

# Bien être au Travail

## Et si on se disait les choses ?

La QVT est incontestablement devenu LE sujet à la mode depuis plusieurs années !!!

Même si la Direction affiche une volonté d'avancer sur ce sujet, force est de constater que plus on en parle et moins on est heureux au travail.

Depuis la crise sanitaire, les burn out, pertes de sens, arrêts de travail, démotivations, départs volontaires, ne cessent de se multiplier.

Certains estiment que l'origine de ce malaise au travail est purement personnel, la **CFE-CGC** affirme que la multiplication de ces situations est le fruit de la dégradation de nos conditions de travail depuis déjà plusieurs années : Départs massifs non anticipés (CCA, RCC...), réorganisations non anticipées, non accompagnées, non concertées, surcharge de travail, suppression de postes clé, centralisation massive des décisions, déresponsabilisation et déshumanisation des activités, manque d'écoute et de soutien dans les difficultés quotidiennes, systèmes d'informations non adaptés....et la liste n'est malheureusement pas exhaustive pour certaines entités du groupe.

**Il est urgent d'agir !  
La QVT est un sujet de fond et pas qu'une question de communication !**

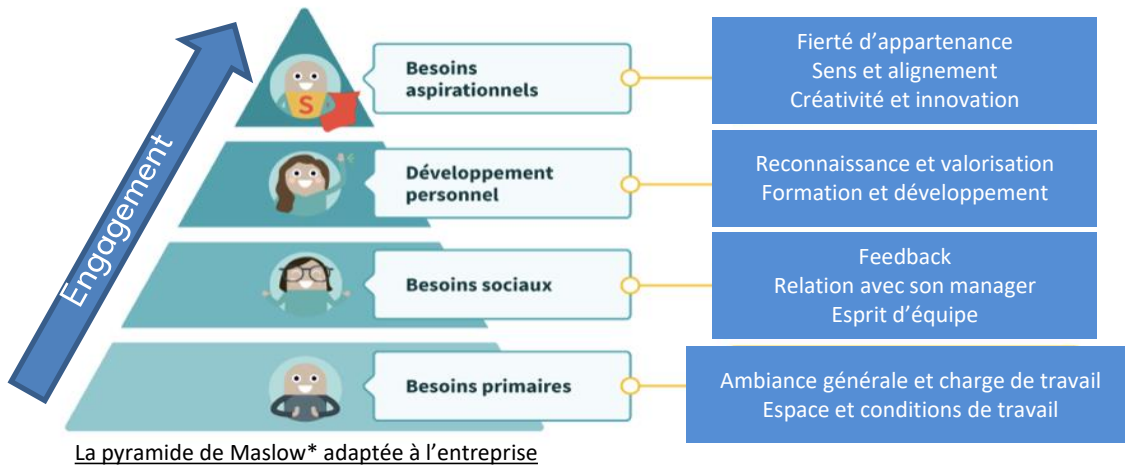
La vie professionnelle mérite autant de soin et d'équilibre que la vie personnelle. Se préoccuper du bien-être des collaborateurs n'est donc plus une option : c'est une nécessité et l'affaire de tous !

**La CFE-CGC s'engage à exposer vos idées sans être polémique, à avoir l'esprit critique mais avec discernement et à alerter avec fermeté.**

**Libérer les esprits de certaines normes et usages  
et être juste à l'écoute !!**

# LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

## Qui en est responsable?



Le Larousse définit le bien-être de la façon suivante : « État agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit. Aisance matérielle qui permet une existence agréable. »

Le bien être au travail varie évidemment d'un individu à un autre en fonction de son histoire, de ses compétences, de son émotivité ou encore des relations tissées au sein de l'entreprise.

**L'employeur a pourtant un rôle clé à jouer** pour faire en sorte que les contraintes professionnelles que sont la pression de l'activité, le manque d'autonomie, la surcharge de travail, les imprévus professionnels ou le changement, ne deviennent pas des obstacles à l'épanouissement des collaborateurs dans leur vie professionnelle.

