédure, initialement à vocation transitoire, est bien entendu chronophage pour les services de l'Enim, raison pour laquelle il est souhaité la mise en œuvre de toutes les actions pouvant concourir à une amélioration de la fiabilité des données DSN

2 Description du besoin

2.1 Formalité à substituer le cas échéant

- Dossiers d'arrêt de travail
- Attestations de débarquement
- Formulaires de déclaration des services

2.2 Détail des informations dont la déclaration est demandée en DSN

1) Gestion de la quotité de travail

Problématique : la quotité travaillée (ou taux travaillé) est une donnée constituante fondamentale des lignes de service, puisqu'elle conditionne directement les droits à prestations : les indemnités journalières comme les calculs de pensions sont proratisés par la quotité.

[Difficultés rencontrées : erreurs fréquentes de déclaration, notamment par inversion des valeurs de deux rubriques ; consignes déclaratives qui diffèrent selon la nature de contrat ; impossibilité en DSN de véhiculer la quotité d'un temps partiel thérapeutique. De plus, la réglementation permet à un marin employé à temps partiel de cotiser à 100 % du salaire forfaitaire.]

Pistes de résolution : implémenter la quotité au niveau des lignes de service et non plus au niveau du contrat d'engagement maritime, grâce à une consigne spécifique aux marins (...) ou nouvelle rubrique à incorporer en norme.

2) Déclaration des périodes en « prise en charge armement » (PECA)

Problématique :

- La PECA est une règle spécifique à l'Enim qui consiste pour l'employeur à maintenir le salaire du marin pendant 1 mois à partir de la date de son arrêt de travail, à moins que cet employeur ne soit exonéré de cette prise en charge (exonération qui dépend de critères tels que la longueur du navire, de la présence du propriétaire à bord etc.). Cette période de prise en charge armateur est soumise à cotisation retraite uniquement et elle compte pour pension pour les marins, il est donc très important qu'elle soit tracée dans leurs carrières.
- Il résulte de ces spécificités juridiques que les arrêts de travail déclarés se traduisaient à l'Enim par des lignes de service dans des positions différentes selon qu'il y avait prise en charge armement (positions 13 et 14) ou non (positions 40 à 43).
- Le concept de PECA n'est aujourd'hui pas présent en DSN, ce qui a pour conséquence l'impossibilité de créer les lignes de services liées aux arrêts de travail (leur code position ne pouvant être déterminé).
- La création des LS de façon manuelle par l'Enim sur la base des documents d'arrêt de travail est d'une part consommatrice de ressources, et d'autre part « risquée » car les employeurs se sachant concernés par le maintien de salaire ne vont bien souvent transmettre aucun document à l'Enim (les IJ ne démarrant qu'au-delà d'un mois d'arrêt). Ceci entraînera des trous dans les carrières des marins.

Pistes de résolution :

- Création en norme d'une rubrique ou de valeurs spécifiques dans une rubrique existante afin de pouvoir connaître les périodes de PECA suite à accident ou maladie
- Mettre en place une consigne spécifique aux marins pour la valorisation des motifs du bloc « 60 – Arrêt de travail » pour intégrer la notion de « prise en charge par l'armement » (...)

3) Autres évolutions techniques

Problématique :

Certains éléments de la norme DSN, par la manière dont ils sont codifiés, entraînent une complexité importante dans les traitements Enim, certaines limitations, et augmentent le risque d'erreurs déclaratives. Les besoins identifiés concernent :

- L'annulation des lignes de service. La granularité des services des marins étant très fine, les cas d'usage requérant l'annulation de lignes de services sont multiples et leur fréquence plus importante que l'annulation de contrats de travail. Il est donc nécessaire de disposer d'une procédure fiable pour permettre la déclaration de ces annulations. La procédure actuelle est complexe et dépourvue de cohérence sémantique (utilisation d'une nature de contrat arbitraire « Mandat d'élu » combinée à une valorisation spécifique de plusieurs rubriques).
- La gestion des demi-rôles. Le demi-rôle est une modalité de cotisation spécifique aux DOM, qui consiste pour le marin à choisir, à chaque embarquement s'il cotise à taux plein ou à taux

50 % (demi-rôle) ce qui lui réduira ses droits à prestations dans les mêmes proportions. Il s'agit donc d'un simple indicateur « binaire » (oui / non) au niveau de chaque ligne de service, cependant la procédure actuelle nécessite de reconstruire cette donnée à partir des blocs « Base assujettie - 78 » et « Cotisation individuelle - 81 », dont l'exploitation est particulièrement complexe au niveau informatique et source d'erreurs.

Pistes de résolution :

- Ajout en norme d'un code d'annulation pour les blocs « Contrat - 40 », par exemple un code « 99 - Annulation » en rubrique « Nature du contrat - 40.007 ». La procédure actuelle d'annulation est complexe et source d'erreurs pour les déclarants.
- Création d'un indicateur binaire de « demi-rôle » en bloc « Contrat - 40 » (nouvelle rubrique, ou bien nouvelle valeur d'une rubrique existante) en remplacement du code de cotisation en bloc « Cotisation individuelle - 81 » (...)

2.3 Détail des retours attendus après la déclaration de ces données

Le retour attendu de ces évolutions de consigne / norme est :

- La diminution voire suppression des formulaires « papier » ;
- Une diminution des rejets et des CRM associés ;
- Une prise en compte plus rapide des dossiers IJ/Pension et une diminution des sollicitations aux employeurs pour corriger leurs déclarations.

2.4 Echéance de faisabilité souhaitée : Dès que possible.

2.5 Volumétrie : Nombre de marins salariés actifs : plus de 25 000 (la totalité des marins salariés gérés par notre régime spécial).

Départements Enim impactés par ces simplifications : l'ensemble de la production

- Direction de la Relation Client,
- Département d'appui aux Employeurs et à la Carrière des marins,
- Département Retraite, Département Santé

Ainsi que le Département maîtrise d'ouvrage et la DSI, en raison de la maintenance de la norme qui sera facilitée.

3 Justification de la demande

3.1 Enjeux métiers

Degré d'obligation : modalités déclaratives existantes inadaptées ou incomplètes

Simplification engendrée pour l'Enim :

- La diminution voire suppression des formulaires « papier » ;
- Une diminution des rejets et des CRM associés ;
- Moins de développements et de valorisations internes des données qui conditionnent la faisabilité d'autres chantiers comme le RGCU

Simplification engendrée pour les déclarants :

- Une prise en compte plus rapide des dossiers IJ/Pension ;
- L'absence de nécessité de transmettre des formulaires « papier » ;
- Une diminution des corrections à réaliser.

10 Extraits de l'expression de besoins DSN adressée le 26 mars 2021 par la DAM au GIP-MDS pour la détermination des périodes de service en mer des marins

Source : *Expression de besoin DAM – Détermination des périodes de service en mer des marins, V.1, 26 mars 2021*

1 Présentation du contexte du besoin

(...)

1.2 Cas d'usage ou événement à l'origine de la demande

(...) Sur la base de la première année d'intégration des DSN produites par les employeurs ayant basculé en 2020, la DAM peut en termes de bilan notamment relever par rapport au dispositif antérieur les principaux points négatifs suivants :

- Une perte de qualité des données (peu voire pas de contrôle a priori sur les données participant aux lignes de service) ;
- Des difficultés de rapprochement entre les individus déclarés en DSN et les marins présents dans son référentiel du fait de ne pas pouvoir utiliser le NIR ;
- Un regroupement de certaines positions administratives des marins antérieurement distinctes, portant atteinte à la capacité du système d'information de la DAM à déterminer de façon précise et fiable les périodes de service effectif en mer des marins.

La présente expression de besoin concerne ce dernier point.

La fiche consigne 2136 « Déclaration des codes positions et équivalence avec les rubriques DSN », décrit les différents regroupements qui ont dû être établis compte tenu des limitations de la norme DSN.

En particulier, le code « 0 - Embarquement » qui regroupe plusieurs positions auparavant distinctes, dont les positions « 57 - Congés repos pris », « 12 - Trajet » et « 75 - Ralliement », ne permet pas actuellement de déterminer les périodes de service en mer des marins de façon précise et fiable.

1.3 Calendrier

Compte tenu des différentes difficultés actuelles invoquées à propos de la détermination des services en mer des marins (Cf. §1.4 et §3.1), l'implémentation de la présente demande doit être réalisée dans les meilleurs délais : dans le cadre d'un journal de maintenance de la norme (JMN) en 2022 si celui-ci venait à être produit ou dans le cadre de la version de norme P23V01 au plus tard.

1.4 Présentation du processus actuellement utilisé pour répondre au besoin et parties prenantes impliquées

La détermination des services en mer des marins à partir des lignes de services issues de la DSN, s'effectue actuellement en comptabilisant les périodes en position « 0 - Embarquement » évoquée précédemment. Or, les périodes de congés pris et les activités relatives aux trajets et ralliements

ne pouvant être assimilées à des services en mer, celles-ci doivent théoriquement être retirées des périodes embarquées déclarées en DSN.

Mais ne pouvant identifier distinctement les périodes de congé pris, la DAM a été contrainte de rechercher une solution réglementaire en produisant l'arrêté référencé en §1.1.3.

Cependant, cet arrêté ne peut actuellement convenir que de façon partielle du fait que la possibilité est donnée au marin de demander la correction de ses services pris en compte pour la revalidation de ses titres, si ces périodes ne prennent pas en compte la prise différée du repos hebdomadaire ou des congés (Cf. article 1.II de l'arrêté du 03/08/20).

Cette dernière disposition va donc à l'encontre d'une démarche de simplification des procédures entreprise dans le cadre de la mise en place de la DSN, et suscite actuellement un certain nombre de réclamations de la part des armateurs qui déplorent notamment que les limitations actuelles des lignes de service issues des DSN ne permettent pas aux services des Affaires maritimes de pouvoir effectuer un contrôle rigoureux des embarquements effectifs sans être sollicités pour la fourniture d'attestations. Parallèlement, il ne va pas de soi en terme de lisibilité pour nombre de marins que leurs périodes de congés pris soient publiées sur le portail du marin de la même façon que des périodes d'embarquement.

Enfin, l'impossibilité parallèlement de pouvoir distinguer et retirer les périodes relatives aux trajets et ralliements, conduit à avoir à partir des DSN des durées de service en mer qui peuvent donc potentiellement être induitement majorées par ces activités-là.

En conséquence, le processus s'appuyant sur les données actuelles de la DSN, conduit la DAM soit à devoir se contenter de durées d'embarquement approximatives pouvant être fausses, soit à devoir effectuer des vérifications méticuleuses sur la base d'attestations produites par les employeurs.

Enfin, sur le plan du respect par la France de ses engagements juridiques internationaux et européens, le contrôle des services en mer réalisés est fragilisé par cette logique qui se montre particulièrement approximative. Des audits prévus prochainement risqueraient de provoquer l'engagement de procédures contentieuses à l'encontre de la France pour non-respect de ses obligations en la matière du fait même de la non adaptation du dispositif actuel porté par la DSN.

2 Description du besoin

2.1 Formalité à substituer le cas échéant

Déclaration des lignes de service des marins.

2.2 Détail des informations dont la déclaration est demandée en DSN

La DAM souhaite que la norme soit adaptée afin que des informations complémentaires véhiculées en DSN puissent lui permettre de distinguer au niveau des services déclarés par les employeurs : les périodes de congé pris, les périodes de trajet, et les périodes de ralliement effectuées par les marins.

2.3 Détail des retours attendus après la déclaration de ces données

Les lignes de service issues des DSN porteront le cas échéant directement l'information relative à la position administrative exacte correspondant à la réalité (rétablissement des positions « 57 – Congés repos pris », « 12 – Trajet » et « 75 – Ralliement »).

Enfin, celles-ci pourront être exploitées plus efficacement par les services (DIRM) et les armateurs, et être consultées par les marins concernés sur le portail du marin.

2.4 Echéance de faisabilité souhaitée

Compte tenu du caractère à la fois important et urgent du besoin exprimé, il est demandé que la mise en production se fasse au plus tôt (cf. § 1.3).

2.5 Volumétrie

Une sous-partie des lignes de service actuellement en « 0 – Embarquement ».

3 Justification de la demande

3.1 Enjeux métiers

Degré d'obligation :

Dans le cadre de la revalidation des titres, l'arrêté référencé en §1.1.4 est centré sur la notion de « service en mer ». Cette notion résulte de la mise en conformité de la législation française avec la convention internationale et de la directive européenne référencées respectivement en §1.1.1 et §1.1.2. **Celle-ci exclut notamment les congés pris et les activités des marins liées aux trajets et ralliements.**

Enfin, l'absence de distinction entre les périodes de congés pris et les périodes réellement travaillées porte également atteinte à la mission de la DAM de lutte contre le travail illicite et au contrôle sur le respect des droits à congés, dans la mesure où les contrôles a posteriori s'appuyant sur les lignes de service des marins issues de la DSN ne peuvent pas dans la situation actuelle être envisagés.

Simplification engendrée :

L'objectif du besoin exprimé est que la DAM soit en mesure de déterminer correctement les périodes de service en mer réellement effectuées par les marins, sans avoir à recourir à de nombreux contrôles manuels sur pièce, sollicitant à la fois les marins concernés et leurs employeurs devant alors fournir des attestations.

La simplification est au bénéfice à la fois du déclarant (armateurs), des personnes directement concernées (marins) et du destinataire des données (DAM).

11 Note de synthèse du GIP-MDS sur l'entrée des gens de mer en DSN

Source : document transmis par le GIP-MDS à la mission le 23 juin 2021.

2017 – Travaux préliminaires

La DAM a envoyé un courrier le 27 décembre 2017 au directeur de l'ENIM afin de lister les données qui lui sont nécessaires pour assurer ses missions. Dans ce courrier la DAM indique qu'elle ne peut pas utiliser le NIR pour identifier un marin et se base sur le numéro marin. Elle précise aussi que l'utilisation du NIR par les organismes sociaux nécessitera de réaliser un rapprochement avec des données pour retrouver le marin (nom, sexe, date et département de naissance).

Ces données recoupent globalement celles nécessaires à l'URSSAF Poitou-Charentes avec en plus les informations sur les identifiants du marin, de l'armateur et du navire.

L'ENIM a transmis un document d'expression de besoin détaillé au GIP-MDS. Les données nécessaires ainsi que leur utilité dans le cadre de la mission de l'ENIM sont tous listés. Ce document a été remis à jour (version 1.5) en Avril 2018.

2018 – Début des travaux avec les organismes

Les travaux d'étude sur l'intégration dans le cahier technique des nouvelles données spécifiques aux marins ont débuté et le GIP a été destinataire de statistiques sur les volumes actuellement constatés en DMIST (le plus gros volume de lignes de service émis par un SIRET, le volume de rectification de lignes de service ...).

En octobre un atelier s'est tenu entre ENIM, DAM DSS, ACOSS et GIP-MDS afin de valider les solutions à retenir pour le cahier technique 2020 et de prévoir au mieux l'accompagnement des déclarants/éditeurs pour basculer en DSN. Lors de cet atelier que la DSS a évoqué pour la première fois la possibilité de mettre à disposition un dispositif simplifié pour les très petits employeurs, sans évoqué de manière pratique ce que serait ce dispositif ni annoncer de calendrier pour ce dispositif.

En décembre les spécifications fonctionnelles générales Bloc 3 de diffusion à la DAM et à l'ENIM ont débuté.

2019 – Préparation du pilote et consignes spécifiques aux gens de mer

Un club des employeurs (organisation ENIM) est organisé en février afin de présenter le projet. A cette occasion, le cahier technique 2020 a été présenté et a suscité de nombreuses interrogations sur le remplacement de la DMIST en DSN. Certaines questions posées à cette date ont fait l'objet de retours très tardifs (fin 2020 notamment la question de l'obligation de déclarer les propriétaires embarqués et comment les déclarer).

Le calendrier du pilote est présenté aux éditeurs en février. Un doute sur la capacité de l'ENIM à produire des comptes rendus métier (CRM) est partagé à cette occasion.

Courant avril, préparation du pilote (page dédiée et protocole mis en ligne).

Travail conjointement avec l'ENIM à la rédaction des fiches consignes. 3 lots de fiches sont prévus. Les fiches sont prêtes en mars/avril mais leur publication est temporisée afin de consulter les éditeurs sur les orientations prises. En effet, alors que les consignes n'étaient pas encore

stabilisées, la grogne des éditeurs s'est entendus rapidement (inquiétude remontée lors des différents SDDS³⁸ et lors de la plénière éditeur de mars). Les premières fiches seront publiées en juin.

- Lot 1 : Déclarer les LS, Déclarer les versements et rémunérations des marins, Grille de remplissage, Déclaration des marins en DSN)
- Lot 2 : Déclaration des fonctions de marins, le surclassement, gestion des embarquements multiples sur une même journée
- Lot 3 : Codes de position des marins, déclaration collectives.

Les différentes discussions avec les organismes ont abouti à un cahier technique 2020 figé et la trame principale de la déclaration des lignes de service en DSN est définie. Décision est prise de déclarer les lignes de services via le bloc 40.

Un atelier est organisé en mai avec les Editeurs afin de présenter la méthode envisagée pour déclarer les lignes de service en DSN. En amont de cet atelier les éditeurs ont été sondés et un grand nombre de questions a été recueilli. Pour simplifier 2 familles d'éditeurs se sont dessinées :

- Les éditeurs spécialisés marins découvrent la DSN et développent suivant les consignes ce qui ne leur pose pas de problème
- Les éditeurs généralistes refusent la solution proposée et ne veulent pas casser le modèle qu'ils ont mis des années à stabiliser pour répondre au besoin d'un nombre extrêmement faible de leurs clients.

Les éditeurs demandent un report de l'obligation de bascule. La DSS ne se prononce pas en séance et confirmera plus tard, lors du comité stratégique (COSTRAT) de juin 2019, l'obligation d'entrée dans le dispositif DSN au 1^{er} janvier 2020 avec possibilité de report à janvier 2021 pour ceux qui ne seraient pas prêt. A noter que ce message n'a pas été un levier motivant pour recueillir des participants au pilote qui devait commencer début octobre.

La possibilité d'une bascule en janvier 2021 a été diffusée largement aux employeurs courant octobre (différents canaux de transmission, mails aux éditeurs, information sur plateforme ENIM, communications lors de différentes instances...)

En septembre un nouvel atelier avec les éditeurs est organisé afin de présenter les différentes possibilités offertes pour basculer les marins en DSN. Cet atelier mènera à la publication de la fiche consigne 2225. Les éditeurs restent globalement contre le fait de déclarer des lignes de service en bloc 40 et regrettent de ne pas avoir été entendus mais sont satisfait d'avoir un an de plus pour développer une solution praticable (sans doute spécifique client par client).

Le pilote débute le 25 septembre. Certaines fiches navettes restent à publier (notamment sur les codes de catégorie de service). Des incidents techniques sont remontés rapidement. Les traitements ENIM liés au CRM ne sont pas fiabilisés sur l'environnement pilote. En résumé, le pilote *Gens de Mer* a été le lieu d'un travail collégial et soutenu qui permet globalement d'aboutir au résultat initialement visé. Compte tenu du fait que les deux éditeurs ayant participé au pilote représentent la majorité de la population de marins et de la large communication réalisée auprès de l'ensemble des éditeurs, le pilote n'a pas été reconduit en 2020.

³⁸ Réunions avec l'Association pour la simplification et la dématérialisation des données sociétés (ASDDS), regroupant les éditeurs de logiciels de paie.

2020

Très peu d'employeurs marin basculent dès janvier 2020. Les ténors du secteur Santiano et Silaé feront basculer très progressivement leurs clients. L'obligation de janvier 2020 est vidée de sa substance car il est possible de basculer en 2021 sans aucune demande préalable, ni contrepartie.

Le COSTRAT qui s'est tenu en juin 2020 a définitivement enterré la possibilité de mise à disposition d'une solution simplifiée pour les très petits employeurs et le risque de défaut déclaratif de certains employeurs a été identifié. Sur ce dernier point aucun volume ne peut être anticipé et aucune solution n'est envisageable pour l'éviter. En revanche un scénario dégradé pour 2021 est pour la première fois envisagée en sortie de réunion.

Les éditeurs généralistes sont revenus vers le GIP-MDS avec un grand nombre de questions tout au long de l'année. La majorité des questions est liée à une méconnaissance des spécificités des contrats et de la paie des marins. L'accompagnement fait aux éditeurs a été très poussé coté ENIM et GIP-MDS, qui ont travaillé de concert pour assurer la bonne diffusion des consignes.

Malgré cet accompagnement, quelques éditeurs ont remonté leur retard sur la mise en place d'une solution praticable pour janvier 2021.

La DSS a précisé que la date d'obligation de bascule ne peut pas être repoussée au-delà de janvier 2021, et les dispositifs DMIST et DTA ne peuvent être maintenus plus longtemps. Une solution dégradée est cependant possible permettant de transmettre les premières DSN sans ligne de services jusqu'au mois principal déclaré (MPD) juin 2021. Les consignes et la communication ont été largement diffusées à l'automne 2020.

2021

Le suivi des bascules a été réalisé dès janvier 2021. Les outils du GIP-MDS ne permettant pas une réactivité suffisante, l'ENIM a transmis régulièrement les chiffres de bascule au GIP-MDS. En COSTRAT, l'ENIM et l'URSSAF Poitou-Charentes remontent les informations /chiffres à la DSS notamment.

L'ENIM et l'URSSAF communiquent activement pour promouvoir la bascule. Le GIP-MDS a également contacté individuellement chaque éditeur pour s'assurer de l'état de leurs travaux sur le sujet.

A ce jour, aucune situation de blocage n'est remontée. La dernière difficulté remontée concerne l'armateur Corsica Linea qui déclare plusieurs milliers des lignes de service par mois et qui rencontre un volume assez important d'anomalies à chaque échéance. L'ENIM et le GIP-MDS ont donc organisé un point spécifique avec Corsica Linea et son éditeur afin de reprendre les sujets anomalie par anomalie et permettre d'atterrir sur un paramétrage stable et juste.

Coté ENIM un travail d'ajustement sur certaines anomalies remontées à tort par CRM reste encore à mener. Les cas restent cependant limités et ne demandent aucune correction aux déclarants sur les éléments transmis.

Les derniers chiffres communiqués par l'URSSAF et l'ENIM font état de la situation suivante :

- Le taux de bascule des gens de mer est estimé à 45 %
- Le taux de bascule des cotisations des gens de mer est estimé à 71 %

Ces chiffres ont amené le GIP-MDS à rappeler l'échéance limite de bascule (mails aux éditeurs et actualité sur Net-Entreprise).

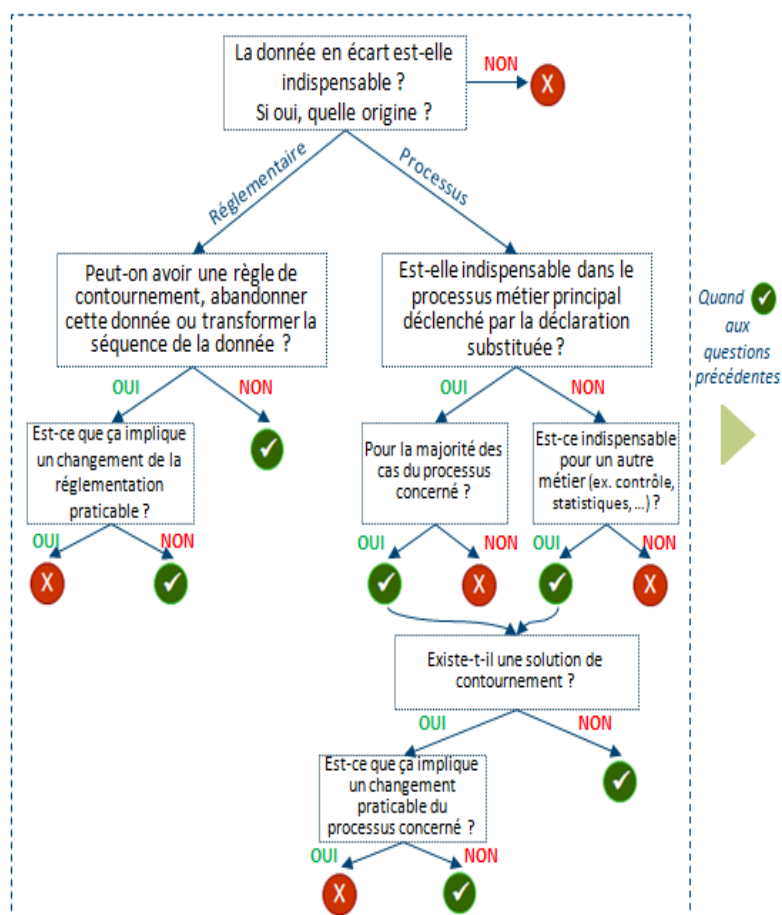
12 Méthode de raisonnement du GIP-MDS sur les données en écart entre la DSN à construire et les déclarations substituées

La méthode vise à déterminer les données indispensables pour les organismes destinataires de la DSN dans le cadre de la substitution de la celle-ci à des déclarations préexistantes. Son objectif est de limiter le nombre de données véhiculées par la DSN, dont l'esprit est de simplifier et rationaliser les données et de sortir d'un fonctionnement tendant à leur empilement.

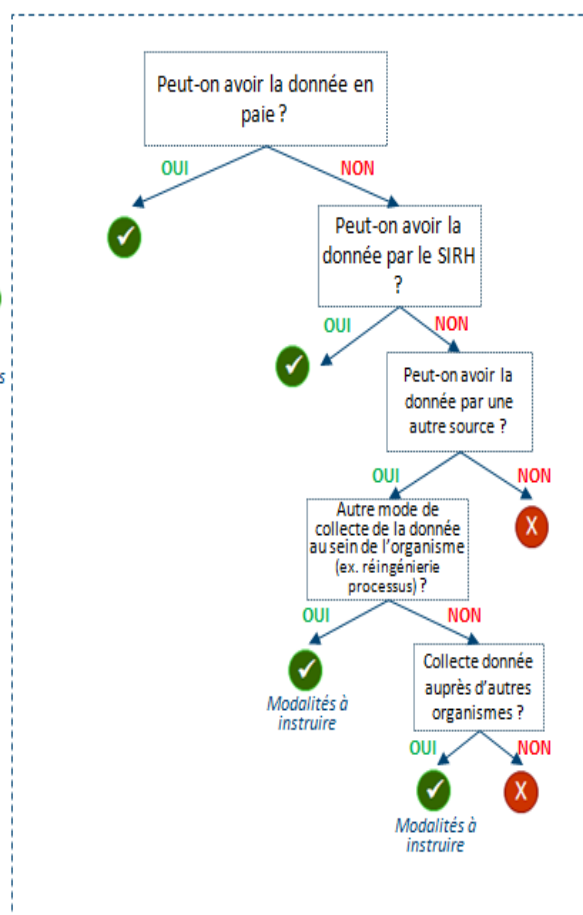
La démarche repose sur deux étapes principales :

- 1) L'analyse de la nature indispensable de la donnée en écart. Ce caractère indispensable peut s'apprécier au regard du fondement réglementaire de la présence de la donnée dans la déclaration ou du besoin de la donnée pour un processus de l'organisme ;
- 2) L'analyse des sources des données indispensables. La logique de la DSN est d'être un sous-produit de la paie. Si la donnée indispensable ne peut résulter de la paie ou du SIRH de l'organisme, un autre mode de collecte de la donnée est à rechercher.

ETAPE 1 – Analyse de la nature indispensable de la donnée en écart



ETAPE 2 – Analyse des sources des données indispensables



Source : d'après la note du GIP-MDS « DSN – Travaux sur les données de la DSN phase 3 – Proposition d'arbre de décision pour l'analyse des données en écart entre une première identification du contenu du message et les données déclaratives nécessaires en phase 3, Version 1 », 1^{er} avril 2014.

13 Extrait de la note du GIP MDS sur le positionnement des travaux ENIM/DAM sur la DSN (5 juillet 2021)

Note transmise par le GIP MDS à la mission le 5 juillet 2021, « *expliquant la problématique fondamentale de dénormalisation posée par cette approche dans le cadre de la DSN* ».

Sujet du positionnement des travaux ENIM/DAM en DSN : des limites à resituer clairement

Dans le cadre de la prise en compte des marins en DSN, la question du périmètre n'a sans doute pas été suffisamment posée.

Les éléments portés par la DAM et l'ENIM s'appuyaient sur l'usage qui s'était construit au fil du temps autour de la DMIST.

La DMIST comme procédure singulière répondant aux besoins de ces deux organismes portaient in fine des données qui bien que considérées sociales n'ont rien à voir avec la paie ni du reste avec la gestion des cotisations et des droits des salariés, ce qui est la vocation de la DSN.

La DSN sert désormais plus de 50 procédures et se caractérise essentiellement comme étant un SOUS PRODUIT DE LA PAIE. C'est d'ailleurs ce qui rend le sujet de remplacer les déclarations sociales praticable puisque s'appuyant sur des données de paie avec les droits et cotisations qui de fait sont calculés en paie.

Ainsi, quand une réglementation sociale évolue le premier ajustement à opérer est d'adapter le moteur de paie. Dès lors, l'évolution de la DSN quand elle est aussi nécessaire suite à cette évolution du moteur de paie (ce qui d'ailleurs n'est pas toujours le cas) vient « naturellement » en prolongement des travaux des éditeurs de logiciels de paie.

Or les motivations DAM n'ont en fait dans les demandes formulées depuis le début sur la DSN et s'aggravant en fait avec le temps (voir les dernières expressions de besoins 2023 jointes) pas un appui sur la gestion d'ensemble du social des marins mais sur des sources tout à fait autres dont le règlement international de la Marine !

Ainsi il est mentionné : « *... un marin doit avoir exercé une durée minimale déterminée dans une fonction générique donnée, pour pouvoir obtenir la délivrance ou la revalidation des titres correspondant qui lui sont nécessaires au maintien de son aptitude professionnelle à exercer cette fonction.* »

« *La délivrance et la revalidation des titres et attestations s'appuient notamment sur les données du navire (genre de navigation, taille, jauge, type de propulsion et puissance) sur lesquels ils embarquent et les services (pont, machine, service général) dans lesquels ils exercent leur activité embarquée.*

Ces derniers se traduisent par la notion de fonction générique occupée par le marin lorsqu'il est embarqué sur un navire.

La réglementation française en la matière étant susceptible d'évoluer en fonction de la réglementation internationale (convention STCW) et/ou de l'émergence dans l'avenir de nouvelles activités pour les marins embarqués, de nouvelles fonctions génériques peuvent donc potentiellement apparaître. »

On se retrouve ainsi avec de longs échanges portés via une exigence forte de la DAM que la réglementation soit respectée mais qui en fait ne peuvent déboucher positivement sauf à déformer totalement ce qu'est la DSN et à terme à la rendre impraticable.

14 Gestion du recouvrement maritime au sein de l'URSSAF Poitou-Charentes

Source : notes de l'URSSAF Poitou-Charentes en date des 31 mars et 21 juillet 2021.

1 - Eléments de contexte

Plusieurs dispositifs juridiques ou réglementaires ont par la suite confié le recouvrement de la totalité des cotisations des marins à la branche recouvrement et organisé les modalités de la collecte :

- Généralisation de la DSN aux employeurs du monde maritime : Décret n°2016-1567 du 21 novembre 2016 (Article L133-5-3 du CSS).
- Transfert du recouvrement à l'ACOSS : prévu par la LFSS 2020 , modifié par loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 - art. 18 : « *Les cotisations et contributions mentionnées à l'article L. 213-1 dues au titre des personnes qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale des marins sont recouvrées et contrôlées par une union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales désignée par le directeur général de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.* »
- Transfert du recouvrement à l'URSSAF Poitou-Charentes : décision du Directeur de l'ACOSS du 30 décembre 2019
- Obligation de la DPAE pour les employeurs du monde maritime : Décret n° 2019-1517 du 30 décembre 2019
- Dispositif simplifié obligatoire de déclaration et de paiement des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle est utilisé par les marins non-salariés mentionnés au 3° de l'article L. 5511-1 du code des transports exerçant une activité directement liée à l'exploitation du navire ainsi que leur conjoint collaborateur : PLFSS 2021 / Amendement 2652 - Cet amendement permet la mise en œuvre du transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations et contributions sociales des marins non-salariés prévu à l'article 18 de la LFSS 2020.

A noter que si la compétence pour les marins cités plus haut est nationale pour l'URSSAF Poitou-Charentes, les marins à terre sont rattachés à l'URSSAF ou la CGSS territorialement compétente.

La date d'entrée en DSN et le transfert de la collecte des cotisations de l'ENIM vers l'URSSAF a été fixée au 1^{er} janvier 2020. Toutefois, eu égard aux difficultés des employeurs du monde maritime à se mettre en conformité avec ces nouvelles modalités déclaratives, un délai supplémentaire a été donné jusqu' au 1^{er} janvier 2021.

Pour les marins qui n'ont pas été en capacité de faire leurs déclarations sur salaires à compter du 1^{er} janvier 2021, un décalage jusqu'au 30 juin est possible, sous réserve d'en faire la demande et de payer un acompte sur les cotisations dues. En juillet, ce sont toutes les déclarations depuis janvier qui devront être produites.

2 – Activités du pôle marins

A ce jour, ce sont 13 gestionnaires qui sont affectés à la gestion des comptes des marins, auxquels s'ajoutent 2 managers (dont 1 en congé créateur d'entreprise depuis septembre 2020).

