

En synthèse :

Une réunion de CSE qui a permis de traiter les sujets suivants :

- Projet de **généralisation du flex office du site de Grenoble** – modifications substantielles des plans du 2ème et 3ème étage (consultation)
- **Projet d'évolution de l'organisation** de la direction de la gestion du risque (DGDR) au sein de la **DDGOS** (consultation)
- Bilan du plan de développement des compétences 2025 et **Projet de plan de développement des compétences 2026 (consultation)**
- Remplacement d'un membre suppléant du comité de gestion de l'**Ascanama** suite à une démission (vote)
- Incidents sur les sites d'Evreux, de Frontalis et de Lyon
- Points divers de la direction

1. Généralisation du Flex Office du site de Grenoble

Smart Office versus Flex Office ?

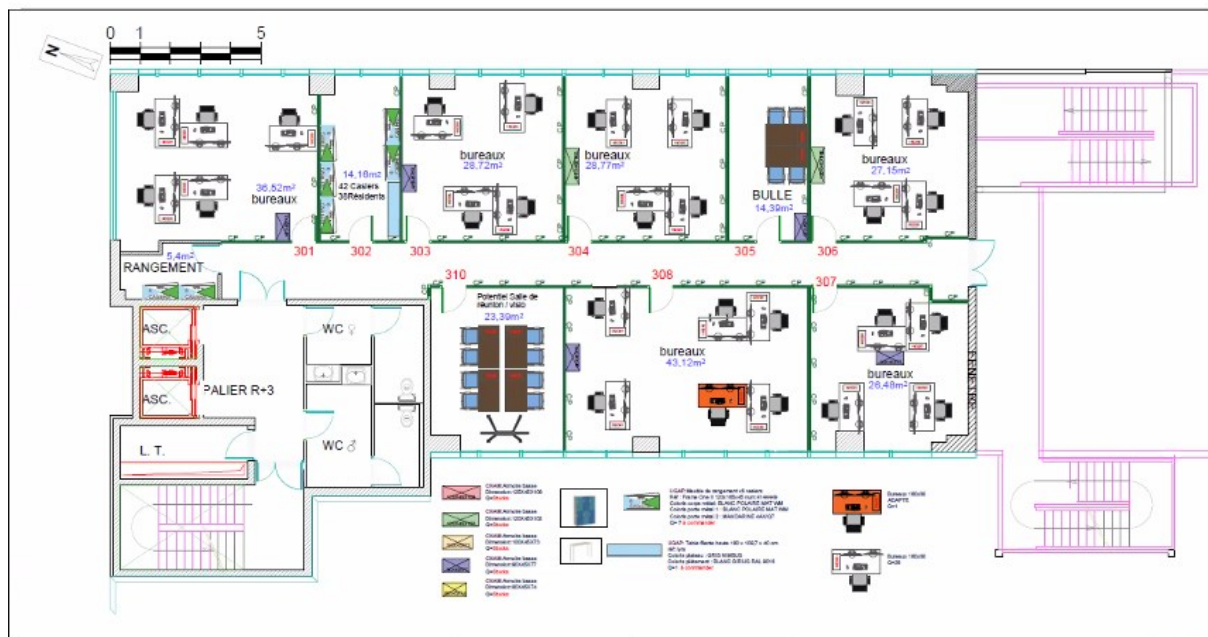
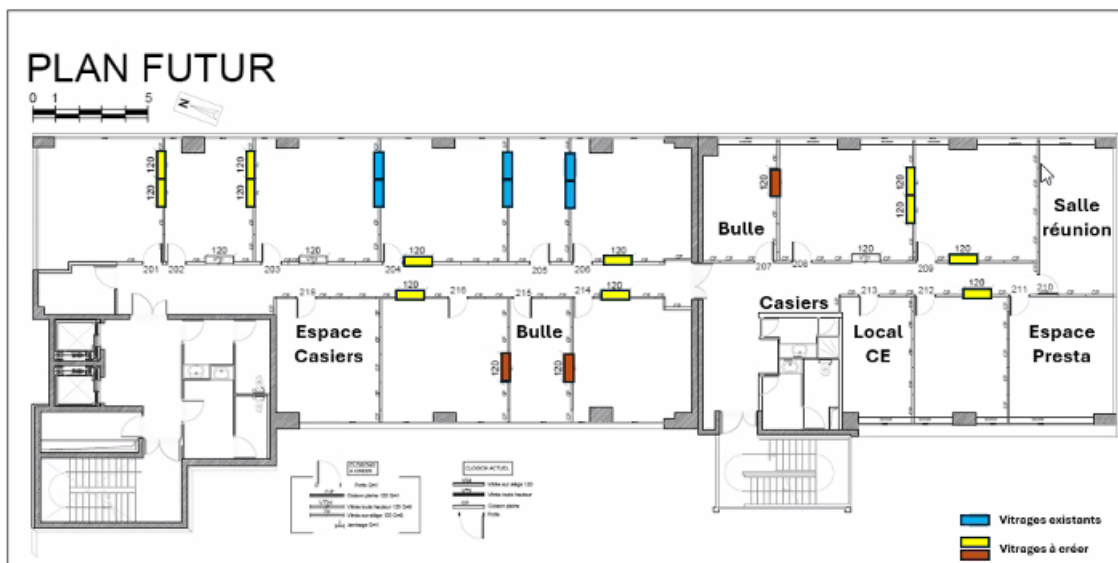
Revenons aux définitions des 2 termes.

