



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Nièvre



SDRH

Schéma directeur des ressources humaines

2023 - 2027





CLÉS DE LECTURE

SCHEMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES POUR L'ASSURANCE MALADIE (SDRH)

Le Schéma Directeur des Ressources Humaines National est un cadre stratégique pour accompagner les enjeux de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) sur le volet humain et les orientations de notre réseau dans les différents domaines RH, le SDRH 2023/2027 fixe un cap pour les cinq années à venir.

Véritable outil stratégique au service des politiques RH des organismes de l'Assurance Maladie, il porte cinq ambitions qui ont vocation à fédérer les grands chantiers RH des réseaux:

1. **Renforcer la prospective sur les métiers pour mieux accompagner leurs évolutions**
2. **Renforcer l'attractivité de nos métiers, du recrutement à la fidélisation de nos talents**
3. **Accompagner l'évolution des pratiques managériales**
4. **Etre un employeur socialement responsable**
5. **Promouvoir et accompagner la transition écologique**

Des objectifs communs à l'ensemble des organismes du réseau

Les CPG 2024 à 2027 incluront un objectif RH commun à l'ensemble de l'Assurance Maladie et inviteront les directions à choisir chaque année un objectif individuel complémentaire dans une bibliothèque nationale.

Ainsi, la trajectoire nationale pour la période 2024 à 2027 est structurée de la manière suivante :

- **2024 : Bilan du déploiement du télétravail au sein des organismes de l'Assurance Maladie**
- **2025 : Formation des managers aux enjeux climatiques et énergétiques**
- **2026 : Bilan de la mise en œuvre des actions de prévention et de gestion de l'absentéisme**
- **2027 : Bilan du SDRH Local et National**

LOTAGE ET SUIVI

LE SCHÉMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES À LA CPAM DE LA NIÈVRE

Notre Schéma Directeur des Ressources Humaines prend en compte les enjeux de notre organisme en matière de politique RH et constitue la feuille de route pour réussir nos projets.

S'inspirer de l'existant, bâtir l'avenir

Le bilan SDRH 2019/2022 a permis d'analyser les actions en matière de ressources humaines déployées tout au long de la période dans un contexte de crise sanitaire qui a fortement modifié nos modes de travail avec un impact sur le collectif de travail et une accélération des nouvelles méthodes collaboratives (télétravail, formations en e-learning – réunion à distance, management hybride...).

Celle-ci a mis en évidence les compétences tant humaines que techniques des personnels des organismes de Sécurité Sociale.

L'ensemble des secteurs de la CPAM de la Nièvre a su s'adapter à la crise sanitaire en mettant en exergue les expertises détenues en interne et ainsi maintenir une continuité de service en garantissant une qualité de service rendue à nos différents publics.

Partager, formaliser, valoriser

Ce bilan a été partagé en séminaire des managers, auprès des membres du CSE et diffusé à l'ensemble des salariés. Il formalise les actions déployées émanant d'un travail collectif, tout en confirmant une politique RH favorisant les conditions de réussite en interne, l'accompagnement des salariés dans l'évolution des métiers, gage de performance de l'entreprise.

Enquêter sur le climat social

Les résultats du BSI 2023 démontrent l'engagement des salariés et une stabilité de la motivation et de la reconnaissance du travail.

Les résultats témoignent d'un bon climat social et une satisfaction des salariés de leur travail actuel (86%).

LOTAGE ET SUIVI

Une implication des collaborateurs de la Cnam de la Nièvre dans la construction du SDRH

Dans le cadre de l'élaboration de notre projet d'entreprise 2023-2027, la Direction a souhaité organiser des ateliers participatifs pour définir les grands chantiers afin non seulement de susciter l'engagement des collaborateurs mais aussi de faire appel à l'intelligence collective.

Ces ateliers ont été l'occasion d'aborder les actions en lien avec notre nouveau SDRH.