Ces gestionnaires ont en charge :

- La mise à jour des données déclaratives des comptes marins : affiliation, radiation, modification des données administratives ;
- Le calcul des cotisations : fiabilisation des DSN, gestion des exonérations, accompagnement des marins dans leurs déclarations, traitement des remboursements, délivrance des attestations de comptes à jour ;
- Traitement des fiches multimédia suite à appel du marin ;
- Le recouvrement amiable des créances : gestion des accords de délais de règlement, traitement des demandes de remise des majorations de retard, opérations de relances téléphoniques lors des échéances (il est à noter que dans le contexte de crise sanitaire certaines de ces opérations sont suspendues depuis mars 2020) ;
- Le recouvrement forcé des créances : transmission et suivi des dossiers huissiers, procédures collectives, procédures d'admission en non -valeur, suivi de la prescription.

Dans notre schéma d'organisation, d'autres domaines contribuent à l'activité « Marins » au même titre que pour les autres catégories de cotisants :

- Relations cotisants : les appels des marins arrivent sur la plateforme téléphonique d'Aytré, sur une ligne marins dédiée ;
- Gestion des recours et audiences, questions juridiques complexes : cette activité est prise en charge par les experts juridiques (peu de dossiers de recours) ;
- Contrôle comptable d'assiette : les contrôles sont délégués aux Urssaf géographiquement compétentes, mais la méthodologie de contrôle est écrite par l'Urssaf Poitou-Charentes qui peut elle-même être amenée à faire des contrôles sur le département de Charente-Maritime.

3 – La gestion des comptes marins dans le système d'informations

A la reprise des comptes de la CMAF au 1^{er} janvier 2016, il existait deux bases de gestion des comptes marins : une pour les marins du commerce et une pour les marins de la pêche.

Le transfert a été fait en l'état, l'idée étant à terme de ne plus avoir qu'une seule base de gestion.

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et pour les cotisations dues à compter du 1^{er} janvier 2021, tous les comptes sont gérés sur une seule base (ancienne base des marins du commerce). Toutefois, la base des marins pêcheurs existe toujours pour la poursuite des opérations de recouvrement sur ces comptes, sur des périodes antérieures au 1^{er} janvier 2021.

Il convient de noter que les modalités de calcul des cotisations des marins sont très éloignées de ce qui existe pour les entreprises du régime général, ce qui a été un élément de complexité important à gérer lors du transfert ENIM-URSSAF.

15 Suivi de la montée en charge de la DSN (juin 2021)

Source : ENIM (Modernisation des déclarations sociales – Transfert du recouvrement. Suivi de la montée en charge, juin 2021, fiche pour le CA ENIM du 30 juin 2021)



CONSEIL D'ADMINISTRATION
SÉANCE DU 30 JUIN 2021

MODERNISATION DES DÉCLARATIONS SOCIALES ET TRANSFERT DU RECOUVREMENT POUR LES MARINS

Suivi de la montée en charge

Juin 2021



Marins traités et lignes de services créées au 01/06/2021 ventilées par secteur



Secteur	Nb marins *
Commerce (CI, CN, LC, LNC, NC, PIL, RCI, RCN, RLC, RNC, ERC)	9 777
Pêche (PP, PC, PL, GP, CMP, ERP)	6 638
Cultures marines (CM, CPP)	1 862
Plaisance (YNC, YCI, YLC, YCN)	423

* Les individus n'ayant pas de Ligne de Service (LS) comportant un Genre de Navigation ne sont pas comptés.
Certains individus peuvent se trouver dans plusieurs GN.

- Réception de 10 446 flux DSN « complets », c'est-à-dire contenant des LS, pour 3 090 SIRET différents.
- Nombre total employeurs Enim : +/- 6 000 (donnée en cours de fiabilisation avec l'Urssaf).
- Employeurs basculés en DSN :

Env.
51 %

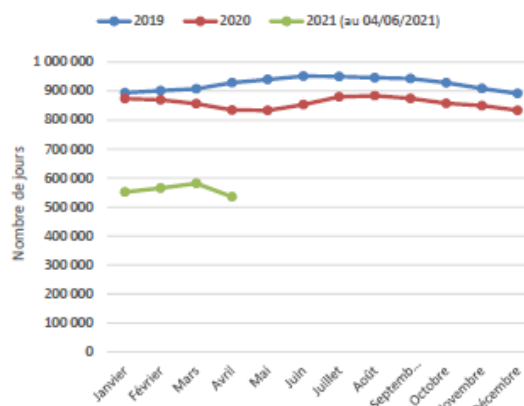


Nombre de jours déclarés – comparaison avant et après les nouvelles modalités déclaratives



Type de position	2019	2020	Évolution % 2019/2020	2021 (au 04/06/2021)
Arrêt de travail	479 683	551 787	15,0%	226 872
Chômage	95 012	74 204	-21,9%	11 027
Chômage partiel	32 396	584 793	1705,1%	132 731
Congé	1 801 261	1 486 070	-17,5%	48 751
Formation	417 903	233 700	-44,1%	64 581
Navigation	8 003 744	7 113 174	-11,1%	1 677 887
Position à terre	189 083	200 063	5,8%	132 833
Pré retraite		40	4000,0%	
Service particulier	72 313	55 978	-22,6%	17 186
Total	11 091 395	10 299 809	-7,1%	2 311 868

Nombre de jours déclarés par mois (toutes positions)



Source : Infocentre Lignes de services, 04/06/2021
Les services à cheval sur 2 années ont été tronqués.

A noter :

- Les déclarations de mai seront reçues par l'Enim le 18 juin.
- On observe une proportion de jours déclarés cohérente avec le taux de bascule des employeurs estimé (légèrement plus importante car les gros armements ont déjà basculé).
- Au fur et à mesure que de nouveaux employeurs basculeront à la DSN, ils déclareront l'activité depuis début 2021 et les volumes de jours déclarés vont augmenter y compris sur les mois passés.

Répartition géographique des déclarants toutes activités confondues



Pourcentages établis en fonction du nombre total de comptes employeurs par département. DSN « complètes »

Source : Urssaf Poitou-Charentes

- 85 % échéance mai (76/66)
- 76 % 70 % et plus (66/6)
- 65 % 50 % et plus (56/6)
- 44 % Moins de 50 % (16/6)



16 Analyse par l'ENIM en octobre 2020 des impacts opérationnels de la DSN maritime pour l'établissement

1. Chantier IJ : impact de l'absence de déclaration en DSN sur le traitement des prestations maladie	
Questions des tutelles	Réponses Enim
<p>1.1. Lister l'ensemble des données nécessaires à la liquidation des IJ manquantes du fait de l'absence de déclaration des lignes de services.</p>	<p>Fonction du marin, nom du marin, numéro de marin, catégorie au moment du débarquement, quotité de travail, numéro de sécu N°navire, immatriculation, armement, N°armateur, SIRET Date de débarquement Déclarations d'activité sur les 3 derniers mois ou salaires réels versés en cas de temps partiel</p>
<p>1.2. Vérifier si les données manquantes nécessaires à la liquidation des IJ peuvent être obtenues par croisement de données (ex : avec celles de l'URSSAF, ou avec celles figurant sur le bulletin de paye).</p>	<p>Aucune récupération n'est possible</p>
<p>1.3 Identifier le canal optimal de diffusion du formulaire papier préconisé par l'Enim : étudier selon des cas types d'assurés et des catégories d'employeurs (listées ci-dessous) :</p> <p>a) Employeurs résiduels n'ayant pas basculé en DSN au 01.01.2021 ; b) Employeurs ayant basculé en DSN au 01.01.2021 mais rencontrant des difficultés de mise en œuvre ; c) Employeurs ayant basculé en DSN au 01.01.2021 avec succès.</p>	<p>Il faudrait en amont nécessairement évaluer si le nombre d'employeurs non basculés sera résiduel. L'Enim évalue que 10 000 marins pourraient ne pas être déclarés en DSN en janvier. L'ENIM préconise surtout une campagne renforcée de communication largement diffusée (partenaires, DML, internet) plutôt que des demandes ciblées à réception des arrêts de travail (risque d'induire des délais lourds de traitement des demandes)</p>
<p>1.4. Vérifier auprès de l'URSSAF la façon dont sont transmises les données aux autres OSS leur permettant de liquider les prestations, dans l'hypothèse où l'employeur est taxé d'office en cas de non-paiement de ses cotisations (ou absence de régularisation).</p>	<p>L'Urssaf PC est en cours de réflexion sur les modalités de taxation d'office.</p>
<p>1.5. Pour aller dans ce sens, réfléchir quant à l'utilité pour ces employeurs taxés d'office de remplir le formulaire papier préconisé par l'Enim pour le versement des IJ.</p>	<p>La Q 1.5 est conditionnée à la réponse attendue par l'Urssaf PC (cf. Q 1.4). Dans l'hypothèse où la taxation de service ne fournirait pas à l'Enim les données attendues, le circuit précité « formulaire » devrait être reconduit à compter du 1^{er} juillet 2021.</p>
<p>1.6. Présenter un projet de formulaire complémentaire contenant les données nécessaires au calcul des IJ.</p>	<p>Voir Annexes ci-dessous : formulaires IJ et Pensions</p>
<p>1.7. Interroger l'URSSAF sur les modalités de versement des cotisations saisonnières (lissage ?)</p>	<p>A préciser lors de la réunion du 5 octobre</p>
<p>1.8. Evaluer la surcharge administrative pour les marins employeurs et les marins salariés.</p>	<p>Le temps passé par l'employeur est une donnée difficile à estimer selon la disponibilité desdites données A noter que les RPM102 (AT) reçus par les services de l'Enim sont souvent très incomplets et qu'ils nécessitent des relances auprès des employeurs.</p>

2. Chantier pension : Impact de l'absence de déclaration en DSN sur le traitement des pensions	
Questions	Réponses
2.1. Lister les données nécessaires à la liquidation des pensions du fait de l'absence de déclaration des lignes de services.	Navire, employeur (N° armateur et SIRET) Dates d'activités, position, congés acquis, quotité de travail

3. Impact transversal	
Questions	Réponses
3.1. Evaluer le coût de mise en œuvre du Plan B pour les services de l'Enim, tant en matière de liquidation d'IJ que de pensions, sur la base de l'hypothèse des non-basculés en DSN au 01.01.2021.	Estimation sur la période de janvier à juin 2021
	<p>IJ Sur une hypothèse de bascule des trois quarts des marins en activité, il resterait 10 000 marins à gérer manuellement. En moyenne aujourd'hui, 400 dossiers d'IJ sont traités par mois en temps normal (à noter que ce chiffre est monté à 1400/mois pendant le COVID). Sachant que la situation sanitaire ne sera peut-être pas optimale au premier semestre 2021, on pourrait estimer que 200 à 300 dossiers seraient à traiter avec le formulaire, soit un besoin de 4 ETP supplémentaires pour les services métiers de l'Enim, avec un pré-requis de formation.</p> <p>Pensions Il a été estimé sur la période de janvier à juin 2021, potentiellement 400 demandes de retraite pour des pensions d'ancienneté => soit 2 ETP supplémentaires pour les services métier de l'Enim, avec un pré-requis de formation.</p>
	Sur 6 mois ce sont environ 1600 décisions de surclassement qui sont prises (moyenne annuelle 2019). Si un quart des marins ne sont pas déclarés en DSN, cela ferait 400 décisions en moins sur la période à reporter dans l'échéancier.

Source : tableau renseigné par l'ENIM le 2 octobre 2020 à la demande de la DSS dans le cadre du groupe de travail sur la gestion de la période transitoire à compter du 1^{er} janvier 2021

17 Recensement et analyse des problèmes posés par l'indisponibilité ou le manque de fiabilité de données DSN/ODS des lignes de service

A/ Degré de disponibilité des catégories de données dans la DSN et l'ODS

Données	DSN (marins salariés)	ODS (marins non-salariés)
	Disponibilité	Disponibilité
SIRET	Oui	Oui, mais présence de « pseudos SIRETs » alphanum.
NIR	Oui	Oui
Dates de début / Date de fin	Oui	Oui
Quotité de travail (temps partiel)	Oui, mais nombreuses erreurs déclaratives	Sans objet
Catégorie du marin	Oui	Oui
Genre de navigation	Oui	Oui
Numéro de navire	Oui, mais champ de saisie libre	Oui
Quartier d'armement du navire	Non	Non
Code position	Partielle (liste de réduite de codes déclarables en DSN)	Partielle (liste de réduite de codes déclarables en ODS)
Fonction	Oui, mais champ de saisie libre	Oui
Indicateur « demi-rôle »	Oui, mais grande complexité déclarative	Oui
Montants taxés et recouverts	Non	Non
Indicateur « propriétaire embarqué »		Oui
Numéro de marin	Oui mais champ de saisie libre	Oui mais champ de saisie libre, pour DAM ; Non pour ENIM

Source : ENIM (Modernisation des données sociales – Transfert du recouvrement – Présentation du 28 mai 2021)

B/ Difficultés rencontrées par catégorie de données DSN et ODS

Catégorie de données	Difficultés rencontrées
Quotité de travail (DSN)	Nombreuses erreurs déclaratives : le calcul de la quotité de travail se fait en divisant deux rubriques ; or le déclarant inverse parfois les saisies, d'où des quotités >100 %
Numéro de navire (DSN)	Champ de saisie libre, donc pas fiable La DAM reçoit cette donnée mais pas l'ENIM
Quartier d'armement du navire (DSN)	La donnée ne figure pas. Les CPO CNPMM ne sont donc plus calculables
Code position (DSN et ODS)	Liste seulement partielle car à l'issue d'un travail de regroupement des codes effectué par l'ENIM en lien avec la DAM, le nombre de positions est passé de 100 à 15. Le code 15 (congrés acquis mais non pris, et qui sont donc indemnisés au terme du contrat) a été maintenu. Le code 57, qui correspondait à un congé-repos (= congé payé pris) n'a pas été inscrit dans la nomenclature DSN suite au refus du GIP MDS. Il est désormais confondu avec le code 0 « embarquement » Or l'ENIM en a besoin pour la liquidation des pensions et des allocations de cessation d'activité amiante (C3A) et la DAM en a besoin pour le renouvellement des brevets. En effet, ces droits nécessitent de calculer les durées d'embarquement hors congés
Fonction à bord (DSN)	Champ de saisie libre non bloquante. Pas de contrôle de cohérence entre la fonction à bord et la catégorie. Fonctionnellement, l'ENIM aurait voulu un indicateur binaire oui/non par ligne de service ; au sein de la DSN, on passe désormais par les blocs 78 et 81 dont le rattachement aux lignes de services est compliqué.
Indicateur de demi-rôle (DSN)	Grande complexité déclarative. Le demi-rôle est une mesure de réduction des cotisations spécifique aux DOM ; à chaque navigation, pour chaque jour, l'armateur peut cotiser à 50 % de l'assiette, les droits à revenus de remplacement étant réduits à proportion.

Numéro de marin (DSN)	En DSN : champ de saisie libre non obligatoire. Le numéro de marin n'est pas exploité par l'ENIM. La DAM en est destinataire et doit effectuer des recoupements avec les traits d'identification du marin. En ODS : donnée reçue par la DAM mais pas par l'ENIM.
Montants taxés et recouverts (DSN et ODS)	Cette donnée ne figure ni dans la DSN ni dans l'ODS. Or les marins actifs doivent justifier de cotisations vieillesse pour valider leurs périodes d'activité pour la retraite (code des transports). L'ENIM n'a pas demandé à disposer de l'information sur les montants de cotisations dans l'ODS car elle a considéré que l'accès au Portail partenaires de l'URSSAF Poitou-Charentes suffirait. L'ENIM peut certes consulter ce portail partenaires pour connaître le statut des cotisants au regard de leurs obligations de cotisation ; seul le statut global du cotisant est connu (à jour ou non de l'ensemble de ses cotisations) et il est impossible de le savoir par ligne de service. L'URSSAF Poitou-Charentes ne dispose pas des informations nominatives DSN et ODS.

Source : mission à partir d'éléments recueillis auprès de l'ENIM

C/ Liste des informations DSN/ODS manquantes, impacts et solutions de contournement

Ce qui n'existe plus en DSN/ODS	Impacts	Solution de contournement
La position 57 congés (n'existe plus en DSN, mais perdue en ODS)	Brevets, qualifications du risque	Arrêté fixant des pourcentages des temps déclarés comptant pour les brevets
Le rôle collectif	Contrôles, licences de pêche, exo PECA, qualification du risque	Déclaration collective ne résout pas encore les problèmes
Le rôle d'entreprise	Brevets, contrôles	Formulaire mis en place par la DAM pour les brevets, aucun contrôle possible
Les navires de plaisance non armés	Brevets, contrôles	Formulaire mis en place par la DAM pour les brevets, aucun contrôle possible
Les marins non affiliés ENIM	CPO, SSM, listes électorales	Solution doit être développée par le CNPMM pour les CPO mais ne sera pas opérationnelle avant des mois, pas encore de solution SSM ou pour les listes électorales
Les déclarations avant embarquement ou en temps réel	Sécurité en mer, exonération PECA, qualification du risque	Pour exonération PECA et qualification du risque : demande de pièces complémentaires
Empêcher un marin de se déclarer sur le navire de quelqu'un d'autre (ODS, DSN côté ENIM)	Respect des quotas de pêche, sécurité en mer	Inciter les employeurs à demander des relevés de navigation; afficher les déclarations effectuées sur les espaces employeurs ENIM (en projet)
Déclaration des particuliers employeurs (au yachisme notamment)	Ne peuvent pour le moment pas faire de déclarations	L'URSSAF cherche une solution
Déclaration des périodes de prise en charge armateur suite à ATM ou MCN	Ne sont plus déclarables	Prise en charge ENIM à partir du formulaire de déclaration d'AT-MP RPM102 il n'est pas possible de vérifier que les périodes ont bien été cotisées
Les quartiers d'armement des navires	CPO	
Les contrôles a priori	Surclassements, brevets, exo PECA, qualification du risque...	Mise en place nécessaire de contrôles a posteriori et communication plus large sur les données (projet de mettre en ligne les carrières des marins sur les espaces personnels marins)
La possibilité pour les déclarants de corriger facilement les déclarations effectuées (DSN)	Fiabilité des données, contrôles	Les DSN peuvent en théorie faire l'objet de corrections dans les DSN suivantes, mais le processus n'est pas encore techniquement fiable et serait trop chronophage pour les déclarants
La possibilité pour l'ENIM de corriger les carrières des marins	Surclassements	Aucune, passage à logique déclarative, les lignes DSN ne peuvent plus être modifiées (pourtant, certaines vont devoir être invalidées en cas de chevauchement pour permettre le calcul des pensions)

Source : ENIM

D/ Note ENIM sur la conduite du chantier DSN, transmise à la mission en mai 2021

Présentation rapide du fonctionnement mis en place et des grandes étapes du projet

Segmentation par chantiers, pilotage DPAMOM et SDSI majoritairement, association SDPSM sur choix et communication externe.

Travaux DPEC essentiellement sur les fonctions, le classement catégoriel, les positions.

+ transfert de connaissance important auprès de l'Urssaf pour la mise en place de l'offre de service (en revanche pas d'association à la rédaction de fiches consignes taxation sur le périmètre DSN).

Enorme mobilisation de toutes les équipes, mais capacité quand même limitée car très petite taille de l'établissement : 4 personnes au DED pas à plein temps+ centre de ressources 5 + DPAMOM 3 + DPEC des aides ponctuelles : 13 personnes, **8 ETPT**.

Les difficultés rencontrées et les choix qui expliquent la situation actuelle

Le premier choix qui a été fait était de constituer un projet unique : le transfert du recouvrement devait aussi emporter le transfert des déclarations d'activités

Or, le refus des tutelles d'effectuer une réforme réglementaire et la quasi impossibilité de créer des rubriques nouvelles en norme DSN ont rendu l'exercice de conversion à la norme DSN des lignes de services extrêmement complexe (conséquences : des données sont absentes de la norme et nécessitent le recours à des déclarations par formulaires de substitution (ex : brevets plaisance ; périodes de PECA ; certains services à terre). La complexité de la norme engendre un paramétrage compliqué des logiciels de paie, d'où les retards importants pris en 2020 et la génération importante d'anomalies d'intégration).

L'ACOSS devait développer un outil de déclaration en ligne de type TESA/TESE pour les non-salariés et les petits employeurs. Seulement en raison des coûts de développement, le choix s'est restreint aux non-salariés. L'ENIM a alors dû mettre en place une aide sociale pour aider les petits employeurs à franchir le coût de contractualisation avec un tiers déclarant (mais vu les chiffres décevants concernant cette aide, le besoin n'était pas celui-là).

Certaines instances comme la DPMA et la DGFIP n'ont pas été partie prenante du projet alors que les impacts sur leurs chaînes de production sont majeurs (aucun diagnostic n'a ainsi vraiment été effectué en amont du projet sur les usages dérivés des lignes de service, concernant les CPO, les listes électorales, les droits de pêche, la caisse intempéries, le CPF...). Le projet a été mené par branches avec une vision assez restrictive : les besoins retraites pour l'Enim /les brevets pour la DAM et les besoins cotisations pour l'Urssaf (avec une logique déclarative pour toutes les exonérations et réductions).

Relations DAM-ENIM

Dès 2019 les DML ont commencé à réduire leurs effectifs sur les missions ENIM. Certains contrôles ont été levés (également à l'ENIM).

Dans certaines DML, c'est même l'ENIM qui a financé des intérimaires en 2020 pour saisir les services.

L'accompagnement des entreprises a été mené de manière très inégale selon les territoires. La pêche s'est toujours désintéressée de la réforme.

Aucun travail amont de fiabilisation commune du référentiel SIRET/numéros d'armateurs n'a été mené.

18 Conséquences de la mise en œuvre de la DSN sur les activités de l'ENIM à partir de 2021

A/ Nouvelles activités internes à l'ENIM amenées par la DSN à compter de 2021

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

- Identifier les anomalies sur la carrière suite à réception des déclarations (flux DSN)
- Informer / Relancer l'employeur sur les actions correctives qui lui incombent
- Fiabiliser les référentiels personnes physiques et morales

Département des politiques sociales maritimes de santé (DPS) :

Pôle gestion des bénéficiaires et Affiliation :

- Affilier les nouveaux marins.
- Rapprocher les données inscrites dans les fichiers DSN (flux DSN) avec celles inscrites en BDO (base de données santé Enim) pour mieux accompagner le marin dans le cadre de son affiliation (NIR absent ou inconnu).
- Rénover les formulaires de demande et pièces justificatives demandées au marin

Gérer les prestations en espèces :

- Systématiser l'Attestation Employeur pour tous les arrêts maladie.
 - Destinataires/Canaux utilisés :
 - 1) A réception du volet 2, le pôle PE envoie l'Attestation Employeur à l'assuré (si cette dernière n'était pas déjà jointe au courrier initial) à lui de solliciter son employeur / format papier ou courriel.
 - 2) A réception du volet 3, l'employeur a obligation de renseigner le formulaire en ligne sous l'espace personnel cotisant/employeur.

Département des politiques sociales maritimes de retraite (DPR) :

- Identifier les anomalies sur la carrière au moment de la liquidation des pensions
- Demander la correction des carrières (à l'employeur ou en interne Enim, selon les cas)
- Intégrer dans le dossier de demande de pension standard le formulaire « Demande de retraite – Informations sur les lignes de service »

Département d'appui à la maîtrise d'ouvrage métier (DPAMOM) :

- Assister le métier dans la résolution des anomalies requérant la récupération de données dans les fichiers DSN sources
- Gérer les anomalies non encore normalisées
- Maintenir en condition opérationnelle la chaîne DSN :
 - Identifier les défauts de programme dans la chaîne DSN
 - Gérer les évolutions fonctionnelles sur la chaîne DSN (identifier et normaliser les nouvelles anomalies)

Sous-direction des systèmes d'information (SDSI) :

- Exploitation de la chaîne DSN
- Mise en œuvre des évolutions sur la chaîne DSN (évolutions de norme, fonctionnelles etc.)
- Requêtes en base pour traiter de problèmes spécifiques non encore automatisés ou outillés

Source : note ENIM relevé d'information décision action « plan d'action DSN » du 9 décembre 2020

B/ Impacts métier de la DSN présentés aux membres du CA et du CPI (21 avril 2021)

DSN		Impacts métiers
Branche concernée	Les impacts identifiés	Procédure dérogatoire / action corrective
Maladie	Affiliation : difficulté à identifier les nouveaux marins (avec un embarquement à compter du 1 ^{er} janvier 2021) et à procéder à leur affiliation	Mise en œuvre d'une requête pour croiser les données <u>Enim</u> au flux DSN
	Prestations en espèces : - Absence d'information requises sur les lignes de service et donc impossibilité d'apprécier les conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèce ; - Difficulté pour contrôler les dispositifs d'exonération de la prise en charge armement (PECA).	- Mise en place d'un nouvel imprimé « attestation d'activité » destiné à récupérer toutes les informations nécessaires à l'appréciation des droits - Mise en place d'un contrôle <i>a posteriori</i> à compter du 2 ^{ème} semestre 2021
Retraite	Liquidation des pensions : absence de lignes de service depuis le 1 ^{er} janvier 2021 pour tous les salariés dont les employeurs n'ont pas encore basculé en DSN	Mise en place d'un nouvel imprimé destiné à récupérer les dernières lignes de service des futurs pensionnés. À réception des informations, les données recueillies sont saisies manuellement par les agents
Carrières	Sur-classement catégoriel : difficultés dans l'étude des carrières pour les sur-classements en raison du <i>ratio</i> à ce jour d'employeurs qui ont basculé en DSN	Atténuation progressive des difficultés dans la perspective de l'augmentation du <i>ratio</i>
Action sanitaire et sociale	Nouvelle aide sociale depuis le 1 ^{er} janvier 2021 au profit des employeurs de moins de 5 marins	Mise en place d'une nouvelle procédure de traitement de cette aide (formulaire) et évolution de l'outil UGIS

Activités du Département Appui aux employeurs et à la carrière des marins à compter du 1^{er} janvier 2022

Missions	Activités associées
La gestion des carrières des marins	<ul style="list-style-type: none"> - Le traitement des anomalies DSN - La mise à jour du référentiel employeurs - La fiabilisation des carrières - La gestion du surclassement catégoriel - La saisie des périodes de chômage - La mise en place de contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude
La gestion et le contrôle de l'affiliation à l'Enim	<ul style="list-style-type: none"> - La gestion de l'assujettissement à l'<u>Enim</u> - La souscription au statut de conjoint collaborateur et l'enregistrement des périodes d'activité - L'émission d'autorisations de mobilités internationales, de mobilités à terre et de périodes de pré post armement - Les affiliations dans le cadre de l'article 26
L'appui aux employeurs pour leurs déclarations (mission de front office)	<ul style="list-style-type: none"> - Conseiller et accompagner les cotisants dans leurs déclarations sociales et leur classement catégoriel
L'activité de taxation	<ul style="list-style-type: none"> - La taxation des COM - La taxation des employeurs basés à l'étranger - La gestion du passif (déclarations sociales antérieures au 1^{er} janvier 2021)

Source : ENIM (Groupe de travail CA et CPI – Préparation de la COG3, 21 avril 2021)

19 Note du 5 mai 2021 du DIRM Nord-Atlantique Manche-Ouest sur les difficultés en mise en œuvre de la DSN



Affaire suivie par Yves Tertrin
yves.tertrin@developpement-durable.gouv.fr
Réf. : n° 2021/

Direction interrégionale de la mer
Nord Atlantique-Manche Ouest

Nantes, le 05 mai 2021

Le directeur interrégional de la mer

à

Monsieur le directeur des affaires
maritimes

Objet : Difficultés liées la mise en œuvre de la Déclaration Sociale Nominative.

Depuis janvier 2021, le secteur maritime doit procéder aux déclarations sociales en ayant recours à la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Certains armements, notamment les plus petits, peinent à mettre en œuvre cette réforme et une période transitoire a été mise en place jusqu'au mois de juillet 2021.

Actuellement seulement 40% des marins de la façade NAMO sont identifiés sous le nouveau protocole alors que depuis le 1er janvier 2021, les DDTM se sont désengagées des enregistrements de services conformément au calendrier de basculement vers la DSN. Pour ces 40 % de marins, toutes les entreprises ne procèdent pas à un suivi déclaratif régulier de leurs marins salariés.

Cela signifie qu'à partir du 1er juillet 2021, 60 % des marins de l'interrégion risquent de ne plus avoir accès aux remboursements de soins et ils ne disposent plus de prise en compte de leur activité pour le calcul de leur retraite.

Pour les 60% des marins qui n'ont pas basculé dans la DSN, l'absence de mise à jour des relevés de service engendre plusieurs types de problèmes :

- des relevés de navigation incomplets pouvant engendrer des erreurs importantes dans les délivrances ou les renouvellements de titres de formation professionnelle ;
- Des appels pour les cotisations professionnelles obligatoires erronées puisque ces derniers sont aussi basés sur ASTERIE ;
- des calculs de pensions erronés car liés directement aux lignes de services ;
- des erreurs dans l'attribution des autorisations de pêche et les PME dont certaines dépendent des lignes de services ;

secteurs de la pêche maritime et des cultures marines : les conditions pour être électeurs en tant que catégories embarquées sont liées à un temps minimum d'embarquement (trois mois). La DPMA élabore le fichier des électeurs à partir de la donnée issue de ASTERIE et les DIRM, en lien avec les DDTM et les comités des pêches ou conchylicoles vérifient ces listes qui sont souvent incomplètes. Les retards dans l'alimentation d'ASTERIE du fait des entreprises qui ne sont pas passées en DSN peut entraîner des difficultés réelles pour établir les listes électorales qui constituent déjà, sans le sujet DSN, un travail très lourd et chronophage.

En outre les armements sont habitués à un appel à cotisations et non à des déclarations, il est fort probable que ces déclarations ne seront pas engagées à la mise en place de la réforme et sur une période relativement longue. Cela risque d'engendrer des oublis dans les services, difficilement rattrapables par la suite.

S'agissant des armements qui ont basculé en DSN, les reports des données dans les systèmes d'information de la DAM donnent lieu à un certain nombre de problèmes. Les services sont parfois amenés à demander les attestations de services en l'absence de disponibilité de la donnée sur ASTERIE, les déclarations issus de la DSN pouvant apparaître incomplètes. La DSN alimente ASTERIE nécessaire à la gestion des titres, excepté pour la donnée « congés ». Pour calculer la navigation effective et défalquer les congés, l'arrêté ministériel¹ a forfaitisé les temps de navigation. Les services doivent alors opérer une soustraction sur chaque ligne de service, source de risque d'erreur.

Pour d'autres navires basculés en DSN ce sont des données qui apparaissent avec des indications qui ne reflètent pas la réalité de la situation. Un test mené sur ASTERIE sur les Sables d'Olonne montre des navires inactifs (or ils sont actifs) avec de nombreuses interrogations sur les chiffres présentés (voir annexe). La conséquence est importante pour le navire en application des textes issus de la politique commune des pêches.

Des décalages sont également constatés entre les lignes de service qui apparaissent sur ASTERIE et celles qui figurent sur le portail marin, suscitant l'incompréhension des marins.

L'emploi de vacataires dans les DDTM/DML chargés de renseigner ASTERIE à partir d'enquêtes auprès des armements est nécessaire mais ne constitue pas une solution viable sur le moyen terme. Il est donc vraisemblable que la période transitoire devra être prolongée. Au vu de ces éléments de retour du terrain, il est nécessaire :

- de mettre en place un dispositif d'alerte informant les armateurs de la nécessité de déclarer leurs salariés à chaque échéance ;
- de corriger les liens entre les bases informatiques de manière à alimenter correctement ASTERIE du fait de l'évolution du rôle de la ligne de service qui finalement disparaît par rapport ce qui fondait notre système de suivi ;
- d'accompagner les groupements de gestion dans le passage à la DSN par des sessions de formations accompagnées d'un suivi des passages au système déclaratif ;

Cela nécessite la mise en place d'un groupe de travail restreint associant la DAM, une DIRM, une DML et les organismes concernés pour traiter de tous ces sujets et de favoriser en complément une animation territoriale.

Le directeur interrégional de la mer


Guillaume SELLIER

1 - arrêté ministériel du 3 août 2020 portant modification de l'arrêté du 10 août 2015 relatif aux conditions de prise en compte du service en mer à bord d'un navire pour la délivrance ou pour la validation des titres et attestations de formation professionnelle maritime,

Copie :

Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture

Direction interrégionale de la mer Nord Atlantique-Manche Ouest (direction, division gens de mer et enseignement maritime, division contrôle des activités maritimes, division pêche et aquaculture, cellule communication-études)

DDTM/DML du ressort de la DIRM

Annexe à la note DIRM - DSN

Extraction ASTERIE faite en Vendée sur les navires immatriculés aux Sables d'Olonne, Noirmoutier, Yeu à partir des données ASTERIE

Du fait de retranscriptions (ligne de services) absentes dans les bases, un certain nombre de navires apparaissent inactifs (navires par quartier qui apparaissent inactifs depuis plus de 4 mois)

Les Sables	18
Noirmoutier:	19
Yeu:	7

Certains éléments issus de l'extraction demandent à être clarifiés et explicités car il y a certainement davantage de navire sans lignes de service au cours des 3 premiers mois de l'année mais seuls un certain nombre apparaissent dans la base.

La tableau ci-dessous donne le cas des Sables d'Olonne. 18 navires apparaissent inactifs depuis plus de 4 mois. Un navire apparait avec 80 mois d'inactivité alors que le navire est actif (exemple La Roumasse). Ce navire était sous rôle collectif, ce qui peut peut-être expliquer cette donnée incohérente. Le navire La Roumasse a bien été sorti du rôle collectif et il est bien armé en individuel à ce jour.

