

LA SIGNATURE DE LA CFDT NE SE GALVAUDE PAS ! → DEUX NÉGOCIATIONS = DEUX AMBIANCES

✓ LA CFDT A SIGNÉ L'INTÉRESSEMENT !



✓ La **CFDT** DIAC reconnaît - par sa signature - le bon résultat de la négociation de l'avenant à l'accord d'intéressement DIAC 2027 sur les résultats de l'année 2026 !

✗ LA CFDT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DÉMÉNAGEMENT DU SITE DE LA RUE D'UZÈS !



✗ La **CFDT** DIAC dénonce fermement le recours à la référence du trajet en voiture, totalement inadaptée au site de Boulogne. Ce mode de calcul fausse la réalité de l'indemnité, ignore les contraintes des transports en commun et pénalise directement les salarié(e)s !



LA CFDT DEMANDE À LA DIRECTION L'APPLICATION DE « TÉLÉTRAVAIL COLLECTIF » EN CAS DE CANICULE !

Le recours au télétravail est recommandé en cas de vagues de fortes chaleurs. L'accord du 19 décembre 2024 Contrat Social France 2025-2027 permet à l'initiative de l'entreprise de recourir à du « travail collectif ». La **CFDT** demande à activer cette clause prioritairement à l'utilisation par le/la salarié(e) de son quota personnel de la pocket de 35 jours par année civile.

BON À SAVOIR



Tout(e) salarié(e) dispose de 3 semaines « blanches » par année civile en total télétravail. La règle est simple : si un(e) salarié(e) fait 4 à 5 jours de télétravail, c'est une semaine blanche !

Absence = Congés, férié, maladie...

L	M	M	J	V	Blanche
Télétravail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	✓
Absence	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Télétravail	✓
Télétravail	Télétravail	Absence	Télétravail	Télétravail	✓
Absence	Télétravail	Télétravail	Télétravail	Absence	✗
Absence	Absence	Télétravail	Télétravail	Absence	✗
Télétravail	Absence	Absence	Absence	Absence	✗



La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a créé un congé de naissance supplémentaire pour les deux parents, indemnisé de 1 à 2 mois. La mesure entrera en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2026. La **CFDT** DIAC demande à négocier le complément de salaire à 100%.

40%

des managers comptent une dizaine d'activités parmi leurs missions régulières.

1/3

estiment manquer de temps pour les aspects relationnels (animation, encadrement, prise en compte des difficultés...)

75%

conjuguent au quotidien activités opérationnelles et management

5

DIFFICULTÉS PRINCIPALES POUR PLUS D'UN MANAGEUR SUR DEUX

- la pression de la hiérarchie
- la conciliation vie professionnelle vie privée
- la gestion des aléas, dysfonctionnements, absentéisme
- la prise en compte des risques en matière de santé mentale des équipes
- les tensions dans l'équipe

Les causes ?

En priorité, le manque de temps, les contraintes budgétaires, l'importance du reporting, le décalage entre objectifs et moyens.

Les attentes ? Mettre en cohérence ambitions et moyens

86%

demandent plus de moyens pour reconnaître le travail de leurs salariés.

84%

demandent davantage d'écoute et de soutien de la part de leur hiérarchie.

83%

demandent plus de temps, de méthodes et d'outils pour traiter les difficultés professionnelles dans l'équipe.

83%

demandent davantage d'écoute et de soutien de la part des fonctions supports.

Pas assez de temps pour l'aspect humain

TOP 3
% Trop de temps

La gestion des urgences, des aléas, l'ajustement ou la réorganisation des missions et activités en cas de difficultés

22

La gestion administrative et financière de l'activité et le suivi d'indicateurs

21

Le pilotage et l'organisation de l'activité de votre équipe

17

TOP 3
% Pas assez de temps

La prise en compte des difficultés personnelles des collaborateurs

34

L'encadrement de chacun des collaborateurs

33

L'animation de l'équipe

30

“ SEUL ON VA VITE,
ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN,
REJOIGNEZ LA CFDT ! ”



PROJET IMPULSION ET QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

À l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail et des conditions de travail, du 15 au 19 juin 2026, l'Agence nationale pour les conditions de travail (Anact) et Malakoff Humanis ont interrogé plus d'un millier de managers/manageuses au sujet de leur métier. Tâches multiples, manque de temps et de ressources adaptées fragilisent la fonction managériale.

👉 L'enquête révèle un malaise des managers/manageuses, partagé(e)s entre des attentes contradictoires et un manque de soutien et d'outils pour se recentrer sur l'humain. Elle souligne aussi que le management doit devenir un véritable sujet de dialogue social, construit avec les organisations syndicales.

La CFDT DIAC demande à la Direction que son projet Impulsion construise une stratégie de prévention qui traite les problèmes à la source : organisation, charge de travail, effectif... !

- ✅ Diagnostiquer et intégrer les risques Psychosociaux (RPS) à notre document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de façon opérationnelle.
- ✅ Déployer un plan d'action durable et ne plus éteindre des incendies.



@CFDTDIAC