

## Nos métiers sont différents...



## ... Nos valeurs sont communes

*Vous ne les avez peut-être pas tous vus, mais nos élus ont été très actifs durant ces 4 années :*

### En CSE :

- Cette mandature aura été marquée par la gestion de la crise sanitaire : mise en place massive du TTV, gels, masques, marquages au sol et vitrophanies, vigiles, vérification de la circulation d'air (clim, ventilation, etc), en relation permanente avec la RH, notre National (contact FNCA et autres CR) et visios le soir entre élus.
- Nous avons assuré la trésorerie du CSE pendant 3 ans, avec des voyages indemnisés en totalité pour les salariés engagés pendant la crise COVID 2020 avec portage du risque par le CSE sous forme d'avois (totalement utilisés à ce jour) et sans préjudice pour le budget CSE.
- Nous assurons actuellement une gestion conjointe (secrétaire adjoint) pour assurer la liaison et la continuité du service aux salariés, avec des innovations (billetterie, nouveaux prestataires, nouvelles offres et prises en compte des enfants du livret de famille dans les subventions).
- Les RIC (Réclamations Individuelles et Collectives) permettent régulièrement de faire avancer, de façon pragmatique, des difficultés du terrain.

### En négociation... Des accords défendus becs et ongles par notre équipe :

NAO annuelles (rémunération), **Egalité Professionnelle**, QVT, **Intéressement**, **PERCO**, Prime des **secrétaires de Caisses locales**, Dialogue social, **Indemnité francilienne**, **Mutuelle**, **CET Sénior**, Mobilité, Formation Professionnelle et **Télétravail**.  
Les sujets ne manquent pas, ils se travaillent en profondeur et **avec loyauté**, c'est pourquoi nous n'avons pas signé un des

accords le plus catastrophique de ces dernières années : l'accord REC, et que nous avons pu faire évoluer l'accord **HECA** pour y intégrer notamment le chapitre des «solidarités» (aidants familiaux, charte contre le cancer, etc) et améliorer le taux d'emploi de personnes en situation de handicap en étant des relais actifs.

### En défenses individuelles et collectives :

- En 2021, une douzaine de managers nous ont contactés (issus des 4 DR et du Siège) car, pour la première fois de leur carrière, il était envisagé de notifier la mention «inférieur aux attentes» dans leur évaluation annuelle ! Nous sommes intervenus au travers de conseils, parfois d'entretiens et avons même déclenché 2 droits d'alerte avec enquête. A l'issue, nous avons rédigé un tract «Il ne fait pas bon être manager de plus de 50 ans cette année au CADIF». Des solutions ont été trouvées pour chaque situation.
- Des conseils réguliers à la demande et de nombreux accompagnements en entretien individuel pour tous les métiers chaque année.
- Enquête suite modification du contrat de travail vécu par une salariée du cercle 1 comme étant du harcèlement moral de la part de l'employeur, désaccord avec la direction, présenté en CSE et envoi à l'inspection du travail.
- Modification des horaires de e-immo : visite du service en juin 2021, constat d'horaires tardifs sans appels clients sur la dernière tranche horaire (18h-19h), demande de présentation du dossier en CSE avec échanges en septembre 2021, infos aux élus en juin 2022 de la modification des horaires (fin à 18h30).

# ***Dans les 6 commissions obligatoires, on se bat pour vous !***

Le but des commissions : préparer en équipe restreinte les travaux pour les membres du CSE

## **Commission SSCT Santé Sécurité et Conditions de Travail**

**Corinne KAZMIERCZAK**, Représentante Sce Client DMDC

**Agnès GUEGNARD**, Directrice Adjointe

**Isabelle LECLERCQ**, Conformité Entrées en Relations DDSC

- Enquête Hold up : construction «arbre des causes» mesures de sécurité revues avec la direction et adaptées.
- Enquête suite accident GDV : «arbre des causes», entretiens avec le constructeur, rappel des consignes d'intervention et de sécurité, commande et livraison de pinces.
- DUERP : travaux divers sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.



## **Commission Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes**

**Agnès GUEGNARD**, Directrice Adjointe

Obtenir une équité de traitement dans les rémunérations et dans les évolutions de carrière : classe I et J sous-représentée par les femmes, c'est en progression, mais il reste encore du chemin à faire.

## **Référente Harcèlement Sexuel et propos sexistes :**

**Nathalie POYEAU**, ARC Placements, Titres et Assurances Vie

Lutter contre toute forme de discrimination et de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral.



