cnap.lu
d'Pensiounskeess





Rapport annuel **2019**

Table des matières

Le mot du président 4

2019 en chiffres 6

La CNAP présente 9

Sa mission 10

Sa vision stratégique 10

Sa gouvernance 11

Conseil d'administration de la CNAP 11

Son organisation 12

Organigramme 12

Effectif 14

Comité de direction 18

Département juridique 20

Département économique 22

Retour sur 2019 25

Pensions du régime général 26

Gestion des carrières d'assurance 29

La carrière d'assurance 29

Achat rétroactif et restitution 30

Les périodes baby year 31

Transfert de cotisations 32

Regard détaillé sur les pensions 33

Pension de vieillesse 34

Pension d'invalidité 38

Pension de survie 40

Gestion des pensions 43

Paiement des pensions 43

Contrôle et recalcul 46

Recouvrement forcé 48

Affaires contentieuses 49

Protection des données 54

Accueil et renseignements 56

Formation interne 60

Projet CNAP 2020 62

Genèse du projet 62

Les réalisations 63

Les projets en cours 64

Les résultats financiers 67

Comptes de résultat 68

Réserve du régime général de pension 70



Le mot du président

L'année 2019 aura été marquée par l'anniversaire des 10 ans de la loi portant introduction d'un statut unique. Cette loi est à l'origine de la fusion des 4 caisses de pension du régime général en une nouvelle institution de sécurité sociale : la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

Après avoir réalisé l'intégration du potentiel opérationnel et humain, la direction, en dialogue constructif avec les membres du conseil d'administration, a mis en place un vaste programme de modernisation et de perfectionnement afin de préparer la nouvelle administration aux tâches et défis de demain. À la manière d'une boussole, la carte stratégique, définie en 2014, a aidé à garantir un équilibre entre les différents piliers nécessaires au bon fonctionnement.

Deux établissements publics interviennent dans l'administration du régime général d'assurance pension, la CNAP en ce qui concerne la gestion de l'assurance proprement dite et le Fonds de compensation commun au régime général de pension (FDC) en ce qui concerne la gestion de la réserve du régime. Afin de pouvoir se forger une idée complète des activités et des résultats du régime général, le lecteur averti dispose dès à présent de deux rapports annuels distincts: un rapport de la CNAP et un rapport du FDC.

S'agissant de l'activité de 2019 des différents services de la CNAP, le rapport détaille ci-après le volume, la densité et les résultats qui ont pu être réalisés. À l'international, l'actualité s'est portée sur les conséquences du BREXIT et sur la mobilisation des équipes pour être au rendez-vous du calendrier prévu pour la mise en application du projet européen d'échanges dématérialisés d'informations (EESSI).

En particulier, il y a lieu de mentionner les efforts qui ont été menés au cours de 2019 en vue d'une amélioration de la gouvernance avec l'établissement d'une planification triennale, la création d'un service pour lutter contre l'abus et la fraude et le développement d'une stratégie globale de la gestion des risques. Des réflexions approfondies ont été menées dans le domaine de la politique de communication. Bien que les résultats ne verront le jour que vers la fin de 2020 ou au début de 2021, il importe de souligner les travaux réalisés au cours de 2019 en vue du développement du concept d'accueil et de renseignement des assurés, de la création d'un nouveau site internet, de la présence sur le site guichet.lu avec des services interactifs, la dématérialisation de procédures et la mise à disposition d'un simulateur de calcul des pensions. Pour marquer ces nouveaux services, la CNAP se dotera d'une nouvelle charte graphique et d'un nouveau logo qui sont présentés pour la première fois dans le présent rapport.

D'un point de vue financier, les comptes consolidés de la CNAP et du FDC font apparaître au 31 décembre 2019 une réserve de 22,18 milliards d'euros. Ce montant correspond à 4,81 fois le montant des pensions annuelles. Dans un système de financement par répartition, un indicateur fondamental est la prime de répartition pure, qui représente le rapport entre les dépenses courantes et la base cotisable. Pour 2019, la prime de répartition pure s'élève à 21,58% et reste sensiblement en dessous du taux de cotisation de 24%.

Au moment de la présente rédaction, la crise sanitaire liée à la COVID-19 sévit depuis 7 mois et les répercussions socio-économiques risquent d'impacter la situation financière de l'assurance pension.

À quelques mois de mon passage à la retraite, à la fin de l'année 2020, je tiens à souligner que pendant ces dix ans j'ai pu apprécier la compétence des femmes et des hommes qui travaillent au sein de la CNAP ainsi que leur motivation d'améliorer la qualité des services au profit des assurés, des retraités et des partenaires.

Fernand Lepage
Président de la CNAP

2019 en chiffres



Pensions en cours
en décembre 2019

190.495



Exportation
des pensions

105 pays



Demandes
de pension

18.121



Montant total
des prestations payées

4.580.924.205 €

Source IGSS



Visites cnap.lu

1.464 /jour

soit 534.538/an



Courriers entrants

1.192 /jour



Visites Guichet

177 /jour

soit 44.669/an



Demandes de renseignements

11.309



La CNAP présente

Sa mission

La mission de la CNAP est une mission de service public et consiste principalement dans l'octroi de prestations en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a conduit à une réorganisation administrative de la sécurité sociale avec la création d'une caisse unique d'assurance pension pour le secteur privé, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), qui s'est substituée de plein droit dans les droits et obligations de l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, de la Caisse de pension des employés privés, de la Caisse de pension des artisans, des commerçants et des industriels et de la Caisse de pension agricole.

La CNAP est un établissement public placé sous la tutelle du Ministère de la Sécurité sociale et sous la surveillance de l'Inspection générale de la sécurité sociale. Depuis le 1er janvier 2009, la CNAP est l'interlocuteur unique en matière d'assurance pension de tous les assurés du secteur privé, les salariés et les non-salariés.

La gestion de la réserve de la CNAP incombe à un établissement public, le Fonds de compensation commun au régime général de pension (FDC). La réserve est placée dans le but de garantir la pérennité du régime général de pension dans le respect des principes d'une diversification appropriée des risques.

Sa vision stratégique

La CNAP s'est dotée d'une vision stratégique qui se présente de la façon suivante:

- Au-delà de la mission légale de gestion des pensions du régime général, la CNAP se sent investie d'une obligation morale de par la nature vitale des prestations qu'elle traite. Elle détient en effet la responsabilité sociale d'instruire les demandes de pension dans les meilleurs délais et de garantir le paiement régulier des prestations octroyées. De cette mission dépendent les ressources économiques des bénéficiaires de pension
- En tant qu'unique interlocuteur des assurés du régime général de pension, la CNAP veille à leur apporter des informations adaptées aux circonstances et de qualité
- Par ailleurs, fort d'un réseau de partenaires avec lesquels la caisse collabore lors de l'instruction et de l'informatisation des dossiers, la CNAP tient à entretenir une coopération efficace avec ces derniers
- Indépendamment de ses obligations, le défi de la caisse est de se moderniser pour être à même de gérer le volume croissant de travail résultant de l'évolution démographique du Luxembourg
- Une condition pour atteindre ce but est de rendre intelligible la complexité de la matière à traiter et de simplifier dans la mesure du possible les traitements en offrant à ses collaborateurs les moyens performants et adaptés pour réaliser un travail correct
- Pour atteindre cette ambition, la CNAP privilège une gestion participative à tous les niveaux
- Ainsi, à l'horizon 2020, la CNAP vise être une administration modernisée, excellant dans la maîtrise de son métier dont l'expertise et l'efficacité se révèlent par sa discrétion sur la scène médiatique, juridique et politique

Sa gouvernance

La CNAP est placée sous la responsabilité d'un conseil d'administration qui gère la caisse dans toutes les affaires qui n'ont pas été déférées à un autre organe.

Le conseil d'administration se compose:

- du président, fonctionnaire de l'Etat
- de huit délégués des salariés du secteur privé désignés par la Chambre des salariés
- d'un délégué des non-salariés désigné par la Chambre de commerce
- d'un délégué des non-salariés désigné par la Chambre des métiers
- d'un délégué des non-salariés désigné par la Chambre d'agriculture
- de quatre délégués des employeurs désignés par la Chambre de commerce
- d'un délégué des employeurs désigné par la Chambre des métiers

Il y a autant de membres suppléants qu'il y a de membres effectifs.

Il appartient notamment au conseil d'administration:

- d'établir la planification triennale prévue par l'article 408bis du Code de la sécurité sociale et de statuer sur la mise à jour annuelle y visée
- de déterminer les règles de gouvernance prévues par l'article 408bis
- de statuer sur le budget annuel
- de statuer au sujet des prestations légales dans les limites des lois et règlements
- de statuer sur le décompte annuel des recettes et des dépenses et sur le bilan
- de prendre les décisions concernant le personnel
- d'établir le règlement d'ordre intérieur de la caisse
- d'établir un code de conduite

Conseil d'administration de la CNAP au 31.12.2019

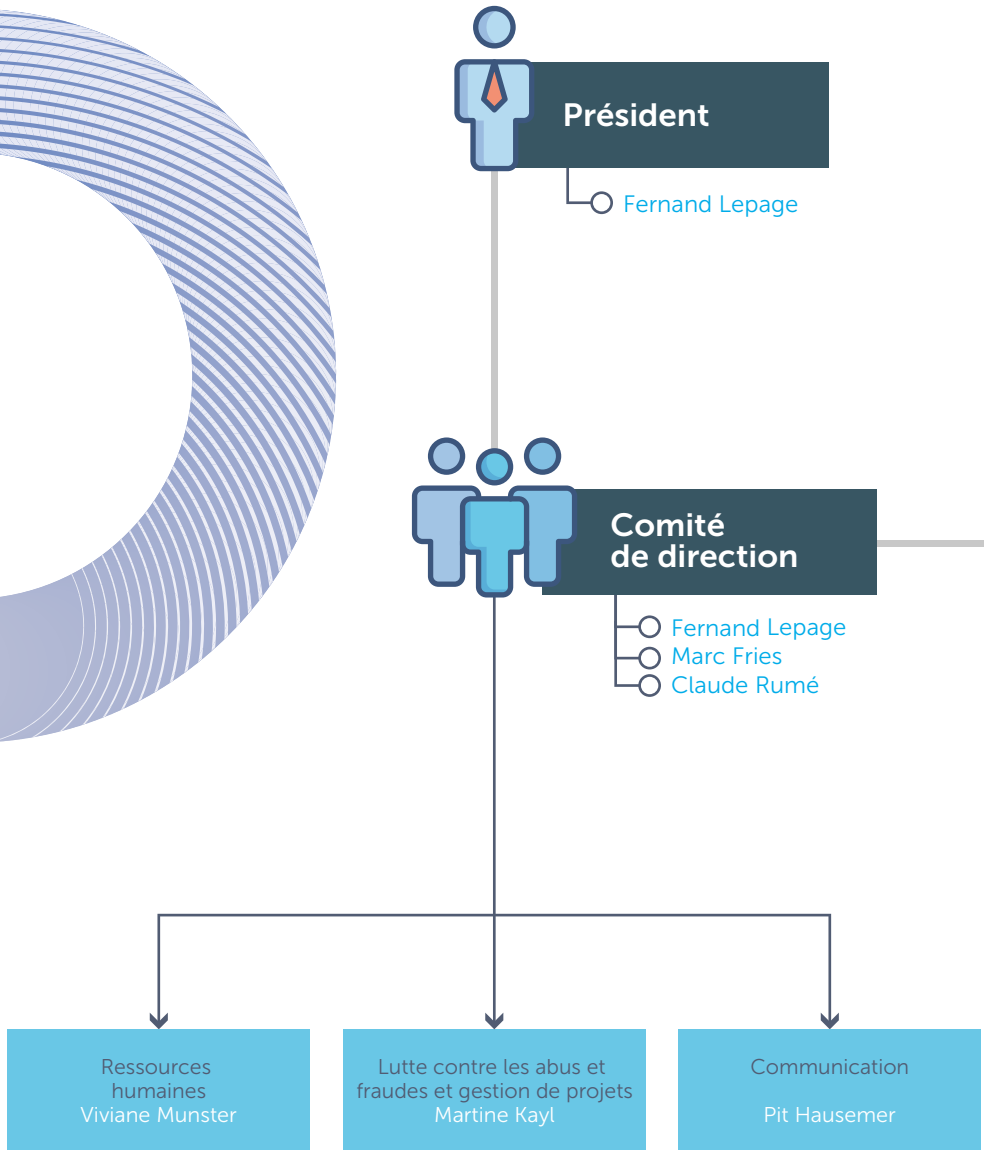
REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT
Fernand LEPAGE (Président)

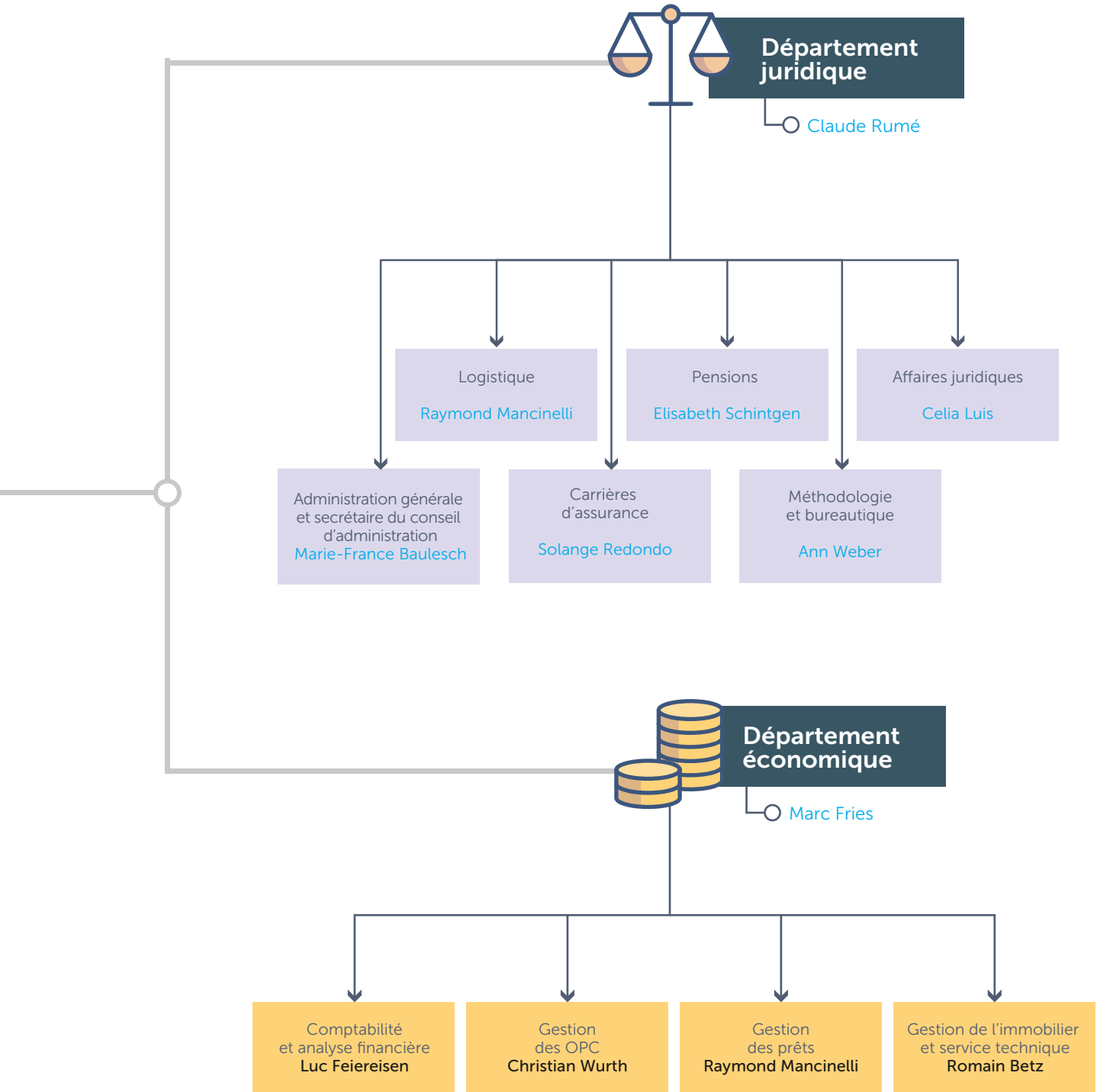
DÉLÉGUÉS SALARIÉS			
DÉLÉGUÉS EFFECTIFS		DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS	
Carlos PEREIRA	Armand DREWS	Romance SCHEUER	Antoine STEFFEN
Lynn SETTINGER	Christophe KNEBELER	Yasmine LORANG	Maria MENDES
Suzy HAENTGES	Vanessa CORREIA	Serge SCHIMOFF	Rafael RODRIGUES
Alain NICKELS	Georges CONTER	Alain FICKINGER	Gabriel DI LETIZIA

DÉLÉGUÉS EMPLOYEURS			
DÉLÉGUÉS EFFECTIFS		DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS	
Claude ALVISSE	Nicolas SIMONS	Jeannot MANGEN	Michèle MARQUES
Jean-Paul GALLE	Sara SCOMBUSSOLO	Christian COLAS	Francois ENGELS
Christophe ERNSTER	Marc KIEFFER	Christine RIES	Philippe HECK
Fabienne LANG	Jean-Paul OLINGER	Cristelle CERVELLATI	Serge DE CILLIA

Son organisation

Organigramme au 31.12.2019




Département juridique
Claude Rumé
Logistique
Raymond Mancinelli
Pensions
Elisabeth Schintgen
Affaires juridiques
Celia Luis
Administration générale et secrétaire du conseil d'administration
Marie-France Baulesch
Carrières d'assurance
Solange Redondo
Méthodologie et bureautique
Ann Weber
Département économique
Marc Fries
Comptabilité et analyse financière
Luc Feiereisen
Gestion des OPC
Christian Wurth
Gestion des prêts
Raymond Mancinelli
Gestion de l'immobilier et service technique
Romain Betz

Au 31.12.2019, la CNAP occupe

202 agents

pour un total de
183,95 emplois temps plein (ETP).

- 152 agents occupent leur tâche à 100%, tandis que 50 agents travaillent à temps partiel.
- Les services à temps partiel varient entre 50% et 90%.