Par ailleurs, à titre d'exemple, les navires Anthineas ou Manbrisa qui sont gérés par l'ACAV (LS) sont bien armés. L'ACAV a indiqué que les transmissions DSN du 1er trimestre 2021 ont bien été réalisées auprès de l'URSSAF. Les fiches de ces deux navires indiquent une absence de service depuis plus de 3 mois et pourtant les navires sont bien armés et ont une activité. A ce stade la DML n'a pas la compréhension de la situation et ne sait expliquer la cause pour laquelle ces navires apparaissent comme sans activité depuis plus de 4 mois dans les bases. Un travail est en cours avec le DSI pour comprendre d'où remonte l'anomalie et savoir si la déclaration DSN a un effet sur ces remontées de Navpro pour certains navires et pas d'autres.

Navires au POP inactifs depuis plus de 4 mois pour LES SABLES D'OLONNE

N° navire	Nom navire	Jauge brute	Jauge Londres	Longueur HT	Puissance en KW	Durée d'inactivité	Date d'armement
753559	ANTHINEAS	110,56	148,78	22,89	498	4 mois	01/01/2021
638316	RITCHY	4,3	1	7,55	103	6 mois	05/03/2021
753364	LE GALERIEN	37,78	36	15	324	4 mois	01/01/2021
917408	L'OMERTA	24,08	11,18	11,81	201	15 mois	01/01/2021
521745	MALVA	4,38	3,25	6,66	22	4 mois	01/01/2021
783655	RUMALO	9,98	12	11,95	110	5 mois	01/01/2021
285085	TRANKILOU	2,7	2,48	7,06	44	4 mois	01/01/2021
866252	LE BRACO III	5,45	5,45	8,03	148	6 mois	01/01/2021
924845	ARMAN	0,09	2,23	6,25	99	6 mois	01/01/2021
752675	L'HEXAGONE	9,79	15,08	11,95	162	4 mois	01/01/2021
753650	HARISSA	37,78	36	15	324	4 mois	01/01/2021
738625	TANGUI	9,25	10,11	10,98	162	4 mois	01/01/2021
721800	NANDO	24,55	24,32	11,98	147	4 mois	01/01/2021
691951	LA ROUMASSE	44,29	85,95	17,16	324	80 mois	02/03/2021
864281	L'EDEN	15,98	17	11,95	160	5 mois	01/01/2021
870580	LES BARGES	158,27	226,96	24,95	589	5 mois	01/01/2021
918519	MANBRISA	65,2	87,96	18	397	4 mois	01/01/2021
248005	THEO		2,13	9,25	74	17 mois	15/03/2021

Nombre de réponses : 18

20 Estimation des principaux impacts financiers de la réforme DSN/ODS pour l'ENIM, le régime général, l'Etat, le SSM et le CNPMM

A/ Cotisations prévoyance et vieillesse recouvrées par l'URSSAF Poitou-Charentes pour le compte de l'ENIM

Catégorie de recettes	Nature du risque	Enjeu financier annuel maximal (selon volume recouvré 2020)
Cotisations prévoyance et vieillesse	Recouvrement insuffisant de cotisations prévoyance et vieillesse en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables et faute de contrôle comptable d'assiette par l'URSSAF	132,0 M€ par an

Source : montants d'après comptes annuels ENIM 2020

B/ CSG et ITAF recouvrées par l'URSSAF Poitou-Charentes pour le régime général et l'Etat

Catégorie de recettes	Nature du risque	Enjeu financier annuel maximal (selon volume recouvré 2020)
CSG et ITAF	Recouvrement insuffisant de cotisations prévoyance et vieillesse en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables et faute de contrôle comptable d'assiette par l'URSSAF	36,0 M€ par an

Source : montants d'après comptes annuels ENIM 2020

C/ Exonérations de cotisations de sécurité sociale prévoyance et vieillesse remboursées par l'Etat à l'ENIM (subvention sur le programme 205)

Catégorie d'exonérations	Nature du risque	Enjeu financier annuel maximal (selon volume attribué 2020)
Exonérations de cotisations prévoyance et vieillesse ENIM	Attribution d'exonérations indues en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables et faute de contrôle comptable d'assiette par l'URSSAF	Surcroît d'exonérations (exonérations 2020 : 43,8 M€)

Source : montants d'après comptes annuels ENIM 2020

D/ Prestations en espèces maladie, AT-MP et vieillesse servies par l'ENIM

Sous l'hypothèse que l'absence, de l'incomplétude ou de l'insuffisante fiabilité des déclarations DSN/ODS n'entraîne pas de pertes de droits pour les ressortissants ENIM.

Risque principal identifié : surclassement catégoriel abusif d'un marin en vue de l'attribution d'une prestation en espèces, surtout viagère.

Estimation du montant des nouvelles pensions de retraite concédées

Pensions de retraite	De droit direct	De droit dérivé
Nombre total de pensions en 2020	65 784	41 893
Nombre de nouvelles pensions concédées en 2020	1 975	1 915
% de nouvelles pensions	3,0 %	4,6 %
Montant total de pensions en 2020	753,1 M€	253,2 M€
Montant des nouvelles pensions 2020 en année pleine	22,6 M€	11,6 M€
Durée moyenne de versement	25 ans	25 ans
Engagement ENIM sur les nouvelles pensions	565,2 M€	289,4 M€

Source : montants de prestations versées d'après comptes annuels ENIM 2020 ; nombre de pensions de retraite de droit direct ou dérivé concédées en 2020 communiqué par l'ENIM ; indication fournie par l'ENIM sur la durée moyenne de versement des nouvelles pensions (25 ans entre l'âge moyen de départ en retraite de 52,5 ans et l'âge moyen de décès de 77,5 ans).

Estimation du montant des nouvelles prestations AT-MP d'incapacité permanente attribuées

En l'absence de données disponibles sur l'âge moyen d'attribution de ces prestations, la mission :

- suit l'hypothèse proposée par l'ENIM selon laquelle que les AT se produisent plutôt en début de carrière (accident dû au manque de formation ou d'expérience) ou en fin de carrière (moins de souplesse ou de réactivité au regard de l'âge) ;
- retient un âge moyen d'attribution de 37,5 ans, amenant à une durée moyenne de perception de 40 ans ;
- considère la stabilité de l'accidentologie professionnelle maritime. Le montant de prestations d'incapacité permanente (46,8 M€ versés en 2020) peut être divisé par 40 pour estimer le volume financier des nouvelles attributions 2020, en année pleine, soit 1,2 M€.

Catégorie de dépenses	Nature du risque	Enjeu financier annuel maximal (selon volume attribué 2020)
Indemnités journalières (maladie ou AT-MP)	Liquidation sur la base de données d'activité insuffisamment fiables	Surcroît de dépenses par rapport à 21,3 M€ de prestations
Pensions de retraite (droits propres)	Liquidation sur la base de données d'activité insuffisamment fiables	Surcroît de dépenses (se cumulant) par rapport à 22,6 M€ par année d'attribution
Pensions de retraite (droits dérivés)	Liquidation sur la base de données d'activité insuffisamment fiables	Surcroît de dépenses (se cumulant) par rapport à 11,6 M€ par année d'attribution
Prestations (AT-MP) d'incapacité permanente	Liquidation sur la base de données d'activité insuffisamment fiables	Surcroît de dépenses (se cumulant) par rapport à 1,2 M€ par année d'attribution
Sous-total		Surcroît de dépenses par rapport à : • 21,3 M€ d'IJ par an • 35,4 M€ de pensions de retraite et de prestations d'incapacités permanente par année d'attribution

Source : informations ENIM et estimations mission.

E/ Cotisations professionnelles obligatoires recouvrées par le SSM et le CNPMEM

Catégorie de recettes	Nature du risque	Enjeu financier annuel maximal (selon volume recouvré 2020)
CPO recouvrées par le SSM	Recouvrement insuffisant de cotisations en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables	-2,5 M€ (estimation SSM)
CPO recouvrées par le CNPMEM	Recouvrement insuffisant de cotisations en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables	-2,2 M€ (soit 61 % des recettes totales du CNPMEM), dont -0,4 M€ de CPO destinés aux CRPME et CDPME (sous réserve de connaître le quartier d'armement par ligne de service pour répartir le produit)

Source : SSM pour la prévision de recouvrement CPO sur 2020 ; rapport annuel 2019 du CNPMEM pour le montant de CPO recouvré en 2019

F/ Tableaux de synthèse

1) Pertes potentielles de recettes

Organisme concerné	Nature de l'impact potentiel	Enjeu financier maximal
ENIM puis Etat (subvention par le programme 197) et branches maladie et AT-MP du régime général (contribution d'équilibre)	Recouvrement insuffisant de cotisations prévoyance et vieillesse en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables et faute de contrôle comptable d'assiette par l'URSSAF	-132,0 M€ par an
Etat et régime général	Recouvrement insuffisant de CSG et d'ITAF en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables et faute de contrôle comptable d'assiette par l'URSSAF	-36,0 M€ par an
Etat (subvention par le programme 205)	Attribution d'exonérations indues en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables et faute de contrôle comptable d'assiette par l'URSSAF	Surcroît d'exonérations (exonérations 2020 : 43,8 M€)
SSM	Recouvrement insuffisant de cotisations en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables	-2,5 M€ par an
CNPMEM	Recouvrement insuffisant de cotisations en raison d'informations DSN/ODS incomplètes ou insuffisamment fiables	-2,2 M€ par an
Sous-total des pertes potentielles de recettes		-172,7 M€ par an et surcroît d'exonérations

2) Aggravation potentielle de dépenses

Organisme concerné	Nature de l'impact potentiel	Enjeu financier annuel maximal
ENIM puis branches maladie et AT-MP du régime général (contribution d'équilibre)	Liquidation d'indemnités journalières sur la base de données d'activité insuffisamment fiables	Surcroît de dépenses par rapport à 21,3 M€ d'indemnités journalières
ENIM, puis Etat (subventions P197) et branches maladie et AT-MP du régime général (contribution d'équilibre)	Liquidation de pensions de retraite, et de prestations (AT-MP) d'incapacité permanente sur la base de données d'activité insuffisamment fiables	Surcroît de dépenses par rapport à 35,4 M€ de prestations par année d'attribution
Sous-total de l'aggravation des dépenses		Surcroît de dépenses par rapport à 56,7 M€ par année d'attribution et effet cumulé sur les pensions de retraite et les prestations d'incapacité permanente par rapport à 35,4 M€ par année supplémentaire d'attribution

21 Attestation d'activité prévoyance utilisée par l'ENIM depuis le 1^{er} janvier 2021

ATTESTATION D'ACTIVITÉ

→ Formulaire à remplir par l'employeur en cas d'arrêt maladie, maternité, paternité, allocation femme enceinte d'un marin salarié ou non-salarié.



L'employeur	
Je soussigné(e) :	
Nom de l'armement :	
Numéro d'armateur :	
Numéro de SIRET :	
Navire :	Armé à :
Immatriculé :	
Genre de navigation (au moment du débarquement) :	
Adresse :	
Code postal :	Ville :
	Pays :
Téléphone :	Courriel :
Acceptez-vous d'être contacté par courriel ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

Le marin	
Déclare que Mme/M :	
Numéro de marin :	
Embarqué/employé en qualité de :	Catégorie d'embarquement :
Numéro de sécurité sociale :	
Travail à temps plein :	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non Si activité partielle, quotité : %
Le marin a-t-il été débarqué ?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non Si Oui, date du débarquement :

Calcul des droits	
→ Si le marin exerce une activité à temps plein :	
Nombre de jours rémunérés et déclarés (navigation, congés, service à terre...) sur les 3 derniers mois :	jours.
<i>En cas d'employeurs multiples sur les 3 derniers mois, une attestation complétée par chacun des employeurs est nécessaire.</i>	
→ Si le marin exerce une activité à temps partiel :	
Somme des salaires réels bruts versés sur les 3 derniers mois :	Euros.
Fait à	le / / 2 0 2 1
Signature et cachet de l'employeur :	

FORMULAIRE À RENSEIGNER PAR L'EMPLOYEUR DÈS RÉCEPTION DE L'ARRÊT MALADIE ET À ADRESSER À :

Enim - Département des politiques sociales maritimes de santé (DPS)
33, boulevard Cosmao-Dumanoir
CS 87770 - 56 327 Lorient Cedex
ics-cpm2.sdpo@enim.eu

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification auprès de votre organisme pour les données vous concernant. La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations (Article 441-6 du Code pénal, Article L.114-17-1 du Code de la sécurité sociale).

Cette attestation est envoyée par l'ENIM depuis le 1^{er} janvier 2021 à tout ressortissant en arrêt maladie, pour renseignement par son employeur.

Source : note ENIM relevé d'information décision action « plan d'action DSN » du 9 décembre 2020

Employeur 2

L'armateur du navire :

N° armateur :

N°SIRET :

Tel:

Courriel:

Déclare les lignes de services suivantes, y compris les services à terre

Embarqué le	Débarqué le	Quotité (précisez si temps partiel)	Fonction (facultatif)	Catégorie	Congés acquis (en jours)

Fait à :	Le:	Signature et cachet de l'employeur:

Partie réservée Marin

Merci de bien vouloir renseigner les périodes complémentaires non travaillées (chômage, maladie, formation...)

Date de début	Date de fin	Préciser si chômage, maladie, formation, autres...

Fait à :	Le:	Signature

Les informations personnelles recueillies par l'Enim pour le traitement des dossiers de ses correspondants respectent les obligations du règlement général sur la protection des données (RGPD – Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016) et de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Pour plus d'informations, voir le site www.enim.eu et l'Espace Personnel.
La loi n° 78.17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.
La loi rend passible d'amende/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir des avantages indus (article L.114-9 et suivants du code de la sécurité sociale, art. L5552-45 du code des transports, art. 313-1 à 313-3, 433-19, 441-1 à 441-12 du code pénal).
En outre, l'inexactitude, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation ayant abouti au versement de prestations indues, peut faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'article 114-17 du code de la sécurité sociale

Source : note ENIM relevé d'information décision action « plan d'action DSN » du 9 décembre 2020 et formulaire transmis par l'ENIM

23 Extrait du support du comité stratégique DSN du 1^{er} juin 2021 sur les solutions à l'étude pour les non-déclarants en DSN

Orientation des solutions ●●

Pas de voie alternative à la DSN, mais assistance aux déclarants par la mise en œuvre d'une prestation de service assurée par

- **un tiers institutionnel (Enim, Urssaf ou Dam)**

- Correspond à une solution écartée en décembre 2019 (solution 4)
- Le tiers institutionnel se positionneraient comme opérateurs, avec une offre de service dédiée permettant de générer une DSN.
- Nécessite l'acquisition d'un logiciel de paye
- Nécessite de définir des critères d'accès au risque de pénaliser les cotisants ayant fait l'effort du passage en DSN : besoin d'un cadrage juridique. Cette solution pourrait être adaptée uniquement à un territoire en raison des spécificités (Dom) et limitée exclusivement à l'emploi d'un ou deux salariés (l'argument de la fracture numérique semble inapproprié pour la métropole)
- Nécessite d'attribuer des moyens complémentaires à l'organisme désigné
- Nécessite d'acquérir des compétences « paie marin » par le personnel affecté
- Délai de mise en œuvre long

- **un tiers privé**

- Appel d'offre et désignation d'un acteur unique (tiers déclarant ou offre de service en ligne) avec obligation d'y recourir
- Couverture territoriale : un seul acteur pourrait-il prendre en charge un volume aussi important de cotisants, aussi dispersés géographiquement ? Il pourrait être nécessaire de désigner plusieurs acteurs selon les secteurs géographiques
- Quelle contre partie pour le tiers privé ?
- Quelles contraintes pour les déclarants ?

Cette solution repose sur un service complémentaire, concurrent des tiers déclarants

Cependant, les conditions d'éligibilité à ce service devraient couvrir exactement la population n'ayant pas fait la bascule en DSN (Méditerranée et DOM).

Quelle cohérence avec le dispositif de référencement ? Aurions-nous vraiment des candidats capables d'offrir une solution de qualité (gérer la paie à distance d'employeurs non structurés est un vrai challenge) ?

24 Diaporama ENIM sur les enjeux de la DSN (25 juin 2021)



1. Accès des déclarants à la DSN (volet quantitatif)

La progression des déclarations ODS en Outre-mer illustre le fait qu'un outil en ligne gratuit et accessible permet d'obtenir de bons résultats. Même si les taux de bascule progressent bien, il restera probablement une partie d'employeurs qui n'embauchent que de manière saisonnière ou qui auront besoin d'être aidés dans leurs démarches par des structures sociales ou professionnelles (démarche qui n'est pas possible avec un logiciel de paie comptable). Les petits employeurs publics posent également problème. Ce public cible devrait être quantifié.

Un outil en ligne permettant d'effectuer des DSN pourrait être une solution.

- Cet outil ne devrait pas être développé par un acteur public mais consister en une adaptation d'un logiciel de paie existant sur le marché; la DSN restera le vecteur déclaratif
- Mais l'outil ne servirait qu'à déclarer un salaire versé (pas à le calculer), des données d'activité via les rubriques DSN adéquates (marin, navire, genre de navigation, fonction, catégorie, position) et des CTP (donc à effectuer des paiements).

Le fait de ne pas calculer les paies allègerait considérablement la charge de travail et la complexité de la mission. Le dispositif s'inspirerait de ce qui existe pour les particuliers employeurs.

Exemple ci-dessous, copie écran [Pajemploi](#) :

Rémunération	
Salaire net total (Hors indemnités kilométriques, frais de transport et indemnités de licenciement)	506,32 €
Avez-vous versé un acompte à votre salariée ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Avez-vous des indemnités kilométriques, frais de transport ou des indemnités de licenciement à déclarer ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non

2. Qualité des données (volet qualitatif)



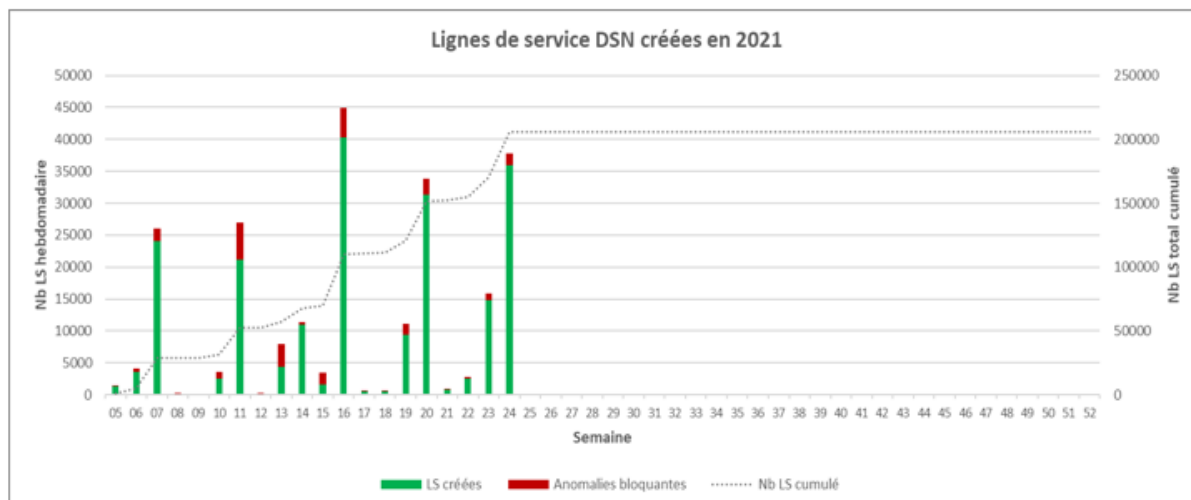
a) Les défauts de qualité observés

- » La déclaration des lignes de service en DSN est possible via des consignes de valorisation spécifiques, décrites dans les [fiches consignes](#).
- » La bonne application de ces consignes ne fait l'objet d'aucun contrôle de la part de l'opérateur, ce qui implique que des DSN « non conformes » peuvent parvenir aux organismes consommateurs ([Enim](#), DAM, Pôle-Emploi, ...) à qui il appartient :
 - De signaler les erreurs constatées aux déclarants au moyen de CRM (comptes rendus métiers)
 - D'attendre et d'intégrer la correction des déclarants dans une DSN future
 - Et en dernier recours (par exemple en cas d'incapacité du déclarant à corriger), d'intégrer les données via un canal hors DSN (formulaire papier par exemple)
- » Dans ce contexte, la qualité des données entrantes est critique puisque la bonne alimentation des carrières et les opérations de fiabilisation à mener par [l'Enim](#) en sont tributaires.

2. Qualité des données (volet qualitatif)



a) Les défauts de qualité observés



- » Le taux d'anomalies bloquantes est actuellement d'environ 10%, ce qui signifie que pour 205 799 LS traitées par l'Enim au 21/06/2021, un peu plus de 20 000 d'entre-elles ont été rejetées, ce qui est un volume important.
- » Nous ne disposons pas encore d'une mesure du taux de correction par les déclarants (travail en cours), cependant les nombreux retours laissent à penser que les logiciels du marché gèrent globalement mal les corrections. De plus les comptables facturent les DSN rectificatives à leurs clients (environ 10€ la déclaration).

2. Qualité des données (volet qualitatif)



a) Les défauts de qualité observés

- » Pour améliorer la qualité des données entrantes et de leur intégration, l'Enim a entrepris des chantiers de plusieurs natures :
 - Optimisation en interne du programme de traitement DSN pour gérer des niveaux de fiabilité (en cours)
 - Campagnes d'information et ateliers avec les éditeurs de logiciels pour les amener à implémenter davantage de contrôles en amont (en cours)
 - Accompagnement quotidien auprès des déclarants et tiers-déclarants via une boîte aux lettres et une équipe de support métier dédiée, avec mise en place d'ateliers personnalisés le cas échéant
 - Tentatives de simplifications techniques de la norme DSN afin de limiter les erreurs -> ce point est développé ci-après

2. Qualité des données (volet qualitatif)





b) Les demandes d'évolution de la norme DSN

- » Une expression des besoins a été transmise par l'Enim au GIP MdS le 09/04/2021 contenant plusieurs demandes visant à améliorer l'exploitabilité de la DSN.





00 - EoB Enim

En voici la synthèse ainsi que les retours obtenus :

Nature de la demande	Problématique rencontrée / Impacts pour l'Enim	Retour GIP MdS	Justification	Msg
01 - Fiabilisation de la donnée quotité de travail	Procédure déclarative complexe et source d'erreurs, en particulier pour les LS « à la part »	Prise en compte partielle : Pas de simplification pour les LS « à la part » mais ajout d'un contrôle de cohérence en norme pour fiabiliser le cas standard		 01.msg
02 - Ajout de la donnée « quotité de reprise thérapeutique »	Donnée absente en norme. Nécessite de continuer à collecter l'information par voie courrier + impacts techniques pour répercuter la donnée sur les LS DSN depuis l'appli DECISEMPLI	Pas d'évolution de la norme pour porter cette donnée	La CNAM et la MSA récupèrent cette information via l'arrêt de travail papier	 02.msg
03 - Déclaration des périodes en « prise en charge armement »	Donnée absente en norme. Nécessite de continuer à collecter l'information par voie courrier.	Des propositions d'adaptations de consignes, mais pas d'évolution de la norme pour porter cette donnée	L'opportunité d'une évolution de norme pourra être réévaluée si l'Enim opte pour la DSN événementielle	 03a.msg  03b.msg

2. Qualité des données (volet qualitatif)

b) Les demandes d'évolution de la norme DSN

Nature de la demande	Problématique rencontrée / Impacts pour l'Enim	Retour GIP MdS	Justification	Msg
04 – Sécurisation de la procédure d'annulation des LS	Procédure déclarative complexe et source d'erreurs. Peu orthodoxe sur le plan informatique. Cas fréquent pour l'Enim.	Pas d'évolution de la norme pour gérer ce cas fonctionnel	Pas envisageable d'introduire une solution qui permette de systématiser cette procédure qui est exceptionnelle pour les autres régimes	 04.msg
05 – Sécurisation de la procédure de déclarations des « demi-rôles »	Il apparaît totalement déraisonnable à l'Enim de mettre en œuvre cette procédure impliquant des recoupements de dates et de montants, pour reconstituer un simple indicateur binaire (« oui / non »), alors même que l'Enim avec le transfert du recouvrement à l'Urssaf ne gère plus les montants de cotisation.	Pas d'évolution de la norme ni des consignes	Dans un souci de normalisation, il est pertinent de conserver la procédure actuelle applicable à toutes les réductions de cotisations	 05.msg

- » Parallèlement, une proposition d'adaptation de consigne a été faite par le GIP MdS à la DAM pour répondre à son besoin de distinguer les périodes de congés (pos. 57) et de rattachement (pos. 75), avec des impacts fonctionnels et techniques pour l'Enim (impacts sur le calcul de la cotisation CPO notamment).

2. Qualité des données (volet qualitatif)

b) Les demandes d'évolution de la norme DSN

» Le constat général qui peut être posé est que :

- Bien que l'exploitation de la DSN par l'Enim soit très complexe du fait des nombreuses consignes spécifiques liées aux lignes de service (et déjà justifiées au départ par la volonté d'impacter la norme DSN le moins possible)
- Les évolutions demandées suite à une année et demi de recul sur l'exploitation de la DSN sont le plus souvent rejetées, même lorsqu'elle permettraient une amélioration de la qualité des données ou une simplification des processus métier
- Et s'ajoute à la baisse qualitative des données observée depuis début 2020 un coût de maintenance DSN, lié aux évolutions de norme (une version par an) et aux demandes d'autres organismes qui peuvent impacter l'Enim

A noter : les rapports individuels avec les interlocuteurs du GIP MdS sont bons, l'objet n'est donc pas de pointer ici un dysfonctionnement dans les relations humaines, mais plutôt une « politique » générale dont l'application est défavorable aux intérêts de l'Enim, et peu à l'écoute des difficultés de gestion rencontrées et de leurs conséquences à long terme.

Source : ENIM (Modernisation des déclarations sociales et transfert du recouvrement - Présentation complémentaire à la mission d'évaluation IGAS/IGAM, 25 juin 2021)

25 Projet de solutions alternatives à la DSN élaboré par l'ENIM en novembre 2019

Source : ENIM (Modernisation des déclarations sociales - Alternatives ENIM 2021, novembre 2019)

Cadrage de la réponse ENIM

Calendrier :

L'offre doit être mise en production en janvier 2021, un pilote devrait avoir lieu sur le dernier trimestre à minima.

Le plan projets de l'Enim est déjà saturé, des arbitrages devront être effectués en décembre 2019 pour adapter les budgets et plans de charges 2020.

Fonctionnalités :

L'ENIM ne pourra pas assurer la constitution de la paie des salariés et la génération d'une DSN.

L'ENIM pourrait en revanche assurer le calcul et le recouvrement des cotisations chômage, famille et FNAL assises sur les salaires forfaitaires (guichet unique pour la pêche)

La solution ENIM pourra proposer les fonctionnalités suivantes :

- Recueil des services et des mesures emploi
- Détermination du classement catégoriel
- Interrogation des référentiels des autres organismes (ACOSS, DAM...)
- Calcul des cotisations avec les bonnes réductions et exonérations (y compris la réduction propriétaire embarqué)
- Télépaiement
- Alimentation de la base carrière ENIM puis RGPU
- Flux éventuels vers nos partenaires

La connaissance métier du CCMA sera accessible pour les usagers via le front office ENIM : numéro unique, site internet, espaces personnels

A qui devra s'adresser l'outil ?

Nouveaux employeurs & Employeurs déjà en place : la position de l'ENIM est d'ouvrir l'outil à tous les employeurs qu'ils entrent tout juste dans la profession ou qu'ils soient déjà en activité depuis plusieurs années. Cette mesure vise à rendre la profession plus attractive en n'obligeant pas l'employeur à engager des coûts qui pourraient être évités.

Seuil d'effectif maximum : Il ne nous semble pas opportun d'instaurer un seuil d'effectif maximum pour l'utilisation de l'outil. En effet, lors de réunion avec le secteur, les employeurs nous ont plusieurs fois fait la demande de ne pas en fixer. Chaque employeur pourra faire le choix d'utiliser l'outil en ligne. Cependant une fois passer en DSN, il n'y aura pas de retour arrière possible. La gestion de la bascule entre Outil en ligne et DSN se fera uniquement sur le critère de l'adoption d'un logiciel compatible DSN.

Les travailleurs indépendants & employeurs ponctuels : Certains indépendants peuvent employer du personnel salarié. Afin de garantir la cohérence de l'offre et ne pas complexifier les démarches des indépendants en demandant de faire deux déclarations (une à l'Urssaf pour ses propres services, une à l'ENIM pour les services de ses salariés), nous proposerons une offre qui combine déclarations TI & déclarations salariés.

Périmètre géographique : Cette question est à arbitrer, en fonction de la couverture des tiers déclarants et de leur capacité à gérer les déclarations sociales, l'Enim pourrait proposer une offre segmentée en fonction de la localisation géographique, voir aucune offre pour les régions les plus équipées/accompagnées.

Tiers déclarants : Même si les tiers déclarants font les démarches pour passer en DSN, il n'est pas à exclure que certains d'entre eux (principalement les centres de gestion spécialisés) ne puissent financer immédiatement le passage en DSN. L'outil devra donc être ouvert à cette population pour le compte de leurs adhérents.

Partenaires : L'outil devra être en capacité d'envoyer des flux d'informations vers nos partenaires afin qu'ils puissent exercer leurs missions.

Alternative n°1
Simple et réaliste, l'ENIM peut s'engager sur la mise en œuvre dans les délais





Description :

L'outil proposé permet la déclaration en ligne des services des marins sur des écrans simples et accessibles. La détermination du classement catégoriel et les calculs d'assiette, taux, réductions, exonérations, sont réalisés en back office par l'Enim. L'Enim calcule les cotisations et émet un titre de taxation. A réception du titre, le cotisant peut utiliser l'outil pour payer son titre en ligne.

L'outil est destiné aux employeurs non-équipés pour la DSN et aux travailleurs indépendants.

Le périmètre géographique est à définir.

Initialisation données administratives	Déclarations des Services & Éléments variables	Détermination Assiette, taux & réductions	Calcul des Cotisations & émission des titres	Paiement	Support
L'outil dispose de sa propre base de données. Les données concernant les navires, les salariés et les qualifications sont pré-alimentées par l'Enim et la DAM. Le cotisant vérifie et ajuste les informations lors de sa première connexion	L'outil propose une interface permettant d'enregistrer les services L'outil est interfacé avec les référentiels des organismes et proposent les informations sur les <u>surclassements</u> , brevets, etc... Il renseigne les mesures emploi (contrats pro, d'apprentissage, temps partiel, ACRE...) Les modifications de services déjà taxés sont possibles en ligne.	L'outil intègre un moteur permettant de proposer une catégorie en fonction des éléments renseignés. L'Enim détermine en back office les taux et réductions applicables en utilisant ses propres référentiels mis à jour.	L'Enim récupère les déclarations puis calcule les cotisations en prenant soin d'appliquer le bon taux et les éventuelles réductions ou exonérations L'Enim éditte un titre qui est transmis au cotisant (soit par courrier, soit mis à disposition en ligne)	Le cotisant peut régler son titre en ligne à réception de ce dernier. A réception du paiement, l'Enim enregistre ce dernier dans son applicatif de recouvrement. Un module pourrait permettre de demander un décompte hors trimestre pour aider les employeurs à calculer les charges à indiquer sur les bulletins de salaire.	L'outil intègre des outils d'aide en ligne (FAQ, FFC génériques, etc...) L'Enim propose un service de type « hot line » pour répondre aux interrogations des cotisants sur l'utilisation de l'outil

<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> Le déclarant effectue une déclaration simple (modèle DML) La taxation qui en découle se fait sur des bases réglementaires et des référentiels fiables, gages de carrières de qualité pour le RGCU Les employeurs disposent d'un service support de qualité L'ENIM développe une solution en partant de son expérience et de ses outils (moteur de règles, moteur de taxation, DECLYC) qui ont déjà fait leurs preuves 	<p>Notation :</p> <p>Service rendu à l'utilisateur </p> <p>Coût de mise en œuvre </p> <p>Coût d'exploitation </p> <p>MeP au 01 janvier 2021 :  - Réaliste</p>
<p>Inconvénients</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Enim conserve la taxation, la trajectoire ETP Enim est à revoir Le recouvrement n'est pas transféré Le déclarant n'est pas « responsabilisé » Développement taxation rectificative 	<p>Analyse Enim : Cette solution est la plus simple pour le cotisant. Le seul changement se situe au niveau du canal déclaratif DML qui est remplacé par une interface en ligne. L'activité de taxation et le recouvrement restent à l'Enim pour cette population. L'Enim peut s'engager sur les délais si la décision est prise en 2019.</p>

Alternative n°2

Compromis entre responsabilisation et continuité, envisageable en 2021 sous réserve





Description :

L'outil propose la déclaration des services des marins sur des écrans simples et accessibles ainsi qu'un moteur de classement catégoriel en ligne. Une fois la déclaration effectuée, l'Enim détermine les taux & réductions. L'Enim calcule les cotisations et émet un titre de taxation. A réception du titre, le cotisant peut utiliser l'outil pour payer son titre en ligne.

L'outil est destiné aux employeurs non-équipés et aux travailleurs indépendants.

Le périmètre géographique est à définir.

