

...de la **vie** **de l'entreprise**

Accompagner les salariés de la caisse centrale et du réseau des caisses dans leurs missions quotidiennes.

Refonte du système de classification

La révision du système de classification à la MSA s'est inscrite dans une démarche visant à renforcer l'équité, la transparence et l'attractivité des carrières au sein de la branche. L'objectif principal est de se doter d'un outil commun et unique permettant d'analyser, de classer et de hiérarchiser les postes repères, tout en tenant compte des spécificités organisationnelles. Cette refonte, basée sur la reconnaissance des différentes expertises mobilisées dans chaque activité, et favorisant la fidélisation, est conçue pour être aisément actualisée afin de suivre les mutations du monde du travail. Finalisée en décembre, trois organisations syndicales ont signé les avenants de révision de la convention collective, marquant ainsi une avancée majeure pour l'ensemble des collaborateurs.

Qualité de vie au travail

Dans le cadre de son plan d'actions sur la qualité de vie au travail 2022-2024, la CCMSA a mené de nombreuses actions tout au long de l'année : atelier de prévention sur les risques

psycho-sociaux à destination des managers, conférence sur le droit à la déconnexion, formation aux gestes et postures et plusieurs opérations en lien avec la prévention santé.

Par ailleurs, la troisième édition du baromètre social institutionnel (BSI) a eu lieu du 3 au 21 juin, permettant aux collaborateurs de l'ensemble des organismes d'exprimer librement et anonymement leurs perceptions, attentes ou

satisfactions concernant leur environnement de travail. Le taux de participation des agents de la MSA, 71 %, progresse par rapport à la précédente campagne de 2021 (69 %) et est supérieur à celui d'autres organismes de sécurité sociale. Les résultats transmis fin septembre ont permis de réaliser un diagnostic sur la base duquel des actions d'amélioration seront définies par chaque direction en associant les différents acteurs de l'entreprise.

Chiffres-clés

- **Nombre de collaborateurs**

796 salariés CCMSA, au 31 décembre 2024.

- **Recrutements**

127 CDI ou missions internes, **39** CDD, **14** alternances.

- **Mobilités internes sur CDI ou missions**

65 dont **22** dans le cadre d'une mobilité verticale.

- **Taux d'emploi des personnes en situation de handicap**

7,7 % (taux minimum légal **6 %**).

► **Nouvel outil de gestion RH**

La CCMSA, en collaboration avec la MSA Poitou et iMSA, a initié une expérimentation visant à déployer un nouvel outil de gestion des carrières : Act.RH, ou Accompagnement des carrières et des talents. Il vise à assurer la gestion du plan de développement des compétences (recueil des besoins, gestion budgétaire, organisation des sessions de formation tout au long de l'année). Il permet également de conduire et suivre les entretiens annuels d'évaluation ainsi que les entretiens professionnels, d'évaluer les compétences en lien avec les formations et les projections de parcours professionnels, de gérer les cartographies des emplois ainsi que le référentiel de compétences.

Soutien aux salariés aidants

L'accord relatif à la mise en place de dispositifs d'accompagnement en faveur des salariés aidants à la CCMSA a été signé le 17 octobre par l'ensemble des organisations syndicales. Il prévoit les mesures suivantes : reconnaissance du statut d'aidant matérialisée par la signature d'une charte entre la CCMSA et le salarié ; sensibilisation et accompagnement par le pôle médico-social sur le volet administratif et médical ; adaptation du congé et du télétravail ; autorisation d'absence rémunérée à hauteur de quatre jours par an, dans la continuité des dispositions prévues par le précédent accord sur le handicap ; possibilité de bénéficier d'un don de jours en application des dispositions conventionnelles. Applicable à la mi-janvier 2025, suite à l'agrément ministériel, il est entré en vigueur pour une durée de quatre ans.

Solidarité : les salariés mobilisés

Chaque année, les collaborateurs de la caisse centrale et du réseau MSA se mobilisent pour mener des actions solidaires. Afin de soutenir la recherche contre le cancer du sein, 253 coureurs ou marcheurs de la CCMSA ont notamment participé à Odyssea Paris début octobre 2024, permettant de collecter 6 313 euros lors de cette course réunissant 45 000 participants dans toute la France. À l'approche des fêtes de fin d'année, c'est la collecte de Noël solidaire, en partenariat avec le Secours populaire français, qui a permis de collecter

plus de 16 000 euros et plus de 5 500 dons de jouets neufs ou de denrées alimentaires non périssables dans tout le réseau MSA, afin de venir en aide aux familles et aux personnes en situation de précarité.