Au courant de l'année 2019:

- la CNAP a engagé 11 agents
- 3 membres du personnel ont fait valoir leur droit à la retraite
- 4 agents ont quitté l'administration

EFFECTIF

COMITÉ DE DIRECTION	
Président	1
Membres de la direction	2
	3

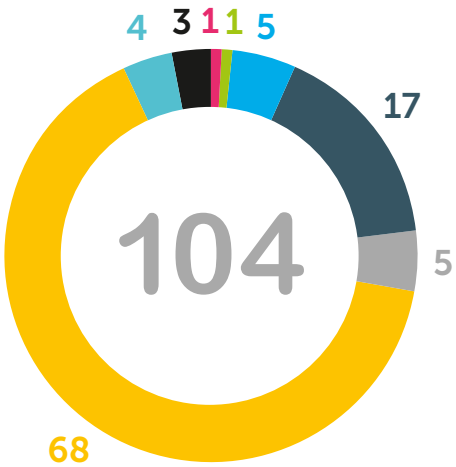
SERVICES ATTACHÉS À LA DIRECTION	
Ressources humaines	2
Lutte contre les abus et fraudes et gestion de projets	2
Communication	2
	6

DÉPARTEMENT JURIDIQUE	
Administration générale et secrétaire du conseil d'administration	4
Logistique	34
Carrières d'assurance	18
Pensions	104
Méthodologie et bureautique	7
Affaires juridiques	9
	176

DÉPARTEMENT ÉCONOMIQUE	
Comptabilité et analyse financière	6
Gestion des prêts	3
Gestion des OPC	3
Gestion de l'immobilier et service technique	5
	17

EFFECTIF TOTAL	**202**

ZOOM SUR LE SERVICE PENSIONS



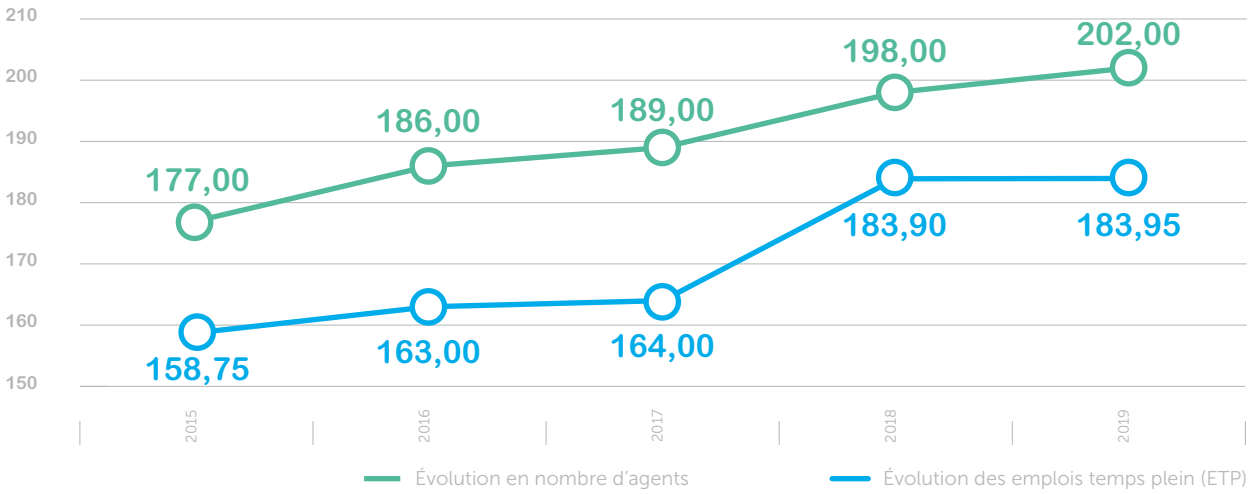
L'âge moyen des agents de la CNAP est de

40,4 ans

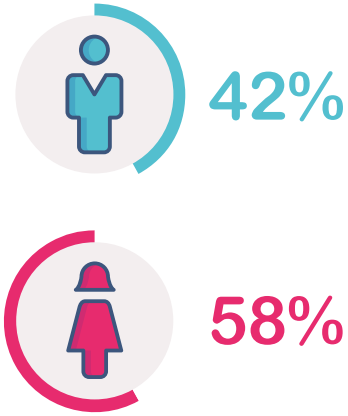
ÉVOLUTION DES EMPLOIS TEMPS PLEIN (ETP)

	2015	2016	2017	2018	2019
Président	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Premiers conseillers de direction	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Attachés et chargés d'études	4,50	5,50	7,50	7,30	9,50
Gestionnaires et chargés de gestion	3,00	3,00	2,00	2,80	3,00
Rédacteurs	98,25	97,75	96,25	117,50	117,40
Expéditionnaires	9,25	9,00	7,75	7,85	7,85
Artisan	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Employés	38,75	42,75	45,50	43,45	41,20
Salarié	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
TOTAL	**158,75**	**163,00**	**164,00**	**183,90**	**183,95**

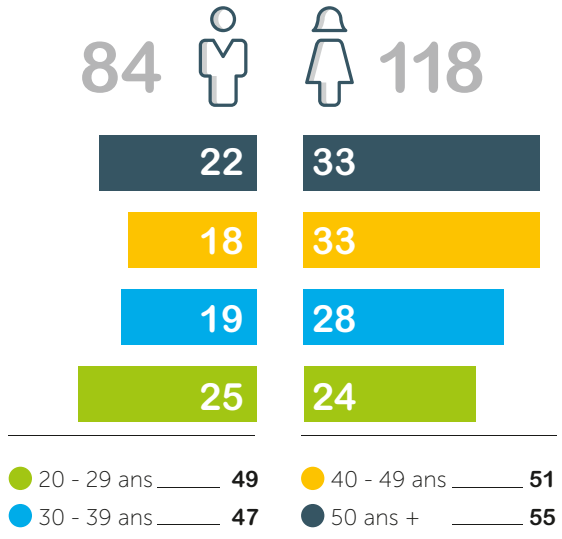
ÉVOLUTION DES EMPLOIS



RÉPARTITION PAR SEXE



PYRAMIDE DES ÂGES





Comité de direction

PRÉSIDENT

Le président gère la CNAP dans toutes les affaires qui n'ont pas été déférées au conseil d'administration. Il assure la fonction de chef d'administration et représente l'État au sein du conseil d'administration. Le président est nommé par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement. Il représente la CNAP judiciairement et extrajudiciairement et détermine l'organisation de l'institution.

La fonction de président est assurée depuis le 1er juillet 2018 par Fernand Lepage.

COMITÉ DE DIRECTION

Pour assurer la direction de la CNAP, le président est assisté par deux premiers conseillers de direction, les responsables des départements juridique et économique.

Le département juridique est dirigé par Claude Rumé et se compose des services:

- Administration générale et secrétaire du conseil d'administration
- Logistique
- Carrières d'assurance
- Pensions
- Méthodologie et bureautique
- Affaires juridiques

Le département économique est dirigé par Marc Fries et se compose des services:

- Comptabilité et analyse financière
- Gestion des prêts
- Gestion des OPC
- Gestion de l'immobilier et service technique

Les services «Ressources humaines», «Lutte contre les abus et fraudes et gestion de projets» et «Communication» rapportent directement au comité de direction.



Le comité de direction (de g. à d.) Claude Rumé, Fernand Lepage, Marc Fries

RESSOURCES HUMAINES

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 gestionnaire «Ressources humaines» et délégué à la formation

Tâches:

- Gestion de l'organisation générale
- Gestion et suivi des carrières
- Administration des personnes
- Recrutement de nouveaux agents
- Assistance à la direction dans la stratégie à court et moyen terme au niveau des ressources humaines
- Établissement du budget des frais de personnel
- Gestion du personnel retraité
- Organisation et coordination de la formation interne et externe

Chef de service:
Viviane Munster

LUTTE CONTRE LES ABUS ET FRAUDES ET GESTION DE PROJETS

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 gestionnaire «Lutte contre les abus et fraudes»

Tâches:

- Organisation de la lutte contre les abus et fraudes
- Analyse de la vulnérabilité de la CNAP et mise en place de procédures
- Coordination des échanges électroniques des dates de décès des assurés
- Recouvrement de créances de la CNAP
- Coordination et gestion de divers projets nationaux et internationaux

Chef de service:
Martine Kayl

COMMUNICATION

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 gestionnaire «Communication»

Tâches:

- Développement et mise en place de la communication interne et externe de la CNAP
- Gestion, création et rédaction de contenus pour les sites internet et intranet de la CNAP
- Élaboration, gestion et mise à jour de publications en relation avec l'assurance pension
- Conception, gestion et coordination du rapport annuel de la CNAP
- Coordination de l'outil de recouvrement forcé de créances sur pensions ainsi que du dossier électronique y lié

Chef de service:
Pit Hausemer

Département juridique

Responsable du département: **Claude Rumé**

ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET SECRÉTAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 secrétaire de direction
- 1 artisan
- 1 gestionnaire administratif

Tâches:

- Gestion du secrétariat du président, du conseil d'administration de la CNAP et du conseil d'administration du FDC
- Rédaction des procès-verbaux des conseils d'administration
- Gestion du budget des frais administratifs (hors frais du personnel et immeuble)
- Ordonnancement des frais administratifs (hors frais du personnel et immeuble)
- Gestion du mobilier et du matériel de bureau

Chef de service:
Marie-France Baulesch

LOGISTIQUE

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 chef de service adjoint
- 1 responsable Archives
- 23 gestionnaires «Logistique»
- 4 archivistes
- 4 réceptionnistes

Tâches:

- Gestion, numérisation, collecte et distribution du courrier entrant et sortant
- Préparation des dossiers relatifs à la correspondance, des carrières d'assurance et des pensions
- Contrôle de la recevabilité des demandes
- Contrôle de la validité des paiements de pensions à l'étranger
- Gestion des archives
- Gestion du standard téléphonique et accueil de visiteurs

Chef de service:
Raymond Mancinelli
Chef de service adjoint:
Guy Nafziger

CARRIÈRES D'ASSURANCE

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 chef de service adjoint
- 3 chefs d'équipe
- 1 contrôleur
- 11 gestionnaires «Carrières»
- 1 conseiller guichet

Tâches:

- Gestion et mise à jour des carrières d'assurance
- Coordination avec les régimes de pension spéciaux
- Remboursement et transfert de cotisations
- Gestion des demandes baby year
- Traitement des demandes d'achat rétroactif et des demandes de restitution de cotisations
- Gestion de l'assurance rétroactive

Chef de service:
Solange Redondo
Chef de service adjoint:
Pascale Folz

PENSIONS

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 chef de service adjoint
- 5 Poolchefs
- 17 chefs d'équipe
- 5 chefs d'équipe adjoints
- 68 gestionnaires «Pensions»
- 4 contrôleurs «Estimations»
- 3 conseillers guichet

Tâches:

- Instruction des demandes de pension nationales et internationales
- Calcul des pensions et suivi des paiements
- Contrôle du maintien du droit
- Gestion des retenues sur pensions et du recouvrement des indus
- Renseignements aux assurés
- Estimation du montant des pensions

Chef de service:
Elisabeth Schintgen
Chef de service adjoint:
Patrice Oster

MÉTHODOLOGIE ET BUREAUTIQUE

Organisation:

- 1 chef de service
- 2 chefs de service adjoints
- 4 gestionnaires «Méthodologie»

Tâches:

- Gestion des bases de données en relation avec le calcul et la liquidation des pensions
- Collaboration avec le CISS concernant le développement et l'implémentation des applications informatiques
- Analyse d'aspects techniques du calcul et maintenance de la documentation y relative
- Programmation et maintenance de la bureautique
- Génération de relevés d'information et de contrôle et élaboration de statistiques
- Gestion des projets de modernisation des outils informatiques
- Gestion du matériel informatique et support aux gestionnaires dans les interactions avec les outils informatiques

Chef de service:
Ann Weber
Chefs de service adjoints:
Meck Novak et Daniel Wilmes

AFFAIRES JURIDIQUES

Organisation:

- 1 chef de service
- 7 gestionnaires «Affaires contentieuses»
- 1 secrétaire

Tâches:

- Analyse et traitement des recours juridictionnels et administratifs des assurés
- Représentation de la CNAP devant les juridictions sociales
- Gestion des recours contre tiers responsables
- Recherche juridique et rédaction d'actes judicaires
- Assistance juridique aux services de la CNAP et du FDC
- Surveillance de la législation et de la réglementation nationale et internationale

Chef de service:
Celia Luis

Département économique

Responsable du département: **Marc Fries**

COMPTABILITÉ ET ANALYSE FINANCIÈRE

Organisation:

- 1 chef de service
- 1 chef de service adjoint
- 4 agents «Comptabilité»

Tâches:

- Écritures comptables et paiement des factures
- Liquidation des pensions et gestion des recrédités
- Gestion de la trésorerie et des placements financiers à court terme
- Établissement du budget annuel, du bilan de fin d'année et des comptes de résultat
- Établissement de documents comptables et de contrôle pour l'Inspection générale de la sécurité sociale
- Contrôle de l'évolution des cotisations et des cotisants

Chef de service:
Luc Feiereisen
Chef de service adjoint:
Marianne Hein

GESTION DES OPC

Organisation:

- 1 chef de service
- 2 gestionnaires «OPC»

Tâches:

- Surveillance de la banque dépositaire et de l'administration centrale
- Suivi et contrôle des activités des gérants de portefeuilles
- Implémentation et suivi de la stratégie d'investissement au niveau de l'OPC
- Surveillance des investissements et gestion des risques au niveau de l'OPC
- Implémentation et suivi de la politique d'investissement socialement responsable
- Préparation et réalisation des marchés publics relatifs à l'OPC

Chef de service:
Christian Würth

SERVICE DES PRÊTS

Organisation:

- 1 chef de service
- 3 gestionnaires «Prêts»

Tâches:

- Gestion des prêts avec comptabilisation journalière et rapprochement comptable OLYMPIC/INTEGRIX
- Préparation des échéances semestrielles et vérification des factures et des certificats d'impôt
- Suivi et gestion des impayés
- Contrôle administratif et gestion des hypothèques et des assurances
- Gestion des prêts individuels et PME

Chef de service:
Raymond Mancinelli

GESTION DE L'IMMOBILIER ET SERVICE TECHNIQUE

Organisation:

- 1 chef de service
- 2 chargés de gestion
- 2 gestionnaires «Immobilier et service technique»

Tâches:

- Gestion du parc immobilier du Fonds de compensation
- Planification technique et coordination de projets de construction et de rénovation
- Gestion technique, financière et administrative des projets du service immobilier
- Surveillance de l'application des baux à loyer et surveillance des décomptes
- Gérance des immeubles et relations locataires
- Surveillance du planning et de la gestion des projets en charge
- Gestion des soumissions publiques

Chef de service:
Romain Betz

Retour sur 2019

Pensions du régime général

En décembre 2019, la CNAP a payé

190.495
PENSIONS

En 5 ans, le nombre de pensions a augmenté de 13,82%

> L'assurance pension couvre les assurés du régime général contre les risques vieillesse, invalidité et survie. L'affiliation à l'assurance pension est obligatoire pour chaque personne qui exerce une activité professionnelle au Luxembourg.

La pension de vieillesse ou d'invalidité constitue un droit personnel d'un assuré, tandis que la pension de survie représente un droit dérivé applicable aux ayants droit d'un assuré décédé.

LES RÉGIMES D'ASSURANCE PENSION AU LUXEMBOURG

Le régime général de pension couvre le secteur privé et concerne 93% de la population active.

À côté du régime général, les régimes spéciaux couvrent les assurés du secteur public. Depuis le 1er janvier 1999, le régime général et les régimes spéciaux ont été quasiment harmonisés en ce qui concerne les conditions d'attribution et le calcul des pensions. Un régime spécial transitoire est applicable aux agents publics entrés en service avant 1999.

LES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE PENSION DANS LE RÉGIME GÉNÉRAL

Les pensions personnelles

Le droit à une pension de vieillesse dépend de l'âge et de la durée de stage (périodes d'assurance pension) accomplis par l'assuré.

A droit à une pension d'invalidité, sous réserve de la condition de stage, l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a perdu sa capacité de travail.

Les pensions de survie

Sous certaines conditions, le conjoint ou partenaire survivant d'un assuré ou d'un bénéficiaire de pension défunt a droit à une pension de survie. Un survivant divorcé et non remarié peut, le cas échéant, aussi bénéficier d'une pension de survie.

Les enfants d'un assuré ou d'un bénéficiaire de pension personnelle défunt peuvent prétendre à une pension d'orphelin jusqu'à l'accomplissement de leur 18ème anniversaire, délai pouvant être reporté jusqu'à l'âge de 27 ans en cas d'études ou de formation.

Autres prestations de la CNAP

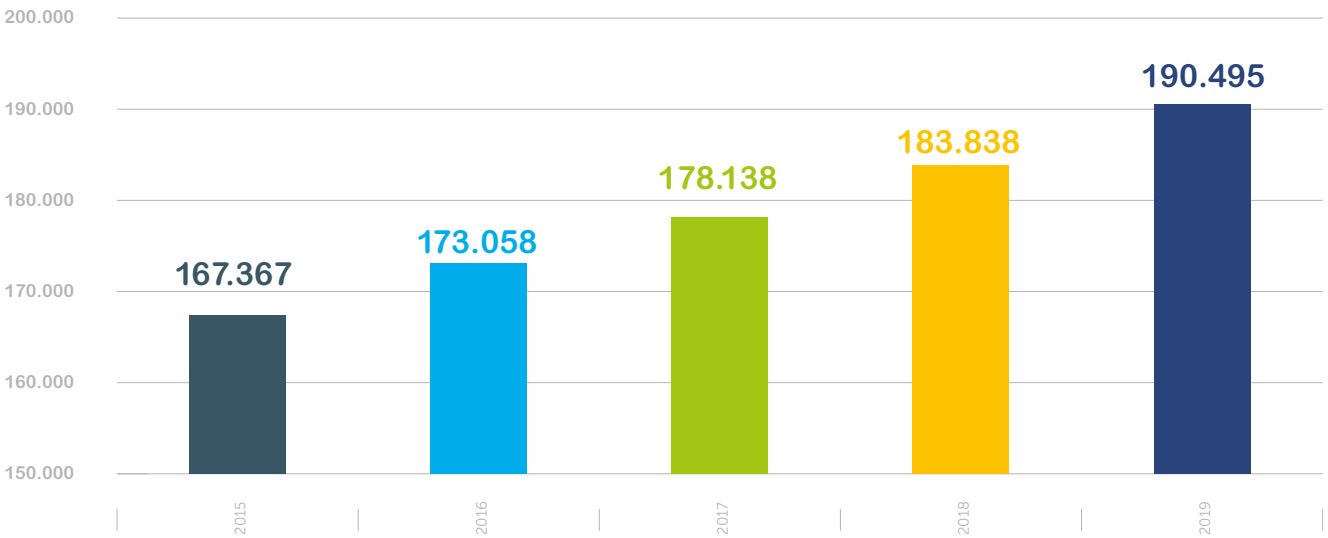
Pour les personnes bénéficiaires d'une indemnité de préretraite versée par le Fonds pour l'emploi et qui auraient droit à une pension de vieillesse anticipée du régime général, la CNAP verse à titre de compensation au Fonds pour l'emploi le montant de la pension auquel le bénéficiaire aurait droit.