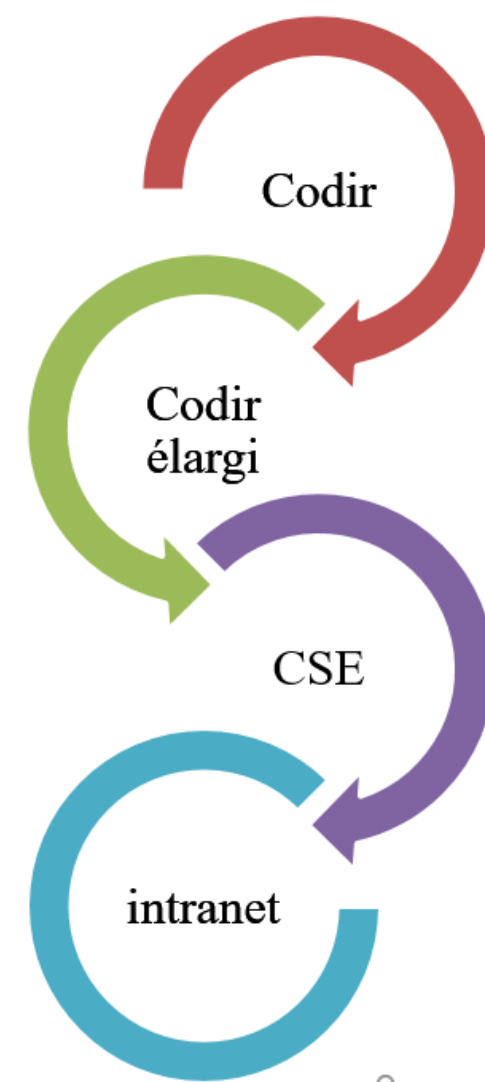
La restitution des travaux a permis d'identifier des actions à mettre en œuvre dans le cadre de la stratégie RH en prenant en compte à la fois les enjeux nationaux et aussi locaux dans un contexte :

- De transformation des métiers nécessitant de maintenir et d'élargir ses connaissances/compétences,
- D'accroissement de l'usage des outils numériques,
- D'automatisation de certaines activités.



Atelier projet entreprise – évolutions métiers et technologiques

Le suivi du SDRH s'effectuera par l'intermédiaire d'instances stratégiques et opérationnelles, avec une périodicité mensuelle, trimestrielle ou annuelle :





SOMMAIRE



**Développer la prospective sur les métiers
pour mieux accompagner leurs évolutions**

Page 7



**Renforcer l'attractivité de nos métiers, du
recrutement à la fidélisation de nos talents**

Page 9



**Accompagner l'évolution des pratiques
managériales**

Page 11



Être un employeur socialement responsable

Page 13



**Agir ensemble pour promouvoir la transition
écologique**

Page 16

Développer la prospective sur les métiers pour mieux accompagner leurs évolutions



Journée d'immersion IJ

Objectif 1.1 Accompagner la transformation des métiers et le développement des compétences

La transformation des métiers et la création d'un nouveau service de traitement des indemnités journalières au sein de l'organisme, l'essor du numérique et l'automatisation des tâches, sont des défis majeurs auxquels nous devons répondre.

Développer les compétences, maintenir l'emploi, s'adapter aux nouvelles technologies

Quelques actions...

>> Elaboration d'un **plan de développement des compétences** intégrant les enjeux locaux, avec notamment un plan d'actions et de formations ciblées et identifiées dans le cadre de la création du service IJ.

>> Déploiement de **campagnes PIX pluriannuelles** en local pour tester ses connaissances numériques, avec un accompagnement proposé pour progresser sur cette thématique en constante évolution.

>> Organisation de **réunions/échanges** entre les managers et le service RH sur les évolutions au sein des secteurs (Ex. CIS employeur – Outils ARPEGE, METEORE, ALIFORM 2) en prenant en compte **la démarche d'analyse des impacts RH** pour accompagner les acteurs au changement.

>> Animation **d'entretiens RH pour accompagner les parcours professionnels** à l'initiative des agents/managers (ex. CQP, DPM..)

2025:
création du service IJ – formation
équipe



**Développer la prospective
sur
les métiers pour mieux
accompagner leurs
évolutions**

Objectif 1.2 Intégrer et accompagner les nouvelles modalités d'évaluation et de gestion des compétences [Dictionnaire des compétences]

Notre démarche de gestion des emplois et des compétences, formalisée en 2021, s'intègre pleinement dans notre SDRH. L'outil d'évaluation des compétences ALINEA2 se verra renouvelé en 2024/2025 par la Caisse nationale pour définir plus facilement des cartographies et des passerelles entre emplois en identifiant les compétences à acquérir.

Evaluer, accompagner et étendre ses compétences

Quelques actions...

