



PARIS, LE 26 MAI 2026

QVCT

AMÉLIORER ET REDONNER DU SENS

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail ne doit pas être un simple slogan : elle doit se traduire par des pratiques managériales claires et protectrices. De même, au-delà des principes, des mesures concrètes doivent améliorer la vie des salariés.

TRAVAIL & MANAGEMENT : REDONNER DU SENS

Nous défendons une organisation du travail fondée sur :

- L'autonomie du manager et de son équipe, pour s'adapter aux réalités
- Un management participatif, associant les collaborateurs aux décisions
- Une culture du feedback constructive, collective et tournée vers l'amélioration continue.

Parce que la performance durable ne se décrète pas, les objectifs commerciaux doivent être réalistes et adaptés :

- à la zone de chalandise
- aux effectifs réellement présents.

Dans ce cadre, **nous refusons les remontées de chiffres individuelles quotidiennes**, contraires à l'accord QVCT signé à la Caisse d'Épargne.

Face au développement de l'intelligence artificielle, nous restons vigilants : elle doit simplifier les tâches et renforcer l'expertise humaine, jamais la remplacer.

Enfin, **la santé physique et mentale doit rester une priorité** : charge de travail maîtrisée, droit à la déconnexion, prévention des risques psychosociaux.

CONDITIONS DE TRAVAIL : DU CONCRET POUR VOUS

Le télétravail est un enjeu majeur. Malgré un accord de principe, son déploiement reste insuffisant. Nous demandons une mise en œuvre réelle, car il constitue un levier d'équilibre vie pro / vie perso, un facteur d'attractivité tout en étant un outil moderne d'organisation.

Concernant **l'accueil partagé**, nous pensons que la transition doit être maîtrisée, sans dégradation des conditions de travail, sans surcharge et dans le respect des compétences.

Sur les projets comme le **flex office** (Athos), nous exigeons des garanties : espaces adaptés, matériel suffisant, confidentialité respectée et organisation cohérente.

Nous portons également des avancées concrètes sur le **Compte Épargne Temps**, tel que le relèvement des plafonds et l'abondement pour départ anticipé.

Ces mesures doivent accompagner les parcours et la fin de carrière.



De gauche à droite :

Pierre Reuschlein, Elodie Joyeau,
Virginie Gellens, Loïc Queguiner, Sonia Da Cunha, Thibault Liebert,
Céline Tran, Philippe Chevet, Nicolas Mathieu, Alain Vatel, Nicolas Guilet

CONTACT : SYNDICAT.UNIFIE-UNSA@CEIDF.CAISSE-EPARGNE.FR