



Politique Sociale de la CEBPL

Chaque année, les élus du CSE sont consultés sur la Politique Sociale de l'entreprise et, lors de la réunion du 30 Septembre, le cabinet Syndex a été mandaté permettant ainsi à ces derniers de remettre un avis éclairé.

Cette mission articulée autour de la charge de travail, des conditions de travail mais également d'une analyse du turnover, a permis de mettre en exergue tout ce que les élus dénoncent depuis déjà trop longtemps : un système conçu afin de dégager des hauts rendements pour l'entreprise sans une réelle volonté de vouloir redistribuer les bénéfices aux salariés. En effet, il est constaté le classement de bon dernier de la classe entre les trois réseaux que sont la CEBPL, le CRCA et Arkéa au niveau de l'intéressement et de la participation. Tout cela bien sûr, nous le savons tous et pourtant l'entreprise nous indique chaque année lors des négociations salariales ne pas pouvoir se permettre de récompenser à sa juste valeur les salariés.

Dans ce rapport éloquent de l'expert, il est précisé que les entretiens managériaux représentent 97 240 heures dans l'année soit 58 ETP afin de contrôler ses salariés, soumis à une pression sans relâche et devant faire face à des portefeuilles clients surdimensionnés sur certains métiers et certaines agences.

Les salariés doivent connaître énormément de sujets, maîtriser la fiscalité, se former tout en faisant face à un manque d'effectif conséquent. Au vu des objectifs fixés et du temps alloué pour les atteindre, un salarié dispose d'un temps moyen par vente de 6 minutes, toutes ventes confondues. Les salariés sont devenus des robots devant souvent effectuer leurs formations de chez eux pour satisfaire les exigences de l'employeur.

Cette charge de travail résulte en partie d'une stratégie d'entreprise et de la volonté de se transformer avec une diminution d'effectif et la suppression du métier de Conseiller de Clientèle. Une journée de travail ne suffit plus à faire face aux attentes de l'employeur et cette stratégie a un impact négatif sur la satisfaction des clients, ambition majeure du futur plan stratégique.

Des contrôles omniprésents, des objectifs démesurés et ne tenant pas compte de la zone de chalandise, de l'inexpérience des jeunes salariés : Tout cela ne laisse que peu de liberté d'actions aux managers, et peu de temps à la proactivité.

Certains salariés n'ont d'autres choix que de quitter le navire et le taux de turnover interroge également sur certains métiers et certaines régions (Sarthe, Mayenne, Côtes-d'Armor, Loire Atlantique Nord, La Banque Digitale). L'analyse du turnover est un des premiers critères considéré lors d'une étude sur la charge de travail.

Face à ce constat, les élus du Syndicat Unifié /UNSA sont très inquiets devant les attentes de l'employeur et le nouveau plan stratégique 2022-2024. Comment faire encore plus, avec moins de salariés tout en plaçant la satisfaction des clients comme la priorité de l'entreprise ?

Le prochain rapport du cabinet SECAFI devrait encore apporter des éléments complémentaires notamment sur des sujets comme le travail hybride, le Flex-office.

Notre slogan « Ensemble Plus Fort pour un avenir plus humain » trouve encore plus sa raison d'être devant la politique générale assumée de l'entreprise CEBPL.

Vos représentants au CSE : Benoit BRIER, Marie Laure CRENN, Brigitte ECUYER, Catherine GERARD, Philippe LAFOURCADE, Fabienne LETHEREAU, Michèle NOUVEL, Valérie PAVIC, Agnès PERRAUT, Frédéric ROIGNANT, Loïc STEPHAN