

Bordeaux 17/07/2025

## **Avis sur la politique sociale de l'entreprise, Les conditions de travail et l'emploi en 2024**

**CSE du 17 juillet 2025**

La politique sociale de l'entreprise couvre une multitude de thématiques, et, comme chaque année, nous regrettons de devoir rendre un avis global. Les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont étudié les points qui nécessitent une attention particulière de la Direction.

### **Effectifs**

Au 31 décembre 2024, l'entreprise comptait 2453 CDI, encore en diminution par rapport aux années précédentes. La Direction poursuit une politique de réduction des effectifs, ce qui soulève des inquiétudes concernant les conditions de travail.

De plus, la vision de la Direction sur le nouveau maillage de la CEAPC consiste à des regroupements d'agences ici et là avec des fermetures et des suppressions de "producteurs" essentiellement sur les métiers de GC et de DA.

La stratégie demeure, la rentabilité et l'affichage de résultats.

La pyramide des âges montre des départs imminents, notamment avec 210 employés de plus de 60 ans, rendant nécessaire la transmission des compétences avant les départs. Comment seront organisés les remplacements, la transmission des compétences et l'expertise ?

### **Absentéisme**

Le taux d'absentéisme a augmenté à 3,74 %, avec une forte représentation d'employés de moins de 30 ans. Les femmes, qui constituent 60 % de l'effectif, représentent 69 % des absences. Les difficultés persistantes liées à l'absentéisme dans certains métiers sont préoccupantes et nécessitent une attention particulière.

### **Rémunération**

La rémunération reste insuffisante au regard des exigences des métiers et ne réussit pas à séduire ni à motiver nos jeunes embauchés. Les disparités salariales persistent entre les hommes et femmes et entre les nouveaux embauchés et les autres salariés. Cette politique de rémunération est peu lisible.

## Formation

Le bilan de la formation en 2024 montre que l'entreprise s'engage à maintenir son niveau d'investissement dans le développement des compétences. En neutralisant le versement aux autres organismes agréés ou au Trésor, le taux d'investissement ressort à 5,68% de la MS contre 5,74% en 2023.

Le taux de satisfaction des participants aux formations, qui dépasse les 90%, indique que les formations proposées répondent aux attentes et aux besoins des employés.

L'adaptabilité des formats pédagogiques reflète une prise en compte des préférences d'apprentissage variés. Cependant, les formations règlementaires DCI, DDA, quand elles sont déployées en e-learning, ne semblent pas adaptées et ont pu affecter la qualité de la formation.

Le Passeport Formation permet au Département formation et développement des compétences un suivi en temps réel des formations, facilite leur planification et la mise en avant de certaines.

Les parcours spécifiques à destination des nouveaux entrants et des alternants, bien que favorisant leur intégration, mériteraient d'être complétés par des périodes d'immersion au-delà de la demi-journée par semaine.

Le nouveau suivi du nombre de jours de formation en moyenne, par personne, fait apparaître une variation significative entre les différents pôles. Elle soulève des questions d'équité et pourrait créer des déséquilibres dans le développement des compétences.

La dépriorisation des formations à destination de certains métiers de la BDR et du réseau professionnel a pu nuire au maintien ou à l'acquisition de leurs compétences, dans des domaines importants.

Plusieurs axes d'amélioration sont donc à considérer.

Au-delà de la possibilité de réaliser les formations en télétravail, le manque de temps dédié exclusivement à la formation est un frein à l'appropriation des modules, à l'acquisition des connaissances et de compétences, à l'agilité sur le digital pourtant si essentiel à l'exercice de nos métiers.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, le temps dédié à la formation n'est pas adapté et les pénalise clairement.

## Égalité professionnelle

Le constat reste le même, cette année encore, aucun accord n'a été finalisé.

Il existe toujours des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes surtout à partir des classifications de cadre.

A partir de la classification G, on identifie un écart de rémunération notable entre les femmes et les hommes passant d'un écart de 2.89% en G à 8.83% en J.

