



Consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Mission de l'expert-comptable désigné par le CSE - septembre 2023

SACEF – CEPAC – synthèse politique sociale, conditions de travail et emploi 2022

1

Remerciements

Mesdames, Messieurs,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport que nous avons établi dans le cadre de la mission d'assistance de l'analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi 2022 que vous nous avez confiée.

Nous tenons à remercier nos différents interlocuteurs pour l'aide qu'ils nous ont apportée.

L'année 2022 se caractérise par une nouvelle baisse des effectifs CDI portée par la hausse des départs non compensée par la hausse des recrutements.

Ce nouveau recul des effectifs CDI intervient alors que dans le même temps la croissance de l'activité est demeurée particulièrement importante en 2022, comme nous l'avons analysée dans notre rapport sur la situation économique et financière et que les objectifs 2023 demeurent importants.

Restant à votre disposition pour toutes explications complémentaires sur le présent rapport ou pour examiner certains points particuliers, nous tenons à vous remercier pour la confiance que vous nous avez témoignée.

**Serge Flage, Louis Ringuet,
Charles Mourgues, Ornella Zarri**

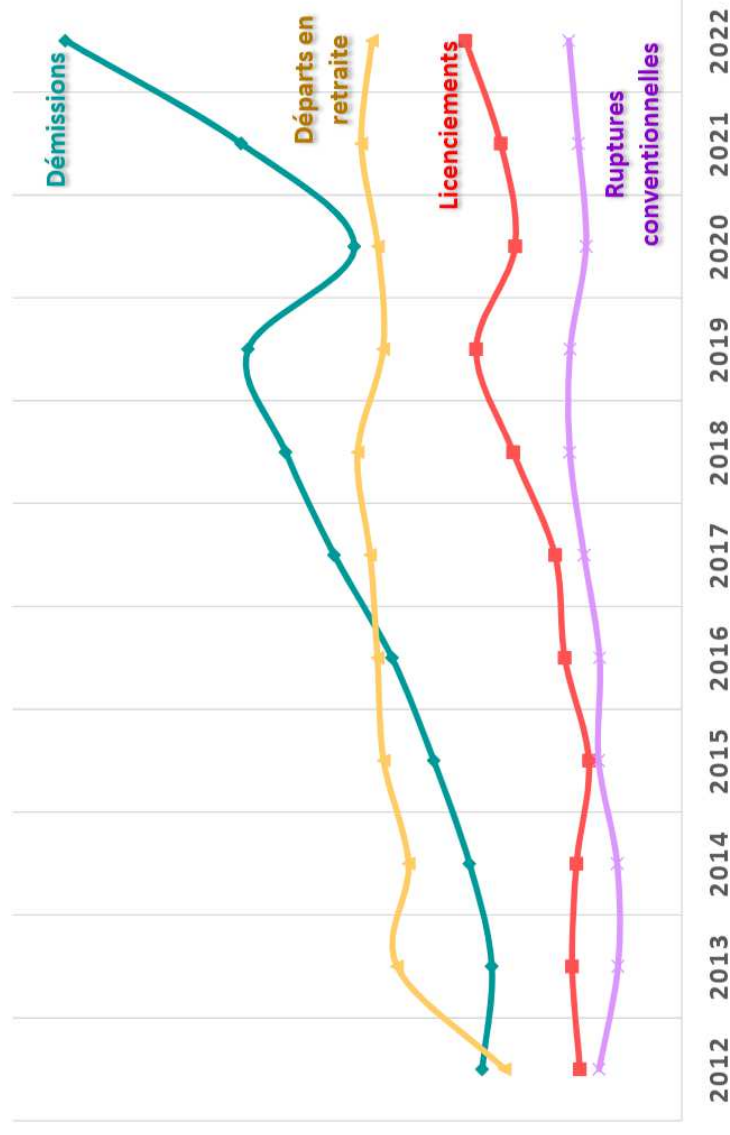




Les effectifs et leur évolution

Le Groupe BPCE, comme l'ensemble de la profession, enregistre davantage de démissions

ÉVOLUTION DES DÉPARTS

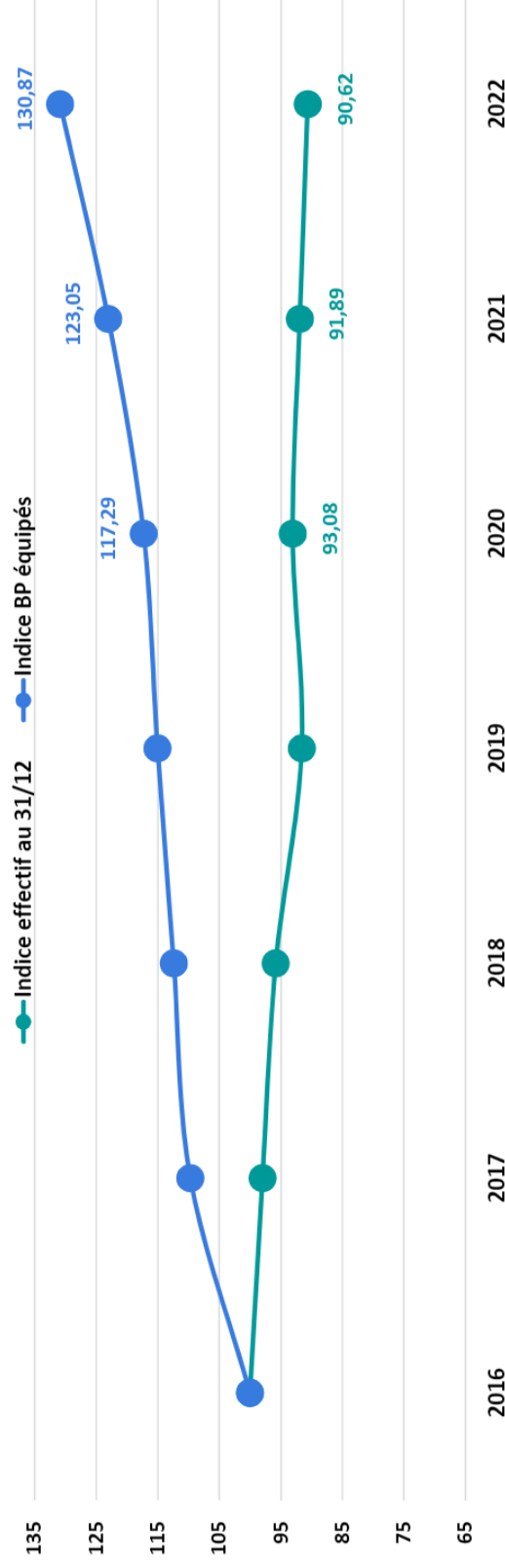


Les salariés de la Caisse, de moins en moins nombreux, gèrent de plus en plus de BPE.

COMPARAISON DE L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DU NOMBRE DE BANCARISES PRINC.

EQUIPES

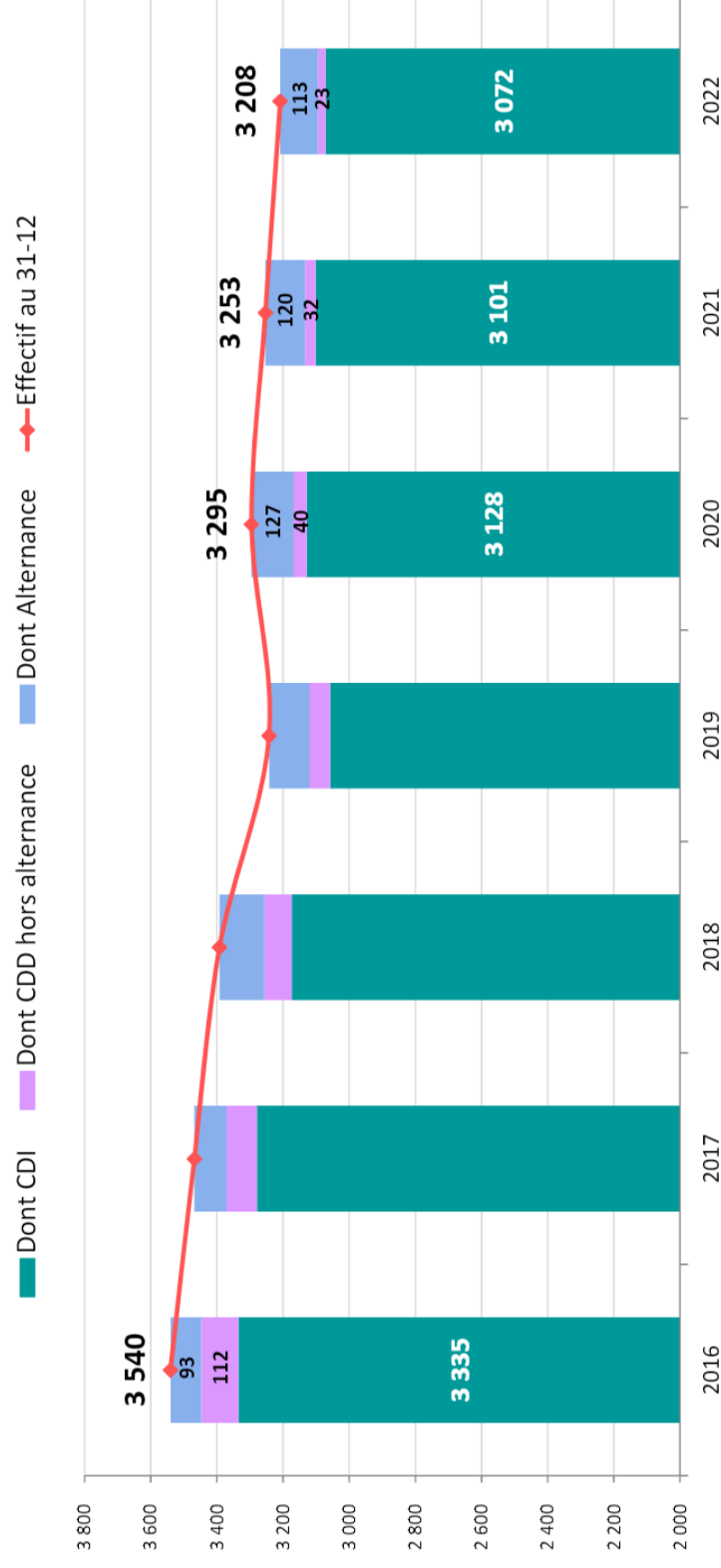
(indice base 100 en 2016)



L'effectif total de la Caisse recule encore en 2022, en métropole comme en outre-mer.