L'indemnité d'attente est une prestation accordée avant 2016 dans le cadre du reclassement externe.

Évolution des pensions au 31.12

	2015	2016	2017	2018	2019
PENSIONS	**167.367**	**173.058**	**178.138**	**183.838**	**190.495**
dont					
Pensions	165.645	171.466	176.745	182.291	188.843
Avances	1.494	1.394	1.216	1.392	1.515
Allocations trimestrielles	228	198	177	155	137
Variation en %		3,4%	2,9%	3,2%	3,6%
INDEMNITÉS PRÉRETRAITES	**545**	**512**	**490**	**500**	**487**
Variation en %		-6,1%	-4,3%	2,0%	-2,6%
INDEMNITÉS D'ATTENTE	**4.694**	**4.557**	**4.046**	**3.468**	**3.009**
Variation en %		-2,9%	-11,2%	-14,3%	-13,2%
TOTAL	**172.606**	**178.127**	**182.674**	**187.806**	**193.991**
Variation en %		3,2%	2,6%	2,8%	3,3%

Le chiffre de 190.495 est composé de 129.491 pensions de vieillesse/vieillesse anticipée, 17.007 pensions d'invalidité et 43.997 pensions de survie. À noter qu'une pension d'invalidité est automatiquement convertie en pension de vieillesse si l'assuré atteint l'âge de 65 ans.



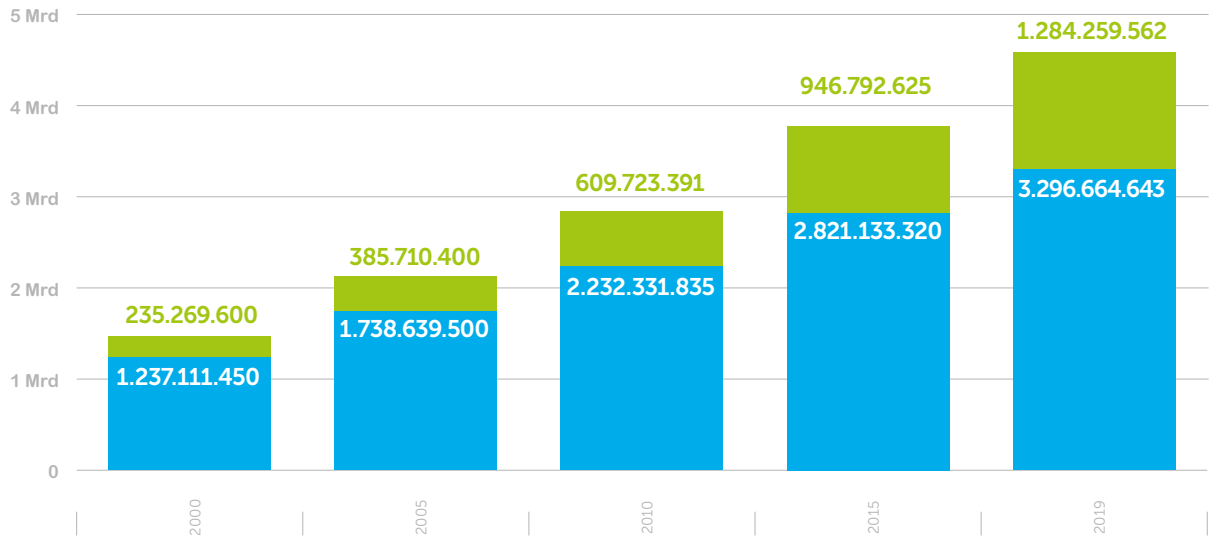
RÉPARTITION PAR MONTANTS

En 2019, le montant total de 4,58 milliards d'euros a été payé pour les 3 types de pensions.

La proportion des pensions transférées à l'étranger s'est élevée à 28,03%, soit un montant de 1,28 milliards alors que cette proportion s'est élevée en l'an 2000 à seulement 15,98% du montant total payé.

En chiffres absolus, le montant total des pensions payées en 2019 équivaut à 3 fois celui de l'année 2000.

Évolution des montants payés au Luxembourg et à l'étranger



Source IGSS



Gestion des carrières d'assurance

LA CARRIÈRE D'ASSURANCE

L'attribution et le calcul d'une pension dans le régime général de pension sont toujours basés sur une carrière d'assurance composée de périodes d'assurances. Les personnes qui exercent au Luxembourg soit une activité professionnelle salariée dans le secteur privé, soit une activité non salariée, ou qui justifient de périodes assimilées à de telles périodes d'activité professionnelle, sont assurées obligatoirement.

On distingue deux types de périodes d'assurance, les périodes couvertes de cotisations et les périodes non couvertes de cotisations.

LES PÉRIODES COUVERTES DE COTISATIONS SONT:

- les périodes d'assurance obligatoire
- les périodes d'assurance volontaire
- les périodes d'achat rétroactif

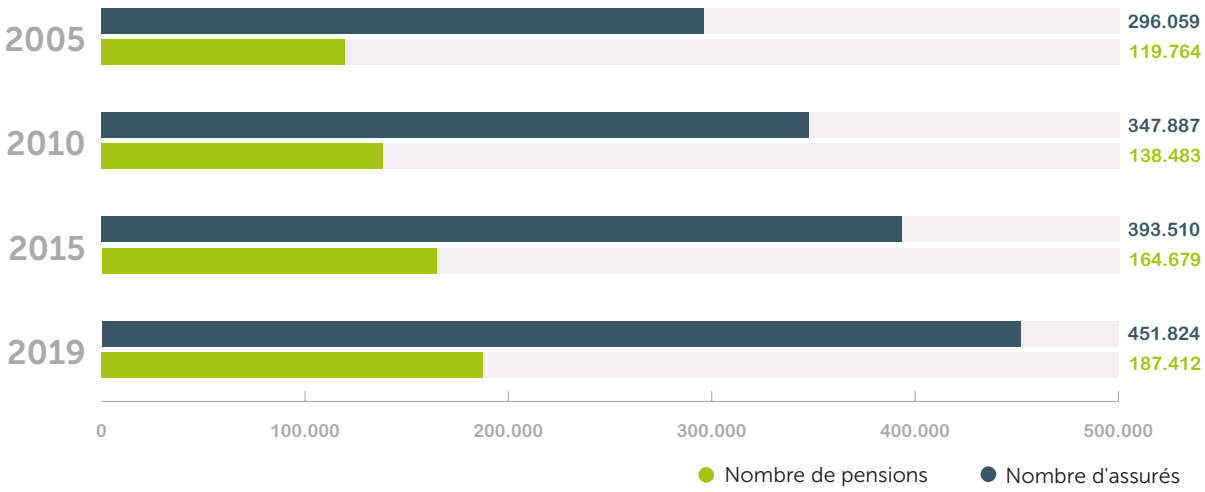
LES PÉRIODES NON COUVERTES DE COTISATIONS SONT:

- les périodes complémentaires qui prennent en compte différentes situations de la vie (p.ex.: périodes d'éducation, de formation et de soins...)

L'affiliation des assurés ainsi que la détermination et la perception des cotisations sont du domaine de compétence du Centre commun de la sécurité sociale.

La carrière d'assurance individuelle qui est à la base du calcul de chaque pension peut être constituée de périodes réalisées au Luxembourg et de périodes d'assurance dans un pays avec lequel le Luxembourg est lié par un instrument bi- ou multilatéral de sécurité sociale.

Évolution du nombre moyen d'assurés et de pensions depuis 2005



ACHAT RÉTROACTIF ET RESTITUTION

En 2019, 1.045 demandes d'achat rétroactif ont été reçues par la CNAP et 534 achats rétroactifs ont été accordés pour un montant global de 13.851.688,38€.

ACHAT RÉTROACTIF POUR RAISONS FAMILIALES

Un assuré qui a abandonné ou réduit son activité professionnelle pour des raisons familiales, peut couvrir ou compléter les périodes correspondantes par un achat rétroactif, à condition qu'il réside au Luxembourg et qu'il justifie d'un stage de 12 mois d'assurance obligatoire.

La demande est irrecevable si le demandeur a dépassé l'âge de 65 ans ou encore s'il bénéficie d'une pension personnelle.

Les périodes suivantes peuvent être couvertes à condition de se situer après l'âge de 18 ans du demandeur:

- Périodes de mariage
- Périodes d'éducation d'un enfant mineur
- Périodes d'aides et de soins assurés au Luxembourg à une personne reconnue dépendante ou gravement handicapée
- Périodes ayant donné lieu au paiement d'une indemnité de désintéressement de la part du régime transitoire spécial
- Périodes d'affiliation à un régime de pension étranger non visé par un instrument bi- ou multilatéral ou à un régime de pension d'une organisation internationale ayant fait l'objet d'un remboursement.

Le montant à payer au titre de l'achat rétroactif est calculé par la CNAP.

En 2019, 411 demandes ont été classées sans suites et 100 dossiers ont été rejetés.

ACHAT RÉTROACTIF EN CAS DE DIVORCE POUR RUPTURE IRRÉMÉDIABLE DES RELATIONS CONJUGALES

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 27 juin 2018 instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale, un conjoint qui a abandonné ou réduit son activité professionnelle pendant le mariage dispose, dans le cadre de la procédure de divorce pour rupture irrémédiable des relations conjugales et sous certaines conditions, d'une créance envers l'autre conjoint en vue de faire un achat rétroactif auprès de la CNAP.

Le conjoint qui a abandonné ou réduit son activité professionnelle au cours du mariage peut demander, avant le jugement de divorce et à condition qu'au moment de la demande il n'ait pas dépassé l'âge de soixante-cinq ans, au tribunal statuant sur le divorce de procéder au calcul d'un montant de référence, basé sur la différence entre les revenus respectifs des conjoints pendant la période d'abandon ou de réduction de l'activité professionnelle et destiné à effectuer un achat rétroactif auprès de la CNAP. Pour faire cet achat rétroactif, le conjoint qui a abandonné ou réduit son activité dispose d'une créance envers l'autre conjoint à hauteur de cinquante pourcent du montant de référence, considéré dans les limites de l'actif constitué des biens communs ou indivis disponible après règlement du passif. Le montant exact de cette créance est fixé par le tribunal. Un montant équivalent à cette créance est à charge du conjoint créancier.

L'achat rétroactif ne constitue pas une obligation pour le conjoint qui a abandonné ou réduit son activité. S'il renonce à l'achat rétroactif, il doit également renoncer à la créance envers l'autre conjoint.

Au cours de l'exercice 2019, 11 demandes ont été présentées à la CNAP.

En 2019, **79 personnes** ont demandé la restitution des cotisations. **38 dossiers** ont été finalisés pour un montant total de **888.257,24 €**.

RESTITUTION DE COTISATIONS REMBOURSÉES

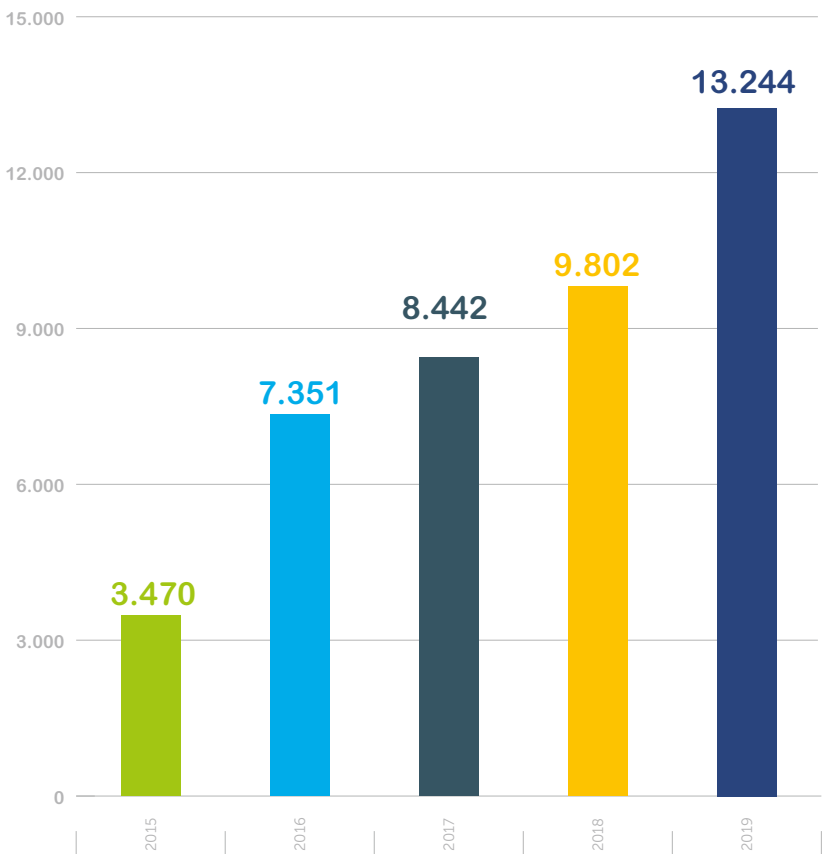
Les personnes qui ont bénéficié d'un remboursement de cotisations et qui veulent faire revivre les droits attachés initialement aux périodes d'assurance afférentes peuvent restituer le montant des cotisations remboursées à condition qu'au moment de la demande elles n'aient ni dépassé l'âge de 65 ans ni droit à une pension personnelle.

La restitution comprend le montant des cotisations remboursées, majoré de 4% d'intérêts composés par an à partir de l'année suivant le remboursement.

LES PÉRIODES BABY YEAR

Le baby year est une période d'assurance de deux années mise en compte pour le parent qui se consacre au Luxembourg à l'éducation d'un enfant. Si le demandeur élève dans son foyer au moins deux autres enfants ou si l'enfant est atteint d'une diminution de sa capacité physique ou mentale, cette période peut être étendue à quarante-huit mois.

La mesure du baby year est destinée à valoriser le travail éducatif des parents au niveau de leur pension au moment du départ à la retraite et ne doit pas être confondue avec le congé parental ou le forfait d'éducation.



Évolution des demandes baby year

Au fil des dernières années, le nombre de demandes baby year a fortement augmenté.

Pour l'année 2019, sur un total de 13.244 demandes de périodes baby year, 81% ont été accordées.

En 2019,

78

assurances

rétroactives ont été traitées par les services de la CNAP.

TRANSFERT DE COTISATIONS

RÉGIME GÉNÉRAL VERS RÉGIME SPÉCIAL TRANSITOIRE

Lorsqu'une personne passe du régime général à un régime spécial transitoire, les cotisations versées au régime général pour les périodes qui ont été validées par le régime spécial transitoire sont transférées par la CNAP à l'organisme appelé à les prendre en charge.

Ce transfert fait perdre tout droit à prestation par le régime général.

Pour 2019, le montant des transferts s'élève à 127.417.383,79 € et concerne 774 demandes de transfert.



RÉGIME SPÉCIAL TRANSITOIRE VERS RÉGIME GÉNÉRAL

Si le transfert est effectué dans le sens opposé, c.à.d. du régime spécial transitoire vers le régime général, le demandeur est assuré rétroactivement auprès de la CNAP pour les périodes d'assurance effectuées dans le régime spécial transitoire.



RÉGIME GÉNÉRAL VERS DES ORGANISMES INTERNATIONAUX

Dans 112 cas la CNAP a transféré en 2019 des cotisations enregistrées dans le régime général à des organismes internationaux prévoyant le rachat des droits à pension qui ne tombent ni sous les règles de la coordination européenne, ni sous les règles des conventions bilatérales, pour un montant total de 15.411.834,37 €.

Regard détaillé sur les pensions

Pension de vieillesse

En fonction de sa carrière d'assurance et de son âge, l'assuré a droit soit à une pension de vieillesse à l'âge de 65 ans, soit à une pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de 57 ou de 60 ans.

LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PENSION DE VIEILLESSE (PV)

La pension de vieillesse est accordée à partir de 65 ans si l'assuré dispose d'une carrière d'assurance de 10 années de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance volontaire ou de périodes d'achat rétroactif.

LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PENSION DE VIEILLESSE ANTICIPÉE (PVA)

La pension de vieillesse anticipée est due:

a. à partir de l'âge de 57 ans, si l'assuré dispose d'une carrière d'assurance de 40 années de périodes d'assurance obligatoire

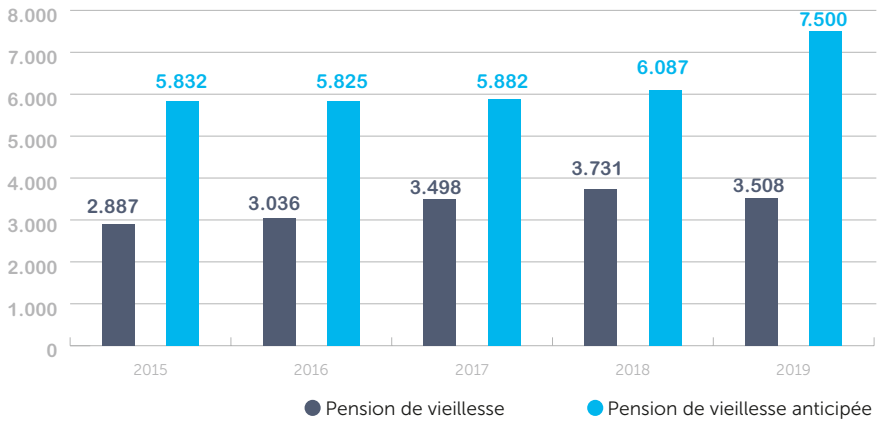
b. à partir de l'âge de 60 ans, si l'assuré dispose d'une carrière d'assurance de 40 années de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance volontaire, de périodes d'achat rétroactif et de périodes complémentaires

En 2019, l'âge moyen d'un bénéficiaire de pension de vieillesse anticipée s'est élevé à

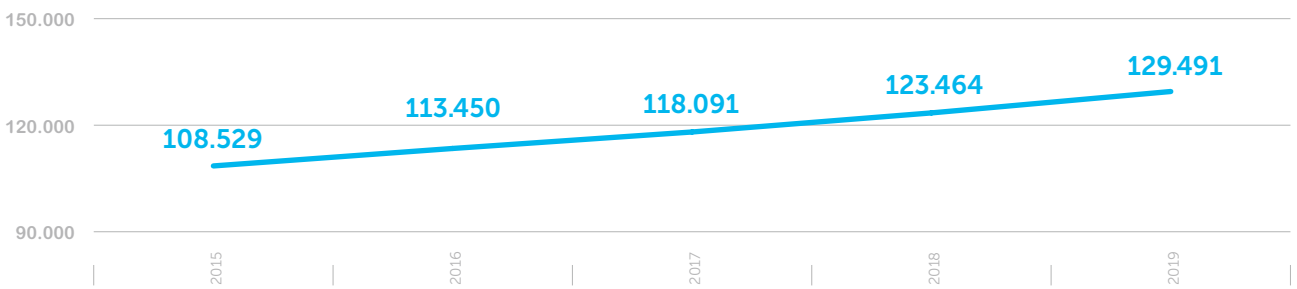
60,0 ans

au moment de l'attribution de la pension par rapport à 59,9 ans en 2018.

