

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

L'ENIM,
LE RÉGIME SOCIAL
DES MARINS

enim
le régime social des marins

LE MOT DE **LA PRÉSIDENTE**



En 2025, l'Enim a déployé ses actions au service de la prévention des risques professionnels maritimes, enjeu majeur pour réduire les accidents graves voire mortels du métier de marin. Les conseillers en prévention de l'Enim sont désormais bien en place et leur rôle de conseil et d'accompagnement auprès des armateurs est apprécié. L'observatoire de l'accidentologie poursuit sa montée en charge. Le Conseil d'administration suit ces travaux de près, avec beaucoup d'intérêt, et continuera de le faire à l'avenir.

La qualité du service rendu est également une priorité forte du conseil d'administration : l'enquête de satisfaction réalisée auprès des marins, actifs ou retraités, et des armateurs, présentée en 2025, a montré une nouvelle progression de la manière dont l'Enim est perçu par ses « clients ». C'est le fruit du travail quotidien de l'ensemble du personnel de l'Enim, extrêmement investi au service des usagers de l'Enim, et d'une recherche permanente d'amélioration des offres de service déployées.

Pour rester à ce haut niveau de performance, il faut constamment innover. C'est pourquoi l'Enim a engagé en 2025 plusieurs expérimentations d'usage de l'intelligence artificielle générative dans ses métiers. Même si on ne mesure pas encore tout le potentiel de cette démarche, il ne fait pas de doute que l'intelligence artificielle irriguera de manière massive et rapide l'activité de l'Établissement. Ce sera un des enjeux de la prochaine convention d'objectifs et de gestion qui se négociera en 2026.

En attendant, le rapport d'activité 2025 rend compte des évènements marquants de l'année écoulée. Il reflète ainsi l'importance du rôle de l'Enim en matière de protection sociale dans le monde maritime français depuis plus de 350 ans. Je vous en souhaite une très bonne lecture ! »

Mathilde Lignot-Leloup

LE MOT DU **DIRECTEUR**



La qualité du service rendu à l'ensemble des assurés de l'Enim comme aux armateurs reste la priorité quotidienne des agents de l'Enim, dont l'engagement et le professionnalisme garantissent depuis de longues années un niveau de performance élevé. L'enquête de satisfaction, réalisée tous les deux ans et dont les résultats publiés début 2025 sont de nouveau exceptionnels, est aussi pour nous source de satisfaction et de fierté de la mission accomplie.

Mais pour garder ce haut niveau d'excellence, l'Enim a poursuivi en 2025 ses actions de modernisation ou d'amélioration du service avec le déploiement du simulateur du classement catégoriel pour les armateurs, la dématérialisation des courriers sortants, désormais déposés dans les espaces personnels des assurés qui en disposent, comme celle des courriers entrants à l'adresse unique de Saint-Malo pour irriguer l'ensemble des services quel que soit leur site d'implantation, ou celle de formulaires de demande de prestations d'ASS accessibles via l'Espace personnel Enim.

Le service aux assurés, c'est aussi une offre de relais de proximité pour les marins les plus éloignés de l'Enim. La mise en place d'accueils de premier niveau en Martinique, en partenariat avec la CGSS, comme cela a été fait en Guadeloupe en 2024, ou avec le CRPMEM d'Occitanie, garantit aux marins de ce département ultramarin comme aux pêcheurs de cette région un service renforcé.

Mais le meilleur service rendu est aussi celui qui consiste à prévenir le risque. C'est pourquoi les actions de prévention des risques maritimes, menées en partenariat avec l'IMP, ou celles d'accompagnement des armateurs par les conseillers en prévention de l'Enim, de nature à préserver la santé et l'intégrité des marins, sont précieuses, même si elles ne sont pas spontanément visibles.

Par ailleurs, les expérimentations engagées en 2025 en matière d'IA générative contribueront sans nul doute à faire progresser l'Enim dans l'ensemble de ses activités pour qu'il reste un établissement à la pointe de l'innovation au service du monde maritime.

La lecture de ce rapport d'activité vous donnera un large aperçu des réalisations de l'Enim en 2025.

Nous vous donnons rendez-vous en 2026 pour préparer l'avenir avec la négociation de la COG 2027-2031. »

Laurent Gallet

FAITS MARQUANTS 2025

JANVIER

- Augmentation de 6 % des prestations d'action sociale

FÉVRIER

- Comité des pêches Occitanie : lancement de la ligne téléphonique dédiée

MARS

- Dématérialisation des courriers sortants

AVRIL

- Accueil de François Lambert, directeur de l'ENSM, à l'Enim

MAI

- Présentation au Conseil d'administration de l'Observatoire de l'accidentologie AT/MP

JUIN

- Signature de la convention avec la CGSS Martinique

SEPTEMBRE

- 100e Congrès des pensionnés de la marine marchande
- Visite du député Lecoq au siège de l'Enim, à Périgny



Congrès des pensionnés



Assises de l'économie de la mer

OCTOBRE

- Assises de la pêche et des produits de la mer, à Boulogne-sur-Mer
- Rencontres nationales de la conchyliculture, à Vannes
- Itechmer, à Lorient : intervention de Dr Daniel Legeay, chef du service du contrôle médical sur le « bien-être du marin »
- 21e Journées de la médecine des gens de mer, au Havre

NOVEMBRE

- Renouvellement du mandat du Directeur, Laurent Gallet
- Assises de l'économie de la mer à La Rochelle

DÉCEMBRE

- Nomination de Cécile Rochette, Directrice comptable et financière



EN BREF

L'Enim, le régime social des marins

L'Enim est un établissement public administratif placé sous la tutelle des ministères chargés de la mer, de la sécurité sociale et du budget. Sa mission est de gérer le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer, du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance, en ce qui concerne les risques vieillesse, décès, accident du travail et maladie professionnelle, maladie, maternité et invalidité.

Il assure une mission d'action sanitaire et sociale au bénéfice de ses ressortissants, qu'ils soient marins ou cotisants employeurs du régime. Il concourt à la définition de la politique de prévention des risques professionnels maritimes.

Dans le cadre de conventions partenariales, l'Enim coordonne l'action des institutions sociales maritimes et participe, le cas échéant, à leur financement. Enfin, il procède à la taxation et au recouvrement des contributions et cotisations sociales des employeurs de marins non assujettis à la DSN dans les collectivités d'outre-mer, et assure l'accompagnement des marins dans le déroulé de leur carrière (reclassement et surclassement).

SOMMAIRE

AXE 1

P.08 **MODERNISER NOS SERVICES ET RENFORCER LA PROXIMITÉ AVEC NOS PUBLICS**

- **1.1** Dématérialisation des échanges : une transformation globale des courriers entrants et sortants
- **1.2** Vers une présence institutionnelle cohérente de l'Enim sur les réseaux sociaux
- **1.3** Espace personnel Enim : une offre de services enrichie en 2025
- **1.4** Martinique : un accueil Enim de proximité pour mieux accompagner les marins
- **1.5** Accès aux droits des marins en Occitanie : un partenariat opérationnel entre l'Enim et le CRPMEM
- **1.6** Droits à pension de vieillesse : une action proactive au service des assurés
- **1.7** Information et accompagnement des marins sur la retraite : des actions de proximité renforcées
- **1.8** Présence de l'Enim sur les salons professionnels : un engagement au service du monde maritime

AXE 2

P.20 **INNOVER, PRÉVENIR ET COOPÉRER POUR DÉVELOPPER DES SERVICES ADAPTÉS AUX MÉTIERS DE LA MER**

- **2.1** Déploiement de la politique de prévention des risques professionnels maritimes : un premier bilan un an après son lancement
- **2.2** Enquête nationale sur la culture de la prévention dans le secteur maritime professionnel, en lien avec l'IMP
- **2.3** Renforcement de la coopération inter-régimes dans la lutte contre la fraude
- **2.4** Fiabilisation et sécurisation des données de carrière des marins

AXE 3

P.28 **ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DE L'ENIM**

- **3.1** Baromètre du climat social et bilan Télétravail : après le diagnostic, les actions mises en œuvre
- **3.2** Clarification et harmonisation des pratiques managériales : mise en place d'une cartographie de la fonction managériale
- **3.3** Renforcement de la coopération interne au service de l'efficacité collective
- **3.4** Journée des agents 2025 : renforcement de la cohésion et du sentiment d'appartenance
- **3.5** Semaine pour la qualité de vie au travail 2025 : l'Enim engagé pour le bien-être et le collectif
- **3.6** Structuration de la fonction systèmes d'information pour mieux accompagner les métiers
- **3.7** Mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière
- **3.8** Intelligence artificielle : une première phase d'expérimentation à l'Enim en 2025
- **3.9** Préparation de la COG 4 : lancement de la phase de concertation

P.36 **CHIFFRES CLÉS 2025**

AXE 1

MODERNISER NOS SERVICES ET RENFORCER LA PROXIMITÉ AVEC NOS PUBLICS

1.1 Dématérialisation des échanges : une transformation globale des courriers entrants et sortants

1.2 Vers une présence institutionnelle cohérente de l'Enim sur les réseaux sociaux

1.3 Espace personnel Enim : une offre de services enrichie en 2025

1.4 Martinique : un accueil Enim de proximité pour mieux accompagner les marins

1.5 Accès aux droits des marins en Occitanie : un partenariat opérationnel entre l'Enim et le CRPMEM

1.6 Droits à pension de vieillesse : une action proactive au service des assurés

1.7 Information et accompagnement des marins sur la retraite : des actions de proximité renforcées

1.8 Présence de l'Enim sur les salons professionnels : un engagement au service du monde maritime

1.1 DÉMATÉRIALISATION DES ÉCHANGES : UNE TRANSFORMATION GLOBALE DES COURRIERS ENTRANTS ET SORTANTS

Depuis plusieurs années, l'Enim s'est engagé dans une démarche structurée de dématérialisation de ses échanges avec ses assurés, ses pensionnés et les entreprises maritimes. Cette transformation répond à plusieurs objectifs stratégiques : offrir un service moderne et plus simple d'accès, réduire l'empreinte environnementale de l'établissement, maîtriser les coûts liés au traitement du courrier papier, améliorer la réactivité dans la transmission de l'information et garantir un accès sécurisé et pérenne aux documents.

Une dématérialisation aboutie des courriers sortants

L'année 2025 marque une étape déterminante avec l'aboutissement de la dématérialisation de l'ensemble des courriers sortants institutionnels et l'évolution des règles de transmission des documents et informations.

Pour les courriers sans recouvrement, tels que les décisions de surclassement, les titres et bulletins de pension ou les bulletins d'arrérages, les documents sont désormais mis à disposition dans l'Espace personnel Enim lorsque celui-ci est ouvert, avec une notification adressée par courriel et/ou par SMS. À défaut, l'envoi par courriel est privilégié afin d'encourager l'ouverture d'un Espace personnel Enim, le recours au courrier postal étant maintenu pour les ressortissants les plus éloignés du numérique.

Pour les courriers comportant un recouvrement, notamment les avis de trop-perçus, les indus maladie ou les titres de perception, la mise à disposition dématérialisée s'applique également lorsque l'Espace personnel Enim existe ; en l'absence de celui-ci, l'envoi postal demeure la règle.

Les attestations fiscales illustrent concrètement ces avancées. En 2025, environ 50 % des attestations fiscales pension ont été dématérialisées, générant une économie estimée à 42 000 euros sur les coûts d'expédition. Cette opération, accompagnée d'une communication multicanale, a contribué à une hausse de 9 % des ouvertures d'Espaces personnels.

À compter de 2026, les attestations fiscales pension et indemnités journalières seront dématérialisées à 100 %, et ne seront plus transmises au format papier. Afin d'accompagner les ressortissants durant la période de déclaration des revenus, l'Enim met par ailleurs à disposition un service automatisé et sécurisé, accessible 24h/24 depuis le numéro 0809 54 00 64 (service gratuit + prix appel).

La prochaine étape de dématérialisation des courriers sortants, qui portera sur les courriers égrenés, sera lancée en 2026.

Cela ne remet pas en cause la possibilité, pour les assurés qui le souhaitent ou éloignés du numérique, de continuer à dialoguer avec l'Enim par courrier papier.



« *La dématérialisation des courriers institutionnels de l'Enim constitue la première brique vers la dématérialisation totale de nos échanges. Projet d'envergure, il a mobilisé des moyens importants et une connaissance approfondie de tous les domaines d'activité de l'Enim : pension, maladie, taxation. L'esprit d'équipe et la ténacité des acteurs ont permis sa mise en œuvre réussie au service de nos usagers. »*

Céline GAROCHE,
Cheffe de projets AMOA dématérialisation au sein du département assistance métier et pilotage projets informatiques (DAMPPI)

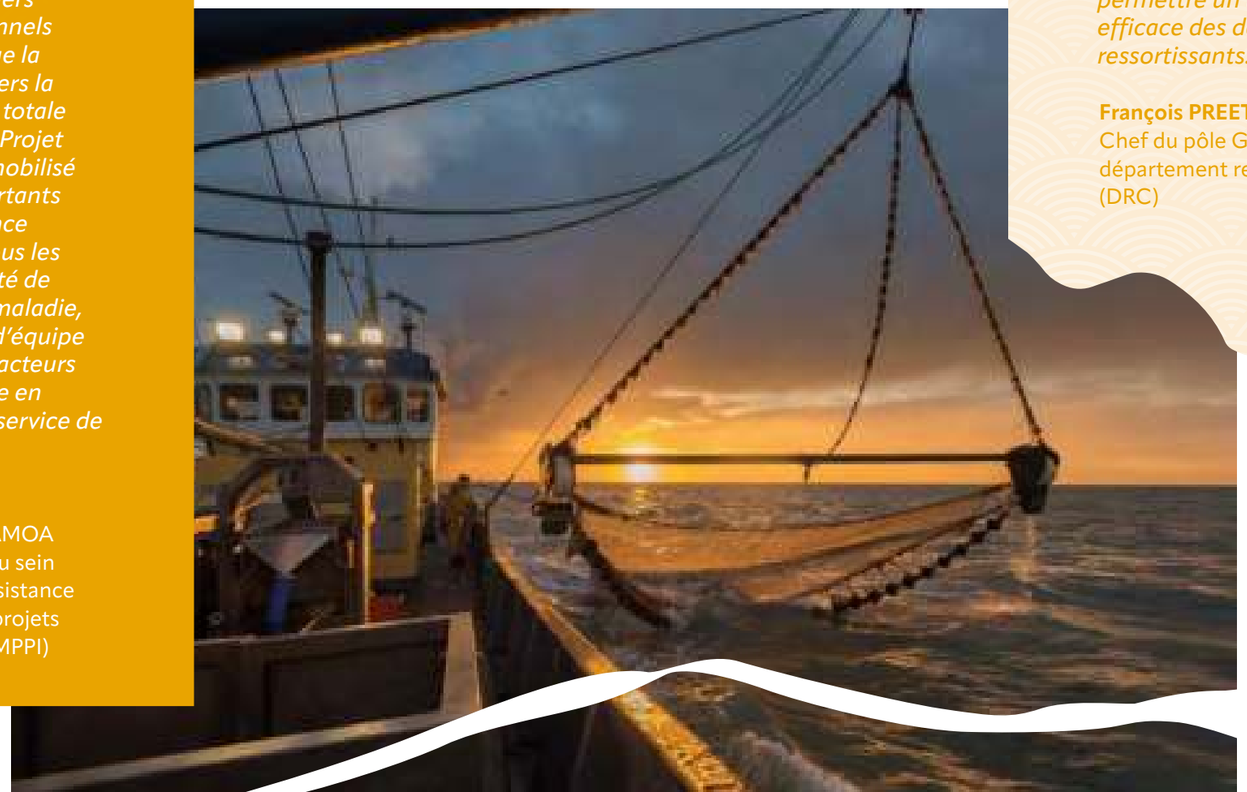
Une mutation progressive et maîtrisée des courriers entrants

En parallèle, le courrier entrant poursuit activement sa mutation vers la dématérialisation. Depuis le 1er avril 2024, date de la mise en place de l'adresse postale unique à Saint-Malo, le volume de courrier papier entrant a diminué de 16 %. Cette baisse s'accompagne logiquement d'une hausse significative des sollicitations dématérialisées : les demandes reçues via l'Espace personnel Enim et par courriel ont progressé de 23 % sur la même période. La suppression du délai d'acheminement postal permet ainsi un gain de temps notable dans le traitement des dossiers.

