

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

Ce qu'il faut retenir :

- Un **projet d'évolution de la DOSC** à revoir, dans la méthode et sans doute son contenu !
- Une proposition de **changement des horaires du site Cnam de Rennes** plébiscité par les agents !
- Un **projet d'évolution de la DCTSI** qui démarre sur de bons rails (Vous voyez, on n'est pas anti-tout !)
- Un point éclair du **suivi du déploiement de la nouvelle classification** : 10mn, Top chrono !
- Et plus d'une heure pour parler **des travaux de remplacement du chauffage et climatisation sur le site de Grenoble** !
- Une présentation du **budget 2026 du CSE** de la Cnam.
- L'arrivée de Lionel Chatelier et de Faouzi Ihaddadene au sein de la **Commission Informatique et Economique du CSE**

1. **Projet d'évolution de l'organisation de la DOSC (consultation)**

La direction nous présente le projet de réorganisation de la Direction des Opérations et du Service Client.

La DOSC avait été largement réorganisée en 2020, et la fusion proposée des entités DIE (Département Intégration Exploitabilité) et DIA (Département Intégration Applicative) fait suite à l'analyse suivante:

Aujourd'hui, après plusieurs années de fonctionnement, et un regard mature sur l'organisation, le fait d'avoir 2 structures différenciées devient un frein :

- les activités sont interdépendantes, silotées et peuvent aussi être exécutées en doublon : ENF (Exigences Non Fonctionnelles) testées à plusieurs reprises,
- les LDR circulent de l'un à l'autre générant des délais supplémentaires,
- Certains agents travaillent sur des sujets de manière isolée alors qu'une organisation adaptée permettrait un meilleur partage et des optimisations

alors que le SI exige transversalité, collaboration, vitesse mais aussi qualité.

Et ce projet s'appuie sur les principes suivants :

Principes d'organisation et continuité des activités

- Organisation par **domaines métiers** pour l'intégration applicative et l'exploitabilité, afin de **fluidifier les processus**
- **Continuité des missions actuelles** pour chaque agent (*opportunités d'étendre le périmètre sur lequel s'exerce les activités des agents sur la base du volontariat, avec accompagnement dédié*)
- **Préservation des expertises spécifiques** : tests de performance et ordonnancement
- **Dimensionnement cible maîtrisé**, à effectif constant.
- **Unification de l'outillage** à l'échelle DOSC pour les acteurs DIA et DIE

Pilotage, structuration et capacité cible

- **Pilotage simplifié et coordonné**, avec un suivi des projets en lien avec le SPOC (DPCO)
- **Création de 2 pools transverses** : Rationalisation des environnements et Évolution & surveillance des briques transverses (regroupement des agents déjà affectés à ces activités actuellement positionnés dans les deux départements).

Bon, ..., au-delà du projet lui-même, les élus ne sont pas trop « fan » de la méthode utilisée, et la CGT explique pourquoi sur la méthode comme sur le contenu de la réorganisation, nous voyons beaucoup de choses à revoir !

Vous le savez, toute réorganisation est source de stress pour les agents concernés : *qu'est-ce qui va changer pour moi, dans mes activités, mes missions, dans mon équipe, mon management, mon environnement de travail, mes relations, les outils techniques, les process ...* Certains agents sont même inquiets pour leur avenir à la Cnam: *Ai-je une place dans cette nouvelle organisation !*

Alors, envoyer un mail le 17 juillet, en pleine période de congés d'été, annonçant la réorganisation de DIE et DIA, sans plus de détails, ça n'est pas la bonne méthode en terme de timing. Et préciser dans le mail que « *nous serons vigilants à la QVCT* » ..., autant le dire de suite : c'est raté !

Continuons sur la méthode : En 2020, la réorganisation à l'origine de la création de DIA et DIE avait déjà des objectifs nobles, dont « *supprimer les silos* » et « *améliorer les délais de mises en production* ». Le suivi réalisé avec le CSE après sa mise en œuvre, n'avait pas remonté de problème particulier. Et en 2026, ..., nous apprenons que la nouvelle réorganisation va permettre de « *supprimer les silos* » et « *améliorer les délais de mises en production* »... Pour nous, encore une fois, un meilleur suivi avec les représentants du personnel aurait permis de corriger plus tôt la trajectoire de la réorganisation précédente !