Caisse d'Épargne CEPAC

Évolution des effectifs au 31/12

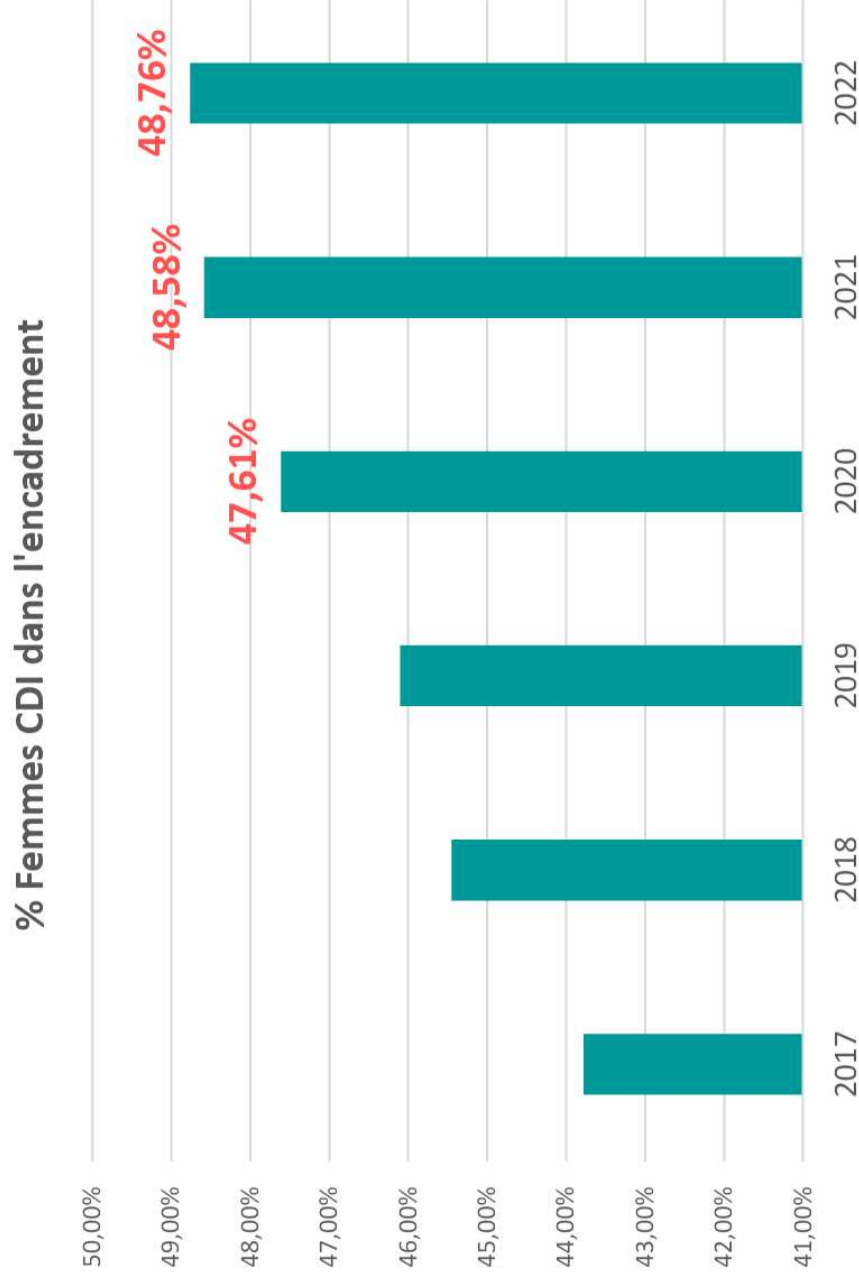


Les femmes sont plus nombreuses dans l'effectif,
mais la répartition est inégale selon la classification.

Répartition CDI 2022 Hommes-Femmes par Classification



La part des femmes dans l'encadrement progresse à nouveau.

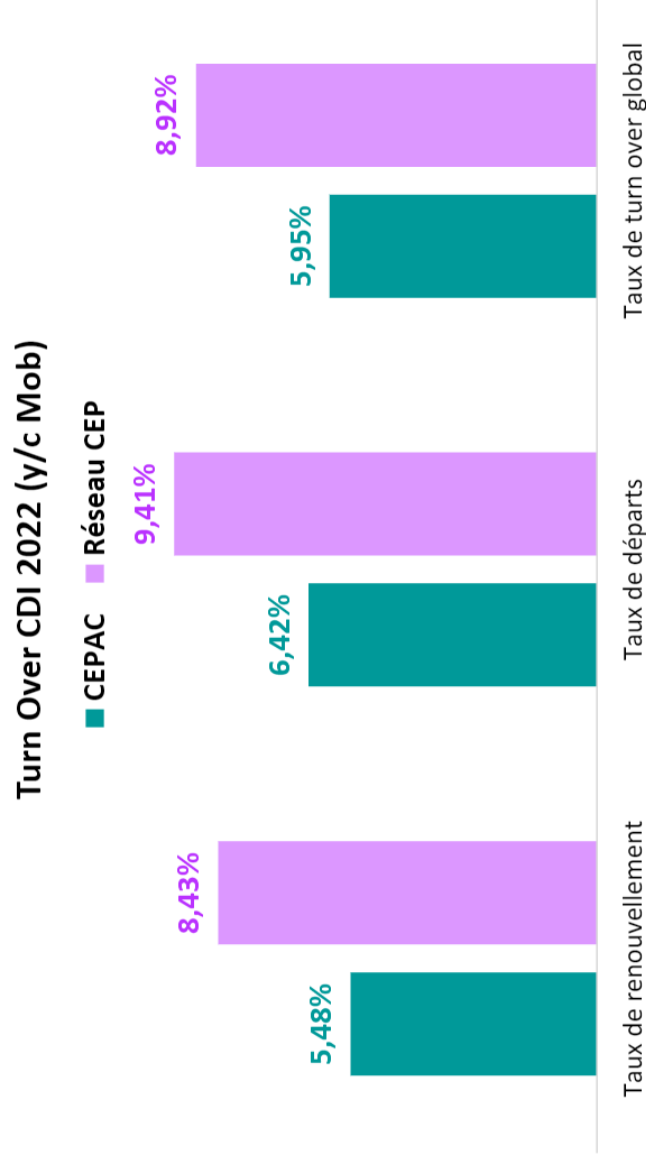


Le turn-over 2022 (5,95 %) est marqué par la progression des embauches et des départs.

L'année 2022 enregistre une hausse des départs nets et une hausse des entrées nettes avec respectivement 199 départs et 170 entrées en CDI.

C'est pourquoi le taux de turn-over global CDI augmente de 1,65 point entre 2021 et 2022.

Le nombre de sorties reste supérieur aux embauches.



La part des embauches externes a progressé.