Les performances observées témoignent de l'efficacité de cette organisation, avec 97,5 % des courriels pris en charge dans un délai inférieur à 48 heures. Cette évolution est facilitée par la rationalisation des adresses électroniques et par les actions de communication menées autour de l'Espace personnel Enim.

La dématérialisation contribue également à améliorer la qualité des échanges. Chaque demande est identifiée par une adresse électronique, permettant un rattachement fiable à un assuré ou à un employeur. Les écrits sont lisibles, dactylographiés, et leur traitement, qu'il soit automatisé via une reconnaissance et lecture automatique de document (RAD/LAD) ou réalisé par un instructeur, s'en trouve facilité. Enfin, la suppression des opérations liées au papier (numérisation, archivage, stockage, destruction et recyclage) génère des gains organisationnels et environnementaux notables.

En parallèle de l'adhésion croissante des ressortissants aux échanges numériques, l'Enim poursuit sa dématérialisation interne. Cette transformation, dont l'achèvement est prévu en 2026, permettra de réduire les délais de transmission, d'optimiser les traitements et de diminuer durablement les coûts.





« *En qualité de responsable du pôle GED, j'assure le pilotage de ce service en constante évolution. Nous travaillons actuellement avec 3 GED pour l'ensemble des services de l'Enim. Les missions du pôle couvrent notamment l'ouverture, le tri et la dématérialisation des plis, ainsi que le traitement des courriels. L'ensemble de l'équipe œuvre à assurer une prise en charge et une transmission des flux entrants vers les services compétents dans les meilleurs délais, afin de permettre un traitement efficace des demandes des ressortissants. »*

François PREETZMANN,
Chef du pôle GED au sein du département relation client (DRC)

1.2 VERS UNE PRÉSENCE INSTITUTIONNELLE COHÉRENTE DE L'ENIM SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

En 2025, l'Enim a précisé sa stratégie de présence sur les réseaux sociaux, en réalisant une analyse des opportunités et des conditions de réussite du développement de ce type de communication.

Une réflexion stratégique préalable

Ces travaux ont bénéficié de la contribution d'une élève attachée d'administration de l'État de l'Institut Régional d'Administration (IRA) de Nantes en stage à l'Enim.

Un état des lieux et une étude comparative ont été menés, notamment grâce à la participation du groupe thématique « Communication » du club des régimes spéciaux. Ces éléments ont permis de définir des orientations, tenant compte des moyens de l'établissement ainsi que des points de vigilance relatifs à la modération.



Le choix d'une présence institutionnelle maîtrisée sur LinkedIn

Dans ce cadre, le choix a été fait de prioriser, dans un premier temps, le développement cohérent et maîtrisé de la présence de l'Enim sur le réseau social LinkedIn, via le compte Enim créé en 2022.

Plusieurs évolutions ont ainsi été mises en œuvre :

- la dénomination de la page a été simplifiée afin d'en faciliter l'identification (Enim - Le régime social des marins).
- la fréquence des publications a été rendue plus régulière et s'appuie sur une accroche visuelle spécifique, visant notamment à améliorer l'attractivité des publications d'offres d'emploi.
- l'analyse régulière des statistiques de consultation de la page permet mieux appréhender l'intérêt suscité par les publications.



« Ce travail de clarification s'inscrit dans une volonté plus globale de renforcer le pilotage stratégique de la communication de l'établissement. Cette volonté s'est traduite notamment par le repositionnement depuis janvier 2025, de la mission communication au sein du Département appui au pilotage stratégique et à l'innovation. »

Gwenaëlle BISSON,
Cheffe du département appui au pilotage stratégique et à l'innovation (DAPSI)

1.3 ESPACE PERSONNEL ENIM : UNE OFFRE DE SERVICES ENRICHIE EN 2025

L'Espace personnel Enim constitue un service central dans la relation entre l'Enim, ses ressortissants et les entreprises maritimes. Il s'inscrit pleinement dans la stratégie de modernisation et de dématérialisation des services de l'établissement, en offrant une information complète, fiable et actualisée sur la situation individuelle des marins, des pensionnés et des employeurs.

Un service numérique structurant de la relation avec les usagers

Accessible de manière confidentielle et sécurisée, 24h/24 et 7j/7, l'Espace personnel Enim permet aux assurés d'effectuer leurs démarches en toute autonomie. Les marins et pensionnés peuvent dialoguer avec l'Enim, consulter leur carrière ou leur pension, accéder à leurs documents, déposer des pièces justificatives et télécharger des attestations. Les employeurs disposent quant à eux de services dédiés leur permettant notamment d'affilier un marin, de réaliser des simulations de classement catégoriel, de consulter les services et surclassements des marins, d'effectuer les démarches de subrogation, ou, pour les employeurs hors DSN, de déclarer l'activité et de régler en ligne les cotisations sociales. L'Espace personnel Enim et l'Espace employeur constituent également un véritable coffre-fort numérique, assurant l'archivage et la conservation des documents tout au long de la vie du marin et de l'entreprise.

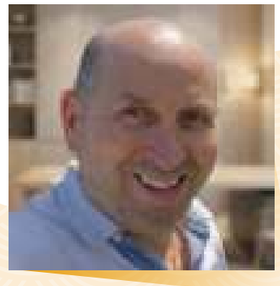
Un enrichissement fonctionnel déployé en 2025

En 2025, l'offre de services a été enrichie par de nouvelles fonctionnalités. Les marins peuvent désormais consulter, pour chaque ligne de service de leur carrière, la quotité de temps cotisé ainsi que sa validité pour le calcul du montant de la pension de retraite.

Par ailleurs, l'offre de demandes d'aides sociales en ligne a été élargie, avec l'intégration de l'aide à la lutte contre la précarité énergétique, de l'aide supplémentaire aux prestations légales de prévoyance et du secours pour frais d'obsèques.

Une attractivité en progression

L'attractivité de l'Espace personnel Enim se confirme en 2025, avec une hausse de 17 % des ouvertures de comptes par rapport à 2024, traduisant une adhésion croissante des usagers à ce service numérique structurant.



« L'Espace personnel Enim constitue un outil structurant de la relation de service. Son évolution continue permet de répondre aux besoins des ressortissants et d'améliorer l'accessibilité, la lisibilité et la fiabilité des services proposés. J'assure des présentations de l'Espace Personnel, en présentiel ou en visioconférence, notamment pour les nouveaux arrivants ou lors du déploiement de services récemment mis en place (CGSS Martinique). Enfin, j'accompagne nos usagers dans la création et le déblocage des comptes. »

Christian TOURNIER,
Soutien métiers de la relation clients au sein du département relation client (DRC)

1.4 MARTINIQUE : UN ACCUEIL ENIM DE PROXIMITÉ POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES MARINS

Depuis le 22 décembre 2025, les ressortissants de l'Enim résidant en Martinique bénéficient d'un accueil de proximité au sein des agences d'Assurance Maladie de la Caisse générale de Sécurité sociale (CGSS). Ce dispositif est déployé dans les trois agences d'Acajou, Schœlcher et Trinité, garantissant une couverture territoriale adaptée aux besoins des usagers.

Un partenariat structurant avec la CGSS Martinique

Cette évolution fait suite à la signature, le 16 avril 2025, d'une convention de partenariat entre la CGSS Martinique et l'Enim, traduisant une volonté commune de renforcer la proximité du service public et d'améliorer la qualité de l'accueil offert aux ressortissants du régime des marins.



La CGSS devient un point relais Enim

Formés aux spécificités du régime de protection sociale des marins, les agents de la CGSS Martinique assurent un accompagnement complet des ressortissants Enim. Ils accueillent et renseignent les usagers, réceptionnent les pièces justificatives, vérifient la complétude des dossiers, procèdent à leur numérisation et les transmettent à l'Enim par des canaux sécurisés. Ils accompagnent également les assurés dans la prise en main de l'Espace personnel Enim, contribuant ainsi au développement des usages numériques et à l'autonomie des usagers.

Une démarche appelée à se déployer

Ce dispositif vise à garantir un accès simplifié à l'information et aux droits sociaux pour les assurés résidant sur le territoire martiniquais.

La Martinique a été retenue en raison de l'importance de la population concernée, avec 2 781 ressortissants de l'Enim et 610 employeurs maritimes.

Cette initiative prolonge l'expérimentation menée en 2024 en Guadeloupe en application des objectifs de la COG et préfigure son extension à d'autres territoires ultramarins. Dans cette perspective, une convention similaire a été signée avec la CGSS de La Réunion.



« *L'accueil des ressortissants en Martinique repose sur un accompagnement humain et structuré. Des agents dédiés proposent une aide personnalisée pour l'accès aux droits et la complétude des dossiers. Les démarches administratives sont expliquées, simplifiées et suivies afin de faciliter le traitement des dossiers. L'accompagnement à la création de l'Espace personnel Enim renforce l'autonomie et assure un parcours sécurisé, respectueux et efficace.* »

Valérie JULOU,
Cheffe du département de la relation client (DRC)

1.5 ACCÈS AUX DROITS DES MARINS EN OCCITANIE : UN PARTENARIAT OPÉRATIONNEL ENTRE L'ENIM ET LE CRPMEM

Depuis le 18 février 2025, la convention de partenariat signée le 30 septembre 2024 entre l'Enim et le Comité régional des pêches maritimes et des élevages marins Occitanie (CRPMEM-O) est pleinement opérationnelle. Elle s'inscrit dans une volonté partagée de renforcer la proximité du service public maritime et d'améliorer l'accès aux droits des professionnels de la mer, en particulier pour les publics les plus éloignés du numérique.

Un accompagnement mobile déployé au plus près des marins

Dans ce cadre, le CRPMEM-O a déployé un Service administratif mobile (SAM), dispositif itinérant intervenant sur 11 sites portuaires. Ce service permet d'aller au plus près des marins pêcheurs et de leur apporter un accompagnement concret et personnalisé. Les intervenants du CRPMEM répondent aux questionnements relatifs à l'ensemble des domaines couverts par l'Enim : retraite, reconstitution de carrière, estimations, cumul emploi-retraite, inter-régimes, cotisations sociales, lignes de services, recouvrement, maladie et action sociale.

Une expertise sécurisée par l'Enim

Afin de garantir la qualité et la fiabilité des réponses apportées, l'Enim a assuré la formation des intervenants du CRPMEM-O sur ces thématiques. Un appui permanent est également mis à disposition par l'Enim, du lundi au vendredi, de 9h à 12h et de 13h30 à 17h, permettant de sécuriser les informations transmises et de traiter les situations complexes dans des délais rapides.

Des premiers résultats très positifs

Les premiers retours confirment la pertinence de ce dispositif. Le CRPMEM-O souligne l'efficacité de la coopération ainsi que la satisfaction exprimée par les pêcheurs accompagnés. Les sollicitations adressées à l'Enim sont régulières et trouvent systématiquement une réponse, traduisant un partenariat opérationnel, réactif et au service de la continuité des droits des marins.

Suite au succès rencontré dans le cadre de cette expérimentation, un dispositif similaire pourra être mis en place avec le Service social maritime (SSM) afin que les référents Enim puissent venir en appui des référents régionaux Service Social Maritime (SSM) pour le traitement de cas complexes ou urgents.

« *Cette ligne directe offre un canal d'échange privilégié avec les marins d'Occitanie. Les temps de communication s'apparentent à de véritables rendez-vous retraite dédiés, durant lesquels les marins peuvent poser toutes leurs questions relatives à leur carrière, à leurs cotisations ou à la santé.*
Le conseiller retraite est ainsi en mesure de réaliser des estimations et d'apporter des réponses adaptées à leurs interrogations. »

Valérie JULOU,
Cheffe du département de la relation client (DRC)

1.6 DROITS À PENSION DE VIEILLESSE : UNE ACTION PROACTIVE AU SERVICE DES ASSURÉS

Les droits non réclamés constituent un enjeu important pour les organismes de retraite, en particulier en matière de pensions de vieillesse. Ils correspondent à des droits ouverts mais non liquidés, en l'absence de démarche engagée par les assurés ou leurs ayants droit. Ces situations peuvent résulter de parcours professionnels discontinus, de carrières exercées sous plusieurs régimes ou encore d'une méconnaissance des droits acquis.

Un enjeu majeur de non-recours aux droits à pension

Dans le régime des marins, la diversité des trajectoires professionnelles et la mobilité des assurés peuvent accroître le risque de non-recours aux droits à pension. Certains assurés cessent leur activité sans solliciter la liquidation de leur retraite, tandis que d'autres ignorent leur éligibilité à une pension, qu'il s'agisse d'un droit propre ou d'un droit dérivé.

Une démarche proactive d'« aller vers » les assurés

Afin de prévenir ces situations, l'Enim mène une démarche proactive de détection et d'information, s'inscrivant pleinement dans une logique d'« aller vers » les assurés. En 2025, l'établissement a ainsi informé spécifiquement 39 marins disposant d'une carrière Enim. Cette action intervient lors de l'estimation des droits à pension, dès lors que la carrière du marin a été fiabilisée. À ce stade, ces démarches ont permis la liquidation de 20 pensions, soit un taux de concrétisation proche de 50 %.

Par ailleurs, dans le cadre des actions conduites en inter-régimes, 536 personnes ayant exercé une carrière sur plusieurs régimes, dont l'Enim, ont été contactées. Ces démarches ont ciblé les générations 1951, 1952 et 1955, identifiées comme susceptibles de disposer de droits à pension non liquidés.