Concernant la fusion DIA-DIE :

Sur le papier, **en première lecture, tout ça semble anodin**. C'est sans doute la première réaction des élus non-experts de la DOSC, en découvrant ce projet. C'est vrai que l'on cherche à nous rassurer dans cette présentation :

- Avec des titres lénifiants : « *Unifier DIA et DIE, c'est aller de l'avant et franchir l'étape d'après* »
- Avec des raccourcis subtils : « *Continuité des missions actuelles pour chaque agent* »

Mais après analyse, nous comprenons que c'est la manière de présenter ce projet qui cherche à le minimiser, car tout change ou presque !

- Pour exemple, on parle dans la présentation de 14 agents (hors management) concernés par des changements, alors que ça va changer pour les 48 agents de DIUP ... On parle d'une fusion de 2 équipes, mais on voit la création de 6 nouvelles équipes et des ajustements qui ne sont pas forcément souhaités.

D'ailleurs est-ce bien une fusion ? Et pas plutôt l'absorption de DIE par DIA ? Car dans le pool intégration applicative, on va retrouver 3 agents et 1 coordinateur DIE, perdus au milieu de 24 agents DIA. Et si il y a bien « *continuité des missions actuelles* » pour ces agents ... ils seront vraiment perdus : dans les nombreux périmètres applicatifs,

et avec des activités, des infrastructures, des environnements totalement différents de leurs collègues.

Et on parle d'une simple fusion, mais les équipes DIE et DIA sont bien différentes :

L'équipe DIA intégration

Elle fait des installations (intégration applicative) sur le CSH de Dijon au service des équipes métiers qui vérifient l'aspect fonctionnel sur des données fictives et sur des environnements informatiques qui ne sont pas iso production.

Les agents de DIA travaillent avec les CSM métiers qui valident l'application.

Et les activités visent à résoudre les problèmes de stabilité et les nombreuses anomalies dans des environnements encore éloignés de la production.

A noter : Les agents opérationnels DIA-intégration ont le libellé emploi CHARGE(E) D'INTEGRATION D'APPLICATIONS.

Et l'équipe DIE exploitabilité

Elle fait des installations (intégration exploitabilité) sur des environnements dédiés au CSH de Strasbourg au service de l'équipe Performance

Leurs activités visent à sécuriser les mises en production : valider la bonne installation des composants, contrôler l'exploitabilité et le bon fonctionnement d'un applicatif avec les outils, méthodes et exigences de la Production.

Les agents de DIE travaillent avec les équipes de Production (CSH, CSM) et sont en support aux adaptations techniques nécessaires.

A noter : Les agents opérationnels DIE-exploitabilité ont le libellé emploi ANALYSTE ou INGENIEUR(E) INFRASTRUCT. SI.

En résumé :

- **Intégration applicative et intégration d'exploitabilité** ont des objectifs différents, des emplois différents, des outils différents, des environnements différents et des méthodes de travail différentes... Et si la démarche d'harmonisation à long terme nous semble aller dans la bonne direction, comment la fusion de tout ça va améliorer le fonctionnement global ?

D'autant que le fonctionnement global s'inscrit dans la nouvelle organisation du SPOC (Point unique de contact à la DOSC) et la mise en place des Architectes d'Exploitation ... Mais à notre connaissance, la peinture dans les locaux du SPOC, n'est pas encore bien sèche ! Et peut-on croire qu'y ajouter une réorganisation complémentaire, va permettre d'améliorer le fonctionnement global ?

Et au niveau organisation ?

Cette présentation nous explique que **ce projet va améliorer beaucoup de choses, mais surtout pas d'inquiétude, on ne change presque rien !** Nous croyons au contraire que beaucoup de choses vont changer. Car si un appel au volontariat est clairement lancé, nous voyons aussi des changements pour de nombreux agents dans cette réorganisation.