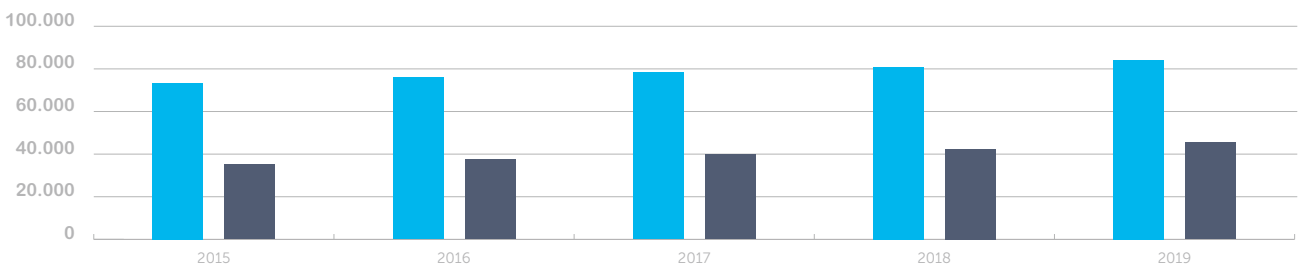
Demandes de pensions de vieillesse / vieillesse anticipée



ÉVOLUTION DES PENSIONS DE VIEILLESSE / VIEILLESSE ANTICIPÉE



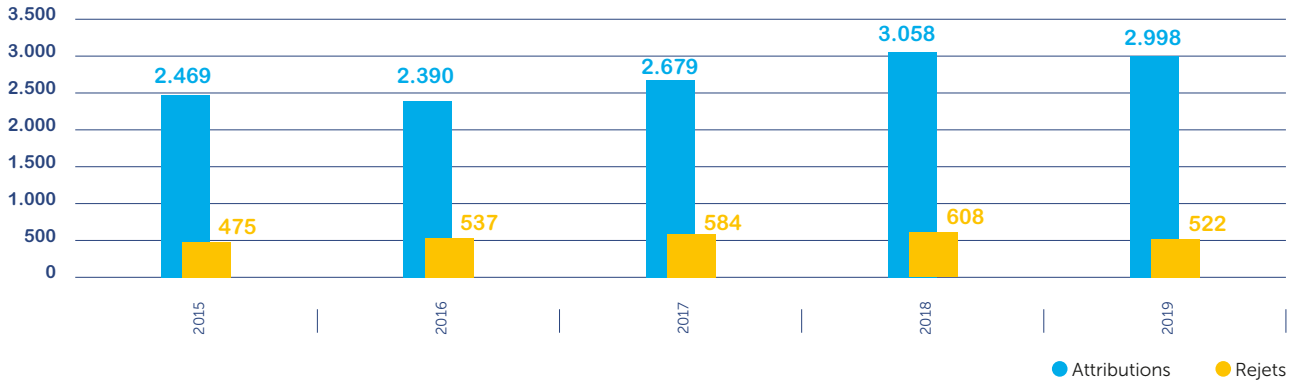
Répartition Hommes / Femmes



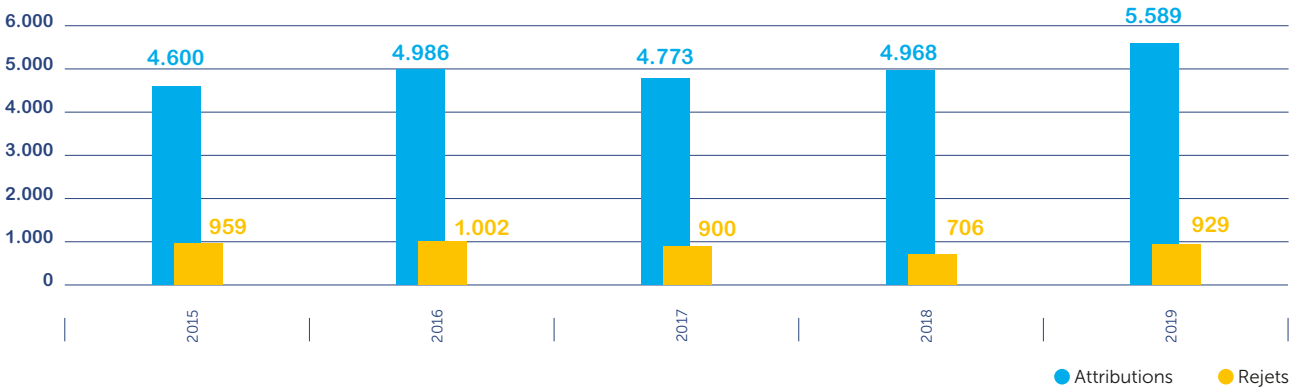
	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	73.362	75.938	78.246	80.995	84.061
Femmes	35.167	37.512	39.845	42.469	45.430

Toute demande de pension est suivie d'une décision présidentielle d'attribution ou de rejet susceptible de recours. La durée d'instruction d'une demande de pension de vieillesse / vieillesse anticipée est très variable et dépend de la coopération des organismes internationaux pour les dossiers présentant des carrières mixtes.

Décisions présidentielles - pension de vieillesse



Décisions présidentielles - pension de vieillesse anticipée



REMBOURSEMENT DE COTISATIONS

LE REMBOURSEMENT À L'ÂGE DE 65 ANS

Si un assuré ne remplit pas la condition de stage pour l'octroi d'une pension de vieillesse à l'âge de 65 ans, les cotisations, à l'exclusion de la part à charge des pouvoirs publics, lui sont remboursées sur demande. Ce remboursement fait perdre tout droit à prestations.

En 2019, la CNAP a procédé à 161 remboursements à l'âge de 65 .

LE REMBOURSEMENT EN FAVEUR D'UN TITULAIRE D'UNE PENSION DE VIEILLESSE

Si un bénéficiaire d'une pension de vieillesse (65 ans) exerce une activité salariée, il n'est pas dispensé de l'affiliation et de l'obligation de payer les cotisations. Pourtant, le concerné a droit au remboursement des cotisations payées après 65 ans sur simple demande. Ce remboursement peut être demandé annuellement et se limite à la part à charge de l'assuré.

Au courant de l'année 2019, 1.046 remboursements de cotisations ont été demandés.



Pension d'invalidité

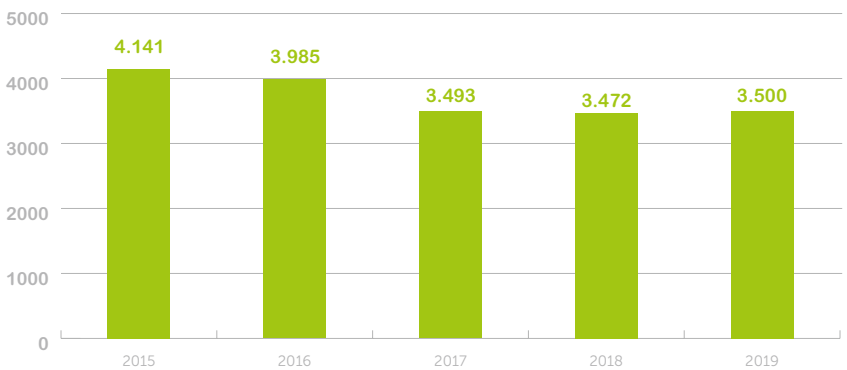
La pension d'invalidité peut être accordée, sous des conditions d'attributions spécifiques, à un assuré qui a perdu sa capacité de travail.

LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PENSION D'INVALIDITÉ

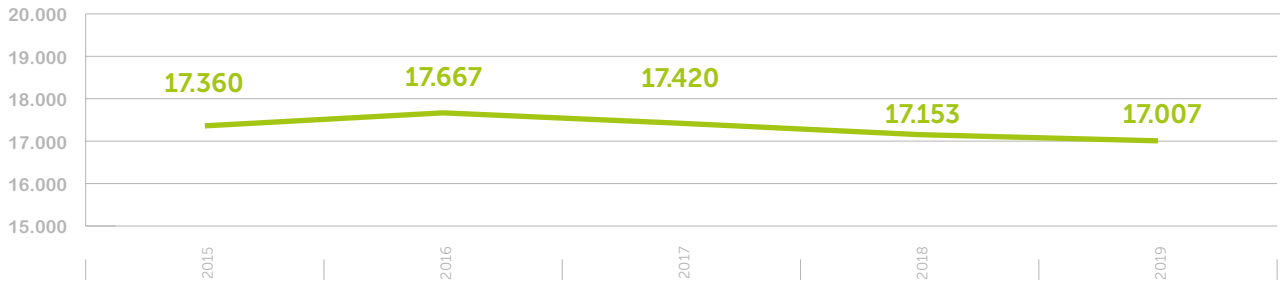
1. L'assuré doit être invalide au sens de la loi
2. L'assuré doit renoncer à toute activité professionnelle soumise à l'assurance
3. L'assuré ne doit pas avoir atteint l'âge de 65 ans
4. La période de stage d'assurance doit être remplie. Le stage est rempli si l'assuré a réalisé au moins une période de 12 mois d'assurance obligatoire, continuée ou facultative pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité. Ce stage n'est pas exigé lorsque l'invalidité est imputable à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation.

Est considéré comme atteint d'invalidité, l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

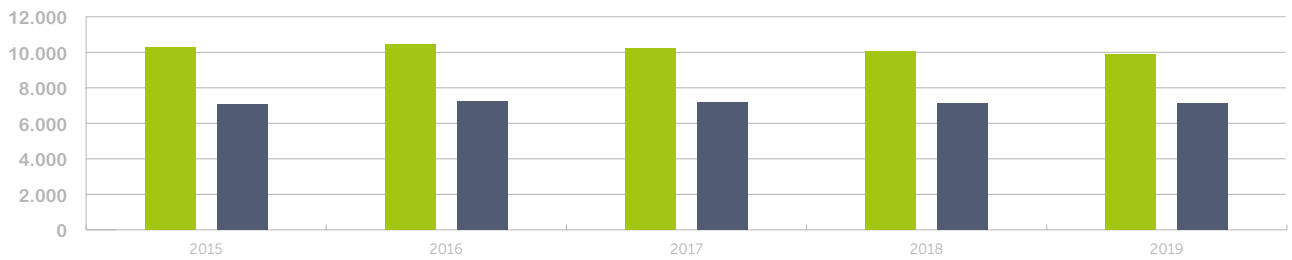
Demandes de pension d'invalidité



ÉVOLUTION DES PENSIONS D'INVALIDITÉ



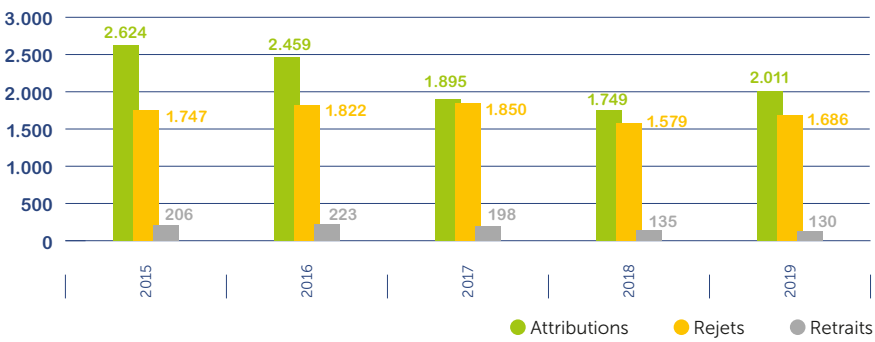
Répartition Hommes / Femmes



	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	10.278	10.442	10.231	10.028	9.889
Femmes	7.082	7.225	7.189	7.125	7.118

La constatation de l'invalidité est de la compétence exclusive du Contrôle médical de la sécurité sociale et la CNAP est liée par cet avis.

Décisions présidentielles - pension d'invalidité



Le nombre de demandes n'est pas équivalent au nombre de décisions par année. Le temps d'instruction d'une pension d'invalidité dépend de facteurs externes qui ne sont pas influençables par la CNAP et le temps d'instruction peut varier entre quelques semaines et plusieurs mois.

En 2019, l'âge moyen d'un bénéficiaire de pension d'invalidité est de

54,1 ans

au moment de l'attribution de la pension. Dès qu'un bénéficiaire de pension d'invalidité atteint l'âge de 65 ans, la pension est automatiquement convertie en pension de vieillesse.

Pension de survie

En cas de décès d'un assuré ou d'un bénéficiaire de pension de vieillesse ou d'invalidité, une pension de survie peut être accordée sur demande.

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PENSION DE SURVIE

Sont susceptibles de bénéficier d'une pension de survie:

- le conjoint survivant
- le partenaire survivant
- le conjoint divorcé
- l'ancien partenaire
- les parents et alliés
- les orphelins

LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PENSION DE SURVIE

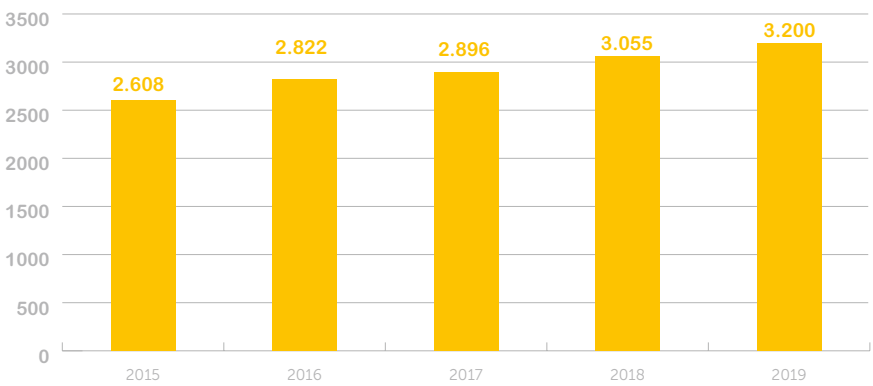
Le droit à la pension de survie constitue un droit dérivé qui se greffe sur la carrière d'assurance du défunt.

Les conditions de stage de l'assuré décédé

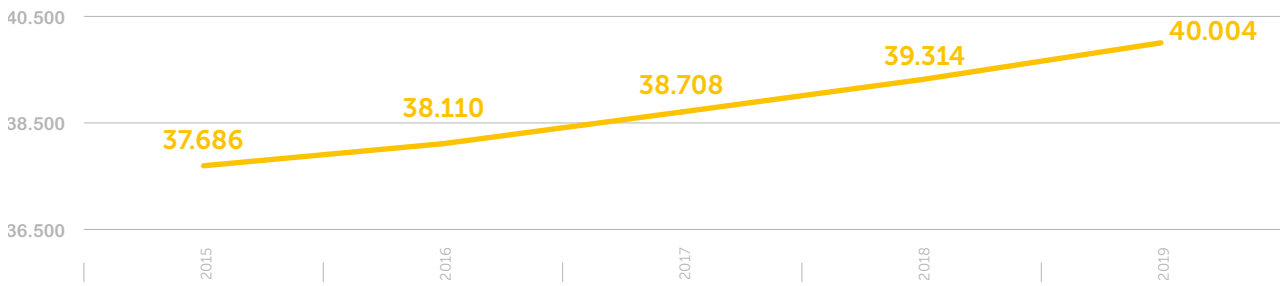
Pour l'ouverture du droit à une pension de survie, il faut que le défunt, non titulaire d'une pension personnelle, ait accompli un stage de périodes d'assurance d'au moins 12 mois dans l'assurance obligatoire ou volontaire pendant les 3 années précédant son décès. Ce stage n'est pas exigé si le décès est imputable à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle reconnue survenus pendant l'affiliation.

Une pension de survie est un droit dérivé qui peut être cumulé avec une pension personnelle ou avec le revenu d'une activité professionnelle.
Dans ce cas la prestation est soumise aux règles anti-cumul et réduite le cas échéant.

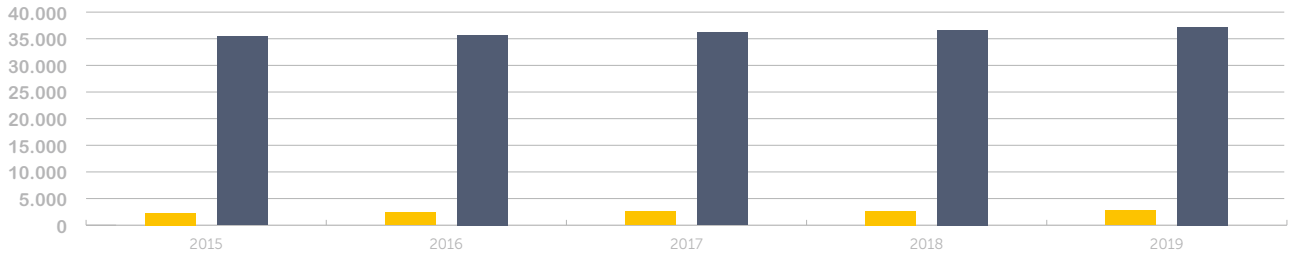
Demandes de pension de survie



ÉVOLUTION DES PENSIONS DE SURVIE



Répartition Hommes / Femmes



	2015	2016	2017	2018	2019
Hommes	2.294	2.410	2.540	2.652	2.772
Femmes	35.392	35.700	36.168	36.662	37.232

Les conditions de stage d'un bénéficiaire de pension personnelle

Si le défunt était titulaire d'une pension personnelle au moment du décès, le droit à la pension de survie est ouvert sans condition de stage.