« Parfois, l'information ne suffit pas pour aider les personnes à connaître leurs droits, il faut aller au-devant d'elles. Le dispositif proactif de détection et d'information répond à ce besoin.
L'équipe des Conseillers Retraite réalise des rendez-vous personnalisés avec les assurés pour estimer, fiabiliser leur carrière et étudier leur droit à pension de vieillesse.
Le souhait de l'Enim est vraiment de veiller à ce que nos assurés puissent bénéficier de tous leurs droits. »

Stéphanie AGUADO-GONZALEZ,
Cheffe du pôle conseil retraite au sein du département relation client (DRC)

Des actions fondées sur la fiabilisation des carrières et le croisement des données

Ces actions reposent sur le croisement des données, la fiabilisation des carrières et la reconstitution des parcours professionnels. Elles sont complétées par des campagnes d'information visant à sensibiliser les assurés à l'importance de faire valoir leurs droits. La lutte contre les droits non réclamés s'inscrit ainsi dans une démarche durable de justice sociale, visant à garantir l'effectivité des droits à pension acquis tout au long de la carrière et à renforcer la qualité du service rendu aux assurés.

1.7 INFORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES MARINS SUR LA RETRAITE : DES ACTIONS DE PROXIMITÉ RENFORCÉES

Dans la continuité des forums « retraite » organisés en 2024, l'Enim a poursuivi en 2025 ses actions de proximité auprès des entreprises d'armement maritime afin d'accompagner les marins dans la préparation de leur départ à la retraite. Le contexte de réforme des retraites, bien que n'ayant pas concerné le régime social des marins, a en effet renforcé le besoin d'information et de pédagogie exprimé par les assurés.

Des interventions ciblées pour informer et accompagner les marins

En lien avec les armateurs, des temps d'échanges dédiés ont ainsi été organisés au sein de plusieurs entreprises telles que Génavir ou Sapmer, permettant aux salariés de bénéficier d'informations personnalisées sur leurs droits à pension. Ces interventions ont été assurées par un agent du Département des politiques de retraite, en charge de la concession et de la liquidation des pensions, garantissant une expertise directe et opérationnelle.

Un rappel des spécificités du régime de retraite des marins

Les échanges ont permis de rappeler les spécificités du régime de retraite des marins, notamment l'absence d'allongement de la durée de cotisation et de recul de l'âge de départ dans le cadre de la réforme de 2023, la date de départ demeurant conditionnée à la durée de la carrière maritime. Les modalités de dépôt d'une demande de pension ont également été présentées, en insistant sur la nécessité de constituer un dossier complet et d'y joindre l'ensemble des justificatifs requis. Les fondements réglementaires de ces exigences, ainsi que leur impact sur le calcul du montant de la pension, ont été explicités de manière pédagogique.

Des échanges élargis pour sécuriser les parcours de départ à la retraite

Ces temps d'échange ont par ailleurs permis d'aborder des sujets complémentaires, tels que les délais de traitement des demandes, les droits à pension de réversion ou encore l'intérêt, pour les marins, de solliciter en amont une estimation de leurs droits via l'Espace personnel Enim.

Ces rencontres contribuent à sécuriser les parcours de départ à la retraite et à renforcer la relation de confiance entre l'Enim, les assurés et les employeurs.

« La demande de pension de retraite est une décision majeure, et avoir la possibilité pour un marin d'échanger de vive voix peut s'avérer rassurant.
Il est également intéressant pour le Département Retraite de recevoir des dossiers de demande de pension complets et accompagnés de toutes les pièces nécessaires, évitant ainsi pour le marin, une rupture entre le salaire d'activité et le versement de la pension de retraite. »

Catherine GROT,
Cheffe du pôle méthode et qualité au sein du département des politiques de retraite (DPR)

1.8 PRÉSENCE DE L'ENIM SUR LES SALONS PROFESSIONNELS : UN ENGAGEMENT AU SERVICE DU MONDE MARITIME

Afin d'être au plus près des acteurs du monde maritime et de mieux appréhender leurs attentes, l'Enim a poursuivi en 2025 une politique active de présence sur les salons, forums et manifestations professionnelles. Ces rendez-vous constituent des temps forts de dialogue et d'échanges avec les marins, les employeurs et les partenaires institutionnels.
Ils participent pleinement à la mission de service public de l'établissement.



Une présence institutionnelle affirmée sur les événements maritimes

Tout au long de l'année, les équipes de l'Enim sont ainsi allées à la rencontre des professionnels du secteur maritime à l'occasion de manifestations majeures, parmi lesquelles les Assises de la pêche à Boulogne-sur-Mer, le Salon de la conchyliculture à Vannes, les Assises de l'économie de la mer à La Rochelle, le salon Itechmer à Lorient ou encore les Journées de la médecine des gens de mer au Havre. Ces événements offrent un cadre privilégié pour affirmer le positionnement de l'Enim comme acteur institutionnel maritime de référence et pour nourrir un dialogue direct avec les ressortissants et les partenaires.



« *Participer à ces manifestations professionnelles est toujours un moment privilégié pour les équipes de l'Enim. Elles offrent un cadre propice aux échanges directs avec les marins, les employeurs et les partenaires institutionnels, dans une ambiance à la fois professionnelle et conviviale. Ces rencontres nourrissent la réflexion collective et renforcent le sens de notre mission de service public.* »

Marie-Laure ROBO,
Sous-directrice de la relation de service (SDRS)



Valoriser les actions de prévention et de santé au travail

L'année 2025 a également mis en lumière les actions de prévention développées par l'Enim, en particulier celles portées par le département Accidents du travail et maladies professionnelles (DATMP). Les salons ont été l'occasion de valoriser l'accompagnement proposé aux employeurs pour réduire l'accidentologie à bord des navires et améliorer les conditions de travail des marins. Dans ce cadre, le médecin-chef de l'Enim a notamment participé à une table ronde consacrée à la santé mentale des marins.

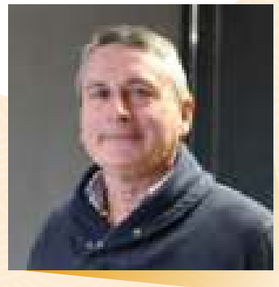
Consolider les partenariats et nourrir la réflexion collective

Ces manifestations ont permis de consolider les liens avec les partenaires institutionnels, tels que l'Institut maritime de prévention (IMP), comme en témoigne la tenue d'un stand commun lors des Assises de l'économie de la mer. Elles ont également contribué à créer les conditions favorables au développement de nouveaux partenariats.

Pour les équipes de l'Enim mobilisées sur ces événements, la participation aux salons constitue enfin une opportunité d'assister à des conférences et débats sur les enjeux économiques, sociaux et réglementaires majeurs qui impactent directement l'activité et les ressources des marins.

Mieux comprendre les attentes et valoriser l'offre de service

La participation à ces salons permet à l'Enim de mieux comprendre les réalités du terrain, d'identifier les difficultés rencontrées par les marins et les employeurs, et de recueillir leurs attentes en matière de protection sociale. Les échanges engagés contribuent à renforcer la lisibilité de l'offre de service de l'établissement et à favoriser une meilleure appropriation des dispositifs existants, notamment en matière d'affiliation, de déclarations sociales et de classement catégoriel.



« *Le maintien d'un bon état de santé de ses ressortissants est l'une des préoccupations majeures de l'Enim. Son service médical s'y engage en étant présent aux différents salons et journées du monde maritime.* »

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

AXE 2

INNOVER, PRÉVENIR ET COOPÉRER POUR DÉVELOPPER DES SERVICES ADAPTÉS AUX MÉTIERS DE LA MER

2.1 Déploiement de la politique de prévention des risques professionnels maritimes : un premier bilan un an après son lancement

2.2 Enquête nationale sur la culture de la prévention dans le secteur maritime professionnel, en lien avec l'IMP

2.3 Renforcement de la coopération inter-régimes dans la lutte contre la fraude

2.4 Fiabilisation et sécurisation des données de carrière des marins



2.1 DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS MARITIMES : UN PREMIER BILAN UN AN APRÈS SON LANCEMENT



Au 1er janvier 2024, l'Enim s'est doté d'un département Accidents du travail / Maladies professionnelles, marquant une étape structurante dans l'intégration de la prévention des risques professionnels comme pilier à part entière de la gestion du risque et de la branche AT/MP. Cette création répond à une ambition claire : inscrire durablement la prévention au cœur de l'action de l'établissement, en complément de ses missions de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Un département structuré autour de trois missions

- Le pilotage de la politique de prévention des risques professionnels maritimes ;
- L'instruction et la gestion des prestations légales de réparation des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- L'accompagnement des employeurs afin de renforcer leur implication dans le fonctionnement de la branche.

Deux orientations structurantes pour la politique de prévention

- Développer la culture de prévention dans les différents secteurs économiques maritimes en soutien aux employeurs et aux organisations professionnelles.
- Identifier les risques prioritaires et agir sur les causes au plus près du terrain et des pratiques professionnelles.

Une politique de prévention fondée sur l'expertise et le partenariat

Pour mettre en œuvre cette politique, le pôle prévention des risques professionnels maritimes mobilise plusieurs leviers d'expertise, parmi lesquels le partenariat avec l'Institut maritime de prévention (IMP), la création d'un Observatoire de l'Accidentologie et un réseau de conseillers en prévention répartis sur le territoire.

La collaboration avec l'IMP s'inscrit dans une relation historique. L'Enim finance l'IMP depuis sa création et a progressivement développé des liens étroits avec les préventeurs de l'institut. Depuis la création du pôle prévention des risques professionnels, cette coopération s'est encore renforcée.

Chaque année, l'Enim et l'IMP définissent conjointement un programme d'actions, en cohérence à la fois avec le plan pluriannuel de prévention établi en 2022 et avec les enseignements issus des diagnostics de terrain et des données de sinistralité.

En 2025, avec l'appui de l'Enim, l'IMP a notamment développé un baromètre de la culture de prévention dans le secteur maritime, travaillé sur la maritimisation de modules d'enseignement pour les baccalauréats professionnels et les CAP dans les lycées maritimes, conduit une analyse des risques professionnels spécifiques aux personnels hôteliers embarqués sur les ferries et poursuivi ses travaux relatifs aux troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs. L'IMP assure par ailleurs des actions de formation à destination des futurs marins, des marins en activité et des employeurs, contribuant à l'élévation du niveau de connaissance et de compétence du secteur en matière de prévention et de sécurité.

L'Observatoire de l'accidentologie, socle du pilotage de la prévention

L'Enim s'appuie également sur les statistiques issues des données de réparation afin d'orienter ses actions de prévention de manière ciblée et efficace. Le prisme retenu est celui de la sinistralité, analysée selon des critères de fréquence, de gravité et de coût, afin de prioriser les actions répondant aux exigences de gestion du risque.

Ces analyses reposent sur les données produites par l'Observatoire de l'accidentologie, outil dédié à l'unification, à la fiabilisation et à l'exploitation des données à des fins d'analyse et de pilotage. L'Observatoire vise à centraliser progressivement l'ensemble des informations nécessaires au pilotage de la branche AT/MP. Il est d'ores et déjà opérationnel : un datamart permettant le calcul de plusieurs indicateurs clés a été mis en place et un outil de datavisualisation, Superset, sera déployé en 2026 afin de faciliter la production automatisée de tableaux de bord à destination des équipes.



Un accompagnement de terrain au plus près des entreprises

La prévention repose également sur un accompagnement de proximité assuré par le réseau des conseillers en prévention de l'Enim. Celui-ci est actuellement composé de trois conseillers, intervenant sur trois zones géographiques distinctes : Côtes-d'Armor et Finistère Nord-Est, Charente-Maritime, et Bouches-du-Rhône et Var.

Les conseillers en prévention ont pour mission d'accompagner les employeurs et les entreprises du secteur maritime dans l'identification et l'analyse de leur exposition aux risques professionnels. Ils proposent des diagnostics personnalisés, élaborent des plans d'actions de prévention ciblés et soutiennent leur mise en œuvre par un accompagnement opérationnel, en mobilisant, le cas échéant, d'autres expertises.

Les conseillers vont à la rencontre des employeurs de leur secteur géographique afin de réaliser un état des lieux de leur situation en matière de prévention, notamment à la suite d'accidents du travail jugés graves ou significatifs. Après une première année de fonctionnement, le réseau a rencontré plus de 170 employeurs, réalisé une trentaine d'embarquements et engagé 135 accompagnements distincts pour 80 employeurs. Le panel des accompagnements proposés s'est progressivement étoffé au cours de l'année, en fonction des besoins identifiés sur le terrain.

Au fil des rendez-vous et des accompagnements, les conseillers collectent un matériau précieux permettant d'alimenter la production d'outils et de supports d'information, favorisant la mutualisation des expériences et des bonnes pratiques.

Des outils de diffusion au service de l'ensemble du secteur

Dans cette logique de diffusion et de partage, de nouvelles rubriques dédiées à la prévention des risques professionnels maritimes ont été mises en ligne sur le site internet de l'Enim à la fin de l'année 2025. Elles donnent accès à l'ensemble des outils et supports développés par le pôle prévention, à destination de l'ensemble des employeurs du secteur maritime.





« *L'Observatoire de l'accidentologie a pour objectif la valorisation et le partage de données statistiques produites par l'Enim et à terme enrichies d'autres sources, afin de progresser collectivement dans la connaissance et l'analyse des accidents et maladies professionnelles maritimes. Au-delà des études menées en interne pour appuyer le pôle prévention du département accidents du travail et maladies professionnelles (DATMP) dans l'exercice de ses missions, un travail approfondi de structuration et de mise en relation d'un ensemble de données (datamart) a été mené pour permettre la publication d'indicateurs statistiques de référence au bénéfice de l'ensemble des acteurs.* »

Emeric BERNARD,
Chargé d'études statistiques au sein du département appui au pilotage stratégique et à l'innovation (DAPSI)

2.2 ENQUÊTE NATIONALE SUR LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DANS LE SECTEUR MARITIME PROFESSIONNEL, EN LIEN AVEC L'IMP

Dans le cadre du marché public structurant leur relation partenariale, l'Enim et l'Institut maritime de prévention (IMP) ont inscrit à leur programme d'actions 2025 la réalisation d'une enquête nationale sur la culture de la prévention des risques professionnels dans le secteur maritime. Cette enquête barométrique vise à constituer un outil de référence partagé, destiné à éclairer les actions de prévention menées conjointement par les deux organismes.

Une première photographie de la culture de prévention dans le secteur maritime

L'enquête avait pour objectif d'interroger les employeurs, les salariés et les travailleurs indépendants des secteurs de la pêche, du commerce et des cultures marines, afin d'évaluer leur niveau de connaissance, de perception et d'implication en matière de prévention des risques professionnels.

Elle constitue une première photographie de la culture de prévention dans le secteur maritime, appelée à être renouvelée tous les 3 ans pour en mesurer les évolutions.

Pour cette première édition, l'enquête a recueilli 1 577 réponses, dont 212 employeurs, 1 274 salariés et 91 travailleurs indépendants. Les résultats mettent en évidence une culture de la prévention encore faible, ainsi que des disparités importantes entre les différents secteurs d'activité.