Et quand vous avez 10, 20, 30 ou 40 ans de carrière à la Cnam, que penser de toutes ces réorganisations qui annoncent toujours des lendemains qui chantent, mais ne sont pas toujours, et loin de là, à la hauteur des espérances ... A la Cnam, la roue de Deming ressemble parfois à une roue dans la cage d'un hamster ...



L'étrange Roue de Deming de la Cnam !

Enfin, comment des équipes « volontaires », qui sont déjà beaucoup sollicitées et sous la pression des projets, vont pouvoir gérer cette réorganisation, la montée en compétence, les nouveaux outils, ... sans perturber le service rendu, et la **Qualité de Vie au Travail** ?

L'ambitieux Plan d'accompagnement est-il tenable dans un contexte de charge de travail important ?

Notre conclusion :

- Il faut revoir la méthode pour engager ce type de réorganisation :
 - rencontrer les équipes pour expliquer, préciser les choses (missions, activités, outils, management, organigramme prévisionnel), écouter (ça

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

c'est important !) et adapter au besoin le projet (ça prouve que l'on a bien écouté et entendu). Car c'est bien l'intelligence collective qui va nous aider à évoluer et progresser collectivement

- S'appuyer sur les Fiches de poste pour détailler les évolutions des missions des agents
- Il manque une analyse QVCT sur la mise en place de ce projet
- Il faut mettre en place un accompagnement renforcé : il y a beaucoup de changement à la DOSC (SPOC, DIA, DIE, ...). Il nécessite un travail supplémentaire d'accompagnement des équipes et des agents :
 - Accompagnements collectifs sur les enjeux et nouvelles missions, sur la méthode de transition, ...
 - Accompagnements individuels, pour les aider à retrouver leur place. Et au besoin, pour ceux qui ne s'y retrouvent pas, un accompagnement pour une mobilité à la DDSI
- Il faut soumettre ce projet à la Commission Informatique et Economique. Car certains aspects très techniques nécessitent une analyse des spécialistes.
- Il faut mettre en place un suivi régulier de cette réorganisation avec les représentants du personnel

Notre Directrice des Systèmes d'Informations entend que les élus sont unanimes sur le défaut de méthode : Elle propose donc de reprendre ce projet d'organisation, avec le personnel, les élus et les commissions du CSE, puis de revenir le soumettre à l'avis du CSE (sans doute en octobre).

Nous saluons cette décision et l'écoute des élus du CSE !

Comme cela a été dit, nous sommes conscients que mener à bien des chantiers comme l'harmonisation de la production vont dans le bon sens, de même qu'assurer la pérennité et l'indépendance de notre production informatique. Mais ceci doit se faire en bonne intelligence avec les agents qui portent cette production informatique !

2. Modification du Règlement intérieur de la Cnam : modification des horaires du site de Rennes (consultation)

Le nouveau sondage effectué par la Direction a permis de confirmer la volonté des agents du site de Rennes de voir nos horaires s'aligner avec la plupart des autres sites Cnam (Bordeaux, Caen, Dijon, Evreux, Grenoble, Lyon, Metz, Troyes, Valence, Valenciennes, Toufflers) à savoir de **7h à 19h** !

Résultat du Sondage :

- Taux de participation : 94,6%
- Taux de réponses positives à la proposition de changement d'horaire : 87%

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

Les élus donnent un avis unanimement favorable à ce projet de changement d'horaire !

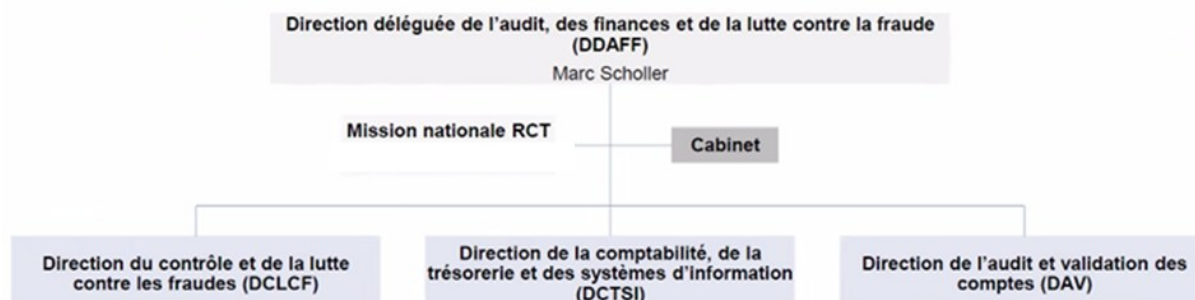
Prochaine étape :

