

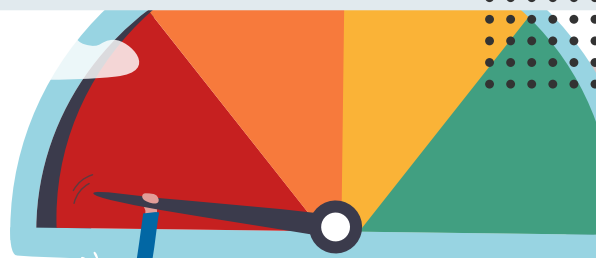


“ **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**
VITE IL Y A URGENCE! ”

Face à l'accélération des dégradations des conditions de travail au sein de la CEIDF, personne n'est épargné.
La Direction applique la méthode du « rouleau compresseur »!



TOUS LES INDICATEURS
SONT AU [ROUGE]!



UNE SURCHARGE DE TRAVAIL
 permanente du fait d'effectifs insuffisants



UNE PRESSION CONSTANTE
 pour « surperformer » sans cesse



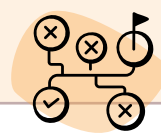
UN MANAGEMENT EN SOUFFRANCE
 confronté à des injonctions paradoxales



UNE PERTE DE SENS DU TRAVAIL
 et des missions confiées



L'ABSENCE DE RECONNAISSANCE
 tant financière qu'humaine



PAS OU PEU DE PERSPECTIVE
 d'évolution



Ces éléments constituent des **risques psychosociaux majeurs** ainsi qu'un risque d'épuisement professionnel et ont un effet « répulsif » sur les jeunes embauchés.



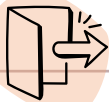
LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉ(E)S DE LA CEIDF NE PEUVENT ATTENDRE!



Depuis plusieurs mois désormais, nous mettons la pression sur la Direction pour qu'elle assume ses responsabilités légales en matière de conditions de travail.

LA CFDT EST DÉCIDÉE À ENGAGER UN BRAS DE FER AVEC LA DIRECTION

Nos échanges avec les salarié(e)s en agences et au siège nous ont alertés sur l'urgence de la situation. Les chiffres viennent confirmer ce constat!



+11 % d'abandon de poste en 2020



Un taux d'absentéisme de **12 %**

Une augmentation significative des absences



14,7 JOURS pour les **non-cadres** en 2020

8,3 JOURS pour les **cadres** en 2020



La renégociation de l'accord sur la qualité de vie au travail aura lieu en fin d'année. **Nous avons l'intention de l'améliorer et de contraindre la Direction à l'appliquer!**

CE QUE NOUS REVENDIQUONS :



UNE EXPERTISE TERRAIN pour évaluer la situation et documenter le **non-respect de l'accord** lors de la consultation sur la Politique sociale



UNE COMMISSION DE SUIVI ET DE RECOURS POUR TOUS LES SALARIÉ(E)S afin que chacun(e) puisse signaler les dérives et être accompagné(e)



LA FIN DE LA « SUPERFORMANCE » et le respect du Code du travail en matière d'**objectifs** : justes et atteignables!



ALLOUER DES MOYENS ET DES RESSOURCES HUMAINES AUX MANAGERS DE PROXIMITÉ pour redonner du « souffle » aux équipes



DES EFFECTIFS SUFFISANTS! Avec plus de 150 postes non pourvus dans le réseau, il est évident que les conditions de travail et la qualité de service sont impactées. La Direction doit revoir sa gouvernance « toxique » et recruter pour se donner les moyens de faire progresser la qualité de vie au travail.

**EN 2022, JE CHOISIS
UNE ÉQUIPE QUI
S'ENGAGE POUR
AMÉLIORER MON QUOTIDIEN**

JE VOTE CFDT!

LA SECTION SYNDICALE CFDT CEIDF