LES FLUX D'ENTRÉES CDI

Caisse d'Épargne CEPAC

14,8 % des embauches

	2020	2021	2022	Var.	Ensemble des Caisses
Embauches de CDI	126	95	152	57	2 550
Mobilités Groupe	29	10	15	5	
Transformation CDD en CDI	32	19	15	-4	339
Transformation alternance en CDI	13	20	14	-6	177
EMBAUCHES CDI	200	144	196	52	3 066
Rupture pendant la période d'essai	12	23	26	3	570
EMBAUCHES CONFIRMÉES CDI	188	121	170	49	2 496

Part des embauches externes

Part des mobilités Groupe

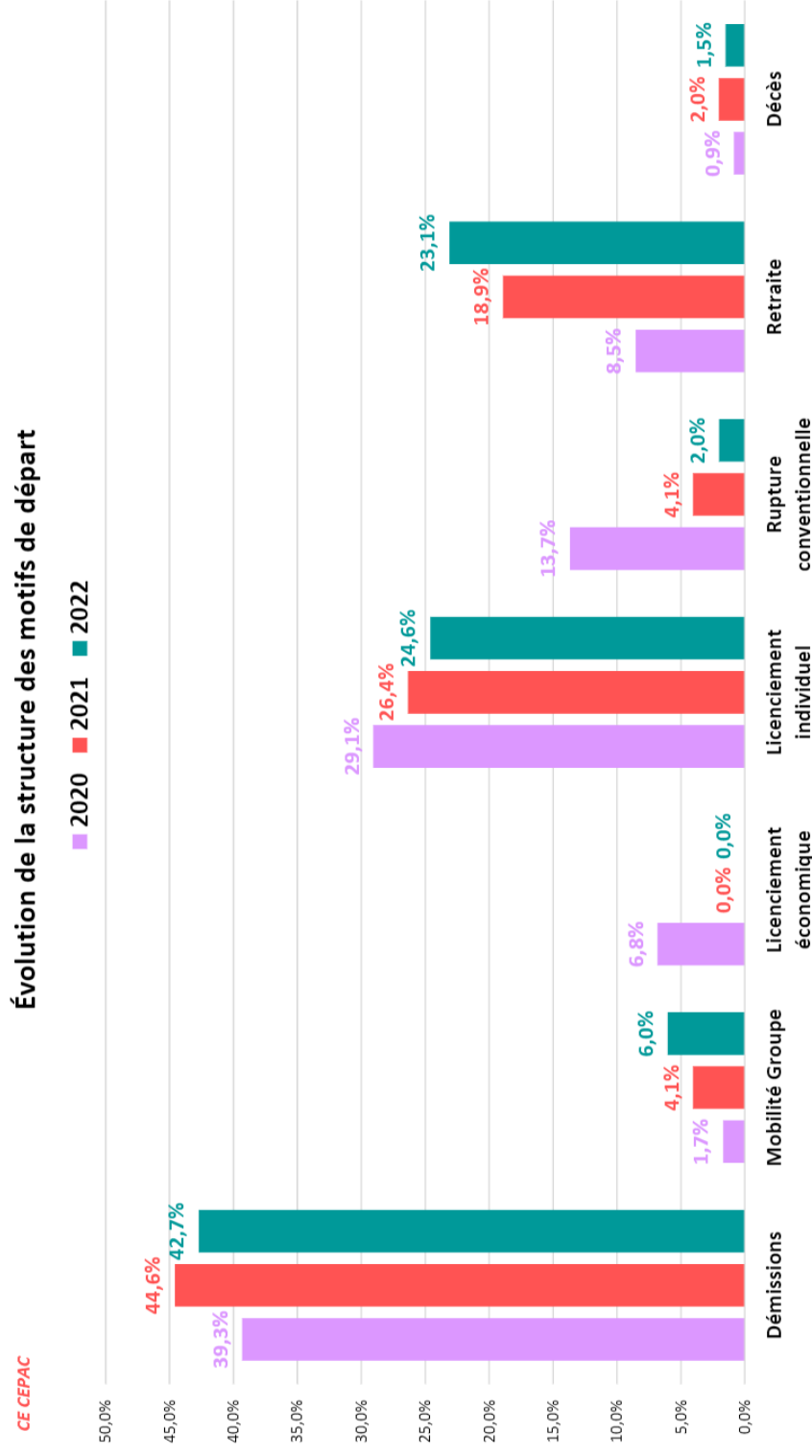
Part des transformations de CDD

Part des transformations de contrats en alternance

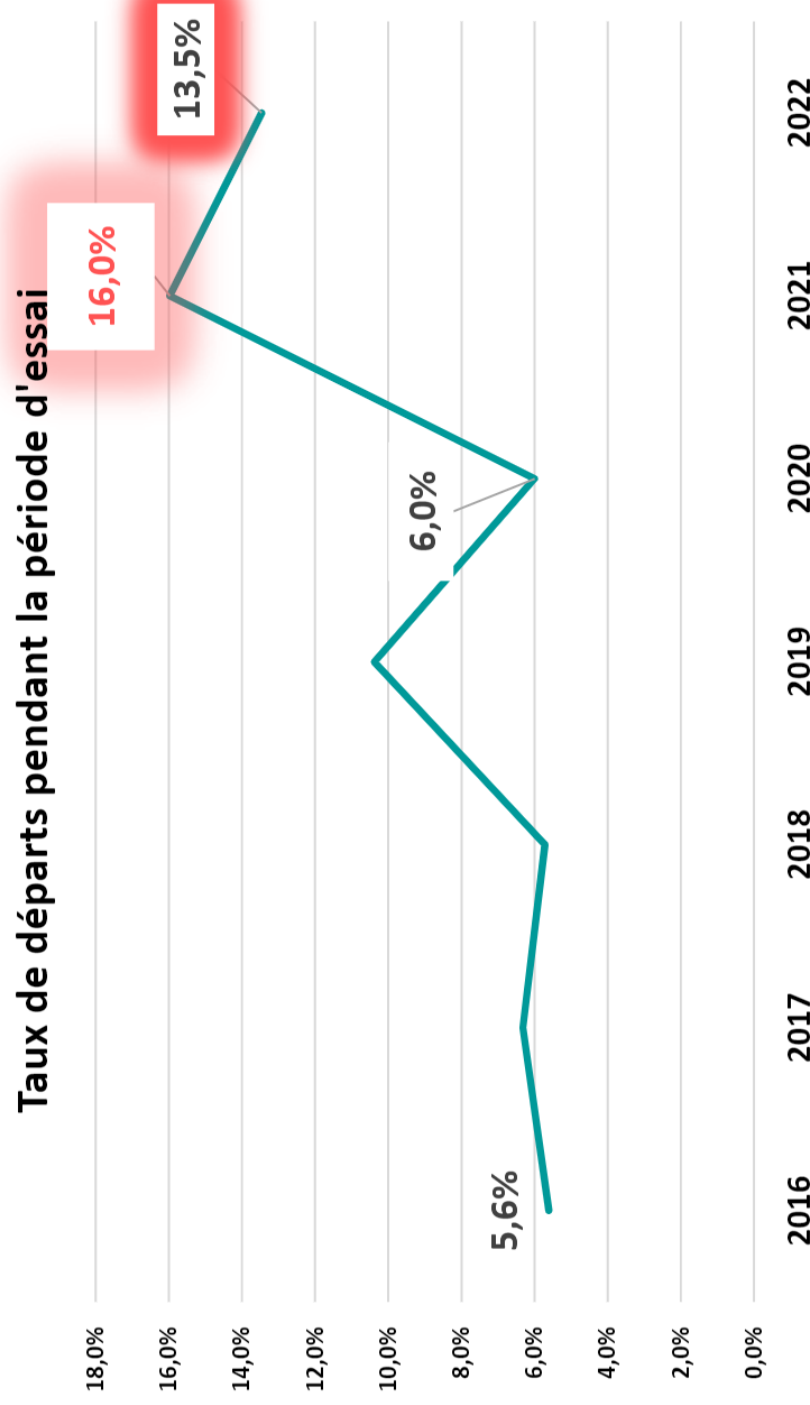
Part des transformations de contrats CDD et alternance

63,00%	65,97%	77,55%	} 83,2%
14,50%	6,94%	7,65%	
16,00%	13,19%	7,65%	11,1%
6,50%	13,89%	7,14%	5,8%
22,50%	27,08%	14,80%	16,8%

Les démissions représentent toujours le principal motif de départ, suivi des licenciements.

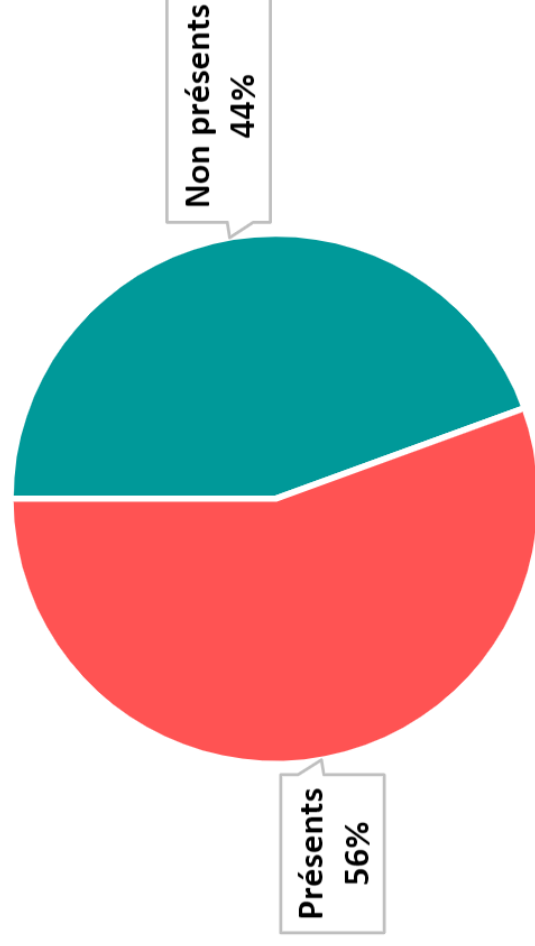


Le taux de départ pendant la période d'essai diminue, mais reste élevé.



Après 4 ans, seuls 56 % des embauchés CDI en 2018 sont toujours à l'effectif de la Caisse

Répartition 2022 des salariés recrutés en CDI en 2018



Le taux de promotions recule encore en 2022.