Flexoffice : Modèle d'organisation où les salariés **n'ont pas de poste fixe** et peuvent choisir leur lieu de travail (bureau partagé, télétravail etc...) en fonction de leurs besoins et de leur planning.

SmartOffice : Approche **technologique et connectée** qui utilise des outils intelligents (capteurs IoT..) pour optimiser l'utilisation des espaces de travail, améliorer le bien-être des employés et réduire les coûts.

La direction s'entête à parler de SmartOffice, le terme étant moins connoté négativement que FlexOffice mais nous n'avons pas vu le moindre objet connecté dans les transformations de nos espaces de travail. Comme l'a noté KPMG, **c'est bien le FlexOffice qui est mis en place sur tous les sites de la CNAM donc Grenoble en juillet.**

Une nouvelle version des plans pour améliorer les premiers plans présentés en CSE est présenté en séance suite aux remarques des agents.



Les travaux démarrent la première semaine de juin

- mise en place de lumières led première semaine de juin,
- mi-juin livraison des armoires basses,
- du 22 au 23 juin, les déménageurs seront sur site,
- les casiers seront livrés fin juin.

Les écrans sont arrivés. Pas de retour DDSI sur l'espace de créativité pour le moment : il pourra être aménagé dans un second temps.

L'aménagement sera effectif début juillet.

2. Evolution de l'organisation due la gestion du risque (DGDR) au sein de la DDGOS (Consultation)

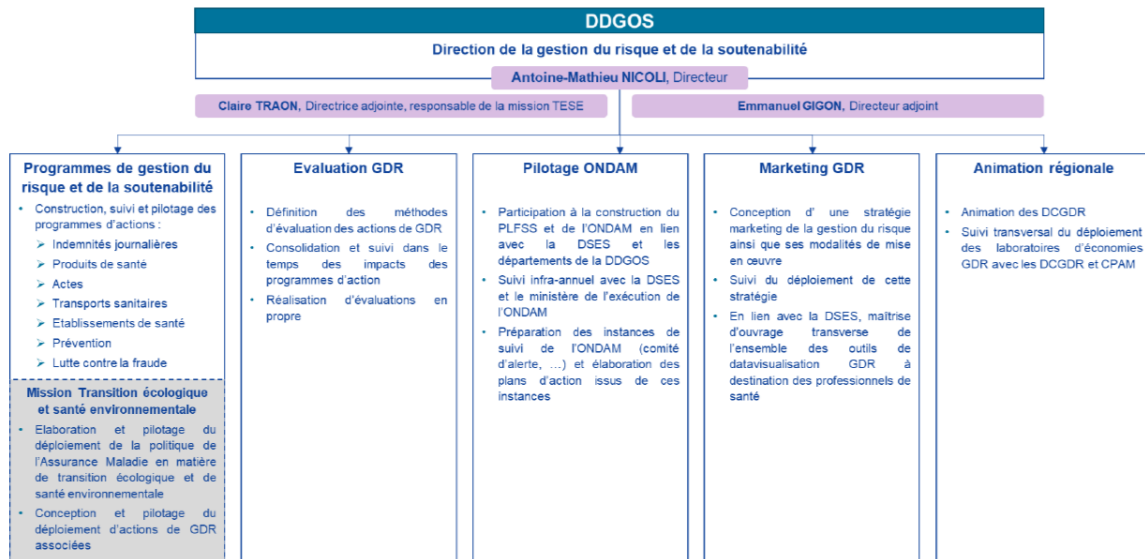
DGDR devient DGDRS. C'est une direction de 11 personnes.