Initialisation données administratives	Déclarations des Services & Éléments variables	Détermination Assiette, taux & réductions	Calcul des Cotisations & émission des titres	Paiement	Support
<p>L'outil dispose de sa propre base de données.</p> <p>Les données concernant les navires, les salariés et les qualifications sont pré-alimentées par l'Enim et la DAM.</p> <p>Le cotisant vérifie et ajuste les informations lors de sa première connexion</p>	<p>L'outil propose une interface permettant d'enregistrer les services</p> <p>L'outil est interfacé avec les référentiels des organismes et proposent les informations sur les <u>surclassements</u>, brevets, etc...</p> <p>Il renseigne les mesures emploi (contrats pro, d'apprentissage, temps partiel, ACRE...)</p> <p>Les modifications de services déjà taxés sont possibles en ligne.</p>	<p>L'outil intègre un moteur permettant de proposer une catégorie en fonction des éléments renseignés.</p> <p>L'Enim détermine en back office les taux et réductions applicables en utilisant ses propres référentiels mis à jour.</p>	<p>L'Enim récupère les déclarations puis calcule les cotisations en prenant soin d'appliquer le bon taux et les éventuelles réductions ou exonérations</p> <p>L'Enim édite un titre qui est transmis au cotisant (soit par courrier, soit mis à disposition en ligne)</p>	<p>Le cotisant peut régler son titre en ligne à réception de ce dernier.</p> <p>A réception du paiement, l'Enim enregistre ce dernier dans son applicatif de recouvrement.</p> <p>Un module pourrait permettre de demander un décompte hors trimestre pour aider les employeurs à calculer les charges à indiquer sur les bulletins de salaire.</p>	<p>L'outil intègre des outils d'aide en ligne (FAQ, FFC génériques, etc...)</p> <p>L'Enim propose un service de type « hot line » pour répondre aux interrogations des cotisants sur l'utilisation de l'outil</p>

<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simplicité relative pour le cotisant • Réutilisation d'outils existants • Le classement catégoriel est fait en ligne • Envisageable dans les délais sous réserve <u>Cdc</u> & juridique 	<p>Notation :</p> <p>Service rendu à l'utilisateur </p> <p>Coût de mise en œuvre </p> <p>Coût d'exploitation </p> <p>MeP au 01 janvier 2021 :  - Envisageable</p>
<p>Inconvénients</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement d'un moteur de classement en ligne • Développement taxation rectificative • Interfaçage avec les différents organismes 	<p>Analyse Enim : Cette solution est un bon compromis entre responsabilisation du cotisant (il est maître de son classement catégoriel) et délais de mise en œuvre. L'outil reste simple et donne accès à des informations complémentaires (<u>surclassements</u>, qualifications). Les délais de mise en œuvre sont tendus mais <u>tenables sous réserve d'allègements sur la feuille de route du SI Enim.</u></p>

Alternative n°3
Outil Complet en ligne, Irréaliste au 01/01/2021




Description :

L'outil proposé intègre un moteur de classement catégoriel et de taux. Il est interfacé avec les différents organismes pour pré-alimenter ses bases et récupérer les informations liées aux marins, navires, qualifications, surclassement. Le calcul des cotisations est automatisé et le télépaiement se fait directement après la déclaration. Pas de titre à émettre.

L'outil est destiné aux employeurs non-équipés et aux travailleurs indépendants.

Le périmètre géographique est à définir.

Initialisation données administratives	Déclarations des Services & Éléments variables	Détermination Assiette, taux & réductions	Calcul des Cotisations & émission des titres	Paiement	Support
<p>L'outil dispose de sa propre base de données.</p> <p>Les données concernant les navires, les salariés et les qualifications sont pré-alimentées par l'Enim et la DAM.</p> <p>Le cotisant vérifie et ajuste les informations lors de sa première connexion</p>	<p>L'outil propose une interface permettant d'enregistrer les services</p> <p>L'outil est interfacé avec les référentiels des organismes et proposent les informations sur les <u>surclassements</u>, brevets, etc...</p> <p>Il renseigne les mesures emploi (contrats pro, d'apprentissage, temps partiel, ACRE...)</p> <p>Les modifications de services déjà taxés sont possibles en ligne.</p>	<p>L'outil intègre un moteur permettant de proposer une catégorie en fonction des éléments renseignés.</p> <p>L'outil intègre un moteur qui permet de proposer un taux en fonction des éléments renseignés</p> <p>L'outil propose les exonérations et réductions applicables à la situation déclarée.</p>	<p>Le calcul est effectué en temps réel par l'outil.</p> <p>Le montant à régler est affiché directement et un lien vers le module de télépaiement est proposé.</p> <p>Aucune édition de titre nécessaire.</p>	<p>Le cotisant règle ses cotisations directement.</p> <p>A réception du paiement, l'Enim enregistre ce dernier dans son applicatif de recouvrement.</p> <p>Un module pourrait permettre de demander un décompte hors trimestre pour aider les employeurs à calculer les charges à indiquer sur les bulletins de salaire.</p>	<p>L'outil intègre des outils d'aide en ligne (FAQ, FFC génériques, etc...)</p> <p>L'Enim propose un service de type « hot line » pour répondre aux interrogations des cotisants sur l'utilisation de l'outil</p>

<p>Avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre complète en ligne pour le cotisant • Pas d'émission de titre • Pas de « taxation », le cotisant est responsable de ses déclarations 	<p>Notation :</p> <p>Service rendu à l'utilisateur </p> <p>Coût de mise en œuvre </p> <p>Coût d'exploitation </p> <p>MeP au 01 janvier 2021 : X - Irréaliste</p>
<p>Inconvénients</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développement extrêmement lourd (moteurs en ligne, interfaçages) • Taxation rectificative en ligne • Coût lié à la supervision de l'outil et des flux • Délai incompatible 	<p>Analyse Enim : Cette solution cible permet de responsabiliser complètement le cotisant en proposant une interface en ligne complète et équipée d'un moteur allant jusqu'au calcul des cotisations. Cependant l'«a marche est haute » pour le cotisant par rapport à ces habitudes actuelles. Cette cible nécessite des développements très conséquents qui ne pourront aboutir dans les délais impartis.</p>

ANNEXE 7 : Chantiers inter-régimes et systèmes d'information

1 Bilan ENIM des réalisations COG en matière de systèmes d'information et budget informatique 2016-2020

Actions menées :

Infrastructure du système informatique

► Enjeux :

- Disposer d'un système informatique à jour et supporté par les différents éditeurs des produits informatiques
- Maintenir un système informatique opérationnel et fournissant les services attendus
- Connecter le système informatique de l'Enim aux autres systèmes informatiques de la protection sociale

► Objectifs :

1. Piloter le système informatique au quotidien
2. Faire évoluer le système informatique vers des technologies à jour
3. Sécuriser le système informatique
4. Développer les connexions avec les systèmes informatiques de la protection sociale

1- Piloter le système informatique au quotidien

Actions - Réalisations

1 Pilotage de la production - supervision technique		Pilote : P. Maubert				
		2016	2017	2018	2019	2020
• Mise en place une solution technique de supervision de nos infrastructures et applications Projet initialement prévu fin 2017, reprogrammé au T2 2021			X			
2 Centre de services		Pilote : P Mendes				
• Mise en place d'une organisation sous forme de Centre de Service : Initié en 2020, projet à finaliser au T2 2021						●

2. Faire évoluer le système informatique vers des technologies à jour

Actions - Réalisations

3 Remplacement du système « Virtual Machine »		Pilote : P. Maubert				
		2016	2017	2018	2019	2020
Remplacement des serveurs et du système hébergeant les applications de ENIM. Projet terminé.			●			
4 Remise à niveau des installations des salles informatiques		Pilote : P. Maubert				
Remise à niveau des éléments de sécurité des salles informatiques des 4 SITES : Onduleurs, sécurité incendie, climatiseurs, sécurité intrusion. Initié en 2020, le projet a été suspendu plusieurs mois (crise sanitaire). Finalisation prévue en 2021.						●
5 Refonte globale du câblage du site de Paimpol pour IP		Pilote : P. Maubert				
Projet finalisé en 2016.		●				
6 Remplacement des postes téléphoniques		Pilote : P. Maubert				
380 Postes téléphoniques ont été remplacés. Projet finalisé en 2016		●				

2. Faire évoluer le système informatique vers des technologies à jour

Actions - Réalisations

7 Rationalisation du système informatique		Pilote : P. Maubert				
		2016	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> • Transferts de fichiers du SI vers les organismes extérieurs (Montée de version GATEWAY) Projet à finaliser : planifié T3 2021 • Editique institutionnelle : Choisir le partenaire pour les prestations, Renforcer l'organisation métier pour la mise en œuvre. Projet à finaliser : planifié T2 2021 • Migration des bases de données (montée de version ORACLE) - Baies de stockages dédiées. Projet à finaliser : planifié T1 2021 • Mise aux normes des outils et langages de programmation : Projet à finaliser T3 2021 - Migration COBOL IT: Date initiale prévue fin 2018 - Migration JAVA de AIX (obsolète) vers LINUX 				●	●	●
8 Gestion du temps de travail (Kelio)		Pilote : P. Maubert				
<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement matériel des badgeuses et des lecteurs d'accès aux locaux (tous sites) 			●			
9 Visio interne Enim		Pilote : P. Maubert				
<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement de la solution de visio par une nouvelle solution (POLYCOM). 		●	●			

3. Sécuriser le système informatique

Actions - Réalisations

10 Politique de sécurité du SI		Pilote : P. Maubert				
		2016	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> • Définition de la politique de sécurité du système informatique ENIM adaptée de la PSSI de l'Etat. • Déploiement chiffrement sur les postes de Travail. Particularité pour les PC CNAMTS, intégration au projet PASSPORT planifié T2 2021 • Mots de passe : Mise aux normes de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information Paramétrage terminé - à déployer au retour de l'ensemble des agents sur site. 				●		●
11 Migration vers le nouveau Réseau Interministériel d'Etat		Pilote : P. Maubert				
<ul style="list-style-type: none"> • Projet finalisé en Mars 2017 			●			
12 Renouvellement des postes et outils bureautiques		Pilote : P. Maubert				
<ul style="list-style-type: none"> • Télétravail et plan de continuité des activités : Déploiement de PC portables pour tous les agents. Achats (matériel et licences) réalisés en mai 2020 - Déploiement terminé fin novembre 2020 Reste à réaliser : déploiement PC CNAMTS suite projet PASSPORT 						●

3. Sécuriser le système informatique

Actions - Réalisations

13 Refonte du dispositif de sauvegarde et de duplication		Pilote : P. Maubert				
		2016	2017	2018	2019	2020
<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité des sauvegardes et des données : Ajuster le dispositif aux évolutions (SI, volumes de données et profondeur de conservation) en lien avec le Plan de Reprise Informatique et du Plan de Reprise des Activités mis en place en 2014. 				●	●	●
14 Remplacement du matériel, sécurité et réseau		Pilote : P. Maubert				
<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement du matériel réseau et cœur de réseau devenu obsolète. Projet terminé fin 2020, comme prévu • Renforcement de la maîtrise des risques liés aux cyber-attaques avec recours à des prestations externes pour surveiller en permanence la sécurité IT, et réagir sans délai en cas d'attaque avérée ou suspectée - Finalisation du projet imminente 				●	●	

4. Développer les connexions avec les autres systèmes informatiques de la protection sociale

Actions - Réalisations

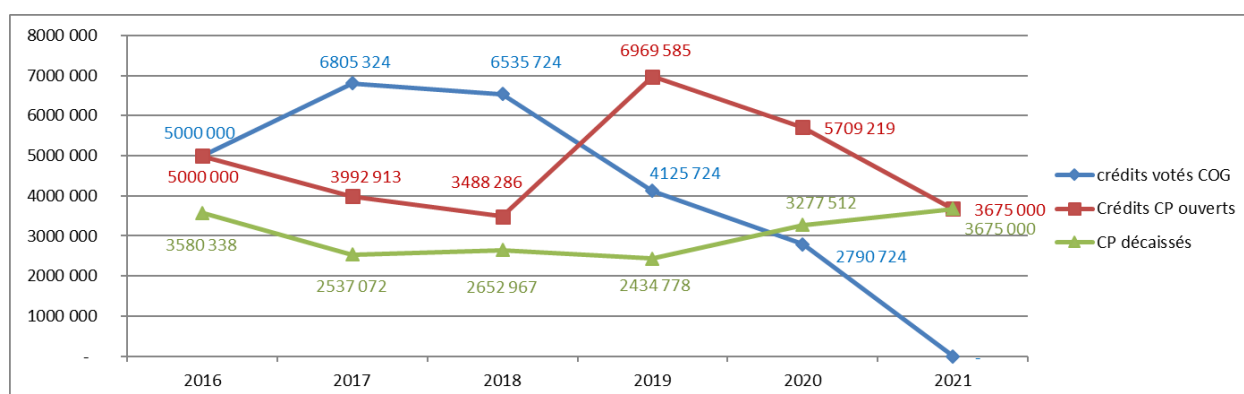
15 Conventions		Pilote : M-L. Robo	2016	2017	2018	2019	2020
CNAV	EOPPS – Espace des Organismes Partenaires de la Protection Sociale - Portail d'accès à un catalogue de services		●				
	SNGI : Système National de Gestion des Identités		●				
	DGE – Disposition de Gestion des Échanges					●	
	DGE / MCE – Mutualisation des contrôles d'existence					●	
	DGE / Notifications CARI						●
	DREV – Demandes de réversion en ligne						●
	RNCPS – Consultation nominative de masse			●			
EESSI – Échanges électroniques des informations de sécurité sociale au niveau européen						●	
CNAV / CNAM	RNIAM – Caractères diacritiques			●			
CNAM	Infogérance informatique			●			
	SOPHIA						
GIP-MDS	DSN – Déclaration sociale Nominative		●			●	
	PASRAU			●			
CAF des Yvelines	Accès à « Mon Compte Partenaire »				●		
	Service de simulation des impacts de la réforme des retraites sur les ressortissants				●		
CPRPSNCF	Éditique institutionnelle hors Maladie					●	
	Hébergement du Portail ENIM					●	
	RIS-e et EIG					●	

Source : ENIM (Bilan synthétique des actions COG 2026-2020, 15 janvier 2021)

Budget informatique de l'ENIM sur la période 2016-2020

A/ Budget d'investissement informatique :

INVESTISSEMENT	2016	2017	2018	2019	2020	Total COG 2016-2020	2021 prévisionnel	Total COG 2016-2021
crédits votés COG	5 000 000	6 805 324	6 535 724	4 125 724	2 790 724	25 257 496	-	25 257 496
écart crédits votés COG/crédits consommés	1 419 662	4 268 252	3 882 757	1 690 946	- 486 788	10 774 829	3 675 000	15 653 987
Crédits CP ouverts	5 000 000	3 992 913	3 488 286	6 969 585	5 709 219	25 160 003	3 675 000	28 835 003
écart crédits ouverts/crédits consommés	1 419 662	1 455 841	835 319	4 534 807	2 431 707	10 677 336	-	10 677 336
CP décaissés	3 580 338	2 537 072	2 652 967	2 434 778	3 277 512	14 482 667	3 675 000	18 157 667



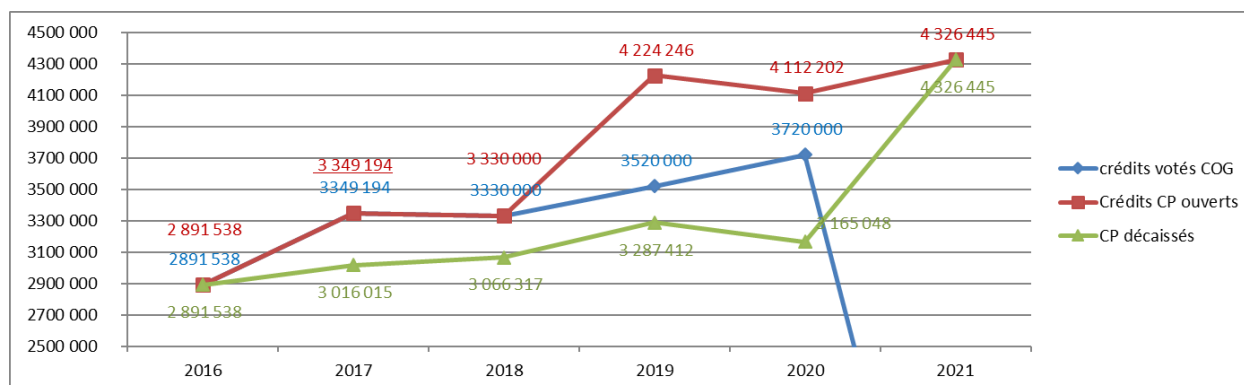
Prévisions COG :

Investissements majeurs prévus en début de COG

Exécuté : Inverse aux prévisions. Les projets majeurs ont été réalisés en 2020.

B/ Budget de fonctionnement informatique :

FONCTIONNEMENT	2016	2017	2018	2019	2020	Total COG 2016-2020	2021 prévisionnel	Total COG 2016-2021
crédits votés COG	2 891 538	3 349 194	3 330 000	3 520 000	3 720 000	16 810 732	-	16 810 732
écart crédits votés COG/crédits consommés	-	333 179	263 683	232 588	554 952	1 384 401	4 326 445	5 710 846
Crédits CP ouverts	2 891 538	3 349 194	3 330 000	4 224 246	4 112 202	17 907 180	4 326 445	22 233 625
écart crédits ouverts/crédits consommés	-	333 179	263 683	936 834	947 154	2 480 849	-	2 480 849
CP décaissés	2 891 538	3 016 015	3 066 317	3 287 412	3 165 048	15 426 331	4 326 445	19 752 776



Augmentation régulière du budget de fonctionnement : +10 % prévu en 2021.

En 2019, transformation du modèle économique informatique.

Acquisitions → Abonnements (Mode SaaS)

Source : ENIM (Bilan budgétaire SDSI COD2 V1, 8 avril 2021)

C/ Gestion combinée des enveloppes d'investissement et de fonctionnement informatiques :

Le département budget finances de l'ENIM a indiqué à la mission le 11 juin 2021 qu'en l'absence de stipulation, dans la COG, relative au report des crédits limitatifs non consommés, et compte tenu de l'évolution des besoins de l'ENIM en matière informatique, il a été convenu entre l'ENIM et ses ministères de tutelle que le plafond de crédits COG pour l'informatique serait considéré comme un montant global pluriannuel (fonctionnement + investissement) à respecter sur la durée de la COG.

Cet assouplissement du cadre budgétaire, dont la trace écrite n'a pas pu être obtenue auprès de l'ENIM, a donc porté à la fois sur la globalisation des enveloppes d'investissement et de fonctionnement informatiques et sur la capacité de report de crédits informatiques sur la période de la COG.

2 L'achat par l'ENIM de prestations d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de pilotage de projets de systèmes d'information auprès du cabinet de conseil Semantys depuis 2017

L'ENIM recourt de manière intensive aux services du cabinet de conseil Semantys pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMOA) et le pilotage de projets de systèmes d'information.

Fin juin 2021, pas moins de 4 consultants Semantys exerçaient de manière permanente au sein du département du pilotage et de l'assistance à maîtrise d'ouvrage métier (DPAMOM) de l'ENIM :

- un prestataire sur la DSN et le RGCU ;
- un prestataire sur l'AT-MP et la DSN ;
- un prestataire sur les chantiers inter régimes (dans l'attente du recrutement d'un titulaire) ;
- un prestataire sur les dossiers RH et le retour d'expérience de la COG 2016-2020.

L'analyse des données de facturation transmises par l'ENIM sur la période 2017-2020 fait apparaître un coût global des prestations réalisées par Semantys qui s'élève de 2,99 M€, dont 0,96 M€ pour le chantier DSN/ recouvrement. La ventilation de ces coûts par dossier et par an est détaillée ci-après.

Coût en euros des prestations Semantys pour les chantiers de gestion des risques

Chantier	DSN/ recouvrement	Branche AT-MP	DAI et RGCU	Projet IR	Recette GRECOT	Dématéria- lisation	Front office	Sous- total
2017	72 735	0	0	0	0	0	0	72 735
2018	195 705	71 805	38 760	0	0	154 620	20 565	481 455
2019	244 200	53 250	53 520	0	90 540	200 130	118 365	760 005
2020	445 275	0	0	26 025	51 428	141 000	142 590	806 318
2017- 2020	957 915	125 055	92 280	26 025	141 968	495 750	281 520	2 120 513

Coût en euros des prestations Semantys pour les chantiers de pilotage de la COG et de programmes

Chantier	Pilotage COG	chef de projet programme COG	PMO Programmes	Processus	Sous-total
2017	33 360	0	0	0	33 360
2018	0	29 520	30 450	104 325	164 295
2019	0	90 525	0	109 185	199 710
2020	0	55 680	0	0	55 680
2017-2020	33 360	175 725	30 450	213 510	453 045

Coût en euros des prestations Semantys pour les chantiers de fonctions support et autres et coût total par année de l'ensemble des prestations Semantys

Chantier	Etude statut	SIRH	Compta budget	Gouvernance données	Autres	Sous- total	Coût total des prestations Semantys
2017	0	29 232	0	0	23 386	52 618	158 713
2018	0	0	29 025	0	63 240	92 265	738 015
2019	44 415	0	0	93 195	672	138 282	1 097 997
2020	0	31 733	0	104 010	0	135 743	997 740
2017-2020	44 415	60 965	29 025	197 205	87 298	418 907	2 992 465

Source : données ENIM, retraitement mission.

3 Tableau synoptique des évolutions possibles du système de retraite pour les marins, examiné par le CA de l'ENIM du 29 janvier 2020

Thématiques	Régime actuel Enim	SUR tel que décrit dans le projet de loi	Questions identifiées / points de vigilance / atouts
GRANDS PRINCIPES DU SUR			
Réforme du régime de retraite des marins	Régime de retraite des marins = Régime spécial	Art. 7 : Intégration des assurés du régime d'assurance vieillesse des marins dans le SUR avec prise en compte des spécificités du secteur maritime ⇒ Modalités de transition : Délégation du Parlement par voie d'ordonnance : délai d'un an + 3 mois de ratification au Parlement + Décret d'application	Maintien de la relation de service des marins avec l'Etablissement Prise en compte des spécificités des marins des COM et des marins non-salariés
Instauration du système par points	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des annuités ouvrant droit à l'Assurance Vieillesse des Marins - Prise en compte de la catégorie la plus favorable entre la catégorie moyenne des 36 derniers mois et la catégorie moyenne des 5 meilleures années - Montant maximum de pension (hors majoration) : 75 % du salaire forfaitaire de la catégorie retenue 	Art. 8 et 9 : <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des points cumulés au cours d'une carrière. - Total de points cumulés au cours d'une carrière multiplié par une valeur de service du point (qui évolue annuellement) au moment de la liquidation de la pension 	Comment seront pris en compte les services des marins réalisés avant 2025 pour les marins intégrés dans le SUR ?
COTISATIONS			
Assiette de cotisations	Cotisations sociales assises sur les salaires forfaitaires classés selon 20 catégories	Art. 7 : Cotisations sociales (dont l'assiette) définies par voie d'ordonnance Modalités de transition : <ul style="list-style-type: none"> - Art. 7 : Modalités de prise en charge transitoire par l'Etat de l'écart entre les cotisations - Art. 19 : Période de transition longue ne pouvant excéder 20 ans dont la question de l'application aux marins se pose. 	Quid du maintien du système de salaire forfaitaire ? <i>A contrario</i> , la prise en compte des salaires réels entrainera une hausse des cotisations sociales mais en contrepartie une hausse des pensions servies. Pour rappel, les prestations en espèces sont servies selon l'assiette forfaitaire retenue pour le calcul des cotisations, dont les cotisations retraite.
Taux de cotisations	Taux de cotisations global variable selon les secteurs d'activité : <ul style="list-style-type: none"> - part salariale : 10,85 % (cas général), - part patronale : variable selon les secteurs d'activité et le contexte d'embarquement (caractéristiques du navire, propriétaires embarqués...), de 0% à 19.03%. 	Art. 7 : Cotisations sociales (dont taux) définies par voie d'ordonnance Exposé des motifs : taux de cotisations de 28,12 % partagé entre les employeurs (60 %, soit 16,87 %) et les assurés (40 %, soit 11,25 %) : <ul style="list-style-type: none"> - 25,31 % des cotisations sont contributives et donnent lieu à des points, - 2,81 % des cotisations sont non contributives et ne donnent donc pas lieu à des points 	L'alignement à court terme semble possible pour les assurés car le taux est assez proche de celui envisagé dans le SUR. Pour la part patronale, l'écart est très variable selon les situations.
Exonérations	Tronc commun d'exonérations + exonérations spécifiques du secteur maritime	Art. 13 : Un système d'exonérations est compatible avec le SUR dès lors qu'il est pris en charge ou compensé par l'État	Quid du maintien du système actuel d'exonérations ?
Marins non-salariés	Traitements particuliers des propriétaires embarqués, des pilotes et des skippers, notamment concernant le taux de cotisations patronales	Art. 20 à 22 : Dispositions applicables aux non-salariés Pas de précision sur le traitement des marins non-salariés	Dans le cadre du SUR adapté aux marins, quel sera le traitement des marins non-salariés ?

Thématiques	Régime actuel Enim	SUR tel que décrit dans le projet de loi	Questions identifiées / points de vigilance / atouts
LES NOTIONS D'AGE			
Âge minimal de départ	Âge minimal de départ à la retraite selon les cas : 50 ans ; 52,5 ans ; 55 ans ; 60 ans ou 62 ans	Art. 7 : Age d'ouverture de droit et âge d'équilibre définis par voie d'ordonnance afin de tenir compte de la spécificité des métiers des marins	Un régime spécifique semble prévu pour les marins : les âges d'ouverture de droit du régime actuel ont-ils vocation à évoluer ?
Pénibilité et dispositifs de départ anticipé	Pas de système spécifique de pénibilité car déjà induit dans le principe de l'existence d'un régime spécial	Art. 32 : Marins exclus du dispositif de droit commun Exposé des motifs : Les conditions particulières d'exercice du métier de marins justifient le maintien de mécanismes spécifiques de prise en compte de la pénibilité	Comment sera prise en compte la pénibilité des marins dans le SUR ? Le système actuel ne permet pas de distinguer l'embarquement physique et l'embarquement administratif.
		Art 30 : Inaptitude : les assurés reconnus inaptes à la poursuite d'une activité professionnelle peuvent partir à la retraite à taux plein avant l'âge légal	Les marins seront-ils concernés par le départ à taux plein à l'âge légal en cas d'inaptitude ?
		Art. 32 : Les marins exclus d'un départ anticipé du fait de l'incapacité permanente liée à une exposition à des facteurs de risques peuvent partir à la retraite à taux plein avant l'âge légal Exposé des motifs : L'article 32 s'applique à l'exception des marins dont les conditions particulières d'exercice du métier justifient le maintien de mécanismes spécifiques	
Cumul emploi retraite	Dans le cas général, un marin pensionné reprenant une activité ne génère pas de nouveaux droits à retraite. Seuls les marins titulaires d'une PRA (pension de retraite anticipée) peuvent en cas d'une reprise d'activité se générer de nouveaux droits à retraite.	Art 26 : Cumul emploi-retraite : il sera permis aux assurés partis à la retraite de s'ouvrir de nouveaux droits à la retraite lorsqu'ils exercent une activité à partir de l'âge d'équilibre	S'agissant de ces nouvelles dispositions sur le Cumul emploi retraite, qu'advient-il d'un marin qui liquide sa retraite en bénéficiant d'un âge de départ anticipé (lié aux mécanismes spécifiques de prise en compte de la pénibilité) et qui reprend une activité en tant que marin avant ou après l'âge d'équilibre ? La notion d'âge d'équilibre correspond-elle à l'âge d'équilibre « marins » ou l'âge d'équilibre du régime d'accueil ?

Thématiques	Régime actuel Enim	SUR tel que décrit dans le projet de loi	Questions identifiées / points de vigilance / atouts
AVANTAGES FAMILIAUX ET PRISE EN COMPTE DES INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE			
Interruption / réduction d'activité pour aider ou assumer la charge d'un tiers	Pas de dispositif	Art. 43 : Attribution de points au titre de la solidarité nationale avec le respect d'une limite de nombre de points acquis au cours d'une année fixé par décret. À titre transitoire, les marins conservent les dispositions législatives ou réglementaires équivalentes aux dispositions actuelles.	
Droit lié à la prise en charge d'un enfant	Majoration pour enfant pour la retraite : 5 % (2 enfants), 10 % (3 enfants), 15 % (4 enfants et plus).	Art. 44 : Mise en place d'un dispositif unique de majoration en points de 5 % accordée par enfant (dès le premier enfant) + majoration supplémentaire de 1 % à chaque parent d'au moins 3 enfants	Ouverture d'une majoration dès le premier enfant
Interruption / réduction d'activité pour élever un enfant	Pas de prise en compte du congé parental au titre de l'AVM	Art. 45 : Nouveau dispositif pour compenser les interruptions ou réductions d'activité des assurés au titre de l'éducation d'enfants dans les premières années suivant la naissance de l'enfant (remplacement AVPF, majoration de durée d'assurance pour congé parental...) : points octroyés au titre de la solidarité nationale À titre transitoire, les marins conservent les dispositions législatives ou réglementaires équivalentes aux dispositions actuelles.	Articulation à construire avec la Caisse nationale en charge du SUR pour que l'Enim dispose des informations adéquates sur ces situations.
REVERSION			
Conjoint survivant	Réversion retraite (54 % de la pension du titulaire décédé) : à partir de 40 ans et pas de plafond de cumul avec les ressources propres du bénéficiaire (sous condition de non remariage du conjoint).	Art. 46 : Unification des règles : la retraite de réversion sera attribuée à partir de 55 ans. Elle ne sera pas soumise à condition de ressources. Montant équivalent à 70 % des points acquis pour la retraite par le couple. Uniquement pour les conjoints survivants d'un assuré intégré dans le SUR (donc après 2037). Conditions d'attribution : - durée de mariage et non remariage après le décès, - réversion en cas de décès en cours d'activité (assuré décédé ayant atteint l'âge légal), - réversion en cas de décès d'un pensionné	Est-ce que l'âge de versement sera maintenu à 40 ans pour le conjoint survivant du marin ?
Orphelins	Pension d'orphelin au titre de la branche vieillesse des marins : pension versée jusqu'à 21 ans s'ils poursuivent leurs études – montant de la pension temporaire d'orphelin = 10 % de la pension du marin décédé	Pas de modification des dispositions liées à l'attribution de la pension d'orphelin	
Périodes de services civiques / études	Non prise en compte par le régime spécial de sécurité sociale des marins. Pas de rachat possible pour les marins aujourd'hui.	Art. 47 et 48 : prise en compte de la période de service civique et les points liés aux études	Possibilité pour les marins de compléter leur carrière

Source : ENIM (Fiche sur l'examen du projet de loi instituant un système universel de retraite et du projet de loi organique relatif au système universel de retraite, pour le CA du 29 janvier 2020)

4 Evolution de l'infogérance CNAM au bénéfice de l'ENIM depuis 2016

Liste des principaux nouveaux outils informatiques mise à disposition de l'ENIM depuis 5 ans :

Domaine	Application ouverte en infogérance (année)
Recours contre tiers	- GRECOT (2020)
Outils comptables	- FLUX TIERS (2018) : rapprochement entre les factures des professionnels de santé et les pièces justificatives (prescriptions) - MIRIADE (2018) - Portail maîtrise des risques (2019) sur les modules DGPM (double paiements) et SMM (suivi maîtrise des risques)
Outils de GRC	- RIOSS en 2018 : gestion immobilière - MEDIALOG + en 2018
Outils de production et de services	- OSMOSE (2019) : communication multicanal (courrier papier ou email) - DIADEME en 2020 : gestion électronique de documents sur les processus GDB, PE, C2S, FSP et ASS - Ouverture des téléservices sur le Compte AS (Programme 1) ; liste non exhaustive : attestation de droits ; signaler perte/vol de carte Vitale ; attestation de paiement IJ ; suivre la commande de carte Vitale ; relevé annuel ; participations forfaitaires et franchises ; mes derniers paiements ; écrire un message ; commander une CEAM ; suivi de la commande de Carte - Ouverture des téléservices sur Ameli PRO (Programme 2) ; liste non exhaustive : identification patient ; DSG (Déclaration simplifiée de grossesse) ; DAP chirurgie bariatrique ; relevés mensuels (PAM) ; relevés d'honoraires (PAM) ; RMT (PAM) ; ROSP (PAM) ; tiers-payant (PAM) - PORTAIL AGENT (2021) - I2 (2019) : paiement des PE de l'ENIM et ventilation comptable et informationnelle. Cela a permis à l'Enim d'arrêter l'alimentation du SNIIRAM sur les IJ via la NTEIR. Désormais toute l'alimentation du SNIIRAM passe par les outils CNAM. - EPTICA (2021) : ouverture de téléservice sur le compte AS (message sortant...)
Outils médicaux	- Hippocrate Décisionnel (2017) - LM2A (2019) : mise à jour automatique des décisions du service médical dans le fichier des bénéficiaires
Outils de la prévention	- Programmes PRADO (2016) et SOPHIA (2016) - DMP (2018) - L'outil Web Pecures (2019) permettant de gérer les cures thermales - DOCCU (2019) : dépistage organisé du cancer du col de l'utérus

Source : CNAM (Mission d'accompagnement des régimes et mutuelles partenaires)

5 Intérêt et limites de l'adossement informatique de l'ENIM à la CNAM pour la gestion des prestations en espèces maladie et AT-MP

Contexte :

- l'action COG 13 de la COG 2016-2020 prévoit que l'ENIM poursuivra « l'exploration des pistes de mutualisation avec les autres acteurs de la protection sociale »,
- en particulier « dans le domaine informatique, notamment dans le cadre de l'adossement à la CNAM pour les prestations en espèces » (PE).