- La mise en œuvre effective du changement d'horaire devrait être le 28 Septembre 2026 (date de début de la prochaine période d'horaire variable).

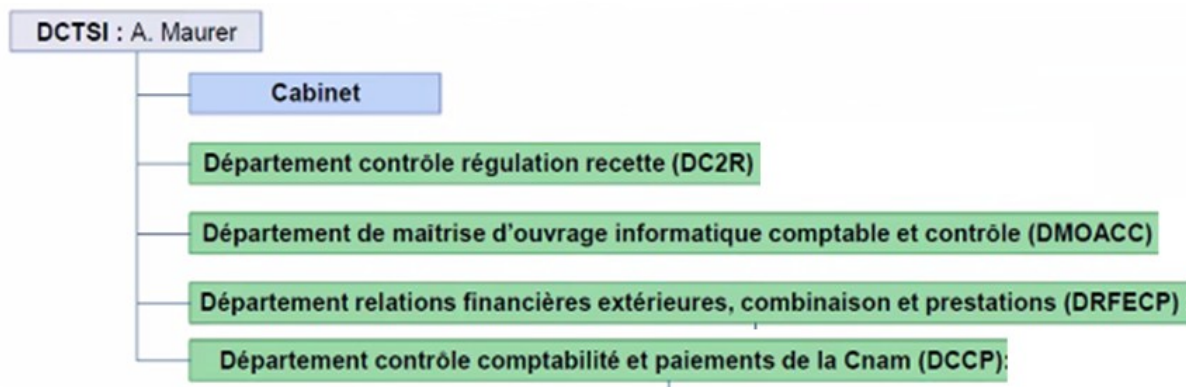
3. Projet d'évolution d'organisation de la Direction de la comptabilité, de la trésorerie et des systèmes d'information (DCTSI)

Un projet d'évolution de l'organisation au sein de la DCTSI (dans la Direction déléguée de l'audit, des finances et de la lutte contre la fraude – DDAFF) est présenté aux élus.

Petit rappel pour les non-initiés sur l'organisation de la DDAFF :



Et l'organisation de la DCTSI :



Le directeur (en place depuis 1 an) souhaite vérifier s'il n'y a pas des éléments à regrouper, des activités critiques portées par une seule personne à répartir pour ne pas mettre la Cnam en situation difficile en cas d'absence, ...

Et la période de validation et clôture des comptes va aussi être analysée en détail : elle reste un passage compliqué en terme de charge, de criticité et de contraintes (notamment dans le calendrier) : les comptes consolidés de la Cnam sont d'une taille tout à fait exceptionnelle et brassent un volume d'informations extrêmement important.

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

La direction nous explique qu'il s'agit d'une réflexion (et pas encore une réorganisation) sur l'organisation de DCTSI et précise que les premiers retours sont très positifs sur l'engagement et la maîtrise des activités par les agents au sein de la DCTSI.

Les principaux objectifs de ce projet sont assez « génériques » et devront être précisés en s'appuyant sur des faits et des indicateurs. Rappel des principaux objectifs :

- renforcer la cohérence de l'organisation de la direction ;
- améliorer les synergies entre les différents départements ;
- clarifier les responsabilités et les modalités de pilotage ;
- favoriser la transversalité et la coopération entre les équipes ;
- sécuriser la continuité des activités et des fonctions de management ;
- Accompagner les transformations de la DCTSI dans les domaines comptables, financiers, numériques et organisationnels.

