



LCL RAA

ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
JUN 2023

**DONNEZ  
DU SENS À  
VOTRE VOIX**

Votez CFDT !

**PROTÉGER VOS  
CONDITIONS DE TRAVAIL,  
LA CFDT AGIT POUR VOUS !**



# PROTÉGER ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL : LA CFDT AGIT POUR VOUS !



« En CSE et CSSCT, lors des projets de réorganisation successifs, souvent accompagnés de suppressions de postes qui dégradent les conditions de travail, nous alertons la Direction sur les impacts sur votre quotidien. »

Pour la CFDT, 3 grandes composantes sont à prendre en compte lorsqu'il s'agit de parler des conditions de travail et elles sont indissociables les unes des autres.

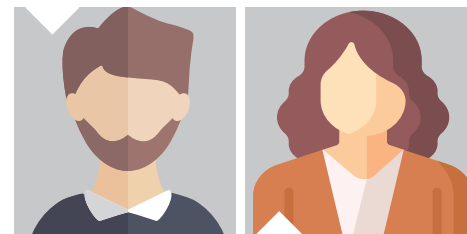
Ainsi, les aspects **matériels, organisationnels** (rythme et charge de travail, télétravail, horaires variables, flex-office, projet agilité, autonomie, marge de manœuvre, etc.) et **psychosociaux** (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, charge mentale, etc.) sont au cœur de nos préoccupations et de toutes nos revendications.

Malgré une baisse drastique du nombre d'élus (ordonnances Macron), la CFDT reste proche de vous et continue de dénoncer entre autres les incohérences, les manquements et les dérives liés essentiellement à la politique de rentabilité court-termiste de la Direction générale.

**Il faut bien admettre que, depuis quelques années, les conditions de travail sont de plus en plus difficiles au gré de tous les nouveaux projets qui ont vu le jour. Pression commerciale, voire managériale, stress du résultat, postes vacants, turn-over, démissions, surcharge de travail, burn-out, arrêts maladie, multiplication des tâches, travail en open-space, manque de formation, d'accompagnement, injonctions contradictoires, le manque de reconnaissance... sont votre lot commun.**

La CFDT est notamment à l'initiative d'alertes, d'enquêtes ou d'expertises menées tant au national qu'en régions, qui ont permis de mettre en lumière certaines dérives et surtout des situations de souffrances au travail. Forte de ces constats, la CFDT a obtenu, dans un premier temps, que la Direction mette en place avec un expert une mission d'analyse et d'amélioration de certains processus sur le long terme.

**En parallèle, vos représentants CFDT préconisent toujours la mise en œuvre rapide de solutions adaptées qui permettraient de vous garantir de meilleures conditions de travail et ainsi préserver votre santé mentale et physique.**



« Bien souvent, après avoir échangé avec vous sur le terrain, nous arrivons à faire évoluer la position de la Direction en obtenant par exemple, le maintien des plages horaires, l'installation de la climatisation, la modification des open space, voire la création de bureaux fermés supplémentaires, quand cela est possible. »



## Nos propositions :

TEMPS ET CHARGE DE TRAVAIL	TÉLÉTRAVAIL	FORMATION / ÉVOLUTION DE CARRIÈRE
<ul style="list-style-type: none"><li>Évaluer la charge réelle de travail afin d'adapter les effectifs</li><li>Remettre en place les accueils et des équipes d'appui, renforcer les équipes des back, des middle-offices et des fonctions support sous tension</li><li>Mener une politique d'embauche attractive et volontariste</li><li>Respecter l'équilibre vie privée/vie professionnelle en encadrant notamment l'usage des outils numériques</li><li>Reconnaître et payer les heures supplémentaires réalisées</li><li>Attribuer, en toute transparence, des objectifs atteignables et adaptés au temps de travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmenter le nombre de jours de télétravail notamment pour le réseau et la BEIGF</li><li>Annualiser le quota de jours télétravail pour plus de souplesse dans la pose des jours</li><li>Revaloriser l'allocation forfaitaire (2,50 €/j à ce jour)</li><li>Obtenir une indemnité repas pour les salariés bénéficiant d'un restaurant d'entreprise</li><li>Revoir les conditions d'achat et de remboursement des équipements liés au télétravail</li><li>Lutter contre l'hyper connectivité sur les outils numériques de travail notamment par des mesures contraignantes de déconnexion automatique</li><li>Prôner le « devoir de déconnexion » des salariés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Accompagner les salariés dans la transformation des métiers</li><li>Former les salariés en présentiel, développer les pépinières</li><li>Déployer une véritable gestion des carrières et des compétences</li><li>Distinguer réellement l'entretien d'évaluation (tenue de poste et compétences) de l'entretien professionnel (formation/carrière)</li><li>Reconnaître et rémunérer les statuts de tuteurs et référents</li><li>Ouvrir une négociation dédiée à la seconde partie de carrière pour développer les temps partiels aidés de fin de carrière, le tutorat de compétences et la transmission du savoir...</li></ul>

