



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE  
Section syndicale Caisse d'Épargne Ile de France  
24 bd de l'hôpital 75005 Paris  
01.70.23.53.40 ou 01.44.76.09.77  
Fax : 01.40.26.49.13  
site : [www.sudce.com](http://www.sudce.com)  
courriels : - [sudceidf@orange.fr](mailto:sudceidf@orange.fr)  
- [syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr](mailto:syndicat.sud@ceidf.caisse-epargne.fr)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Infos CE Bilan social

# 2010 UNE ANNEE NOIRE

*L'année 2010 restera sans doute comme la pire année sociale qu'ait connue la Caisse d'épargne IDF, la politique menée par le directoire aboutissant à un véritable gâchis humain avec son cortège de licenciements, de mobilités fonctionnelles forcées vers le réseau, une augmentation de la souffrance au travail, mais aussi à une forte augmentation du stress, des risques psychosociaux. Le DRHS souhaite ouvrir une négociation sur ces thèmes. Les élus Sud y participeront avec la volonté d'aboutir afin d'éradiquer le plus rapidement possible la souffrance au travail. Mais cela nécessitera une remise en cause radicale de la politique commerciale et des outils de suivi, de mesure et de comparaison.*

À peine deux ans après la fusion, le directoire a renié ses engagements de maintien des sites de St Quentin, Evry, Cergy et de garantie d'un emploi pour tous les salariés en CDI. Après avoir affirmé, des mois durant, au sujet du projet "Optimisation" que la situation économique de l'entreprise ne justifiait pas la mise en place d'un PSE, nos dirigeants ont tourné casaque en substituant ce PSE au dit projet "Optimisation". Arguant, entre autres :

- d'une nécessité de restaurer la compétitivité interne de la CEIDF par rapport aux autres Caisses d'épargne,
- du risque d'érosion du PNB si on ne procédait pas à une réorganisation et à la mise en place d'un PSE.

Nos dirigeants oubliaient opportunément de rappeler que BPCE nous prive depuis 2 ans d'une centaine de millions d'euros de dividendes.

Il aura également fallu deux actions juridiques menées par le Comité d'entreprise et le CHSCT pour que les collègues des fonctions supports reçoivent bien, par lettre recommandée, leurs trois propositions d'affectations successives et qu'il leur soit indiqué qu'ils avaient le choix d'accepter ou de refuser ces dernières. C'est également suite à ces actions que les salariés victimes de VAMA, d'agressions, handicapés et reconnus inaptes au travail dans le réseau commercial par la médecine du travail sont traités au regard de leur situation particulière et sont prioritaires pour demeurer dans les fonctions supports.



### Renfort du réseau commercial

Les effectifs globaux de la CEIDF ne cessent de décroître depuis 2007, passant de 5 501 à 4 942 en 2010. De plus, la CEIDF connaît un très fort *turn-over*, incapable de fidéliser les salariés les plus récemment entrés dans l'entreprise et ce, qu'ils soient techniciens ou cadres.

L'un des effets de la réorganisation et du PSE devait être le renfort en effectifs du réseau commercial BDD et BDR. Or, cet objectif est bien loin d'être atteint puisqu'au mois de février 2011, on constate un déficit de 215 ETP sur le pôle banque de détail et 42 ETP sur le pôle BDR.

L'un et l'autre ayant bien entendu des objectifs à remplir à la hauteur des engagements pris par le directoire au moment de la réorganisation.

La campagne de *job dating* entamée le 11 avril et devant s'achever le 11 mai ne permettrait, au mieux, de renforcer le réseau commercial qu'à partir de juin 2011...

Quant aux fonctions supports, la réorganisation a produit les effets néfastes qu'on lui prédisait, les premiers se sont fait sentir dès la fin de l'année 2010 dans les directions adjointe du crédit, contentieux et successions notamment.

Avec des effectifs cibles sous évalués, ces directions et services ont de plus en plus de mal à remplir leurs missions et doivent faire appel à des renforts internes et externes afin de résorber les retards et accomplir les tâches quotidiennes.

A ce jour, plus de 100 salariés des fonctions supports ont été licenciés, une autre centaine n'a eu d'autre choix que de rejoindre le réseau commercial. Parmi ces derniers, certains connaissent de grandes difficultés d'adaptation à leur nouveau métier et à ses exigences, notamment en terme de rentabilité. Certains ressentent une situation d'échec personnel alors qu'auparavant, dans les fonctions support, ils donnaient entière satisfaction.



### Absentéisme

Un nombre grandissant de collègues assument une charge de travail dans un grand désarroi.

.../...

La pression commerciale, accrue sous l'influence néfaste du Benchmark, favorise l'isolement des salariés, accroît la tension entre eux au détriment du collectif de travail.

Que dire de ceux qui, malgré leur investissement quotidien, n'enregistrent pas les résultats "satisfaisants", ceux-là se sentent acculés et s'engagent dans un processus destructeur. L'absence d'embauche engendre une aggravation du sous-effectif chronique que connaît notre entreprise et contribue à la détérioration des conditions de travail.

A ce titre, on note une augmentation relative des arrêts maladie de courte durée inférieure à 6 mois chez les cadres ou non cadres, et ce hors congés maternité.

