



QUAND LA DIRECTION SOIGNE LES SYMPTÔMES MAIS CACHE LA MALADIE...

Orléans, le 25 mars 2026

Il y a les paroles, et il y a les chiffres...

Nombre de départs de la CELC entre 2022 et 2024 : 722 salarié.es.

Turn over : 12.4% en 2024, moyenne des CE : 10.2%

Absentéisme : 8,7% en 2024, moyenne des CE : 7,9%

CHIFFRES Great Place To Work :

- 47 % des salariés affirment qu'il ne fait pas bon travailler à la CELC,
- 58 % estiment que l'environnement de travail n'est pas sain sur le plan psychologique et humain.

TOUT VA BIEN ...

La direction nous a présenté son projet d'accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Au programme : formations, sensibilisations, accompagnement, dispositifs d'écoute, outils... Sur le papier, tout semble positif. Mais à la lecture attentive, un problème apparaît : on parle beaucoup d'accompagnement... et très peu des causes réelles de la dégradation des conditions de travail.

LES 5 GRANDS ABSENTS DU DOCUMENT

La charge de travail

Aucune mesure sérieuse de la charge de travail n'est mise en place : portefeuilles clients toujours plus volumineux, multiplication des outils, reporting incessant, objectifs commerciaux en hausse permanente. **Comment améliorer la QVCT si on ne mesure même pas la charge réelle de travail ?**

Et pourtant... le document n'en parle pas.

La concurrence entre salariés

Les comparaisons entre agences, les classements commerciaux ou la pression sur les résultats créent une compétition permanente et dégradent les collectifs de travail.

Et pourtant... le document n'en parle pas.

Les départs de salariés

De plus en plus de collègues quittent l'entreprise. Pourquoi ? Perte de sens du métier, pression commerciale, conditions de travail qui se dégradent ?

Et pourtant... le document n'en parle pas.

Les burn-out et les arrêts maladie

La direction propose d'accompagner les salariés après un arrêt de travail. Mais jamais d'analyser pourquoi ces arrêts se multiplient : surcharge de travail, pression sur les objectifs, perte de sens ?

Et pourtant... le document n'en parle pas.

La baisse des effectifs

Les agences ferment, les équipes sont de plus en plus réduites. Moins de salariés, mais toujours plus de travail. C'est l'un des facteurs majeurs de la dégradation des conditions de travail.

Et pourtant... le document n'en parle pas.

POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

SYNDIQUE-TOI

Solidaires

LA QVCT NE DOIT PAS ÊTRE UN EXERCICE DE COMMUNICATION.

Améliorer la qualité de vie au travail ne consiste pas seulement à former, sensibiliser ou accompagner. La QVCT ne doit pas se résumer à une campagne de pub sur LinkedIn. Ce n'est pas le vernis qu'on pose sur une organisation de travail fatiguée. Arrêtons de soigner l'emballage quand ce sont les salariés qui ont besoin d'attention !

**LA QVCT SE CONSTRUIT AVEC DES MOYENS HUMAINS,
DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL SOUTENABLES ET LE RESPECT
DES METIERS ET DES SALARIÉS.**

**CONFONDRE LA QVCT AVEC LE SIMPLE BIEN-ÊTRE
MATÉRIEL EST UNE ERREUR DE DIAGNOSTIC QUI
IMPACTE NÉGATIVEMENT LA SANTÉ DES SALARIÉS.**

**SUD-SOLIDAIRES NE SIGNERA PAS
L'ACCORD QVCT.**



REJOIGNEZ-NOUS !

Vos représentants SUD-Solidaires

Maryline BALLANGER, Florine BERHOUET, Elodie DAGRON,
Cécile GAMBERT, David GANDON, Laurent GIRARDEAU,
Françoise GODBILLOT, Alain GROSMIRE, Tristan GUERIN,
Isabelle LEFEBVRE, Damien PINSAULT, Alain QUESNE,
Aurélien RIGUET, Corinne RIGUIDEL, Gêrôme TOURNOIS



Contact

SUD-Solidaires Groupe BPCE
Section Loire-Centre
2, rue Lavoisier 45140 Ingré
Tél. 02 38 41 52 84 / 06 95 26 58 29
Code courrier PSX45
sudcelc@sudbpce.com