

Ce qu'il faut retenir :

- Déclaration sur des risques importants sur le **site Cnam du CSH de Dijon**
- **DPPS** : La présentation en séance **ne nous rassure pas** sur le bon niveau de traitement des problématiques de charge et de perte de sens au travail identifiées dans ce département
- **Lab'Innov** : un rapport d'enquête qui propose des préconisations sur ce département et au-delà !
- Bienvenue à la **nouvelle médecin du travail** à la Cnam !
- Un bilan sur la mise en place, ..., toujours en cours à la Cnam, ..., de la **nouvelle classification**.
- **Audit à la DEI** : des préconisations qui ne vont pas assez loin !
- **Fonctionnement du CSE** : Comment revoir l'organisation de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.
- **Horaires du site de Rennes** : Encore un sondage ... et une mise en œuvre qui pourrait se faire en septembre !



DPPS : Un plan d'actions qui s'inspire de la chanson française ...

1. Risques sur le site du CSH de Dijon

Une alerte est lancée par la CGT sur la dégradation des conditions de travail et de sécurité dans le data center de Dijon avec saisine du CSSCT ces dégradations impactent désormais les conditions de travail, la sécurité des salariés et la continuité des opérations.

Malgré les signalements répétés des agents, aucune mesure corrective concrète n'a été engagée à ce jour.

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2026

Cette situation expose les équipes à des risques et pourrait, à terme, compromettre la sécurité des personnes et des infrastructures.

Au regard de l'obligation légale de l'employeur de garantir un environnement de travail sécurisé, nous sollicitons l'intervention du CSSCT pour :

1. Évaluer les risques liés à cette dégradation,
2. Proposer un plan d'action avec échéances précises,
3. Associer les salariés à la résolution de ces dysfonctionnements.

A la demande de la Direction, nous précisons des exemples de dégradations constatés :

- Portillon HS
- Faux plafond hall d'entrée absent, câblage et luminaires apparents
- Faux plafond au sous-sol vers salle de convivialité absent, câblage et luminaires apparents
- Faux plafonds absents dans certains bureaux suite à infiltrations d'eau
- Défaut d'étanchéité de plusieurs fenêtres
- Câble réseau de la GTC apparent et « volant » dans la salle de convivialité
- Pas de procédure connue pour ouvrir le portail en cas de blocage (pour rappel le portillon est bloqué fermé depuis plusieurs années)

La direction a donné son accord afin que le CSSCT puisse intervenir sur le site de Dijon.

2. Restitution de la délégation d'enquête suite à une déclaration d'accident du travail

Il y a eu fin 2025, une déclaration d'accident du travail au Lab'Innov qui a entraîné la mise en place d'une délégation d'enquête paritaire (enquête réalisée par une équipe constituée de représentants des salariés et de la direction). Cette délégation a réalisé des interviews des agents et proposé des préconisations qui ont été présentées au CSE.

Le rapport de la délégation d'enquête a permis d'identifier :

- Des points de convergence entre les agents (une équipe « *fragilisée* » par une expertise, le départ du manager, des événements violents, un manque d'accompagnement collectif et d'espace d'expression).
- Des points de divergence : sur les contenus et l'interprétation des échanges lors des réunions et sur le dispositif de management (binôme managérial)

Ce rapport présente une **série de préconisations** :

- Primaires (qui visent à réduire l'apparition d'un risque)
- Secondaires (qui visent à limiter les impacts de l'occurrence d'un risque)
- Tertiaires (qui visent à agir sur les conséquences d'un risque)

Pour la Direction, certaines préconisations et les actions du rapport d'expertise ont déjà été engagées. Pour certaines, très rapidement, suite à l'expertise Technologia en 2025, et notamment :

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2026

- Mise à l'écart des fonctions managériales de la Directrice du Lab'Innov
- Mise en place d'un manager de transition pendant 6 mois
- Restitution du rapport d'expertise auprès des agents du Lab'Innov

D'autres actions plus longues ont été engagées, comme la formation des managers à la prévention des risques RPS.

Sur les missions du Lab, la Direction explique que des réunions ont été réalisées avec l'équipe et des clients du Lab, sur les attentes des clients et l'avenir du lab'innov.

Conclusion du rapport d'enquête :

- Une analyse qui prend en compte le contexte organisationnel et relationnel.
- Une investigation qui met en évidence plusieurs facteurs qui ont contribué à fragiliser le collectif de travail.
- Un ensemble de données qui indique que, en plus de la situation individuelle, il existe une nécessité de renforcer et d'appliquer les dispositifs d'accompagnement des collectifs confrontés à des transformations importantes.
- Les préconisations visent à prévenir la réapparition de situations comparables au sein de la Cnam.

3. Point de suivi suite audit DPPS

Le DPPS est le Département de la Prévention et de la Promotion de la Santé (au sein de la DDGOS/DAS : Direction des Assurés).