« *La culture de la prévention des risques professionnels est encore trop faible dans le secteur maritime où les accidents du travail demeurent élevés. Elle doit être inculquée dès l'entrée en formation. C'est pourquoi les préventeurs de l'IMP interviennent chaque année dans les établissements professionnels maritimes pour sensibiliser à la santé et sécurité au travail les professionnels de demain.* »

Françoise LE BERRE,
Directrice de l'Institut maritime de prévention (IMP)

Des résultats révélant des pratiques encore hétérogènes

Les employeurs se déclarent majoritairement conscients de l'importance des enjeux de sécurité et de prévention à bord, mais tendent à minimiser le niveau réel de sinistralité du secteur. Si certaines actions sont mises en œuvre, notamment à la suite d'accidents, et si les retours d'expérience de salariés sont encouragés, une confusion demeure entre la sécurité de la navigation (code ISM, obligations réglementaires, etc.) et la prévention des risques professionnels, à laquelle peu voire pas de temps est consacré dans l'organisation quotidienne du travail.

Les salariés, quant à eux, se déclarent globalement formés et outillés. Néanmoins, près de trois quarts estiment que des marges de progression importantes subsistent en matière de santé et de sécurité au travail, et un salarié sur cinq considère son supérieur hiérarchique comme « non exemplaire » sur ces questions.

Les enseignements de cette enquête constituent un socle essentiel pour orienter et renforcer les actions de prévention dans le secteur maritime.

2.3 RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION INTER-RÉGIMES DANS LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE



La lutte contre la fraude constitue un impératif d'efficacité économique et de justice sociale. Elle s'inscrit dans les priorités des pouvoirs publics, régulièrement réaffirmées par les lois de financement de la Sécurité Sociale depuis 2006. Dans ce cadre, la convention inter-organismes de lutte contre la fraude pour la région Bretagne s'inscrit expressément comme une déclinaison régionale des accords nationaux visant à mettre en place une coopération accrue des organismes sociaux les plus concernés.

Des objectifs communs et structurants

La convention poursuit plusieurs objectifs complémentaires : favoriser la prévention des fraudes, améliorer la constitution des dossiers de suspicion de fraudes, accroître la réactivité des organismes, renforcer l'efficacité des poursuites judiciaires et dissuader les usagers de transgresser les règles.

Au-delà de l'image portée par la convention régionale, la communication qui l'accompagne vise avant tout à donner du sens à l'action de l'ensemble des acteurs impliqués, au sein de chaque organisme et administration.

« *Au 31 décembre 2025, 453 580 euros de fraudes ont été détectés au pôle abus, fautes et fraudes (objectif COG de 380 000 euros). Les signalements réceptionnés en interne ont grandement contribué à l'atteinte de cet objectif, représentant 78% du résultat. Le travail de partenariat a également porté ses fruits avec plus de 240 signalements réceptionnés en 2025.* »

Cécilia CRÉPIN,
Cheffe du département recouvrement, abus, fautes et fraudes (DRAFF)

2.4 FIABILISATION ET SÉCURISATION DES DONNÉES DE CARRIÈRE DES MARINS

La montée en qualité des données de carrière constitue une priorité pour l'Enim depuis la mise en place des nouveaux dispositifs déclaratifs liés à la déclaration sociale nominative (DSN) et au déploiement de l'offre de service Urssaf pour les non-salariés. Ces évolutions structurantes impliquent une fiabilisation accrue des données déclarées, condition essentielle à la sécurisation des droits des marins.

Des actions dédiées à l'accompagnement des employeurs et déclarants

En 2025, l'Enim a renforcé ses actions d'accompagnement et de communication à destination des employeurs et des tiers déclarants. Ces actions se sont traduites par :

- l'enrichissement des rubriques dédiées aux employeurs sur le site internet de l'établissement ;
- l'organisation de comités d'utilisateurs DSN avec les Tiers déclarants ;
- la mise en place de formations employeurs en partenariat avec l'École nationale supérieure maritime (ENSM) ;
- l'accès sur l'Espace personnel Enim dédié aux employeurs, au simulateur de classement catégoriel.

Un renforcement continu des contrôles et des outils de gestion

Les outils de gestion des données de carrière ont, en parallèle, bénéficié d'améliorations continues. À ce jour, cinquante-trois points de contrôles sont positionnés sur les données issues de la DSN, dont trente et un donnent lieu à l'émission de « comptes rendus métier », permettant de signaler aux déclarants les anomalies à corriger sur Net-entreprises. En complément, l'Enim mène des campagnes ciblées de signalement, afin d'améliorer durablement la qualité des déclarations. Une action partenariale avec l'Urssaf est notamment engagée sur le classement catégoriel.

Des évolutions techniques au service des employeurs des collectivités d'outre-mer

Des évolutions techniques ont également été apportées fin 2025 à l'outil déclaratif proposé par l'Enim, utilisé par les collectivités d'outre-mer, afin de renforcer la sécurisation des droits des ressortissants dans ces territoires.

Enfin, les employeurs disposent désormais d'un accès élargi aux données de carrière déclarées grâce à leur Espace personnel Enim. Des fonctionnalités de filtrage par période ou par marin, ainsi que des possibilités de téléchargement, permettent d'identifier plus facilement les éventuelles anomalies et d'en faciliter la correction.

« *Les résultats 2025 du Pôle déclarations à terre, mobilité des marins et surclassement témoignent d'un travail soutenu et efficace : 4 586 décisions établies (contre 2 715 en 2024) et 6 977 prévisions (contre 3 592 en 2024). L'amélioration des outils, avec le déploiement d'un outil dédié à l'enregistrement des décisions et l'enrichissement de l'applicatif dédié aux prévisions de reclassement, a permis de gagner en rapidité, en fiabilité et en fluidité de traitement. Ces progrès ont été rendus possibles par l'excellente collaboration existant entre les instructeurs, l'équipe d'assistance à maîtrise d'ouvrage et l'équipe de maîtrise d'œuvre. Cette dynamique encourageante contribue à l'amélioration continue du service rendu.* »

Virginie IGER,
Technicienne en charge des améliorations catégorielles du pôle services à terre, mobilité et surclassement au sein du département des politiques sociales maritimes d'appui aux employeurs et à la carrière des marins (DPEC)

AXE 3

TRANSFORMER L'ENIM POUR MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE ET CONSTRUIRE L'ÉTABLISSEMENT DE DEMAIN

3.1 Baromètre du climat social et bilan Télétravail : après le diagnostic, les actions mises en œuvre

3.2 Clarification et harmonisation des pratiques managériales : mise en place d'une cartographie de la fonction managériale

3.3 Renforcement de la coopération interne au service de l'efficacité collective

3.4 Journée des agents 2025 : renforcement de la cohésion et du sentiment d'appartenance

3.5 Semaine pour la qualité de vie au travail 2025 : l'Enim engagé pour le bien-être et le collectif

3.6 Structuration de la fonction systèmes d'information pour mieux accompagner les métiers

3.7 Mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière

3.8 Intelligence artificielle : une première phase d'expérimentation à l'Enim en 2025

3.9 Préparation de la COG 4 : lancement de la phase de concertation



3.1 BAROMÈTRE DU CLIMAT SOCIAL ET BILAN TÉLÉTRAVAIL : APRÈS LE DIAGNOSTIC, LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Réalisés en novembre 2023, le baromètre du climat social et le bilan télétravail ont donné lieu à un temps de préparation des intentions d'actions, qui ont ensuite été déclinées dans un plan d'actions formalisé, avec désignation de pilotes et d'échéances.

Ce plan d'actions a été présenté en comité social d'administration (CSA) en mars 2025.

Il traduit la volonté de l'Enim de donner une suite concrète aux enseignements recueillis auprès des agents et d'inscrire ces démarches dans une logique d'amélioration continue des conditions de travail.

Un taux de mise en œuvre élevé

Au cours de cette année, 93 % des 57 actions programmées ont pu être mises en œuvre :

Volet baromètre social



97 % d'actions réalisées ou en cours

Ce volet comporte 31 actions visant à améliorer la satisfaction des agents dans les domaines de la communication, de l'organisation, de la formation, de l'appropriation de l'environnement de travail et du management. La valorisation des services par la publication d'articles internes réguliers sur leurs missions et activités et la mise en place de réunions au format « club encadrants », animées par le département des ressources humaines font partie des réalisations qui étaient particulièrement attendues.

Volet télétravail



88 % d'actions réalisées ou en cours

Ce volet comporte 26 actions mettant l'accent sur la clarification et l'appropriation des règles et principes liés au télétravail, le partage des bonnes pratiques, ainsi que l'amélioration des conditions de mise en œuvre. Parmi les actions réalisées, on peut citer, la formation des cadres au management hybride, l'actualisation du règlement intérieur et de la charte de la déconnexion, ainsi que le renouvellement des casques audios fournis aux agents.



Des actions pérennisées au service de la qualité de vie au travail

Parallèlement, l'Enim s'est engagé à poursuivre les actions mises en place précédemment et qui donnent satisfaction, notamment :

- La mise à disposition d'un livret de consignes Santé et Sécurité au Travail,
- La mise en place d'actions de sensibilisation et de formation à la diversité,
- Les formules de télétravail variées permettant à chacun de choisir celle qui correspond à ses besoins,
- L'allocation télétravail qui permet de compenser les coûts liés au télétravail,
- Les actions de cohésion et de convivialité proposées par la direction et par l'association du personnel pour l'entraide et les loisirs (APEEL).

La prochaine enquête relative au Baromètre social de l'Enim est prévue dans le courant du premier semestre 2026, afin de mesurer l'évolution de la satisfaction au travail des agents et d'alimenter de nouveaux axes d'amélioration.

« *Le succès de la participation au Baromètre social de l'Enim en 2023 (75 % de taux de réponse) témoigne de l'intérêt des agents à s'exprimer sur le travail au sein de l'Enim. Cette enquête est ainsi devenue un outil essentiel pour mesurer et analyser le « degré de satisfaction au travail » du personnel, dans une démarche d'amélioration du bien-être et de la qualité de vie au travail.*
En 2026, la deuxième édition sera reconduite du 18 mai au 12 juin inclus.
Un taux de participation aussi élevé conférerait une légitimité aux résultats, compte tenu du plan d'actions mis en œuvre depuis 2024, et permettrait d'apprécier l'évolution de la satisfaction au travail des agents à l'Enim. »

Sophie YEKAWENE,
Chargée de qualité de vie au travail et conseillère de prévention au sein du département des ressources humaines (DRH)

3.2 CLARIFICATION ET HARMONISATION DES PRATIQUES MANAGÉRIALES : MISE EN PLACE D'UNE CARTOGRAPHIE DE LA FONCTION MANAGÉRIALE

Dans un contexte où les évolutions de l'organisation nécessitent une attention particulière au rôle de l'encadrant, l'Enim a engagé un travail visant à définir le rôle du manageur, à clarifier les attendus à chaque niveau d'encadrement et à favoriser l'alignement managérial. Ce travail a abouti à l'élaboration et à la mise à disposition des manageurs d'une cartographie de la fonction managériale. Inscrit dans les actions de la COG3, ce référentiel prolonge également les enseignements issus du baromètre social 2023.

Un référentiel managérial construit collectivement

Fruit d'un travail collectif engagé dès 2021, le référentiel managérial a été élaboré en associant des collaborateurs issus de chaque strate hiérarchique. Après une première phase de travaux, cette démarche a été relancée en 2024 et 2025 sous l'impulsion du département des ressources humaines (DRH) et du département appui au pilotage stratégique et à l'innovation (DAPSI).

Plusieurs ateliers du COMEX ont permis de s'accorder sur les attendus, avant une présentation au Comité social d'administration (CSA) et une diffusion à l'ensemble de la ligne managériale.

Des rôles managériaux clairement définis et partagés

La cartographie retient quatre niveaux d'encadrement :

- direction,
- management stratégique inter-domaines,
- management stratégique domaine,
- management de proximité.

Elle précise, pour chacun, la mission, le périmètre de responsabilité, les principales activités et les compétences attendues. Les compétences sont structurées autour de grands axes communs (pilotage, management, communication, gestion de projet).

Un outil au service des parcours et de la lisibilité organisationnelle

Conçu pour s'articuler avec les dispositifs RH, cet outil constitue un socle pour la création et l'actualisation des fiches de poste, les évaluations annuelles et la fixation d'objectifs. Il sert également de base à l'élaboration de parcours de développement des compétences managériales.

Au-delà de ces usages, le déploiement de ce référentiel contribue à favoriser la lisibilité de l'organisation, notamment par l'harmonisation des intitulés de poste.



« *Véritable outil d'évaluation des compétences managériales, ce référentiel peut servir de base à la mise en place de formations professionnelles pour l'ensemble des managers de l'Enim, avec la définition de parcours dédiés.*
À la fois personnel et collectif, il constitue un point de référence pour chaque manager, lui permettant d'anticiper son développement, tout en offrant un socle commun et une conception partagée des compétences attendues.
Il sera mis en œuvre dès cette année dans la campagne des entretiens professionnels et de formation (EPEF) 2025-2026.

Anne ROUSSEAU
Cheffe du département des ressources humaines (DRH)

3.3 RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION INTERNE AU SERVICE DE L'EFFICACITÉ COLLECTIVE

Afin de garantir un haut niveau de service rendu aux usagers, et en réponse à des situations nécessitant un renfort temporaire, plusieurs initiatives de solidarité inter-services ont émergé en 2025. Conçue comme une réponse pragmatique à des situations concrètes, cette entraide repose sur la réactivité, l'agilité et la recherche de solutions, au bénéfice direct des ressortissants.

Des dispositifs de renfort et de mutualisation ciblés

Un appui ponctuel a notamment été organisé entre le département de la relation client (DRC) et le département des pensions retraite (DPR), par la mise à disposition temporaire d'un agent, afin de renforcer la continuité de service et de sécuriser les priorités de traitement.

Une autre forme de collaboration, en « temps partagé », a permis de mieux articuler des missions relevant du DRC et du département de la relation amiable et contentieuse (DRAC). Cette organisation a contribué à fluidifier les échanges et à développer des compétences croisées.

Une solidarité étendue à l'ensemble des services

Au-delà de ces exemples, la solidarité a également concerné d'autres services : appui entre pôles sur des dossiers complexes, contribution du département des études juridiques (DEJ) à la préparation des dossiers présentés en commission de recours amiable, ou encore appui du pôle prestations en espèces (PE) pour contribuer à maîtriser les délais sur les qualifications d'accident de travail.

Encouragée par la direction, cette dynamique d'entraide, produit des effets concrets, notamment : résorption de retards, montée en compétence et meilleure coordination.

Elle contribue également au décloisonnement des services et renforce une culture partagée de responsabilité collective.





« *Ma collaboration au sein du DRAC, en tant que chargée de greffe, est une expérience enrichissante. Elle favorise l'échange d'idées et le partage des compétences, ce qui renforce notre efficacité collective. Sur le plan individuel, cette collaboration m'a permis de développer de nouvelles connaissances notamment dans le domaine judiciaire. Cette coopération, entre services de l'Enim géographiquement éloignés, est rendue possible par le tutorat assuré par les collègues du DRAC et la mise à disposition d'outils numériques dédiés.* »

Magali BARGAIN,
Responsable réclamation et experte GED au sein du département de la relation client (DRC)

3.4 JOURNÉE DES AGENTS 2025 : RENFORCEMENT DE LA COHÉSION ET DU SENTIMENT D'APPARTENANCE

Pour sa 4e édition, la Journée des agents de l'Enim a adopté en 2025 un format inédit et exceptionnel. Du 25 au 27 mars 2025, près de 120 agents de l'Enim, de tous sites et services confondus, ont embarqué à bord du navire « Saint-Malo » de la compagnie Brittany Ferries pour une traversée jusqu'à Portsmouth offrant une expérience immersive en mer.