Les conditions spécifiques de la pension de survie

a) La pension de survie du conjoint ou du partenaire

En cas de décès d'un assuré, le conjoint ou le partenaire légal survivant peut prétendre à une pension de survie, sous réserve que:

- le mariage / partenariat ait duré au moins 1 an au moment du décès ou après la mise en retraite de l'assuré pour cause d'invalidité ou de vieillesse
- l'assuré n'ait pas été bénéficiaire d'une pension d'invalidité ou de vieillesse au moment du mariage / partenariat

Toutefois, un droit à pension de survie est également ouvert si une des conditions suivantes est remplie:

- le décès de l'assuré actif ou sa mise à la retraite pour cause d'invalidité est la suite directe d'un accident survenu après le mariage ou le partenariat
- un enfant est né ou conçu lors du mariage ou du partenariat ou légitimé par le mariage
- le mariage / partenariat a duré plus d'une année et la différence d'âge entre les conjoints ou partenaires ne dépasse pas 15 ans
- le mariage / partenariat a duré au moins 10 ans

b) La pension du conjoint divorcé ou ancien partenaire

Le conjoint divorcé ou l'ancien partenaire a droit à une pension de survie à condition de ne pas avoir contracté un nouvel engagement par mariage ou partenariat avant le décès de son ex-conjoint / ancien partenaire.

La pension de survie du conjoint divorcé ou de l'ancien partenaire est établie en fonction des périodes d'assurance accomplies par le conjoint ou le partenaire pendant la durée du mariage par rapport à la durée totale des périodes d'assurance mises en compte.

c) La pension du parent et allié

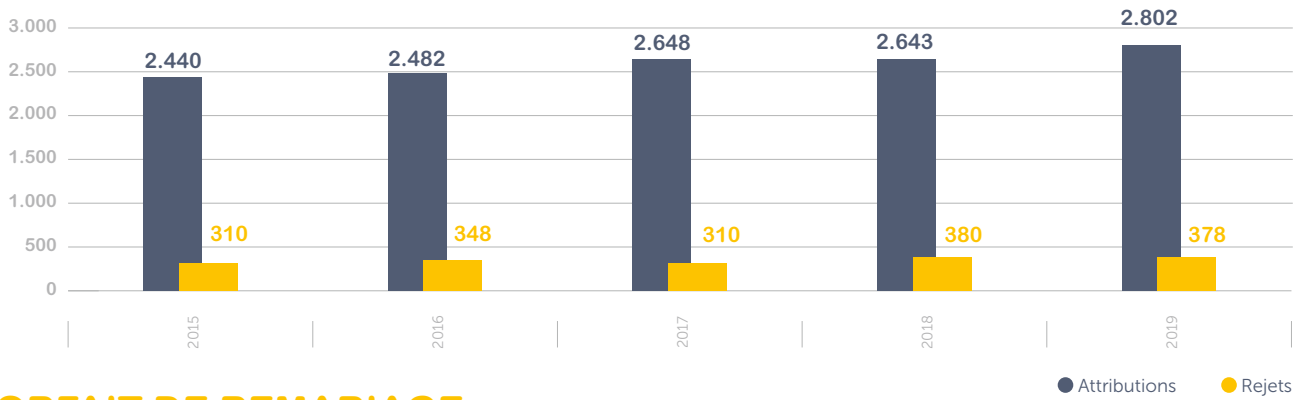
Lorsqu'un assuré décède sans laisser de conjoint ou de partenaire survivant, le droit à la pension de survie est accordé sous conditions spécifiques aux:

- parents et alliés en ligne directe (fils ou fille, petit-fils ou petite-fille, père ou mère et les conjoints ou partenaires de ces personnes)
- parents en ligne collatérale jusqu'au 2e degré inclus (frère et soeur)
- enfants adoptifs mineurs lors de l'adoption

d) La pension de l'orphelin

La pension d'orphelin est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans et peut être continuée jusqu'à l'âge de 27 ans en cas de poursuite d'études.

Décisions présidentielles - pension de survie



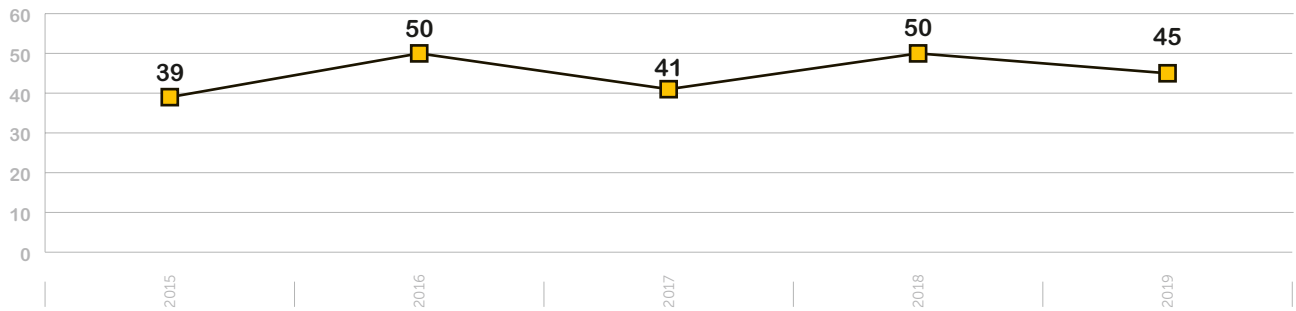
FORFAIT DE REMARIAGE

Un rachat de la pension de survie est prévu en cas d'un nouvel engagement par mariage ou partenariat par le bénéficiaire d'une pension de survie.

Ce rachat équivaut à cinq fois le montant versé au cours des douze derniers mois avant le nouvel engagement si le titulaire de la pension de survie a moins de cinquante ans. Dépassé l'âge de cinquante ans, le taux est réduit à trois fois le montant annuel versé.

Au cours de l'exercice 2019, 45 rachats de pensions de survie ont été traités.

Le remboursement en capital s'est élevé à 975.321,35 €

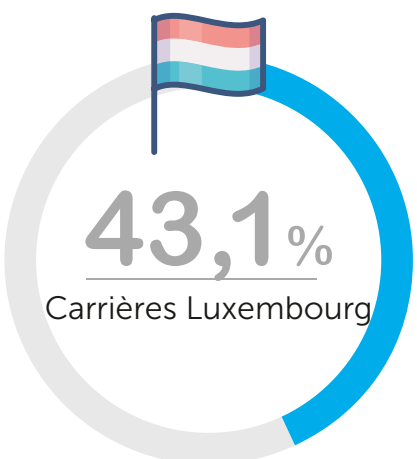


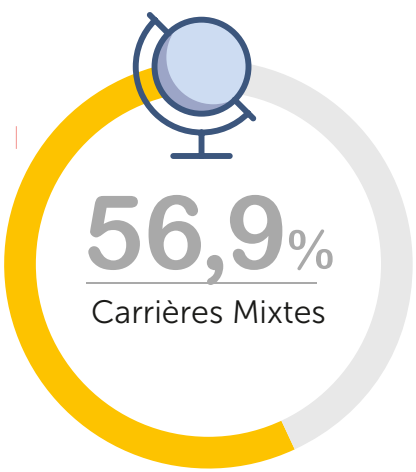
Gestion des pensions

PAIEMENT DES PENSIONS

Le marché du travail luxembourgeois est unique par rapport à celui des autres pays de l'Union européenne par le caractère migrant et frontalier de sa main d'œuvre. À côté d'un taux de migration élevé depuis plusieurs décennies, le Luxembourg compte à la fin de l'année 2019, 44% de travailleurs frontaliers sur le marché de travail national.

Ces deux phénomènes se reflètent également dans les chiffres de l'assurance pension et on constate une forte évolution dans le nombre de pensions avec une carrière d'assurance mixte (Luxembourg et un ou plusieurs autres pays) ainsi que dans le nombre croissant des pensions transférées à l'étranger.





LES PENSIONS PAR CARRIÈRE D'ASSURANCE MIXTE

Un assuré qui a accompli des périodes d'assurance sous la législation de différents pays peut prétendre dans chaque pays à l'attribution d'une pension partielle. Le montant de la pension et l'âge légal sont déterminés suivant les dispositions applicables dans chaque État concerné.

La coordination prévue par les dispositions de l'Union européenne prévoit le principe de la totalisation des périodes d'assurance qui garantit que les périodes d'assurance ou de travail accomplies dans un État membre sont prises en compte pour l'ouverture du droit dans un autre État membre.

Le Luxembourg a conclu des conventions bilatérales avec 20 pays non membres de l'Union européenne. Toutes ces conventions bilatérales prévoient les principes de l'égalité de traitement, de la totalisation des périodes d'assurance et de l'exportation des prestations.

Fin 2019, 43,1 % des bénéficiaires de pension disposent d'une carrière d'assurance exclusivement luxembourgeoise.

56,9 % des bénéficiaires de pension disposent d'une carrière d'assurance mixte.

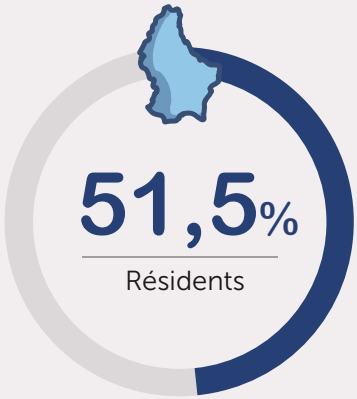
LES PENSIONS PAR PAYS DE RÉSIDENCE

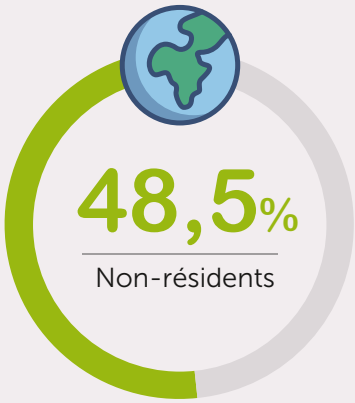
Les pensions sont exportées dans le monde entier.

48,5 % des pensions de décembre 2019 ont été versées à des bénéficiaires non-résidents. En 1995, ce taux représentait moins d'un quart de l'ensemble des pensions pour atteindre un tiers en 2000.

90.127 pensions ont été versées en 2019 dans des pays de l'Union européenne (hors Luxembourg) et 2.189 dans quelques 75 pays du reste du monde.

À titre d'exemple, 11 pensions ont été transférées en Nouvelle-Zélande, 6 au Vietnam, 4 au Paraguay, 3 au Kenya et 9 au Madagascar.

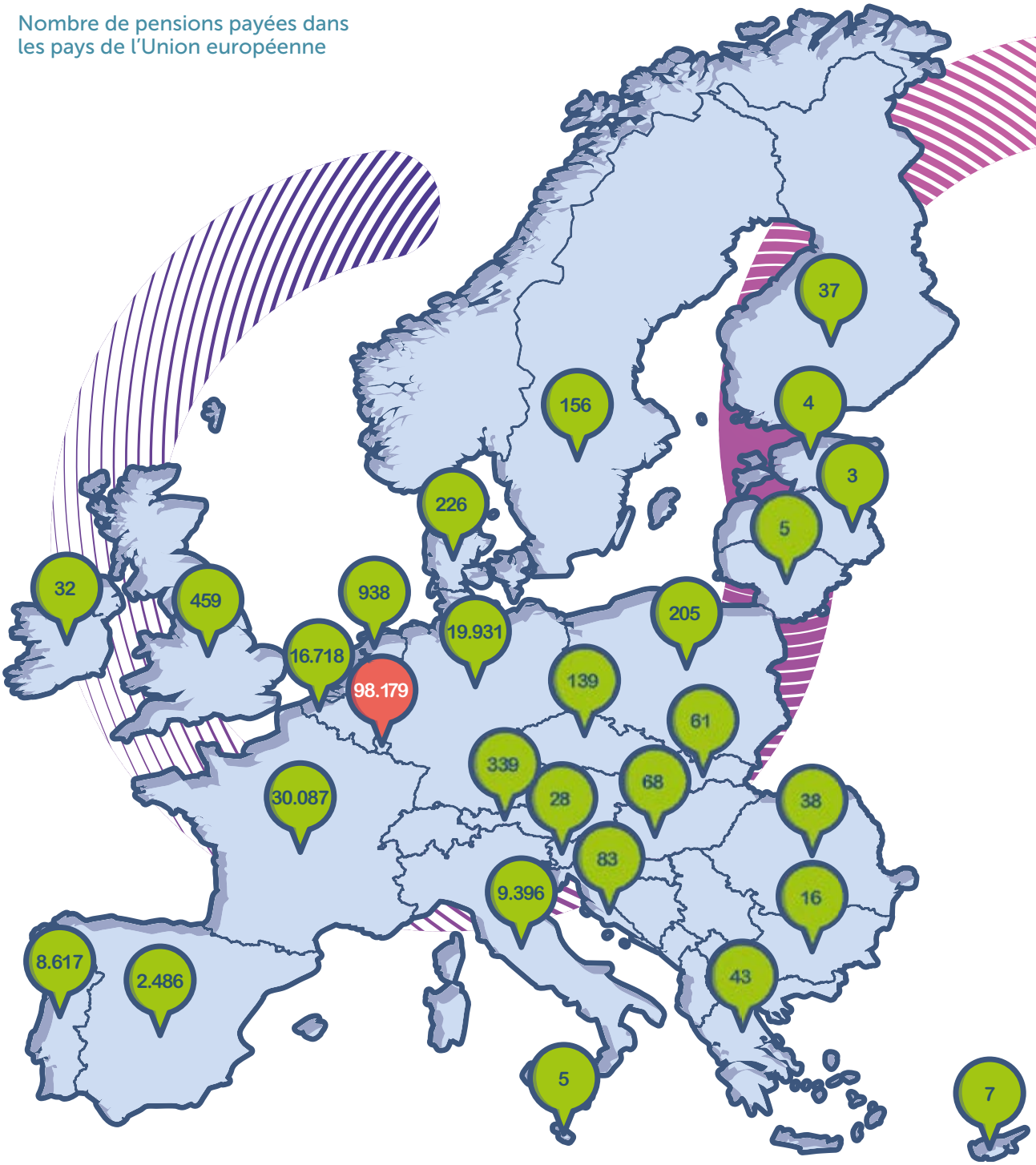




VUE DÉTAILLÉE DE LA RÉPARTITION PAR PAYS DE RÉSIDENCE

PAYS DE RÉSIDENCE	NOMBRE	%
Luxembourg	98.179	51,54%
AUTRES PAYS DE L'UE	**90.127**	**47,31%**
Allemagne	19.931	10,46%
Autriche	339	0,18%
Belgique	16.718	8,78%
Bulgarie	16	0,01%
Chypre	7	0,00%
Croatie	83	0,04%
Danemark	226	0,12%
Espagne	2.486	1,31%
Estonie	4	0,00%
Finlande	37	0,02%
France	30.087	15,79%
Grèce	43	0,02%
Hongrie	68	0,04%
Irlande	32	0,02%
Italie	9.396	4,93%
Lettonie	3	0,00%
Lituanie	5	0,00%
Malte	5	0,00%
Pays-Bas	938	0,49%
Pologne	205	0,11%
Portugal	8.617	4,52%
République Tchèque	139	0,07%
Roumanie	38	0,02%
Royaume-Uni	459	0,24%
Slovaquie	61	0,03%
Slovénie	28	0,01%
Suède	156	0,08%
Autres pays liés par des conventions	1.841	0,97%
Autres pays	348	0,18%
TOTAL	**190.495**	**100,00%**

Nombre de pensions payées dans les pays de l'Union européenne



CONTRÔLE ET RECALCUL

Outre sa mission de la détermination du droit à une pension, la CNAP doit aussi assurer le contrôle du maintien du droit à la pension.

Le texte législatif prévoit une multitude de cas qui nécessitent un contrôle annuel ou mensuel en fonction des pensions en cours.

Les trois grands types de contrôle concernent:

- Preuve de vie pour les bénéficiaires de pension de vieillesse, de survie ou d'invalidité
- Règles anti-cumul pour les bénéficiaires de pension qui continuent une occupation professionnelle
- Vérification de la poursuite des études pour les bénéficiaires de pensions d'orphelin après l'âge de 18 ans



PREUVE DE VIE POUR LES BÉNÉFICIAIRES DE PENSION

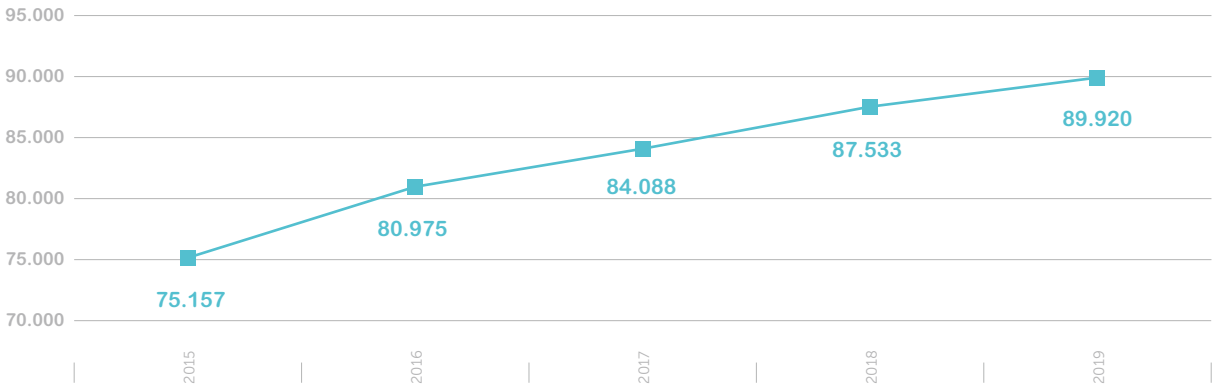
Les pensions mensuelles sont payées praenumerando et cessent d'être payées à la fin du mois au cours duquel décède le bénéficiaire ou au cours duquel les conditions d'attribution ne sont plus remplies. Tous les bénéficiaires de pension doivent donc régulièrement faire preuve de vie pour éviter l'arrêt du paiement de la pension.