Le bien-être au travail peut se définir selon 5 dimensions :

1. La relation à l'équipe (sentiment d'appartenance, relation constructive, cohérence des compétences, cohésion...)
2. La relation à l'organisation (perspective d'évolution, promotion, mobilité)
3. La relation au manager (écoute,

soutien, valorisation, reconnaissance, autonomie)

4. La relation à soi (vie perso, gestion équilibre vie pro/perso)
5. La relation au travail (sens, niveau d'information, pression, formation, engagement et implication)

Des actions ciblées favorisant une meilleure qualité de vie au travail doivent être conçues et déployées **en fonctions des besoins de chaque établissement, de chaque direction, de chaque collaborateur.**

Avant tout la QVT émane des politiques RH favorisant la performance collective et l'épanouissement personnel de chacun :

- Bâtir des actions en réponse aux points d'insatisfaction identifiés et mesurés grâce aux données quantitatives RH (source d'insatisfaction, arrêts de travail, turnover, etc.) et qualitatives (entretiens individuels).
- Développer « l'expérience collaborateur » sur la base des « parcours clients externes » (cf principe de symétrie des attentions\*\*)
- Souder les équipes en trouvant des valeurs communes aux collaborateurs et à l'entreprise, pour leur permettre vraiment **de grandir ensemble....**

## A SAVOIR

### LE CODE DU TRAVAIL

Identifié comme enjeu de santé publique, l'article L4121-1 du Code du travail français considère que l'entreprise a l'obligation légale de veiller à la qualité de vie au travail de ses salariés : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent notamment « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».



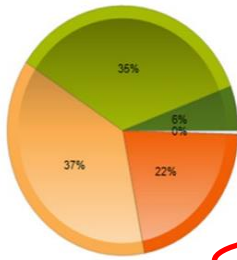
\* Abraham Maslow, psychologue du travail classe les besoins humains par ordre d'importance, en 5 niveaux. La pyramide se lit du bas vers le haut..  
L'insatisfaction des besoins d'un niveau inférieur empêche la satisfaction des besoins du niveau suivant.

\*\* La Symétrie des Attentions met l'homme au cœur du projet de l'entreprise. Elle met en effet la qualité de la relation d'une entreprise avec ses clients au même niveau que la qualité de la relation entre cette même entreprise et ses collaborateurs.

Les changements sont suffisamment anticipés, accompagnés, et clairement expliqués.

Taux de réponse : 100%  
Moyenne = 4,1

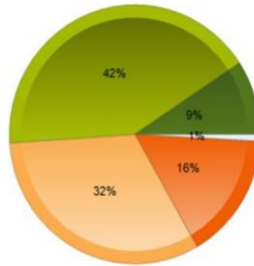
	Nb
Non réponse	17
Pas du tout d'accord	801
Plutôt pas d'accord	1386
Plutôt d'accord	1302
Tout à fait d'accord	215
Total	3721



J'ai des possibilités d'évolutions professionnelles.

Taux de réponse : 99%  
Moyenne = 4,8

	Nb
Non réponse	32
Pas du tout d'accord	590
Plutôt pas d'accord	1199
Plutôt d'accord	1554
Tout à fait d'accord	346
Total	3721



Communiquons utile !

2 semaines de déploiement  
6 240 collaborateurs destinataires  
Taux de participation : 59,6%

**59%** des collaborateurs estiment subir des changements non anticipés, non accompagnés, sans vision !

**48%** estiment avoir peu ou pas de perspectives d'évolutions professionnelles

ECOUTE, SENS, ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT, PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION  
4 facteurs essentiels de la QVT qui ne sont pas au rendez vous ....

## LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

- Les décisions de réorganisations ne doivent plus être validées sans une concertation et un avis préalable des équipes de proximité
- Les RH doivent prendre en charge l'ensemble des problématiques liées au travail et aux parcours professionnels sans distinction des cadres et des non cadres (même formations, coaching, accompagnement individuel RH, bilan de compétences...)

### Que dois-je faire si je me trouve dans une situation de souffrance professionnelle ?

Dès lors que vous en sentez le besoin, prenez contact avec les psychologues du travail :

- Pour Paris et les DR : Elisabeth Cornouailles (3 13 01) ou Françoise Loyer (3 13 30)
- A Bordeaux : Céline Lartigue : 06 85 90 39 83
- A Angers : Malika Limane : 07 68 46 31 52

Vous pouvez également vous rapprocher de votre manager.

