



# Solidaires

sudceidf@orange.fr

votre syndicat à la CEIDF

BPCE

www.sudbpce.com

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

## LIBÉRALE, MINIMALISTE : POLITIQUE SOCIALE 2019

Quelle pourrait être la définition d'une bonne politique sociale d'entreprise ? Une politique qui doit permettre d'améliorer les conditions de travail, de fidéliser les salariés, de limiter le turnover, d'ouvrir des perspectives de carrière et permettre une évolution salariale.

La politique sociale ne se limite pas au respect des obligations légales et conventionnelles. Elle doit participer au bien-être des salariés, à leur sécurité et à leur épanouissement.

Peut-on estimer que l'entreprise CEIDF répond à ces critères ? Pour en juger, nous choisissons 3 critères : la gestion des effectifs, les heures supplémentaires et l'absentéisme lié à la maladie.

### Un turnover inquiétant

#### La CEIDF, on y rentre toujours plus nombreux

Le recrutement CDI a doublé par rapport à 2018 avec 560 salariés. Ces embauches ont concerné à 87% les fonctions commerciales majoritairement des jeunes et des femmes. **Sauf que, et c'est bien là le problème, les 300 personnes recrutées nous ont rejoint sur le dernier trimestre 2019. Conclusion : quasiment toute l'année, on a travaillé en sous-effectif.**

#### Mais on n'y reste pas

L'année 2019 est aussi marquée par une forte hausse des départs CDI (553) versus 467 en 2017 et 2018.

#### Ces départs concernent à 73% le commercial BDD.

A noter, toujours un nombre très élevé de démissions (151) et une forte hausse des ruptures pendant la période d'essai (109). Les licenciements individuels baissent légèrement : 81 mais restent à un niveau supérieur à la moyenne des 5 dernières années.

Ce sont toujours les nouveaux entrants qui démissionnent, 33% ont moins de 3 ans d'ancienneté. Il y a aussi 42 % des démissions qui concernent les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté, partis certainement donner un second souffle à leur carrière à moins que les conditions de travail à la CEIDF ne les aient décidés à sauter le pas pour aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte.

Selon l'étude du cabinet Syndex, 3 ans plus tard **moins d'un salarié sur 2** recruté en CDI travaille toujours à la CEIDF. Cela pose question sur le recrutement mais aussi et surtout les raisons de ces départs.

### Ce turnover trop important a des impacts négatifs sur les conditions de travail et par voie de conséquence sur la santé des salariés.

**Sud Solidaires** rejoint l'analyse de Syndex : un taux de sortie trop élevé est source d'une pression accrue sur l'ensemble du collectif de travail.

Le risque d'usure professionnelle en cas de départs répétés lié au report temporaire de la charge de travail du salarié partant sur l'équipe sans compter la charge de travail supplémentaire liée à l'intégration de nouvelles recrues et la difficulté pour le manager opérationnel de piloter l'activité avec des équipes mouvantes tout en cherchant à réaliser les objectifs assignés.

### Les heures supplémentaires en hausse de 11%

Le nombre de postes vacants et le niveau d'activité record enregistré en 2019 ont entraîné significativement plus d'heures supplémentaires qu'en 2018 : + 11%.

Pour chacun des 2 800 salariés concernés **cela représente l'équivalent d'une semaine et demie.**

Si l'on rapporte le nombre d'heures supplémentaires de 2019 au temps annuel travaillé, on constate que **cela équivaut à 80 personnes à temps plein.** Sans compter que la CEIDF compte plus de 1 800 cadres au forfait qui eux ne déclarent pas d'heures supplémentaires.

Le niveau élevé du quota d'heures supplémentaires effectuées depuis plusieurs années participe bien entendu à la dégradation des conditions de travail.

## Le taux d'absentéisme près de 2 fois supérieur à la moyenne nationale

La CEIDF souffre depuis plusieurs années d'un taux d'absentéisme qui demeure à un niveau élevé : 9,74% en 2019. L'absence maladie progresse inlassablement.

Si l'on observe au global une diminution de 851 jours calendaires d'absence maladies par rapport à l'an dernier qui peut en partie s'expliquer par une baisse des effectifs, nous constatons en revanche depuis 2 ans une augmentation régulière des journées d'absence pour les arrêts inférieurs et supérieurs à 6 mois chez les cadres. Peut-être un malaise dans l'encadrement ?

Sans surprise malheureusement, c'est dans le pôle BDD que le nombre de jours d'absence pour maladie par ETP se maintient au point culminant de 2018. Particulièrement sur les DR 77, 93, 95 et Multicanal.

On sait que pour lutter contre de tels chiffres la Caisse possède **3 grands leviers auxquels elle se refuse, la reconnaissance, le développement professionnel et l'éthique. Elle leur préfère une politique court-termiste du chiffre épuisant ses salariés.**

En dépit de ces constats récurrents dénoncés par **Sud Solidaires**, notre employeur continue à dérouler sa politique productiviste sans jamais se soucier de nos conditions de travail.

Aucune politique volontariste pour mesurer la charge de travail et adapter les effectifs en conséquence, travailler en confiance avec le personnel sans lui imposer une pression commerciale jugée excessive.

Cerise sur le gâteau, en 2019, la direction a engagé des négociations pour augmenter la durée du travail à 1 607 h pour les nouveaux embauchés. Ce sera chose faite dès le 1er novembre 2020 grâce à la signature de 2 organisations syndicales. **Nous rentrons dans une nouvelle ère : celle d'une entreprise à 2 vitesses.**

**Il est urgent pour chacun d'entre nous de garder à l'esprit qu'il ne faut pas :**

**PERDRE SA VIE A LA GAGNER !**

A Paris, le 04/08/2020

Jean-Philippe Bastias - Valérie Boisliveau - Thierry Bordier - Martine Desaulles  
Patrice Drigny - Pascale Monchal - Boris Violet



## J'ADHÈRE à **Sud Solidaires BPCE**

A retourner à la permanence **Sud** par courrier interne :

**64 - 68 rue du Dessous des Berges, 75013 Paris**

**La cotisation annuelle est prélevée en 4 trimestres et s'élève à 0.40 % du salaire net.**

NOM ..... PRÉNOM .....

DATE DE NAISSANCE ..... / ..... / .....

ADRESSE PERSONNELLE .....

PORTABLE PERSONNEL ..... EMAIL PERSONNEL .....

AFFECTATION ..... FONCTION .....

CLASSIFICATION ..... SALAIRE NET ANNUEL (pour calculer la cotisation) ..... €

**Si vous ne souhaitez pas recevoir les informations (mail et courrier postal) de la part du syndicat Sud Solidaires BPCE merci de cocher cette case**