Objectifs :

- harmoniser l'offre de service faite à nos bénéficiaires (accès aux décomptes IJ en ligne via le portail AMELI comme pour les frais de santé)
- intégrer les données de traitement PE ENIM dans le système informationnel inter-régime (ERASME, SNIIRAM)

Périmètre du projet :

- des PE saisies avec l'outil Enim et intégration dans la chaîne « paiement mandatement » de la CNAM pour paiement, mandatement, archivage des données dans le SI CNAM, via une norme d'échange intermédiaire conçue par le CTI PACAC
- éditique CNAM pour les PE (décomptes)
- intégration de l'IN (indemnité de nourriture – spécificité du régime) : statuer sur la nature de cette prestation et l'intégrer
- mise à jour du référentiel ENIM (PE) au retour, après paiement mandatement, pour restitution des données dans le SI ENIM

Historique du projet :

- 2008 : première étude d'intégration dans le cadre de l'adossement CNAM, échec d'intégration dans l'outil CNAM (PE PROGRES)
- 2015 : accord de l'ENIM pour poursuivre l'adossement sur la base d'un projet d'intégration des PE dans le SI CNAM, sans remise en cause de l'outil de production
- 2017 : reprise du projet dans le cadre de la COG2, avec un périmètre clairement délimité : les données issues de PE ENIM sont simplement raccrochées au SI CNAM après tarification et avant paiement-mandatement.

Mise en production :

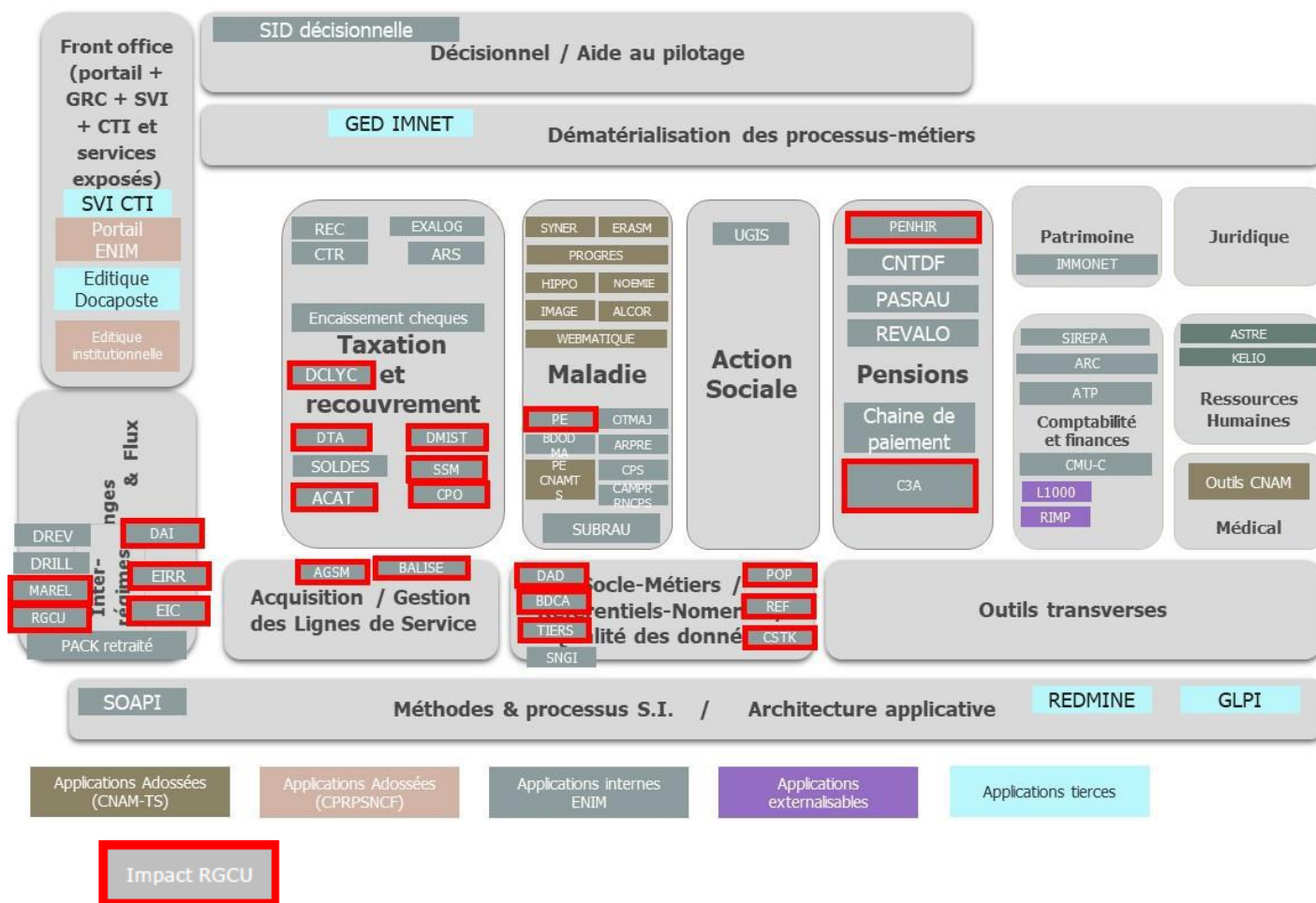
- Initialement prévue pour le 31 décembre 2017 mais reports en lien avec les difficultés d'adaptation des chaînes CNAM aux spécificités ENIM et l'émergence du projet PASRAU à prioriser, impactant également les PE
- Date effective de mise en production : 1^{er} décembre 2019

Résultats / Limites :

Points positifs	Points négatifs Ecart par rapport à la chaîne ENIM
<p><u>Production :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Saisie</u> : globalement transparent au niveau du traitement des dossiers puisque l'outil de saisie reste l'outil ENIM PE - <u>Intégration des données</u> : système souple, adaptable aux évolutions de l'outil ENIM - <u>Retour informations</u> pour intégration SI ENIM : fonctionnel, alimente correctement les données d'activités et de carrière de l'assuré 	<p><u>Mise en production</u> : des dommages très importants dans les 3 premiers mois de production provoqués par des traitements erronés (doubles paiements de journées de production, annulations, etc.) : => indus conséquents, impact lourd sur la charge de travail, image de marque dégradée.</p> <p><u>Ecart de traitement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la récupération des indus « cotisations / patrons embarqués » sur les paiements d' IJ est impossible avec Dette => gestion manuelle nécessaire (AC), -délai de mandatement : + 2 jours de délai par rapport à la chaîne ENIM compte tenu des contraintes de traitement internes incompatibles avec la chaîne PM CNAM => impact lourd sur l'indicateur 5 de la COG.
<p><u>Editique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - décompte IJ disponible via le compte Améli de l'assuré (mais avec PN) - décompte IJ disponible sur Net Entreprise pour les employeurs adhérents à ce portail 	<p><u>Editique :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - problème d'édition des décomptes tiers-payant en cas de subrogation => génère des réclamations, impact sur l'image de marque et la qualité du service rendu - pas de décompte en cas de régularisation pour l'assuré - pas de transmission de flux dématérialisés aux subrogeurs => reprise de la chaîne par l'ENIM pour maintenir le service (service inclus dans la convention Employeur / ENIM en cas de subrogation) - pas d'édition automatique de décompte IJ pour les assurés qui résident à l'étranger => traitement manuel obligatoire à partir de « Celi »,
<p><u>Appropriation de la chaîne par le gestionnaire, le ressortissant</u> : globalement satisfaisant pour le courant des paiements d'IJ</p>	<p><u>Appropriation</u> : régularisations. Système plus pénalisant que la chaîne ENIM car pas de compensation à J entre la phase négative et la phase positive => génère un indu égal au montant annulé et un virement du montant total régularisé => engendre des difficultés de gestion des 2 opérations par l'assuré =>difficultés de récupération de la dette</p>

Source : ENIM (éléments sur l'intérêt et des limites de l'adossement de la gestion des prestations en espèces sur les applications CNAM, note du 15 juin 2021 transmise à la mission)

6 Impact prévisionnel du RGPU sur la cartographie applicative de l'ENIM



Les applications et les référentiels concernés par l'arrivée du RGPU gèrent :

- La carrière du marin (LS)
- L'état civil du marin (DAD)
- Les employeurs (TIERS)

Les applications qui gèrent les LS peuvent être classées en 3 catégories :

1. Création/maj des carrières du marin :
 - DTA,
 - DMIST
 - DCLYC
 - SOLDES (puis TARA)
 - CSTK/BDCA (puis BALISE)
 - PE (LS maladie)
2. Lecture des carrières :
 - Taxation : SSM, CPO
 - Liquidation : PENHIR
3. Analyse de la carrière via le moteur de règle JRULES :
 - Valorisation : PENHIR
 - Contrôle cohérence : ?
 - Eligibilité reclassement : ACAT

Source : ENIM (Accompagnement pour l'étude d'une trajectoire SI d'impact du RGPU, livrable final, 18 mars 2021).

7 Méthode de préparation de l'accrochage d'un régime de retraite au RGPU recommandée par le GIP Union Retraite

A/ Objet de la note d'impact et de cadrage RGPU à élaborer par chaque régime de retraite

La note d'impact et de cadrage RGPU est une feuille de route à élaborer par le régime de retraite appelé à se raccrocher au RGPU - cet accrochage implique, pour le régime concerné, d'alimenter initialement le RGPU en données de carrière de ses ressortissants, d'abandonner sa base de données propre de gestion de carrière et de recourir exclusivement au RGPU pour gérer l'assurance vieillesse.

Elle permet d'identifier les impacts métier et techniques générés par la mise en œuvre du RGPU. Elle présente les différents scénarios et/ou paliers de réalisation du projet. Elle justifie également les moyens humains (interne et externe) et financiers nécessaires. Elle fait l'objet de versions itératives à mesure de l'approfondissement de l'étude et d'une revue mensuelle entre le régime, le GIP Union Retraite et la DSS et servira ainsi de support au suivi du chantier.

B/ Contenu de la note d'impact et de cadrage RGPU

La note d'impact et de cadrage RGPU prévoit tout d'abord que le régime présente la synthèse du projet et en précise le périmètre, le calendrier et les principaux questionnements.

La stratégie globale de mise en œuvre du RGPU est expliquée : contexte spécifique pour l'organisme ; orientations de mise en œuvre ; facteurs exogènes (exemple : réforme des retraites).

Les SI carrière et liquidation existants sont présentés : cartographie fonctionnelle et technique du système d'information ; cartographie des flux en interne à l'organisme et avec les autres organismes.

Les solutions possibles sont listées par scénarios et les modalités de choix sont précisées.

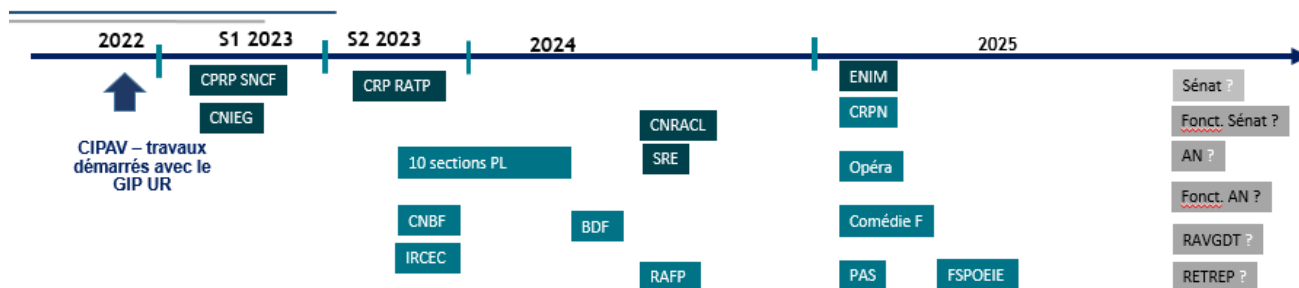
Chaque scénario est décrit : stratégie de migration des données ; cartographie du système cible ; étapes de mise en œuvre ; stratégie de mise en qualité des données ; risques ; impact sur le processus métier et accompagnement au changement ; planning indicatif de mise en œuvre ; validation budgétaire du projet.

Les impacts sur le RGPU sont documentés : règles de valorisation à mettre en œuvre dans le cadre du moteur de valorisation carrière du régime ; nouvelles données à prendre en compte le cas échéant.

C/ Calendrier de préparation attendu de l'ENIM pour l'accrochage au RGCU

Lors du comité stratégique RGCU du 4 février 2021, l'ENIM a été positionné de manière ferme pour un rattachement au RGCU au 1^{er} trimestre 2025, directement en « vision 3 », c'est-à-dire avec l'abandon de leur base carrière au profit du seul RGCU.

Calendrier informatif



- Les régimes de la vague 3, sauf contraintes fortes, seront raccordés au RGCU directement en vision 3



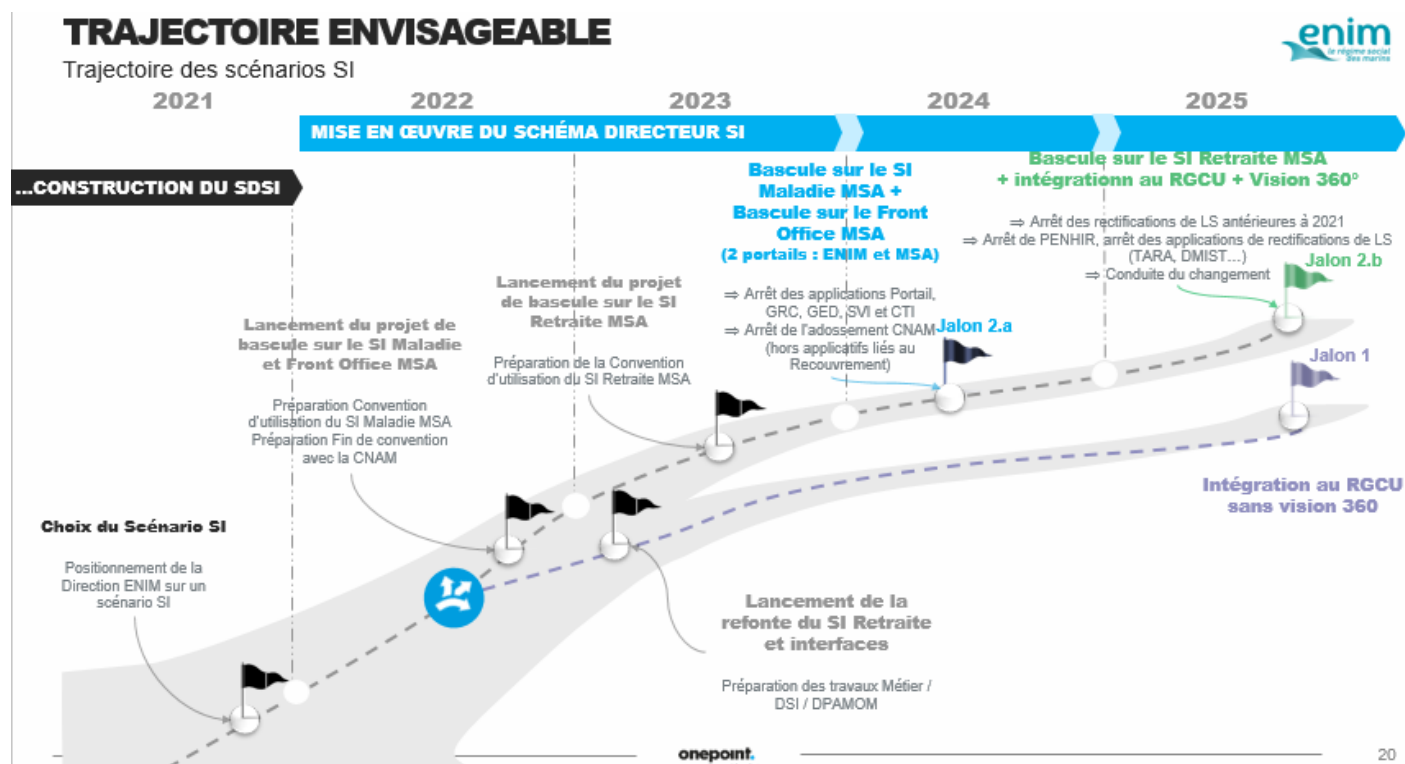
La maquette de note d'impact et de cadrage RGCU a été diffusée à l'ensemble des régimes appelés à se raccrocher en RGCU en vague 3 (2013-2015). Le régime concerné est censé avoir élaboré une note d'impact et de cadrage RGCU exhaustive entre 18 et 24 mois avant sa date de migration au RGCU.

Au total, la note d'impact et de cadrage RGCU apparaît comme un outil transversal de conduite de projet, de dialogue inter-régimes et de maîtrise des risques.

Source :

- *Maquette de Note d'impact et de cadrage RGCU (version 2.1) élaborée par le GIP Union Retraite à l'usage de chaque régime de retraite concerné*
- *Support du comité stratégique RGCU du 4 février 2021, DSS*
- *Indications complémentaires apportées à la mission par le GIP Union Retraite en juin 2021.*

8 Trajectoire envisageable pour le schéma directeur des SI ENIM : adossement MSA, accrochage RGPU



Source : ENIM (Schéma Directeur SI - Itération 2 : Evaluation et analyse comparative des scénarios SI, 17 mai 2021)

ANNEXE 8 : Action sociale du régime des marins

1 Budget d'action sociale de l'ENIM sur la période 2016-2020

Nature des prestations	2020 (exécution)	2019 (exécution)	2018 (exécution)	2017 (exécution)	2016 (exécution)
Aides en lien avec l'accident, la maladie, la maternité	1 450 481 €	2 193 618 €	1 287 075 €	1 462 106 €	471 839 €
Secours maladie hors navigation	105 316 €	82 904 €	72 689 €	105 662 €	117 213 €
Action individuelle maladie	183 696 €	221 480 €	284 283 €	267 297 €	46 968 €
Prestations cures thermales	3 386 €	8 569 €	8 313 €	9 639 €	16 297 €
Hygiène AT-MP	21 836 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Secours AT-MP (2019 : fusion des deux secours) devenu aide financière spécifique	0 €	0 €	4 200 €	15 743 €	17 569 €
Indemnités maternité	0 €	1 689 €	1 656 €	3 919 €	42 683 €
Indemnités de nourriture	954 064 €	868 596 €	915 935 €	1 059 846 €	231 109 €
Secours exceptionnel en raison de la prescription de l'action en faute inexcusable de l'employeur	182 183 €	1 010 382 €	0 €	0 €	0 €
Aides favorisant le maintien à domicile	1 428 633 €	1 796 556 €	2 358 170 €	2 374 130 €	3 033 899 €
Aides aux personnes âgées	562 837 €	503 193 €	601 387 €	653 119 €	581 371 €
Aide ménagère	865 796 €	1 293 363 €	1 756 783 €	1 721 012 €	2 452 528 €
Aides au titre du handicap	14 973 €	9 839 €	30 374 €	23 253 €	4 041 €
Aides en lien avec le décès	257 787 €	253 617 €	229 869 €	284 913 €	202 957 €
Aides liées à la PDP	8 142 €	11 881 €	16 498 €	21 337 €	14 507 €
Autres aides (arrêt en 2017)	0 €	0 €	0 €	0 €	20 223 €
Aides DSN	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
TOTAL ACTIONS INDIVIDUELLES	3 160 017 €	4 265 512 €	3 921 986 €	4 165 740 €	3 747 467 €
Service social maritime (maladie)	395 948 €	416 787 €	429 678 €	442 967 €	456 667 €
Service social maritime (vieillesse)	791 896 €	833 575 €	859 355 €	885 933 €	913 333 €
Institut maritime de prévention	462 123 €	391 600 €	331 694 €	686 002 €	185 000 €
TOTAL ACTIONS COLLECTIVES	1 649 967 €	1 641 962 €	1 620 727 €	2 014 902 €	1 555 000 €
TOTAL	4 809 984 €	5 907 474 €	5 542 713 €	6 180 642 €	5 302 467 €
Part de la branche AT-MP	1 620 206 €	2 270 578 €	1 251 829 €	1 761 591 €	433 678 €
Part de la branche vieillesse	2 220 529 €	2 630 131 €	3 217 525 €	3 260 064 €	3 947 233 €
Part de la branche maladie	969 250 €	1 006 765 €	1 073 358 €	1 158 987 €	921 556 €
Crédits ouverts par la COG	6 700 000 €	6 950 000 €	7 200 000 €	7 450 000 €	7 787 688 €
Crédits non consommés	1 890 016 €	1 042 526 €	1 657 287 €	1 269 358 €	2 485 221 €

Source : Agence comptable de l'ENIM (dépenses exécutées), COG ENIM 2016-2020 (crédits ouverts), calculs mission (crédits non consommés)

2 Activité du SSM en matière de prévention de la désinsertion professionnelle en 2020

Territoires	Nombre de cellules PDP 2020	Nombre de dossiers traités en cellule PDP (MCM SSM SSGM)	Nombre de marins accompagnés par le SSM
-------------	-----------------------------	--	---

Départements de la façade maritime Nord			
59/62 région Hauts de France	3	14	73
76 Haute-Normandie	2	24	56
14/50 Basse-Normandie			96
35 Ille-et-Vilaine (1)	0	0	52
22 Côtes d'Armor	2	16	68
SOUS-TOTAL NORD	7	54	345

Départements de la façade maritime Ouest			
56 Morbihan	3	40	99
44 Loire-Atlantique	4	28	86
85 Vendée (2)	0	0	30
SOUS-TOTAL OUEST	9	84	451

Autres façades maritimes			
Nouvelle-Aquitaine	2	4	116
Méditerranée	1	9	153
SOUS-TOTAL SUD	3	13	269

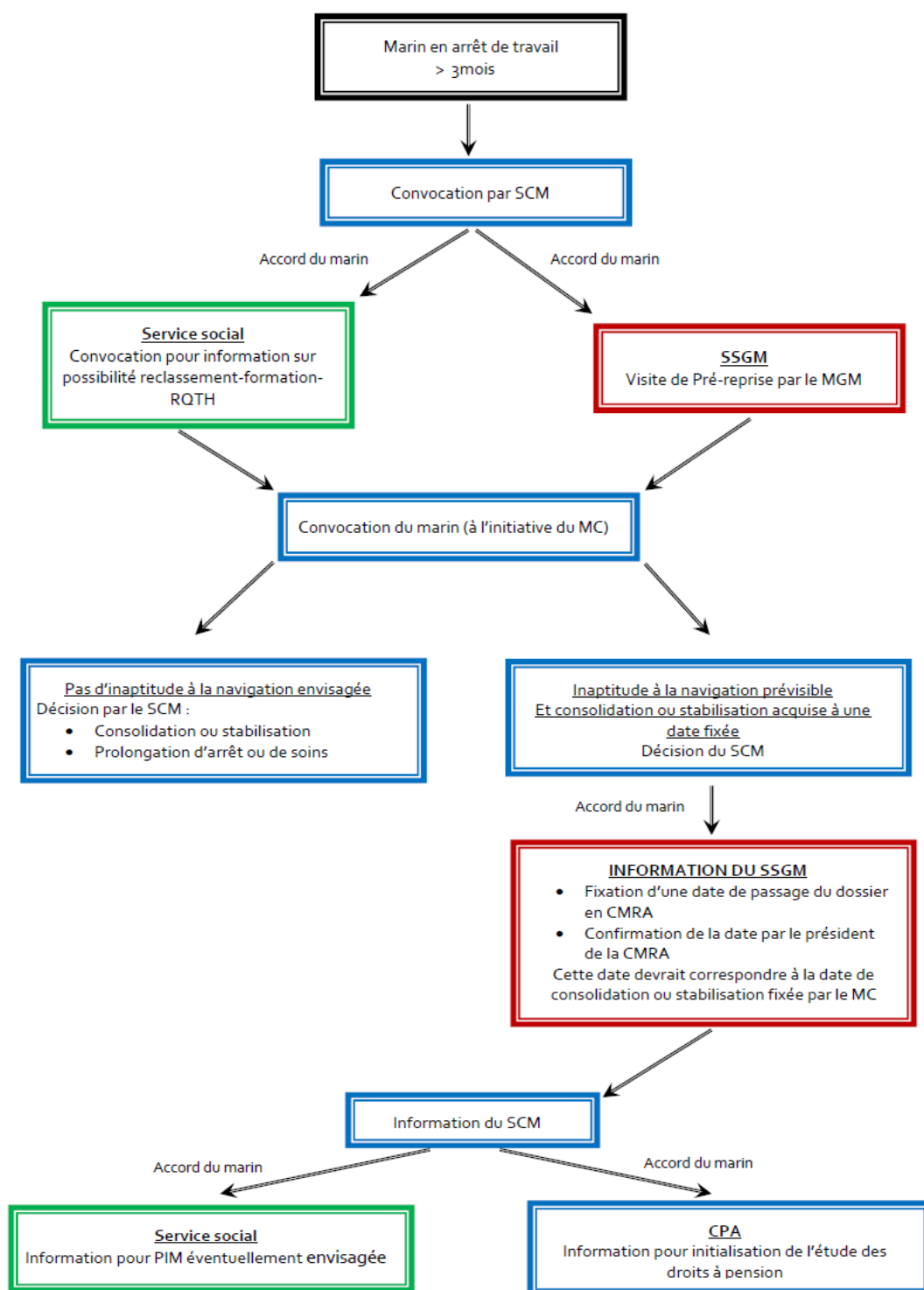
FRANCE ENTIERE	22	164	1 334
-----------------------	-----------	------------	--------------

(1) absence du médecin des gens de mer en 2020

(2) première cellule PDP en Vendée en juin 2020

Source : SSM (tableau de suivi des marins malades sur les trois façades maritimes en 2020)

3 Logigramme annexé à la note commune du 9 novembre 2015 entre le SCM de l'ENIM et le SSGM



Source : ENIM PIM : pension d'invalidité maladie.

CPA : centre des pensions et archives, devenu le département retraite (DPR)

4 Dispositions législatives sur la prévention de la désinsertion professionnelle non encore applicables au régime social des marins

A/ Dispositions législatives applicables au régime général

Article L323-3-1 CSS, introduit par l'article 84 de la LFSS pour 2011 :

« Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail ».

Article L433-1 CSS (extraits)

4^{ème} alinéa, introduit par l'article 84 de la LFSS pour 2011 :

« L'article L. 323-3-1 est applicable aux arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ».

5^{ème} alinéa (indemnité temporaire d'inaptitude, introduit par l'article 100 de la LFSS pour 2009 :

« L'indemnité journalière peut être rétablie pendant le délai mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Un décret détermine les conditions d'application du présent alinéa ».

B/ Loi adoptée définitivement le 23 juillet 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

L'article 18 de la loi modifie le CSS pour ce qui concerne le régime général :

- il complète, en incluant la PDP au titre de la maladie ou de l'AT-MP, les missions des caisses d'assurance maladie (CNAM à l'article L. 331-1 ; CPAM et CARSAT à l'article L. 262-1 ; CGSS à l'article L. 752-1 ; service social des CARSAT à l'article L. 215-1), en lien avec les intervenants extérieurs qualifiés, les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la préorientation et de la réadaptation professionnelles ;
- il complète l'article L. 323-3-1 pour autoriser l'essai encadré (période de mise en situation professionnelle), selon des modalités définies par décret, et le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) de l'article L. 5213-3-1 du code du travail, en lien avec les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la réadaptation selon les territoires.

5 L'évaluation globale des besoins à domicile des personnes âgées dans le cadre du partenariat inter-régimes Bien vieillir

En fonction de l'évaluation, les caisses de retraite peuvent proposer aux retraités autonomes (GIR 5 et 6) des prestations utiles au bien-être du retraité dans des domaines variés (aides à la vie quotidienne, aides aux loisirs, aides aux transports, assistance sécurité, etc.) et des aides pour améliorer la qualité de vie à domicile : participation financière à l'achat/pose d'aides techniques, aides pour les travaux d'adaptation du logement.

En 2016, plus de 250 000 retraités ont pu bénéficier d'une évaluation globale des besoins.

Dossier d'évaluation interrégime

Pour mieux répondre aux besoins des retraités les plus fragiles, les caisses de retraite se sont dotées, en 2014, de la grille Fragire : un outil de mesure de la fragilité et de ses causes. Cet outil interrégime axé sur le ressenti de la personne, remet le retraité au centre du dispositif d'évaluation. Il vise à détecter, parmi les retraités non dépendants (classés en GIR 5 et 6), les personnes en situation à risque et identifier leur niveau de fragilité. Il complète la grille AGGIR qui reste le support permettant de définir le GIR et d'orienter vers la prise en charge adaptée.

Objectifs :

- Proposer une grille de mesure de la fragilité et de ses causes, au regard d'une caution scientifique et des résultats d'une étude pilote.
- Produire une grille administrable à domicile par un évaluateur de profil « travailleur social », sans compétences médicales, permettant d'avoir une approche « synthétique » de la fragilité.
- Mettre à disposition des évaluateurs un outil simple et rapide leur permettant de prioriser les types et le volume d'aide à apporter en fonction du degré de fragilité identifié.
- Participer à l'homogénéisation des pratiques de l'évaluation.
- S'appuyer sur le ressenti et la prise en compte de l'environnement de la personne.

Structures d'évaluation : formation des évaluateurs

Les professionnels de l'évaluation sont soutenus et accompagnés dans leur pratique professionnelle par différents moyens mis en œuvre par les caisses de retraite tels que la formation, les réunions d'échange de pratiques, les entretiens individuels...

Le dispositif de formation proposé vise à :

- acquérir une méthodologie pour évaluer les besoins, les attentes des personnes âgées et repérer la fragilité de ce public ;
- acquérir ou renforcer des connaissances sur la personne âgée et son environnement en vue de son évaluation ;
- recenser l'offre de service Action sociale sur le territoire d'intervention géographique, pour dispenser information et conseil auprès des personnes âgées.

En 2016 et 2017, l'ensemble des structures d'évaluation des besoins à domicile ont reçu une formation afin de garantir un socle commun de connaissances et de compétences. Cela contribue à professionnaliser et reconnaître un métier en développement tout en améliorant les pratiques professionnelles.

Source : Pour bien vieillir – Nos 5 engagements pour prévenir la perte d'autonomie des personnes âgées, CNAV-MSA-RSI, juin 2017

ANNEXE 9 : Accidents du travail et maladies professionnelles dans le secteur maritime

1 Caractéristiques de l'accidentologie professionnelle maritime

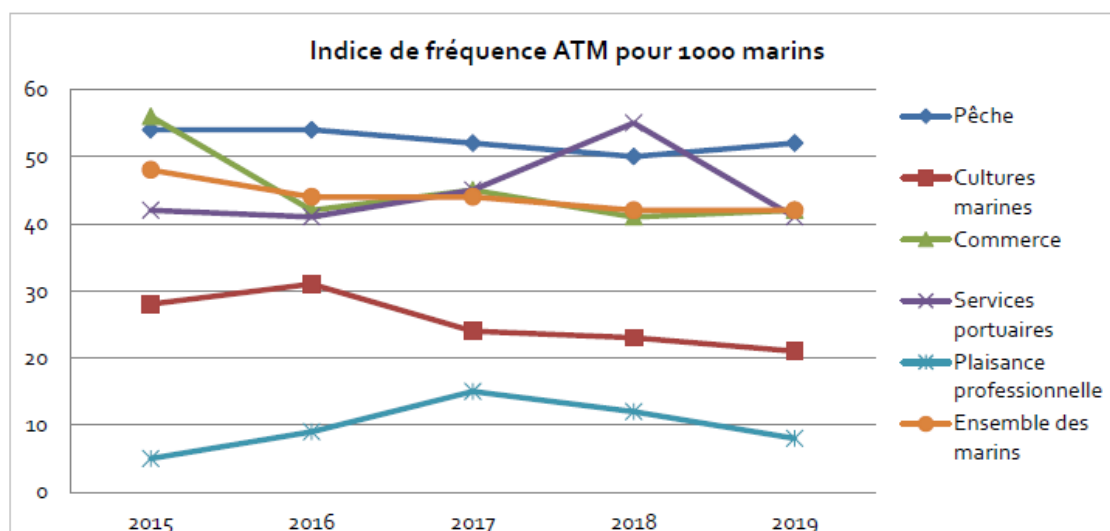
Deux sources ENIM ont été utilisées :

- Document 1 : Cartographie médicale des AT maritime et des MP concernant les ressortissants de l'ENIM, années 2016-2020, note du 28 juin 2021 du SCM de l'ENIM.
- Document 2 : Extraits du rapport Prévention, prise en charge, financement et gouvernance des risques professionnels maritimes – Rapport sur la création d'une branche AT-MP au sein du régime de sécurité sociale des marins – Mise à jour réalisée en juin 2021,

A/ Fréquence des accidents du travail maritime comparée à celle du BTP

► L'indice de fréquence par secteur d'activité, évalué dans le rapport annuel de la DAM/SSGM, confirme que la pêche est le secteur où la fréquence des ATM est la plus élevée : 52 ATM pour 1 000 marins, soit 75 ATM pour 1 000 ETP (équivalent temps plein).

L'indice de fréquence est le nombre d'accidents du travail avec arrêt ou donnant lieu à un premier règlement par l'Enim, ramené à 1 000 marins quel que soit le temps de travail annuel de ces derniers.



Source : Bilans Accidents du travail et maladies professionnelles maritimes de la DAM/SSGM 2015-2019

Source : document 1

5.2.1.1 Indicateurs de fréquence

Le métier de marin est reconnu pour être particulièrement accidentogène. Une étude portée par le ministère chargé de la mer a pu comparer les indices de fréquences des ATM avec les accidents du travail d'autres secteurs.

- Pour les marins - Ensemble de la profession : 60 AT pour 1 000 marins (ETP).
- Salariés des services auxiliaires de transports terrestres : 21,7 AT pour 1 000 salariés (ETP)
- Salariés des industries des transports, de l'eau, du gaz et de l'électricité : 45,3 AT pour 1 000 salariés (ETP)

L'indice de fréquence par secteur d'activité figure dans le tableau ci-dessous (pour 1000 marins).