Les bénéficiaires résidents ne doivent pas faire de démarches spécifiques, la CNAP est automatiquement informée du décès d'un bénéficiaire de pension par un échange électronique entre la caisse et le Registre national des personnes physiques (RNPP).

Les bénéficiaires de pension non-résidents doivent fournir annuellement une preuve de vie moyennant un certificat de vie.

Parallèlement, un échange électronique des dates de décès est pratiqué avec les institutions françaises, allemandes et belges.

Certificats de vie



RÈGLES ANTI-CUMUL POUR LES BÉNÉFICIAIRES DE PENSION QUI CONTINUENT UNE OCCUPATION PROFESSIONNELLE

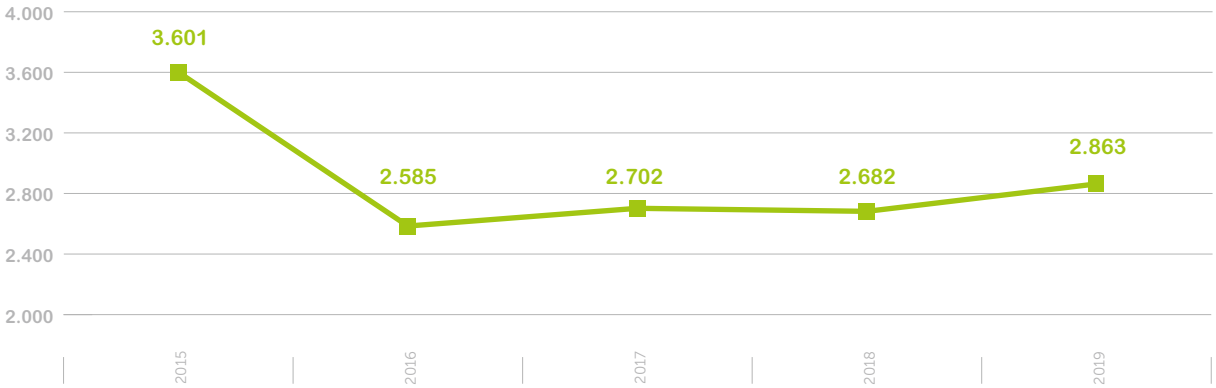
Le cumul d'une pension avec l'exercice d'une activité professionnelle est autorisé sous certaines conditions ce qui conduit la CNAP à opérer des contrôles concernant les nouvelles affiliations et les salaires touchés par les bénéficiaires de pension.

En fonction de l'ampleur de l'activité professionnelle, la pension peut être diminuée, suspendue ou retirée.

VÉRIFICATION DE LA POURSUITE DES ÉTUDES POUR ORPHELINS

La pension d'orphelin est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans. Dans le cas de poursuite d'études après l'âge de 18 ans, la pension peut être accordée jusqu'à l'âge de 27 ans sous réserve de la présentation d'un certificat d'études ou de formation professionnelle.

Certificats d'études



RECOUVREMENT FORCÉ

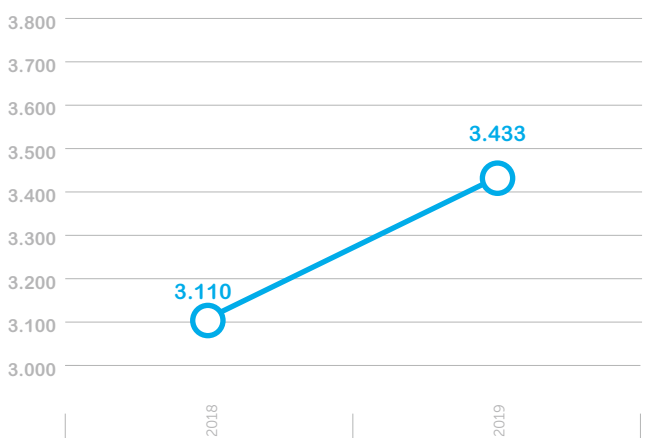
En exécution de la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes, la CNAP assure en tant que tiers-saisi ou tiers-cédé l'exécution de la législation sur les saisies, cessions, sommations et autres créances qui lui sont adressées.

En 2019, 2208 nouvelles créances ont été traitées. Ceci représente une hausse d'environ 5 % par rapport au nombre de l'année 2018.

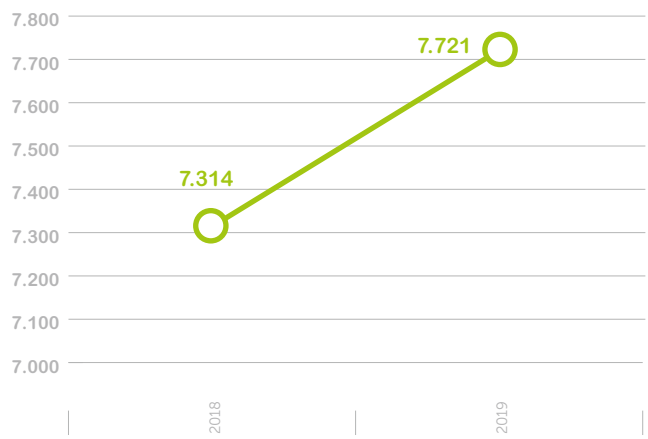
TYPE DE CRÉANCE	CRÉANCES REÇUES EN 2019	MONTANT DÛ
Cession spéciale	441	11.653.363,01 €
Saisie-arrêt spéciale	856	10.118.826,50 €
Pension alimentaire	32	
Compensation	72	531.099,85 €
Faillite en nom personnel	5	
Gestion tiers	3	
Sommation à tiers détenteur	776	8.608.896,49 €
Procédure de surendettement	23	

À ces créances s'ajoutent 805 créances que la CNAP a eu envers des bénéficiaires de pensions pour des montants versés indûment. Le montant total de ces créances s'est élevé à 637.163,72 €.

Bénéficiaires de pension avec un dossier «recouvrement forcé» actif



Créances actives

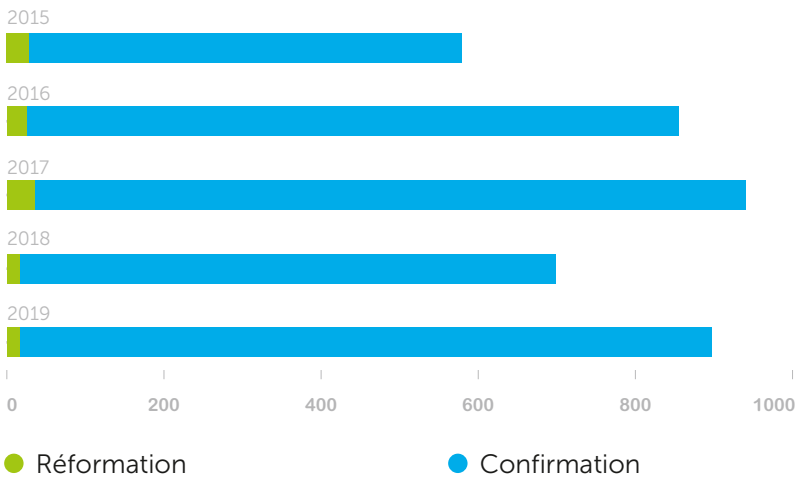


Affaires contentieuses

OPPOSITIONS

Toute demande en rapport avec une prestation à charge de la CNAP est tranchée par décision du président ou de son délégué. Cette décision est acquise à défaut d'une opposition écrite formée par l'intéressé dans les quarante jours de la notification. L'opposition est vidée par le conseil d'administration de la CNAP.

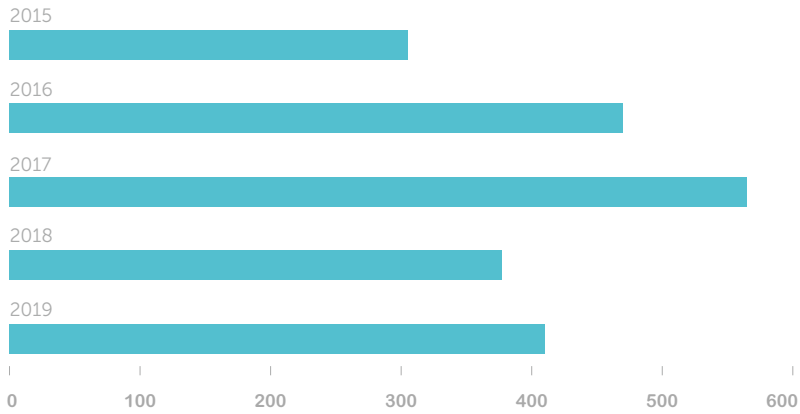
En 2019, le conseil d'administration a ainsi pris 897 décisions, dont 881 confirmations et 16 réformations.



DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	2015	2016	2017	2018	2019
Confirmées	551	831	906	683	881
Réformées	28	25	35	16	16

RECOURS AUPRÈS DU CONSEIL ARBITRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (CASS)

La décision du conseil d'administration peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de 40 jours à dater de la notification de la décision attaquée. En 2019, 410 recours ont ainsi été introduits.



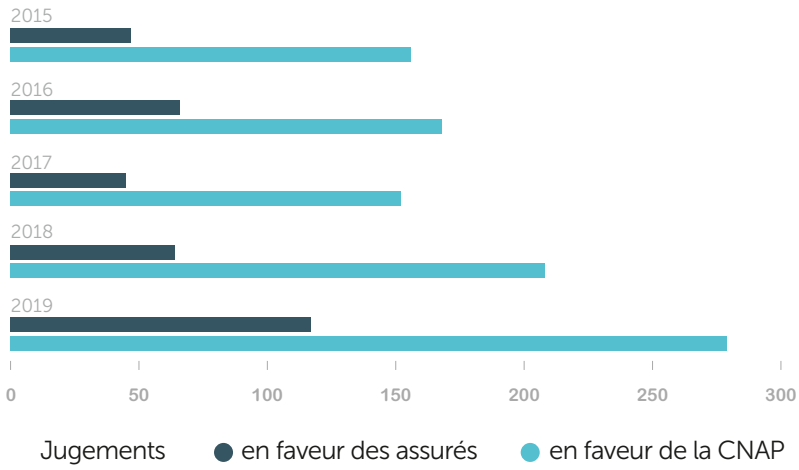
CONSEIL ARBITRAL	2015	2016	2017	2018	2019
Recours au Conseil arbitral	305	470	565	377	410

JUGEMENTS DU CONSEIL ARBITRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (CASS)

Vu la durée de la procédure devant les juridictions, les statistiques annuelles divergent évidemment entre les décisions et l'introduction des recours et appels.

La représentation de la CNAP auprès des juridictions de la sécurité sociale se fait par les agents du service juridique. Ainsi, en 2019, la CNAP a été représentée à 141 audiences du Conseil arbitral de la sécurité sociale et à 14 audiences du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

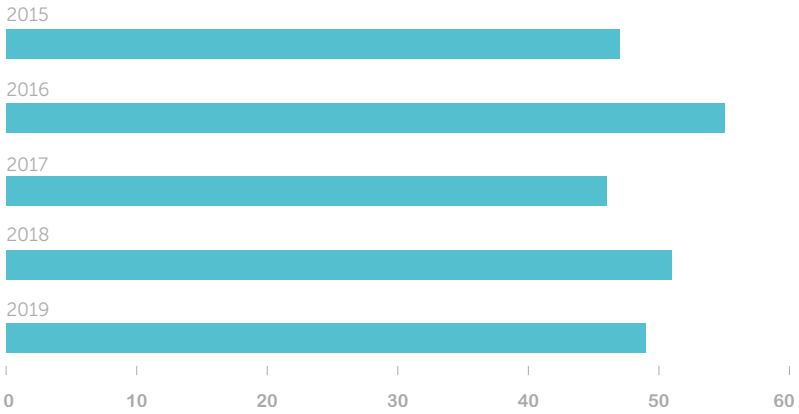
En 2019, le Conseil arbitral de la sécurité sociale s'est prononcé 279 fois en faveur de la CNAP et 117 fois en faveur des assurés.



CONSEIL ARBITRAL	2015	2016	2017	2018	2019
Jugements en faveur de la CNAP	156	168	152	208	279
Jugements en faveur des assurés	47	66	45	64	117

APPELS AUPRÈS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (CSSS)

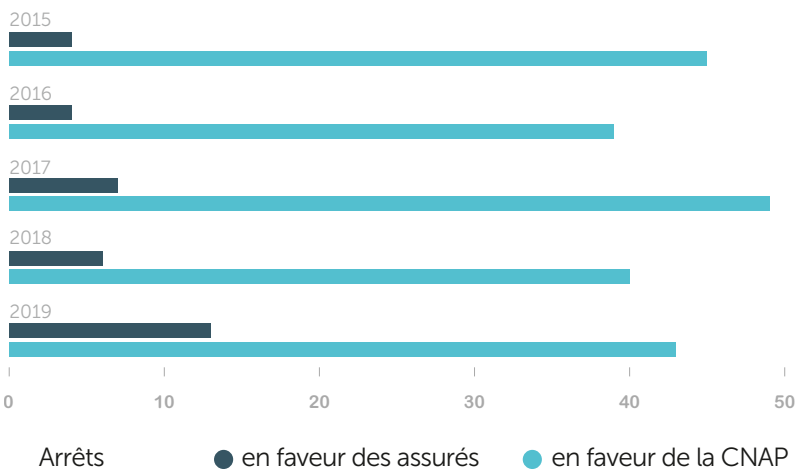
Un appel contre le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale peut, le cas échéant, être porté devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale, ceci dans un délai de 40 jours. En 2019, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a ainsi été saisi 49 fois.



CONSEIL SUPÉRIEUR	2015	2016	2017	2018	2019
Appels au Conseil supérieur	47	55	46	51	49

ARRÊTS DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (CSSS)

Au cours de cette même année, le Conseil supérieur de la sécurité sociale s'est prononcé 43 fois en faveur de la CNAP et 13 fois en faveur des assurés.



CONSEIL SUPÉRIEUR	2015	2016	2017	2018	2019
Arrêts en faveur de la CNAP	45	39	49	40	43
Arrêts en faveur des assurés	4	4	7	6	13

OMBUDSMAN

L'Ombudsman, institué par la loi du 22 août 2003, reçoit des réclamations relatives au fonctionnement des administrations de l'État et des communes, ainsi que des établissements publics relevant de l'État et des communes.

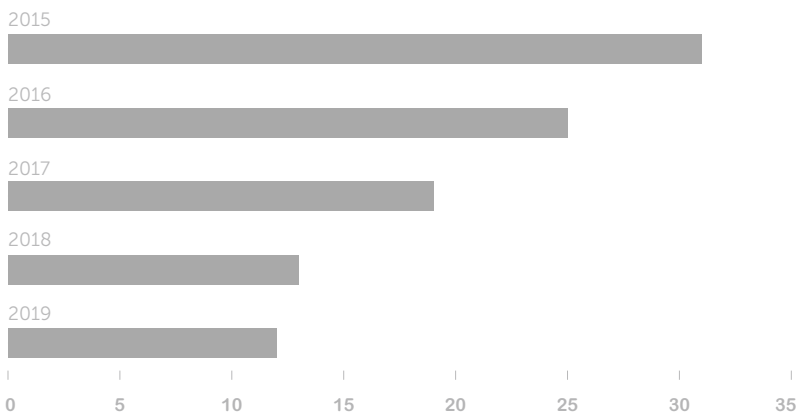
Ainsi, toute personne qui estime que, dans le cadre du traitement de son dossier, la CNAP n'a pas fonctionné conformément à la mission qu'elle doit assurer ou contrevient aux conventions, lois et règlements en vigueur, peut contacter l'Ombudsman.

En 2019, la CNAP a fait l'objet de 16 saisines officielles de l'Ombudsman.

TIERS RESPONSABLE

Un certain nombre d'invalidités et de décès, donnant lieu à des pensions d'invalidité ou de survie, sont d'origine accidentelle. Si ces accidents ne sont pas dus à la faute ou à la négligence de la victime mais imputables en tout ou partie à des tiers, la CNAP intervient pour tenter de récupérer les dépenses occasionnées auprès de ces tiers responsables ou, le cas échéant, auprès de leurs assureurs.

En 2019, 12 nouveaux dossiers de recours contre des tiers ont été ouverts.



● Ouverture de dossiers

TIERS RESPONSABLE	2015	2016	2017	2018	2019
Ouverture de dossiers	31	25	19	13	12

ABUS ET FRAUDE

Depuis 2019, les actions de lutte contre les abus et fraudes au sein de la CNAP ont été regroupées au sein d'un nouveau service. La CNAP satisfait ainsi aux obligations légales récentes dans lesquelles la politique de lutte contre les abus et la fraude joue un rôle central. Elle témoigne parallèlement de l'importance attachée à ce sujet.

Le service est en charge aussi bien du volet prévention que lutte en matière d'abus et fraudes et, de manière générale, du recouvrement des créances de la CNAP.



Protection des données

Suite à l'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, le conseil d'administration a nommé dans sa séance du 21 juin 2018 un délégué à la protection des données.

Le délégué à la protection des données exerce sa fonction en toute indépendance et sans lien de subordination à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

Il est l'interlocuteur des agents de la CNAP pour toute question en matière de protection des données et collabore avec les délégués à la protection des données des autres institutions et administrations au niveau national et international.

En 2019, la CNAP a enregistré

14.385

consentements.

Il s'agit de 12.117 consentements directs par les assurés et 2.268 consentements liés à des demandes par des tiers.

LES LETTRES DE CONSENTEMENT

Des lettres de consentement pour assurés sont envoyées à partir du moment où une demande de renseignements non couverte par les dispositions légales ou autres conditions de licéité du Règlement général sur la protection des données, RGPD, est transmise à la CNAP et où le traitement nécessite un traitement des données à caractère personnel.

Des consentements pour tiers dans le cadre de demandes de la carrière d'assurance et de l'estimation du montant de la pension sont envoyés aux assurés afin de permettre à la CNAP de transmettre les données à caractère personnel aux employeurs ou mandataires par la plateforme électronique mise en place par le Centre commun de la sécurité sociale.



EXERCICE DES DROITS PRÉVUS DANS LE RGPD

La CNAP a été saisie dans trois cas par des assurés qui se sont renseignés pourquoi la CNAP a consulté leurs données à caractère personnel au «Registre national des personnes physiques (RNPP)».

