



DOSSIER RÉMUNÉRATION



Résultats de l'enquête QVCT réalisée auprès de l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne

QVCT



Un sujet au coeur de vos préoccupations 

NOVEMBRE 2025

Résultats et analyse de l'enquête QVCT

DOSSIER RÉMUNÉRATION EN SAVOIR PLUS



Plus qu'une enquête, un constat, un état des lieux

Les réponses recueillies offrent une vision concrète de la manière dont la rémunération est perçue aujourd'hui : ce qu'elle reflète, ce qu'elle ne parvient plus à traduire, et les attentes qui en émergent.

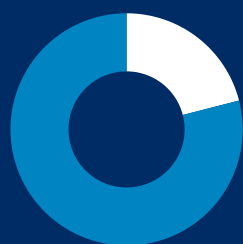
La rémunération est au cœur des préoccupations des salariés :

pouvoir d'achat, reconnaissance, équité, projection professionnelle...

Vous attendez une politique salariale plus lisible, plus équitable et plus cohérente avec votre contribution réelle.

Les spécificités que vous jugez essentielles sont insuffisamment prises en compte (niveau d'investissement, compétences développées, expérience et ancienneté acquise, charge de travail/objectifs) ...

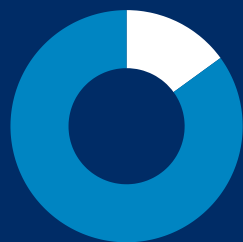
Une rémunération en adéquation avec vos attentes ?



Oui 21%

Non 79%

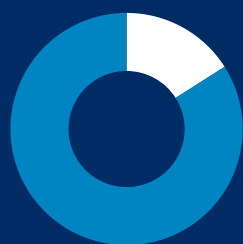
En adéquation avec le métier exercé



Oui 15%

Non 85%

En adéquation avec les responsabilités liées à votre métier



Oui 16%

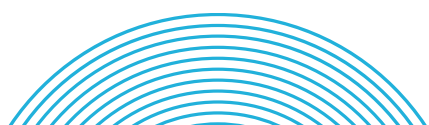
Non 84%

En adéquation avec votre ancienneté dans l'entreprise



Un sentiment global d'insatisfaction

Les réponses montrent un sentiment global d'inadéquation de la rémunération : seuls 21% jugent leur salaire en accord avec leur métier, 16% avec leurs responsabilités, et 15% avec leur ancienneté. La majorité des répondants estime donc que leur rémunération ne reflète ni leurs fonctions ni leur expérience.

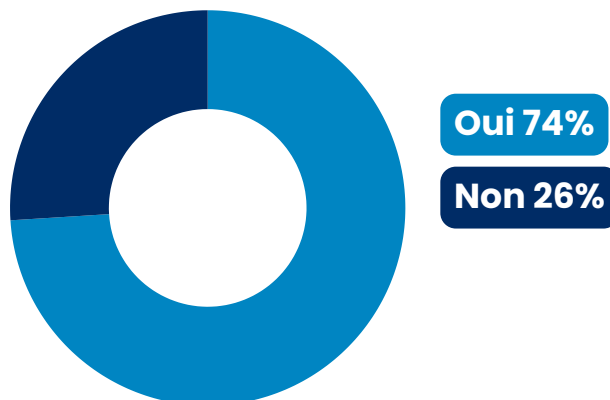


Dossier QVCT : Rémunération

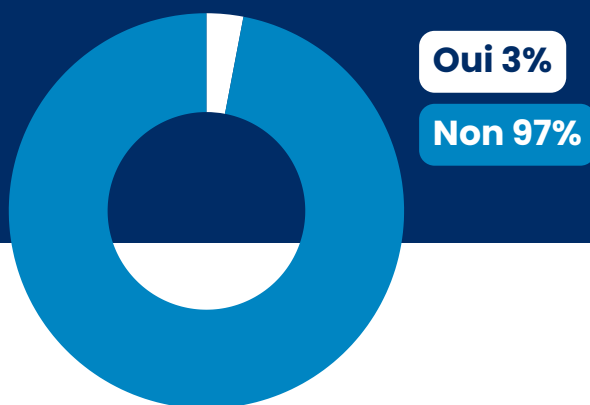
Un domaine prioritaire ?