Évolution de l'indice de fréquence AT par secteur d'activité de 2016 à 2019

Secteurs d'activité	2016	2017	2018	2019
Pêche	72	75	73	75
Cultures marines	37	29	28	25
Commerce (y compris plaisance)	59	63	59	58

Source : IMP, 2020

Évolution de l'indice de fréquence AT dans le secteur « Bâtiment et travaux publics »

Secteurs d'activité	2016	2017	2018	2019
BTP	60,5	58,5	56,5	52,5

Source : Direction des risques professionnels, 2016-2019

Source : document 2

B/ Gravité et mortalité des accidents du travail maritime comparée à celle du BTP

5.2.1.3 Indicateurs de la gravité

	Total Enim	Total CNAM	BTP
Nombre d'AT avec arrêt	1 598	655 715	88 360
Nombre de jours ITT	139 150*	45 936 185	6 490 120
T _{ama} (en jours)	87	70	73

Sources : Enim D-SID PE. Traitements DMRLF, 30/11/2020 pour les données Enim
Statistiques de sinistralités 2019 pour les données CNAM et BTP

* Nombre de jours d'arrêt prescrits en 2019 (situation au 30/11/2020)

Source : document 2

Entre 11 et 14 décès surviennent chaque année dans le secteur maritime.

En 2019, le nombre de décès recensés par le SSGM s'élève à 14 ; ces décès concernent essentiellement le secteur de la pêche avec 11 disparitions. Le nombre de décès est en augmentation par rapport à 2018 (11), après 12 décès en 2017 comme en 2016.

Source : document 1

► Le secteur de la pêche représente 69% des décès enregistrés sur la période 2016-2019. L'année 2019 a été marquée par 11 disparitions dans ce secteur.

Tableau des décès et disparitions cumulés sur 2016-2019

Evènements	Pêche	Cultures marines	Commerce	Services portuaires	Plaisance professionnelle	Sauvetage	Total
Chute à la mer	8	2	2	1	1	0	14
Naufrage	12	0	1	0	0	2	15
Lésion mortelle	9	0	2	0	0	0	11
Autres	5	2	2	0	0	0	9
Total	34	4	7	1	1	2	49

NB : Ces données comprennent les décès des marins de nationalité française dans la suite d'un accident survenu à bord reconnu par l'ENIM, ou hors ENIM ou encore lors d'un accident de trajet (domicile-travail).

Source : document 1

Le secteur maritime connaît un taux de mortalité plus élevé que les autres secteurs d'activité en France.

Le taux de mortalité est le nombre d'accidents mortels survenant sur une année pour 10 000 individus ou équivalents temps plein.

Le secteur maritime connaît un taux de mortalité plus élevé que les autres secteurs d'activité en France. Les accidents mortels y sont 14 fois (14,10) plus important que la moyenne française et **5 fois (5,16) plus fréquents que dans le secteur du BTP, secteur réputé le plus accidentogène en France.**

La pêche reste l'un des secteurs les plus dangereux en termes d'accidents de travail mortels parmi l'ensemble des secteurs d'activité économique en France : le taux de survenue d'un accident mortel y a été 28 (27,86) fois supérieur à la moyenne nationale et **10 fois supérieur à celui du BTP.**

Source : document 1

5.2.1.2 Indicateurs de mortalité

Indice de mortalité 2019 par secteur d'activité (pour 10 000 ETP)

Secteurs d'activité	2018		2019	
	Nombre de décès	IM / ETP	Nombre de décès	IM / ETP
Pêche (hors SNSM*)	8	7,26	11	10,43
Cultures marines	0	0	0	0
Commerce (y compris plaisance)	1	0,85	0	0
Ensemble	9	3,37	11	4,11

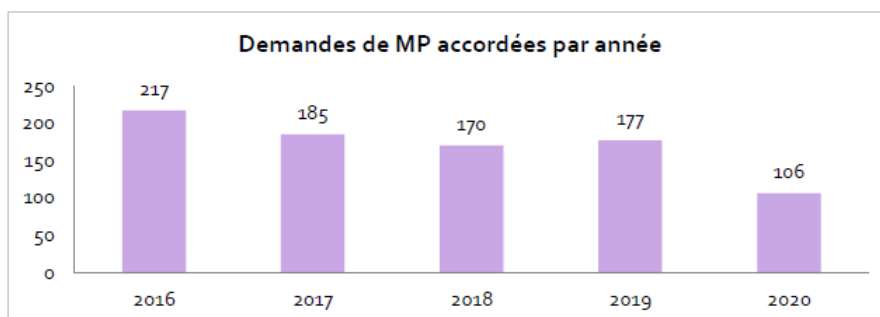
Source : IMP, 2020

* Décès de 3 sauveteurs SNSM en 2019

Source : document 2

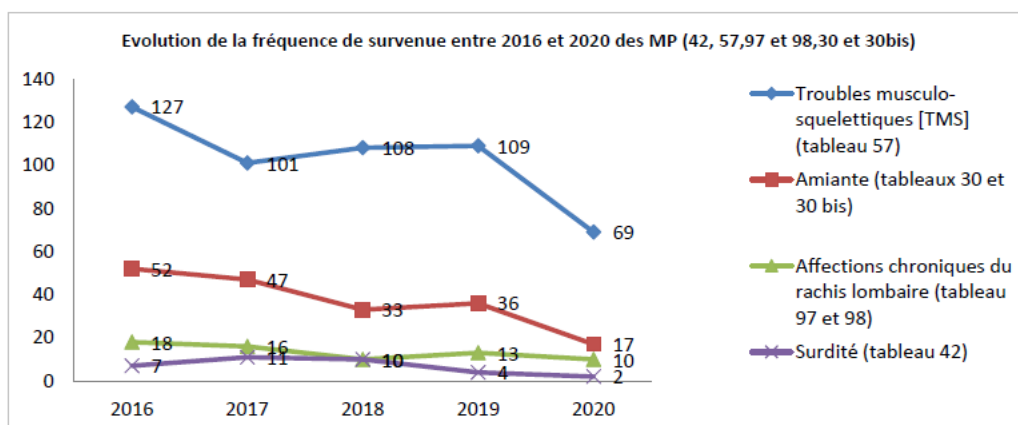
C/ Fréquence des maladies professionnelles maritimes comparée à celle du BTP

► En métropole, le nombre de maladies professionnelles accordées par année a tendance à baisser : -18% entre 2016 et 2019. La baisse en 2020 est liée à la diminution de l'activité du fait de la crise sanitaire.



(Source des données : Hippocrate Décisionnel)

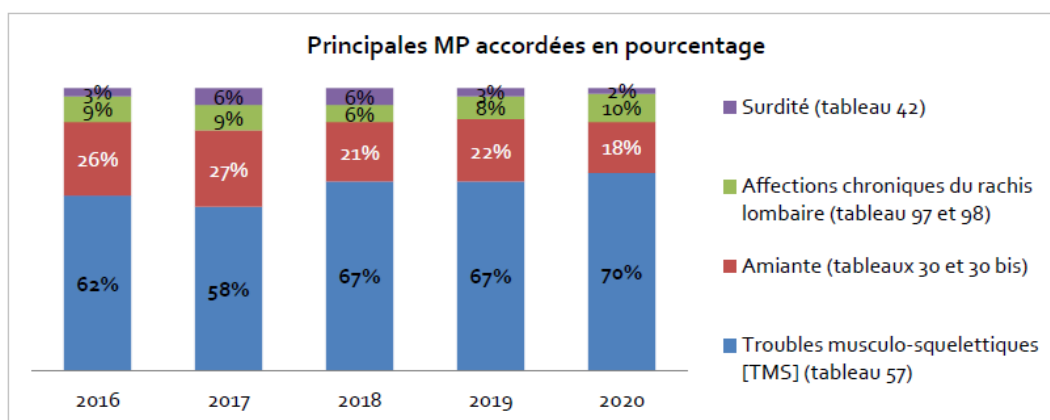
Source : document 1



(Source des données : Hippocrate Décisionnel)

Source : document 1

► **Les troubles musculo-squelettiques représentent près de 70% des MP reconnues**



(Source des données : Hippocrate Décisionnel)

Source : document 1

2 Lettre de mission du 4 juin 2021 sur la création d'une logique de branche AT-MP dans le secteur maritime



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Les Ministres

Paris, le 4 JUIN 2021

Nos Réf : LP/JLI/EWE/D-21-015750

Objet : Mission portant sur la création d'une logique de branche AT/MP dans le secteur maritime

Monsieur,

La réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur maritime est un sujet de préoccupation du Gouvernement : l'accidentologie qui y est constatée est en effet bien supérieure à celle des secteurs d'activités comparables.

Pour améliorer la protection des marins, le principe de la création d'une logique de branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) dans le secteur maritime a été acté par le Premier Ministre lors du Comité interministériel de la mer du 17 novembre 2017. Il a également fait l'objet d'un rapport rendu par un groupe de travail du Conseil supérieur des gens de mer en avril 2019. Ce dernier a enfin procédé récemment à l'adoption d'une résolution relative à la création d'une branche accidents du travail/maladies professionnelles dans le secteur maritime lors de sa séance du 4 février 2021.

Dans ce contexte, nous souhaitons vous confier le pilotage d'un groupe de travail dont l'objectif est de réfléchir aux modalités propres à cette nouvelle logique de branche. De cette réflexion devront découler des propositions opérationnelles.

Vos travaux devront prendre en compte le rapport de 2019 précité ainsi que les analyses de la mission d'évaluation de la Convention d'objectifs et de gestion de l'Enim actuellement menée par l'Inspection générale des affaires sociales, l'Inspection générale des affaires maritimes et le Conseil général de l'environnement et du développement durable. Ils prendront aussi appui sur les travaux menés dans le cadre du Fontenoy du maritime.

Vous identifierez les jalons essentiels à la création d'un système efficace et adapté aux spécificités du secteur, autour de prestations ciblées, d'une prévention modernisée, et d'un mécanisme financier adapté à ces ambitions. Cette réflexion paritaire et interministérielle, dont vous assurerez la coordination, visera *in fine* à réduire les risques sanitaires et améliorer leur prise en charge, permettant ainsi d'améliorer l'attractivité du métier de marin et de démontrer la capacité du secteur maritime à évoluer.

Philippe LAFFON
IGAS
39-43 quai André Citroën
75739 PARIS Cédex 15

127 rue de Grenelle – 75350 PARIS SP 07
Téléphone : 01 40 56 60 00

Vos travaux, qui n'auront pas pour finalité de modifier l'organisation financière actuelle du risque AT/MP, devront permettre de s'interroger et de formuler des propositions concrètes autour, notamment, des éléments suivants :

- *La gouvernance*, en particulier le rôle de l'ENIM, sa capacité opérationnelle à gérer cette couverture et les moyens qu'il pourrait mettre à disposition ;
- *Les prestations servies*, notamment une potentielle évolution de « la prise en charge armateur » ;
- *La prévention*, dans son organisation et les mesures déployées ;
- *Les modalités, notamment financières* : conditions de réussite de la mise en place d'un système incitatif au développement d'actions de prévention par l'employeur. Vous examinerez également les évolutions, possibles ou souhaitables, de l'intervention de la solidarité nationale ;
- *Les objectifs*, déclinés en indicateurs de performance (taux d'incidence, nombre de procédures médicales et de contrôle, etc).

Le groupe de travail que vous présiderez représentera l'ensemble des parties intéressées. Il sera composé de représentants des organisations syndicales et professionnelles des secteurs de la pêche et du commerce, de l'Enim, de la direction des affaires maritimes (DAM) qui en assurera le secrétariat, de la direction de la sécurité sociale (DSS) et de la direction du budget (DB).

Tout au long de cette mission, vous pourrez, par ailleurs, vous appuyer sur les administrations centrales concernées, notamment la DAM et la DSS, ainsi que sur l'Enim.

Enfin, nous souhaitons que vos conclusions nous soient remises d'ici le 1^{er} octobre 2021.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Elisabeth BORNE



Ministre du Travail, de l'Emploi et
de l'Insertion

Olivier VÉRAN



Ministre des Solidarités et de la
Santé

Annick GIRARDIN



Ministre de la Mer

Olivier DUSSOPT



Ministre délégué chargé des
Comptes publics

Jean-Baptiste DJEBBARI



Ministre délégué chargé des
Transports

Laurent PIETRASZEWSKI



Secrétaire d'État chargé des
Retraites et de la Santé au Travail

Source : *ministère chargé de la mer*

3 Chronologie des relations entre l'ENIM et l'IMP depuis 2016

26 novembre 2015 : approbation par le CA de l'ENIM du projet de convention ENIM-IMP 2016.

27 janvier 2016 : le contrôleur général économique et financier conteste le projet de convention par le contrôleur général économique et financier sur la base de l'article 9-1 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, au motif que le financement de l'IMP ne pourrait être assimilé à une subvention. Le directeur de l'ENIM saisit la DAJ des ministères économique et financier.

29 avril 2016 : note de la DAJ des ministères économique et financier sur la nature juridique des sommes versées à l'IMP et au SSM par l'ENIM, déniait la qualification de subvention au financement de l'EMPI par l'ENIM et laissant ouvert le choix entre un marché public et une convention de mandat de service public répondant aux critères de la décision 2012/21 UE de la Commission du 20 décembre 2011 (dite « Almunia ») relative à l'application de l'article 106 paragraphe 2 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de service d'intérêt économique général (SIEG).

9 juin 2016 : délibération n°18 du CA de l'ENIM autorisant la signature du mandat de gestion 2016 avec l'IMP.

25 juin 2016 : signature du mandat de gestion 2016 relatif à la délégation des activités de prévention des risques professionnels maritimes de l'ENIM à l'IMP. Ce mandat est conclu pour un an, renouvelable par tacite reconduction pour un an sans que la durée totale du mandat ne puisse excéder deux ans. La liste des actions 2016 à mener par l'IMP est annexée à la convention. Le financement est versé à raison d'une avance de 60 % puis du solde en fin d'année.

30 mars 2017 : CA de l'ENIM

- Intervention d'Isabelle GERVAL, agent comptable de l'ENIM : *« mon analyse juridique du mandat est qu'il s'agit d'une aide d'Etat qui devrait faire l'objet d'une notification préalable à la Commission européenne. En tout état de cause, pour l'année 2018, il faudra procéder par voie d'appel d'offres »*. Cette interprétation du droit européen, qui n'est pas contredite par le conseiller d'Etat président du CA, n'est pas conforme au point 2.4 de la circulaire du 29 septembre 2015 du Premier ministre relative aux nouvelles relations entre les pouvoirs publics et les associations ; en effet une subvention à un SIEG d'un montant inférieur à 15 M€ est exemptée de l'obligation de notification.
- Délibération n°12 autorisant la signature de l'avenant 2017 au mandat de gestion 2016 avec l'IMP.

3 mai 2017 : signature de la COG ENIM 2016-2020 :

- Action 16 Redéfinir la politique de prévention des risques professionnels (RPM) de l'ENIM à destination de l'ensemble des assurés : *« l'Enim pourra renforcer ses compétences en s'appuyant notamment sur l'expertise des chargés de mission prévention de l'IMP »*.
- Cadrage budgétaire : *« Les plafonds d'emploi sont exprimés en ETPT, selon les modalités applicables aux opérateurs de l'État. Dans l'hypothèse d'une absence de ré-internalisation des missions confiées à l'IMP au sein de l'Enim durant cette COG, l'effort en ETPT serait relevé de trois ». « Dans l'hypothèse d'une absence de ré-internalisation des missions confiées à l'IMP au sein de l'ENIM durant cette COG, l'effort en ETPT serait relevé de trois, avec une incidence d'environ 180 000 € sur la masse salariale »*.

3 mai 2017 : lettre interministérielle (ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer ; ministre de l'économie et des finances ; ministre des affaires sociales et de la santé ; secrétaire d'État chargé de la mer et de la pêche) au directeur de l'ENIM relative à la signature de la COG ENIM 2016-2020 :

- « *Le rapprochement de l'ENIM et de l'IMP sera recherché, à travers des partenariats à définir, afin de rechercher une plus grande cohérence de la politique de prévention des risques dans le secteur maritime. Il vous appartiendra de faire une étude d'impact et de faisabilité d'une intégration de l'IMP à l'ENIM, compte tenu de la différence de statut juridique de l'IMP et de l'ENIM. Cette analyse sera conduite parallèlement à d'autres propositions sur le sujet de l'IMP et en s'inspirant notamment de celle qui uni le régime général et l'institut national de recherche et de sécurité (INRS). Vous considérerez toutefois dans votre analyse le montant de la subvention annuelle de l'ENIM (360 k€) au regard de la masse salariale de l'association* ».
- L'objectif de réduction des effectifs de l'ENIM de 57 ETPT au cours de la COG « *serait ramené à 60 ETPT en cas de non intégration des trois personnels préventeurs de l'IMP* ».

5 juin 2017 : signature de l'avenant n°1 au mandat de gestion de l'IMP. Les modalités de financement sont modifiées et comportent désormais une avance de 30 % et des acomptes au vu de l'avancement de la réalisation des actions du programme prévisionnel annexé à l'avenant.

18 octobre 2017 : signature de l'acte d'engagement du marché public n°2017-005-001 « *Prestations d'études, de formation, de communication, d'actions de prévention des risques professionnels maritimes et d'accompagnement des entreprises maritimes* » avec l'IMP. Il s'agit d'un marché à bon de commande sans montant minimum et d'un montant maximum de 400 k€ HT par an, conclu pour une durée ferme d'un an puis renouvelable par tacite reconduction pour une durée d'un an sans que la durée totale ne puisse excéder 4 ans.

30 novembre 2017 : CA de l'ENIM

- le directeur de l'ENIM considère qu'« *après consultation de la DAJ de Bercy, il apparaît qu'en présence d'une prestation de service, la contractualisation de la relation avec l'IMP passe par la passation d'un marché public qui est justement en cours* » car « *les conclusions des juristes des ministères sont en faveur d'un marché public* ». Pourtant, l'ENIM a eu recours à une convention de mandat de service public pour 2016 et 2017.
- Délibération n°18 autorisant la prorogation du mandat de gestion de l'IMP dans la limite de 6 mois si la notification du marché n°2017-005-001 « *Prestations d'études, de formation, de communication, d'actions de prévention des risques professionnels maritimes et d'accompagnement des entreprises maritimes* » s'avérait impossible avant fin décembre 2017.
- Délibération n°33 : autorisation donnée au directeur de l'ENIM de lancer et signer plusieurs marchés d'un montant prévisionnel supérieur à 135 k€ HT dans le cadre du plan d'action achats 2018, dont le marché de PRPM doté de 1,6 M€ HT sur 2018-2021.

29 décembre 2017 : notification du marché public à l'IMP.

30 mars 2018 ; délibération n°3 du CA de l'ENIM abrogeant la délibération n°33 du 30 novembre 2017 et déléguant au directeur de l'ENIM seulement désormais la conclusion de marchés publics de fournitures et de services jusqu'à 144 k€ par an pour 2018 et de conventions de subventionnement jusqu'à 50 k€ par an.

17 juillet 2018 : signature de l'avenant n°1 au marché pour ajouter des prestations au bordereau des prix unitaires (BPU).

29 mars 2019 : courrier de la directrice de l'IMP au directeur de l'ENIM pour l'alerter sur les obstacles dus notamment à la complexité de gestion du marché et à la multiplicité des circuits de validation. Les délais de validation des livrables fixé au CCAP (2 semaines à réception des livrables) et de paiement des factures ne sont pas respectés par l'ENIM.

27 février 2020 : signature de l'avenant n°2 au marché pour ajouter des prestations au bordereau des prix unitaires et modifier des intitulés de lignes existantes.

31 décembre 2021 : terme du marché public attribué à l'IMP.

Source : mission à partir d'informations fournies par l'ENIM et l'IMP

4 Extrait de la note du 29 avril 2016 de la DAJ des ministères économique et financier sur le financement de l'IMP par l'ENIM

Objet de la note : nature juridique des sommes versées à l'IMP et au SSM par l'ENIM.

3. L'IMP peut être qualifiée d'entreprise exerçant une activité économique au sens du droit de l'Union. La convention liant l'ENIM à l'IMP présente les caractéristiques d'un marché public et la somme que lui verse l'ENIM doit s'analyser comme un prix.

3.1. La mission statutaire de l'IMP³¹ consiste à contribuer, « *par tous les moyens appropriés, à la préservation de la santé et à l'amélioration des conditions de vie, de travail, d'hygiène et de sécurité au travail dans le secteur maritime, dans le respect des orientations définies par le Ministère chargé de la mer et l'Etablissement national des invalides de la marine* ».

L'ENIM a conclu avec l'IMP une convention³² aux termes de laquelle l'ENIM verse une subvention destinée à financer les études et les actions que l'institut mène en vue d'une meilleure intégration de la sécurité du travail à bord des navires et d'une amélioration des conditions de travail et de l'état sanitaire des ressortissants de l'ENIM³³.

L'article 2 de la convention prévoit que les prestations assurées par l'IMP comportent :

- le traitement statistique des informations contenues dans le questionnaire sur les circonstances des accidents de travail maritime,
- l'établissement annuel d'un document de synthèse et d'orientation des actions de prévention des accidents du travail maritime,
- toute autre tâche, notamment de conseil, d'expertise et de formation y compris au bénéfice des agents de l'ENIM, demandée par la direction de l'ENIM.

Le rapport d'activité 2014 précise ainsi qu'au cours de l'année considérée, l'enveloppe financière a permis à l'IMP de mettre en œuvre des programmes sur les statistiques sur les accidents de travail maritime, une étude relative aux maladies professionnelles ainsi que des interventions dans les établissements professionnels d'enseignement maritime, des actions de formation et de sensibilisation, des actions d'information, de communication et de documentation et un accompagnement des armements et des entreprises maritimes dans leurs démarches de prévention des risques professionnels.

Quand bien même l'IMP serait qualifié de service d'intérêt économique général, il n'en constituerait pas moins une « *entreprise* » exerçant une activité économique au sens du droit de la concurrence de l'Union dès lors que son activité consiste « *à offrir des biens ou des services sur un marché donné* »³⁴. A ce titre, les règles du droit de l'Union sur la passation de marchés publics de services ou de concessions de services devraient s'appliquer.

3.2. La convention par laquelle l'ENIM confie un certain nombre de missions à l'IMP moyennant le versement d'une « subvention » présente les caractéristiques d'un marché public.

La qualification d'un contrat en marché public est subordonnée à la réunion de trois conditions. Tout d'abord, l'objet du contrat est de répondre au besoin de l'acheteur ; le contrat est par ailleurs conclu entre un acheteur soumis à l'ordonnance n° 2015-899 et un opérateur économique ; et enfin, il est conclu à titre onéreux.

3.2.1. L'activité confiée par l'ENIM à l'IMP répond à son besoin.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-1009 du 30 août 2010, l'ENIM a pour mission de concourir à la prévention des risques professionnels maritimes. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette mission, l'ENIM a fait appel à l'IMP afin de traiter statistiquement les informations contenues dans le questionnaire sur les circonstances des accidents de travail maritime et de mener un certain nombre d'actions de prévention

³¹ Article 2 des statuts.

³² La dernière version est datée du 04 avr. 2014 et a été conclue pour une durée de deux ans.

³³ ENIM, rapport d'activité 2104, p. 6.

³⁴ CJCE, 12 déc. 2000, aff. C-180/98 à C-184/98, Pavel Pavlov, pt. 75 ; CJCE, 18 juin 1998, aff. C-35/96, Commission c/Italie, pt. 36.

déterminées d'un commun accord. Le cas échéant, l'IMP pourra également remplir d'autres tâches de conseil, d'expertise et de formation³⁵. L'activité ainsi confiée à l'IMP, en ce qu'elle permet à l'ENIM de mener à bien sa mission de prévention, répond donc à son besoin.

3.2.2. L'IMP peut être qualifié d'opérateur économique.

Au préalable, il convient de préciser que l'ENIM, en tant qu'établissement public administratif de l'Etat est soumis à l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics³⁶.

L'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 définit un opérateur économique comme « *toute personne physique ou morale, qui offre sur le marché la réalisation de travaux ou d'ouvrages, la fourniture de produits ou la prestation de services* »³⁷. Ainsi qu'il a été précisé (cf point 2.1), toute activité consistant à offrir des biens et des services revêt un caractère économique. La notion d'opérateur économique peut ainsi couvrir « *des organismes qui n'ont pas de structure d'entreprise, qui ne poursuivent pas à titre principal une finalité lucrative et qui n'assurent pas une présence continue sur le marché* »³⁸. La qualité d'association du prestataire n'exclut donc pas l'application des règles de la commande publique, dès lors que ce dernier propose des services qui pourraient être délivrés par des entités à but lucratif et qui relèvent d'activités ouvertes à la concurrence.

L'IMP exerce une activité de conseil, d'expertise et de formation que pourraient également prendre en charge d'autres organismes présents sur le marché. En tant qu'il offre sur le marché la réalisation de prestations de services, l'IMP constitue un opérateur économique.

La deuxième condition permettant de qualifier la convention de marché public apparaît donc remplie en l'espèce.

3.2.3. Le contrat est conclu à titre onéreux.

L'article 6 de la convention prévoit qu'en contrepartie des actions effectuées, l'ENIM verse à l'IMP une subvention de 370 000 euros par an, sous réserve de la disponibilité des crédits. La réalisation de la prestation de service par l'IMP s'effectue donc à titre onéreux. A cet égard, le caractère onéreux d'un marché public n'est pas fonction du bénéfice procuré au cocontractant³⁹. En effet, « *un contrat ne saurait échapper à la notion de marché public du seul fait que sa rémunération reste limitée au remboursement des frais encourus pour fournir le service rendu* »⁴⁰.

La somme versée par l'ENIM à l'IMP doit ainsi s'analyser comme un prix et le contrat conclu entre l'ENIM et l'IMP devrait être passé conformément aux règles de la commande publique.

3.3. Les financements octroyés par l'ENIM à l'IMP constituent des aides d'Etat, dont la compatibilité pourrait toutefois, sous certaines conditions, être fondée sur le cadre juridique applicable aux compensations de service d'intérêt économique général (SIEG).

Pour rappel, aux termes de l'article 107, §1 TFUE, une mesure constitue une aide d'Etat dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- la mesure est financée par l'Etat ou au moyen de ressources d'Etat ;
- elle constitue un avantage pour les entreprises bénéficiaires ;
- elle est sélective ;
- elle est susceptible d'affecter les échanges entre les Etats membres ;
- elle est susceptible de fausser la concurrence.

3.3.1. A défaut de sélection de l'IMP à l'issue d'une procédure de marché public, les conditions de qualification d'aides d'Etat sont remplies.

En l'espèce, les financements de l'ENIM, établissement public de l'Etat, constituent bien des ressources d'Etat. En outre, ces financements n'étant destinés qu'au SSM et à l'IMP, ils sont sélectifs. Les critères

³⁵ Article 2 de la convention.

³⁶ Cf article 10.

³⁷ Cf article 13.

³⁸ CJCE, 23 décembre 2009, *CONISMA*, C-305/08, point 30.

³⁹ CJUE, 12 juillet 2001, *Ordre des architectes de la province de Milan*, C-399/98, point 78.

⁴⁰ CJUE, 19 décembre 2012, *Azienda Sanitaria Locale di Lecce Università del Salento*, C-159/11, point 29.

d'affectation des échanges et de la concurrence sont, quant à eux, le plus souvent présumés remplis par la Commission, sauf s'il est démontré que les aides n'ont qu'une influence purement locale ou que les montants en jeu n'excèdent pas le plafond *de minimis* de 200 000 euros par entité sur trois ans, éléments qui n'apparaissent pas satisfaits en l'espèce.

S'agissant du critère de l'avantage, la Cour de justice a jugé, dans l'arrêt *Altmark*⁴¹, que les compensations de service public ne constituaient pas un avantage pour les entreprises bénéficiaires et donc des aides d'État si quatre critères cumulatifs étaient remplis :

- Premièrement, l'entreprise bénéficiaire doit réellement avoir la charge d'obligations de service public et ces obligations doivent être clairement définies ;
- Deuxièmement, les paramètres sur la base desquels est calculée la compensation doivent être préalablement établis, de façon objective et transparente ;
- Troisièmement, la compensation ne doit pas dépasser ce qui est nécessaire pour couvrir tout ou partie des coûts occasionnés par l'exécution des obligations de service public, en tenant compte des recettes y relatives ainsi que d'un bénéfice raisonnable ;
- Quatrièmement, lorsque le choix de l'entreprise à charger de l'exécution d'obligations de service public, dans un cas concret, n'est pas effectué dans le cadre d'une procédure de marché public permettant de sélectionner le candidat capable de fournir ces services au moindre coût pour la collectivité, le niveau de la compensation nécessaire doit être déterminé sur la base d'une analyse des coûts qu'une entreprise moyenne, bien gérée et adéquatement équipée des moyens nécessaires, aurait encourus.

En l'espèce, la quatrième condition n'apparaît pas remplie, l'IMP n'ayant pas été sélectionné à l'issue d'une procédure de marché public. Un avantage est donc bien constitué au profit de cet organisme.

3.3.2. Ces financements pourraient toutefois relever de la décision SIEG⁴² qui exempte de notification préalable à la Commission européenne certaines catégories de compensations.

A titre liminaire, les activités de l'IMP semblent pouvoir être qualifiées de SIEG. En effet, la Commission considère « *que pour être qualifiés de SIEG, les services doivent être destinés aux citoyens ou être fournis dans l'intérêt de la société dans son ensemble* »⁴³.

Aux termes de l'article 2 de la décision, celle-ci s'applique notamment aux compensations ne dépassant pas un montant annuel de 15 millions d'euros⁴⁴.

La décision dispense les aides d'Etat relevant de son champ d'application de notification auprès de la Commission européenne. Plusieurs conditions doivent, à cette fin, être remplies. En particulier :

- Un mandat (acte de l'autorité publique confiant la mission de SIEG à l'entreprise) doit être établi précisant la nature et la durée des obligations de service public, l'entreprise et le territoire concerné, la nature de tout droit exclusif ou spécial octroyé à l'entreprise par l'autorité octroyant l'aide, la description du mécanisme de compensation et les paramètres de calcul, de contrôle et de révision de la compensation, les modalités de récupération des éventuelles surcompensations et les moyens d'éviter ces dernières ainsi qu'une référence à la décision de la Commission ;
- Le montant de la compensation ne doit pas excéder ce qui est nécessaire pour couvrir les coûts nets occasionnés par l'exécution des obligations de service public, y compris un bénéfice raisonnable.

En l'espèce, il convient donc de s'assurer que les financements versés par l'ENIM à l'IMP respectent bien ces conditions.

⁴¹ CJCE, 24 juillet 2003, aff.C-280/00.

⁴² Décision de la Commission du 20 décembre 2011 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'État sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général, JOUE L7, 11 janvier 2012.

⁴³ Pt 50 de la communication relative à l'application des règles de l'Union européenne en matière d'aides d'État aux compensations octroyées pour la prestation de services d'intérêt économique général, JOUE C8, 11 janvier 2012.

⁴⁴ Les activités exercées par l'IMP sont, en effet, difficilement rattachables à des « *services répondant à des besoins sociaux concernant les soins de santé et de longue durée, la garde d'enfants, l'accès et la réinsertion sur le marché du travail, le logement social et les soins et l'inclusion sociale des groupes vulnérables* », autre catégorie exemptée.

