

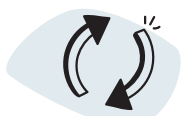


“ EMPLOI, CARRIÈRE ... ET SI ON RETROUVAIT DES PERSPECTIVES ! IL SERAIT TEMPS ! ”

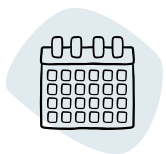
UN CONSTAT PRÉOCCUPANT :  
LA CAISSE D'ÉPARGNE  
NE FAIT PLUS RÊVER !



### LES JEUNES NE VEULENT PAS Y RESTER



Un turn-over  
**À 50%**



3 mois d'ancienneté pour les  
nouveaux entrants **AVANT**  
**QU'ILS NE METTENT**  
**LES VOILES !**

### ET LES PLUS ANCIENS AIMERAIENT S'ÉCHAPPER ...



**12% D'ABSENTEÏSME**  
dans l'entreprise

### LES INGRÉDIENTS DE CET ÉCHEC SONT CONNUS :



**UNE PERTE DE SENS ET  
D'AUTONOMIE** dans le  
travail



**PAS DE VISION ET  
DE PERSPECTIVES  
D'ÉVOLUTIONS** au sein de  
l'entreprise



Des conditions de travail  
**DÉGRADÉES**



Des salaires  
**TROP BAS**



# POUR LA CFDT, LES PLANS DE CARRIÈRES DOIVENT ÊTRE AU CŒUR DU PROJET D'ENTREPRISE

Du plus jeune au plus ancien, le travail doit avoir du sens car il est essentiel d'avoir des projets d'évolution. De plus, **c'est une obligation légale de l'employeur de garantir « l'employabilité » de chaque salarié(e).**

## NÉGOCIER UNE VRAIE CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les changements de comportement(s) de notre clientèle, les nouvelles attentes des salarié(e)s, les nouvelles technologies et les choix stratégiques de l'entreprise rebattent les cartes des métiers : certains sont en perte de vitesse quand d'autres ont le vent en poupe !

Chaque salarié(e) doit pouvoir **se situer à moyen et à long terme sur cette carte des savoir-faire**. Cette vision globale évite d'être mis au pied du mur quand la Direction décide de supprimer des filières métiers.

## UN ACCOMPAGNEMENT AMBITIEUX DE CHAQUE CARRIÈRE

Qui n'a pas eu la question : « Et vous, où vous voyez-vous dans 5 ans ? » Sauf qu'une fois embauché, plus personne ne s'inquiète de s'avoir ce que vous ferez dans 5, 10 ou 15 ans !

Les salarié(e)s positionné(e)s sur des métiers en perte de vitesse devraient **bénéficier d'un bilan de compétences et de plusieurs options de formations certifiantes, voire diplômantes** pour aller vers des fonctions d'avenir avant de recruter en externe !

Chaque salarié(e) devrait bénéficier **au moins une fois dans sa carrière d'un plan d'enrichissement de son CV pour valoriser son parcours**, évoluer et enrichir ses savoir-faire.

## CE QUE NOUS AVONS DÉJÀ OBTENU :

À force de négociations et de discussions, nous avons obtenu des cycles des formations diplômantes et certifiantes :



**UN BACHELOR À PARIS DAUPHINE**  
Un parcours certifiant en patrimonial pour les CAGP et SARCP



**UN BACHELOR PRO**  
Pour les Chargé(e)s d'Affaires PRO

## MAIS NOUS VOULONS PLUS



**DES EFFECTIFS SUFFISANTS**  
pour que chacun puisse se former



**DE VRAIS PLANS D'ACTIONS DE FORMATIONS**  
pour tous les salarié(e)s



**DES BUDGETS POUR FAIRE ÉVOLUER CHACUN** tout au long de sa carrière



**DES COMMISSIONS DE SUIVI** pour s'assurer de passer de l'intention à l'action

**EN 2022, JE CHOISIS  
UNE ÉQUIPE QUI SE  
SOUICIE DE MON AVENIR**

**JE VOTE CFDT!**

LA SECTION SYNDICALE CFDT CEIDF