Question : Parmi les domaines prioritaires à améliorer dans le cadre de votre évolution professionnelle, **une augmentation de salaire vous semble t-elle nécessaire ?**

La grande majorité des répondants (74%) considère qu'une augmentation de salaire est **un élément prioritaire** dans le cadre de leur évolution professionnelle, reflétant l'importance accordée à la reconnaissance financière de leur investissement.



Question : Considérez-vous que la richesse produite dans l'entreprise soit suffisamment redistribuée ?



Des réponses sans équivoque !

Le constat est particulièrement net sur la perception de la redistribution de la richesse produite par l'entreprise. Seuls 3% des répondants estiment qu'elle est suffisante, tandis que 97% jugent au contraire qu'elle ne l'est pas. Ce résultat révèle un sentiment largement partagé d'injustice et d'insatisfaction, qui souligne l'importance de repenser la manière dont la valeur créée est reconnue et partagée.

Et maintenant ?

L'Unsa Caisse d'Épargne se mobilise pour défendre vos droits et votre reconnaissance

Face à ce constat d'appréciation d'une écrasante majorité de salariés insatisfaits, qu'il faut prendre en compte, nos entreprises doivent réagir. Le sentiment d'injustice exprimé ne peut rester sans réponse. Il est urgent de **redonner du sens à la rémunération et de réconcilier performance et redistribution** en ayant une réflexion collective sur les leviers d'amélioration.

Face à l'inflation, aux transformations des métiers et aux exigences croissantes, notre organisation syndicale reste pleinement mobilisée pour porter ces revendications et **défendre une reconnaissance juste et durable du travail** accompli par l'ensemble des salariés.

Des pistes d'action :

Le cadre légal

La NAO est un moment clé pour aborder les salaires, les primes, l'égalité professionnelle... Elle constitue un levier important pour améliorer les conditions de travail, réduire les inégalités et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise.

La valorisation des compétences et des parcours

Revendiquer une meilleure reconnaissance des compétences acquises et transverses (polyvalence, expertise, tutorat...) et l'ancienneté dans l'entreprise.
Proposer des passerelles de progression salariale liées à la montée en compétences ou à la mobilité interne.

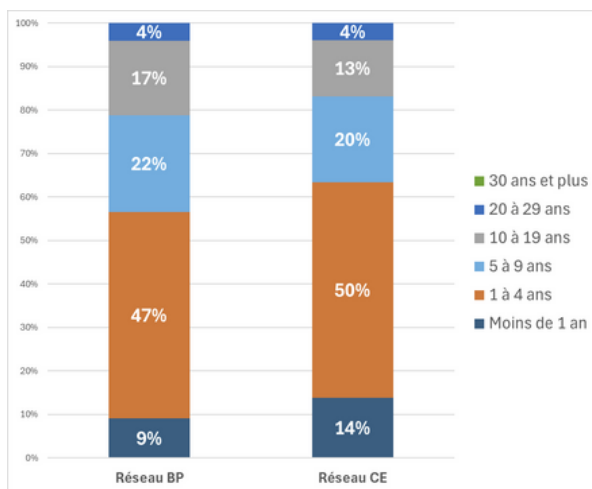


Des conséquences directes sur l'engagement et la fidélisation des talents

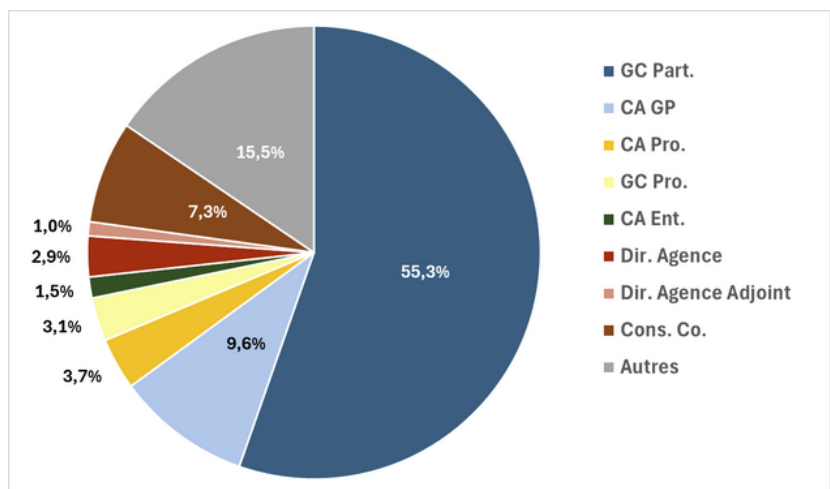
Les constats issus du sondage rémunération mettent en lumière des effets déjà visibles au sein de nos entreprises. Le manque de reconnaissance salariale alimente un turnover croissant, en particulier chez les profils les plus recherchés, ce qui fragilise la continuité des projets et la transmission des compétences.