La marque TESE reste ! TESE pour Transition Ecologique et Santé Environnementale
Peu d'impact organisationnel.

La nouvelle organisation de la direction serait composée de plusieurs secteurs :

- Le secteur « **Programmes de gestion du risque et de la soutenabilité** » dont ferait partie la mission TESE
- Le secteur « **Pilotage de l'ONDAM** »
- Le secteur « **Evaluation** »
- Le secteur « **Marketing GDR** »
- Le secteur « **Animation régionale** »

On parle de secteur car il y a un ou deux agents par secteur.



L'avis du CSE est favorable sur cette réorganisation.

3. Bilan du plan de développement des compétences 2025 et projet de plan de développement des compétences 2026 (Consultation)

Un plan de compétence (PDC) est plus qu'un catalogue de formations. C'est un outil stratégique qui doit

- Anticiper les besoins futurs
- Fidéliser et motiver les salariés
- Mesurer et valoriser les compétences.

Sur le bilan du plan de compétence 2025, il y a une hausse du budget, une hausse du nombre de formations délivrées. A noter le déploiement de la formation aux RPS des managers, les formations IA, la poursuite des ateliers 2 tonnes, numérique responsable, outils d'architectures, comptabilité durable. Il y a aussi une pérennisation des modules de e-learning obligatoires.

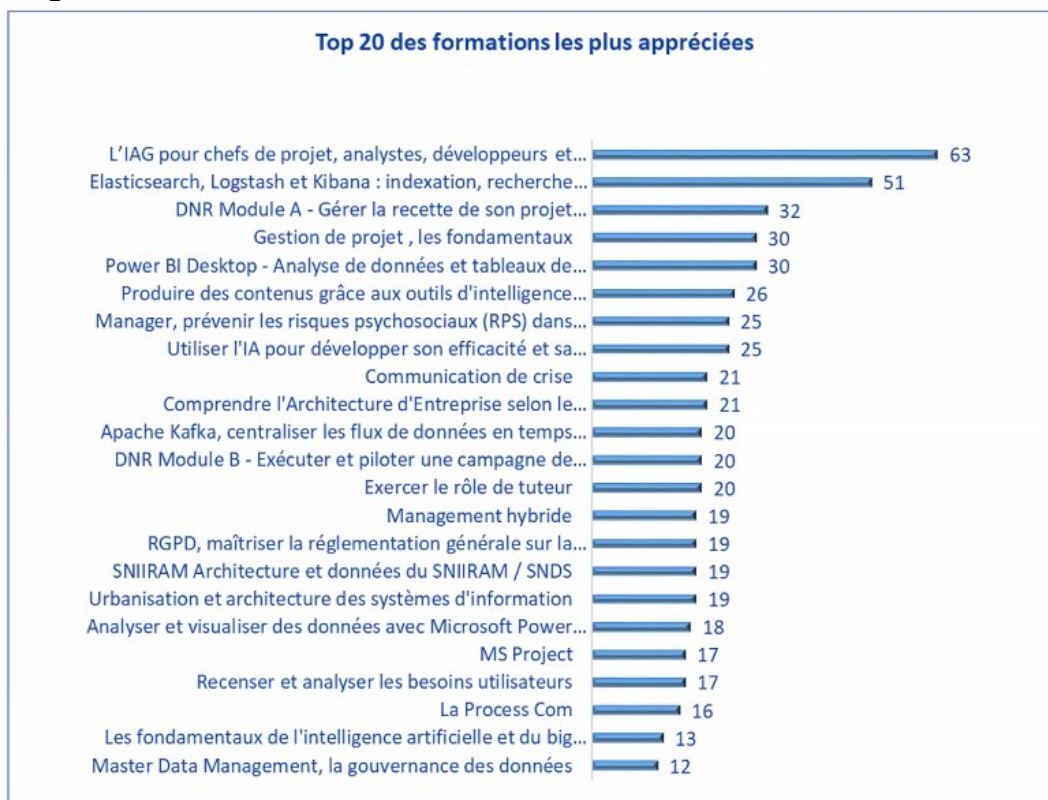
Il y a eu une hausse de 17% des budgets de formation.

64% des formations répondent aux axes du projet d'entreprise (contre 19% en 2024).

Les modules obligatoires d'e-learning ont été suivis par 57% des agents.

En 2025, il y a eu jusqu'à 125 alternants dont 44 nouveaux contrats.

Il y a eu 2163 agents formés au cours de 2025 y compris les modules syfadis obligatoires.