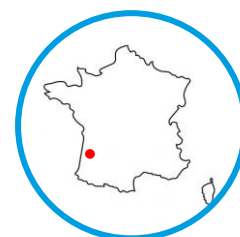
**Et n'oubliez pas que vous pouvez vous faire accompagner par un(e) représentant(e) du personnel de la CFE-CGC, cette démarche est entièrement confidentielle.**



# LA CFE-CGC SE RENFORCE

Angélique PLAZA

**BORDEAUX**



Les perspectives pour l'avenir ?

Angélique, peux-tu te présenter ?

Mes premiers pas à la Caisse des Dépôts, je les ai faits en tant qu'intérimaire à l'établissement de Bordeaux ! Après une mission au Fonds d'Action Sociale en 2002, puis aux validations de services quelques mois plus tard, c'est en juillet 2005 que j'intègre la CDC en qualité de fonctionnaire à la suite d'un recrutement sans concours. D'abord gestionnaire MOA puis gestionnaire au sein du service DI/recouvrement, j'ai rapidement souhaité évoluer vers des fonctions managériales. Après l'obtention du concours d'attaché en 2010, j'ai occupé les postes d'adjointe au responsable d'unité et de responsable d'unité au sein du service employeur puis de responsable de service de 2018 à 2021 au sein de la direction de la solidarité et des risques. J'ai quitté cette dernière fonction en janvier 2022 pour partir en disponibilité (initialement 1 an), avant de revenir de façon anticipée début septembre pour travailler sur le nouveau projet bordelais de la **CFE-CGC**.

Pourquoi as-tu décidé de t'investir dans la vie syndicale ?

Après presque 4 ans au CODIR élargi de l'établissement de Bordeaux dont 2 années de crise sanitaire.... j'ai eu besoin de faire une pause fin 2021 ! Cela devenait compliqué pour moi de rester alignée avec des valeurs fortes de respect, de soutien et d'accompagnement vis-à-vis de mes

équipes dans un contexte où tout va de plus en plus vite et les changements d'organisation s'enchaînent parfois au détriment des besoins des équipes.

**Aujourd'hui l'action syndicale m'apparaît comme une évidence ! C'est pour moi la liberté de porter avec conviction et détermination les attentes des collègues du site bordelais.**

Enfin, être permanente syndicale c'est aussi et surtout pouvoir prendre le temps nécessaire pour écouter, accompagner et défendre ceux qui en ont besoin.

Pourquoi as-tu choisi de rejoindre la **CFE-CGC** ?

D'abord parce que la **CFE-CGC** est une organisation syndicale apolitique et que c'est un gage pour moi de liberté et de neutralité.

Aussi parce que la **CFE-CGC** est tournée vers TOUS les collaborateurs, qu'ils soient cadres ou non cadres et parce qu'elle porte des valeurs humanistes : l'équité, la responsabilité, l'éthique, la liberté !

Enfin, la **CFE-CGC** fait confiance aux sections locales en laissant toute la liberté et l'autonomie de bâtir un projet fort, porteur de sens et au plus près des besoins des collègues de l'établissement de Bordeaux.

J'ai rejoint la **CFE-CGC** pour porter un projet profondément humain.

Ma conviction c'est que le bien être des collaborateurs n'est pas une option, il s'agit d'une obligation morale !

Et ce n'est pas qu'une affaire de babyfoot, de déco sympa ou d'afterworks... C'est un d'état d'esprit, des valeurs, une philosophie qui doit être présente partout et tout le temps, être à la base de la culture d'entreprise vraiment, profondément, et pas seulement pour la vitrine.

Alors mes perspectives pour l'avenir ? Contribuer à faire naître un nouvel élan de solidarité, d'entraide, d'écoute, de partage et de convivialité à l'établissement de Bordeaux pour que la qualité de vie au travail redevienne une réalité !

Mon engagement ?

Mettre toute mon énergie pour vous aider, vous accompagner, porter avec conviction vos idées et vos alertes, créer plus de lien et de moments de rencontres et de partage....

Quand on y pense, c'est simple, il suffit juste d'être humain !

Grace à mon expérience au sein de l'établissement de Bordeaux et mes compétences de coach professionnelle, je veux aujourd'hui contribuer à faire bouger les lignes avec bon sens, humilité et respect de tous les acteurs.