Mais à ce stade de ce qui n'est qu'une réflexion, nous trouvons la démarche de venir rencontrer les représentants du personnel, pertinente pour assurer la future réussite de ce projet ! Car nous voyons passer de nombreux projets de ce type, et comme il n'existe pas de « modèle » pour engager une réorganisation à la Cnam :

- Il nous arrive parfois de voir des projets mal engagés dans la méthode de mise en œuvre (Tiens donc !)
- Et d'autres, plus habile, dont la mise en œuvre peut même être saluée par les élus du CSE !

Enfin, nous rappelons que si les agents de la DDAAF sont félicités régulièrement par la direction pour leur implication et la qualité du travail fourni, nous constatons qu'ils ne peuvent toujours pas accéder au télétravail 3 jours par semaine : ceci est vécu comme une discrimination par les équipes !

Le directeur de la DCTSI n'est pas opposé au télétravail et va porter cette revendication pour comprendre quel est le point de blocage. Il reviendra vers nous sur ce sujet.

4. Point de suivi déploiement de la nouvelle classification :

Il reste 11 entretiens d'information (EI) à réaliser, qui n'ont pas pu être traités cet été.

Depuis Juin, des ateliers KPMG (avec les agents) sont organisés pour clarifier 2 choses :

- Quel est le socle commun du rôle de manager ?

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

- Comment décliner ses attentes managériales par emploi ? (car à la Cnam, certains agents, qui ne sont pas « managers opérationnels » font du management !)

Ces ateliers associent ainsi des chefs et Directeurs de projets (qui peuvent avoir des activités managériales).

Le référentiel Chargés de Mission a été travaillé cet été (sans KPMG) par la DRHEP associée aux services concernés.

La DRHEP doit ensuite nous présenter le résultat de tous ces ateliers.

Des dates sont fixées en septembre pour travailler sur ces sujets avec la Commission Emploi/Formation du CSE (et la présentation des fiches emplois).

L'objectif est un point fin septembre avec le CSE et une consultation en Octobre.

5. Travaux du Propriétaire sur le site de Grenoble (consultation)

Des travaux importants (à la charge du propriétaire) sur le chauffage et la climatisation vont être réalisés sur le bâtiment du site de Grenoble, car les pannes constatées sur ce système ne sont plus réparables du fait de son obsolescence.

En plus des problèmes sur le bon fonctionnement du site, les pannes de la pompe à chaleur ont engendré un doublement de la consommation électrique sur 1 mois cet été !

Le nouveau système sera équipé d'une GTC (Gestion Technique Centralisée) qui permettra de suivre de façon plus fine le fonctionnement du chauffage et de la climatisation et son pilotage (et donc faire des économies !).

Les travaux sont importants et vont engendrer des perturbations sur site, entraînant un accès perturbé à certains étages pendant les travaux.:

- la possibilité de télétravail 5J/5 pendant 1 semaine (fin octobre)
- le réaménagement des salles de réunion
- ...

Les travaux sont prévus en 2 phases (2 chantiers distincts) :

- De mi-septembre à fin octobre : étages R+4 au R+7 :
- De novembre à mi-décembre : du Rez de Chaussée au R+3 :

A noter : le site ne devrait pas être accessible certaines semaines, et il est prévu de mettre en place un télétravail exceptionnel de 5/5j sur ces périodes.

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

Un webinaire avec les agents est prévu le lundi 07 septembre
pour expliquer tout ça !

Les élus sont consultés sur les aménagements proposés pendant les travaux (télétravail, aménagements des bureaux et salles de réunions, ...) et donne un avis globalement favorable à ce projet.