Nous notons que plus de 70 % des femmes ne sont pas cadres et que deux fois plus d'hommes ont été promus cadres alors qu'ils sont moins nombreux.

Nous nous interrogeons sur la réelle volonté de l'entreprise à encourager le temps partiel (hors congés parentaux) car le nombre de bénéficiaires diminue régulièrement.

### **Sécurité**

La politique de remplacement des GAB à enveloppes par des distributeurs de billet a dégradé les conditions de travail et l'organisation des agences par manque d'anticipation de procédures. Cette décision a généré du mécontentement de nos clients et des incivilités. Des améliorations ont été apportées mais le sujet reste prégnant.

### **Agressions verbales et incivilités**

Le dépôt de plainte n'est pas suffisamment actionné. Cette sous-utilisation ne permet pas de protéger les victimes et de poursuivre les agresseurs.

Les agressions verbales et incivilités à l'encontre des salariés, surtout des femmes, nécessitent une réponse plus efficace de l'entreprise.

### **Dépassements d'horaires**

La charge de travail n'a toujours pas été mesurée et reste un « tabou » ce qui empêche d'apprécier le temps réel de travail et de proposer une organisation adaptée.

Le dépassement des horaires de travail est toujours d'actualité. Il peut être source d'épuisement, de démotivation, de mal-être et d'arrêt de travail.

### **Politique du Handicap**

L'entreprise a engagé des actions pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap, mais il est regrettable que le budget alloué pour les aménagements de postes et les actions de sensibilisation soit en baisse, passant à seulement 58k€. Le taux d'emploi est favorable dépassant l'obligation légale de 6 %. Toutefois, des défis subsistent, notamment concernant l'ancienneté élevée des bénéficiaires. En effet, 77 % des personnes en situation de handicap a plus de 45 ans, soulevant des préoccupations sur la pérennité de cette population. Malgré l'effort dans le recrutement, incluant 29 nouvelles entrées, 42 % des travailleurs handicapés a plus de 30 ans d'ancienneté, limitant le renouvellement des effectifs. La proportion de travailleurs handicapés cadres est faible (17 %), indiquant un besoin d'amélioration dans l'accès à des postes à responsabilité. Bien que des formations de sensibilisation soient proposées, il serait nécessaire d'approfondir l'engagement des managers pour mieux intégrer les personnes.

Pour rappel, l'accord de Branche sur le Handicap ne pourra plus s'appliquer à partir du 1er janvier 2026. Il est important d'étudier les options qui pourront maintenir une politique handicap efficace au sein de la CEAPC.

## Employeur Responsable

Le renforcement des actions budgétaires, la mise en place de comité de suivi et le soutien accru du service social démontrent une volonté de l'entreprise dans son engagement d'employeur responsable. Cependant, l'augmentation des demandes en matière de santé et de santé au travail, en particulier des problèmes de maladie en lien avec l'absentéisme, peut indiquer un environnement de travail stressant et des conditions préoccupantes. De plus, les sollicitations concernant des problèmes personnels, familiaux et financiers sont en forte hausse. Ces enjeux, tant sur le plan personnel que professionnel, requièrent une attention particulière de la part de l'employeur.

## **En conclusion**

Le Syndicat Unifié-Unsa reconnaît, bien évidemment, la nécessité de l'entreprise à poursuivre son développement mais insiste sur l'importance de le faire sans compromettre les conditions de travail. L'enchaînement des projets obligent les équipes à avancer à un rythme de production soutenu et à s'adapter rapidement. De nombreux salariés ont le sentiment d'avancer à marche forcée.

Le management traditionnel qui persiste par endroit et le manque de parole libérée perturbent l'efficacité et la motivation des salariés. Les évolutions technologiques accélérées par l'IA générative provoquent des inquiétudes. Un accompagnement personnalisé sera absolument nécessaire pour que chacun puisse répondre aux ambitions fixées.

Les élus du Syndicat Unifié-Unsa donneront un avis défavorable.