Parallèlement, les collaborateurs les plus anciens expriment une démotivation grandissante, accentuée par la difficulté à s'adapter à des changements rapides sans accompagnement ni valorisation adéquate.

*Structure des démissions 2024
par tranche d'ancienneté*



*Répartition des démissions
par principaux métiers en 2024*
Réseau CE



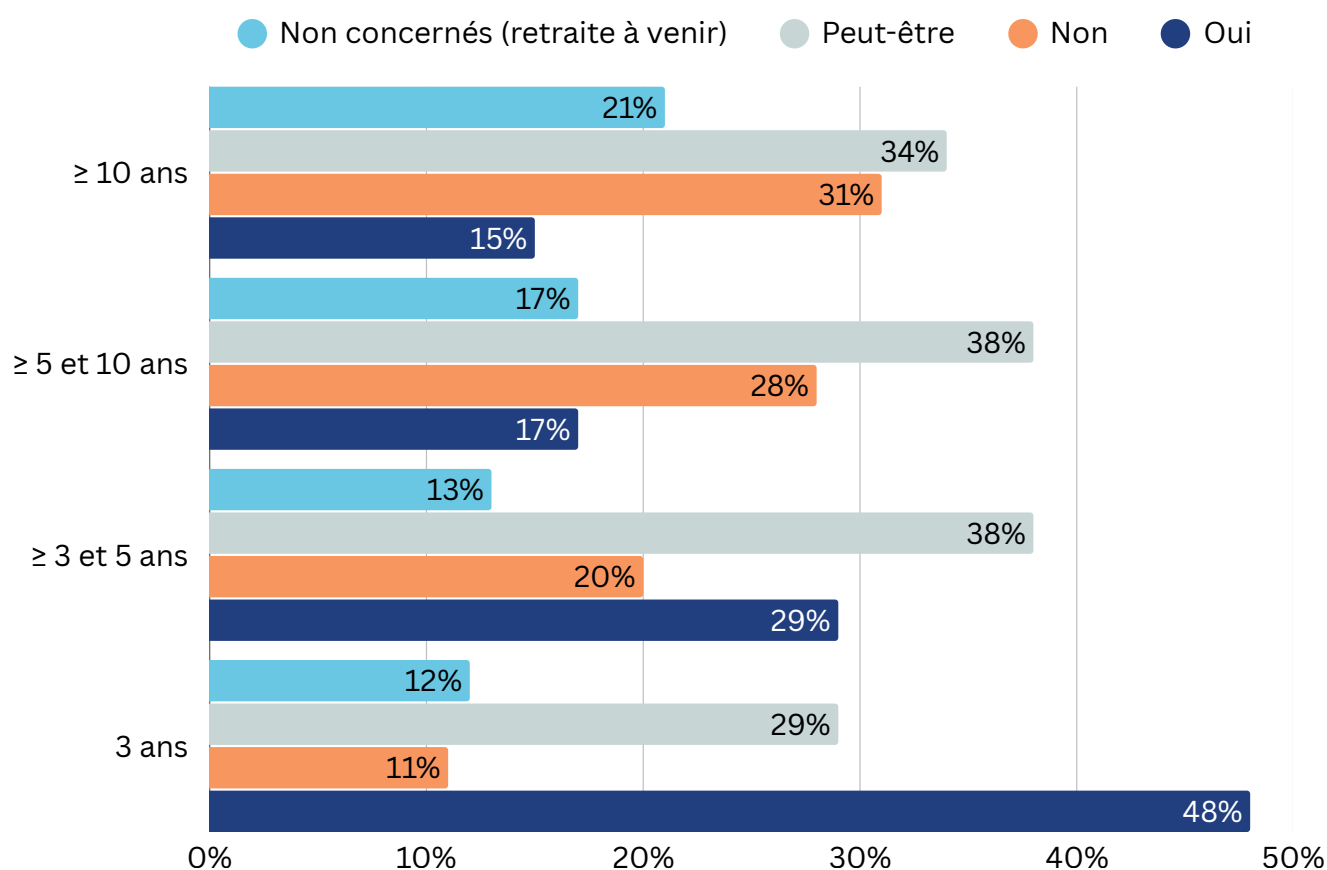
Source SECAFI – Rapport social 2024 Groupe BPCE