6. Point de présentation du budget du CSE 2026

BUDGET ASC_ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES BILAN 2025 ET PRIMITIF 2026									
Masse salariale de référence : 162 243 622 €				175 453 656 €				unité monétaire : EURO	
Nombre agents CNAM : 2 707				2 846					
DEPENSES	2025			2026	RECETTES				2026
	Primitif	Réel "engagé"	Ecart		Primitif	Réel "engagé"	Ecart	Primitif	
SUBVENTIONS Œuvres sociales aux associations	4 131 436,07	4 131 436,07	0,00	4 439 904,99	SUBVENTIONS CNAM	4 192 689,06	4 542 905,14	350 216,09	4 542 904,99
ASCANAMA	3 430 461,55	3 430 461,55	0,00	3 638 060,58	Contribution œuvres sociales 2,75%	4 461 699,61	4 824 975,69	363 276,09	4 824 975,54
ASCANAMA - 50% des ETP Œuvres sociales	-134 505,28	-134 505,28	0,00	-141 035,28	Valorisation des ETP pour œuvres sociales	-269 010,55	-282 070,55	-13 060,00	-282 070,55
ASCANAMA - 50% des ETP Œuvres sociales (Régul 2020)	144,12	144,12	0,00	-6 530,00	Ristourne Chèques déjeuner N-1	0,00	0,00	0,00	0,00
CACCO Angers	346 684,67	346 684,67	0,00	407 810,95					
CCOEN Nantes	113 460,44	113 460,44	0,00	137 011,58					
ALPES Grenoble	217 465,84	217 465,84	0,00	249 844,66					
AGOSAN Lille et Valenciennes	149 704,74	149 704,74	0,00	154 742,50					
SUBVENTIONS Régularisation sur effectif 31.12	253 808,82	253 808,82	0,00	360 525,23					
ASCANAMA	158 730,97	158 730,97	0,00	234 744,05					
CACCO	31 756,02	31 756,02	0,00	62 710,08					
CCOEN Nantes	22 113,54	22 113,54	0,00	22 465,09					
ALPES Grenoble	33 212,26	33 212,26	0,00	34 967,29					
AGOSAN	7 996,00	7 996,00	0,00	5 638,72					
SUBVENTIONS Habitat Nantes-Angers	163 750,66	163 750,66	0,00	189 713,46	1% Habitat Nantes-Angers	163 750,66	163 750,66	0,00	189 713,46
CACCO Angers	123 373,76	123 373,76		142 004,45					
CCOEN Nantes	40 376,88	40 376,88		47 709,01					
AUTRES ACTIVITES	88 006,00	74 222,51	-13 777,49	103 006,00	REMBOURSEMENTS PRETS	0,00	0,00	0,00	0,00
Secours	25 000,00	17 477,50	-7 522,50	25 000,00	Secours	0,00	0,00	0,00	0,00
Aide juridique	6 000,00	5 554,11	-445,89	6 000,00	REMBT PRÊT ANTICIPE	0,00	0,00	0,00	0,00
Formation	5 000,00	0,00	-5 000,00	5 000,00	DIVERS	0,00	0,01	0,00	0,00
Frais de déplacement	4 000,00	0,00	-4 000,00	4 000,00					
Matériel, fournitures et logiciels	45 000,00	38 190,90	-6 809,10	60 000,00					
Divers	3 000,00	13 000,00	10 000,00	3 000,00					
ALIMENTATION DU FONDS DE RESERVES	0,00	0,00	0,00	0,00	TRANSFERT DU BUDGET DES AEP	3 468,35	0,00	-3 468,35	0,00
EXCEDENT	0,00	360 525,23	360 525,23	0,00	Reprise EXCEDENT BUDGETAIRE N-1 (Report)	277 087,48	277 087,48	0,00	360 525,23
TOTAL DEPENSES	4 636 995,55	4 983 743,29	346 747,74	5 093 143,68	TOTAL RECETTES	4 636 995,55	4 983 743,29	346 747,73	5 093 143,68
				FONDS DE RESERVES				130 000,00	130 000,00
								0,00	130 000,00
AVANTAGES EN NATURE				AVANTAGES EN NATURE				269 010,55	282 070,55
								13 060,00	282 070,55
				TOTAL RECETTES - TOTAL DEPENSES				4 265 787,23	4 626 322,46
								360 525,23	4 587 470,27

Compte-rendu de la réunion du Comité Social et Economique du siège / sites du 27 Août 2026