CE CEPAC

Evolution du taux de promotion

— CEPAC — Ensemble des caisses (hors BFC et LC)

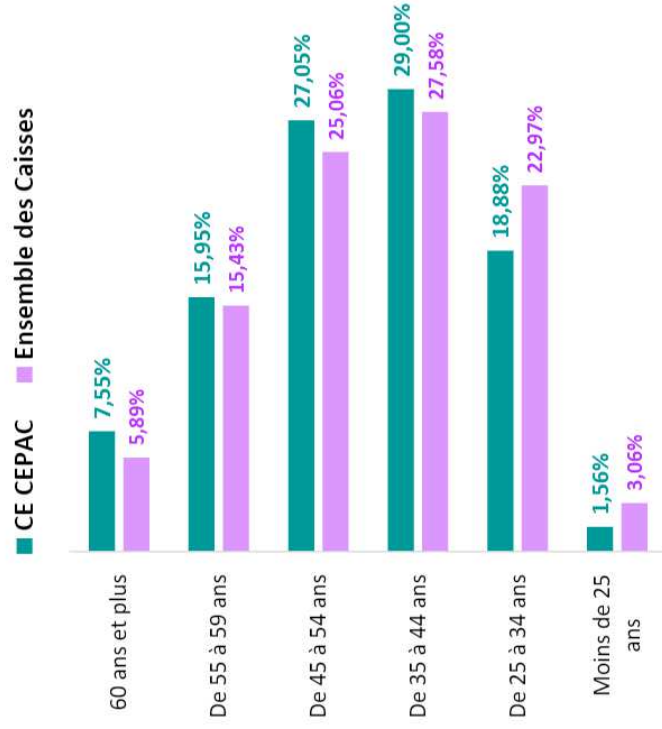




Âge et ancienneté

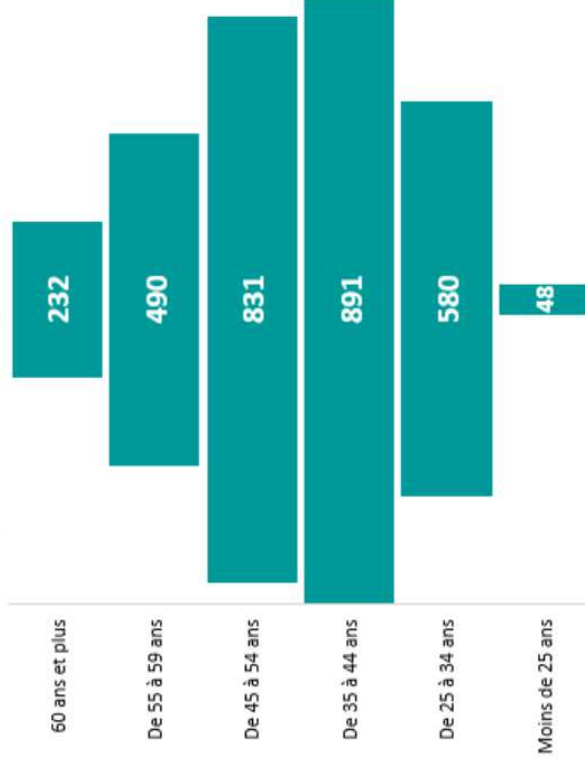
La pyramide des âges conserve une part de jeunes moins importante.

Structure de l'effectif CDI par âge 2022



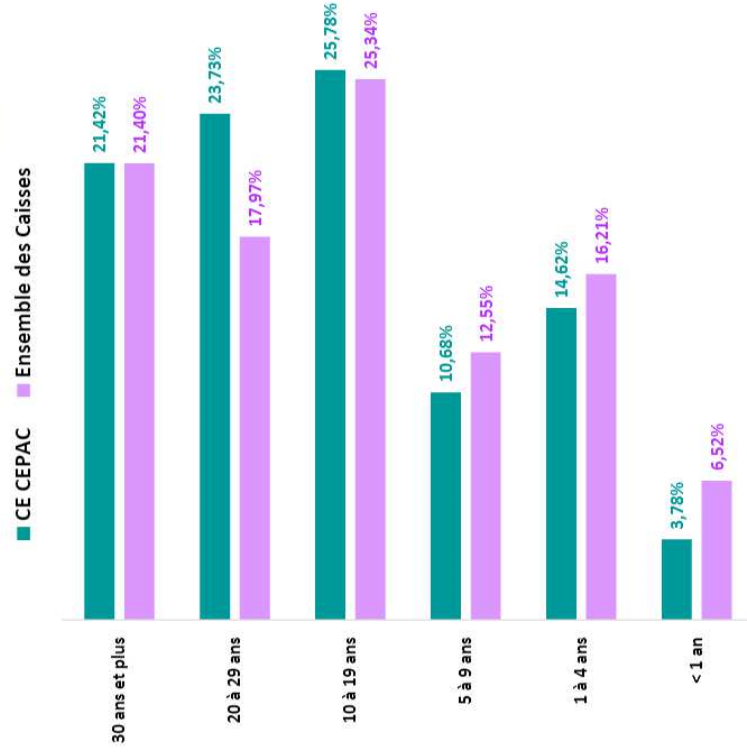
CEPAC

Pyramide des âges 2022

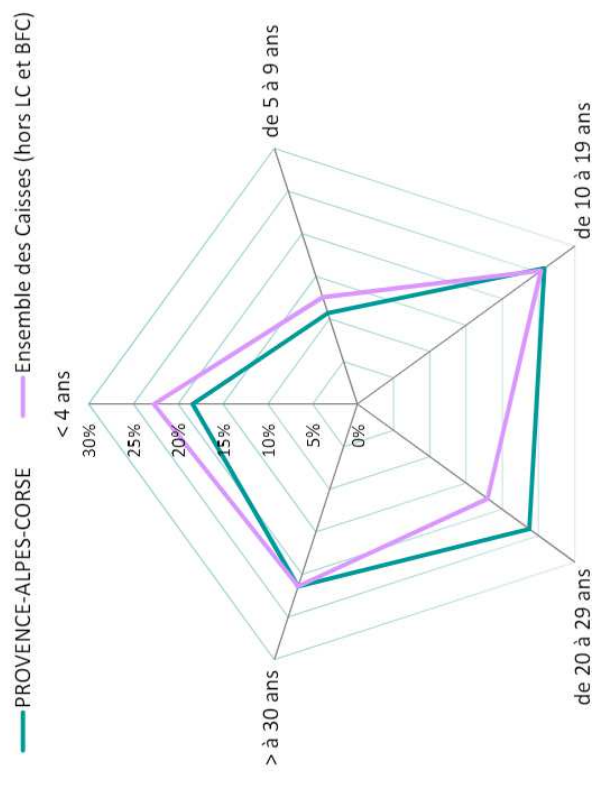


L'effectif de moins de 5 ans progresse en raison des embauches, mais l'effectif entre 5 et 19 ans recule.

