



**Lénie MARCUSSE**  
Assistante, Troyes  
Pont Vert  
Déléguee Syndicale,  
Membre du CHSCT,  
élue titulaire au  
Comité d'Entreprise,  
Déléguee du  
Personnel suppléante  
06.17.62.61.45



**Christine DAVRON**  
Assistante, REA Pro-  
Agri- Ent, site de  
Troyes  
Déléguee Syndicale,  
Déléguee du  
Personnel titulaire,  
Représentante CE  
06.64.63.87.03



**Patricia PALACIN**  
Technicienne, REA  
Pro-Agri-Ent, site de  
Troyes  
Déléguee syndicale



**Christophe MANINI**  
Conseiller AGRI, Bar  
sur Seine  
Déléguee syndical  
Déléguee du  
Personnel suppléant  
Remplaçant  
suppléant au CE  
06,78,37,27,59

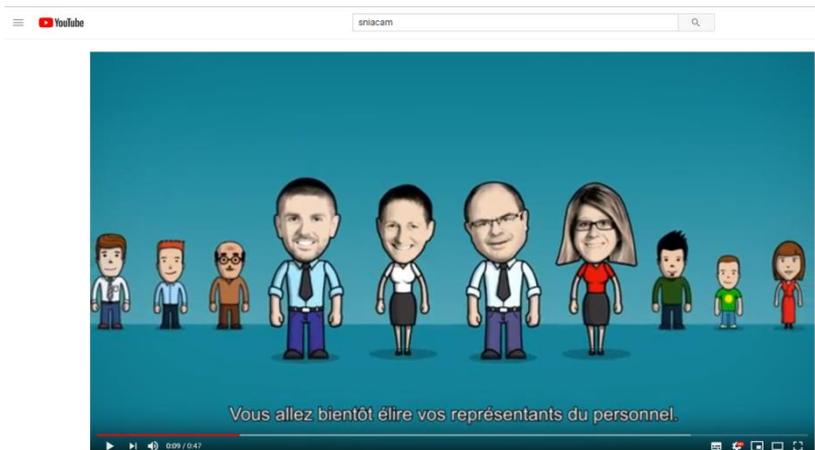
Le 17 octobre 2018

## ✓ Négociations ouvertes sur la Qualité de Vie au Travail



## ✓ Elections professionnelles à CACB

Rendez vous sur



SNIACAM Champagne Bourgogne  
17 impasse Richemont  
10000 TROYES

Sniacam.cb@wanadoo.fr  
www.sniacam.fr

# La Qualité de Vie au Travail

Le 12 octobre, les délégués syndicaux des 4 organisations syndicales représentatives à CACB se sont réunies à Dijon pour ouvrir les négociations sur la Qualité de vie au Travail (QVT),

La loi impose désormais aux entreprises de négocier sur le sujet. Chez nous, une commission dite « commission conditions de travail » s'est réunie dès le 12/10/2017.

N'ayant pas été retenu pour y participer, le SNIACAM a envoyé ses documents de travail dont certains faisant référence à CASA dès le début de l'année 2018. N'ayant aucun retour sur le travail de cette commission en cours d'année cela malgré plusieurs relances, nous avons continué de recueillir vos suggestions sur ce thème qui nous est si cher.

Cela nous a permis de rédiger les propositions suivantes dans le but d'enrichir le projet d'accord la Direction avant l'ouverture des négos.

« La qualité de vie au travail ou le bien-être au travail est une préoccupation affichée au niveau européen depuis 2002. En France, cette notion occupe une place centrale depuis 2013.

Au sein de notre CR il existe déjà plusieurs accords portant sur des dispositifs concourant à la qualité de vie au travail : (...)

Régulièrement nous échangeons sur ces thèmes et la difficulté que rencontrent des salariés à exercer leurs droits.

