 

**CEPAC projet d’avis du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi**

Le CSE constatait, à l’occasion de la consultation sur la situation économique et financière :

* Que l’activité de notre Caisse avait encore gagné en intensité, avec une production particulièrement dynamique,
* Que notre Caisse résistait malgré tout plutôt très bien au contexte économique défavorable,
* Qu’elle créait de la valeur et dégageait des résultats très honorables au regard des puissants vents contraires qu’elle devait affronter.

L’analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l’emploi avec le concours du cabinet SACEF, permet au CSE de constater :

* Que l’intensification de l’activité est absorbée par un effectif de moins en moins nombreux, en particulier dans le réseau, que ce soit en métropole ou en outre-mer, puisque le nombre de salariés recule, quel que soit l’indicateur que l’on étudie, alors que l’activité augmente
* Que si la CEPAC embauche, cela ne suffit pas à compenser les départs bien plus nombreux cette année-là, ainsi que la perte du savoir-faire en charge constante des managers déjà bien trop sollicités par un doublement voire un triplement des portefeuilles à leur responsabilité
* Que la CDIsation des alternants reste en dessous des objectifs définis dans l’accord GEPP.
* Qu’avec un taux de rotation des effectifs de 6%, c’est environ 1 salarié sur 16 qui change dans l’année, et encore s’agit-il ici du taux global de l’entreprise, certaines unités de travail plus petites pouvant souffrir d’un taux de rotation bien plus lourd,
* Que la Caisse n’échappe pas à l’explosion des démissions, et que cela perturbe fortement l’organisation du travail et demande à l’entreprise d’engager des efforts encore plus importants pour recruter et fidéliser les salariés, avec le succès que l’on sait,
* Que parmi les salariés recrutés en 2018, seuls un peu plus d’1 sur 2 sont encore présents en 2022, ce qui aboutit à un taux de rétention de 56% au bout de 4 ans,
* Que l’absentéisme de la Caisse progresse pour atteindre presque 10%, ce qui là aussi vient bousculer, voire percuter, l’organisation du travail, puisque près d’un salarié sur 10 n’est pas en capacité d’absorber sa charge de travail, et 1 sur 2 n’est pas satisfait de cette dernière (source Diapason 2023)
* Que la représentation des femmes dans les classifications est en leur défaveur au-delà de H alors qu’elles sont majoritaires dans l’entreprise et malgré une progression significative dans l’encadrement depuis 2018
* Que la représentation des cadres est en dessous de la moyenne de la profession
* Que la politique handicap menée par la CEPAC est aujourd’hui ancrée dans la stabilité
* Que la politique volontariste de formation se poursuit avec des moyens stables
* Que les agressions et incivilités suivent une tendance haussière en parallèle d’une nation remplie de tensions sociales

Tous ces éléments constituent un faisceau d’indices démontrant le risque considérable de surcharge de travail, de dégradation des conditions de travail et de souffrance pour nos collègues, que ce soit dans le réseau ou dans les fonctions support. Mais également, que l’entreprise doit poursuivre avec assiduité son action sur une plus juste égalité des genres. Le défi de la conservation des talents est plus que jamais d’actualité au regard des démissions. Une culture de l’individualisme et du productivisme, alimentés depuis 2 décennies dont la résultante est un détachement complet à nos valeurs, notre histoire, et notre entreprise. Il est nécessaire de se repositionner sur la valeur travail avec une image plus positive en rapport avec les valeurs humaines.

La réforme des retraites va nécessairement décaler les départs naturels qu’il faudra très rapidement anticiper tant en nombre qu’en qualité avec des passations organisées et réussies.

Au vu des résultats de notre Caisse et de la valeur créée grâce au travail admirable et l’engagement sans faille de l’ensemble de nos collègues, le CSE attend avec vigilance et fermeté de connaître les mesures que la direction entend mettre en œuvre pour prévenir ces risques et assurer à nos collègues qu’ils pourront travailler avec sérénité et en sécurité.

Cela emmène nécessairement le débat sur la reconnaissance et la rémunération de ce travail remarquable et de cet engagement sans indéfectible.

Le CSE constate que les rémunérations ont progressé, certes, sans toutefois compenser les effets néfastes pour les salariés de la hausse de leurs dépenses incompressibles. Encore a-t-il fallu conduire d’âpres négociations. Malgré cela, le CSE constate que tous les salariés n’ont pas bénéficié des mesures. La revalorisation d’un salarié sur trois pourrait sortir à terme la CEPAC de son rattrapage d’écarts permanent. A ce jour, la différence entre les 10-20 ans d’ancienneté et les salaires d’embauche reste largement problématique et atteste d’une politique sociale inadaptée.

En outre, le CSE constate des différences statistiques persistantes entre hommes et femmes dans les rémunérations. Bien que nous puissions comprendre que la répartition entre hommes et femmes, selon la classification, ou encore l’ancienneté puissent entraîner des effets de structure, nous sommes étonnés de constater des différences statistiques dans les tranches de rémunération les plus basses, proches des salaires d’embauche, alors que les nouveaux embauchés le sont au même salaire et que l’ancienneté n’a pas encore pu jouer comme facteur de différence. Le temps partiel et la maternité seraient-ils des freins amenant à un écart constaté de 4% entre les femmes et les hommes sur les salaires les moins bien rémunérés ?

Bien que l’étude des rémunérations individuelles ne relève pas des attributions du CSE, nous voudrions tout de même savoir comment la direction détecte les situations individuelles en décalage, comment elle recherche les justifications objectives de ces écarts et comment elle réhausse la rémunération dans le cas où aucune justification objective de l’écart n’est trouvée.

