

## Interrogés sur la politique Sociale du CADIF...

Nous avons choisi cette année d'illustrer notre propos en évoquant 2 des 7 thématiques d'engagement des Caisses Régionales auprès de la FNCA sur les conditions de travail (en annexe) et le bilan que le CADIF a remonté à la FNCA (et présenté aux élus) :

La première que nous reprendrons c'est

### « le sens au travail »

Une définition que l'on peut trouver parmi d'autres... Pour que le travail ait un sens, il doit :

- procurer de la satisfaction à la personne qui l'effectue,
- il doit correspondre à ses intérêts (cela peut être la rémunération ou faire appel à d'autres valeurs : sociales, environnementales, ou par exemple « se sentir utile » pour certains)
- c'est aussi faire appel à ses compétences,
- c'est stimuler le développement de son potentiel, (pour la personne c'est avoir une idée de son avenir professionnel, les perspectives d'évolution par exemple)
- et enfin c'est lui permettre d'atteindre ses objectifs (participer aux résultats de l'entreprise cela donne pour beaucoup de commerciaux du sens à leur travail).

Dans les 4 réponses ou propositions fournies par le CADIF sur cet item, il n'est question que de redescendre hiérarchiquement les niveaux de responsabilité vers les salariés.

Or, pour le SNECA/CFE-CGC, il ne faut pas confondre autonomie et responsabilité.

La responsabilité ne peut procurer de la satisfaction au travail que si elle est exempte d'insécurité, et pour se sentir sécurisé, il faut qu'on nous donne les moyens suffisants pour exercer ces responsabilités sans crainte de commettre des erreurs. Donc descendre le niveau des responsabilités, ce n'est pas un acte suffisant pour donner du sens au travail.

Nous invitons la direction à réfléchir aux attentes des collaborateurs pour leur donner un « sens au travail effectué » en terme de rémunération et en terme d'employabilité à long terme.



2ème thématique :

## « La réalisation dans le travail »

les attentes sont différentes pour chacun mais en gros, cela répond aux questions suivantes :

- est-ce que je m'épanouis dans mon travail,
- est-ce que mon activité me donne envie de me lever le matin,
- est-ce que mon occupation professionnelle me captive tellement que je ne vois pas le temps passer ?
- Est-ce que je me sens à ma place et alignée avec qui je suis, avec mes valeurs ?

Voilà 2, des 7 items... mais ces deux là sont à prendre avec la plus grande considération nous semble t-il et encore plus pour la jeune génération ! Si vous n'essayez pas de comprendre et de répondre à ces attentes... on continuera à vider la baignoire plus vite qu'on ne la remplira en terme d'effectifs.