5 Bordereau des prix unitaires du marché 2018-2021 de prévention des risques professionnels maritimes passé par l'ENIM

Prestations prévues au CCTP	Prix HT	Montant de la TVA	Prix TTC
1. Améliorer et diffuser les connaissances dans le domaine de la prévention des risques professionnels maritimes 1. Améliorer et diffuser les connaissances dans le domaine de la prévention des risques professionnels maritimes			
1-1-1 Coût annuel pour le recueil, la consolidation, l'enregistrement et l'exploitation des QCATM	37 016,67 €	7 403,33 €	44 420,00 €
1-1-2 Coût pour l'élaboration du rapport annuel sur l'accidentologie professionnelle maritime	9 750,00 €	1 950,00 €	11 700,00 €
1-2 Coût annuel pour l'élaboration du rapport annuel sur les MP	9 860,83 €	1 972,17 €	11 833,00 €
1-3 Coût pour l'élaboration de la plaquette synthétique sur les ATMP	5 850,00 €	1 170,00 €	7 020,00 €
1-4 Rapport de présentation méthodologique permettant la réalisation de l'observatoire de l'accidentologie maritime	11 466,67 €	2 293,33 €	13 760,00 €
<i>Les prix comprennent l'ensemble des frais, l'estimation de toutes les séances de travail de l'acteur, les coûts pédagogiques, la préparation et la fourniture des supports de cours, les frais de déplacement et de séjour du formateur</i>			
2. Former sur les RPM et dispenser ces formations auprès des marins professionnels			
2-1 Coût annuel du plan annuel de formation	12 416,67 €	2 483,33 €	14 900,00 €
2-2-1 Formation dans les établissements d'enseignements maritimes (lycées, ENSM, centres de formations agréés, etc...) de métropole - Tarif à la demi-journée			
2-2-1-1 Les EPI	843,00 €	0,00 €	843,00 €
2-2-1-2 Les risques liés aux bruits	803,00 €	0,00 €	803,00 €
2-2-1-3 La manutention de charges	803,00 €	0,00 €	803,00 €
2-2-1-4 La chute à la mer	816,00 €	0,00 €	816,00 €
2-2-1-5 Autre risque professionnel	817,00 €	0,00 €	817,00 €
2-2-2 Formation dans les établissements d'enseignements maritimes (lycées, ENSM, centres de formations agréés, etc...) d'outre-mer - Tarif à la demi-journée			
2-2-2-1 Les EPI (Saint Pierre et Miquelon)	2 654,00 €	0,00 €	2 654,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Saint Pierre et Miquelon)	2 554,00 €	0,00 €	2 554,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Saint Pierre et Miquelon)	2 554,00 €	0,00 €	2 554,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Saint Pierre et Miquelon)	2 592,00 €	0,00 €	2 592,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Saint Pierre et Miquelon)	2 589,00 €	0,00 €	2 589,00 €
2-2-2-1 Les EPI (Basse Terre)	1 438,00 €	0,00 €	1 438,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Basse Terre)	1 338,00 €	0,00 €	1 338,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Basse Terre)	1 338,00 €	0,00 €	1 338,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Basse Terre)	1 377,00 €	0,00 €	1 377,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Basse Terre)	1 374,00 €	0,00 €	1 374,00 €
2-2-2-1 Les EPI (Kourou en Guyane)	1 498,00 €	0,00 €	1 498,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Kourou en Guyane)	1 398,00 €	0,00 €	1 398,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Kourou en Guyane)	1 398,00 €	0,00 €	1 398,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Kourou en Guyane)	1 436,00 €	0,00 €	1 436,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Kourou en Guyane)	1 433,00 €	0,00 €	1 433,00 €
2-2-2-1 Les EPI (Martinique La trinité)	1 458,00 €	0,00 €	1 458,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Martinique La trinité)	1 358,00 €	0,00 €	1 358,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Martinique La trinité)	1 358,00 €	0,00 €	1 358,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Martinique La trinité)	1 396,00 €	0,00 €	1 396,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Martinique La trinité)	1 393,00 €	0,00 €	1 393,00 €
2-2-2-1 Les EPI (Mayote)	1 626,00 €	0,00 €	1 626,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Mayote)	1 526,00 €	0,00 €	1 526,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Mayote)	1 526,00 €	0,00 €	1 526,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Mayote)	1 564,00 €	0,00 €	1 564,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Mayote)	1 561,00 €	0,00 €	1 561,00 €
2-2-2-1 Les EPI (Nouméa)	1 914,00 €	0,00 €	1 914,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Nouméa)	1 814,00 €	0,00 €	1 814,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Nouméa)	1 814,00 €	0,00 €	1 814,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Nouméa)	1 852,00 €	0,00 €	1 852,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Nouméa)	1 849,00 €	0,00 €	1 849,00 €
2-2-2-1 Les EPI (Papeete)	1 954,00 €	0,00 €	1 954,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (Papeete)	1 854,00 €	0,00 €	1 854,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (Papeete)	1 854,00 €	0,00 €	1 854,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (Papeete)	1 892,00 €	0,00 €	1 892,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (Papeete)	1 889,00 €	0,00 €	1 889,00 €
2-2-2-1 Les EPI (La Réunion)	1 578,00 €	0,00 €	1 578,00 €
2-2-2-2 Les risques liés aux bruits (La Réunion)	1 478,00 €	0,00 €	1 478,00 €
2-2-2-3 La manutention de charges (La Réunion)	1 478,00 €	0,00 €	1 478,00 €
2-2-2-4 La chute à la mer (La Réunion)	1 516,00 €	0,00 €	1 516,00 €
2-2-2-5 Autre risque professionnel (La Réunion)	1 513,00 €	0,00 €	1 513,00 €
2-2-3 Formation ouverte et à distance - Tarif à la demi-journée			
2-2-3-1 Les EPI	3 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €
2-2-3-2 Les risques liés aux bruits	3 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €
2-2-3-3 La manutention de charges, la chute à la mer	3 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €
2-2-3-4 La chute à la mer	3 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €
2-2-3-5 Autre risque professionnel	3 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €
(gestes et postures, chimiques, RPS, etc.) au profit des acteurs du monde maritime -demi			
2-3-1 Gestes et postures			
Honoraires	2 966,67 €	593,33 €	3 560,00 €
Frais techniques	737,50 €	147,50 €	885,00 €
Frais de déplacement et de séjour	250,00 €	50,00 €	300,00 €
Total	3 954,17 €	793,83 €	4 748,00 €
2-3-2 Risques chimiques			
Honoraires	2 966,67 €	593,33 €	3 560,00 €
Frais techniques	750,83 €	150,17 €	901,00 €
Frais de déplacement et de séjour	250,00 €	50,00 €	300,00 €
Total	3 967,50 €	793,50 €	4 761,00 €

RAPPORT DEFINITIF IGAS N°2021-016R/IGAM N°2021-082

Prestations prévues au CCTP	Prix HT	Montant de la TVA	Prix TTC
2-3-3 Risques Psycho Sociaux			
Honoraires	2 966,67 €	593,33 €	3 560,00 €
Frais techniques	584,17 €	116,83 €	701,00 €
Frais de déplacement et de séjour	250,00 €	50,00 €	300,00 €
Total	3 800,83 €	760,17 €	4 561,00 €
2-3-4 Autres risques professionnels			
Honoraires	2 966,67 €	593,33 €	3 560,00 €
Frais techniques	459,17 €	91,83 €	551,00 €
Frais de déplacement et de séjour	250,00 €	50,00 €	300,00 €
Total	3 675,83 €	735,17 €	4 411,00 €
sein des entreprises maritimes et de leurs salariés- Développer et diffuser la culture prévention au sein des entreprises			
3-1 Elaboration d'un guide et d'un outil avec un didacticiel, une FAQ, permettant d'accompagner les entreprises maritimes dans l'élaboration et la mise à jour de leur Document Unique d'Evaluation des Risques (DUERP)	Prix HT	Montant de la TVA	Prix TTC
	57 166,67 €	11 433,33 €	68 600,00 €
3-2 Réalisation de documentation multi supports sur la prévention des RPM			
3-2-1 Elaboration d'affichettes A3 N/B	1 587,50 €	317,50 €	1 905,00 €
3-2-2 Réalisation d'affichettes A3 couleur	1 587,50 €	317,50 €	1 905,00 €
3-2-3 Réalisation d'affichettes A4 N/B	1 587,50 €	317,50 €	1 905,00 €
3-2-4 Réalisation d'affichettes A4 couleur	1 587,50 €	317,50 €	1 905,00 €
3-2-5 Réalisation de tracts A4 recto/verso fini A5, couleur	2 204,17 €	440,83 €	2 645,00 €
3-2-6 Réalisation de tracts A4 recto/verso fini A5, N/B	2 204,17 €	440,83 €	2 645,00 €
3-2-7 Réalisation de tracts A5 recto/verso fini A5, couleur	2 204,17 €	440,83 €	2 645,00 €
3-2-8 Réalisation de tracts A5 recto/verso fini A5, N/B	2 204,17 €	440,83 €	2 645,00 €
3-2-9 Réalisation d'un fléchage format final A4	12,50 €	2,50 €	15,00 €
3-2-10 Réalisation d'un fléchage format final A3	12,50 €	2,50 €	15,00 €
3-2-11 Vidéo	12 041,67 €	2 408,33 €	14 450,00 €
3-3 Elaboration du rapport en vue de l'amélioration de la prévention des risques AT/MP professionnels maritimes dans des secteurs, des métiers particuliers	Prix HT	Montant de la TVA	Prix TTC
	51 458,33 €	10 291,67 €	61 750,00 €
4. Réalisation de plans d'actions de prévention spécifiques sur des RPM identifiés			
4-1 Elaboration d'une stratégie de communication/prevention sur les RPM: chutes à la mer, blessures aux mains, troubles musculo-squelettiques et autres	Prix HT	Montant de la TVA	Prix TTC
	5 625,00 €	1 125,00 €	6 750,00 €
4-1 Chutes à la mer			
4-1-1 Etudes	13 000,00 €	2 600,00 €	15 600,00 €
4-1-2 Diagnostics	12 025,00 €	2 405,00 €	14 430,00 €
4-1-3 Plan de prévention	42 583,33 €	8 516,67 €	51 100,00 €
4-1-4 Evaluation	5 791,67 €	1 158,33 €	6 950,00 €
4-2 Blessures aux mains			
4-2-1 Etudes	50 500,00 €	10 100,00 €	60 600,00 €
4-2-2 Diagnostics	22 416,67 €	4 483,33 €	26 900,00 €
4-2-3 Plan de prévention	12 533,33 €	2 506,67 €	15 040,00 €
4-2-4 Evaluation	1 300,00 €	260,00 €	1 560,00 €
4-3 Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)			
4-3-1 Etudes	122 033,33 €	24 406,67 €	146 440,00 €
4-3-2 Diagnostics	13 000,00 €	2 600,00 €	15 600,00 €
4-3-3 Plan de prévention	12 500,00 €	2 500,00 €	15 000,00 €
4-3-4 Evaluation	3 250,00 €	650,00 €	3 900,00 €
4-4 Autres RPM			
4-4-1 Etudes	34 666,67 €	6 933,33 €	41 600,00 €
4-4-2 Diagnostics	22 416,67 €	4 483,33 €	26 900,00 €
4-4-3 Plan de prévention	11 266,67 €	2 253,33 €	13 520,00 €
4-4-4 Evaluation	4 483,33 €	896,67 €	5 380,00 €
Impression, façonnage et routage des différents livrables			
	Prix HT	Montant de la TVA	Prix TTC
1.1.2 Rapport annuel sur l'accidentologie professionnelle maritime accompagné de recommandations précises et détaillées en matière de prévention: format A4 (recto/verso) couleur en 10 exemplaires et sur clé USB	33,33 €	6,67 €	40,00 €
	3,00 €	0,60 €	3,60 €
1.2 Rapport annuel sur les MP : format A4 (recto/verso) couleur en 10 exemplaires et sur clé USB	33,33 €	6,67 €	40,00 €
	3,00 €	0,60 €	3,60 €
1.3 Plaquette synthétique sur les ATMP: format A5 (recto/verso) couleur en 500 exemplaires + document PDF téléchargeable	333,33 €	66,67 €	400,00 €
	33,33 €	6,67 €	40,00 €
3-1 Guide permettant d'accompagner les entreprises maritimes dans l'élaboration et la mise à jour de leur DUERP: format indicatif A5 couleur (500 ex)	500,00 €	100,00 €	600,00 €
	50,00 €	10,00 €	60,00 €
3-2-1 Impression d'affichettes A3 N/B	312,50 €	62,50 €	375,00 €
	62,50 €	12,50 €	75,00 €
3-2-2 Impression d'affichettes A3 couleur	354,17 €	70,83 €	425,00 €
	70,83 €	14,17 €	85,00 €
3-2-3 Impression d'affichettes A4 N/B	250,00 €	50,00 €	300,00 €
	50,00 €	10,00 €	60,00 €
3-2-4 Impression d'affichettes A4 couleur	291,67 €	58,33 €	350,00 €
	58,33 €	11,67 €	70,00 €
3-2-5 Impression de tracts A4 recto/verso fini A5, couleur	291,67 €	58,33 €	350,00 €
	58,33 €	11,67 €	70,00 €
3-2-6 Impression de tracts A4 recto/verso fini A5, N/B	250,00 €	50,00 €	300,00 €
	50,00 €	10,00 €	60,00 €
3-2-7 Impression de tracts A5 recto/verso fini A5, couleur	145,83 €	29,17 €	175,00 €
	29,17 €	5,83 €	35,00 €
3-2-8 Impression de tracts A5 recto/verso fini A5, N/B	125,00 €	25,00 €	150,00 €
	25,00 €	5,00 €	30,00 €
3-2-9 Impression de fléchage format final A4	5,83 €	1,17 €	7,00 €
3-2-10 Impression de fléchage format final A3	7,08 €	1,42 €	8,50 €
	68,33 €	13,67 €	82,00 €
Routage	135,83 €	27,17 €	163,00 €
	679,17 €	135,83 €	815,00 €

6 Bilan dressé par l'IMP du marché 2018-2021 de prévention des risques professionnels maritimes passé par l'ENIM

1. Actions menées pendant la durée du marché

L'ensemble des données ci-dessous sont regroupées en annexe

Les statistiques

- Saisie et fiabilisation des QCATM (questionnaires sur les accidents du travail maritime)
- Analyse des statistiques accidents du travail et maladies professionnelles
- Elaboration des rapports annuels sur les AT et MP
- Bilan de 20 ans de l'accidentologie professionnelle maritime (2020/2021)

Les formations dans les établissements de formation professionnels en Métropole et outre mer

- 236 interventions dans les établissements dont 7 en outre-mer
- 2244 stagiaires en formation initiale et 655 en formation continue soit un total de 2899 stagiaires
- 9 modules présentés :
 - Les équipements de protection individuelle (EPI)
 - Les risques liés au bruit
 - La manutention des charges lourdes
 - La chute à la mer
 - Les autres risques professionnels
 - Les EPI contre le risque de noyade
 - L'évaluation des risques professionnels et le DUER
 - La prévention du risque chimique
 - Les risques professionnels à la pêche à pied
 - Les risques spécifiques aux cultures marines

Les sessions d'information et de sensibilisation

- 56 sessions d'information sur l'ensemble de littoral métropolitain et outre-mer
- 590 participants
- 9 thèmes :
 - Les gestes et postures
 - Les risques chimiques
 - Les risques psycho-sociaux
- Les autres risques professionnels
 - La démarche générale de prévention
 - L'évaluation des risques professionnels
 - Les EPI utilisés dans le maritime
 - La chute à la mer
 - Les risques professionnels à bord des caseyeurs
 - L'outil Oïra

Les études et projets

- 2018
 - Les risques chimiques
 - Les risques professionnels à bord des caseyeurs
- 2018
 - Elaboration d'un guide et d'un outil avec un didacticiel, une FAQ, permettant d'accompagner les entreprises maritimes dans l'élaboration et la mise à jour de leur Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

- 2019
 - Les blessures aux mains
- 2020
 - Les risques professionnels du personnel hôtelier
 - Les ATM graves
 - Les tables à picots
- 2021 (en cours)
 - Le risque machine
 - La culture de la prévention
 - Les risques professionnels à bord des bolincheurs

Les campagnes de prévention

- 2018/2019
 - "En mer, la chute ne prévient pas !" - Campagne de prévention du risque de chute à la mer
 - 4 livrets : éviter, flotter, localiser, repérer
 - affiche
 - 2 vidéos
 - dossier web et communication sur les réseaux sociaux
- 2019/2020
 - Campagne de prévention sur les risques chimiques
 - livret employeur
 - livret marin
 - affichette et fiche acide
 - vidéo
 - dossier web et communication sur les réseaux sociaux
- 2019/2020
 - "Soyez DUP !" - Campagne sur l'outil en ligne d'évaluation des risques Oïra
 - brochure
 - affiche
 - vidéo
 - dossier web et communication sur les réseaux sociaux
- 2021 (en cours)
 - "Stop blessures aux mains" - campagne de prévention des blessures aux mains
 - brochure,
 - affiche
 - vidéo
 - dossier web et communication sur les réseaux sociaux
- 2021 (en cours)
 - Bilan des 20 ans
 - brochure
 - affiches
 - 2 vidéos
 - dossier web et communication sur les réseaux sociaux

Les supports de communication

autres que ceux réalisés dans le cadre des campagnes ci-dessus

- Plaquette AT/MP chiffres 2018, 2019, 2020
- Plaquette "Bilan des 20 ans"
- Guide sur la protection des accidents à la tête
- Brochure "Prévenir les accidents à bord des dragueurs coquilliers de la baie de Saint-Brieuc"
- Brochure "Prévenir les accidents à bord des caseyeurs" + vidéo

2. Points forts et points faibles du fonctionnement du marché public

L'appel d'offres Enim est paru en août 2017.

La réponse de l'IMP au marché a été élaborée sur la base du fonctionnement existant, notamment dans le cadre du partenariat avec l'Enim. A titre d'exemple, une étude IMP comprend : la production et l'analyse des statistiques, une recherche documentaire et/ou réglementaire, des observations de terrain (embarquements ou visite d'entreprise), des enquêtes ou interviews, la réalisation d'une synthèse et la présentation de recommandations pour les professionnels ou secteurs concernés.

Ces études ont pour objectif de dégager des axes et priorités de prévention pour l'ensemble des secteurs d'activité du maritime. Elles peuvent déboucher sur des campagnes ciblées.

Les prix présentés par l'IMP l'ont été en net de taxes (association non fiscalisée jusqu'alors).

Plusieurs actions présentées conformément au cahier des charges l'ont été de façon pluriannuelle (ex : étude TMS pour les trois secteurs d'activité), impliquant des prix unitaires parfois élevés.

Cependant, les règles de fonctionnement du marché ont été un peu différentes notamment concernant les prix en TTC et l'obligation de présenter des actions annuelles sur budget de l'année en cours, sans report possible sur l'année n+1.

Toutefois, malgré une mise en route difficile, le fonctionnement du marché s'est amélioré au fil des ans, du fait notamment d'une meilleure maîtrise et compréhension des deux côtés.

Points faibles

- mise en route annuelle tardive
- rigidité du marché
 - exemple de l'organisation des interventions dans les écoles (changement de classes, ou de modules ...) indépendant de l'IMP mais figé dans le bon de commande
- délais de paiement (souvent plus d'un mois notamment en début de marché)
- lourdeur administrative (devis + justificatif, bon de commande, livrable, facture, dépôt sur chorus)
- délais dans la validation des livrables
- incohérences BPU (affiche A3 et pas A2, possibilité de faire 500 ex et pas 100...)
- actions uniquement annuelles (difficultés pour les études importantes)
- règles de mises en oeuvre du marché floues, notamment au début marché
 - exemple du public des stages
- manque de pilotage stratégique

Points forts

- paiement par action et acomptes
- visibilité sur trésorerie
- possibilité d'avenants (bien que tardifs dans le marché)

3. Budget

La subvention octroyée par l'Enim dans le cadre du mandat de gestion et des conventions antérieures était de 370 000 €.

Le budget annuel du marché public s'élève à 400 000 € HT.

Les montants annuels ont été de :

- 2018 : 385 052 €
- 2019 : 376 230 €
- 2020 : 324 847 €
- 2021 : en cours - budget prévisionnel = 378 292 €

On note une baisse importante en 2020 liée au contexte sanitaire et à l'annulation d'un certain nombre d'actions programmées qui n'ont pu être reportées ou finalisées : formation dans les écoles, session d'information, étude ADSG arrêtée faute d'embarquements possibles.

7 Synthèse du rapport ENIM de 2019 sur les risques professionnels maritimes et la création d'une branche AT-MP au sein du régime des marins

A/ Objet et méthode d'élaboration

Le rapport sur la prévention, la prise en charge, le financement et la gouvernance des risques professionnels maritimes (RPM) et sur la création d'une branche AT-MP au sein du régime de sécurité sociale des marins « *porte les propositions de l'ENIM* » (cf. annexe 1). Il a été élaboré par l'ENIM en s'appuyant sur un comité d'experts co-présidé par le président du conseil supérieur des gens de mer (CSGM) et le directeur de l'ENIM et comprenant des experts des risques professionnels, des représentants des marins, des employeurs et des régimes général et agricole.

Il fait suite :

- à la COG 2016-2020 dont l'action 16 « *Redéfinir la politique de prévention des risques professionnels maritimes de l'ENIM* » qui prévoit notamment de développer le partenariat avec la branche AT-MP du régime général et de réaliser une étude d'impact sur les AT-MP ;
- au rapport de 2017 du CSGM sur l'article 46 de la loi sur l'économie bleue, qui appelait à « *une nécessaire réflexion à mener autour de la création d'une branche AT/MP* » et soulignait « *la difficulté de mettre en place une véritable politique de prévention globale* » (chapitre 5.3.2) ;
- au comité interministériel de la mer (CIMER) du 17 novembre 2017 qui a décidé de « *poursuivre la modernisation de l'ENIM et son rapprochement du régime général par la création d'une branche accident du travail sans cotisation supplémentaire. Cette orientation s'appuie sur une mission conjointe CGEDD/IGAS/IGAM et s'inscrira dans le cadre de la réforme plus globale voulue par le Gouvernement sur l'avenir des régimes spéciaux* ».

2. Etat des lieux dressé par le rapport

2.1. Gestion du risque AT-MP

Le rapport relève l'absence de cotisation dédiée au risque AT-MP au sein de l'ENIM, la prise en charge des dépenses par la branche maladie du régime de sécurité sociale des marins et l'intégration financière du financement du risque AT-MP des marins par le régime général (subventions d'équilibre versée par la CNAM pour les risques maladie et AT-MP). En cas d'AT-MP, l'employeur prend en charge les soins et les salaires du marin pendant 1 mois, à compter du jour où ce dernier a été laissé à terre (prise en charge armateur – PECA) ; les petits armateurs en sont exonérés et l'ENIM intervient alors financièrement en substitution. Les IJ AT-MP sont calculées en pourcentage du salaire forfaitaire servant d'assiette aux cotisations maladie.

Les dépenses AT-MP de l'ENIM se sont élevées à 62,7 M€ en 2017 (prestations en espèces, prestations en nature, prévention, aides sanitaires et sociales, charges de gestion), à comparer avec une participation financière des employeurs (PECA) estimée à 2,5 M€. Les prestations d'incapacité permanente ont représenté le plus gros poste, avec 50,3 M€ de dépenses.

Les recettes AT-MP de l'ENIM en 2017 (62,7 M€) reposent quasi exclusivement sur la subvention d'équilibre AT-MP versée par la CNAM (62,0 M€), le reste provenant des recours contre tiers et du recouvrement de prestations indues.

2.2. Accidentologie maritime

Elle est suivie par le service de santé des gens de mer (SSGM) de la DAM et par l'institut maritime de prévention (IMP) financé à hauteur de moitié par l'ENIM.

Le métier de marin est fortement accidentogène, avec 67 accidents du travail maritime (ATM) par an pour 1 000 ETP marins ; mortalité annuelle de 0,4 pour 10 000 ETP marins ; 77 jours d'arrêt de travail en moyenne par ATM. La tendance baissière de l'accidentologie traduit, selon le rapport, la diffusion d'une culture de la prévention.

185 MP ont été reconnues en 2017, en majorité des TMS ; le second type de MP est celui des affections liées à l'amiante.

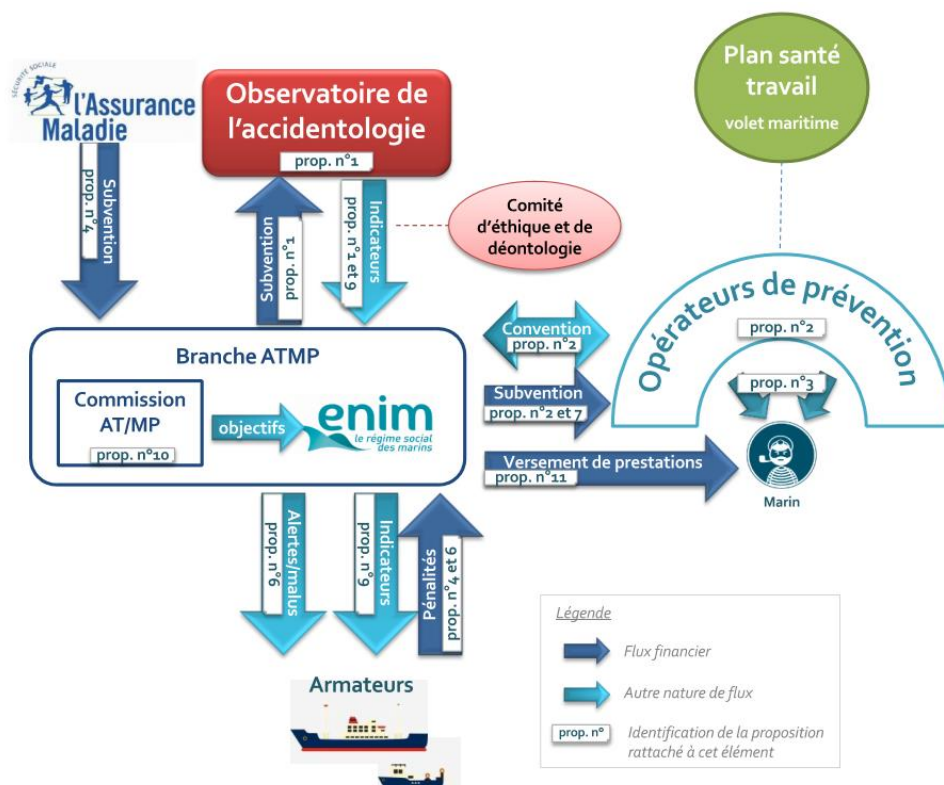
2.3. Prévention vers les employeurs et les salariés

Plusieurs organismes interviennent, insuffisamment coordonnés : l'IMP (financé à 52 % par l'ENIM), le SSGM (surveillance médicale), le service du contrôle médical de l'ENIM, les centres de sécurité des navires (CSN) des directions interrégionales de la mer (DIRM) et le service social maritime (SSM).

3. Pistes de réformes présentées par le rapport

Le rapport contient 11 propositions couvrant la prévention, le pilotage, la tarification, les prestations, le financement et la gouvernance d'une branche AT-MP au sein de l'ENIM.

Leur agencement est visualisé dans le schéma synoptique suivant.



Axe 1 : renforcer la prévention des risques professionnels maritimes

Proposition n°1 : mettre en place un observatoire pour mieux cibler les actions de prévention. Cet observatoire suivrait des indicateurs AT-MP et pourrait contribuer au pilotage financier de la branche. L'étude réalisée par l'IMP en mars 2019 propose de créer cet observatoire de l'accidentologie professionnelle maritime au sein de l'institut.

Proposition n°2 : permettre des partenariats entre l'ENIM et des opérateurs pour la mise en œuvre des actions de prévention et de contrôle. Il s'agirait notamment de continuer à s'appuyer sur l'IMP, par convention et sans marché public, sur le modèle du financement de l'INRS par la branche AT-MP du régime général. Les CARSAT et les caisses de MSA seraient également des opérateurs de prévention. Le rapport rejette la piste de l'internalisation des compétences de prévention (à l'instar de la MSA) donc de l'intégration de l'IMP, au motif que « l'ENIM ne dispose pas des compétences requises ».

Proposition n°3 : définir des politiques de prévention afin d'accroître l'efficacité des actions générales et ciblées déployées dans les différents secteurs d'activités maritimes. Cette mission serait confiée à la Commission AT-MP de l'ENIM, à créer.

Axe 2 : construire et maîtriser l'évolution du budget de la branche AT-MP du régime de sécurité sociale des marins

Proposition n°4 : construire et maîtriser le budget de la branche AT-MP du régime des marins en s'appuyant sur la participation de la branche AT-MP du régime général dans le cadre de la solidarité inter professionnelle vers le secteur maritime.

Deux objectifs sont visés par le rapport : disposer d'un budget orienté progressivement à la baisse pour maîtriser des dépenses liées au risque AT-MP ; financer les prestations mais également la PRM. Il s'agirait de déterminer le budget (initial puis chaque année) de la branche AT-MP du régime des marins sur la base du montant moyen des dépenses au titre du risque AT-MP des 3 années précédant sa création.

Depuis la LFSS 2018, la contribution d'équilibre de la CNAM à l'ENIM est distinguée entre les parties AT-MP et maladie. Les excédents éventuels seraient pour partie utilisés pour financer de la prévention et pour partie restitués au régime général. Les déficits éventuels seraient couverts par une « contribution solidaire », identique pour l'ensemble des employeurs de marins, permettant d'équilibrer la branche. La contribution AT-MP versée par la CNAM n'aurait plus vocation à garantir l'équilibre.

Proposition n°5 : définir une trajectoire de réduction progressive des dépenses de la branche AT-MP. Le budget prévisionnel qui résulte de l'objectif de taux de réduction serait voté par la Commission AT-MP et soumis à l'approbation des ministères.

Proposition n°6 : mettre en place un système d'alerte et de « malus » en s'appuyant sur les indicateurs de suivi annuel de la branche AT-MP. Le malus serait une « pénalité financière individuelle » directement liée à l'accidentologie relevant de l'employeur, quel que soit le nombre de salariés ; ce système de responsabilisation individuelle serait le complément de la contribution solidaire, à caractère collectif. L'application du malus tiendrait compte des effectifs de l'employeur et de sa sinistralité comparée à celle du secteur d'activité et ne devrait pas mettre en péril le modèle économique des employeurs. Elle serait précédée par un mécanisme d'alerte en cas de dépassement du seuil de déclenchement.

Le rapport mentionne une divergence au sein du groupe d'experts s'agissant de la PECA :

- soit la prise en charge directe par l'armateur devrait être déductible du malus ;

- soit la suppression de la PECA (et des exonérations de PECA) au profit de prestations ENIM, le régime devant couvrir la dépense (≈ 3 M€) par une cotisation ad hoc, avec une diminution correspondante de la subvention CNAM.

Le recouvrement du malus serait assuré par l'ENIM ou par l'URSSAF Poitou-Charentes.

Proposition n°7 : affecter une partie du malus et de la baisse des dépenses AT-MP au financement d'actions de prévention des risques professionnels maritimes. La part des recettes du malus et des dépenses évitées qui ne serait pas consacrée à la prévention servirait à réduire la contribution AT-MP du régime général ou serait restituée à celui-ci.

Proposition n°8 : mettre en place et définir une méthode de calcul d'un taux de cotisation AT-MP virtuelle. Le rapport propose un mécanisme de simulation de ce taux virtuel par secteur d'activité qui serait communiqué pour information à chaque employeur pour lui montrer ce qu'il aurait dû payer pour équilibrer la branche AT-MP du régime de sécurité sociale des marins.

Axe 3 : mettre en place un pilotage de la branche AT-MP à partir d'indicateurs fiables et acceptés des acteurs

Proposition n°9 : assurer un suivi annuel de la branche AT-MP à partir d'indicateurs fiables et acceptés des acteurs. Deux catégories d'indicateurs sont proposées : des indicateurs sur l'accidentologie et les maladies professionnelles ; des indicateurs financiers. Les principaux indicateurs sont décrits en annexe 5 du rapport.

Proposition n°10 : mettre en place la gouvernance et le pilotage de la branche AT-MP. L'instance de gouvernance de la branche AT-MP serait une commission paritaire AT-MP, inspirée de celle du régime général ; seuls les représentants des employeurs et salariés du secteur maritime (avec présidence tournante entre ces deux collègues) et un représentant du régime général auraient voix délibérative. La commission AT-MP élaborerait le schéma directeur des risques professionnels maritimes (RPM) et un plan d'action annuel de prévention des RPM.

Axe 4 : améliorer la couverture sociale des marins victimes d'AT et de MP

Proposition n°11 : améliorer la couverture sociale des marins victimes d'AT ou de MP. La durée moyenne des arrêts de travail devrait être réduite par une meilleure coordination entre l'ENIM et le SSGM pour faciliter la reprise du travail et diminuer les dépenses de prise en charge. La procédure d'inaptitude à la navigation devrait être revue pour sécuriser les revenus des marins avant leur licenciement ou reclassement, en alignant l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) sur celle du régime général, l'ITI devenant une nouvelle prestation légale financée par les économies réalisées sur le raccourcissement des arrêts de travail.

8 Comptes de la branche AT-MP de l'ENIM de 2015 à 2020

A/ Années 2015 à 2017

Dépenses de l'Enim pour les risques accident du travail – Maladie professionnelle

Type de dépenses	2015	2016	2017	Variat. 2015-2016		Variat. 2016-2017	
				montant	%	montant	%
Prestations d'incapacité temporaire (prestation en nature et en espèce)	12 512 K€	11 508 K€	9 983 K€	-1 004 K€	-8,02%	-1 525 K€	-13,25%
Prestations en nature – hors établissements et COM	1 058 K€	1 010 K€	994 K€	-48 K€	-4,54%	-16 K€	-1,58%
Prestations en espèces	10 973 K€	9 398 K€	7 850 K€	-1 575 K€	-14,35%	-1 548 K€	-16,47%
Prestation exécutées en établissements	1 407 K€	1 100 K€	1 084 K€	-307 K€	-21,82%	-16 K€	-1,45%
Prestation exécutées en ville et en établissements des Collectivités d'Outre-Mer	82 K€	104 K€	55 K€	22 K€	26,83%	-49 K€	-47,12%
Prestations d'incapacité permanente	50 903 K€	50 250 K€	50 316 K€	-653 K€	-1,28%	66 K€	0,13%
IMP (prévention AT-MP, dépense rattachée au budget ASS à ce jour)	370 K€	370 K€	370 K€	0 K€	0 %	0 K€	0 %
Indemnité nourriture brutes (budget ASS)	1 338 K€	1 080 K€	968 K€	-258 K€	-19,28%	-112 K€	-10,37%
Aides extralégales hors IN (budget ASS)	24 K€	24 K€	24 K€	0 K€	0 %	0 K€	0 %
Charges de gestion	1 047 K€	1 047 K€	1 047 K€	0 K€	0 %	0 K€	0 %
TOTAL DÉPENSES AT-MP	66 194 K€	64 279 K€	62 708 K€	-1 915 K€	-2,89%	-1 571 K€	-2,44%

Les « recettes » de l'Enim reposent quasi exclusivement sur la subvention du régime général (branche maladie puis, à partir 2018, branche ATMP) affectée au risque ATMP du régime des marins. Les « autres recettes », qu'il est difficile de qualifier comme telles, sont liées au recours contre tiers (distingué pour l'AT-MP depuis 2015) et au recouvrement des prestations indues.

Recettes de l'Enim pour les risques accident du travail – Maladie professionnelle

Type de dépenses	2015	2016	2017	Variat. 2015-2016		Variat. 2016-2017	
				montant	%	montant	%
Total RCT et prestations indues	580 K€	700 K€	686 K€	120 K€	20,69%	-14 K€	-2,00%
Recours contre tiers	270 K€	640 K€	568 K€	370 K€	137,04%	-72 K€	-11,25%
Prestations indues	310 K€	60 K€	118 K€	-250 K€	-80,65%	58 K€	96,67%
Part de la subvention d'équilibre CNAM affectée au AT-MP	65 614 K€	63 579 K€	62 022 K€	-2 035 K€	-3,10%	-1 557 K€	-2,45%
TOTAL DÉPENSES AT-MP	66 194 K€	64 279 K€	62 708 K€	-1 915 K€	-2,89%	-1 571 K€	-2,44%

B/ Années 2018 à 2020

En 2019, les dépenses du régime de sécurité sociale des marins, charges de gestion incluses, pour le risque ATMP s'élèvent à 58,606 M€. Ce montant est à rapprocher de la participation des armateurs à la prise en charge du risque ATMP (sur la base de salaires forfaitaires) qui est d'environ 1,9 M€ (cf. ci-dessus).