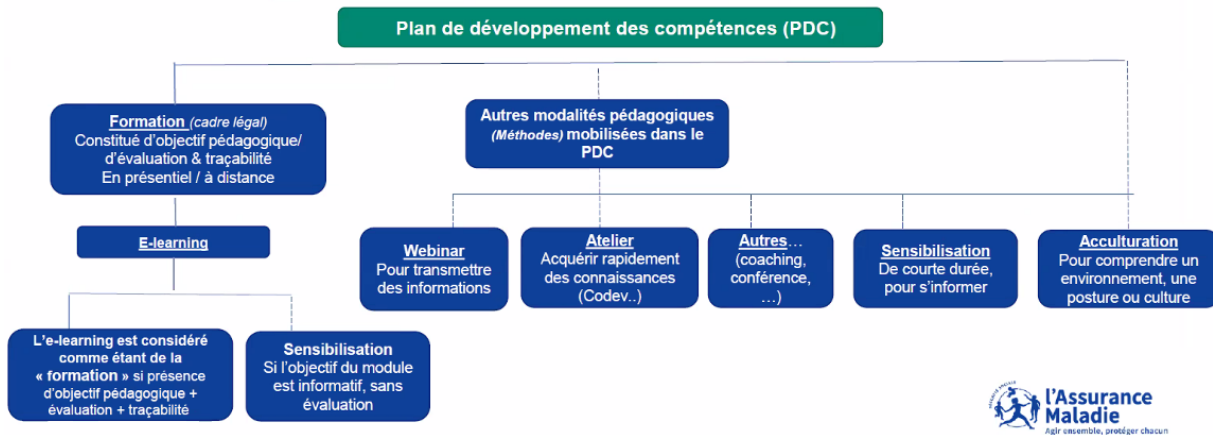


Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 28 Mai 2026

En résumé, les orientations du plan de compétence 2026 sont les suivantes :

-2.8 millions d'euros de budget

- Intégration des **formations réglementaires obligatoires** (ex : formations liées à la sécurité).
- Prise en compte des programmes de formations transversaux liés aux **orientations stratégiques du projet d'entreprise (Axe 7) et à la politique RH**, intégrant en particulier :
 - le développement des compétences managériales,
 - la formation aux enjeux de la transition écologique,
 - l'acculturation et la formation à l'IA générative,
 - des modules de formation obligatoires (*lutte contre les discriminations, prévention des agissements sexistes et du harcèlement, sécurité informatique....*)



LES BESOINS FORMULÉS PAR LES DIRECTIONS (1) <small>(LISTE NON EXHAUSTIVE)</small>	
Direction	Besoin collectif
DDGOS	* Formation IA * Formation EME (évaluation médico économique) * formation gestion de projet complexe pour le codir DOS * GED - les fondamentaux de l'IA * Coaching d'équipe * conduite de projet et l'accompagnement au changement
DDRO	* Connaître le régime juridique applicable aux marchés de maîtrise d'œuvre (MOE) * Connaître les règles du CCAG Travaux applicables à la réception * MBTI : Mieux se comprendre, développer son potentiel et la collaboration * Optimiser la gestion des projets * Windows 11
DDSI	* GIT * Outils de datavisualisation * Agilité, rôles Scrum, Kanban, Jira * Alternative à SUniverse par Visual TOM * Architecture du SI / TOGAF * Automatisation des installations * Conférences et veilles technologique. * Etat de l'art de la gouvernance du SI, sur l'IA, * Fondamentaux du management, management hybride, management agile * Formateur occasionnel * Formation expression de besoin, cahier des charges, rédaction SFG * Gestion de projet générique et spécifique Cnam * IA : Formation produit techniques et outils * Intégration de la Sécurité dans les projets et les contrats * Amélioration de la supervision * Langages de développements * Méthodologie et expertise DevOps et PaaS * Outils de test Cypress, Xray, Gherkin * Produits SGBD : GoldenGate, Oracle * Planisware : configuration, administration et utilisation de l'usine de pilotage * ITSM - outil gestion incidents et problèmes * Sobriété numérique * Utilisation outils data visu. & manip. PowerBI

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 28 Mai 2026

LES BESOINS FORMULÉS PAR LES DIRECTIONS (2) (LISTE NON EXHAUSTIVE)

Direction	Besoin collectif
DICOM	* Achat d'espaces et intelligence artificielle
DNGU	* Modalités de financement des établissements sanitaires et MS
DRP	* Ergonomie des services en lignes
DSES	* Airflow
	* Bien vivre les changements
	* Communication non violente
	* Economie de la santé
	* Github
	* Jdemetra+
	* PowerBi
	* Python/PySpark
	* Starburst
	* DSN de substitution
SG	* IA au service des fonctions supports
	* Les jurisprudences : Mise à jour des compétences juridiques
	* Réussir sa relation de service interne
	* Sensibilisation au contrôle des processus interne
	* Subvention - sécuriser nos pratiques

9



Le présentiel reste majoritairement plébiscité par les salariés avec une préférence pour la classe virtuelle pour les sites déconcentrés.