Structure de l'effectif CDI par ancienneté 2022



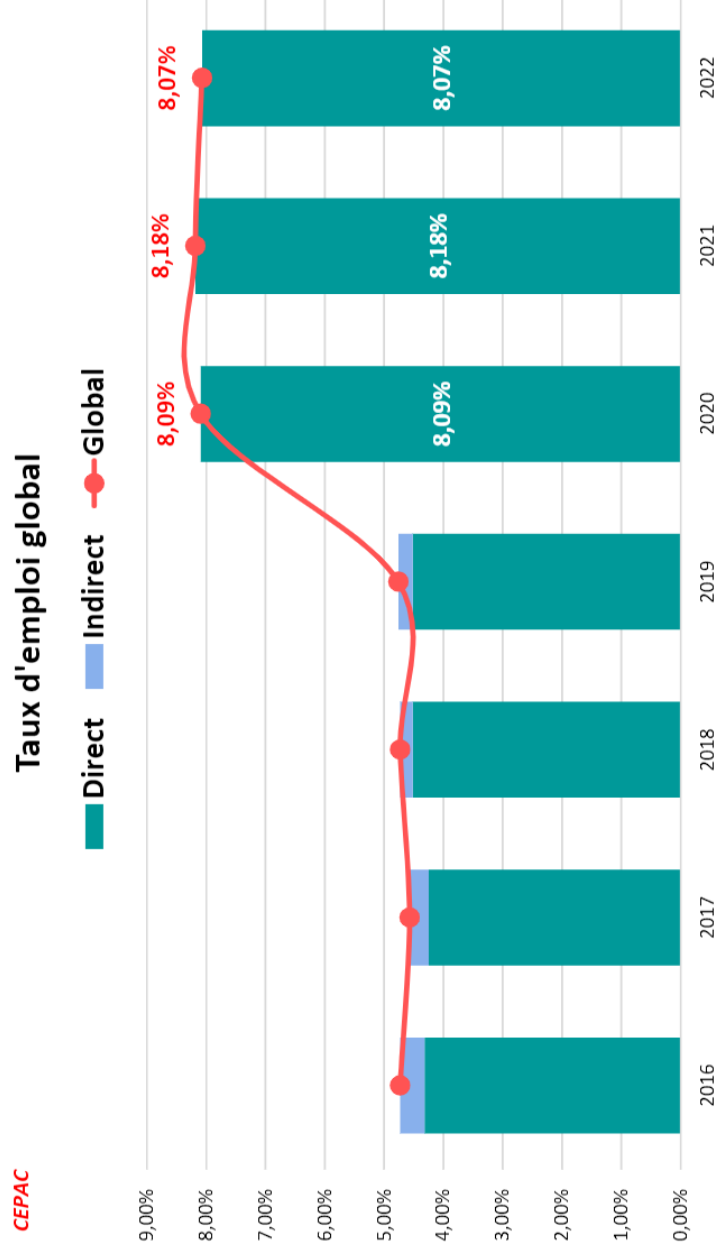
STRUCTURE DE LA PYRAMIDE D'ANCIENNETÉ 2022

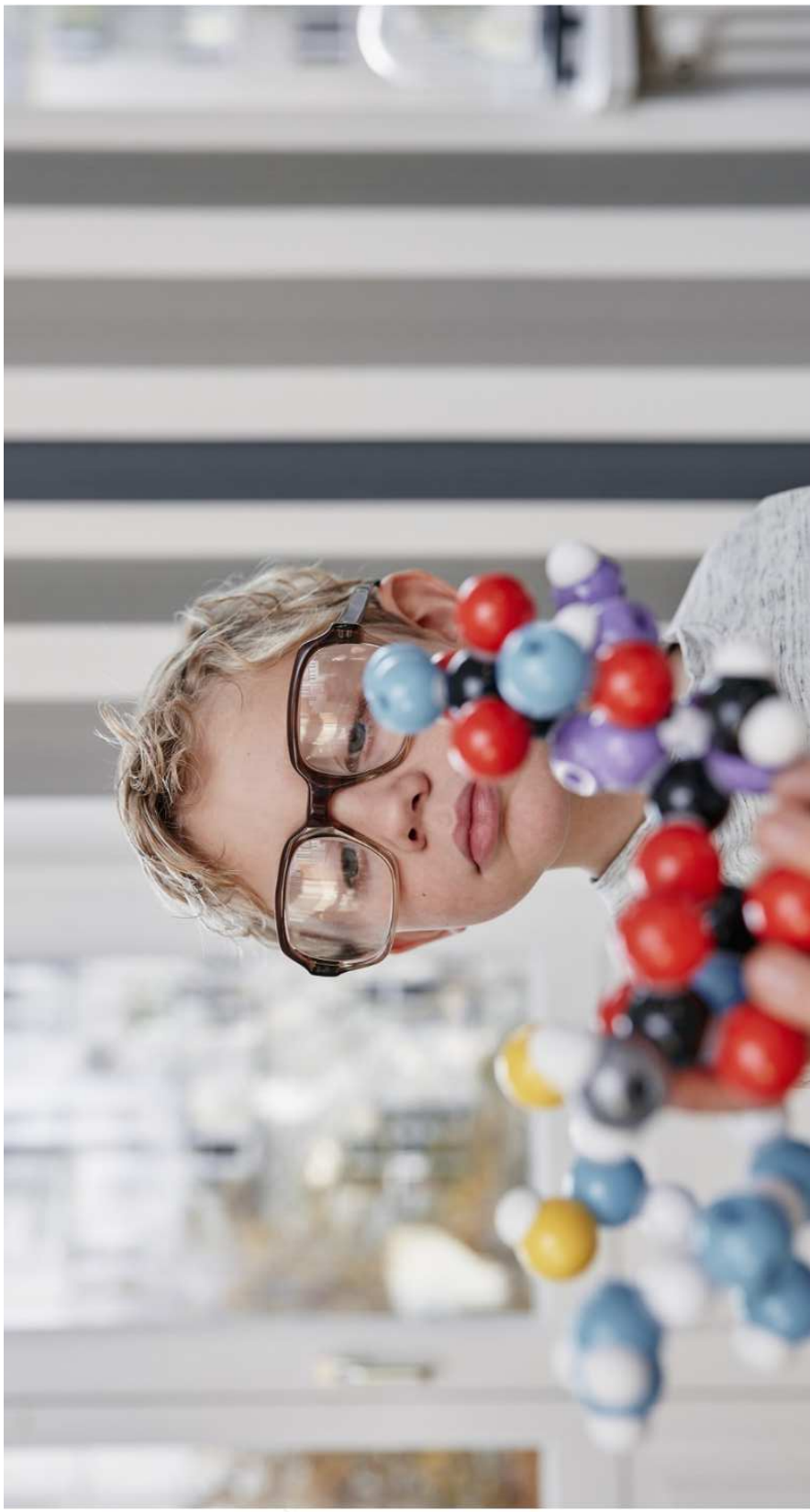




Travailleurs en situation de handicap

Le taux d'emploi à la Caisse est supérieur à 6 % depuis 2020.





Formation

Le nombre d'heures de formation recule après la progression de 2021, avec une part importante de réglementaire.

CE CEPAC

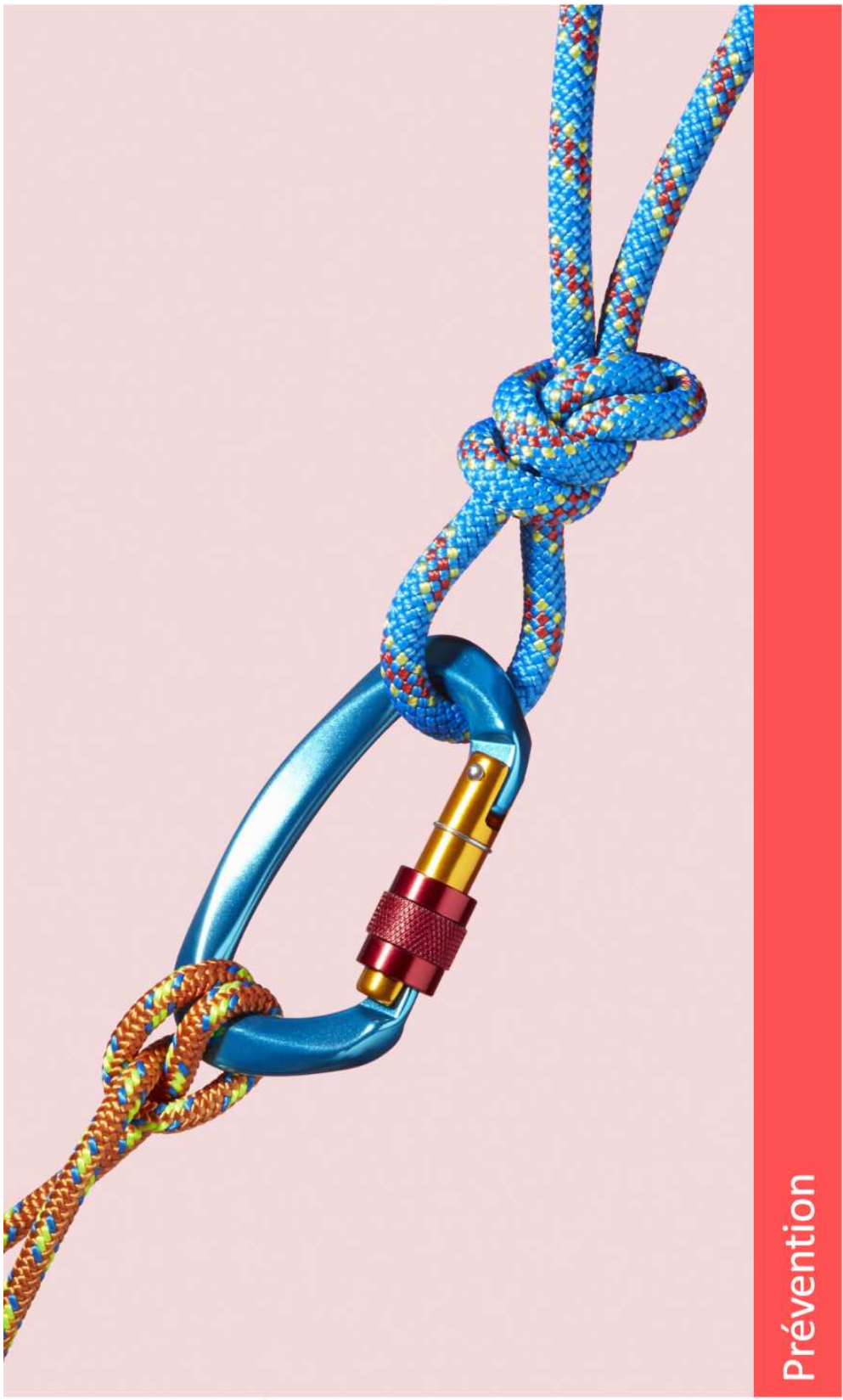


En nombre de jours, le réalisé en 2022 a dépassé le prévisionnel pour 2022.