Nous espérons donc une profonde volonté de la Direction de faire respecter tous les accords existants en donnant les moyens localement pour que ceux-ci soient valorisés afin que nous constations une réelle avancée et une meilleure perception des salariés quant à leur qualité de vie au travail.

**Nous souhaitons un accord innovant, qui ne se limite pas à la reprise des accords existants et une véritable écoute des difficultés rencontrées.**

Nous vous avons communiqué nos réflexions dans un mail du 21 mars 2018 où nous vous faisons part de la nécessité d'un grand changement des mentalités et pas seulement d'un effet d'annonce.

Nous pensons que, dès lors que se pose la question du bien-être au travail, il est nécessaire de repérer les facteurs essentiels qui permettent de le favoriser.

- L'amélioration des conditions de travail
- Donner du sens au travail dans un monde bancaire en constante évolution
- L'équilibre vie professionnelle / vie privée
- L'accompagnement de carrière

Ce travail est déjà abouti même si quelques ajouts peuvent être proposés. A notre sens, il convient surtout de **veiller au respect de ces fondamentaux** et il nous semble que c'est à ce stade que le manque existe.

En effet, la Direction est en capacité de constater

- les dépassements d'horaires trop fréquents et non rémunérés d'où découlent une grande fatigue
- les formations e-Learning non suivies sur le poste de travail durant le temps de travail
- une augmentation de l'absentéisme
- des excès d'autoritarisme non contrôlés que personne n'ose dénoncer de peur des représailles

**Nous attendons de la Direction un message fort au sujet des horaires et surtout que les missions confiées soient réalisables dans le temps de travail.**

Nous avons découvert l'existence de **programme d'aide aux salariés** qui pourraient ressentir des difficultés au quotidien. Dans notre entreprise, nous identifions les difficultés comme les charges excessives de travail, une pression d'un client ou d'un collègue, une maladie, un handicap, un manque de communication, ..., toute sorte de besoin lié à l'activité.



## Accords déjà existants

- Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés,
- Accord relatif à la mutuelle,
- Accord sur le droit à la déconnexion,
- Accord sur le don de jours à un collègue,
- Accord sur le droit d'expression,
- Accord sur la formation professionnelle,
- Accord sur la mobilité,
- Accord sur la GPEC



# QVT suite

L'objectif de ce type de programme est de prévenir les risques psychosociaux, l'absentéisme, les addictions, les départs de compétences de l'entreprise ...

Une ligne téléphonique (par un prestataire indépendant) dédiée à ce mal être au travail pourrait être créée afin que les salariés puissent être écoutés et entendus.

Ainsi la Direction pourrait mesurer les difficultés que nous, élus, faisons régulièrement remonter et surtout apporter les solutions.

Ce qui ressort de nos visites, c'est le manque d'écoute et de considération ressenti par les salariés et la fatalité quand un problème surgit. Aujourd'hui rien n'est prévu dans le cas d'un salarié qui se sent surchargé, dépassé, dévalorisé... car le manager ne peut pas lui même apporter de solution. Le N+2 prendra toujours parti pour le N+1, quelle perspective pour le salarié ? Le chargé RH, même combat... Donc incompréhension, surcharge subie, pas d'écoute, ce qui conduit à de l'absentéisme ... »

Nous avons ensuite fait un certain nombre de remarques que nous ne pouvons pas toutes citer ici. En voici quelques illustrations :