Cette initiative a offert une occasion unique de rencontres et d'échanges entre collègues, dans un cadre à la fois professionnel, convivial et fédérateur.



Une immersion au cœur du monde maritime

Mis en exploitation commerciale en février 2025, « Le Saint-Malo » est un navire neuf doté d'une propulsion hybride GNL/électrique. Il combine moteurs thermiques, moteurs et générateurs électriques d'une capacité sans égale sur un ferry à ce jour, ainsi que des batteries de grande puissance.

La découverte de ce navire innovant a permis aux agents de l'Enim d'approfondir leur connaissance des réalités techniques et opérationnelles du secteur maritime, en lien direct avec les enjeux environnementaux et technologiques actuels.

À la rencontre des marins

Au-delà de la découverte de ce navire innovant, la traversée a également permis aux équipes de l'Enim de rencontrer l'équipage du navire. Cette rencontre revêt une dimension particulière, puisque la Brittany ferries est le premier employeur de marins affiliés au régime de l'Enim.



« *L'opportunité de bénéficier des capacités du ferry « Saint-Malo » a permis d'approfondir les échanges entre les agents, objectif recherché depuis la première journée des agents en 2022. Découvrir un navire innovant en exploitation et des marins - nos assurés - en activité a été sans conteste un atout majeur de ce rassemblement ».*

Ronan LE SAOUT,
Directeur adjoint de l'Enim

3.5 SEMAINE POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 2025 : L'ENIM ENGAGÉ POUR LE BIEN-ÊTRE ET LE COLLECTIF

Pour la 5e édition, l'Enim a répondu présent à la Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail qui s'est tenue du 16 au 20 juin 2025. Organisé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) depuis plus de 20 ans, ce temps fort en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail a mobilisé environ 150 participants de l'Enim sur les 4 sites.

Des temps d'échanges et d'animations pour renforcer le collectif

Comme chaque année, chaque site a proposé son traditionnel « petit-déjeuner », favorisant le partage et les échanges dans un cadre convivial.

Tout au long de la semaine, des animations communes aux 4 sites ont été proposées. Les webinaires de l'ANACT ainsi que la conférence interactive sur le thème « La Qualité de vie au travail : qu'est-ce que c'est ? » ont suscité l'intérêt des participants.

Localement, des initiatives nouvelles ont remporté un remarquable succès. Les agents ont pu participer à différentes animations en présentiel : sophrologie, padel et aquacombo à Périgny ; pique-nique dans les jardins de l'Hôtel Gabriel à Lorient ; musicothérapie à Paimpol ; marche dans le parc des Corbières à Saint-Malo.

Un engagement durable en faveur des conditions de travail

Ces évènements ont offert aux participants l'opportunité de découvrir des activités et d'échanger sur leurs effets en matière de bien-être.

Comme chaque année, la Semaine pour la qualité de vie au travail démontre que partager des moments conviviaux peut réellement transformer les conditions de travail et contribuer à la performance de l'établissement.



« *Toujours organisée la 3e semaine de juin, la Semaine pour la qualité de vie au travail est devenue un rendez-vous intégré à l'agenda de l'établissement depuis 5 ans.*
Elle est l'occasion pour les agents de faire des propositions d'événement, soit pour découvrir de nouvelles activités, soit pour se retrouver autour d'activités déjà appréciées.
Ces événements organisés autour d'échanges, d'animations et de temps forts collaboratifs sur nos 4 sites, illustrent l'engagement de l'Enim à placer le bien-être au travail au cœur de la politique de l'établissement dans le cadre de la COG. »

Sophie YEKAWENE,
Chargée de qualité de vie au travail et conseillère de prévention au sein du département des ressources humaines (DRH)



3.6 STRUCTURATION DE LA FONCTION SYSTÈMES D'INFORMATION POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES MÉTIERS

À la suite d'un audit réalisé en 2024, l'Enim a mis en œuvre une réorganisation de la fonction « systèmes d'information » afin d'en optimiser le fonctionnement au service des métiers de l'Enim et des assurés. Mise en œuvre de manière effective au 1er septembre 2025, cette réorganisation constitue la dernière adaptation structurelle majeure de l'organisation de l'Établissement qui était attendue dans le cadre de COG3.

Distinguer clairement la stratégie de l'opérationnel



La nouvelle organisation se décline en deux volets complémentaires.

Le premier volet, dédié à la « stratégie des systèmes d'information », comprend les fonctions de responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI), responsable de la gouvernance et de la stratégie de la donnée (CDO) et d'architecte d'entreprise. Ces nouvelles fonctions intègrent le département appui au pilotage stratégique et à l'innovation (DAPSI), placé directement auprès de la direction.

Le second volet, à dominante « opérationnelle », regroupe au sein d'un même département de la sous-direction des systèmes d'information, les ressources dédiées à l'assistance métier et au pilotage des projets informatiques. Les fonctions d'expertises sont positionnées auprès du responsable de ce département et la conduite des projets s'appuie sur trois chefs de pôles disposant chacun à l'intérieur de leur équipe des binômes « assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre ».

Une fonction de responsable méthodes et qualité, chargée de l'élaboration des approches méthodologiques communes et homogènes est positionnée auprès du sous-directeur des systèmes d'information.



« *L'établissement se trouve aujourd'hui à un moment charnière, où il devient indispensable de consolider ses fondations tout en renforçant sa capacité à se projeter. L'objectif est de sortir d'une logique réactive pour entrer dans une logique proactive, structurée et maîtrisée.* »

David ROCFORT,
Chef du département assistance métier et pilotage projets informatiques (DAMPPI)

Consolider les fondations et renforcer la capacité de projection

L'établissement se trouve aujourd'hui à un moment charnière, où il devient indispensable de consolider ses fondations tout en renforçant sa capacité à se projeter. La première priorité consiste à renforcer la conformité de l'organisation aux obligations réglementaires, notamment en matière de sécurité des systèmes d'information et d'architecture. Il s'agit non seulement de répondre aux préconisations du RSSI et des référentiels en vigueur, mais aussi de garantir un cadre robuste, fiable et pérenne pour l'ensemble des activités numériques.

Porter une stratégie claire, partagée et anticipatrice

Dans cette dynamique, il est essentiel de porter une stratégie claire, partagée et comprise par tous. La mise en œuvre opérationnelle de cette stratégie doit s'articuler étroitement avec la Sous-direction des systèmes d'information (SDSI), afin d'assurer une cohérence globale, une lisibilité des priorités et une capacité collective à avancer dans la même direction. Cette vision commune doit s'accompagner d'une meilleure capacité d'anticipation : anticiper les besoins métiers, anticiper les évolutions technologiques, anticiper les contraintes réglementaires. L'objectif est de sortir d'une logique réactive pour entrer dans une logique proactive, structurée et maîtrisée.

Préparer l'établissement aux échéances à venir

L'établissement doit également se préparer efficacement à la COG4. Cela implique d'engager les travaux nécessaires dès à présent, en clarifiant les attendus, en structurant les processus et en renforçant les dispositifs internes qui permettront de répondre aux ambitions fixées. Cette préparation est un levier essentiel pour sécuriser les trajectoires futures et garantir la réussite des engagements à venir.





Préserver les équilibres organisationnels et renforcer l'agilité

Sur le plan organisationnel, il est indispensable de préserver ce qui fonctionne déjà bien. Les binômes AMOA/MOE constituent un atout précieux : ils assurent une bonne compréhension des besoins métiers, une traduction technique pertinente et une fluidité dans la conduite des projets, tout en renforçant le management intermédiaire, qui joue un rôle clé dans la coordination, l'animation et la montée en compétences des équipes.

Enfin, l'établissement doit gagner en agilité et en transversalité entre les pôles. Cela passe par des modes de collaboration plus fluides, une circulation plus efficace de l'information et une capacité collective à s'adapter rapidement aux priorités. Cette agilité doit s'accompagner d'une maîtrise renforcée de la planification des projets, pour garantir une meilleure visibilité, une allocation optimale des ressources et un pilotage plus fiable des délais et des coûts.

3.7 MISE EN ŒUVRE DU SCHÉMA PLURIANNUEL DE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE

Conformément aux objectifs fixés par la convention d'objectifs et de gestion (COG), l'Enim a engagé une transformation progressive de ses implantations immobilières à travers la mise en œuvre de son Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI). Cette démarche vise à améliorer la performance globale de l'établissement, tant en matière de maîtrise des consommations énergétiques que d'optimisation des surfaces occupées.



Après une année 2024 marquée par une activité soutenue, l'année 2025 a constitué une phase de transition dans la rationalisation des surfaces occupées. Les marges de manœuvre identifiées reposent désormais principalement sur la restitution de surfaces à l'État afin de permettre leur valorisation par l'accueil d'autres opérateurs publics sur les sites de Paimpol et Saint-Malo.

Des opérations de mutualisation sur les sites de Saint-Malo et de Paimpol

Sur le site de Saint-Malo, le service de gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI) de l'agglomération a intégré le bâtiment en avril 2025. Cette intégration a permis de libérer 201 m². À Paimpol, l'accueil du service de l'inspection de l'éducation nationale (IEN) en août 2025 a conduit à une libération de 149 m². Ces actions ont permis de réduire le ratio de surface utile de 21,5 m² à 20,3 m² par agent, en cohérence avec l'objectif cible de 16 à 18 m² à l'horizon 2026.

Des travaux de modernisation et de transition énergétique

Parallèlement, des travaux de modernisation et de transition énergétique ont été réalisés en 2025, notamment le remplacement des menuiseries sur le site de Saint-Malo afin d'améliorer l'isolation thermique des bâtiments.

Les actions engagées et les projets programmés pour 2026 traduisent la volonté de l'Enim de poursuivre une gestion immobilière responsable, conciliant performance économique, sobriété énergétique et amélioration des conditions de travail des agents.



« Les activités immobilières ont été riches en 2025. Elles s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI), conformément aux objectifs de la COG. L'optimisation des surfaces occupées et la réalisation des travaux de rénovation répondent aux objectifs de rationalisation des coûts ainsi qu'à la modernisation de nos locaux, contribuant ainsi à l'amélioration de notre performance et de nos conditions de travail. »

Emmanuel GARCIA,
Chef du département des finances et des moyens généraux (DFMG)

3.8 INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UNE PREMIÈRE PHASE D'EXPÉRIMENTATION À L'ENIM EN 2025

Dans le cadre de ses réflexions prospectives sur l'exercice de ses missions, l'Enim a engagé en 2025 une démarche d'exploration des usages et des apports potentiels de l'intelligence artificielle (IA) au sein de ses métiers. Cette initiative s'inscrit dans une volonté de modernisation des pratiques professionnelles, d'amélioration de l'efficience des processus et de soutien à la prise de décision, tout en garantissant la qualité du service rendu aux assurés et aux employeurs.



Une expertise mutualisée entre régimes spéciaux

Afin d'accompagner cette démarche, l'établissement a fait appel à une expertise reconnue en intelligence artificielle générative et doté d'une connaissance approfondie du secteur de la sécurité sociale. Cette ressource, mutualisée entre plusieurs régimes spéciaux (Enim, CNIEG et CRPCEN), a permis de croiser les approches et de bénéficier de retours d'expérience partagés.

Une phase de diagnostic pour identifier des cas d'usage pertinents

En étroite collaboration avec les services de l'Enim, une phase de diagnostic a été conduite afin d'identifier les domaines dans lesquels l'IA pourrait constituer un levier pertinent. Cette première étape a permis de recenser une trentaine de cas d'usage potentiels, couvrant un large spectre d'activités, allant de la relation avec les assurés aux fonctions de contrôle et d'expertise. À l'issue de cette analyse, sept cas d'usage ont été retenus à titre prioritaire, en raison de leur faisabilité, de leur caractère opérationnel et de leur capacité à générer des gains rapides en termes de qualité, de délais ou de sécurisation des décisions.

7 cas d'usages expérimentés en 2025 :

- Analyse des interactions multicanal clients / agents
- Qualification d'un évènement en accident du travail, plan de prévention
- Contrôle interne : plan de contrôle interne, contrôle factures professionnels de santé et NGAP/CCAM, contrôle des avis d'arrêt de travail
- Contrôle des déclarations sociales : classement / surclassement catégoriel
- Service du contrôle médical : attestation d'imputabilité (recours contre tiers)
- Pré-contentieux et contentieux : évaluation des dépenses de santé futures, analyse juridique et prise de décision
- Méthode d'évaluation de l'exposition aux risques professionnels des marins

Une appropriation progressive fondée sur le mentorat des agents

Pour favoriser l'appropriation concrète de l'IA générative par les agents, l'Enim a fait le choix d'une approche fondée sur le mentorat. Dix-sept agents volontaires, issus de différents services, se sont engagés dès cette première phase d'expérimentation. Ils ont bénéficié en moyenne d'une heure de mentorat hebdomadaire, organisée en situation réelle de travail. Cet accompagnement a porté sur :

- la formulation des questions,
- la structuration du raisonnement,
- la production de livrables,
- la montée en compétences par l'expérience.

L'IA générative est ainsi mobilisée comme un partenaire cognitif, venant appuyer l'expertise humaine, et non comme un dispositif automatisé de substitution.

Des enseignements structurants pour préparer les évolutions à venir

Les enseignements tirés de cette première phase d'expérimentation permettront d'alimenter la réflexion sur les modalités de déploiement futur de l'IA au sein de l'établissement. Ils contribueront notamment à éclairer les orientations envisagées dans le cadre de la prochaine convention d'objectifs et de gestion. À ce titre, la définition d'une gouvernance dédiée à l'intelligence artificielle constitue une étape structurante à venir, afin de garantir un cadre d'utilisation sécurisé, maîtrisé et conforme aux exigences réglementaires et éthiques.





« *L'intelligence artificielle s'est progressivement imposée comme un outil d'appui au sein du contrôle médical. Elle nous aide à analyser des dossiers complexes, notamment en recours contre tiers, à sécuriser le calcul des taux d'incapacité permanente partielle (IPP) et à éclairer la prise de décision en matière de maladies professionnelles ou d'affection de longue durée (ALD) hors liste. L'IA renforce ainsi la qualité, la cohérence et l'équité des décisions rendues au service des assurés et participe à la modernisation des pratiques de l'Enim.* »

Rémy CHABANNE,
Médecin conseil au sein du service du contrôle médical (SCM)

3.9 PRÉPARATION DE LA COG 4 : LANCEMENT DE LA PHASE DE CONCERTATION

À l'approche de la dernière année de mise en œuvre de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2022-2026, l'Enim a engagé, dès 2025, une phase de réflexion et de concertation visant à définir avec les tutelles les orientations stratégiques de la prochaine COG.