	BILAN FORMATION 2020	BILAN FORMATION 2021	PREVISIONNEL FORMATION 2022	BILAN FORMATION 2022	PREVISIONNEL FORMATION 2023	Var 2021/2022
Nombre de salariés formés	3 466	3 430		3 201	3 998	-229
Nombre de jours / hommes / femmes / formation	14 440	23 017	17 526	19 354	18 800	-3 663
Nombre de jours de formation / salarié formé	4,0	7,0	2 874,8	6,0		-1
Coûts totaux de la formation (en K€)	1 885,7	3 220,9		3 047,6	2 609,0	-173

Le prévisionnel de nombre de jours pour 2023 est supérieur au budget 2022, mais inférieur au réalisé





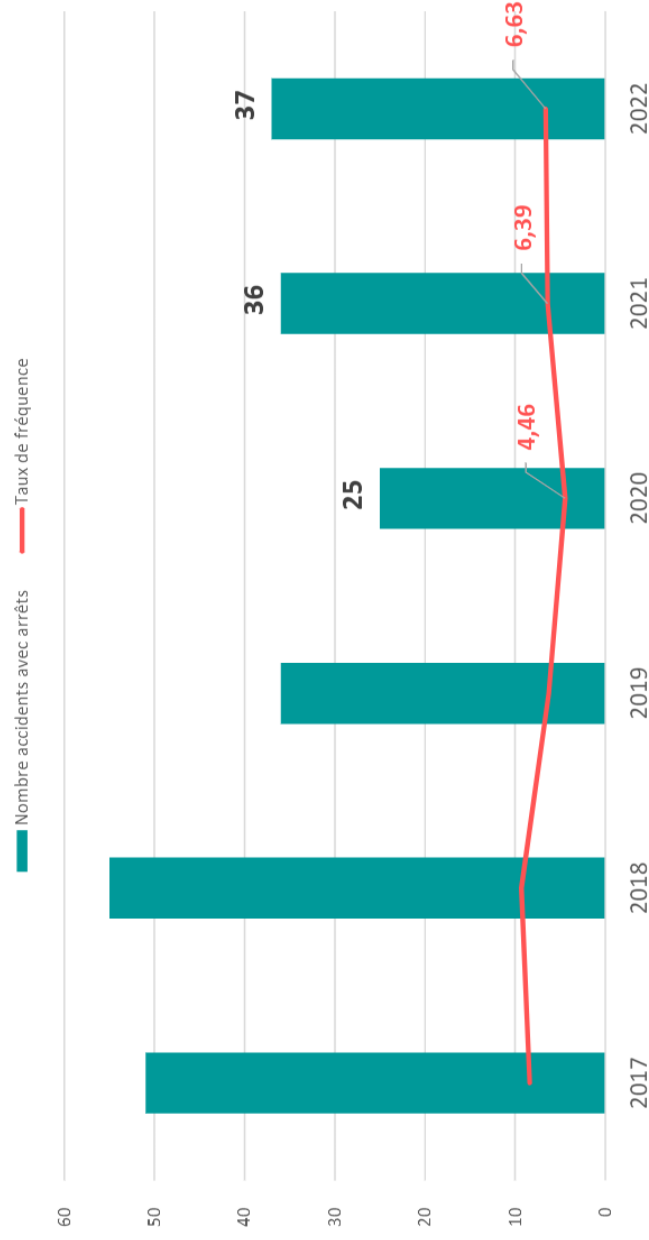
Prévention

Le taux de fréquence et le taux de gravité progressent. Le nombre d'incivilités augmente.

Agressions et incivilités

	2021	2022	Var	Var
Alpes du sud	29	29		
Corse	9	6	-3	-33,3%
Marseille	338	298	-40	-11,8%
Pays d'Aix	112	194	82	73,2%
Vaucluse	82	88	6	7,3%
La Réunion - Mayotte	66	56	-10	-15,2%
Les Antilles-Guyane	63	74	11	17,5%
Total	699	745	46	6,6%

Nombre d'accidents avec arrêt de travail et fréquence





Absentéisme

Le taux d'absentéisme progresse fortement.

ABSENTÉISME

Caisse d'Épargne CEPAC

Nbres jrs d'absence - en jrs calendaires

	2020	2021	2022	Var.	Var %	Var. Moy. Réseau CEP
Maladie < 6 mois	41 411	32 913	37 720	4 807	14,60%	12,75%
Maladie > 6 mois	19 092	23 291	26 248	2 957	12,70%	-4,92%
Accident du travail	2 832	2 098	2 704	606	28,90%	6,19%
Maternité / Paternité	22 952	23 267	27 876	4 609	19,81%	-1,63%
Congés Événements familiaux	1 537	1 743	1 654	-89	-5,11%	-0,47%
Autres absences	10 184	4 823	6 567	1 744	36,16%	-3,28%
TOTAL	98 008	88 134	102 769	14 635	16,61%	2,77%
Nbre de journées d'absence	98 008	88 134	102 769	14 635	16,61%	2,77%
Nbre de journées travaillées	1 102 158	1 104 681	1 097 528	-7 153	-0,65%	-1,70%
Taux d'absence	8,89%	7,98%	9,36%	+139 pdb		+ 40 pdb

La maladie de moins de 6 mois reste le motif prépondérant, suivi de la maternité.

CEPAC

Évolution du taux d'absentéisme par motif

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



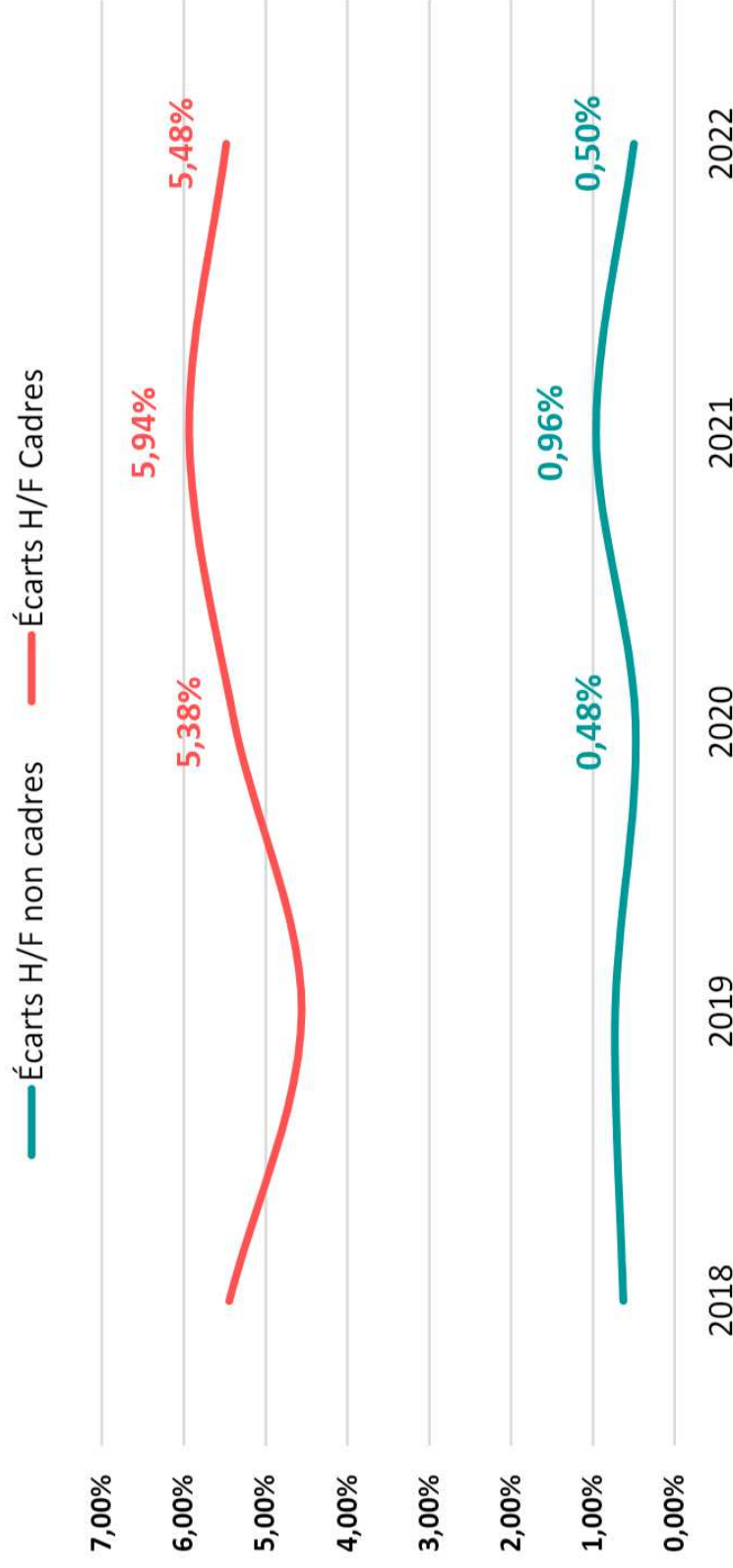


Rémunérations

Les écarts de salaire médian persistent chez les cadres entre femmes et hommes

Caisse d'Épargne
CEPAC

Écarts de rémunération sur la base du salaire médian



Le panel étudié comprend 2 544 salariés (1 457 femmes et 1 087 hommes) en CDI à temps plein.

Le graphique ci-contre montre les indicateurs de position qui segmentent le panel.

En moyenne, les salariés du panel ont perçu 43,5 k€.