- >> Évolution de l'outil ALINEA 2 par la Cnam tout en accompagnant les managers/agents à cette évolution
- >> Appropriation de l'outil par le service RH

Objectif 1.3 Déployer systématiquement la démarche d'analyse d'impacts RH des projets de changement au sein de mon organisme

La démarche d'analyse des impacts RH utilisée dans des projets à forts enjeux RH (ex. Pléiade, fermeture de sites, ré internalisation des IJ...) se poursuivra tout au long du CPG. Cette démarche s'appuie sur l'intelligence collective pour identifier les impacts RH d'un changement et définir les plans d'actions nécessaires à son accompagnement. La finalité de cette approche collaborative est de préserver la qualité de vie au travail en associant l'ensemble des acteurs concernés, opérationnels et managers de proximité, à la réflexion collective sur les impacts RH et aux solutions à mettre en œuvre.

Identifier, analyser, partager

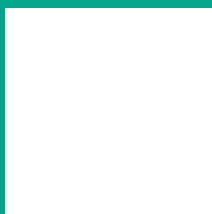
Quelques actions...

- >> Identifier les projets à fort impacts RH en nommant un pilote de projet
- >> Poursuivre l'analyse des risques par des groupes de travail collaboratifs, gage de réussite.

2024 Evolution ALINEA2



Forum de l'emploi 2023



Renforcer l'attractivité de nos métiers, du recrutement à la fidélisation de nos talents

Objectif 2.1 Garantir la promotion des emplois en interne et fidéliser nos salariés

Dans un contexte de transformation et d'un renouvellement générationnel des effectifs, il convient d'entretenir la fierté d'appartenance, l'engagement des salariés et la fidélisation.

Attirer, valoriser, fidéliser

Quelques actions...

- >>> Poursuivre les immersions dans les services dès ouverture de poste
- >>> Proposer des journées portes ouvertes service ou « vis ma vie »
- >>> Renforcer notre politique inclusive en proposant des actions notamment pendant la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH)
- >>> Rendre visible les trajectoires professionnelles (ex. témoignage d'agents ayant bénéficié de parcours professionnels)
- >>> Diffuser un plan pluriannuel de recrutement

Objectif 2.2 Promouvoir et faire découvrir nos emplois en externe en valorisant la marque employeur

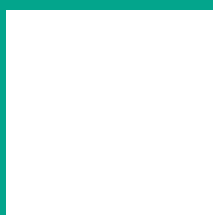
Faire connaître nos métiers et valoriser nos emplois sont des enjeux incontournables pour recruter les salariés de demain aux profils adaptés à nos besoins.

Promouvoir, valoriser les métiers, attirer

Quelques actions...

- >>> Organiser des forums de l'emploi (1^{er} forum initié en 2023 en partenariat avec la CAF et la MSA) ou des « job dating » avec des partenaires.
- >>> Se rendre dans les établissements scolaires afin de promouvoir nos emplois et parcours professionnels possibles auprès des étudiants
- >>> Poursuivre des partenariats avec France Travail pour appréhender nos métiers auprès des prescripteurs de l'emploi

2024:
Journée portes ouvertes Nevers
siège



Renforcer l'attractivité de nos métiers, du recrutement à la fidélisation de nos talents

Objectif 2.3 Renforcer nos parcours d'intégration

Une préoccupation collective majeure de la CPAM est de faciliter l'arrivée du nouvel embauché pour l'aider à se familiariser à son environnement de travail, à s'acculturer à l'Assurance Maladie, à prendre ses fonctions sereinement et avec engagement.

**Accompagner,** **faciliter**
l' # ation, **valoriser** **la** **marque**
employeur

Quelques actions...

- >> Identifier un référent (parrain/marraine) pour chaque nouvel embauché (CDI et CDD);
- >> Poursuivre la co-construction du parcours d'intégration managers/RH en identifiant les formations adaptées et les immersions dans les secteurs (ex. acculturation à l'Assurance maladie, appropriation du SMP...)
- >> Accompagner la montée en compétences sur le nouvel emploi grâce au tutorat
- >> Faciliter la recherche documentaire dans notre intranet en proposant un circuit plus intuitif



Séminaire des managers 2023



Accompagner l'évolution des pratiques managériales

Objectif 3.1 Poursuivre l'accompagnement des managers aux nouvelles méthodes managériales intégrant l'intelligence collective

Pour faire suite à l'enquête réalisée auprès des managers en 2022 par l'Ucanss et BVA, une nouvelle offre d'accompagnement et d'appui à la fonction managériale a été lancée. L'évolution des métiers, les nouveaux outils collaboratifs, le travail à distance conduisent à faire évoluer les pratiques managériales. A cet effet, des nouveaux outils sont déployés pour guider les managers dans leur pratique.