La CNPD (Commission nationale pour la protection des données) a transmis une plainte d'un assuré relative à la consultation de ses données à caractère personnel.

Deux assurés ont demandé des renseignements sur leurs données personnelles détenues par la CNAP et sur les raisons de cette détention.

Une demande générale a été enregistrée sur la mise en pratique du RGPD par la CNAP et notamment sur le transfert de données entre organismes de la sécurité sociale de l'Union européenne.

ACTIONS PRÉVENTIVES

La CNAP a organisé 2 formations concernant la mise en pratique du RGPD pour les nouvelles recrues. Une formation concernant le RGPD de manière générale et sa mise en pratique a été tenue pour les candidats à l'examen de promotion.

Une analyse des risques sur la sécurité de l'information a été menée par un consultant externe. Aucun risque élevé n'a été maintenu.

Accueil et renseignements

Les guichets publics situés au siège de l'administration, les contacts par téléphone, par internet ou par courrier ainsi que les journées internationales d'information constituent les cinq grands piliers de la communication entre la CNAP et les actuels et futurs bénéficiaires de pensions.

44.669
personnes
accueillies aux guichets publics



GUICHETS PUBLICS

La CNAP dispose de quatre guichets publics et d'un guichet rapide «Accueil» au bâtiment administratif à Luxembourg. Outre les renseignements et conseils en matière de pension, les agents guichets réceptionnent des demandes de pension, émettent des certificats de pension et guident les futurs bénéficiaires de pension dans leurs démarches.

Les sujets les plus traités:

1. la date prévisible d'attribution et l'estimation du montant
2. les conditions d'attribution et la procédure de la demande d'une pension
3. l'établissement d'un certificat de pension

TÉLÉPHONE

Le central téléphonique de la CNAP, occupé par trois agents, a reçu 68.165 appels dont 45% ont pu être traités directement. Les demandes plus spécifiques ont été transmises aux services compétents.

68.165
appels
reçus

WWW.CNAP.LU

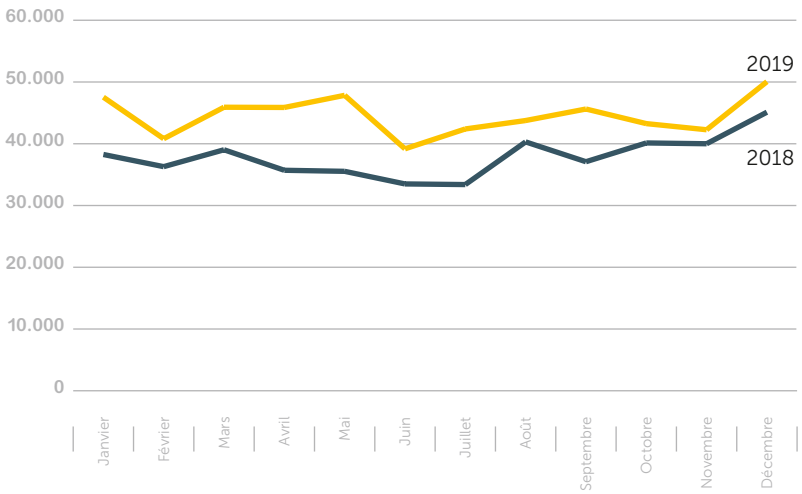
Le site internet propose des actualités et une mise à jour constante des informations en fonction de l'évolution législative ou de l'adaptation des facteurs de calcul (index, ajustement) ainsi que des brochures d'information, les formulaires de demandes de prestations et les rapports annuels.

Le site offre également la possibilité de commander des certificats de pension ou des certificats d'impôt. Ainsi, en 2019, plus de 7.000 certificats ont été commandés par internet.

534.538 visites
par
246.497 visiteurs
sur cnap.lu

	2018	2019
Janvier	38.262	47.544
Février	36.293	40.817
Mars	39.025	45.914
Avril	35.705	45.878
Mai	35.534	47.843
Juin	33.494	39.178
Juillet	33.391	42.396
Août	40.300	43.761
Septembre	37.092	45.625
Octobre	40.130	43.262
Novembre	40.001	42.268
Décembre	45.111	50.052
	454.338	**534.538**

www.cnap.lu - visites mensuelles



COURRIER

299.154 courriers
reçus

Étant donné que la CNAP travaille déjà partiellement avec un dossier électronique, le courrier est trié par thèmes en vue d'une numérisation et transmission digitale ou d'une distribution physique aux différents services et agents.

En 2019, le nombre total de documents numérisés s'est élevé à 182.858 dont 89.920 certificats de vie, 12.049 documents en relation avec la nouvelle loi sur la protection des données ou encore 9.128 pièces concernant le recouvrement forcé.

Via le biais du formulaire de contact du site internet de la CNAP, 17.451 courriers électroniques ont été reçus et traités.

262.154 courriers sortants ont été générés par les services et envoyés par voie postale, dont 86% de lettres simples et 14% de lettres recommandées.



JOURNÉES INTERNATIONALES DANS LA GRANDE RÉGION

En 2019, le marché du travail luxembourgeois comptait une main d'oeuvre de 465.000 personnes dont 201.000 salariés étaient non-résidents. 52,2% des frontaliers étaient français, 23,9% belges et 23,9% allemands.

Pour faire face au besoin d'information de cette main d'œuvre présentant presque toujours des carrières d'assurance mixtes, la CNAP organise régulièrement des journées internationales d'information ensemble avec les organismes internationaux de protection sociale.

En 2019, la CNAP a organisé deux journées internationales à Luxembourg et a participé en tant que coorganisateur à 3 journées d'information en France et 9 journées d'information en Allemagne.



PERMANENCES SOCIALES LUXEMBOURG - PORTUGAL

Parmi une population de 626.000 résidents, la communauté portugaise est la communauté la plus importante avec 95.000 personnes, représentant 15 % de la population totale.

Confrontées à une grande demande d'information, la CNAP et le CNP (Centro Nacional de Pensões du Portugal) ont organisé des permanences sociales en matière d'assurance pension à Luxembourg et à Esch-sur-Alzette.

Des experts des deux caisses de pension ont fourni des informations et des conseils aux travailleurs;

- ressortissants portugais vivant au Luxembourg
- ayant une carrière d'assurance mixte au Portugal et au Luxembourg
- ayant atteint l'âge de 50 ans et
- ayant besoin d'informations ou de renseignements concernant leurs droits à pension.

En avril 2019, quatre jours étaient réservés pour les assurés portugais. Une délégation portugaise, accompagnée de Monsieur António Gamito, Ambassadeur du Portugal au Luxembourg, était présente pour répondre aux questions des assurés.



Réunion de préparation du 23.09.2019 avec les représentants des organismes internationaux.

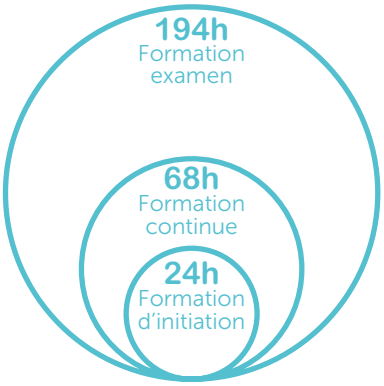


La délégation portugaise avec les responsables de la CNAP et l'Ambassadeur du Portugal.

Formation interne

Les agents de la CNAP sont encadrés tout au long de leur carrière professionnelle par différentes formations internes. La réorganisation de la formation initiée en 2018 a été poursuivie au cours de l'année 2019.

Les cours de formation à raison de 286 heures peuvent être regroupés en trois catégories.



FORMATION D'INITIATION

Les cours de formation «Initiation aux services de la CNAP» sont organisés après l'entrée en fonction de nouveaux agents afin de présenter les différents services de la CNAP ainsi que le FDC. Cette formation est offerte à l'ensemble du personnel, indépendamment de leur statut ou de leur carrière.

En 2019, deux sessions ont été organisées pour 17 nouveaux collaborateurs à raison de 6 matinées de 2 heures.

Les responsables des différents services de l'administration ont présenté leur service avec ses missions pour permettre aux nouvelles recrues de mieux connaître l'administration et son fonctionnement.

FORMATION EXAMEN

Les formations «Examen» regroupent tous les cours sanctionnés par un examen.

En 2019, la CNAP a organisé deux examens de fin de stage et un examen de promotion pour 30 candidats. Le taux de réussite aux examens s'élève à 70%

Les heures de formation pour les différents examens représentaient au total 194 heures dont 134 heures pour l'examen de fin de stage et de carrière, tenues par 11 formateurs et 60 heures pour l'examen de promotion, tenues par 5 formateurs.



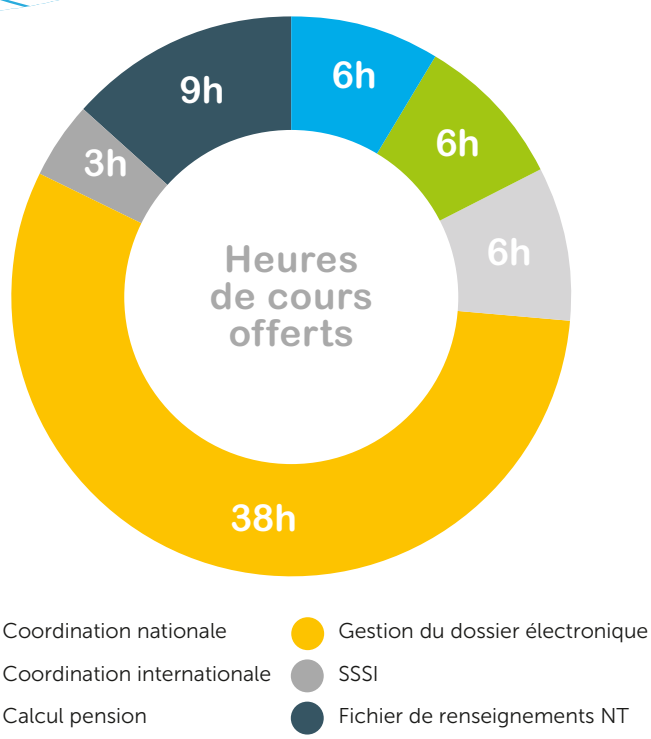
FORMATION CONTINUE

La formation continue traite les aspects légaux et techniques de l'assurance pension. Les cours sont organisés annuellement ou sur demande.

En 2019, les cours suivants ont été offerts:

- Coordination nationale
- Coordination internationale
- Formation à la gestion du dossier électronique
- Sensibilisation à la sécurité des systèmes d'information (SSSI)
- Introduction au fichier de renseignements

En somme, 68 heures de formation continue ont été tenues par 11 formateurs et 237 collaborateurs y ont participé.



Projet CNAP 2020

GENÈSE DU PROJET

Depuis la création de la CNAP en 2009, le nombre de demandes de pension n'a cessé d'augmenter. La réforme de l'assurance pension de 2012 a introduit un degré de difficultés dans la gestion des pensions qui s'est superposé à la complexité existante des dispositions de coordination internationale. Face à cette évolution force est de constater que le dispositif applicatif était obsolescent et n'était plus adapté aux exigences d'une administration performante.

Au vu de ce constat, le conseil d'administration et la direction, sous l'impulsion du président Robert Kieffer, ont pris en 2014 la décision d'engager la CNAP dans un projet de modernisation et de perfectionnement. Le projet «CNAP 2018» devenu par la suite le projet «CNAP 2020» était né.

MISE EN PLACE DU PROJET DE MODERNISATION «CNAP 2020»

Tout au long du projet, la CNAP est accompagnée par une société de consultance. Le projet est réalisé sur base du modèle de gouvernance Quapital-Hermes. Après avoir identifié les forces et les faiblesses de la CNAP, une carte stratégique a été construite et les axes d'amélioration ont été définis.

Étant donné que le projet ne se limite pas à une transformation du processus métier mais s'étend aussi à l'environnement informatique, le Centre informatique de la sécurité sociale (CISS) est associé en permanence aux travaux.

Ce partenariat est d'autant plus important que le CISS de son côté a lancé à partir du même moment un grand projet de migration des applications de la CNAP du mainframe BS2000 vers les nouvelles technologies. Comme la migration a été projetée sur plusieurs années et est actuellement encore en cours, une coordination et une synchronisation des travaux des deux projets ont été primordiales.

Le projet «CNAP 2020» est axé sur 3 volets: le pilotage stratégique, la modernisation de l'organisation et la mise en œuvre d'améliorations ciblées.

LES RÉALISATIONS

À cause de la complexité du projet, des résultats intermédiaires et des contraintes imposées par le métier et l'informatique, la programmation et le calendrier ont été régulièrement adaptés. À titre d'exemple, on peut citer la mise en place d'une gestion électronique des documents (GED). Au démarrage, l'implémentation de la GED était prévue après la mise en production de tous les nouveaux modules. Cependant dans le cadre des actions d'amélioration une introduction progressive s'est imposée.

Pour mettre en place les composants nécessaires au dossier électronique, un système de distribution des pièces et de gestion des flux de travail a été développé par le CISS, l'outil ModComm (Module de Communication). Parallèlement il a été procédé au remplacement de la bureautique par une nouvelle bureautique via un système OMS (Output Management System) choisi par le CISS.

LE MODULE CCRSC (CENTRE COMMUN RETENUE SAISIE CESSION)

Pour répondre à une demande du service Pensions et pour faire face à l'augmentation croissante des saisies et cessions à appliquer aux pensions liquidées par la CNAP, un module spécifique pour la gestion des retenues a été créé.

Le module CCRSC est en production depuis 2015 et peut recourir à partir de mars 2019 à toutes les composantes informatiques telles que ModComm, GED et OMS. Les créances sont traitées, à part du calcul des pensions, sur le résultat net d'une pension ou de l'ensemble des pensions d'un assuré. Cette constellation unique permet d'isoler les courriers en entrée et en sortie des autres documents et de créer ainsi un «paperless-office» pour le thème CCRSC.

Les retours d'expériences du projet-pilote «eDossier-CCRSC» sont mis au profit de tous les développements lors de l'élaboration des futurs flux digitaux. La solution eCCRSC est intégrée complètement sur la plateforme globale du CISS et constitue une étape importante dans la transformation digitale.

LA REFONTE DU FICHIER RENSEIGNEMENT (RRNT)

Le fichier Renseignement permet de retracer l'instruction des demandes de pensions et des autres demandes présentées à la CNAP. Il joue un rôle essentiel de gestion de l'état d'avancement d'un dossier. Avec la refonte, les informations sont plus précises et plus exhaustives. L'architecture a été modernisée et l'exploitation des données stockées a été optimisée.

Le nouveau fichier Renseignement est en production depuis juillet 2019. Les transformations effectuées permettront, dans une étape ultérieure, via le portail MyGuichet.lu de proposer aux assurés un système de «track and trace» sur l'état d'avancement de l'instruction de leur demande.

LES PROJETS EN COURS

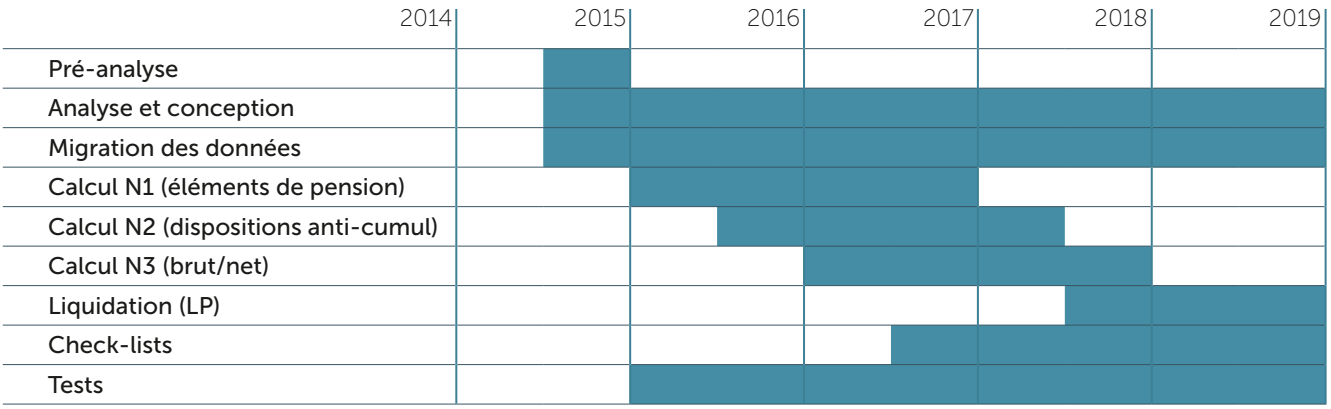
MIGRATION DU CALCUL DES PENSIONS

Le CISS a démarré en 2014 un projet de migration et de modernisation des applications mainframe BS2000 relatif au calcul et à la liquidation des pensions.

Ce projet prévoit:

- la migration des fichiers ISAM dans des banques de données Oracle,
- le développement de nouvelles applications clientes Delphi,
- la réécriture des traitements batch en Java,
- le développement de «web services».

Le tableau ci-dessous reprend les travaux réalisés entre 2014 et 2019.



Au cours de 2019, la migration, la gestion et le calcul des dossiers de pension ont été continuellement testés et adaptés aux besoins de la CNAP. De nouveaux relevés de contrôle ont été ajoutés au client CNAPDoss. Les travaux de migration du traitement des fiches d'impôt ont été finalisés.

Le traitement a été exécuté continuellement en parallèle avec l'ancienne chaîne pour test. Les travaux de l'interface du nouveau calcul de pension avec l'ancien décompte et l'ancienne liquidation ont commencé.

Le développement du calcul batch est complet. Le CISS a testé avec succès plusieurs recalculs de niveau 2. À cette occasion, plusieurs améliorations de la performance ont pu être apportées. De plus, l'historisation des cas à calculer a été introduite. Les services Méthodologie et Pensions de la CNAP ont participé intensivement aux tests et à la validation des développements.

La migration des anciens formulaires de calcul est terminée, toutefois, quelques adaptations ponctuelles doivent encore être apportées.

Dans l'état actuel, une mise en production de la partie «Calcul Pensions» peut être prévue pour le 1er janvier 2021.