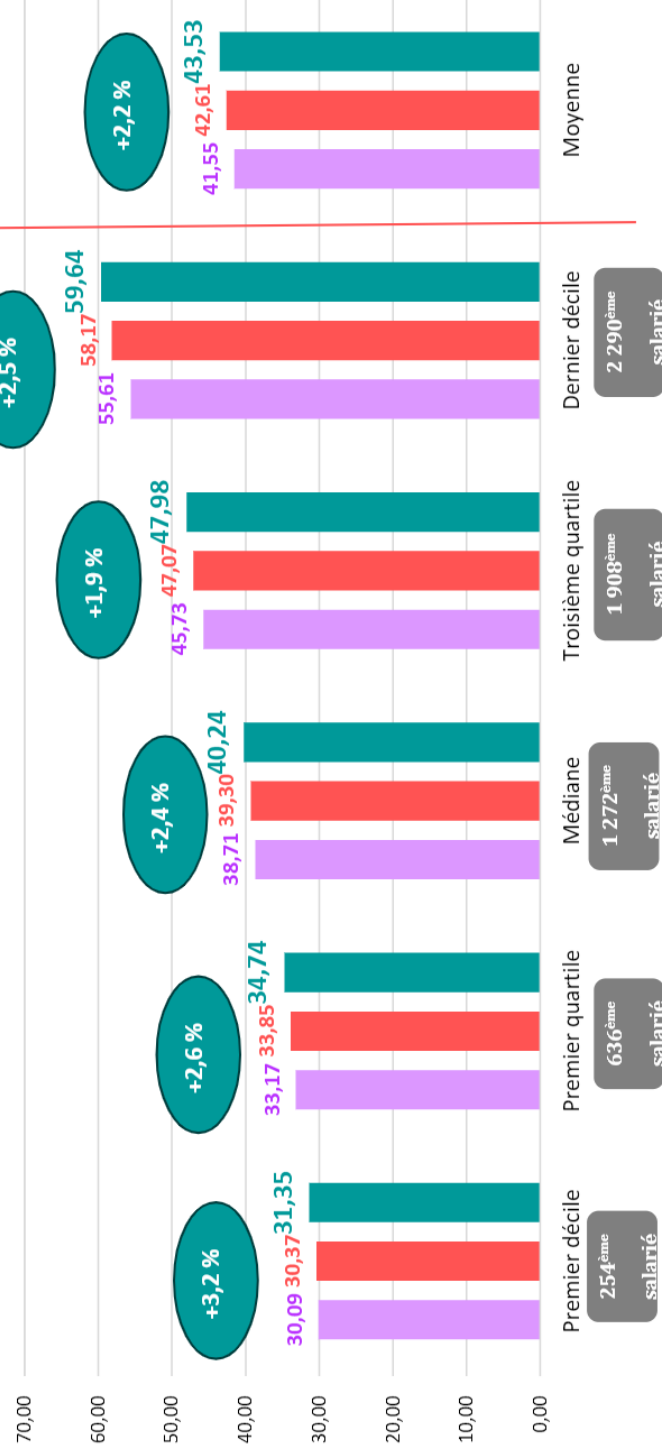
Les progressions de ces indicateurs de position sont sensiblement identiques, à l'exception du premier décile qui a progressé un peu plus vite.

CEPAC

SALAIRE ANNUEL THEORIQUE

(en milliers d'euros)

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

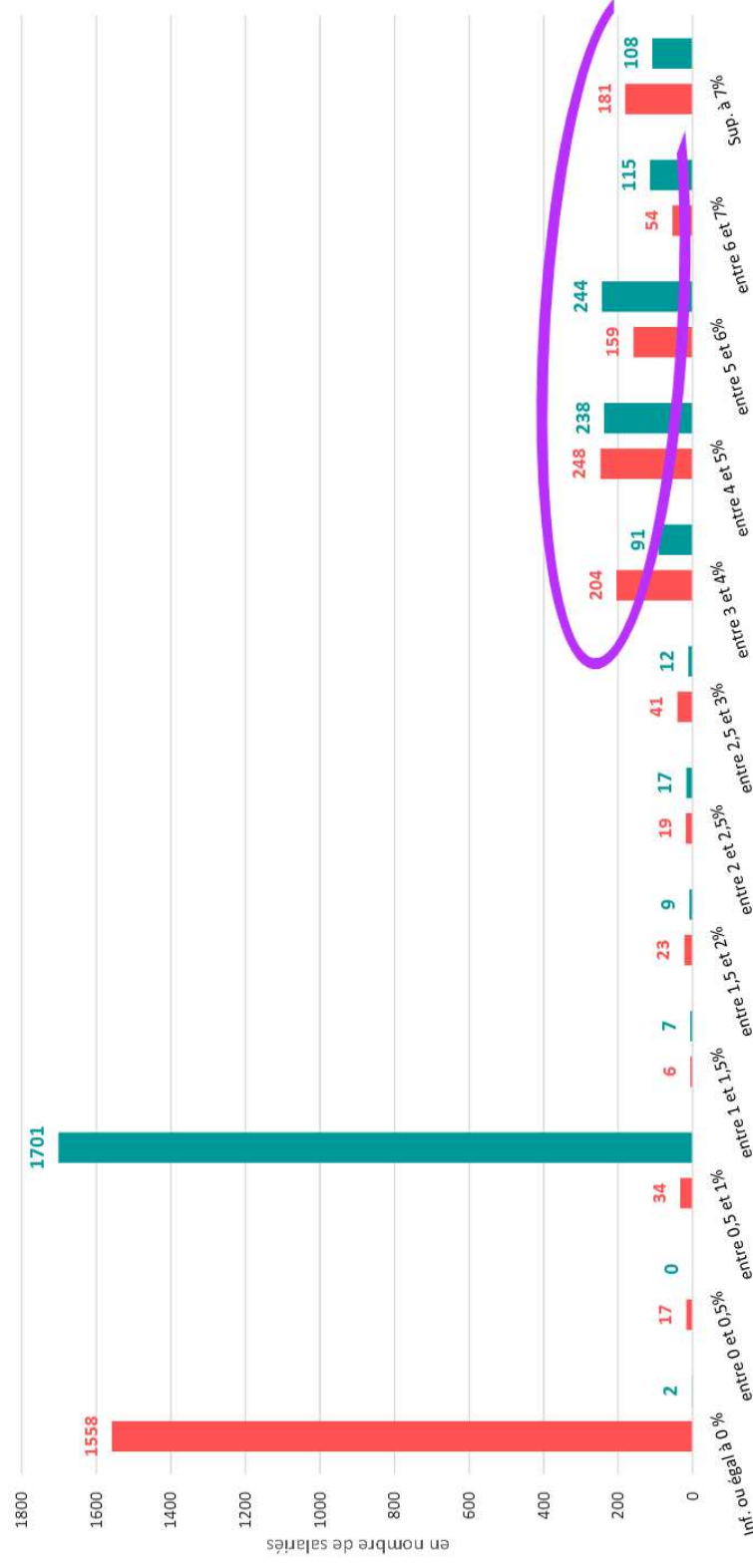


La majorité du panel a vu sa rémunération progresser entre 0,5 et 1 %. 467 salariés ont connu une progression d'au moins 5 %.

Caisse d'Épargne CEPAC

VARIATION DU SALAIRE ANNUEL THEORIQUE

■ 2021/2020 ■ 2022/2021



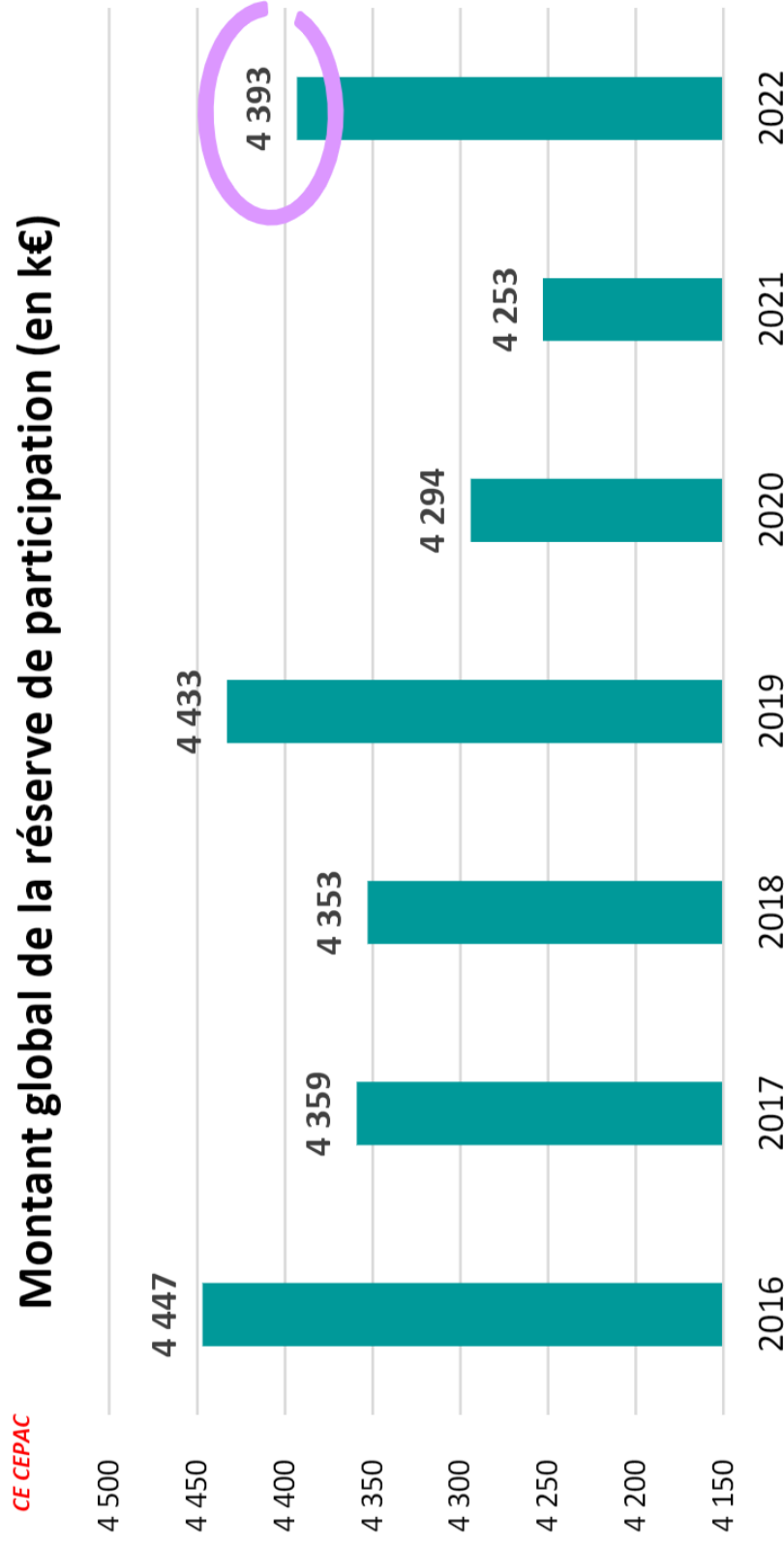
Les écarts de rémunération défavorables aux femmes persistent, que ce soit en salaire brut ou en salaire théorique.