La mise en place d'une gouvernance dédiée à la préparation de la COG

Afin de piloter ces travaux, un Comité prospective COG 4 (COPCOG) a été constitué en interne. Il associe les membres du comité exécutif (COMEX) et plusieurs chefs de départements, garantissant une approche transversale des enjeux et une implication directe des directions opérationnelles. Réuni régulièrement au cours de l'année 2025, le COPCOG a assuré le pilotage des travaux méthodologiques d'élaboration de la prochaine COG et a contribué à alimenter la réflexion par des analyses approfondies portant sur les grands sujets structurants pour l'établissement.

En amont des négociations avec les tutelles, des travaux menés en interne par le comité ont notamment permis d'élaborer un calendrier prévisionnel, de définir les grandes étapes de la concertation et de préciser les modalités de travail retenues, avec les organisations représentées au Conseil d'administration, les représentants du personnel et les agents. Ces éléments ont été présentés au Conseil d'administration lors de la séance de septembre 2025.

« *À l'occasion de sa nomination le 19 novembre 2025 en Conseil des ministres pour un nouveau mandat de 3 ans comme directeur de l'Enim, Laurent Gallet a souligné l'importance d'une continuité au niveau de la direction de l'Établissement afin d'amorcer sereinement la réflexion sur les orientations stratégiques de la prochaine convention d'objectifs et de gestion.* »

Gwenaëlle BISSON,
Cheffe du département appui au pilotage stratégique et à l'innovation (DAPSI)

Une méthodologie de concertation partagée avec le Conseil d'administration

Dans cette continuité, des réunions bilatérales avec les organisations représentées au Conseil d'administration ont été programmées à compter du mois d'octobre 2025 et se sont poursuivies en début d'année 2026. Ces entretiens ont pour objectif de recueillir leurs observations, leurs attentes et leurs priorités sur un ensemble de thématiques identifiées comme déterminantes pour la prochaine COG.



Les échanges portent notamment sur les évolutions attendues en matière de :

- relation de service et d'offres de service pour les assurés et les entreprises ;
- contenu des prestations d'action sociale pour les assurés et leurs modalités de mise en œuvre ;
- prévention des risques professionnels maritimes ;
- mise en œuvre de la déclaration sociale nominative (DSN) et de contrôle du classement catégoriel ;
- modernisation de l'Enim (téléservices, usage de l'intelligence artificielle, etc.).

Ces réunions sont par ailleurs l'occasion de réaliser un retour d'expérience sur le fonctionnement du Conseil d'administration, deux ans après son installation.

Une concertation appelée à se poursuivre en 2026

D'autres appels à contributions seront organisés au cours du premier semestre 2026, notamment auprès du personnel et de ses représentants. L'objectif est de disposer, avant l'été 2026, d'orientations stratégiques partagées et consolidées, permettant ensuite d'élaborer un plan détaillé et d'engager, au cours du dernier trimestre 2026, la négociation des objectifs et des moyens de la prochaine convention d'objectifs et de gestion.





« *La préparation de la COG 2027-2031 revêt un enjeu important pour l'Enim. C'est pourquoi il est important d'anticiper sa préparation pour être au rendez-vous de la négociation qui interviendra au second semestre 2026 avec les tutelles, après que les corps d'Inspection aient fait le bilan de la COG finissante et fait des préconisations pour la COG à venir.*
Ce travail d'anticipation nécessite de se réinterroger sur le rôle et les missions de l'Enim, les attentes de ses « clients » et l'impact de l'évolution de son environnement pour faire émerger les orientations et les plans d'actions qui en découlent les plus pertinents en matière d'offre et de relation de service, de simplification et de mise en œuvre de la réglementation du régime et de performance de la gestion. »

Laurent GALLET,
Directeur de l'Enim

CHIFFRES CLÉS 2025

2025

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES



38 517
MARINS ACTIFS
sur l'ensemble de l'année 2025



100 751
RETRAITÉS



84 618
AFFILIÉS MALADIE
dont **18 718** ayants droit



7 791
DÉCLARANTS
(employeurs et marins non salariés)



288 AGENTS

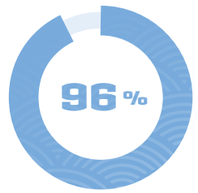
DONNÉES FINANCIÈRES

1 047,1 M€ DE PENSIONS DE RETRAITE
5 M€ DE PENSIONS D'INVALIDITÉ
347,5 M€ DE PRESTATIONS DE SANTÉ REMBOURSÉES
57,1 M€ AU TITRE DES PRESTATIONS LÉGALES AT-MP
3,3 M€ DE PRESTATIONS D'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE
300,9 M€ DE COTISATIONS
29,6 M€ DE DÉPENSES EXÉCUTÉES AU TITRE DE L'ANNÉE 2025, DONT DÉPENSES DE GESTION

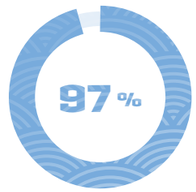
4 SITES

- PÉRIGNY
- PAIMPOL
- LORIENT
- SAINT-MALO

TAUX DE SATISFACTION



PAR TÉLÉPHONE



TOUT MODE DE CONTACT

SOMMAIRE

P.48 BRANCHE MALADIE
P.52 BRANCHE VIEILLESSE
P.47 BRANCHE VIEILLESSE / FOCUS AUTONOMIE
P.55 ACCIDENTS DU TRAVAIL / MALADIES PROFESSIONNELLES
P.58 FINANCEMENT
P.60 QUALITÉ ET OFFRE DE SERVICE
P.62 ACTION SANITAIRE ET SOCIALE
P.53 CONTRÔLE MÉDICAL
P.64 ABUS, FAUTES ET FRAUDES
P.65 PRÉ-CONTENTIEUX ET CONTENTIEUX
P.66 GESTION INTERNE
P.67 GLOSSAIRE

NOMBRE D'AFFILIÉS MALADIE EN DÉCEMBRE 2025

65 900 Assurés — **78 %**

18 718 Ayants droit* — **22 %**

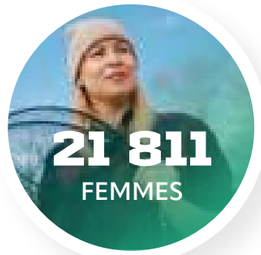
TOTAL **84 618** — **100 %**

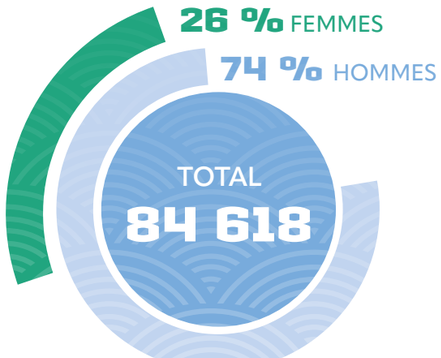
* Dont **10 832** ayants droit de moins de 18 ans, soit **13 %**

Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026

PROPORTION DES AFFILIÉS MALADIE PAR SEXE EN DÉCEMBRE 2025

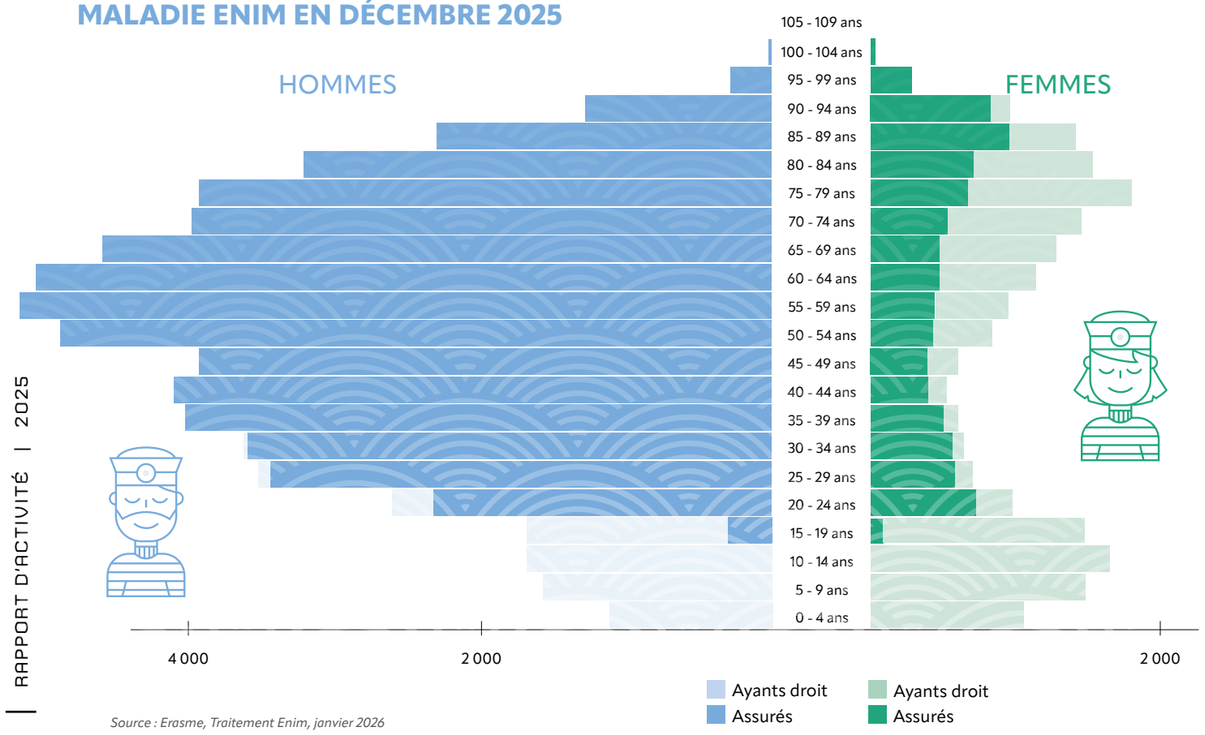






Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026

PYRAMIDE DES ÂGES DES AFFILIÉS MALADIE ENIM EN DÉCEMBRE 2025



Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026



RÉPARTITION DES CONSOMMANTS ET DES AFFILIÉS MALADIE EN DÉCEMBRE 2025

	ASSURÉS	AYANTS DROIT	TOTAL
NOMBRE D'AFFILIÉS MALADIE AYANT BÉNÉFICIÉ DE REMBOURSEMENTS DE SOINS EN 2024	**58 264**	**13 046**	**71 310**
PROPORTION SUR LES CONSOMMANTS	**82 %**	**18 %**	**100 %**
PROPORTION SUR LES AFFILIÉS	**88 %**	**70 %**	**84 %**

Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026

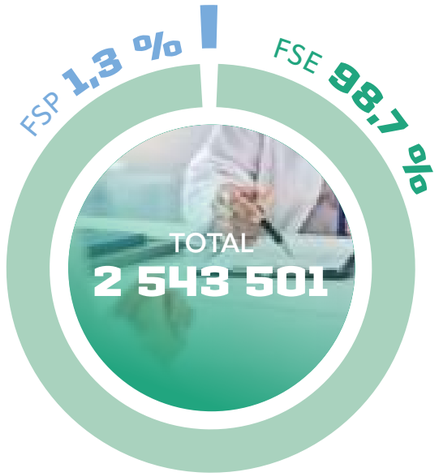
DÉPENSES DE SANTÉ PAR TYPE DE PRESTATIONS

PRESTATIONS LÉGALES	2024	2025	VARIATION 2025-2024	
Maladie-Maternité	**317 864 K€**	**347 500 K€**	**29 636 K€**	**9,32 %**
Prestations exécutées en ville	**165 292 K€**	**167 560 K€**	**2 268 K€**	**1,37 %**
Prestations en nature	151 414 K€	152 997 K€	1 583 K€	1,05 %
Prestations en espèces	13 877 K€	14 563 K€	686 K€	4,94 %
Prestations exécutées en établissements	**152 572 K€**	**179 939 K€**	**27 367 K€**	**17,94 %**
Établissements sanitaires publics	115 050 K€	142 190 K€	27 140 K€	23,59 %
Établissements médico-sociaux	1 512 K€	1 765 K€	254 K€	16,79 %
Cliniques privées	36 010 K€	35 984 K€	-27 K€	-0,07 %
Invalidité	**5 255 K€**	**5 037 K€**	**-219 K€**	**-4,16 %**
Décès	**161 K€**	**116 K€**	**-45 K€**	**27,70 %**

Source : Balance comptable Enim - DCF, 23 mars 2026

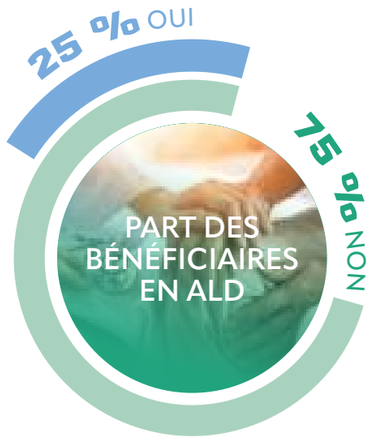
RÉPARTITION DES FEUILLES DE SOINS ÉLECTRONIQUES (FSE) ET PAPIER (FSP)

Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026





PART DES BÉNÉFICIAIRES EN AFFECTION LONGUE DURÉE (ALD) PARMI LES AFFILIÉS DE DÉCEMBRE 2025



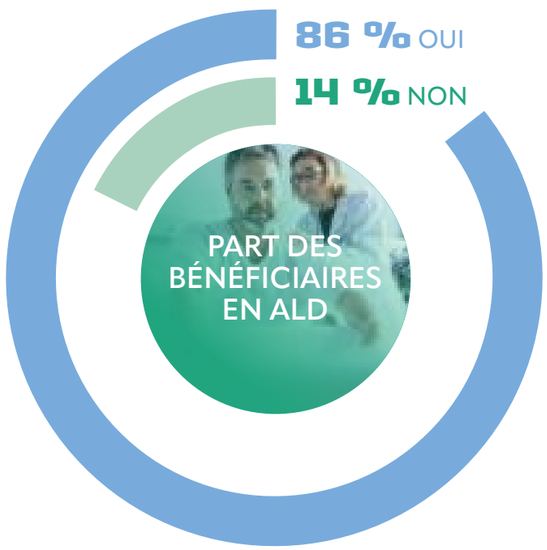
LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES EN ALD EST DE 21 550 SOIT 26 % DES AFFILIÉS MALADIE

BÉNÉFICIAIRE ALD	ASSURÉS	AYANTS DROIT
OUI	23 %	3 %
NON	55 %	19 %

Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026

PART DES AFFECTIONS LONGUE DURÉE (ALD) DANS LES PRESTATIONS EN NATURE SERVIES AUX AFFILIÉS EN DÉCEMBRE 2025

Source : Erasme, Traitement Enim, janvier 2026



NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SOLIDAIRE (CSS) ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ PARTICIPATIVE (CSSP) AU 31 DÉCEMBRE 2025

1 082
BÉNÉFICIAIRES DE LA CSS ET **860** DE LA CSSP AU 31/12/2025
(gestion Enim)

1 151
BÉNÉFICIAIRES DE LA CSS ET **1 223** DE LA CSSP AU 31/12/2025
(gestion Enim + organismes complémentaires)

