



**Sud-Solidaires BPCE** - 24, rue du 24 février - 79000 NIORT  
06-37-61-34-04 / 06-15-79-25-99 / 06-12-38-10-95  
[sudceapc@yahoo.fr](mailto:sudceapc@yahoo.fr) / [www.ceapc.sudbpce.com](http://www.ceapc.sudbpce.com)



sudsolidaires.ceapc



SUDBPCE



Sud Groupe BPCE

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Compte Rendu du rapport d'expertise Sur les conditions de travail en CE APC

Via l'angle Risques Psycho-Sociaux, conditions de travail et santé des salarié-es.

---

Lors des entretiens RHD, la direction déclare « peu d'alertes ont été remontées »

Tous les métiers sont impactés et dérégulés, or la direction considère avoir amorti une partie des « contraintes ».

Glissements des portefeuilles en cascade.

Absences non remplacées, absentéisme global et de 8 à 30 Jours, en légère augmentation.

---

Les 6 points clés :

**Les exigences au travail,  
Les exigences émotionnelles,  
L'autonomie,**

**La relation au travail,  
Le conflit de valeur,  
Les changements.**

---

### Charge de travail :

Fonctionnement dégradé, instabilité des moyens humains, carence sur toutes les lignes, organisation particulièrement sensible aux absences.

Portefeuilles, pas dans la norme qualitative et quantitative

Dépassements horaires comme principal levier, un peu plus tôt le matin, beaucoup pendant la pause méridienne et le soir.

Des agendas comprimés, charge de travail importante, intensification.

Polyvalence des équipes, savoir tout faire et ne rien faire tout compte fait !

Renforcement de l'individualisme.

Intensification du travail, référentiels qui ne tiennent pas compte de la réalité.

Sentiments de déception, déconvenues, insatisfaction.

Sentiments d'urgence générale pour traiter l'ensemble des tâches.

Trop d'**actes commerciaux** dans le référentiel par rapport à la réalité,

CC, 22 actes co, 18 RDV FàF, 12 ECS d'1h30!

RC, 16 rdv par semaine

### Objectifs commerciaux,

Trop élevés, difficile à atteindre, sans réelle prise en compte des spécificités du terrain.

Approche produit au détriment de la qualité, harponnage intensif des clients.

Sprint et autres action co, stress, pression...

« Marchands de Tapis ».

### Management, plutôt des DG et DR que DA

Approche produit, buchette !

Peu empathiques voire déshumanisés, devoir faire toujours plus avec toujours moins de ressources.

Mise sous tension des équipes.

Manque de soutien, de compréhension des DG et DR.

Difficultés à se projeter professionnellement au sein de la CEAPC.

## **Conclusions :**

Peur, autocensure.

Une qualité empêchée, moins dans l'intérêt du client et plus pour les attentes de l'entreprise.

Injonctions contradictoires et injonctions heurtant le système de valeurs.

Manque d'autonomie.

Manque de reconnaissance financière et humaine.

## **2 types de salarié-es**

Ceux qui jettent l'éponge.

Ceux qui essayent au détriment de leur santé.

---

## **CAGP**

De 43 à 80, portefeuille de 160 à 200, objectifs intensifiés et généralisés.

Massification, industrialisation.

Portefeuille non « gestion privée ».

Relation unique, moins d'expertise et développement spécifique, décentrage du référentiel métier.

« Vendeurs » et non « experts », vente d'IARD et assurance vie en UC, « vendeurs 5 univers » !

Manque d'autonomie et qualité empêchée, peu d'étude patrimoniale, cœur de métier pourtant

Déplacements, problème de bureau, absence d'outils nomades.

---

## **Verbatim**

*« J'ai été GC ancienne formule, et j'ai été rétrogradé GC, sans aucunes explications »*

*« Pas de retour de la RH lorsque j'ai postulé »*

*« Moi je voudrais juste une organisation normale pour pouvoir faire mon métier correctement »*

*« On a tous la tête dans le guidon »*

*« Il faut prioriser les priorités »*

*« Ma santé n'est pas bonne, je dors moins bien ».*

*« J'ai mal au dos et j'ai la boule au ventre »*

*« Je ne vais pas tenir longtemps »*

---

## **En conclusion**

Montée des Risques Psycho-Sociaux,

Manque de prise en compte des situations locales,

Charge mentale importante,

Activité commerciale intensive, exigeante, voire impossible,

Conflits éthiques, vente coûte que coûte,

Conflits avec la hiérarchie, déséquilibre entre engagement individuel et reconnaissance,

Vision du « stop ou encore ! »

---

## **Ce que Sud propose :**

Refonte du modèle RHD par l'adaptation du travail à l'homme,

Ré organisation du travail, augmentation des moyens et diminution des contraintes, plus d'autonomie,

Refonte de la politique salariale, salaires plus élevés, suppression des TBA et PV et remplacement par des primes égalitaires, meilleur partage des richesses,

Fixation des objectifs en fonction du réel (local, absences ...), arrêt des sprints et autres fils rouges,

Equipe volante multi métiers et importante en nombre, pour assurer les remplacements au plus tôt,

Balayage des portefeuilles, en quantité et qualité,

Revoir le management, plus de dialogue, plus horizontale