

SUD



Solidaires



sudceidf@orange.fr

BPCCE

votre syndicat à la **CEIDF**

A Paris, le 05/12/2018

Jean-Philippe Bastias - Valérie Boisliveau - Christine Deldicque

Martine Desaulles - Bettina Larry - Olivier Le Saec - Alexandra Rideau

www.sudbpce.com

64-68 rue du Dessous des Berges
75013 Paris - 01 70 23 53 40 (38)

POLITIQUE SOCIALE

CADRES ET EMPLOYÉS MALMENÉS, TOUS CONCERNÉS

Le bilan de la politique sociale a été présenté au CSE fin octobre.

Il est extrêmement négatif dans un contexte où pour la 1ère fois, les résultats financiers dépassent les 200 millions d'euros.

Le prix à payer pour les salariés est démesurément élevé voire insupportable avec : turn-over élevé, départs à la concurrence de salariés formés et compétents, charge de travail exponentielle pour ceux qui restent, pression commerciale exacerbée, nombreuses heures supplémentaires, arrêts de travail en hausse.

Ce modèle social peut-il durer encore longtemps ?

Les démissions s'envolent et le turn-over est à son apothéose :

Un turn-over de 8,45% avec, hors rupture de la période d'essai, 395 collègues en CDI partis de la CEIDF (87 de plus qu'en 2016) pour seulement 313 collègues embauchés en CDI.

Pas moins de 148 démissions, + 43.7 % par rapport à l'année dernière constituent le principal motif de sortie. Et c'est sans compter les 55 ruptures conventionnelles et les 72 licenciements individuels, nouveaux outils de compression du personnel qui sont eux aussi en nette augmentation.

La gestion patrimoniale, axe stratégique de développement de la CEIDF est lourdement affectée par ces démissions (54 %).

C'est assurément une conséquence des réorganisa-

tions successives qui ont cruellement affecté les métiers d'experts dont la direction continue de s'enorgueillir.

Enfin, les recrutements sont anormalement insuffisants à la BDR, autre fer de lance de la politique stratégique.

La durée de « survie » à la CEIDF est particulièrement faible :

Près d'un salarié sur 2 embauché en 2015 a quitté la Caisse après 3 ans d'ancienneté, des jeunes (25/ 34 ans) mais aussi des moins jeunes (35/44 ans).

La direction aurait tout essayé pour enrayer cette débâcle. Certainement pas ! Elle a oublié l'amélioration des conditions de travail. Après tout, les résultats sont excellents et avec moins de salariés. Pourquoi changer une affaire qui marche ?

Pour les femmes, le compte n'y est toujours pas sur les rémunérations et les promotions :

26 % des emplois CDI sont positionnés en F. Ces postes sont occupés à 72% par des femmes. Alors, comment expliquer que seulement 32,26% des femmes soient cadres ?

Proportionnellement le taux de promotion des hommes (59%) demeure supérieur à celui des femmes (41%).

Quant au sujet épineux de la rémunération ?

Le rapport de situation comparée fait apparaître un différentiel de salaire de base moyen de plus de 15 % en faveur des hommes.

.../...

La charge de travail des cadres et des employés, l'assommoir des temps modernes :

Les heures supplémentaires représentent 70 ETP sans intégrer les 1400 cadres au forfait qui ne déclarent pas d'heures supplémentaires.

Pour beaucoup d'entre eux, les 250€ bruts du forfait n'indemnisent pas les heures réalisées au-delà des 37H40 conventionnelles. Depuis 2008, aucune revalorisation financière n'a compensé l'augmentation de la charge de travail.

C'est en agence que les salariés ont effectué le plus d'heures supplémentaires, en moyenne 43h40. C'est toujours la DR 78 qui expose les compteurs alors que la DR 93 est en queue de peloton. Des différences inexplicables.

Les absences pour maladie de courte durée représentent 44% des jours d'absence.

Les collègues cadres sont plus concernés par ce type d'absence que les autres salariés. Malmenés tous les salariés sont touchés en IDF presque 2 fois plus qu'en région.

L'arrêt maladie de moins de 6 mois est un révélateur d'un malaise croissant, véritable soupape de sécurité destinée à reprendre une respiration pour faire face à un quotidien de travail de plus en plus exigeant.

Que penser d'une entreprise où cadres et employés n'ont qu'une envie, partir pour de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires ?

Partir ne doit plus être la seule façon d'exprimer son désaccord.

Dans un contexte d'embrassement social, regroupons-nous et revendiquons des conditions décentes de travail et des augmentations de salaire.

J'ADHÈRE

à retourner à la permanence SUD par courrier interne,
64-68 rue du Dessous des Berges, 75013 Paris

NOM : PRÉNOM :
DATE DE NAISSANCE :/...../.....
ADRESSE PERSONNELLE :
CODE POSTAL : COMMUNE :
PORTABLE PERSONNEL : 0.../...../...../.....
EMAIL PERSONNEL :
AFFECTATION :
FONCTION :
CLASSIFICATION :
SALAIRE NET ANNUEL (pour calculer la cotisation) : €

La cotisation annuelle est prélevée en 4 trimestres et s'élève à 0.40% du salaire net. Elle peut donner droit à un crédit d'impôt de 66 % des cotisations annuelles versées ; les dispositions législatives peuvent évoluer.

«Je m'engage à payer ma cotisation»