Source : Erasme, Traitement Enim, décembre 2025

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PENSIONNÉS D'INVALIDITÉ MALADIE EN DÉCEMBRE 2025

	DROIT DIRECT	DROIT DÉRIVÉ	TOTAL
NOMBRE DISTINCT DE PENSIONNÉS D'INVALIDITÉ MALADIE	334	13	347

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 23 février 2026



RÉPARTITION DU NOMBRE D'ACTIFS ET DE RETRAITÉS EN DÉCEMBRE 2025

ACTIFS

29 588

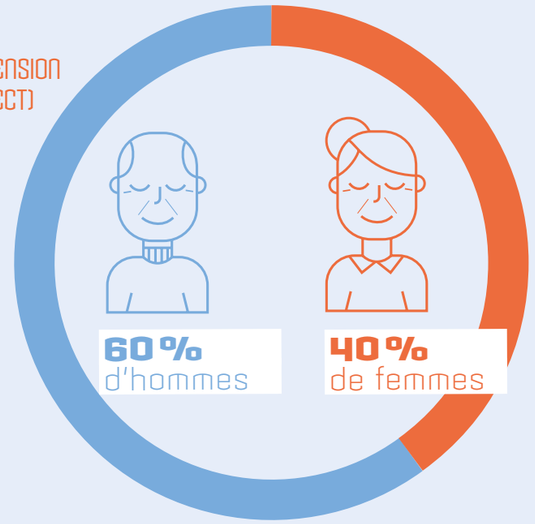
(ET 38 517 DANS L'ANNÉE)

RETRAITÉS

100 751

(62 287 BÉNÉFICIENT D'UNE PENSION DE RETRAITE DE DROIT DIRECT)

Sources : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 23 février 2026
Infocentre Taxation, Traitement Enim, 16 avril 2026



RÉPARTITION DU NOMBRE DE RETRAITÉS SELON LE SEXE EN DÉCEMBRE 2025

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 23 février 2026

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PENSIONS DE RETRAITE PAR TYPE DE DROIT

	DROIT DIRECT	DROIT DÉRIVÉ	TOTAL
Stock en décembre	**62 338**	**39 093**	**101 431**
Ancienneté (à 50 / 52,5 et 55 ans)	21 009	12 997	34 006
Anticipée	3 243	2 109	5 352
Proportionnelle	6 172	5 275	11 447
Spéciale	30 218	16 810	47 028
Autre	1 696	1 902	3 598
Flux*	**2 243**	**1 885**	**4 128**

** Seules les pensions concédées en 2025 qui ont perçu un versement mensuel en 2025 sont dénombrées.*
Le type « Autre » inclut les types de pensions suivant : coordination, subsituée, conjoint collaborateur, PTO, AAP

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 16 avril 2026

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PENSIONS DE COORDINATION PAR TYPE DE DROIT

	DROIT DIRECT	DROIT DÉRIVÉ	TOTAL
STOCK EN DÉCEMBRE	229	285	**514**
FLUX*	21	2	**23**

** Seules les pensions concédées en 2025 qui ont perçu un versement mensuel en 2025 sont dénombrées.*

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 23 février 2026

RÉPARTITION DU NOMBRE DISTINCT DE RETRAITÉS PAR TYPE DE DROIT

	DROIT DIRECT	DROIT DÉRIVÉ	TOTAL
STOCK EN DÉCEMBRE	62 287	38 845	**100 751**
FLUX*	2 243	1 857	**4 100**

** Seules les pensions concédées en 2025 qui ont perçu un versement mensuel en 2025 sont dénombrées.*
La somme est différente du total car certains pensionnés perçoivent simultanément des pensions de droit direct et dérivé

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 16 avril 2026

RAPPORT DÉMOGRAPHIQUE EN DÉCEMBRE 2025

0,29

ACTIF POUR 1 RETRAITÉ

« NOMBRE D'ACTIFS / NOMBRE DE RETRAITÉS DE DROITS DIRECTS ET DÉRIVÉS

Source : Infocentre Penhir et Taxation, Traitement Enim, 23 février 2026



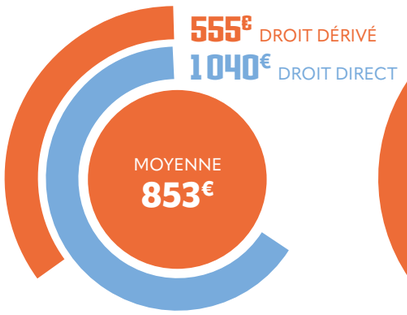
PRESTATIONS LÉGALES VIEILLESSE PAR TYPE DE DROIT EN 2025

Prestations légales vieillesse	DROIT DIRECT	DROIT DÉRIVÉ	TOTAL
Avantages principaux hors majorations	743,21 M€	239,48 M€	**982,7 M€**
Minimum vieillesse	2,12 M€	1,12 M€	**3,2 M€**
Majorations	43,50 M€	17,69 M€	**61,2 M€**
Total prestations légales vieillesse	**788,8 M€**	**258,3 M€**	**1 047,1 M€**

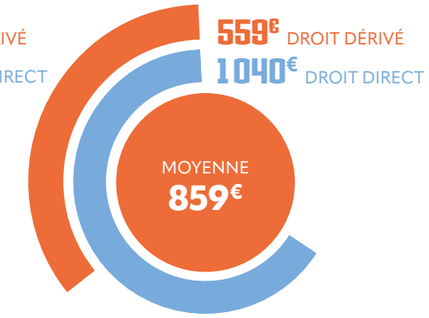
Source : Balance comptable Enim - DCF, 23 Mars 2026

MONTANT BRUT MOYEN DES RETRAITES SERVIES PAR TYPE DE DROIT EN DÉCEMBRE 2025

MONTANT BRUT* MOYEN PAR RETRAITÉ



MONTANT BRUT* MOYEN PAR PENSION DE RETRAITE



TAUX DE LIQUIDATION DANS LES DÉLAIS DES DROITS DIRECTS ET DÉRIVÉS

DROITS DIRECTS

98,7 %

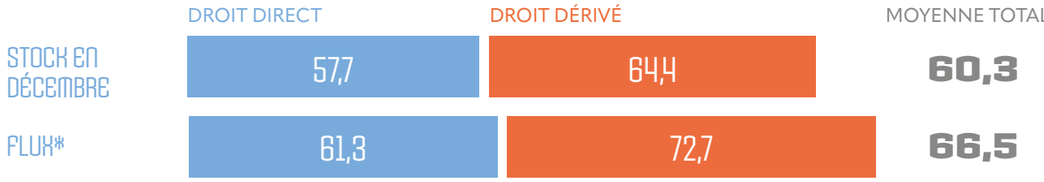
DROITS DÉRIVÉS

99,1 %

** Montant brut = montant principal + bonifications pour enfants.*
Il s'agit des montants bruts avant retenue ordonnateur. Les arrérages ne sont pas comptabilisés.

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 23 février 2026

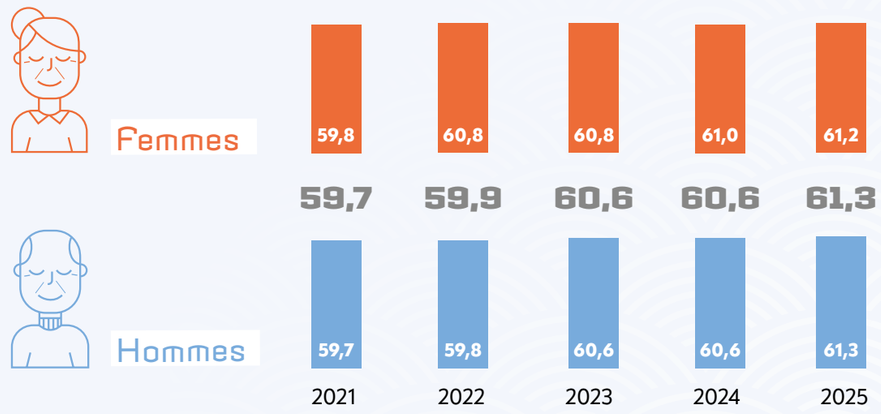
ÂGE MOYEN DE JOUISSANCE DES PENSIONS DE RETRAITE



** Seules les pensions concédées en 2025 qui ont perçu un versement mensuel en 2025 sont dénombrées.*

Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 16 avril 2026

ÉVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DE JOUISSANCE DE RETRAITE DE DROIT DIRECT PAR ANNÉE DE CONCESSION

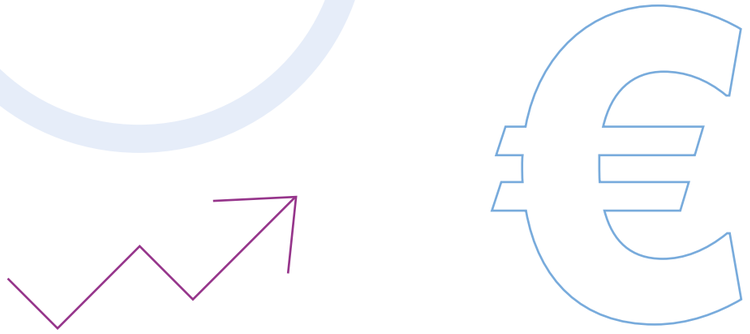


Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 16 avril 2026



35 236 €

MONTANT DES CHARGES EN € EN 2025



DÉPENSES DE SANTÉ PAR TYPE DE PRESTATION

	2024	2025	VARIATION 2024-2025	
Prestations légales AT-MP	**55 696 K€**	**57 067 K€**	**1 371 K€**	**2,46 %**
Prestations d'incapacité temporaire	**9 781 K€**	**11 383 K€**	**1 602 K€**	**16,37 %**
Prestations exécutées en ville	**9 669 K€**	**10 870 K€**	**1 200 K€**	**12,41 %**
Prestations en nature	819 K€	656 K€	-163 K€	-19,90 %
Prestations en espèces	8 850 K€	10 214 K€	1 363 K€	15,40 %
Prestations exécutées en établissements	**112 K€**	**513 K€**	**401 K€**	**358,18 %**
Établissements sanitaires publics	-98 K€	324 K€	422 K€	-431,90 %
Établissements médico-sociaux	0 K€	0 K€	0 K€	-
Cliniques privées	210 K€	189 K€	-21 K€	-9,83 %
Prestations d'incapacité permanente	**45 915 K€**	**45 684 K€**	**-231 K€**	**-0,50 %**

Source : Balance comptable Enim - DCF, 23 mars 2026

RÉPARTITION DU NOMBRE DE PENSIONNÉS AT-MP EN DÉCEMBRE 2025

Stock en décembre 2025	Droit direct	Droit dérivé	Total
Nombre distinct de pensionnés AT-MP (C3A inclus)	4 295	1 806	**6 099**
Nombre de pensions AT-MP (C3A inclus)	5 609	1 807	**7 416**
Pension d'invalidité accident (PIA)	4 961	1 386	**6 347**
Pension d'invalidité maladie professionnelle (PIMP)	646	421	**1 067**
Allocation de cessation anticipée d'activité amiante (C3A)	2	0	**2**

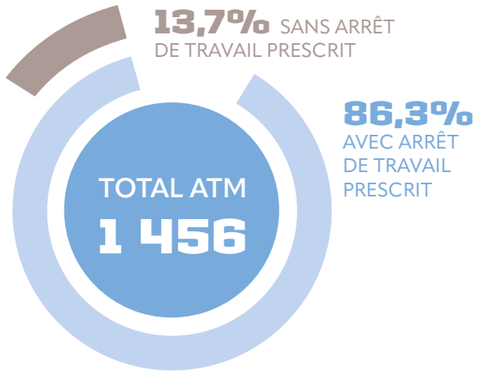
Source : Infocentre Penhir, Traitement Enim, 23 février 2026

MONTANT DES PENSIONS AT-MP PAR TYPE DE DROIT EN 2025

	DROIT DIRECT	DROIT DÉRIVÉ	TOTAL
Prestations légales d'incapacité permanente	18,4 M€	27,2 M€	**45,6** M€
Prestations ACAATA et AT-MP FIE	0,1 M€	0,0 M€	**0,1** M€

Source : Balance comptable Enim - DCF, 23 mars 2026

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL MARITIME (ATM) ET DE TRAJET PAR TYPE D'ARRÊT EN 2025



	ACCIDENT DU TRAVAIL MARITIME	ACCIDENT DE TRAJET	TOTAL ATM
Avec arrêt de travail prescrit	**1 294**	**62**	**1 356**
Sans arrêt de travail prescrit	**211**	**5**	**216**
TOTAL	**1 505**	**67**	**1 572**

Les rechutes ne sont pas comptabilisées.
Source : Infocentre Maladie, Traitement Enim, 16 avril 2026

NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL MARITIME (ATM) ET DE TRAJET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2025

SECTEUR D'ACTIVITÉ	ACCIDENT DU TRAVAIL MARITIME	ACCIDENT DE TRAJET	TOTAL ATM	
Commerce	838	51	889	56,6 %
Cultures marines	123	6	129	8,2 %
Pêche	510	8	518	33,0 %
Plaisance professionnelle	34	2	36	2,3 %
Total	**1 505**	**67**	**1 572**	**100%**

Les rechutes ne sont pas comptabilisées. Le secteur d'activité est déterminé à partir du genre de navigation.
Source : Infocentre Maladie, Traitement Enim, 16 avril 2026

RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES ENTRE JANVIER ET DÉCEMBRE 2025

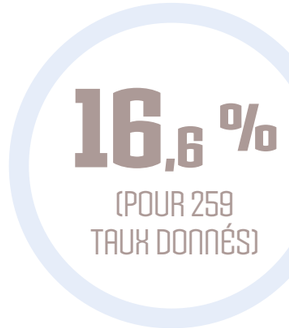
N° ET TITRE DU TABLEAU	NOMBRE DE RECONNAISSANCES MP	EN % DES MP TABLEAU
Tableau N° 29 : Pression supérieure à la pression atmosphérique	1	0,8 %
Tableau N° 30 : Affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante	11	8,3 %
Tableau N° 30bis : Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	12	9,0 %
Tableau N° 42 : Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	3	2,3 %
Tableau N° 57 : Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	89	66,9 %
Tableau N° 79 : Lésions chroniques du ménisque à caractère dégénératif	1	0,8 %
Tableau N° 97 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier	2	1,5 %
Tableau N° 98 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle habituelle de charges lourdes	14	10,5 %
Total MP tableau	**133**	**100 %**
Total hors MP tableau	**14**	

Source : Hippocrate décisionnel, Traitement Enim, février 2026

TAUX MOYEN D'INCAPACITÉ PERMANENTE PARTIELLE (IPP) ATTRIBUÉ ENTRE JANVIER ET DÉCEMBRE 2025

Taux moyen d'IPP pour les taux d'IPP donnés en attribution pour les MP 2025





Source : Hippocrate décisionnel, Traitement Enim, février 2026





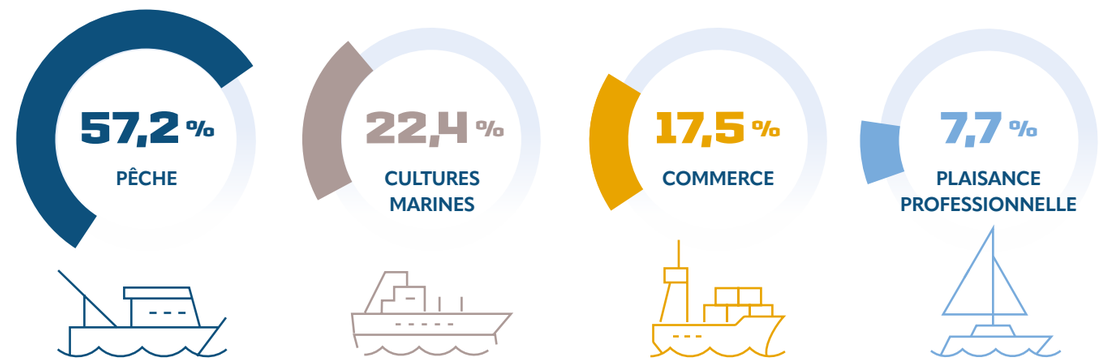
NOMBRE TOTAL DE DÉCLARANTS EN 2025

7 791
DÉCLARANTS EN 2025

7 791 employeurs et marins non salariés ont déclaré au moins une activité en 2025

Source : Infocentre Taxation, Traitement Enim, 16 avril 2026

PROPORTION DES DÉCLARANTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN 2025



Source : Infocentre Taxation, Traitement Enim, 16 avril 2026

Un déclarant peut exercer son activité dans différents secteurs au cours de l'année, c'est pourquoi la somme des pourcentages est supérieure à 100 %.