Dépenses de l'Enim pour les risques accident du travail – Maladie professionnelle

Type de dépense	En K€			Variation 2018-2019		Variation 2019-2020	
	2018	2019	2020	En montant	En %	En montant	En %
Prestations en nature	1 136 K€	1 027 K€	908 K€	-109 K€	-9,58%	-120 K€	-11,67%
Prestations en espèces	7 370 K€	7 118 K€	7 602 K€	-252 K€	-3,43%	485 K€	6,81%
Prestations exécutées en ville	8 507 K€	8 145 K€	8 510 K€	-361 K€	-4,25%	365 K€	4,48%
Établissements sanitaires public	785 K€	740 K€	814 K€	-44 K€	-5,66%	74 K€	9,93%
Établissements médico-sociaux	0 K€	3 K€	0 K€	3 K€	-	-3 K€	-
Cliniques privées	234 K€	234 K€	190 K€	0 K€	-0,06%	-44 K€	-18,63%
Prestations exécutées en établissements	1 019 K€	977 K€	1 004 K€	-42 K€	-4,10%	27 K€	2,78%
Prestations légales	58 089 K€	57 105 K€	56 356 K€	-984 K€	-1,69%	-749 K€	-1,31%
Prestations d'incapacité temporaire	9 525 K€	9 122 K€	9 514 K€	-403 K€	-4,23%	392 K€	4,30%
Prestations d'incapacité permanente	48 563 K€	47 983 K€	46 842 K€	-580 K€	-1,19%	-1 141 K€	-2,38%
Prestations extra-légales ASS	920 K€	1 879 K€	1 136 K€	959 K€	104,21%	-743 K€	-39,53%
Actions individuelles	920 K€	1 879 K€	1 136 K€	959 K€	104,21%	-743 K€	-39,53%
Actions collectives	0 K€	0 K€	0 K€	-	-	-	-
Prévention	564 K€	422 K€	601 K€	-142 K€	-25,12%	179 K€	42,31%
Actions individuelles	0 K€	0 K€	22 K€	0 K€	-	22 K€	-
Actions collectives	564 K€	422 K€	579 K€	-142 K€	-25,12%	157 K€	37,14%
Autres prestations	588 K€	677 K€	700 K€	89 K€	15,05%	23 K€	3,45%
Charges techniques	149 K€	5 K€	12 K€	-144 K€	-96,62%	7 K€	147,63%
Variation provisions	1 K€	-1 483 K€	-1 841 K€	-1 484 K€	-148400,00%	-358 K€	24,14%
TOTAL DÉPENSES AT-MP	60 312 K€	58 606 K€	56 966 K€	-1 706 K€	-2,83%	-1 640 K€	-2,80%

Recettes de l'Enim pour les risques accident du travail – Maladie professionnelle

Type de recette	En K€			Variation 2018-2019		Variation 2019-2020	
	2018	2019	2020	En montant	En %	En montant	En %
Recours contre tiers	1 007 K€	884 K€	452 K€	-123 K€	-12,21%	-433 K€	-48,94%
Prestations indues	144 K€	373 K€	409 K€	229 K€	159,01%	36 K€	9,66%
Total RCT et prestations indues	1 151 K€	1 257 K€	860 K€	106 K€	9,18%	-397 K€	-31,57%
Part de la subvention d'équilibre CNAMTS affectée au risque AT-MP	59 161 K€	57 349 K€	62 652 K€	-1 812 K€	-3,06%	5 303 K€	9,25%
Réduction de recette	0 K€	0 K€	-6 546 K€	0 K€	-	-6 546 K€	-
TOTAL RECETTES AT-MP	60 312 K€	58 606 K€	56 966 K€	-1 706 K€	-2,83%	-1 640 K€	-2,80%

Source : données 2015 à 2020 : ENIM (extraits du rapport Prévention, prise en charge, financement et gouvernance des risques professionnels maritimes – Rapport sur la création d'une branche AT-MP au sein du régime de sécurité sociale des marins – Mise à jour réalisée en juin 2021)

9 Éléments de comparaisons internationales sur la prévention des risques professionnels dans le secteur maritime

A/ Les incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe

Dans son étude publiée en août 2018 sur le sujet³⁹, EUROGIP, organisme expert en matière d'AT-MP, indique que : « *Des incitations économiques sont mises en place, en marge des systèmes de tarification proprement dits, pour valoriser l'effort en prévention, modifiant par là-même la façon de faire de la prévention. L'accent est mis alors sur l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés et la promotion d'une culture de prévention durable. Ces instruments visent avant tout à motiver les entreprises à investir dans la SST en soutenant l'effort en prévention indépendamment des résultats passés. Car souvent la seule tarification est peu incitative pour persuader, notamment les petites entreprises, à investir dans la SST, d'autant que cet investissement peut leur sembler présenter un rendement incertain ou du moins retardé. Surtout, de telles incitations basées sur l'accompagnement sont particulièrement rentables dans un marché non concurrentiel de l'assurance (cas quasiment général pour l'assurance AT/MP) où les sommes dévolues à la prévention par l'assureur institutionnel ne risquent pas de "profiter" à la concurrence si l'entreprise change d'assureur. C'est donc logiquement et dans une perspective de long terme que certains assureurs AT/MP investissent, parfois massivement, dans de tels mécanismes* ».

Parmi les exemples européens présentés, celui de **l'Autriche** est intéressant à titre comparatif sur l'offre de service en matière de prévention. La loi autrichienne sur la protection des travailleurs entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1995 a étendu à tous les employeurs l'obligation d'un service de prévention des risques professionnels. Cette obligation peut être remplie de trois manières : par la prise en charge interne (Unternehmermodell : modèle du chef d'entreprise) ; par un contrat avec un responsable sécurité et un médecin du travail rémunéré par l'entreprise ; par les services gratuits d'un centre de prévention de l'*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt* (AUVA), le principal régime AT-MP autrichien (3,1 million d'actifs et 1,4 million d'élèves affiliés en 2020).

A cet effet, AUVA dispense depuis 1999 un programme *AUVAsicher* d'assistance gratuit en matière de santé et sécurité au travail pour les entreprises jusqu'à 50 salariés, notamment pour prévenir les TMS. L'objectif est d'apporter une expertise aux TPE/PME en évitant d'alourdir leur charge financière. Ce système peut se comparer à l'organisation de la SST dans le régime agricole français. En 2016, AUVA employait 90 spécialistes de la sécurité, conférenciers et médecins du travail ainsi que 210 contractuels, à raison d'une équipe dans chaque Land. Le coût d'*AUVAsicher* en 2016 s'élevait à 27,3 M€, dont 8,8 M€ de frais de personnel. EUROGIP estime que le programme *AUVAsicher* a contribué, en 20 ans, à la réduction des accidents du travail d'un tiers en Autriche⁴⁰.

³⁹ Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe, Note thématique, EUROGIP, août 2018 (<https://eurogip.fr/exemples-d-incitations-financieres-a-la-prevention-des-risques-professionnels-en-europe/>).

⁴⁰ Cf. <https://eurogip.fr/autriche-le-programme-auvasicher-fete-ses-20-ans/> (24 mai 2019).

B/ L'assurance et la prévention des risques professionnels maritimes en Europe

A la demande de la mission et de l'ENIM, EUROGIP a réalisé une étude comparative de l'assurance et de la prévention des risques professionnels⁴¹, à partir d'informations publiques. Tout en rappelant que le caractère transposable des systèmes étrangers est limité par les spécificités institutionnelles de chaque pays, la mission en retire les éléments ci-après, issus de l'étude d'EUROGIP et de recherches complémentaires qu'elle a menées elle-même.

1/ Allemagne

Les marins des compagnies maritimes allemandes sont assurés contre les AT-MP par la BG Verkehr (*Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation*). Le service de prévention AT-MP est organisé par secteur (*Bereich Seeschifffahrt und Fischerei*, pour les activités maritimes) et est doté d'antennes territoriales (*Regionalabteilungen Prävention*). Le BG Verkehr comprend aussi un service de santé et de sécurité au travail (*Arbeitsmedizinischer und Sicherheitstechnischer Dienst*) qui déploie une offre de service de prévention pour les entreprises jusqu'à 50 salariés. A côté d'autres départements spécialisés, 5 superviseurs experts en prévention conseillent les compagnies maritimes.

2/ Danemark

Deux services nationaux de santé au travail ont été créés après une étude de 1988 sur les risques professionnels maritimes, l'un pour la marine marchande (*Sea Health & Welfare*) et l'autre pour la pêche (*Fiskeriets Arbejdsmiljorad*), relayé dans les ports et à bord des principaux navires de pêche par les *Harbour Safety Committees*. Sur la base d'une étude longue⁴² sur la prévention des accidents à la pêche en Scandinavie sur la période 1997-2015, EUROGIP estime que ces SST ont contribué à la diminution de l'accidentologie en particulier à la pêche.

3/ Espagne

Le régime social des marins est géré par l'*Instituto Social de la Marina* (ISM), aux compétences très larges : formation initiale et continue, assurances maladie, AT-MP, chômage et vieillesse, santé et sécurité en mer, recouvrement, action sociale⁴³. L'ISM employait, au 31 décembre 2019, un effectif de 1 322 agents qui se décompose ainsi : 913 fonctionnaires et 396 contractuels, pour gérer une population de 60 579 marins en activité, employés par 6 517 entreprises. Les dépenses 2019 de l'ISM se sont élevées à 1 969 Md€ (dont 98,2 % de prestations), pour 586 M€ de collecte de cotisations.

S'agissant des risques professionnels, l'ISM réalise des activités de prévention, de formation, de suivi médical, d'inspection des navires, de reconnaissance et d'indemnisation des AT-MP et d'action sociale. Le programme de médecine maritime de l'ISM emploie 421 agents d'après les indicateurs mensuels publiés par l'ISM ; cela comprend notamment le contrôle médical, la médecine préventive, la formation sanitaire et l'assistance sanitaire ; il s'appuie sur deux navires de l'ISM : *Esperanza del Mar* et *Juan de la Cosa*. L'ISM est doté de 44 centres de santé maritime répartis dans les 25 directions provinciales et à l'étranger pour 4 d'entre eux (Mauritanie, Sénégal, Namibie, Océan indien).

L'exemple espagnol ne paraît guère transposable au cas français : il représente un modèle complet de protection sociale dont l'équivalent français serait la réunion de l'ENIM avant le transfert du recouvrement, d'un Pôle emploi maritime, de l'IMP, du SSGM et des CSN.

⁴¹ Assurance et prévention des risques professionnels pour les gens de mer – Éléments de recherche dans 7 pays européens : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, République d'Irlande, Italie, Norvège, Note thématique, EUROGIP, juillet 2021 (<https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2021/07/Eurogip-Assurance-et-prev-risques-pro-gens-de-mer-Europe.pdf>).

⁴² Prevention of accidents at work in Nordic fisheries – What has worked ?, Nordic Council of Ministers, 2017.

⁴³ Rapport annuel 2019 de l'*Instituto Social de la Marina*.

10 Comparaison de l'effort de prévention des risques professionnels dans le secteur maritime et dans le régime général, dont le BTP

Alors que la sinistralité est régulièrement comparée entre le régime des marins et le régime général, en particulier le BTP dont l'accidentologie est à niveau proche de celui du secteur maritime, la mission a constaté l'absence d'étude sur l'effort financier de prévention des risques professionnels (PRP). Elle a, par conséquent, élaboré la méthode de comparaison ci-après.

A/ Méthode de comparaison utilisée

1/ Raisonnement d'ensemble

L'effort financier de PRP peut être mesuré au regard du nombre d'actifs et par rapport aux dépenses de réparation AT-MP (indemnités journalières, frais de santé, pensions ou rentes), en additionnant trois étages d'intervention : le régime de sécurité sociale, les services de santé au travail et, dans le cas du BTP, un organisme de prévention de branche, l'OPPBTP.

AT-MP	Régime des marins	Régime général, dont BTP
<i>Données de cadrage : nombre d'actifs affiliés et dépenses légales de réparation</i>		
Nombre d'actifs affiliés	- Chiffres clés 2020 ENIM	- Rapport de gestion 2019 Assurance maladie – Risques professionnels
Dépenses légales de réparation (indemnités journalières, frais de santé, rentes, pensions et capitaux)	- Comptes AT-MP élaborés par l'ENIM	- Rapport de gestion 2019 Assurance maladie – Risques professionnels
<i>Organismes de prévention des risques professionnels</i>		
Valorisation des dépenses de prévention du régime AT-MP	- Données ENIM sur le financement de l'IMP - Chiffres clés 2020 ENIM (nombre d'actifs)	- Rapport de gestion 2019 Assurance maladie – Risques professionnels - Indications de la DRP de la CNAM sur la valorisation du risque BTP
Valorisation de l'activité de PRP des services de santé au travail (SST)	- Indications du SSGM sur la part d'activité de prévention primaire en son sein	- Valorisation de la part de PRP au sein des SST interentreprises (SSTI) selon le rapport d'évaluation IGAS de 2020 sur les SSTI et les données publiées par l'association Presanse de directeurs de SSTI
Valorisation de l'activité d'un organisme de prévention de branche	<i>Sans objet</i>	- Budget annuel de l'OPPBTP (46 M€, pour 344 agents) selon le rapport Conditions de travail 2019 de la DGT

NB : les financements additionnels apportés par des services de l'État ou des collectivités territoriales n'ont pas été pris en compte.

2/ Valorisation des dépenses de prévention dans le secteur maritime

D'après l'agent comptable de l'ENIM, le financement de l'IMP par l'ENIM a été de 332 k€ en 2018, de 392 k€ en 2019 et de 462 k€ en 2020 soit une moyenne de 395 k€ sur la période 2018-2020.

D'après le SSGM, la part d'activité de prévention primaire qu'il réalise est de 2 ETP. Un ETP est valorisé, sur la base de la rémunération d'un médecin des gens de mer contractuel des services déconcentrés d'au moins 2 ans d'expérience, de la simulation URSSAF (<https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotisations.html?ut=estimateurs>) avec la catégorie cadre et de l'indemnité de résidence, à un coût annuel de 106,6 k€ que l'on majore de 20 % au titre de l'environnement de travail, soit 128 k€.

3/ Neutralisation des différences dans les catégories de dépenses de prévention entre RG et ENIM

Trois différences de périmètre sont à neutraliser en compte :

- le régime des marins finance l'IMP pour mener des actions d'études, de formation, de communication, de prévention et d'accompagnement, à l'exclusion de l'attribution d'aides financières, à la différence du régime général ;
- l'allocation de cessation d'activité des travailleurs de l'amiante relève à l'ENIM du risque vieillesse et au régime général du risque AT-MP ;
- la mission ne propose pas d'équiper le régime des marins d'un système de tarification comme en dispose le régime général.

Pour comparer l'intensité de l'effort de prévention sur les mêmes bases, le budget annuel du fonds national de prévention des AT et MP (FNPATMP), qui est doté par la COG CNAM AT-MP 2018-2022 d'un budget annuel de 370,6 M€, est pris en compte en 2019 sans les deux agrégats de dépenses suivants.

D'une part, il convient de retirer tout d'abord le coût des services AT-MP (CNAM, CARSAT/CRAM, CGSS, CSS) autres que la prévention, c'est-à-dire les services tarification et amiante. Pour isoler la part des services prévention au sein des frais de fonctionnement (182,9 M€) et d'investissement (2,3 M€), la mission n'a pu obtenir d'indications de la part de la DRP de la CNAM et a utilisé le rapport IGAS d'évaluation de la COG CNAM AT-MP 2009-2012. En 2011, les services prévention (ingénieurs-conseils, contrôleurs de sécurité, personnel administratif) regroupaient 1 361 des 2 170 ETP (soit 63 % des personnels) exerçant alors au sein de la branche. Compte tenu des rémunérations plus élevées des ingénieurs-conseils, la mission retient une quote-part des 2/3 des frais de fonctionnement et d'investissement, pour les services prévention, soit 123,5 M€ ;

D'autre part, parmi les dépenses d'intervention, il convient de neutraliser les incitations financières (80,3 M€) pour ne retenir que 105,0 M€.

Pour les besoins de la comparaison avec le régime des marins sur le même périmètre, le montant de 228,5 M€ est pris en compte au sein du FNPATMP pour 2019.

4/ Valorisation de la part de PRP au sein des SSTI dans le régime général

Le rapport IGAS 2020 d'évaluation des SSTI évalue à 1,5 Md€ le budget de l'ensemble des SSTI, couvrant 16,4 millions de salariés, soit une cotisation annuelle moyenne d'une entreprise adhérent à un SSTI, de 93,75 € par salarié. Parmi les 17 300 collaborateurs de SSTI, on dénombre 1 626 préventeurs au titre de la pluridisciplinarité et 940 assistants de santé et sécurité au travail (chiffres clés SSTI de l'association Présanse citée par le rapport IGAS), soit 2 566 agents et une

proportion de 15 % de l'effectif, en augmentation régulière. La valorisation des services de prévention au sein des SSTI est donc de 222,5 M€.

Cette estimation est un minorant car elle ne prend pas en compte les services de santé au travail autonomes, dans les entreprises qui en sont dotées. C'est pourquoi le même niveau de dépenses a été extrapolé à l'ensemble des 19,65 millions de salariés du régime général, soit 266,6 M€.

5/ Neutralisation des différences d'éligibilité aux pensions ou rentes AT-MP

La comparaison avec le régime général est légèrement biaisée par les différences de taux d'IPP pour l'éligibilité aux rentes ou pensions AT-MP : ces prestations sont servies dès 1 % d'IPP au régime général au lieu de 10 % (cumulés) dans le régime des marins (article 16 du décret du 17 juin 1938 sur le régime d'assurance des marins).

Selon le rapport 2019 Assurance maladie risques professionnels, sur 4 354 M€ de dépenses de rentes AT-MP, 2 % des rentes sont servies pour un taux d'IPP inférieur à 10 % et 87 M€ (soit 2 % également) sont versées sous forme d'indemnité en capital car assises sur un taux d'IPP inférieur à 10 %, soit au total 4 % des dépenses générées par un taux d'IPP inférieur à 10 %.

Afin de comparer le régime des marins et le régime général sur le même périmètre, il convient donc de redresser le montant des rentes AT-MP du RG en les multipliant par 0,96 comme si les rentes n'étaient attribuées qu'à partir d'un taux d'IPP de 10 %. Les rentes représentant près de la moitié des dépenses de réparation du RG (8 743 M€), cela revient à multiplier le montant de ces dernières par 0,98, d'où une dépense comparable de 8 568 M€.

La règle d'équivalence ne peut pas être effectuée dans l'autre sens, du régime général vers celui des marins car on ne dispose pas, par construction, de données sur les pensions AT-MP comprises entre 1 % et moins de 10 % d'IPP puisqu'elles ne sont pas liquidées.

6/ Part du BTP dans les dépenses de réparation AT-MP au régime général

Afin d'estimer les dépenses de réparation versées à la suite d'AT-MP survenus dans le BTP, la mission a obtenu de la DRP de la CNAM la part du CTN B (BTP) dans la valeur du risque AT-MP sur la période 2017-2019. Cette part était de 18,6 %, pour 8,8 % des salariés du régime général qui relèvent du BTP en 2019. Pour cette même année, les charges de réparation AT-MP dans le BTP peuvent donc être estimées à 1 630 M. L'agrégat ressort à $1\,630 \times 0,98 = 1\,594$ M€ en neutralisant la différence réglementaire précitée liée aux taux d'IPP.

B/ Application de la méthode

	Régime des marins	Régime général	Dont BTP (CTN B)
Dépenses légales d'indemnisation des AT-MP			
Dépenses légales d'indemnisation du risque	56,4 M€ (2020)	8 568 M€ (2019, redressé)	1 594 M€ , soit 18,6 % du régime général (2019)
Nombre d'actifs	36 800 (salariés et non-salariés) (2020)	19,65 millions (salariés) (2019)	1,73 million (salariés) en 2019, soit 8,8 % du régime général
Dépense annuelle moyenne de réparation AT-MP par actif	1 533 € (3,5 fois le RG et 1,7 fois le BTP)	436 €	923 € (2,1 fois la moyenne du RG)
Effort financier de prévention des risques professionnels			
Régime de sécurité sociale	395 k€ (financement de l'IMP par l'ENIM en 2018-2020) 10,7 € par actif	228,5 M€ (FNPATMP 2019 hors incitations financières et avec 2/3 de fonctionnement et d'investissement) 11,6 € par actif	20,1 M€ (part de l'agrégat retenu du FNPATMP 2019, en proportion des effectifs 2019 du BTP au sein du RG) 11,6 € par actif
Services de santé au travail (2018)	256 k€ (2 ETP du SSGM) 7,0 € par actif	266,6 M€ 13,6 € par salarié	23,5 M€ (en % des effectifs BTP) 13,6 € par salarié
OPPBTP (2018-2019)	<i>Sans objet</i>	<i>Sans objet</i>	46,0 M€ 26,6 € par salarié
Effort annuel de prévention	651 k€ 17,7 € par actif	495,1 M€ 25,2 € par salarié	89,6 M€ 51,8 € par salarié
Effort de prévention rapporté aux dépenses légales de réparation AT-MP			
Taux d'effort de PRP	1,15 %	5,78 %	5,61 %

C/ Enseignements de la comparaison

L'intensité de l'effort de prévention des risques professionnels (dépenses combinées du régime de sécurité sociale, des services de santé au travail et d'un organisme sectoriel spécialisé) **rapporté aux dépenses de prestations légales de réparation est 5 fois plus faible dans le secteur maritime que dans les branches du régime général, dont le BTP.**

Le BTP parvient à approcher le taux d'effort de l'ensemble des branches du régime général grâce à l'OPPBTP, qui représente près la moitié de l'effort de PRP dans cette branche.

11 Comparaison avantages / inconvénients des scénarios de déploiement territorial de préventeurs maritimes de l'IMP

Scénario	Avantages	Inconvénients/Implications
A) Antennes territoriales IMP	- Positionne l'IMP comme seul opérateur de PRPM sur le territoire	- Fragilité de ces antennes IMP et isolement professionnel des préventeurs maritimes
B) Dans les antennes territoriales du SSGM	- Réseau Affaires maritimes - Ajout de préventeurs aux côtés des médecins et infirmiers des gens de mer	- Rôle du SSGM axé sur l'aptitude et le suivi médicaux - Contexte de réduction d'effectifs État : forts risques sur les postes de prévention - Pas de synergie métier avec les préventeurs RG ou MSA
C) Dans les CSN	- Service spécialisé des Affaires maritimes (relevant des DIRM) - Ajout de préventeurs aux côtés des ISNPRPM	- Rôle du CSN axé sur la certification du navire en lien avec la sauvegarde de la vie humaine en mer, la prévention de la pollution de la mer et de l'air - Contexte de réduction d'effectifs État : forts risques sur les postes de prévention - Contexte de délégation d'une partie des visites de sécurité des navires aux sociétés de classification - Pas de synergie métier avec les préventeurs RG ou MSA
D) Dans les antennes territoriales du SSM	- Réseau immergé au sein du monde maritime	- Isolement professionnel des préventeurs maritimes - Pas de synergie métier avec le SSM (sauf PDP) - Pas de synergie métier avec les préventeurs RG ou MSA
E) Dans les CARSAT/CGSS du régime général	- Cohabitation du/des préventeurs maritimes en CARSAT et CGSS - Cohérence avec le financement de la branche AT-MP de l'ENIM par le RG - Cohérence avec objectif de partenariat inter-régimes - Accès facilité aux ressources du réseau CNAM/CARSAT/CGSS	- Positionnement des préventeurs maritimes (largement de type IPRP de SST) différent de celui des préventeurs du RG - Refus de principe de la CATMP, exprimé par la DRP de la CNAM à la mission
F) Dans les CMSA/CGSS du régime agricole	- Cohabitation du/des préventeurs maritimes en CARSAT et CGSS - Cohérence avec l'objectif de partenariat inter-régimes - Cohérence avec le modèle MSA de service de santé au travail intégré (or pas de SST pluridisciplinaire dans le secteur maritime) – mais maintien des missions médicales du SSGM - Cohérence de champ avec le régime des marins : salariés et non-salariés - Synergie avec l'expertise MSA notamment sur les cultures marines - Accord de principe recueilli exprimé par la CCMSA à la mission	

Source : mission

12 Simulation de déploiement de préventeurs maritimes de l'IMP dans les caisses de MSA, les CGSS et les collectivités d'outre-mer

A/ Hypothèses retenues pour la simulation

Le budget de prévention des risques professionnels maritimes (PRPM) serait multiplié par 5 afin d'égaliser l'intensité de l'effort du régime général et du BTP en particulier. Il passerait ainsi **de 0,6 M€ à 3 M€**, dont 2,75 M€ apportés par l'ENIM (+ 2,35 M€ par rapport au niveau actuel) et 0,25 M€ de valorisation de la quote-part d'activité, maintenue, de prévention primaire du SSGM.

D'après les indications fournies par la CCMSA, le coût annuel complet (chargé et prenant en compte les fonctions support, dont frais de déplacement) **d'un préventeur MSA est de 72 k€ pour un conseiller en prévention et de 89 k€ pour un responsable de service prévention des risques professionnels. Les conditions d'emploi des préventeurs maritimes de l'IMP** seraient alignées sur cet ordre de grandeur, en veillant aussi à la cohérence des rémunérations des fonctions siège. **La simulation ci-après de déploiement de préventeurs maritimes est fondée sur un coût moyen estimé à 80 k€ par an**, niveau intermédiaire entre les deux précités, permettant une modulation selon l'expérience et le niveau de responsabilité car l'IMP aurait vocation à employer des préventeurs de profils et d'expériences variés y compris d'anciens marins en reconversion professionnelle.

L'IMP pourrait être sur cette base renforcée de 30 experts supplémentaires, à raison de **2 postes supplémentaires au siège**, dédiés au pilotage du réseau, et de **28 ETP de préventeurs territorialisés**, dont des fractions de poste pour certains territoires d'outre-mer.

La population de marins affiliés à l'ENIM en activité était de 36 800 en 2020 (source : chiffres clés ENIM 2020, document adressé au CA du 30 juin 2021).

Le déploiement de 28 préventeurs territorialisés permettrait un taux de couverture d'1 ETP pour 1314 marins actifs en moyenne.

Un schéma possible de déploiement territorial est présenté sur la base des données de répartition des marins actifs en 2020, par tranche de population, selon leur département ou territoire de résidence (source : Cartographie médicale des AT maritime et des MP concernant les ressortissants de l'ENIM, années 2016-2020, note du 28 juin 2021 du SCM de l'ENIM).


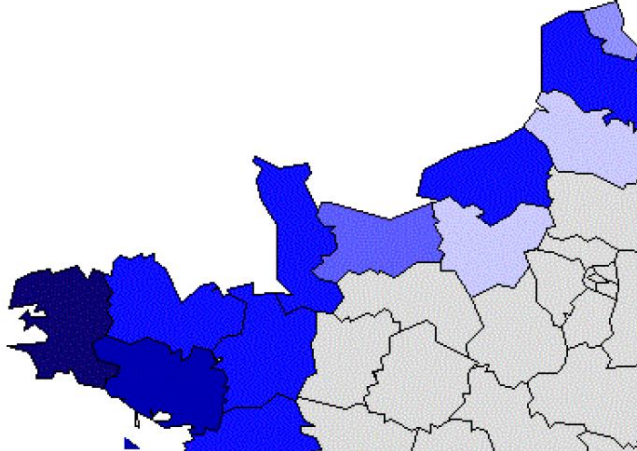
Le taux de couverture obtenu serait supérieur en Méditerranée, où la PRPM a été moins intensive du fait de l'éloignement géographique de l'IMP, et surtout en outre-mer (même facteur auquel s'ajoute l'effet de l'insularité).

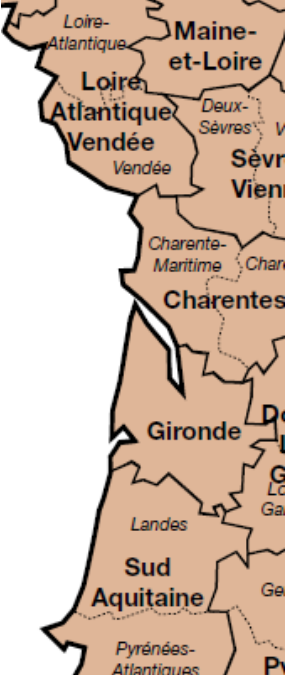

Les portefeuilles des préventeurs territorialisés pourront être équilibrés en confiant à certains d'entre eux des missions d'animation métier.

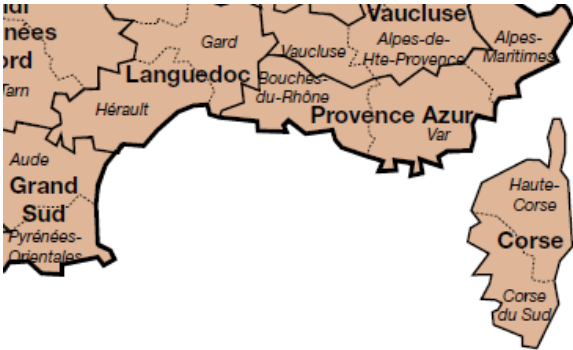
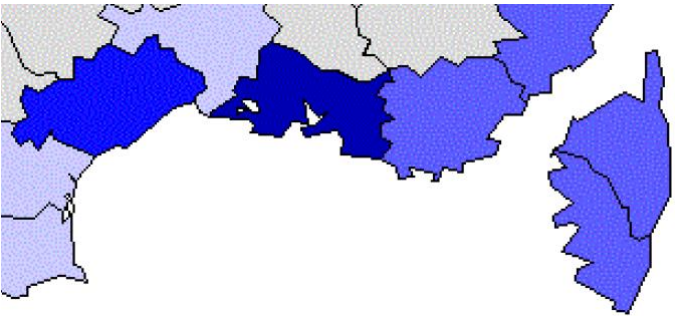
L'implantation des caisses de MSA est tirée de : <https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2017/06/Chiffres-utiles-%C3%A9dition-r%C3%A9seau-2017.pdf>.

B/ Un schéma territorial possible

Il est présenté en pages suivantes par grande façade maritime.

1/ Quart Nord-Ouest : 12 ETP de préventeurs maritimes territorialisés	
Caisses de MSA et rattachement possible de préventeurs maritimes de l'IMP	Répartition des marins actifs affiliés à l'ENIM selon leur département de résidence en 2020
 <p>- CMSA Nord Pas-de-Calais : 1 préventeur (59, 62)</p> <p>- CMSA Haute-Normandie : 2 préventeurs (76 prenant en charge le 80)</p> <p>- CMSA Côtes normandes : 2 préventeurs (14, 50)</p> <p>- CMSA Portes de Bretagne : 3 préventeurs (35, 56)</p> <p>- CMSA Armorique : 4 préventeurs (22, 29)</p>	 <p> Inférieur à 200 Entre 200 et 499 Entre 500 et 999 Entre 1000 et 1999 Entre 2000 et 3000 Entre 4000 et 5000 Départements de l'intérieur = 1211 </p>

2/ Atlantique Sud : 5 ETP de préventeurs maritimes territorialisés	
Caisses de MSA et rattachement possible de préventeurs maritimes de l'IMP	Répartition des marins actifs affiliés à l'ENIM selon leur département de résidence en 2020
 <p>- CMSA Loire-Atlantique Vendée : 2 préventeurs (44, 85)</p> <p>- CMSA Charentes : 1 préventeur (17)</p> <p>- CMSA Gironde : 1 préventeur (33)</p> <p>- CMSA Sud Aquitaine : 1 préventeur (40, 64)</p>	 <p> Inférieur à 200 Entre 200 et 499 Entre 500 et 999 Entre 1000 et 1999 Entre 2000 et 3000 Entre 4000 et 5000 Départements de l'intérieur = 1211 </p>

3/ Méditerranée : 6 ETP de préventeurs maritimes territorialisés	
Caisses de MSA et rattachement possible de préventeurs maritimes de l'IMP	Répartition des marins actifs affiliés à l'ENIM selon leur département de résidence en 2020
	
<ul style="list-style-type: none"> - CMSA Grand Sud : 1 préventeur (11, 66) - CMSA Languedoc : 1 préventeur (30, 34) - CMSA Provence Azur : 3 préventeurs (2 dans le 13 ; 1 pour 06 et 83) - CMSA Corse : 1 préventeur (2A, 2B) 	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"> <p> Inférieur à 200</p> <p> Entre 200 et 499</p> <p> Entre 500 et 999</p> <p> Entre 1000 et 1999</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p> Entre 2000 et 3000</p> <p> Entre 4000 et 5000</p> <p> Départements de l'intérieur = 1211</p> </div> </div>

4/ Outre-mer : 5 ETP de préventeurs maritimes territorialisés		
Territoire ultra-marin	Caisses de sécurité sociale et rattachement possible de préventeurs maritimes de l'IMP	Répartition des marins actifs affiliés à l'ENIM selon leur territoire de résidence en 2020
Guadeloupe	CGSS (activité MSA) : 1 préventeur (couvrant aussi Saint-Barthélemy et Saint-Martin)	949
Saint-Barthélemy		58
Saint Martin		57
Martinique	CGSS (activité MSA) : 1 préventeur	748
Guyane	CGSS (activité MSA) : 1 fraction de poste	246
Réunion	CGSS (activité MSA) : 1 préventeur (couvrant aussi, si besoin, Mayotte)	622
Polynésie française	CPS : 1 préventeur	406
Nouvelle-Calédonie	CAFAT : 1 fraction de poste	26
Saint-Pierre-et-Miquelon	CPS : 1 fraction de poste	78