Pour rappel, le point de départ de l'audit est un courrier d'alerte vers la Direction reçu début 2025 qui pointent de nombreux soucis :

- Surcharge de travail (pas assez de temps dans une journée pour tout traiter correctement, trop de réunions, mauvaise gestion des priorités). Ceci entraîne une dégradation de la qualité du travail (bascule en mode dégradé)
- Problèmes managériaux : Manque de soutien, Turnover important, manque d'empathie

Résultat : on ne bosse pas bien et on ne voit pas le bout du tunnel !

Suite au CSE de Juin 2025 **un audit organisationnel a été déclenché** dont le résultat montre des risque RPS, et 2 sujets majeurs à traiter : **La Charge de travail, et le Sens du travail !**

Surcharge de travail **stress** Démotivation
Déception **Pressions** Manque de sens **stress** Collaborateurs trop chargés
Manque de reconnaissance

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 23 Juillet 2026

Cet audit propose 6 recommandations :

- 1 Améliorer le processus de recrutement, et réaligner les attendus des postes avec la réalité du quotidien
- 2 Communiquer sur les missions et activités du DPPS :
 - Mieux partager au sein du DPPS, les missions, les activités et les attendus du département par la DDGOS
 - Mieux faire connaître les missions et activités du DPPS et formaliser les interactions de travail avec les autres parties prenantes
- 3 Mettre en place un pilotage de l'activité du DPPS reposant :
 - A court terme sur la déclinaison d'une feuille de route détaillée par pôle
 - A plus long terme, sur un pilotage par approche capacitaire avec la gestion d'un portefeuille projets
- 4 Mieux cadrer et piloter les sollicitations adressées au DPPS
- 5 Formaliser et appliquer un processus d'onboarding à l'échelle du DPPS
- 6 Mettre en place des règles et bonnes pratiques en termes de documentation des projets

Des actions ont été engagées et sont présentées par la Direction, en s'appuyant sur ces recommandations avec l'utilisation de mots qui sonnent tellement bien !

« Transversalité », « Priorisation », « Convivialité », « Donner du Sens », ...

Ça ne fait pas plaisir à entendre ?

Mais les élus pointent l'inefficacité de certaines actions.

Exemples :

- L'atelier avec le Lab'innov en Décembre 2025 a donné des résultats décevants pour l'équipe (« pas adapté », « trop général », ...)
- Les travaux sur la comitologie ont surtout abouti à créer des réunions supplémentaires ... qui viennent contribuer à augmenter la charge de travail plutôt que la réduire
- La mise en place d'une Feuille de Route, sans évaluation de la charge pour s'assurer qu'elle est « tenable » semble ne pas assez prendre en compte la capacité à faire de l'équipe.
- Et en mars 2026, la présentation d'un plan de fonctionnement du DPPS ne répondait pas à toutes les problématiques soulevées, comme le pointe les agents de DPPS.

Du coup, nous interrogeons la Direction sur la mesure d'efficacité des actions déjà réalisées, un sujet qui ne semble pas être à l'ordre du jour !

La Direction explique que bien évidemment, en l'espace de 6 mois, tout n'est pas terminé. Des actions ont été engagées, mais il reste beaucoup à faire. Et, les actions engagées n'ont pas été aussi inefficaces que ça ...

C'est pourtant une remontée importante des agents de DPPS !
Et nous ne voyons toujours pas à ce jour un traitement à la hauteur des enjeux sur les problématiques de charges et de motivation !

4. Recrutement du médecin du travail (consultation – vote à bulletin secret)

Conformément à l'autorisation de l'inspecteur du travail, la Cnam a recruté un nouveau médecin du travail, le Dr Samia CHENA à 3/5^{ème} de temps.

Le CSE est consulté pour donner son avis sur ce recrutement (c'est une obligation).

En l'état, nous donnons un avis favorable à ce recrutement (même si nous ne connaissons pas cette personne), car nous privilégions un recrutement interne plutôt qu'un appel à une prestation de service qui serait compliquée à trouver en Ile de France !

Bienvenue à cette nouvelle médecin du travail !

5. Point de suivi déploiement de la nouvelle classification

169 Demandes d'entretiens dont une dizaine n'ont pas encore été traitées:

Au total : sur 169 agents ayant demandé un réexamen de leur situation, 46 ont fait l'objet d'un repositionnement (niveau et/ou emploi) validé à l'issue des entretiens d'information ou de contestation (27%).

Notre Bilan

- Les tableaux présentent des informations pertinentes mais ils manquent de granularité plus fine (niveau département et division)
- 27% des recours satisfaits
- Des métiers très impactés
 - DDSI : ingé système, Ingé sécurité
 - DEI : technicien micro
- Des directions ont porté les demandes de leurs agents que cela soit lors de la vague 2025 ou lors des recours de 2026. En 2026, d'autres Directions n'ont pas répondu aux demandes de leurs agents. Pourquoi une telle différence de traitement !
- Les recours 2026 ont un taux de changement de niveau satisfaisant notamment sur les changements de niveaux

	2025		Recours 2026	
Nombre de collaborateurs faisant l'objet d'un changement de libellé d'emploi	503	39,3%	19	12,0%
Nombre de collaborateurs faisant l'objet d'un changement de niveau	58	4,5%	25	15,8%
Nombre de collaborateurs faisant l'objet d'un changement de niveau et de libellé	51	4,0%	2	1,3%
Nombre de collaborateurs ne faisant l'objet d'aucun changement	1279			
Sous total agents informés / Nb recours	1891		158	
Nombre de situations à examiner en 2026 (refonte des référentiels prévus au	534			
	2425			

6. Restitution de l'audit DEI (Département Environnement Informatique)

Après DASD et DIM, c'est un audit au DEI qui a été lancé.