Un impact à long terme

Cette situation entraîne une perte progressive de talents, une baisse d'engagement et, à terme, un risque réel d'affaiblissement de la performance.

Projet de temporalité des salariés du réseau Caisse d'Epargne

Ce graphique illustre la durée pendant laquelle les salariés se projettent dans l'entreprise, en la croisant avec leur intention réelle de rester. Il permet d'identifier les segments les plus à risque de départ et de mieux anticiper les enjeux de fidélisation et de rétention des talents.



Des chiffres à ne pas minimiser

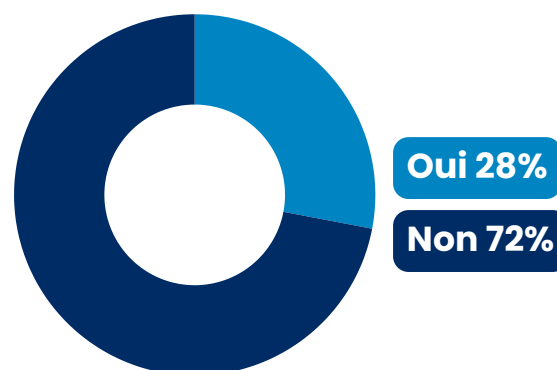
Ces chiffres confirment que le risque de départ est concret et non théorique, avec des conséquences importantes : turnover élevé, perte de talents clés, dégradation du climat social et coûts liés au remplacement et à la perte de savoir-faire.

Autre conséquence

Les salariés peinent à se projeter comme ambassadeurs de l'entreprise, révélant un manque d'adhésion et d'engagement envers celle-ci...

“Recommanderiez-vous votre entreprise à vos proches / connaissances ?”

Le fait que 72% des salariés ne recommanderaient pas leur entreprise révèle plusieurs points préoccupants.



Cela peut refléter une politique de rémunération perçue comme peu attractive, des conditions de travail jugées insuffisantes, un climat social dégradé et une image interne peu valorisante. Ces éléments traduisent un manque d'adhésion et de motivation parmi les collaborateurs, et mettent en évidence des axes prioritaires d'amélioration pour renforcer l'engagement et la fidélisation des talents.

Vers des pistes de changement

Pour améliorer la situation et renforcer l'engagement des salariés, plusieurs pistes peuvent être envisagées. Il s'agit notamment de valoriser les réussites concrètes et les impacts positifs de la stratégie de l'entreprise, afin que chacun puisse mesurer sa contribution. Parallèlement, travailler sur la culture interne et développer un véritable sentiment d'appartenance permettront de renforcer la motivation et la fierté d'être dans l'entreprise.

Toutefois des données chiffrées BPCE indiquent que la cooptation mise en place au sein des BP et des CE est satisfaisante et qu'elle serait en progression, cependant nous n'avons pas les chiffres précis pour les CE. La cooptation représente en moyenne 40% (1) des recrutements dans les réseaux BP et CE avec des écarts significatifs allant de 60% pour certaines entreprises à très peu pour d'autres. A noter que ces chiffres sont du déclaratif pour chaque entreprise et que la visibilité des embauches via la cooptation à 2 ou 3 ans n'est pas disponible. Rappelons que la cooptation permet au salarié de percevoir une prime dont le montant varie selon les entreprises.

(1) Source BPCE-Commission emploi/formation CDG 10/2025 – données chiffrées qui cumulent les deux réseaux CE et BP.



UNSA CAISSE D'ÉPARGNE

Le syndicat qui s'engage pour tous les salariés



SITE UNSA-CE

www.syndicat-unifie.net