



Solidaires votre syndicat à la CEIDF

sudceidf@orange.fr

BPCE

A Paris, le 04/07/2019

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)

LE MODÈLE SOCIAL DE LA CEIDF NE FAIT PAS RÊVER

SOUS-EFFECTIFS, ABSENTÉISME, INÉGALITÉS

Les élus Sud ont rendu un avis défavorable sur la politique sociale 2018 au vu du bilan et du rapport du cabinet d'expertise présentés en CSE. Quasi copier/coller de l'année 2017, aux mêmes maux que relèvent les élus Sud les mêmes remèdes.

Les effectifs CDI continuent inexorablement de baisser

Moins 4.2 % par rapport à 2017.

Cela se traduit par la perte de 192 collègues en BDD et 61 collègues au pôle Financier et Services Bancaires qui subit 12% de départs.

Comme en 2017, nous constatons un delta négatif **entre les 275 embauches et les 468 sorties**. Le volume de sorties a augmenté de **63 %**. Depuis 2014 nous avons assisté au doublement des démissions (151), des ruptures conventionnelles (65) et des licenciements individuels (87) et au quadruplement des ruptures de période d'essai (62). Une inconnue au tableau, le nombre de licenciements pour abandon de poste que la direction ne souhaite pas communiquer.

A ce rythme, nous pourrions être moins de 4000 salariés en 2020. La direction va ainsi dépasser largement ses propres objectifs inscrits dans le plan stratégique, belle performance pour une part variable idoine !

Cela en dit long sur la qualité du recrutement et sur l'intégration des nouveaux embauchés.

La CEIDF ne devrait-elle pas élargir le recrutement à des profils différents, moins diplômés et plus âgés ?

L'absentéisme progresse notamment chez les cadres

L'absentéisme de courte durée pour maladie est bien **supérieur à la norme** au sein des CE, du groupe et du secteur bancaire. Il progresse, notamment chez les cadres. Le cabinet d'expertise Syn-dex dont le rapport a été présenté en CSE devant les élus et la direction pointe le lien direct entre absentéisme et organisation du travail. Cette analyse nous la partageons depuis plusieurs années. **Sud** en a fait part maintes fois à la direction qui s'est toujours montrée dubitative. Ce déni et l'absence de prise en compte dans l'organisation du travail expliquent de notre point de vue la progression constante du taux d'absentéisme.

« La spécificité de la région IDF et ses transports », comme cause de notre taux d'absentéisme **2 fois plus élevé à la CEIDF** que celui relevé par l'observatoire des métiers de la banque, en 2018 ne tient pas. N'en déplaise à la direction, selon l'étude Ayming AGR la Mondiale sur l'absentéisme 2017, la région IDF est celle où le taux est le plus faible 3.31 %, versus 6.28 % à la CE IDF. L'argument tarte à la crème servi par la DRH en guise d'explication est balayé par le cabinet Syndex.

Par contre, on sait tous que le sous-effectif engendre lui-même du sous-effectif : les objectifs à réaliser restent les mêmes et pèsent sur quelques « têtes » qui s'épuisent sous la pression. Comment

ne pas penser que la baisse des effectifs dans une telle proportion est une politique voulue et entretenue -mais bien sûr non avouée - afin de réduire les coûts de gestion et augmenter ainsi la productivité. Embauchez et le taux d'absentéisme baissera.

Les écarts entre les femmes et les hommes ne sont pas près de se résorber

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la marge de progrès est importante. En effet, alors que les femmes représentent 61.67 % de l'effectif le taux de femmes cadres n'est que de 48 % et dans l'encadrement supérieur de 38 % en diminution par rapport à 2017. Autres chiffres criants d'inégalité : 938 hommes cadres et **702 hommes non-cadres** contre 808 femmes cadres et **1443 femmes non cadres**.

Quant à la **disparité salariale**, elle est flagrante dans le haut encadrement (aux niveaux K, HC, MS). Malgré un « jeune » accord en faveur de la réduction des inégalités, la CEIDF embauche plus d'hommes que de femmes alors que pour résorber les écarts, il serait nécessaire de passer à la vitesse supérieure en recrutant beaucoup plus de femmes cadres que d'hommes.

Autre sujet d'inégalité, le temps partiel qui concerne principalement des femmes : 466 sur 515. Pesant 12% de l'effectif, on aurait pu s'attendre à ce que les salariés à temps partiel bénéficient de 12% des mesures salariales que sont avancements, promotions et primes. Au-delà du fait qu'ils ne perçoivent que 6% des mesures, combien ont été promus ou ont obtenu de l'avancement ? La question reste entière, la direction ne souhaitant pas nous éclairer à ce sujet ne donne pas de chiffres. Peu de suspense en fait, qui pourrait croire qu'être à temps partiel constitue un levier pour faire carrière.

Enfin, qu'est ce qui a changé pour les salariés depuis 2017 ?

RIEN, c'est plutôt pire. La direction entretient la défiance en ne communiquant plus toutes les informations qu'elle donnait aux élus par le passé.

Mais après tout, pourquoi la CEIDF voudrait-elle améliorer quoi que ce soit alors que les chiffres atteignent des records avec 1 Milliard d'euros de PNB pour la 2ème année consécutive, 226 millions d'€ de résultats nets et 65,7 % de coefficient d'exploitation.

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.