Les élus **Sud** établissent un lien direct entre les conditions de travail dégradées, le climat d'inquiétude élevé qui règne dans l'entreprise particulièrement pour les salariés du siège directement impactés par le PSE, et le projet de réorganisation de l'entreprise.

On observe également une nette augmentation des déclarations d'accident du travail passant de 908 en 2009 à 2 461 en 2010 (+36%) chez les techniciens et de 143 en 2009 à 612 en 2010 (+23%) chez les cadres.

## ➔ Promotions, égalité hommes/ femmes

En 2008, à la fusion, le directoire avait marqué sa volonté de promouvoir massivement, notamment en créant des postes de DAA en CM6 et TM5. Cette année là, la CEIDF enregistrait 1 203 promotions contre 636 en 2007. Depuis, le nombre de promotions ne cesse de décroître (327 en 2009 et seulement 266 en 2010 soit 5 salariés sur 100) !

En cas de promotion, la règle nationale en vigueur veut que le salarié perçoive le différentiel entre deux RAM ou 35% du différentiel entre la RAM de l'ancien et du nouvel emploi confié. Pour la première fois de son histoire, la CEIDF a augmenté le salaire d'une cinquantaine de collègues affectés dans le cadre de la réorganisation à un emploi de classification inférieure en leur accordant l'intégralité du différentiel entre la RAM de chacun des emplois. Les élus **Sud** revendiquent l'application de cette règle en cas de promotion.

Six salariés sur 10 occupent des emplois de techniciens classés de T1 à TM5, et parmi ceux-ci les femmes sont sur représentées. Cette tendance s'inverse dans le collège cadres à partir de la classification CM7 jusqu'à hors cadre. Dans le domaine de l'égalité homme/ femmes en matière de promotion et de rémunération, c'est l'inégalité qui gagne.

## ➔ Intéressement et part variable

L'année 2010 a été marquée par la tentative du directoire de spolier les salariés de la CEIDF de tout ou partie de leur intéressement et de renier ses propres engagements en matière de part variable.

Après un mois de grève, les salariés ont été rétablis dans leurs droits et ont acquis des engagements sur les propositions d'emplois dans le cadre du PSE.

Cet épisode a sans doute marqué les esprits du directoire qui a sagement mais timidement décidé d'un supplément à hauteur

de 5 millions d'euros pour l'intéressement 2010 versé en 2011, portant ainsi l'enveloppe globale à 10 millions d'euros, en recul par rapport aux années précédentes.

Le compte n'y est toujours pas, car hors éléments exogènes, le coefficient d'exploitation et le Résultat Net IFRS de la CEIDF devraient être bien supérieurs à ce que laisse apparaître l'arrêté des comptes 2010, et l'intéressement aussi.

## ➔ Stress et risques psychosociaux à la CEIDF

Depuis 2004, les élus et représentants **Sud** n'ont cessé d'interpeller la direction sur le malaise grandissant des salariés de la CEIDF, sur la dégradation des conditions de travail mais aussi sur l'accroissement des risques psychosociaux au sein de notre entreprise.

En 2007, le rapport de Mme Drida, psychosociologue du travail, avait mis l'accent sur les risques qu'elle avait identifiés liés notamment à la part variable, mais aussi à l'introduction du benchmark, et au changement du but du travail : *"le service du client n'est plus le but du travail, il est à prendre en compte seulement comme le moyen d'atteindre l'objectif PNB."* Le DRHS a mis ce rapport aux oubliettes.

En 2009, le baromètre de climat social, pourtant commandé par le directoire, révélait que 72 % des salariés interrogés (600) pensaient que la charge de travail a augmenté et plus de 8 salariés sur dix ressentent un stress ou une pression psychologique importante.

Quant au système de rémunération, 6 salariés interrogés sur 10 le jugeait inéquitable, opaque et la part variable incompréhensible et dévastatrice pour le collectif de travail.

**Malheureusement, les événements tragiques récents survenus dans trois Caisses d'épargne de province, l'analyse des rapports des médecins du travail de la CEIDF pointant la survenance de 5 tentatives de suicide dans notre entreprise, remettent au premier plan la question de la prévention des risques psychosociaux, du stress et de la détérioration des conditions de travail.**

Si les élus **Sud** se félicitent que le directoire - après avoir envisagé une autre solution passant par la médecine inter-entreprise - ait décidé de recruter un troisième médecin du travail, ils regrettent qu'étant donné la charge de travail, cette embauche se fasse à temps partiel.

D'autant que, d'après les déclarations du DRHS lors du COS du 18 avril dernier, près de 600 salariés, principalement du réseau commercial, révéleraient des niveaux de stress préoccupants atteignant 7 à 8 sur une échelle de 8.

Dans notre entreprise, avec la réorganisation, le PSE et la pression de plus en plus forte exercée quotidiennement sur l'ensemble des salariés, nous ne sommes pas à l'abri de connaître des situations aussi dramatiques que celles qui se sont déroulées en Côte d'Azur et en Bourgogne. A noter que les employeurs de CAZ ont reconnu le lien entre ces événements et le benchmark et ont pris la sage décision de le retirer.

Les élus **Sud** ont voté contre le bilan social 2010 de la CEIDF