Notre analyse du plan de compétence 2026 et du bilan 2025

Nous constatons dans ce PDC :

- une hausse du budget depuis deux ans (qui accompagne une hausse de l'effectif),
- une montée en puissance des formations IA,
- un renforcement des dispositifs managériaux,
- ainsi qu'un lien affirmé avec les enjeux QVCT et de transformation des métiers.

On observe une forte orientation des formations vers :

- les besoins collectifs,
- les projets de transformation,
- les enjeux SI,
- l'intelligence artificielle,
- et les obligations réglementaires.

A la CGT, nous nous sommes interrogés sur l'évaluation de l'apport des formations aux agents sur le long terme. Il semble que les impacts des dispositifs de formation soient peu étudiés par la direction alors que dans le cadre de la QVCT, cela semble indispensable.

Nous attirons également l'attention sur le risque que la formation devienne principalement un outil d'adaptation aux transformations imposées, sans véritable sécurisation des parcours.

Compte-rendu du Comité Social et Economique du siège / sites du 28 Mai 2026

Le développement massif des formations IA constitue un tournant important du PDC depuis l'an dernier.

Nous, à la CGT, souhaiterions connaître :

- *la stratégie globale de la direction concernant l'IA ;*
- *les impacts anticipés sur les métiers ;*
- *les éventuelles évolutions d'organisation ;*
- *ainsi que les conséquences possibles sur les effectifs et les compétences.*

Nous **aimerions** :

- ***qu'une étude d'impact RH et organisationnelle soit menée par rapport à la prise en compte des risques liés à l'IA :***
 - ***charge cognitive,***
 - ***intensification du travail,***
 - ***perte d'autonomie,***
 - ***obsolescence des compétences,***
 - ***risques psychosociaux.***

Nous notons le renforcement important des formations managériales, notamment autour des RPS.

Nous, CGT, rappelons que la prévention des RPS ne peut pas reposer uniquement sur :

- *la sensibilisation,*
- *la formation,*
- *ou les compétences individuelles des managers.*

Les facteurs organisationnels doivent également être traités :

- *charge de travail,*
- *priorités contradictoires,*
- *manque d'effectifs,*
- *transformations permanentes,*
- *pression sur les délais.*

Pour conclure, à la CGT, nous rappelons que le développement des compétences ne doit pas uniquement accompagner les transformations : il doit aussi sécuriser les parcours professionnels et améliorer concrètement les conditions de travail des salariés.

Ce plan nous semble insuffisant de ce point de vue et c'est pourquoi nous votons défavorablement.

L'avis est défavorable.

4. Remplacement d'un membre suppléant du comité de gestion de l'Ascanama suite à une démission (Vote)

Rose Marie Mischel est élue comme membre suppléant du comité de gestion de l'Ascanama à l'issue d'un vote favorable du CSE.

5. Site d'Evreux

Le site d'Evreux est fermé jusqu'à nouvel ordre. Une dalle de 1,50m sur 4 m appelée casquette normalement enchâssé sur le toit est tombé à terre à 19h00 le 26 mai dernier sans faire de blessé, heureusement. Apparemment, il y avait une malfaçon. Cette dalle n'a pas de lien avec la structure globale du bâtiment. Tant qu'une expertise extérieure ne garantira pas qu'il n'y aucun risque pour les agents, les agents seront en télétravail.

La direction a contacté la CPAM d'Evreux et attend la réponse pour disposer d'accès à leurs salles de réunion afin de faire des rencontres en présentiel.

Un gardiennage jour-nuit va être mis en place pour sécuriser le site.

6. Site de Frontalis

Il y a eu une inondation du parking de Gallieni suite à l'ouverture d'une bouche incendie à l'extérieur du bâtiment. Il y avait 6 -7 cm d'eau dans le sous-sol.

Le parking a été évacué le 26/05 et les ascenseurs ont été bloqués. **Le parking réouvre vendredi 29/05.**

7. Site de Lyon

Suite à une panne électrique, le site de Lyon a été fermé quelques jours avec les agents en télétravail exceptionnel. **Le site de Lyon est de nouveau ouvert.**