Bien sûr, beaucoup de belles choses ont été accomplies au titre de la politique sociale, des conditions de travail et de l’emploi dans notre Caisse, parfois facilement, parfois non. Le CSE ne peut cependant pas s’empêcher de constater que la Caisse pourrait conduire une politique bien plus ambitieuse au regard de ses excellentes performances économiques et financières, de son inaltérable solidité, une politique à la hauteur du travail accompli par nos collègues dans des conditions parfois difficiles voire dangereuses, du rôle essentiel qu’ils jouent chaque jour dans le fonctionnement de la société et à la hauteur de son histoire et de son empreinte dans les territoires.

À fin 2022, en moyenne, une fois tout encaissé et tout payé, y compris son salaire chargé, chaque salarié a contribué à 68.000 € de résultat net à son poste de travail en partant en congés de fin d’année. En comparaison, l’enveloppe d’augmentation de 1 M€ a représenté un montant moyen de 325 € par personne soit 0,48%.



Réservé à la comptabilité

CE NET Listing

Contact Mail bienvenue

***Bulletin d’adhésion 2023***

***(à retourner par mail sur*** ***su.unsapacra@gmail.com******)***

**NOM / PRENOM : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**AFFECTATION : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ES : \_\_\_\_\_\_\_\_ REGION\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**CLASSIFICATION : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ EMPLOI : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**SOCIETAIRE : OUI NON (Barrez la mention inutile)**

**DATE DE NAISSANCE : \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_ E-MAIL  PERSO : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**MOBILE PERSO : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ MOBILE PRO : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ADRESSE : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**VILLE : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ C.P. : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Date Signature**

***Tarif des Cotisations annuelles 2023***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CLASSIF** | **TARIF ANNUEL** | **APRES DEDUCTION DE 66%** | **TARIF MENSUEL** |
| **A** |  95 € | 32,30€ | 9,50€ |
| **B** |  100 € | 34,00€ | 10.00€ |
| **C** |  108 € | 36,72€ | 10,80€ |
| **D** | 115 € | 39,10€ | 11,50€ |
| **E** | 124 € | 42,16€ | 12,40€ |
| **F** | 132 € | 44,88€ | 13,20€ |
| **G** | 150 € | 51,00€ | 15,00€ |
| **H** | 170 € | 57,80€ | 17,00€ |
| **I** | 188 € | 63,92€ | 18,80€ |
| **J** | 210 € | 71,40€ | 21,00€ |
| **K** | 220 € | 74,80€ | 22,00€ |
| **RETRAITES** | 50% dernière cotisation |

**Paiement par prélèvement :** (joindre un RIB + exemplaire SEPA ci-joint rempli)

Cocher la case de votre choix :

**Mensuel** (10 Prélèvements sur la base d’une année pleine)

**Annuel**  (fin mai)

**Rappel: Afin d'encourager la syndicalisation, la Loi de finances permet de déduire 66% du montant de votre cotisation de vos impôts.**

Les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Elles font l’objet d’un traitement informatique et sont destinées au secrétariat ET à la trésorerie de l’association. En aucun cas elles seront transmises à une autre structure. En application des articles 39 et suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, l’adhérent bénéficie d’un droit d’accès et de rectification aux informations qui le concerne. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser au trésorier ou au DSC de votre section ou au trésorier national.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Référence unique du mandat | **MANDAT de Prélèvement SEPA** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) *(NOM DU CREANCIER)* à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de (*NOM DU CREANCIER)*.Vous bénéficiez du droit d’être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,*Veuillez compléter les champs marqués \** |
| Votre Nom | \*…………………………………………………………………………………………………………………………………………..1 |
|  | Nom / Prénoms du débiteur |
| Votre adresse | \*…………………………………………………………………………………………………………………………………………..2 |
|  | Numéro et nom de la rue |
| **\*** |  |  |  |  |  | \* …………………………………………………………………………………………………………………..3 |
|  | Code Postal | Ville |
|  | \*…………………………………………………………………………………………………………………………………………..4 |
|  | Pays |
| Les coordonnées \* | F | R | 76 | 6 |  | 1 | 1 | 3 | 1 |  | 5 | 0 | 0 | 0 |  | 0 | 1 | 0 | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  5 |
| de votre compte | Numéro d’identification international du compte bancaire – IBAN (International Bank Account Number) |
|  | C | E | P | A | F | R | P | P | 1 | 3 | 1 |  6 |
|  | Code international d’identification de votre banque - BIC (Bank Identifier Code) |
| Nom du créancier | \***Syndicat Unifié/UNSA**………………………………………………………………………………………………………………..7 |
|  | Nom du créancier |
|  ICS |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

 |
|  | Identifiant créancier SEPA 8 |
|  | \***9 Boulevard Louvain**……………………………………………………………………………………………………………...9 |
|  | Numéro et nom de la rue |
| \* |  **1** |  **3** |  **0** |  **0** |  **8** | \***Marseille**…….………………………………………… ……………………………………………………...10 |
|  | Code Postal | Ville |
|  | \*France………….……………………………………………………………………………………………………………………….11 |
|  | Pays |
| Type de Paiement | \* Paiement mensuel [ ]  | Paiement annuel [ ]  12 |
| Signé à | \*...………………………………………….2 |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 | 2 | 3 |  13 |
|  | Lieu | Date |
| Signature(s) | \*Veuillez signer ici |
|  |  |  |
| Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque |
|  |

***Observations***:

1. La longueur maximum pour un nom est de 70 caractères
2. Cette ligne a une longueur maximum de 35 caractères