- La régulation de la charge de travail : éviter la lourdeur des repères d'agendas inflexibles, proposer un service QSC interne qui centraliserait tous les « irritants »
- Les repas : la Direction ne peut pas juste rappeler l'interdiction de manger sur le lieu de travail, nous souhaitons qu'elle mette donc à disposition une salle de repos avec table, chaises, frigo ...
- Les horaires de travail
- L'amplitude journalière : depuis longtemps nous nous faisons le relais des collègues des 17 agences qui travaillent jusqu'à 18h30.
- Le travail à temps partiel : pouvoir conserver un temps partiel en évoluant et ne pas en être dissuadé ou passer à côté d'un poste
- Le télétravail : nous pensons que nous devons commencer à y réfléchir, la digitalisation permettant les échanges à distance
- La prévention contre le harcèlement et la discrimination : nous proposons la mise en place d'une ligne d'écoute en libre accès pour tous les salariés qui serait tenue par un prestataire extérieur car rappelez vous les derniers baromètres sociaux qui faisaient apparaître le sentiment de ne pas pouvoir s'exprimer librement ...
- L'articulation vie pro/ vie privé – accompagnement à la parentalité : La Direction réfléchit à des réservations de places en crèches réservées aux salariés suite au travail du groupe « être bien au travail » du projet d'entreprise 2018, nous ajoutons la limitation de la distance domicile/lieu de travail, la possibilité de faire la rentrée scolaire des enfants entrant en 6<sup>ème</sup>, l'aide à la recherche d'assistantes maternelles pour les samedis et horaires > 18h, un vrai accompagnement au retour de congés mat avec possibilité d'un temps partiel ...
- Accompagnement des salariés : une fausse bonne idée : la conciergerie.

A la fin de cette première journée de négos, nous pouvons éprouver une satisfaction quant à la volonté de la Direction de **faire badger dès 2019 tous les salariés n'étant pas en convention de forfait** : les heures supplémentaires pourront ainsi être constatées.

L'aménagement des horaires du aux **réunions passant en début d'après midi** sont encore à l'étude mais semble en bonne voie, nous espérons voire l'amplitude horaire journalière diminuer.

Afin de fluidifier les prises de congés et simplifier vos réservations, la Direction souhaite écrire que **les congés doivent être validés dans SIRH US dans un délai de 15 jours**, soit 15 jours après la validation du fichier Excel si vous les saisissez rapidement. FINI les incertitudes !

Cependant, nous sommes dans l'attente d'un accord innovant et ambitieux à la hauteur de la taille de notre entreprise et de sa responsabilité sociale.



« NOUS SOUHAITONS UN ACCORD INNOVANT, QUI NE SE LIMITE PAS À LA REPRISE DES ACCORDS EXISTANTS ET UNE VÉRITABLE ÉCOUTE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES. »

« NOUS ATTENDONS DE LA DIRECTION UN MESSAGE FORT AU SUJET DES HORAIRES ET SURTOUT QUE LES MISSIONS CONFIAÉES SOIENT RÉALISABLES DANS LE TEMPS DE TRAVAIL. »

# Elections professionnelles CACB



DU 3 AU 15 DÉCEMBRE 2018

*Si vous n'aviez pas l'habitude de lire les communications syndicales, c'est le moment de le faire pour commencer à réfléchir à la liste qui recueillera votre voix car vos avantages et votre qualité de vie au travail se négocieront au niveau local Champagne Bourgogne et plus au niveau de la Fédé comme se fut le cas jusque là.*

*Laissons les beaux mots et agissons ensemble.*

<https://www.sniacam.com/> pour retrouver nos publications

## CHAMPAGNE BOURGOGNE - EDS 5018 Bulletin d'adhésion



Nom : \_\_\_\_\_  
Prénom : \_\_\_\_\_  
Adresse du domicile : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
N° de téléphone portable : \_\_\_\_\_  
Adresse mail personnel : \_\_\_\_\_  
Affectation : \_\_\_\_\_  
EDS : \_\_\_\_\_  
N° téléphone bureau : \_\_\_\_\_

Déclare adhérer au SNIACAM CHAMPAGNE BOURGOGNE et autorise le prélèvement mensuel de la cotisation fixée annuellement par le bureau du syndicat sur mon compte en remplissant le mandat de prélèvement SEPA que l'on m'enverra à réception de ce bulletin d'adhésion. Ce document vaut pour les prochaines annuités et jusqu'à extinction du mandat.

**COTISATION :**  
8 euros par mois soit 2.72 euros après crédit d'impôt

Fait à  
Le  
Signature