Guider, accompagner, maintenir une communauté managériale

Quelques actions...

- >> Proposer des ateliers de coaching et de co-développement national et régional
- >> Partager les webinaires Ucanss - Cnam sur les thématiques managériales (ex. Websérie, liam managers)
- >> Poursuivre l'organisation trimestrielle de cafés RH avec une thématique ciblée par les managers ou le service RH.

Objectif 3.2 Former les managers aux enjeux RSO, transition écologique, transformation numérique...

Dans un environnement mouvant qui souligne la nécessité d'agilité, d'adaptabilité et d'innovation constante, l'accompagnement des managers est gage de performance durable.

Former, accompagner, innover

Quelques actions...

- >> Mettre en place un atelier fresque du climat
- >> Poursuivre les sensibilisations et communications internes auprès des managers sur différents sujets (ex. guide RH)
- >> Proposer systématiquement le socle commun Pix aux nouveaux managers
- >> Déployer certains outils permettant l'automatisation de certaines tâches (ex. Proweb).

Accompagner l'évolution des pratiques managériales

Objectif 3.3 Former les managers aux nouvelles modalités d'évaluation et de gestion des compétences de leurs collaborateurs

Afin de poursuivre le développement des compétences de ses équipes, l'outil ALINEA2 sera refondue pour se vouloir plus lisible en matière d'analyse et d'évaluation des compétences, en cohérence avec les savoirs détenus tout au long de la vie professionnelle mais en s'appuyant également sur les « softskills » ou compétences comportementales acquises dans la vie personnelle.

Il s'agit aussi d'identifier et de prévenir les nouveaux risques liés au travail en intégrant une dynamique collective dans un contexte hybride.



Sensibiliser, ancrer le management hybride, consolider les collectifs de travail

Quelques actions...

>> Poursuivre les **séminaires managers** en mode participatif et collaboratif avec un séminaire à la journée « hors les murs »

>> Former les managers à la **prévention et détection des RPS** ainsi qu'aux problématiques de santé mentale

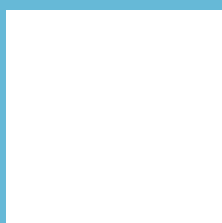
>> Sensibiliser sur la **charge de travail** pour mieux l'évaluer

>> Former les managers sur les **nouveaux outils** (ex. ALINEA2)

2024: formation sur la charge de travail



Pique nique – semaine QVCT 2023



**Etre un employeur
socialement responsable**

Objectif 4.1 Poursuivre l'amélioration des conditions de travail

Dans la poursuite de notre plan Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail déployé en 2020, nous continuerons à investir le champ de la QVCT dans son ensemble afin de concilier amélioration des conditions de travail et performance globale de l'entreprise. Cette démarche est nécessaire pour répondre aux organisations de travail qui se transforment et ainsi faciliter la cohésion d'équipe, le travail collaboratif autour de nos missions collectives et nos ambitions.



**Cohésion d'équipe, fierté
d'appartenance, conditions de travail**

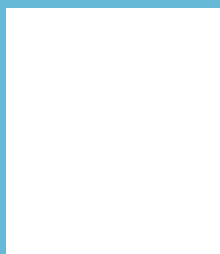
Quelques actions...

- >> Poursuivre les ateliers de réflexion avec les membres QVCT (ex : l'organisation d'une semaine dédiée à la QVCT)
- >> Proposer des ateliers bien être
- >> Rédiger une charte sur le droit à la déconnexion
- >> Encourager des initiatives locales issues des groupes de travail locaux, des propositions des managers et du dialogue social
- >> Poursuivre les actions en lien avec l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le cadre de notre accord local
- >> Mise en œuvre de nouvelles salles de réunion dont une salle de créativité avec l'accès à une terrasse.

2025: Charte droit à la
déconnexion



Atelier – sensibilisation TMS



**Etre un employeur
socialement responsable**

Objectif 4.2 Suivre l'absentéisme dans mon organisme et analyser ses causes pour le réduire

La démarche de prévention, mise en œuvre dans le cadre du plan absentéisme déployé à la Cpm de la Nièvre se poursuivra afin de s'assurer notamment de l'absence de difficulté d'ordre professionnel. Il s'agit aussi de rester attentif à la situation des agents au sein du collectif de travail et d'accompagner individuellement chaque salarié qui exprime un besoin.