CHARGES

Dépenses exécutées au titre de l'année 2025, dont dépenses de gestion	29 642 413 €
Dépenses au titre de l'action sanitaire et sociale et prévention	3 324 766 €
Dépenses techniques (hors ASS)	1 511 319 797 €
TOTAL DES CHARGES	**1 544 286 976 €**

PRODUITS

COTISATIONS

Cotisations recouvrées ACOSS	157 355 289 €
CSG ACOSS	49 447 881 €
Cotisations recouvrées Enim	12 705 175 €
Cotisations prises en charge par l'État	81 439 750 €

SUBVENTIONS

Au titre de la subvention totale de l'État pour la branche Vieillesse	786 219 127 €
Au titre de la compensation Vieillesse généralisée	80 000 000 €
Au titre de la dotation d'équilibre Maladie CNAM	270 495 105 €
Au titre de la dotation d'équilibre AT-MP CNAM	56 914 104 €

AUTRES PRODUITS

FSV, congés paternité, etc…	6 840 016 €
Divers produits de gestion technique dont RCT	3 439 826 €
Divers produits de gestion courante (dont intérêts CSF, produits de cession d'immobilisation, frais de gestion facturés)	16 601 716 €
Reprises sur amortissements, provisions et dépréciations	27 879 795 €
TOTAL DES PRODUITS	**1 549 337 784 €**

NIVEAU DES RÉSERVES **100 246 083 €**

RÉSULTAT COMPTABLE

5 050 808 €

RESSENTI DE LA RÉITÉRATION (INDICATEUR COG3)

17 %

TAUX DE SATISFACTION TOUT MODE DE CONTACT (INDICATEUR COG3)

97 %

TAUX DE SATISFACTION AU TÉLÉPHONE (INDICATEUR COG3)

96 %

TAUX DE RÉCLAMATIONS TRAITÉES DANS LES DÉLAIS (10 JOURS) (INDICATEUR COG3)

96,3 %

TÉLÉPHONE

93,3 %
TAUX D'APPELS ABOUTIS EN 2025 (INDICATEUR COG3)

TÉLÉSERVICES

77,5 %
TAUX D'UTILISATION DES TÉLÉSERVICES « MALADIE » (INDICATEUR COG3)

32,5 %
TAUX D'UTILISATION DES TÉLÉSERVICES « RETRAITE » (INDICATEUR COG3)

ENIM.EU

41 011 VISITES EN MOYENNE CHAQUE MOIS
(-0,05 % par rapport à 2024)

ESPACE PERSONNEL ENIM

76 582
COMPTES OUVERTS
(au 31 décembre 2025)

11 000
COMPTES OUVERTS EN 2025

27 308
VISITES EN MOYENNE CHAQUE MOIS
(+38.96 % par rapport à 2024)

NEWSLETTERS

33
NEWSLETTERS CIBLÉES ENVOYÉES
(+32 % par rapport à 2024)

65,90 %
TAUX D'OUVERTURE MOYEN

DÉLAI DE REMBOURSEMENT DES FEUILLES DE SOINS ÉLECTRONIQUES (9ÈME DÉCILE) (INDICATEUR COG3)

4 JOURS

DÉLAI DE TRAITEMENT DES DEMANDES DE C2S (9ÈME DÉCILE) (INDICATEUR COG3)

19 JOURS

DÉLAI MOYEN DE RÈGLEMENT DE LA 1ÈRE INDEMNITÉ JOURNALIÈRE (IJ) EN MHN POUR 90% DES DOSSIERS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (INDICATEUR COG3)

27,9 JOURS

TAUX D'ATTRIBUTION DES PENSIONS EN DROITS DIRECT ET DÉRIVÉ MIS EN PAIEMENT DANS LE DÉLAI REQUIS (31 JOURS) (INDICATEUR COG3)

98,9 %

INDICATEUR DE RISQUE RÉSIDUEL EN FRÉQUENCE (IRRF) : TAUX DE DOSSIERS MIS EN PAIEMENT AVEC ERREUR AYANT UN IMPACT FINANCIER - RETRAITE (INDICATEUR COG3)

0 %

TAUX D'INCIDENCES FINANCIÈRES DES ERREURS RÉSIDUELLES (TIFR) - RETRAITE (INDICATEUR COG3)

0 %



ACTION SANITAIRE ET SOCIALE



NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES AIDES INDIVIDUELLES EN 2025

1 566 AIDES FAVORISANT LE MAINTIEN À DOMICILE

207 AIDES EN LIEN AVEC LE DÉCÈS

114 AIDES EN LIEN AVEC L'ACCIDENT, LA MALADIE, LA MATERNITÉ

14 AIDES AU TITRE DU HANDICAP

1 901
BÉNÉFICIAIRES AU TOTAL

DÉPENSES AU TITRE DE L'ACTION SANITAIRE ET SOCIALE ET PRÉVENTION

3 324 766 €

CONTRÔLE MÉDICAL



15 962
AVIS HIPPOCRATE DONNÉS EN 2025

213
DEMANDES DE RECONNAISSANCE DE MALADIE PROFESSIONNELLE

CONSEIL DE SANTÉ

LE CONSEIL DE SANTÉ S'EST RÉUNI
8 FOIS POUR EXAMINER
98 DOSSIERS

COMMISSION STATUANT EN MATIÈRE MÉDICALE (CSMM)

48 RECOURS ONT ÉTÉ ÉTUDIÉS PAR LA CSMM AU COURS DE
9 SÉANCES

5 282
AVIS DONNÉS SUR ARRÊTS PAR LE SCM



NOMBRE DE SIGNALEMENTS TRAITÉS (INDICATEUR COG3)

305 POUR UN OBJECTIF DE **240**
DONT **261** EXTERNES

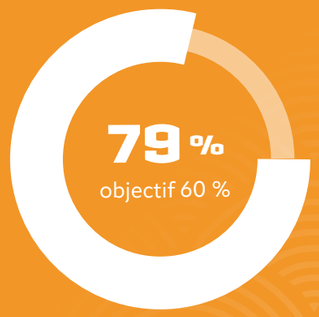
MONTANT DES PRÉJUDICES FRAUDULEUX CONSTATÉS EN 2025 (INDICATEUR COG3)

454 K€
POUR UN OBJECTIF DE **380 K€**

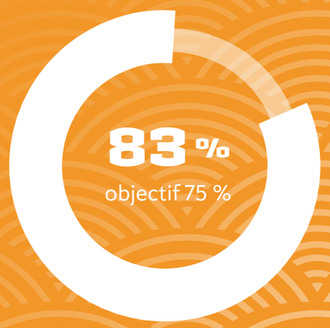
MONTANT TOTAL DES PRÉJUDICES FRAUDULEUX ET/OU FAUTIFS ÉVITÉS (INDICATEUR COG3)

1 957 K€
POUR UN OBJECTIF DE **700 K€**

TAUX DE RECOUVREMENT DES INDUS FRAUDULEUX ET FAUTIFS CONSTATÉS (INDICATEUR COG3)



TAUX DE RECOUVREMENT DES INDUS NON FRAUDULEUX (INDICATEUR COG3)



CONTENTIEUX

RECOURS CONTRE TIERS

1101 DOSSIERS AMIABLES
en cours au 31/12/2025

816 DOSSIERS JUDICIAIRES
en cours au 31/12/2025

MONTANT DU RECOUVREMENT POUR LE RCT
4 492 343 €

CONTENTIEUX GÉNÉRAL

79 DOSSIERS RPM
en cours toutes instances confondues

25 DOSSIERS AVM
en cours toutes instances confondues

21 DOSSIERS CONTENTIEUX TECHNIQUES
en cours toutes instances confondues

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

54
CONTENTIEUX
en cours au 31/12/2025

23
NOUVEAUX RECOURS OUVERTS
au 31/12/2025

16
DÉCISIONS RENDUES
au 31/12/2025

FRAUDE

29 DOSSIERS
en cours au 31/12/2025

PRÉ-CONTENTIEUX

RAPO

401
RAPO
(médical + administratifs)

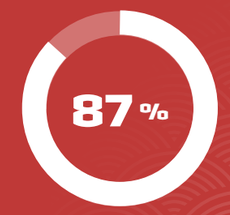
TAUX D'ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2024
+9,56 %

COMMISSION DE RECOURS AMIABLE

NOMBRE TOTAL DE RAPO AYANT FAIT L'OBJET D'UN EXAMEN DEVANT LA CRA

143
RAPO

89 %
RAPO CONFIRMÉS EN CRA



POURCENTAGE DE RÉPONSES APPORTÉES DANS LE DÉLAI RÉGLEMENTAIRE DE DEUX MOIS

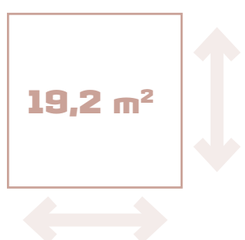


NOMBRE D'ETPT
288

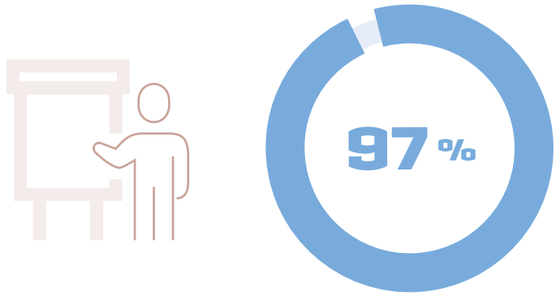
TAUX D'ABSENTÉISME POUR MALADIE DE COURTE DURÉE INFÉRIEURE À 8 JOURS (INDICATEUR COG3)
0,3 %

TAUX D'INSERTION DES AGENTS RQTH
9,7 %

RATIO DE SURFACE UTILE EN M² SUB PAR RÉSIDENT (INDICATEUR COG3)



TAUX DE FORMATION DES AGENTS (INDICATEUR COG3)



TAUX D'ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE (INDICATEUR COG3)
- 4,7 %

NOMBRE D'ASSURÉS PAR ETP (INDICATEUR COG3)



GLOSSAIRE

ACAATA : Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

ACOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale

ALD : Affection longue durée

ASS : Action sanitaire et sociale

ATM : Accident du travail maritime

AT-MP : Accidents du travail et maladies professionnelles

AVM : Assurance vieillesse des marins

C3A : Allocation de cessation anticipée d'activité amiante

CA : Conseil d'administration

CG : Contentieux général

CGSS : Caisse Générale de Sécurité Sociale

CMRA : Commission médicale de recours amiable

CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie

CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CRA : Commission de recours amiable

CRAPEM : Centre Ressource d'Aide Psychologique en Mer

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

CSA : Comité social d'administration

CSF : Crédit social des fonctionnaires

CSG : Contribution sociale généralisée

CSMM : Commission statuant en matière médicale

CSPP : Complémentaire santé participative

CSS OU C2S : Complémentaire santé solidaire

CSSCT : Commission santé, sécurité et conditions de travail

CT : Contentieux technique

DOM : Départements d'outre-mer

DSN : Déclaration sociale nominative

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

EN3S : École nationale supérieure de la sécurité sociale

ETP : Équivalent temps plein

ETPT : Équivalent temps plein travaillé

FIE : Faute inexcusable de l'employeur

FSE : Feuilles de soins électroniques

FSP : Feuilles de soins papier

FSV : Fonds de solidarité vieillesse

IJ : Indemnités journalières

IMP : Institut maritime de prévention

IPP : Incapacité permanente partielle

IRRF : Indicateur de risque résiduel en fréquence

MHN : Maladie hors navigation

MP : Maladie professionnelle

PIA : Pension d'invalidité accident

PIMP : Pension d'invalidité maladie professionnelle

RAPO : Recours administratif préalable obligatoire

RASS : Règlement d'action sanitaire et sociale

RCT : Recours contre tiers

RPM : Régime de prévoyance des marins

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SCM : Service du contrôle médical

SPSI : Schéma pluriannuel de stratégie immobilière

TIFR : Taux d'incidences financières des erreurs résiduelles

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025 DE L'ENIM
27 quai de Solidor - CS 31854 - 35418 Saint-Malo Cedex
Directeur de la publication : M. Laurent GALLET
Rédaction : Mission communication de l'Enim en collaboration avec les services et partenaires cités dans le rapport
Maquette : RC2C
Copyright des photos :
Enim : pages 4, 5, 18, 31, 34, 42
IMP : page 12
Shutterstock : couverture, pages 6, 9, 11, 14, 19, 20, 23, 24, 33, 35, 36, 37, 39, 41, 49, 62, 63
Istock : pages 23, 26, 30, 38, 40, 43, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 53, 55, 57, 58, 61, 64, 66
Getty : page 29

ESPACE PERSONNEL

Toutes vos démarches en ligne sur
www.enim.eu

NOUS CONTACTER

PAR TÉLÉPHONE

0809 54 00 64 Service gratuit + prix appel

du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h30 à 17h en France Métropolitaine

- **CHOIX 1 :** Santé
- **CHOIX 2 :** Accidents du travail ou Maladies Professionnelles
- **CHOIX 3 :** Retraite - Pensions
- **CHOIX 4 :** Action Sociale
- **CHOIX 5 :** Recouvrement
- **CHOIX 6 :** Cotisations (carrières, validation de services, surclassement et conjoint collaborateur)

PAR COURRIEL

sante@enim.eu
retraite@enim.eu
action.sociale@enim.eu
employeurs-carrieres@enim.eu
prevention@enim.eu
atmp@enim.eu
reclamation@enim.eu
contentieux@enim.eu
recoursamiable@enim.eu

PAR COURRIER POSTAL

UNE SEULE ADRESSE POUR TOUS VOS COURRIERS POSTAUX :

Enim
27 quai de Solidor
CS 31854
35418 Saint-Malo Cedex

enim
le régime social des marins