



Nos thématiques :

1. **Télétravail**
2. **Handicap et neurodiversité**
3. **Santé et bien être au travail**
4. **Soulager les aidants et la charge mentale des collaborateurs de façon ponctuelle**
5. **Accompagnement des managers**



1. Télétravail

Prérequis : le télétravail est un choix, il ne doit pas être imposé en raison d'une problématique d'espace manquant dans les locaux.

- ✓ **Simplification** des formules existantes afin de conserver deux formules : la première équivalente à la formule 2 et la 2^{ème} à la formule 4
- ✓ Possibilité d'attribuer des jours de télétravail occasionnels aux salariés ayant opté pour **moins de 3 jours** de télétravail par semaine

Point d'attention pour le travail sur site le vendredi : les abonnements de train professionnels ne fonctionnent pas le vendredi. Il serait intéressant de savoir combien de personnes sont concernées ?



2. Handicap et neuro diversité

- ✓ Accompagnement spécifique lors des phases de recrutement et d'onboarding : se faire accompagner dans la rédaction des annonces d'emplois, possibilité pour les candidats de signaler en amont leur handicap et / ou leur neuro-atypie, accompagnement par un salarié CNP en situation de handicap et / ou de neuro-atypie.
- ✓ Renforcer l'accompagnement des salariés dans la reconnaissance de leur handicap, notamment pour constituer le dossier.

3. Santé et bien être au travail

- ✓ **Favoriser l'expression collective** : les collaborateurs n'ont plus de temps d'échange sur leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail. Nous souhaitons que les salariés soient régulièrement interrogés (à minima deux fois par an) et que les résultats fassent l'objet d'un échange en réunion de service.
- ✓ **Affections longues durées** : créer des groupes de paroles et d'échanges pour les collaborateurs souffrant d'ALD avec le support de la RH du SST et éventuellement de psychologues spécialisés, l'objectif étant :
 - d'accompagner (sur la base du volontariat) pendant les périodes d'arrêt pour garder le lien avec l'entreprise
 - et au moment du retour au travail, (ex: initiative faite par une collaboratrice d'un groupe de parole teams dédié au cancer du sein)
- ✓ Regrouper les informations dans des livrets pour les aidants et autres situations particulières
- ✓ Former les salariés volontaires aux premiers secours en santé mentale (utile lors d'événements qui se produisent sur site, lors de réunions hybrides ou en dehors des heures d'ouverture du SST).
- ✓ Lister les secouristes du travail formés (santé physique et mentale) dans l'annuaire (liste & identification par un macaron sur les fiches des salariés concernés).



4. Soulager les aidants et la charge mentale des collaborateurs de façon ponctuelle

- ✓ Accorder des **jours d'absences ponctuels** (à l'image des jours enfants malade) pour les salariés ayant besoin d'accompagner un proche pour une hospitalisation ou une démarche particulière. Même si le proche n'a pas de reconnaissance officielle de situation de perte d'autonomie ou de dépendance.
- ✓ Mise en place d'une **conciergerie** pour les démarches administratives afin d'alléger la charge mentale des salariés.

5. Accompagnement des managers

- ✓ Accompagner les nouveaux managers recrutés à l'extérieur de CNP Assurances sur le même mode que celui prévu pour les primo managers, afin de les former à la culture managériale du groupe.
- ✓ Formations spécifiques pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap, d'ALD ou de situation d'aidance.

Délégués syndicaux UNSA CNP



Sophie Huron

06 71 25 40 10



Aurélie Bravin

06 32 00 82 00



Victor Delgado

06 48 69 07 54



André Rospars

06 08 40 90 12