

LA VALSE DES SALARIÉS

Départs, turnover, recrutement

Agences aux bureaux vides de personnel, vides de clients et pire des agences fermées. Le cruel manque d'effectif commence rudement à se voir.

En 7 ans la rotation des salariés a augmenté de 5 points pour atteindre 12 % de l'effectif. Pour 489 embauches, on a compté 573 départs.

Cette baisse constante des effectifs a de graves effets sur les conditions de travail de ceux qui restent, et sur les clients puisque le nombre de portefeuilles vacants a presque doublé, soit environ 90 000 clients non suivis.

Y a-t-il une volonté réelle de juguler les départs ?

Pour **Sud**, le point de rupture de la décroissance constante de l'effectif a été atteint en 2021. Les répercussions sur la qualité du travail commencent à se voir.

Pour autant, la CEIDF change-t-elle d'approche ? Elle refuse de revenir sur tout un pan de sa politique sociale constituée par les rémunérations et les conditions de travail et concentre ses mesures sur l'embauche externe des moins de 30 ans : nouvelles méthodes de recrutement, suivi RH, filières d'intégration. Or, 40 % des démissions sont issues de cette tranche d'âge. Projeter une image positive autour de l'égalité professionnelle ou de la RSE ne suffit pas pour fidéliser.

Sud y voit une absence de volonté de régler la baisse des effectifs : **4 318 CDI en 2021 contre 4 677 en 2016.**

Les jeunes feraient la fine bouche et partiraient pour un oui ou pour un non ?

Pour **Sud**, le couple rémunération/conditions de travail est au cœur du problème.

Jeunes et moins jeunes sont concernés.

Des rémunérations et une carrière qui progressent régulièrement, permettent de se projeter dans l'entreprise alors qu'une pression constante, la mise en concurrence au quotidien sur ses objectifs et l'absence de quête individuelle de sens les font fuir.

Quand les conditions de travail sont bonnes, ça se sait ! Et vice versa...

A moyen terme, la CEIDF ne va plus avoir besoin d'autant de commerciaux

La transformation du secteur de la banque est bel et bien en marche : digitalisation des activités, self care, mutualisation au sein du groupe, concurrence d'acteurs économiques nombreux sur notre marché pèsent sur le nombre de salariés et leur avenir.

Si aujourd'hui, les besoins en personnel sont encore importants pour assurer des opérations en cours de digitalisation, il n'est pas prioritaire pour l'employeur de fidéliser des salariés qu'il faudra faire partir à moyen terme.

Seule limite à ce projet, avancer sans dégrader l'image renvoyée aux clients.

Le hic, c'est que la CEIDF prend le risque de perdre sur les 2 tableaux.