

La Tribune du Snup

Un bon accord **Qualité de Vie au Travail** à la CDC, vous y croyez ?

Le 7 octobre 2019, la direction a ouvert à la **négociation un nouvel accord de Qualité de Vie au Travail (QVT)** avec l'idée de le proposer à la signature des organisations syndicales en décembre.

La présentation du bilan du précédent accord apporte peu d'avancées : **le SNUP a eu raison de ne pas signer cet accord**. Il faut souligner que **les personnels** partagent notre analyse et ils **l'ont fait savoir dans le baromètre social 2018**.

A la question : « *Au cours des dernières années, diriez-vous que votre qualité de vie au travail a plutôt progressé ou plutôt régressé ?* », le **verdict des agents de l'Etablissement public est sans appel, car 42% estiment que la qualité de vie au travail a plutôt régressé** soit une dégradation de 14 points par rapport à 2015 alors que 22% des agents estiment que leur QVT a plutôt progressé (en baisse de 5 points de moins par rapport à 2015).

Le bilan négatif est sans appel, d'autant que le même baromètre social indique que **61% des agents ressentent du stress au travail** et que **56% d'entre eux estiment que leurs efforts et leurs compétences ne sont pas valorisés**.

Le SNUP attendait une remise à plat de la démarche QVT à la CDC avec une **réflexion sur les causes éventuelles du malaise**. On peut citer : empilement de réorganisations successives qui fragilisent les collectifs de travail, absence de prise en compte du terrain dans les projets d'évolutions (que fait DCB dans la Banque des territoires nous disent les agents de cette direction ?), mise en place de gadgets numériques comme NEXT (on se croirait chez Orange !) où chacun s'enferme dans sa communauté... alors que l'objectif affiché par le DG est de mettre fin au fonctionnement en « Silo », etc...

Cette réflexion n'a pas eu lieu !

Le SNUP, rejoint par les autres organisations syndicales, a formulé deux demandes préalables à l'ouverture de la négociation :

A votre avis, de qui doit-on se méfier ?



Du vilain tout petit SNUP ?

Ou de la banque des Terr...eurs ?



1/ Il faut donner du temps à cette négociation et ne pas devoir signer le projet d'accord QVT avant le 1er trimestre 2020. Cette demande a été prise en compte par la Direction.

L'Etablissement Public CDC j'y tiens !

2/ Il faut que la Direction annonce qu'elle décide de pérenniser dans le futur accord les deux mesures utiles aux personnels qui existaient au sein de l'accord défunt (**la semaine de 4 jours et l'extension de la plage horaire de 7h à 20h**). Cette demande n'a pas été prise en compte par la Direction.

Le SNUP est convaincu que la Direction veut, sous couvert du nouvel accord QVT, **re-mettre en cause le dispositif d'horaire personnalisé** et notamment la possibilité pour les agents de se constituer du crédit d'heures avec 15 jours de récupération à la clé.

La « négociation » a donc débuté en octobre dernier sur la base d'une discussion autour de socles ou niveaux exprimant des valeurs de référence fixés comme autant d'objectifs à atteindre.

Par exemple, le niveau 1 s'intitule : « *Se sentir bien dans son travail, (sa mission, son équipe, sa direction), et son environnement professionnel...* »

Ces niveaux au nombre de trois appellent des propositions d'actions concrètes qui sont déclinées dans le projet.

L'ennui, dans cette démarche, c'est que les 3 niveaux présentés par la Direction sont trop vastes, trop flous ! Que signifie « se sentir bien dans son travail et dans son environnement professionnel... » ?

Pourquoi n'a-t-on pas demandé préalablement aux personnels ce que cela signifierait pour eux que de se sentir bien dans son travail ?

De plus, les actions concrètes du projet d'accord QVT sont tout... sauf concrètes.

Pour l'atteinte du niveau 1 « *Se sentir bien dans son travail, (sa mission, son équipe, sa direction), et son environnement professionnel...* », voici ce que la Direction propose : « *Les parties s'accordent sur la volonté de promouvoir au sein de l'Etablissement public des relations interpersonnelles fondées sur la bienveillance et la confiance, dans le quotidien de la vie en équipe, comme dans l'exercice de la fonction managériale. Dans ce cadre, l'Etablissement public promeut des relations de travail et un management fondé sur l'écoute et le dialogue, le droit à l'erreur et l'expérimentation pour tous : agents, équipes et managers.* »

Tout cela, c'est au mieux une énumération de vœux pieux mais ce n'est en aucun cas une déclinaison d'actions concrètes !

Le SNUP attend la suite avec impatience, mais il doute de la volonté des dirigeants actuels de la CDC de promouvoir une meilleure qualité de vie au travail au sein de notre Etablissement public.

Personnels de la CDC, soyez vigilants !

Le syndicalisme engagé au quotidien !



N° 103

11.2019

SnupCdc@caissedesdepots.fr

La Tribune du Snup



Des Vacances Mieux Subventionnées

Toujours Plus Haut

Toujours Plus Loin

Toujours + **SNUP**

Consultation COSOG du 5 Décembre 9h30 au 12 Décembre 15h (heure de Paris)



Consultez le programme sur le site internet du SNUP: <http://snup-cdc.fsu.fr/>