LE MODULE DE GESTION DU BABY YEAR

La gestion du baby year n'est entrée dans le champ de compétence de la CNAP qu'à partir de l'année 2013 alors qu'auparavant le Centre commun de la sécurité sociale était compétent pour la reconnaissance des périodes d'éducation d'enfants. Au fil du temps, la législation relative au baby year a été fortement modifiée. Alors qu'au moment de la création en 1988, le bénéfice du baby year était limité à celui des parents qui avait abandonné ou réduit son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants avec prise en charge des cotisations par le budget de l'État, la loi du 28 juin 2002 a étendu la possibilité du bénéfice aux deux parents indépendamment d'une cessation ou d'une réduction de l'activité professionnelle, avec en cas de défaut d'accord des deux parents, une mise en compte prioritaire en faveur de celui des parents qui s'est occupé principalement de l'éducation de l'enfant. Par la même loi les cotisations à charge de l'État pour le financement du baby year ont été abrogées, les cotisations versées

jusqu'à ce moment ont été restituées au trésor public et les prestations du baby year sont intégralement à charge du régime de pension.

Lorsqu'au 1er mai 2010 le règlement (CEE) n° 1408/71, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, a été remplacé par le règlement (CE) n°883/2004, une modalité particulière d'application de la législation luxembourgeoise en matière d'octroi des périodes baby year n'a pas été reconduite. En absence de cette disposition les baby year pouvaient être accordés à des parents qui ont élevé leur enfant dans un autre État membre longtemps avant leur passage au Luxembourg. Pour remédier à cette situation et pour respecter l'esprit de la coordination des systèmes de sécurité sociale et garantir l'application des nouvelles règles, la loi du 21 décembre 2012 a introduit une clause de résidence pour la reconnaissance des baby year.

Cet aperçu est nécessaire pour comprendre la transformation de la reconnaissance du baby year, d'une application simple au moment de la création vers une application complexe et trop souvent conflictuelle en fonction des intérêts respectifs en cause, surtout en cas de séparation ou de divorce. D'où la nécessité d'élaborer un module spécifique pour la mise en compte des baby year.

Alors qu'un premier cahier des charges fonctionnel a été remis au CISS et que le développement du module était bien avancé, le processus a dû être profondément revu fin 2018 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 27 juin 2018 instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale. Désormais, les parents exercent en commun l'autorité parentale et en cas de séparation des parents, la résidence de leur enfant peut être fixée en alternance au domicile de chacun des parents. Avec cette réforme le critère de «qui s'est occupé principalement de l'éducation de l'enfant» ne tient plus et la condition de résidence est à apprécier différemment.

Au cours de 2019 les équipes de la CNAP ont mené en détail des analyses pour adapter le cahier des charges aux nouvelles exigences et le CISS a disposé d'une version adaptée sur base de laquelle il a dû ajuster la première version du module élaborée en 2018. Les développements de cette nouvelle version sont sur le point d'être terminés fin 2019.

Au final le module baby year est destiné à devenir, après le module CCRSC, un module qui proposera aux gestionnaires de la CNAP une interface basée sur un workflow qui les guidera dans leur travail en fonction du contexte du dossier et de leur rôle spécifique en utilisant et en intégrant de façon totalement transparente d'autres sous-modules (ModComm, GED, OMS, RRNT).

LE MODULE DE GESTION DES DEMANDES DE PENSION

L'analyse détaillée des demandes de pensions a conduit à établir 4 processus d'introduction et 31 processus d'instruction. L'étape suivante a consisté à élaborer le cahier des charges destiné au CISS par le recensement détaillé des différents scénarios ainsi que des variables nécessaires à l'instruction des demandes de pension. Une revue de toutes les variables et documents nécessaires aux différentes étapes de l'instruction et aux différents rôles impliqués à chaque étape a été menée pour chaque type de pension. Cette cartographie des variables de la «Check-List Instruction» a été organisée par étapes, ponctuée de bilans pouvant conduire soit à une poursuite de l'instruction, soit à une mise en suspens, soit à un arrêt du processus.



Une fois le recensement des variables nécessaires à l'instruction terminé pour chaque scénario, cette «Check-List Instruction» devra être confrontée à la «Check-List Calcul» afin de définir les possibilités d'alimentation automatique des variables nécessaires aux calculs par les variables de l'instruction.

Fin 2018 un cahier des charges fonctionnel a été transmis au CISS. En termes quantitatif, ce cahier des charges décrit les 35 processus et procédures de gestion, recense plus de 350 variables qui sont corrélées et alimentent plus d'une vingtaine de scénarios.

Au cours de 2019, le CISS a affiné les données et a développé les outils nécessaires à la réalisation du module en consacrant dans une première étape les efforts au processus de gestion de demande des pensions de vieillesse à l'âge de 65 ans.

Il y a lieu de remarquer que les travaux ont été en partie freinés à cause des impératifs imposés par le projet EESSI pour lequel l'équipe interne de la CNAP et bon nombre des développeurs du CISS ont été mobilisés.

PROJET EESSI (ELECTRONIC EXCHANGE OF SOCIAL SECURITY INFORMATION)

Ce projet prévoit le recours aux échanges dématérialisés des documents électroniques structurés au travers d'un réseau sécurisé commun à tous les organismes de la sécurité sociale des différents États membres auxquels le règlement (CE) 883/2004 s'applique. Après quelques changements de stratégies de la part de la Commission européenne le projet EESSI est de nouveau rentré pleinement dans le focus des activités des institutions de sécurité sociale depuis 2019. Selon un planning prévisionnel européen et les souhaits exprimés par le Ministre de la Sécurité Sociale, la CNAP s'est investie davantage dans ce projet afin d'être prête à partir de fin 2020 pour échanger tous les messages via EESSI.

La priorisation du projet EESSI a une influence sur le projet «CNAP 2020» dans la mesure où l'implémentation d'EESSI aurait été beaucoup plus facile une fois les procédures et modules internes mises en place. Une anticipation de travaux a été nécessaire dans certains domaines comme par exemple la mise en place d'un plan de classement complet pour la GED ou le développement des tâches spécifiques du Modcomm.

DÉFINITION D'UNE STRATÉGIE GLOBALE DE LA GESTION DES RISQUES ET RENFORT DU DISPOSITIF DU CONTRÔLE INTERNE ET DE LA QUALITÉ

Un des objectifs de la carte stratégique est de définir et de mettre en œuvre une gestion des risques ainsi qu'un dispositif de contrôle interne. Pour mettre en place un tel dispositif pertinent et efficient, la maîtrise des processus est primordiale et la refonte des processus métier et du système informatique étaient un prérequis.

Fort des avancées concrètes des travaux de modernisation, il a été décidé au cours de 2019 d'initier un nouveau volet essentiel à la bonne gouvernance, pour renforcer la maîtrise du métier et la gestion des risques. Une fois cette stratégie globale finalisée, la prochaine phase va consister à identifier les risques opérationnels, les évaluer puis mettre en œuvre le dispositif nécessaire à leur maîtrise et de contrôle.

Les résultats financiers

Comptes de résultat

LES RÉSULTATS DE LA CNAP ET DU RÉGIME GÉNÉRAL

La CNAP gère le régime général d'assurance pension.

Le FDC gère la réserve de compensation du régime général de pension. Cette réserve est alimentée par l'excédent des recettes sur les dépenses de la CNAP et par les revenus issus de la gestion des actifs du FDC.

Tant la CNAP que le FDC ont leur propre bilan et compte de résultat et c'est par la fusion de ces instruments comptables des deux établissements publics qu'on obtient le bilan et le compte d'exploitation du régime général.

COMPTE D'EXPLOITATION DE LA CNAP 2019

DÉPENSES	
Frais d'administration	48.285.336,35
Prestations en espèces	4.611.276.278,29
Transferts entre ISS	837.467.769,76
Décharges et restitutions de cotisations	10.734.647,83
Charges financières	116.888,03
Dépenses diverses	3.370,71
Dotation fonds de roulement	35.272.163,51
TOTAL DES DÉPENSES	**5.543.156.454,48**

RECETTES	
Cotisations	3.687.412.202,51
Cotisations forfaitaires de l'Etat	1.843.261.972,64
Transferts entre ISS	6.405.895,64
Produits divers de tiers	5.996.367,91
Produits financiers	42.698,06
Recettes diverses	37.317,72
TOTAL DES RECETTES	**5.543.156.454,48**

BILAN DE LA CNAP 2019

ACTIF	
Comptes de tiers	1.562.997.361,55
Comptes financiers	261.827.268,09
TOTAL DE L'ACTIF	**1.824.824.629,64**

PASSIF	
Capitaux, provisions et dettes financières	871.886.934,19
Comptes de tiers	952.937.695,45
TOTAL DU PASSIF	**1.824.824.629,64**

COMPTE D'EXPLOITATION DU RÉGIME GÉNÉRAL 2019

DÉPENSES	CNAP	FDC	RÉGIME GÉNÉRAL
Frais d'administration	48.285.336,35	334.224,07	48.619.560,42
Prestations	4.611.276.278,29	0,00	4.611.276.278,29
Transferts entre ISS	837.467.769,76	0,00	837.467.769,76
Décharges et cotisations	10.734.647,83	0,00	10.734.647,83
Frais de gestion du patrimoine	0,00	1.806.687,47	1.806.687,47
Charges financières	116.888,03	96.102,37	212.990,40
Amortissements	0,00	19.968.377,76	19.968.377,76
Autres	3.370,71	8.967,76	12.338,47
Dotation réserves	35.272.163,51	3.179.472.720,69	3.214.744.884,20
TOTAL DES DÉPENSES	**5.543.156.454,48**	**3.201.687.080,12**	**8.744.843.534,60**

RECETTES	CNAP	FDC	RÉGIME GÉNÉRAL
Cotisations assurés et des employeurs	3.687.412.202,51	0,00	3.687.412.202,51
Cotisations Etat	1.843.261.972,64	0,00	1.843.261.972,64
Transferts entre ISS	6.405.895,64	558.268.032,99	564.673.928,63
Revenus sur immobilisations	0,00	43.956.486,94	43.956.486,94
Produits divers	5.996.367,91	0,00	5.996.367,91
Produits financiers	42.698,06	2.599.262.740,68	2.599.305.438,74
Prélèvement provisions	0,00	198.499,06	198.499,06
Recettes diverses	37.317,72	1.320,45	38.638,17
TOTAL DES RECETTES	**5.543.156.454,48**	**3.201.687.080,12**	**8.744.843.534,60**

BILAN DU RÉGIME GÉNÉRAL 2019

ACTIF	CNAP	FDC	RÉGIME GÉNÉRAL
Comptes d'actifs immobilisés	0,00	517.757.912,63	517.757.912,63
Comptes de tiers	1.562.997.361,55	607.371.905,59	2.170.369.267,14
Comptes financiers	261.827.268,09	20.195.735.121,08	20.457.562.389,17
TOTAL DE L'ACTIF	**1.824.824.629,64**	**21.320.864.939,30**	**23.145.689.568,94**

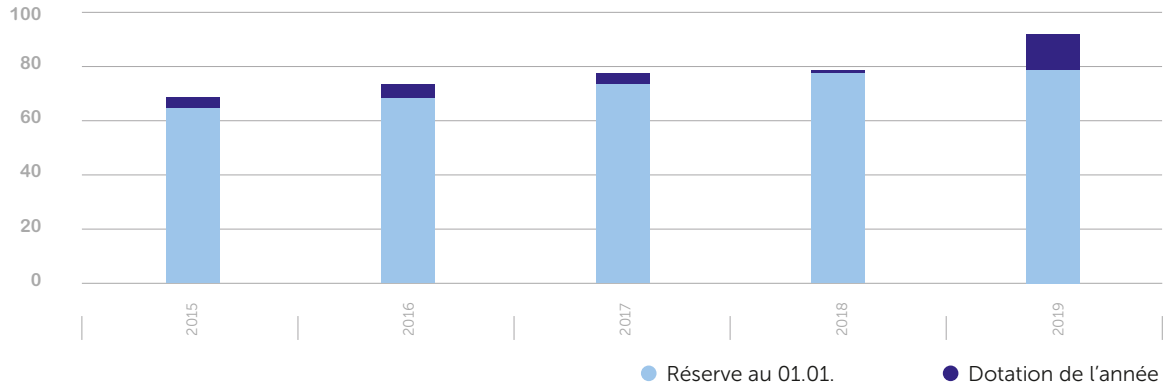
PASSIF	CNAP	FDC	RÉGIME GÉNÉRAL
Réserves	871.886.934,19	21.312.537.593,96	22.184.424.528,15
Capitaux, provisions et dettes financières	0,00	1.266.844,83	1.266.844,83
Comptes de tiers	952.937.695,45	7.060.500,51	959.998.195,96
TOTAL DU PASSIF	**1.824.824.629,64**	**21.320.864.939,30**	**23.145.689.568,94**

Réserve du régime général de pension

ÉVOLUTION DE LA RÉSERVE

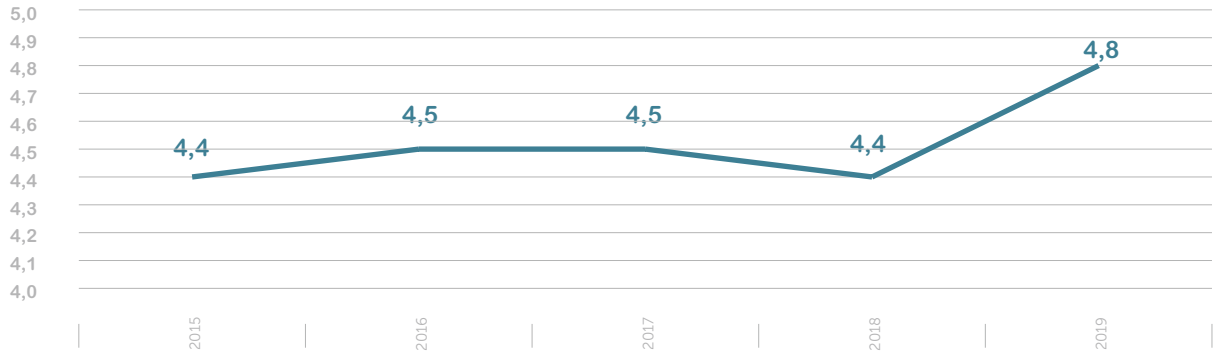
En juxtaposant les dépenses courantes aux recettes courantes de l'exercice écoulé, il s'en dégage un excédent des opérations courantes de 3.214,74 millions d'euros qui permet de porter la réserve du régime général à un montant de 22.184,42 millions d'euros, soit une augmentation de 16,95% par rapport au niveau de la réserve au 31.12.2018. Ce montant correspond à 4,81 fois le montant des prestations annuelles.

Évolution de la réserve du régime général



Réserve au 01.01.	15.614.142.573,8	16.539.831.503,3	17.809.046.664,5	18.879.675.318,8	18.969.979.644,0
Dotation de l'année	925.688.929,6	1.269.215.161,1	1.070.628.654,3	90.304.325,2	3.214.744.884,2
Réserve au 31.12.	**16.539.831.503,3**	**17.809.046.664,5**	**18.879.675.318,8**	**18.969.979.644,0**	**22.184.724.528,2**

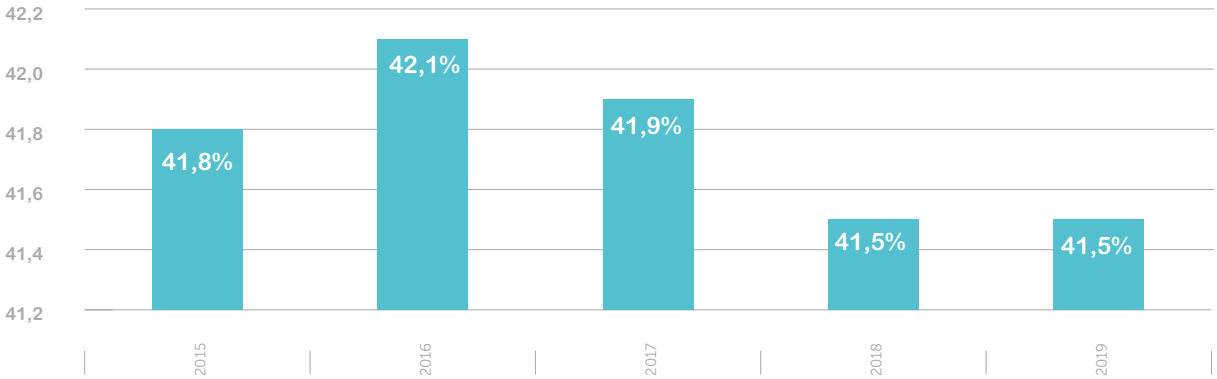
Niveau relatif de la réserve (multiple des prestations annuelles)



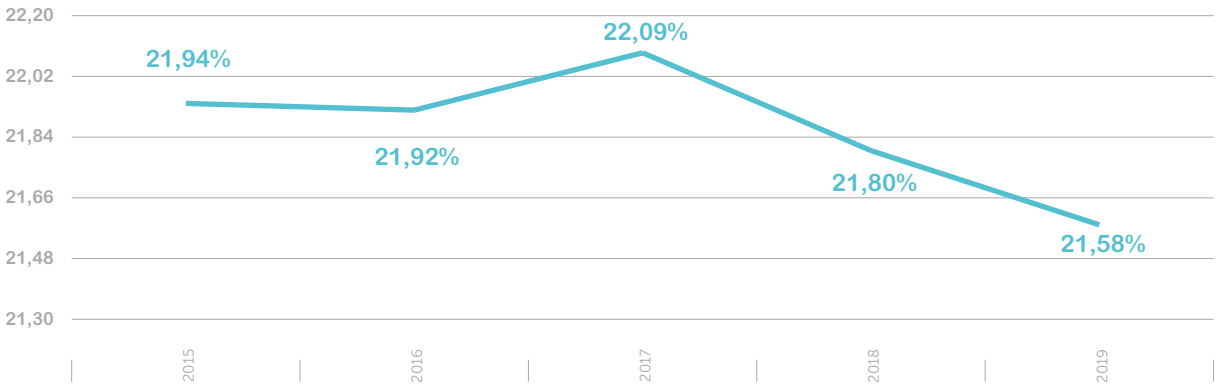
Le coefficient de charge qui indique la relation entre le nombre moyen de bénéficiaires de pensions par rapport aux cotisants, s'élève à 41,5% en 2019.

La prime de répartition pure, représentant le rapport entre les dépenses courantes et la masse cotisable des salaires, traitements et revenus, diminue légèrement pour atteindre 21,58% pour l'exercice 2019 et reste à un niveau inférieur au taux de cotisation actuel de 24%.

Coefficient de charge



Prime de répartition pure



Notes

Notes

Notes





Caisse nationale
d'assurance pension
L-2096 Luxembourg