BUDGET AEP ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES BILAN 2025 ET PRIMITIF 2026									
Masse salariale de référence : 162 243 622 €				175 453 656 €				unité monétaire : EURO	
DEPENSES	2025			2026	RECETTES	2025			2026
	Primitif	Reel "engagé"	Ecart			Primitif	Reel "engagé"	Ecart	
FRAIS DE FONCTIONNEMENT	222 120,24	279 830,80	57 710,56	264 606,94	SUBVENTION CNAM 0,22% (0,2% 2019)	356 935,97	385 998,04	29 062,07	385 998,04
Juridique	5 580,00	13 327,95	7 747,95	20 000,00	Subvention fonctionnement	145 935,97	160 762,18	14 826,21	155 998,04
Expert Comptable	34 333,20	34 668,00	334,80	35 708,04	Valorisation des avantages en nature	211 000,00	225 235,86	14 235,86	230 000,00
Commissaire aux comptes	23 207,04	23 316,00	108,96	23 898,90	Subvention fonctionnement CSE C		1 088,53		
Formation, Colloques, Séminaires	80 000,00	92 034,05	12 034,05	70 000,00	DIVERS	0,00	293,77	293,77	0,00
Frais de déplacement, mission	10 000,00	52 413,34	42 413,34	40 000,00	Intérêts Compte à terme		259,75		
Secrétariat, Assistance des commissions	6 000,00	8 745,00		40 000,00	IS Compte à terme		34,00		
Expertise CSE	40 000,00	30 360,00	-9 640,00		Autre		0,02		
Enquête		30 360,00							
Election									
Subvention CSE-C	0,00		0,00	0,00					
Matériels, fournitures et logiciels	15 000,00	15 028,82	28,82	25 000,00					
Divers	8 000,00	9 937,64	1 937,64	10 000,00					
VALORISATION DES AVANTAGES EN NATURE	211 000,00	225 235,86	14 235,86	230 000,00					
Personnels mis à disposition	145 000,00	149 393,99	4 393,99	150 000,00					
Transport des réunions d'élus	25 000,00	38 913,68	13 913,68	40 000,00					
Secrétariat des instances	41 000,00	36 928,19	-4 071,81	40 000,00					
TRANSFERT DE BUDGET VERS ASC	3 468,35		-3 468,35	0,00					
EXCEDENT PROVISOIRE		194 516,54							
ALIMENTATION DU FONDS DE RESERVES	0,00	0,00	0,00	0,00					
EXCEDENT	232 550,24	194 516,54	-38 033,70	85 907,64	Reprise EXCEDENT BUDGETAIRE N-1 (Report)	312 202,86	312 202,86	0,00	194 516,54
TOTAL DEPENSES	669 138,83	699 583,20	30 444,37	580 514,58	TOTAL RECETTES	669 138,83	699 583,20	29 355,84	580 514,58
					FONDS DE RESERVES	70 000,00	70 000,00	0,00	70 000,00
AVANTAGES EN NATURE	211 000,00	225 235,86	14 235,86	225 000,00	AVANTAGES EN NATURE	211 000,00	225 235,86	14 235,86	225 000,00

En synthèse : Ce budget montre que :

- L'augmentation du nombre d'agents à la Cnam permet d'augmenter les subventions à nos associations en charge des Œuvres Sociales. Bonne nouvelle !
- Sur le budget de fonctionnement, nous avons développé de l'assistance (prestations de services) qui répondent à des besoins (ex. : répondre à des questions de droit social). Et nous utilisons les réserves pour former les élus. Ce dernier point permet de répondre à un vrai besoin (comprendre les évolutions du droit social et leurs implications à la Cnam, et engager collectivement les actions qui s'imposent !).

7. Remplacement de deux membres au sein de la commission économique et informatique suite à démissions (vote)

Il y a 2 démissions au sein de cette commission : Nicolas Varon (nouveau trésorier du CSE) et Souhail El Ghazouani.

Et 3 candidatures :

- Lionel Chatelier
- Faouzi Ihaddadene
- Isabelle Erhart

A l'issue du vote, **Lionel Chatelier et Faouzi Ihaddadene sont élus au sein de la Commission Economique et Informatique !**