



Politique Sociale de la CEBPL

Les experts du cabinet SYNDEX ont présenté au CSE leur rapport d'expertise sur « la politique sociale de l'entreprise, conditions de travail de travail et emploi » en CEBPL. Leur analyse était centrée sur la période 2017/2022.

Beaucoup de choses à dire sur de nombreux sujets : la disparition du métier de Conseiller de Clientèle, la réorganisation des directions d'agence avec l'apparition des DAMM, les temps partiels, les promotions où tout se joue dans les 6 premières années, le renforcement des moins de 30 ans dans notre pyramide des âges, les femmes qui, malgré une évolution positive de la situation, sont encore peu nombreuses dans les classifications les plus élevées, les portefeuilles surdimensionnés...

Mais ce qui nous inquiète plus que tout :

Un turn over important, la hausse des démissions et des fins de périodes d'essai alors que nos effectifs ont déjà bien diminué depuis 2017.

D'une manière générale depuis 2017, 1 personne sur 6 n'est déjà plus là !



Situé principalement sur la banque de détail (72% en 2022), l'effectif total a baissé de 17% entre 2017 et 2022, passant de 2 670 ETP au 31/12/2022 contre 3217,5 ETP fin 2017.

Un taux de démission en progression et de 4,1 % en moyenne sur la période !

Un taux de sortie important porté par la progression des fins de période d'essai (+1,5 pt) et surtout des démissions (+ 2,5 pts) Les démissions de 2022 sont concentrées sur la tranche 25-35 ans

Avec les risques inhérents que cela comporte pour les salariés : Désorganisation des services, charges accrues de formation et de recrutement pour les services RH, et épuisement du collectif pour remplacer et intégrer, et in fine, baisse de l'engagement et hausse de l'absentéisme sur les métiers/secteurs les plus touchés.

Aucun métier n'est épargné, mais certains sont quand même significativement au-dessus de la moyenne : les conseillers banque digitale, les GC pro, et les GC particulier. Un absentéisme en corrélation.



Les conseillers banque digital, au cœur de la tourmente !

Un taux de sortie 3 fois supérieur à celui de la Caisse ! En moyenne, sur 2017-2022, le taux de démissions est de 13,9 %, mais peut même atteindre plus de 21 %, soit 1 salarié sur 5 en CDI. L'impact des sorties en cours de période d'essai (12pts / 32pts de sortie) est également important

Au-delà, les nouveaux embauchés sortent aussi dans la première année (démissions, licenciements...) : en

2022, 31 % de salariés sont sortis avant la fin de l'année !

Vos élus expriment leurs inquiétudes et interpellent la Direction : comment expliquent-ils la situation ?

La Direction dit avoir conscience du problème : C'est un métier d'entrée pour lequel ils recrutent des profils diversifiés qui seraient pour beaucoup non issues de la banque et de l'assurance et sur lesquels ils font un pari. Certaines recrues découvriraient alors ne pas être faites pour la Banque...

L'explication se limite-elle bien qu'à cela ? Ne doit-on pas creuser un peu plus du côté des conditions de travail ? De la pression ? La rémunération ? Certaines remontées terrains laisseraient penser le contraire... Vos élus seront vigilants sur le sujet !

L'emploi des séniors : Une petite lueur d'espoir pour finir ?

L'aménagement ou le réaménagement des dispositifs de fins de carrière afin d'accompagner l'allongement des carrières suite à la réforme des retraites : Nous espérons un échange plus riche qu'il n'a été sur ce sujet important qui a été éludé, dans l'attente de décisions de Groupe...mais avec cette petite note d'espoir quand même ... :

Notre Direction serait-elle ouverte à échanger sur le sujet ?



Les élus du Syndicat Unifié/UNSA ne pouvaient bien sûr que voter défavorablement à cette politique sociale de la CEBPL.

Vos représentants au CSE : Lionel BOURVA, Alain CLODIC, Marie Laure CRENN, Arnaud Le POGAM, Alexandre MILLER, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Valérie RAULT, Frédéric ROIGNANT.