## **Commission Économique**

**César FERNANDES DA FONTE**, Chargé d'Affaires BP DRV

Présidée par la DRH, cette commission est chargée de proposer aux membres du CSE des axes d'études via une lettre de mission confiée à un expert sur :

- la politique financière et économique de l'entreprise
- sa politique sociale
- sa stratégie (PMT)

afin que les élus puissent rendre ensuite un avis éclairé en séance plénière de CSE.



## Commission Information et Aide au Logement

*Nathalie POYEAU succède à Pierre LAHUTTE, à la présidence de cette commission*

Agir pour trouver des solutions !



- Amélioration des critères d'éligibilité CADIF (ex. : critère d'ancienneté revu)
- Pression mise sur Action Logement par le biais de la CFE-CGC pour améliorer l'efficacité de leurs recherches et de leurs propositions
- Intervention en commission CADIF pour mieux répondre aux attentes des salariés.

Un long chemin reste à faire pour solutionner les difficultés de logement rencontrées en région parisienne.

## Commission Formation

*Corinne KAZMIERCZAK et Isabelle LECLERCQ*

Etre bien formé et bien accompagné tout au long de sa vie professionnelle pour garantir son employabilité.

Cette commission s'est attachée, par exemple, à intensifier les formations pour les RLA (Retour Longues Absences), à modifier les séances de coaching (ça ne s'improvise pas et cela doit être fait par un professionnel) et à s'assurer du respect par l'employeur, de la mise en place d'un plan de développement des compétences (donnant lieu à de nombreux échanges en commission, sur son contenu).



## Commission des Marchés

*César FERNANDES DA FONTE, Didier HOCQUINGHEM, Corinne KAZMIERCZAK*

Dès lors qu'un nouveau prestataire est envisagé, la commission doit s'assurer :

- de garantir l'intégrité des choix,
- de vérifier l'absence de conflit d'intérêt,
- de présenter le rapport d'étude aux membres du CSE (K-Bis, statuts, bilans, assurances et toutes autres recherches effectuées).



## ***Dans les autres instances***

### Commission de fonctionnement

Se réunit une fois par trimestre avec un directeur régional et un directeur du siège, afin d'évoquer des problématiques qui gênent le fonctionnement général.

### Commission Nice

Déclinaison de la commission nationale, permet d'évoquer les déploiements et projets informatiques. S'il y a des impacts sur les conditions de travail et l'employabilité des salariés, ces projets doivent être présentés plus en détail en CSE pour recueil de l'avis des élus.

### À la MSA

Interventions régulières sur des dossiers particuliers en situation de blocage, ainsi que sur des sujets tels que la DSN, les IJ, les situations d'épuisement professionnel, les addictions...

# Et, pour la nouvelle mandature, une partie de l'équipe change, mais nos objectifs restent les mêmes



## AGIR SUR :

- **Les conditions de travail**
  - **La rémunération**
- **L'accompagnement de carrière**

et assurer la continuité de services du CSE avec des offres adaptées à notre temps :

- ▶ Diversifier les **investissements Immobiliers** pour améliorer le nombre et la qualité des sites de vacances des salariés comme des appartements en bord de mer, accessibles rapidement et facilement depuis Paris (ex. : La Baule, Deauville, Saint-Malo).

Objectif : mieux maîtriser la gestion et l'entretien pour une meilleure pérennité.

- Actuellement, nous détenons des parts dans des SCI sur lesquelles nous n'avons pas la main et dont la gestion n'a pas permis d'entretenir les biens au fur et à mesure. Par exemple, pour le site de Léon, déjà vétuste, nous envoyons chaque année environ 60 k€, et hors budget travaux ! Par ailleurs, des travaux très conséquents ont commencé sur plusieurs sites avec des appels de fonds qui vont empiéter notre trésorerie, nous limitant ensuite pour le reste des activités.
- De nombreuses CR ont pris le parti d'acheter des biens en direct et cela leur est profitable.
- La location à un prix très attractif pour les salariés permettra d'entretenir le bien et de le gérer (prestation ménage, etc).

- ▶ **Déclencher une expertise sur les conditions de travail** (turn-over beaucoup trop élevé).

- ▶ Rendre accessible aux enfants des salariés (livret de famille) les prestations auxquelles ils sont éligibles.

***Vous écouter pour mieux vous comprendre...***

***... Mieux vous comprendre pour mieux vous défendre !***

**SNECA National**

<http://sneca.fr> - [contact@sneca.fr](mailto:contact@sneca.fr)  
4 rue Moncey 75009 Paris  
01.48.74.16.48

**Le SNECA CFE-CGC**

**l'indépendance à votre service !**

[cadifsneca@gmail.fr](mailto:cadifsneca@gmail.fr)  
01 44 73 22 30

**Flashez** pour découvrir notre site :  
<https://cadif-sneca.fr>



S'élever à vos côtés

