



Avis du Comité d'entreprise sur Politique sociale de la CEIDF

L'inquiétante dégradation de la situation sociale

Les élus du Comité d'entreprise de la CEIDF sont appelés, dans le cadre de la loi du 17 août 2015 relative au « dialogue social et à l'emploi », à remettre leur avis sur ce qu'il est convenu d'appeler la politique sociale de l'entreprise. Afin de les aider dans leur mission, les élus ont fait appel au Cabinet d'expertise SACEF dont le rapport a été présenté et étudié le 24 novembre.

Les différents échanges comme l'étude des dossiers aboutissent au constat implacable d'une dégradation jamais égalée de la situation sociale de l'entreprise.

Avec un niveau d'effectif insatisfaisant et insuffisant pour faire face à des exigences de résultats et une charge de travail en constante augmentation.

En 3 ans plus de 3% des effectifs CDI (156) ont été supprimés et ce essentiellement chez les non cadres. Cette diminution ne s'explique par ailleurs pas par un passage en catégorie cadre (CM6 et plus) dont la population est constante.

« Ambition 2017 » prévoyait qu'au 31 décembre 2015, les ETP disponibles devaient s'établir à 4 410. Ils ressortent à 4 439 grâce au recours à l'intérim plus important (22 en 2014 contre 92 en moyenne en 2015).

Quant à l'engagement de maintenir des effectifs commerciaux constants, l'entreprise dit le tenir avec des effectifs ETP disponibles de 3 317 (BDD et BDR) en 2015 grâce au recours aux CDD et à l'intérim notamment. C'est dire l'ambition qui guidait le directoire.

De moins en moins nombreux
face à une charge de travail croissante

Sur cette question cruciale des effectifs, pour les élus du Comité d'entreprise, les données les plus

parlantes sont celles des ETP moyens mensuels, dont la baisse continue depuis 2013 démontre que nous sommes tout au long de l'année toujours moins nombreux à supporter une charge de travail toujours plus importante.

Démissions, absentéisme
et heures supplémentaires en hausse

Les élus du Comité d'entreprise mettent en perspective un certain nombre d'indicateurs :

- Le nombre moyen mensuel d'intérimaires qui augmente de 22 à 92 ;
- La durée moyenne des contrats d'intérim qui s'allonge de 318 à 406 H ;
- Des recrutements 2015 plus nombreux mais pour rattraper l'absence de recrutements en 2014.
- Le CEIDF subit un taux de départs (hors retraite) en augmentation y compris parmi les salariés les plus anciens, qualifiés et compétents.
- De plus, le taux de rétention des embauchés au bout d'un an s'affaïsse de 98,9 % à 91,3 % alors qu'au bout de 2 ans, ils sont près de 14 % à avoir quitté l'entreprise.

Le taux de turn-over n'a jamais été aussi élevé depuis le PSE de 2010-2011. Alors que les recrutements ont repris en 2015, les départs de l'entreprise pour démission constituent 30% des départs. Viennent ensuite les licenciements individuels parmi lesquels figurent les abandons de postes, puis les ruptures de période d'essai et ruptures conventionnelles.

Pour les élus ce taux de turn-over symptomatique pourrait révéler un malaise croissant.

A ce titre, les élus du Comité d'entreprise soulignent la situation préoccupante du 78 et du 92. Alors que sur les 7 autres DR le taux de démission reste en deçà des 9%, le 78 et le 92 enregistrent des scores

.../...

élevés avec respectivement 16,48% et 20,98 %. On peut entendre l'explication de la concurrence ou des difficultés de logement mais celles-ci mériteraient d'être complétées par une analyse plus fine de la situation et notamment des méthodes de management employées dans l'Ouest parisien.

Pour en revenir au malaise croissant, l'absentéisme pour maladie de moins de 6 mois est plus important que la moyenne des Caisses d'épargne d'ailleurs. Absentéisme qui, s'il était étudié de plus près pourrait être interprété comme un désengagement lié au contenu du travail, à la reconnaissance donnée à celui-ci par l'entreprise par exemple.

Quant aux heures supplémentaires en augmentation de près de 20% entre 2014 et 2015 elles atteignent 126 795H soit l'équivalent de près de 80 emplois à temps plein. Ces heures supplémentaires sont là encore particulièrement concentrées sur les DR 78 et 92.