Cherchez le point commun !

Le cabinet Bartle est venu présenter le rapport de cet audit au CSE.

Les constats :

- Une réorganisation au bilan mitigé ... c'est peu de le dire ...
- Des tensions avec DGMET dans la compréhension des charges/ressources
- Des déséquilibres de répartition de la charge dans les équipes
- Une augmentation des tensions entraînant un mal-être au travail

Et des préconisations, dont certaines sont prioritaires :

- Renforcer la veille concernant le mal-être
- Arrêter les sollicitations en direct vers la DEI (non tracées et perturbantes pour le service)
- Mettre en place une trajectoire Charge / Ressource pluriannuelle
- Lisser la charge entre les membres de l'équipe
- Définir et accompagner les parcours individuels

La direction explique que sur les parcours professionnels, un effort, au niveau DRHEP a été fait pour résoudre le déficit de formation. Mais les agents ne sont pas encore dans cette dynamique, malgré les relances du management !

*Nous rappelons que c'est le **retour de la confiance et d'une bouffée d'air** dans la charge de travail qui vont permettre aux agents de se projeter et d'envisager d'aller en formation professionnel, plutôt que des relances du management !*

Pour limiter les sollicitations en direct, il est proposé l'**usage obligatoire d'un outil de ticketing** (dépôt des demandes via un outil sur l'intranet).

Une très bonne pratique !

Nous conseillons néanmoins de garder la possibilité de solliciter des agents en physique (sur Frontalis), par la mise en place d'un **bureau d'accueil (Helpdesk !)** pour gérer les urgences (quand il n'est plus possible de créer un « ticket » car le PC ne fonctionne plus du tout ...).

Et nous conseillons d'étendre les réflexions en s'appuyant sur ce qui a été fait à la DDSI sur la production informatique : ITIL sur la gestion des process, et pourquoi pas l'outil ISINAT (nouveau projet ITSM) pour la gestion des incidents et des demandes.

Une autre préoccupation remontée par les agents de DEI concerne l'évolution salariale...

Evolution salariale !

C'est un des pièges de nos institutions à la Sécurité Sociale. Depuis que la valeur du point n'est plus indexée sur le coût de la vie, on constate un tassement du niveau de vie des agents vers le SMIC... et donc une baisse régulière du pouvoir d'achat pour beaucoup de salariés.

La RMPP à 1,7% et la nouvelle classification (avec son impact sur l'enveloppe de point pour les mesures salariales en 2026, et sans doute en 2027...) n'arrangent rien !

Mais la direction nous rassure : La nouvelle classification a plutôt permis de revoir à la hausse le salaire des agents à la DEI.

Enfin, si les constats rappellent que la dernière réorganisation n'a pas vraiment portée ses fruits (mais au fait, que sont devenus les managers des divisions Exploitation et Infrastructure ?), il y a un grand absent dans les préconisations : **Quid de l'aspect organisationnel !**

On finit par se demander si ça n'est pas une expertise au niveau DGMET qu'il faudrait réaliser ...

7. Point sur l'accord sur le fonctionnement du CSE et sur le règlement intérieur du CSE de la Cnam et vote sur l'application de l'article 7 du règlement intérieur du CSE relatif à la cessation d'un mandat d'un membre d'une commission au CSE (vote)

La CFE-CGC explique que le départ de Laurence Bechet de la CFE-CGC entraîne une non-représentation de ce syndicat au sein de la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE). Cette commission est composée de 8 élus du CSE, représentant chaque organisation syndicale (2 élus CGT, 2 élus CFDT, 1 élu FO, 1 élu CFTC, 1 élu CFE-CGC, 1 élu SUD)

Les élus proposent à la direction d'ajouter 1 personne au sein de la CSSCT (passage à 9 élus) jusqu'à la fin de nos mandats (1 an et demi), sans augmenter le nombre global d'heures de délégation de cette commission.

La Direction rappelle que l'accord sur le fonctionnement du CSE prévoit seulement 8 élus dans cette commission et propose que la CGT ou la CFDT ne conserve qu'un élu dans cette commission et libère donc une place.

Après plusieurs échanges, ce point est reporté à un prochain CSE ...

8. Information sur la procédure de modification des horaires variables du site de Rennes

Un sondage a été envoyé par la Direction auprès des agents du site !

En fonction du résultat de ce sondage, la direction prévoit de revoir en septembre les horaires du site Cnam de Rennes.