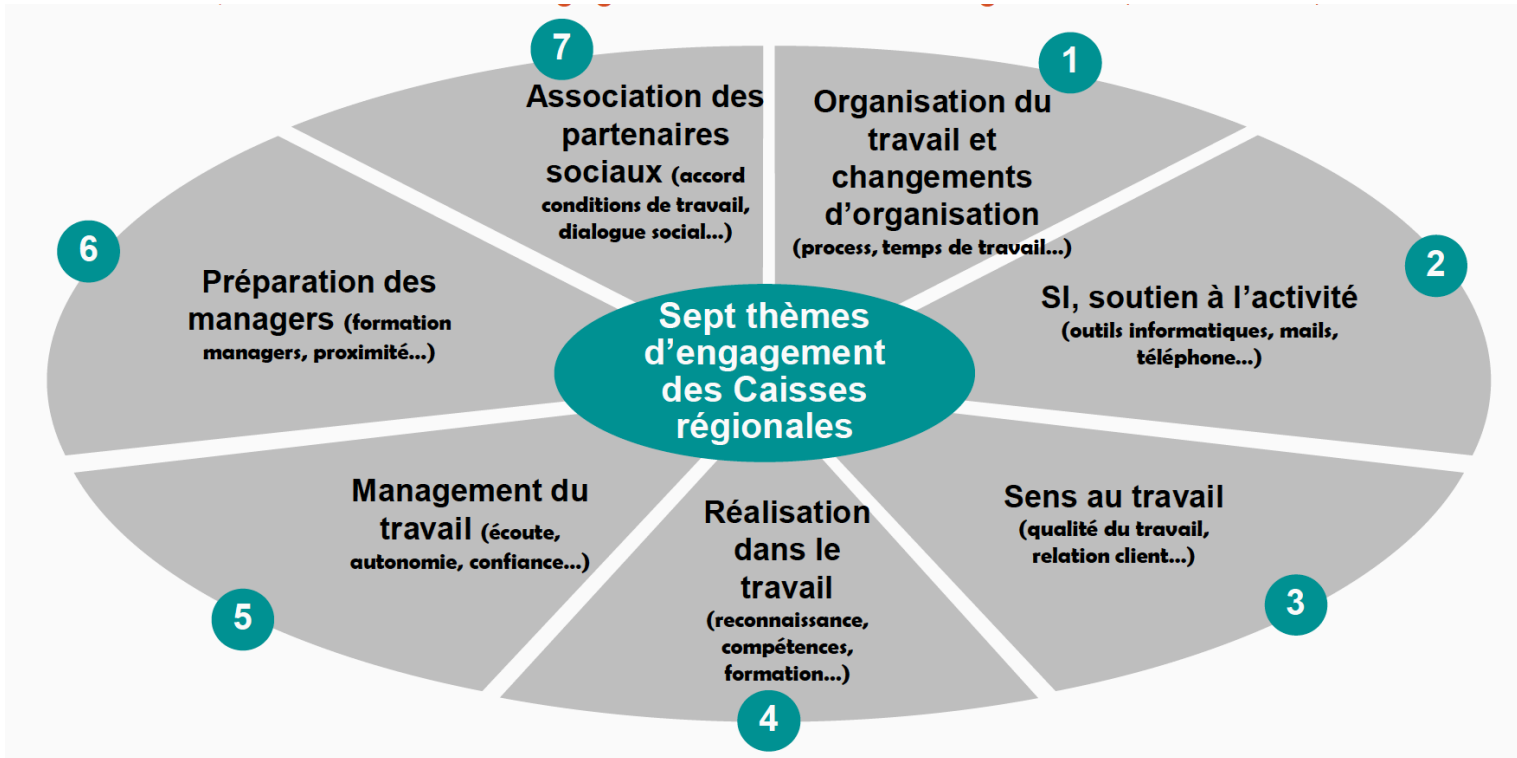
Pour repartir sur du plus « concret », nous citerons cette année, et pour ne pas paraphraser ce que nous avons cité en juillet 2020 :

- le fiasco de l'accord sur la formation professionnelle et le fait que les salariés sont maintenant obligés d'en financer une partie avec leur CPF (mais sans l'aval des organisations syndicales ni des salariés interrogés par référendum)
- le TTV a moitié réussi et incomplet car tout le volet réseau n'est pas traité.
- les effectifs du réseau en réduction avec les difficultés que l'on connaît pour ceux restent
- une maille agence qui ne fait que diminuer avec des effectifs jeunes et sans expérience...
- un Turn-over élevé, des difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés
- des salariés désemparés nous ayant contacté et notamment dans la population des cadres car ils ont eu une notation insuffisante cette année sans alerte préalable et après plusieurs années de bons et loyaux services
- des fonctions ou des postes supprimés sans proposition de reclassement équivalent laissant des salariés désorientés
- une charge de travail non reconnue et non mesurée, malgré les demandes pressantes et renouvelées du SNECA de lancer une expertise sur le sujet
- la stagnation de la grille salariale au CADIF entraînant une diminution du pouvoir d'achat et peu motivante pour garder les salariés dans l'entreprise
- sans compter, l'alignement de mesures générant des mécontentements telles que l'accord REC, les changements de calendriers de versements des primes, la suppression des IK etc...
- et pour finir l'absence de reconnaissance financière à la sortie de la crise sanitaire malgré la possibilité d'utiliser le dispositif renouvelé de prime Macron ou prime PEPA et malgré l'engagement sans faille des salariés.

**Pour toutes ces raisons les élus du SNECA ont voté défavorablement à la politique sociale du CADIF.**

Annexe

Pour info, les 7 thèmes sur lesquels les Caisses Régionales doivent travailler depuis 10 ans



Le but c'est bien sûr normalement de choisir un ou plusieurs thèmes et de faire un diagnostic pour chercher des solutions afin de s'améliorer...

Au CADIF, nous n'avons pas besoin semble t-il de nous améliorer car notre CR se contente de chercher parmi tous les projets qu'elle a mené, lequel elle peut mettre dans telle ou telle case et renvoie ainsi sa copie à la fédé !

D'où la demande répétée du SNECA/CFE-CGC de mener une expertise sur les conditions de travail par un cabinet INDEPENDANT