Accompagnement, Santé et sécurité,

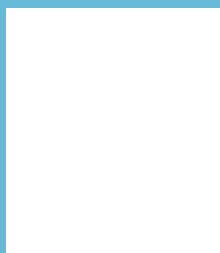
Quelques actions...

- >> Élaborer un **suivi trimestriel de l'absentéisme** partagé avec les membres du CSE, les managers et les salariés
- >> Poursuivre les **entretiens itératifs** suite à plusieurs absences de courte durée sur une période définie
- >> Maintenir l'accompagnement **des retours d'absence de longue durée** en partenariat avec la médecine du travail
- >> Prévenir la **désinsertion professionnelle** en proposant les visites médicales adaptées (visite de liaison, visite de pré-reprise)

2026: Bilan plan
absentéisme



Atelier – Secouristes du travail



**Etre un employeur
socialement responsable**

Objectif 4.3 Poursuivre les actions en faveur de la santé et la sécurité au travail

Dans le cadre de son rôle d'employeur responsable, la Direction poursuivra l'évaluation des risques professionnels tout en assurant une veille sur la santé et la sécurité des salariés.

Sensibiliser, former, accompagner
chacun et chacune

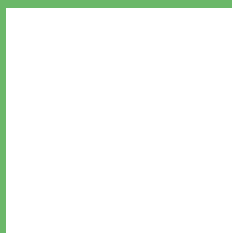
Quelques actions...

- >> Sensibiliser aux bons gestes et postures, notamment par l'intervention d'un ergonome du travail auprès de services ciblés et des nouveaux embauchés
- >> Déployer des actions internes sur les campagnes de prévention et promotion de la santé (ex. ateliers autopalpation)
- >> Faire appel à la MTN sur des aménagements de poste
- >> Poursuivre des actions de sensibilisation sur le handicap notamment lors de la semaine des emplois des personnes handicapées
- >> Communiquer en interne sur l'existence de la plateforme d'écoute Pros-Consult et Allo Alex/proche aidant
- >> Organiser des formations sur les gestes qui sauvent
- >> Poursuivre l'analyse des risques et l'élaboration d'un plan d'actions dans le cadre du DUERP en lien avec les membres de la commission SST

2026: formation gestes
qui sauvent



Démonstration plateforme Co-voiturage



**Agir ensemble pour
promouvoir la
transition écologique**

Objectif 5.1 Sensibiliser l'ensemble de mes collaborateurs aux enjeux climatiques et énergétiques en m'appuyant sur des formateurs relais

Les gaz à effet de serre (GES) ont un rôle essentiel dans la régulation du climat et chacun à son échelle peut agir en suivant des gestes simples. Afin de relever les défis environnementaux, les salariés seront sensibilisés et formés afin d'être outillés pour mieux se mobiliser.



Communiquer sur les enjeux climatiques, sensibiliser et mettre en œuvre les actions

Quelques actions...

- >> **Formation** syfadis dédiées à poursuivre pour les nouveaux embauchés
- >> Poursuite **des ateliers** avec le groupe de travail interne RSE et mise en œuvre d'un groupe régional RSE
- >> Communication régulière sur les **bonnes pratiques et consignes à adopter** auprès des salariés (liam, mail, réunions de service, Codirel)
- >> Promotion de **la plateforme de co-voiturage**
- >> Sensibilisation des managers aux **enjeux climatiques** par un atelier « fresque du climat »

2025:
Formation managers –
fresque du climat



**Agir ensemble pour
promouvoir la
transition écologique**

Objectif 5.2 Évaluer et prévenir les impacts environnementaux des projets d'organisation

Afin d'intégrer l'impact environnemental dans l'élaboration d'un projet, une évaluation de l'impact sera à prendre en compte et permettra de justifier les choix retenus.



Prise en compte de l'environnement, agir de manière responsable

Quelques actions...

- >> Intégration des éléments environnementaux et énergétiques dans la BDESE
- >> Orientation du Schéma Directeur Immobilier Local 2024-2027 sur les enjeux environnementaux
- >> Étude sur pertinence de mise en place de sous compteur pour identifier les consommations périmétriques
- >> Etude sur l'achat de matériel plus responsable.

2025: accord forfait
mobilité durable