CE CEPAC

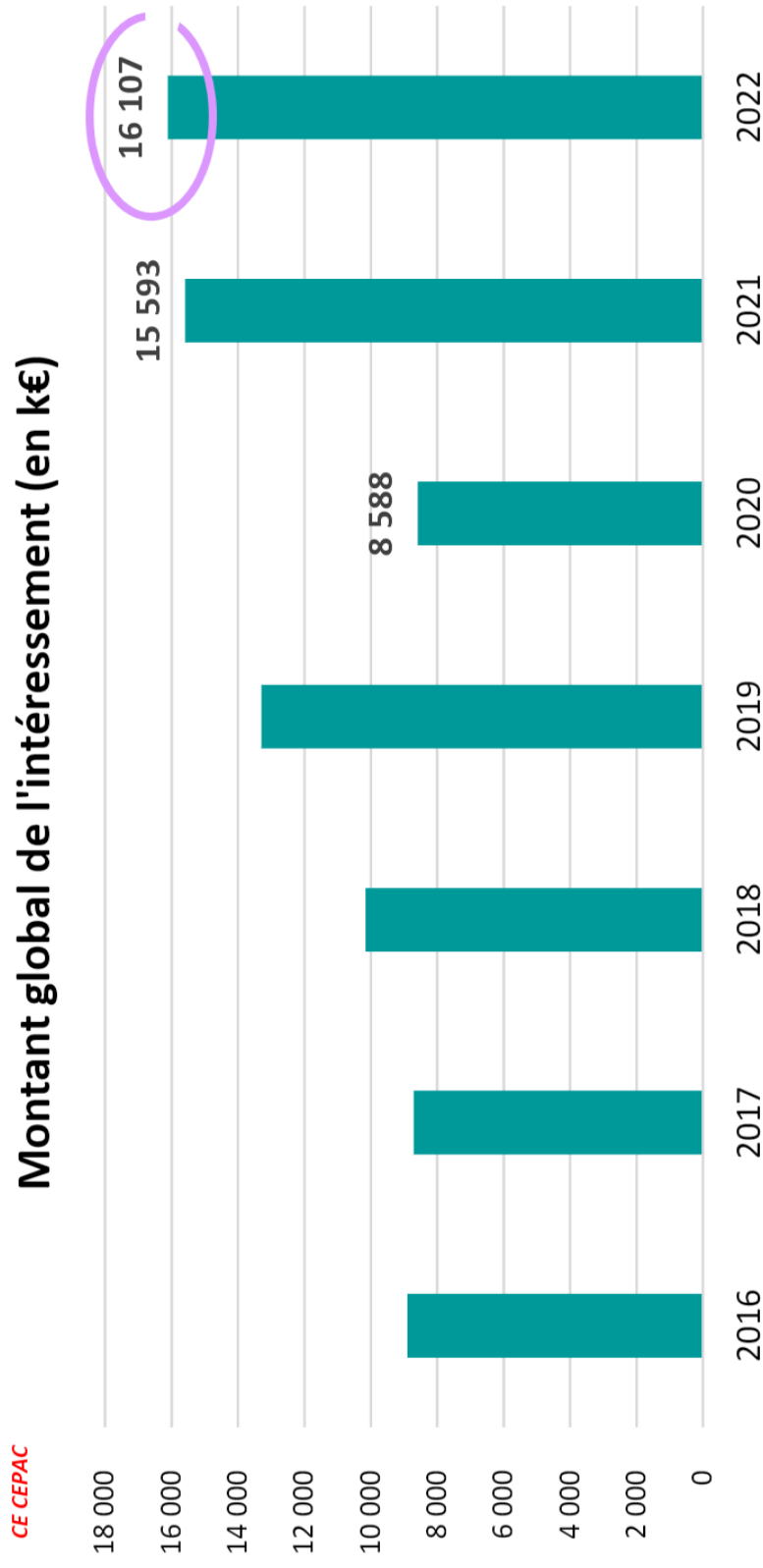
ÉCARTS 2022 DU SALAIRE ANNUEL THEORIQUE HOMME / FEMME

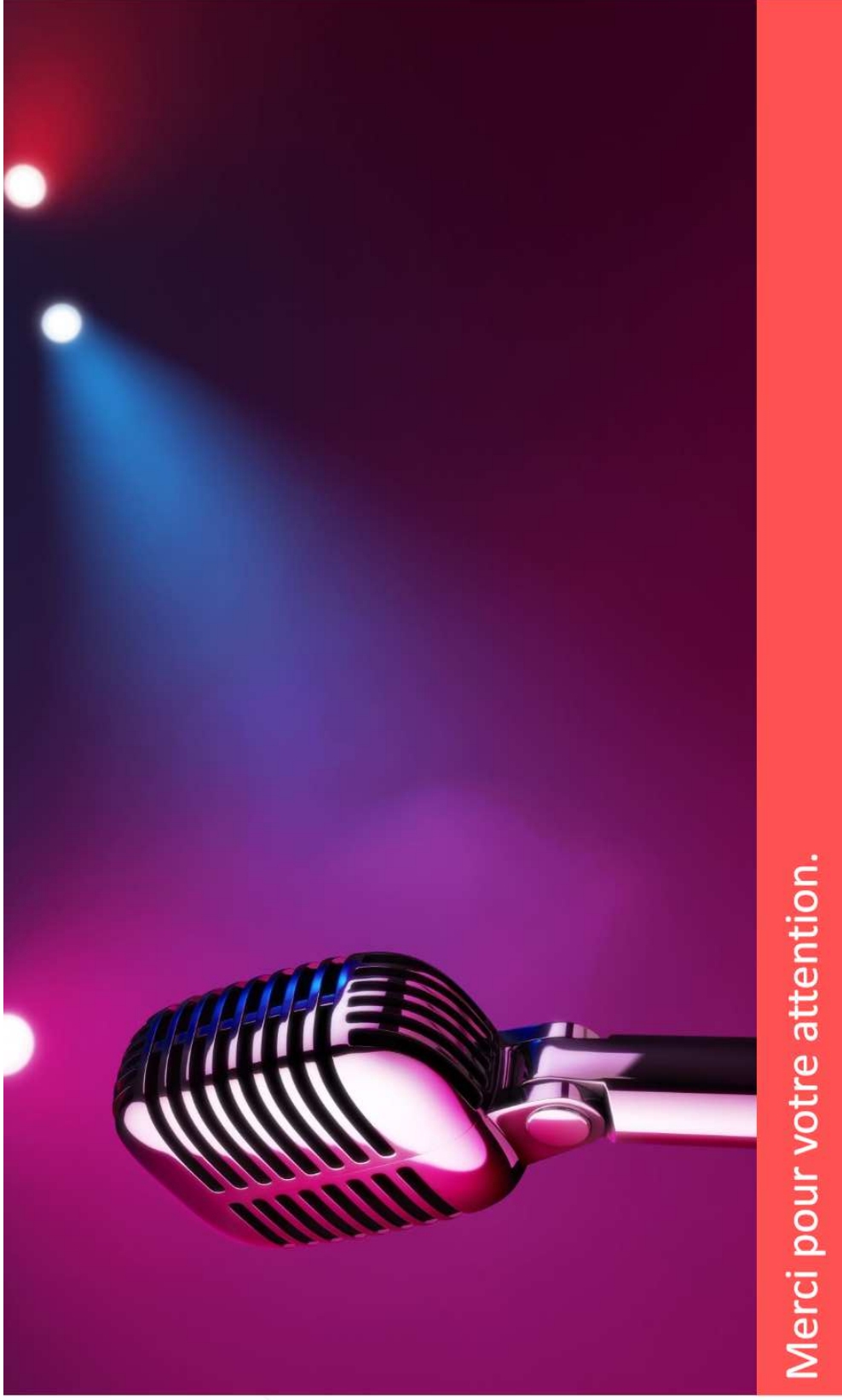


La formule dérogatoire a permis de dégager une enveloppe de RSP intéressante.



L'enveloppe d'intéressement a progressé à 16,1 M€.





Merci pour votre attention.