Pris ensemble, ces indicateurs brossent un portrait inquiétant de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, sans compter que les cadres au forfait ne déclarent mécaniquement pas d'heures supplémentaires et échappent donc aux statistiques.

La masse salariale annuelle globale baisse de 5 M€ entre 2013 et 2015 mais dans le même intervalle le montant global des 10 rémunérations les plus élevées passe de 2 016 K€ à 2 507 K€. La cure d'austérité ne concerne pas tout le monde a priori et heureusement certains ne connaissent pas la crise.

Des rémunérations moyennes en baisse

Les rémunérations moyennes annuelles subissent une évolution négative entre 2014 et 2015. Seules font exceptions les classifications CM8 et CM10, MS et HC. Entamé en 2014, le clivage néfaste pour l'entreprise entre cadres et non cadres (surtout le très haut encadrement) atteint son paroxysme cette année.

358 promotions sont intervenues en 2015 soit 7.66% de l'effectif. Ce taux est particulièrement faible au regard des années antérieures. (418 en 2014 = 8.7%, 455 en 2013 8,3 %, et 622 en 2012 soit 13,2% de l'effectif).

Pour le Comité d'entreprise, la situation sociale est alarmante. C'est par ailleurs ce qui ressort des débats en CE et en CHSCT. Mais cela ne semble pas tracasser outre mesure nos dirigeants.

Un exemple ? En juillet 2014, la création de la direction adjointe de la qualité de vie au travail était annoncée. Cette direction adjointe devait faciliter les relations entre 4 acteurs : assistante sociale, mission handicap, médecine du travail et DRH.

Jamais le taux de licenciement pour inaptitude médicale n'aura été aussi élevé, de trop nombreux collègues connaissant des problèmes de santé grave ne sont pas reclassés dans l'entreprise quand d'autres sont invités à rester chez eux, en arrêt maladie.

Preuve s'il en fallait de l'efficacité de son action, la direction adjointe de la qualité de vie au travail n'a d'ailleurs établi aucun bilan de son activité en 2 ans.

Que dire du rôle de prévention que devrait assurer le service autonome de santé au travail ? Aucun des médecins recrutés depuis plus de 2 ans n'a tenu plus de quelques mois. Au vu des récents incidents survenus et surtout après lecture du courrier de l'inspecteur du travail daté du 10 novembre dernier, les élus du CE maintiennent leur demande de voir cesser le rattachement de ce service à la DRH et ce afin d'éviter les immixtions pouvant nuire au bon fonctionnement du service autonome de santé au travail.

La politique sociale de la CEIDF depuis 2013 et plus particulièrement en 2015 relève de la pénitence pour l'immense majorité des salariés. Il est important de signaler que nous n'avons aucune visibilité sur l'année en cours, encore moins pour 2017 alors que certaines Caisses d'épargne ont déjà établi et rendu publique leur trajectoire 2020.

Les élus du CE interrogés sur les Orientations du Projet Stratégique de la CEIDF en avril 2015 avaient soumis au COS des orientations alternatives dans le domaine de l'emploi, des rémunérations et des conditions de travail. Aucune, mais est-ce surprenant, n'avait été étudiée.

Aujourd'hui pourtant, elles ont encore tout leur sens, notamment celles qui visaient la dédieselisation des salariés de la CEIDF, la qualité du service à la clientèle, la gestion des effectifs, la diminution du taux d'absentéisme, etc.

Lors de la présentation d'Ambition 2017 au réseau commercial et au siège, le directoire annonçait ne pas avoir de plan B. Voilà près de deux ans que des sacrifices sont imposés à tous, sacrifices destinés à « favoriser l'atteindre des objectifs du projet stratégique ». Les élus du CE craignent que, dans un futur proche, les salariés paient très cher y compris sur l'emploi, des éléments tels que l'évolution de la législation, la numérisation, la plus grande part donnée au digital ainsi que les incidences de la baisse des taux, tous ces éléments dont ils ne peuvent être tenus pour responsables.

Les élus Sud - CGT et FO ayant émis un avis négatif sur la politique sociale de l'entreprise, l'avis du Comité d'entreprise est donc négatif.