Accompagnement des managers

Les dispositifs de politique managériale en MSA bénéficient à la communauté de plus de 130 managers de la CCMSA ainsi que leurs pairs issus de l'institution. Lors de la 4^e édition du programme des Ateliers managers, les encadrants ont travaillé sur deux sujets récurrents, le management

Le projet d'entreprise en actions

- **16 janvier** : atelier de co-construction sur les méthodologies à mettre en œuvre avec 120 salariés volontaires.
- **18 mars** : une « Lumi'box » a permis à l'ensemble des salariés d'identifier et de prioriser les sous-thèmes par thématique afin de structurer le projet d'entreprise.
- **Avril-Mai** : 700 contributions et près de 400 actions ont été proposées sur des murs d'idées mouvants.
- **Octobre** : mise en place du comité de pilotage « Projet d'entreprise de la CCMSA » après un appel à candidatures.
- **26 novembre** : matinée dédiée au projet d'entreprise avec inauguration de l'arbre à réalisations et tenue de stands d'informations.

Avec l'appui de la mission nationale handicap de la MSA, le taux moyen national d'emploi des salariés en situation de handicap s'élève à 8,90 %.

hybride et la motivation des équipes, et deux nouveaux thèmes, la gestion des conflits et de l'absentéisme longue durée. Le site dédié Cap Manager s'est enrichi de nouvelles ressources (webinaires thématiques, podcasts, actualités), et l'offre de coaching s'est élargie après une phase d'expérimentation en 2023. Un programme de co-développement pour échanger entre pairs au sujet de la charge de travail a été lancé. Par ailleurs, une dizaine de collaborateurs a été formée à l'animation d'ateliers menés en intervision (technique approfondie de co-développement) afin de déployer en 2025 ce programme auprès d'une quinzaine de managers volontaires.

Responsabilité sociétale des entreprises

L'année se caractérise par la sensibilisation des instances dirigeantes et du réseau à la réalisation par les organismes de leur bilan des gaz à effet de serre, qu'ils soient assujettis ou non à l'obligation légale de le réaliser. À cette fin, huit collaborateurs de différents organismes ont bénéficié d'une formation par l'Institut de formation carbone. Un webinaire à l'attention de tous

les référents RSE a valorisé l'importance pour les organismes de s'engager dans la réalisation de ces bilans carbone.

Manger mieux, gaspiller moins

Afin de mettre en évidence les points communs entre la démarche RSE et l'implication sociétale sur les territoires, un webinaire « Manger mieux, gaspiller moins » a été organisé pendant la semaine européenne des déchets. Cet événement a permis un partage sur les actions menées sur les territoires par les services de prévention santé, d'action sanitaire et sociale et par les délégués de la MSA. Les partenaires Solaal et Aprifel ont enrichi les échanges de leurs témoignages.

Vers une entreprise 100 % éco-responsable

Le 17 décembre, l'informatique de la MSA a organisé un webinaire pour imaginer un avenir sous un prisme 100 % éco-responsable. Avec le concours de spécialistes externes, tels que Françoise Berthoud, directrice du groupement « Éco-info » au CNRS, et Stephan Peccini, expert en conception responsable de services numériques, les professionnels ont partagé leurs initiatives et leurs projets.

Entreprise handi-accueillante

Le nouvel accord relatif à l'emploi des salariés en situation de handicap à la CCMSA a été signé le 27 mai avec l'ensemble des organisations syndicales. Dans la continuité des dispositions précédentes, il prévoit des mesures incitatives et des actions de préservation de l'employabilité des collaborateurs (autorisations d'absence rémunérées pour examen médical, jour(s) de télétravail supplémentaires sur prescription du médecin, recours au temps partiel facilité pour les personnes âgées de 57 ans et plus), ainsi qu'une meilleure prise en compte de l'impact du handicap sur l'activité professionnelle et ses objectifs. Par ailleurs, le guide d'accueil numérique, un portail qui rassemble toutes les informations utiles pour l'accueil des salariés en situation de handicap, a été lancé à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées du 18 au 24 novembre. Il dispose d'un accès par profil – salarié en situation de handicap, manager ou collègue – et permet de faire connaître deux autres dispositifs : le relais accompagnement au travail (interlocuteur de proximité), et le groupe de parole entre pairs (espace d'échanges dédié aux collaborateurs en situation de handicap).