



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SNPDOS - Syndicat National des Personnels de Direction des Organismes Sociaux

SECTION
PRATICIENS
CONSEILS

Avancées CFDT dans les accords Cnam entreprise

Le 13 mars 2024,

Nous vous présentons les avancées CFDT qui, vous pourrez le constater par vous-même, impactent directement votre quotidien et vos conditions de travail. Nous avons négocié pied à pied avec l'employeur ces dispositions durant ce mandat (2019-2024). Cette liste à la Prévert est le reflet de notre travail et de nos engagements durant ces 4 années ½ pour une meilleure qualité de vie au travail et pour améliorer le « vivre ensemble ».

Voici les avancées CFDT inscrites dans nos accords d'entreprise :

Accord télétravail

Possibilité de télétravailler depuis un **lieu tiers privé stable** connu de l'employeur ;

Temps de la formation dispensée en présentiel hors le site habituel de travail ou suivie en e-learning et les déplacements professionnels sont **assimilés à du temps de présence sur site** ;

Le télétravailleur bénéficie des **titres repas** et **conserve le droit à la prise en charge de l'abonnement mensuel au titre de transport** ;

Le télétravailleur peut aussi solliciter auprès du médecin du travail une téléconsultation sur l'ergonomie de son poste à domicile ;

Si le travailleur bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la possibilité d'un aménagement du poste en TT est examinée par l'employeur.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Privilégier la mobilité interne ;

Faciliter le recrutement en CDI des CDD (valorisation de l'expérience développée) ;

Favoriser l'accueil des stagiaires en situation de handicap, des services civiques ;

Réaliser une étude d'impact sur le métier d'infirmier du SM (identifier les évolutions de leur contribution attendue) ;

Communiquer sur les offres de formations disponibles y compris les certifiantes ;

Respecter un équilibre dans les offres de formation entre présentiel et distantiel ;

Développer et **accompagner la prise de fonction managériale** (MCR, ADD, RA d'Elsm) sur les relations sociales, **la prévention des RPS**. Leur donner du temps pour la préparation et la réalisation de l'EAEA ;

Créer une **cartographie des emplois dans les DRSM** sur les emplois amenés à évoluer sur la durée de l'accord ;

Porter une attention particulière au **maintien de l'employabilité des salariés dont l'activité serait fortement impactée par l'introduction de l'IA** et le développement de la numérisation dans le traitement des tâches confiées.

Accord égalité professionnelle et prévention des discriminations

Prévention de la discrimination au titre du handicap et des maladies chroniques ;

Engagement pour l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleur handicapé (RQTH) et pour leur accompagnement. Dispositif étendu aux personnes atteintes de maladies chroniques ;

Proposition d'un entretien spécifique RH afin d'étudier les éventuels aménagements de son poste de travail, si la RQTH ou la maladie chronique est connue du médecin du travail ;

Prévention de la discrimination au titre de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (LGBT+) Dispositif de Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle pour prendre position et à afficher son engagement en faveur de la non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

Sur le champ de la qualité de vie et des conditions de travail :

Evaluation de l'aisance du salarié dans le maniement des technologies de l'information et de la communication (TIC) lors de l'EAEA ;

Nouvelle charte de la parentalité : promotion par des actions de communication ;

Chaque DRSM s'engage à étudier la possibilité d'étendre le programme existant au Siège de réservation de berceaux dans le cadre de crèches inter-entreprises pour ses propres salariés ;

Prise en compte des violences intra-familiales : L'employeur s'emploie à informer et orienter le salarié vers des associations spécialisées et, en concertation avec le salarié, selon les situations, à utiliser le télétravail exceptionnel, la suspension temporaire du télétravail ou la mobilité géographique ;

Aménagement des espaces et postes de travail : En cas de réaménagement des locaux, **une concertation avec les équipes concernées** sera menée au préalable, dans le cadre du temps de travail ;

Garantie du droit d'expression lors des ateliers. **Ce dernier comprend une dimension critique et un droit de proposition.** Un atelier d'expression spécifique est mis en place dans les mêmes conditions pour le personnel d'encadrement ou de direction ;

Garantir un droit à la déconnexion sur le temps de travail : en cas de charge cognitive importante pour mener à bien un dossier ;

Bon usage des outils numériques : **prévoir un temps pour prendre connaissance de ses mails au retour de congés ou d'absences** ;

Actions de formations et de sensibilisation au risque d'addiction au numérique.

Sur le champ de la prévention des RPS

Sur les conflits de valeurs un chapitre propre aux PC concernant la **part variable et le respect de la déontologie. Élimination d'objectifs qui présentent un fort risque de non-conformité** ;

Dispositifs de prévention et de traitement des RPS : Déploiement d'une méthode d'analyse et de régulation de la charge de travail.

*Dans les accords QVCT et prévention des RPS, télétravail, GPEC, la CFDT a fait mentionner la problématique de la charge de travail et son évaluation (Introduction d'une **échelle visuelle analogique de ressenti -graduation de 0 à 10 - pour mesurer individuellement sa charge**) afin que celle-ci soit soutenable pour les salariés.*

Accord Forfait mobilités durables

La Cnam participe, sous la forme d'un forfait, aux frais engagés par ses salariés qui se déplacent entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec un ou plusieurs modes de transport durables ou partagés, comme la bicyclette ou le covoiturage, entre autres.

Forfait transports

Obtention d'une mesure unilatérale de l'employeur sur le relèvement de la part employeur à 75 % des abonnements aux transports en commun, après que la CFDT ait demandé, dès janvier 2024, l'ouverture d'une négociation à ce sujet avec la direction de la CNAM.

[Choisissez le Snpdos-CFDT, au plus proche des préoccupations des PC !](#)

Votez pour les candidat(e)s Snpdos-CFDT



[Rejoignez le Snpdos-CFDT ;](#)
Un syndicat au plus proche des préoccupations des PC

Syndicat National des Personnels de Direction des Organismes Sociaux **CFDT**

Bureau 51.N0-06 – 47/49 avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

01 56 41 51 63 - syndicat@snpdos-cfdt.fr - www.snpdos-cfdt.fr