



Le CSE (en bref)

N°40

Réunion du
21 avril 2022

En ouverture du CSE les élu-es procèdent habituellement à l'approbation du ou des PV des réunions précédentes. Le Secrétaire du CSE ayant proposé d'ajouter au PV de mars que le document présenté sur le projet « password hunting » n'avait pas été envoyé aux élu-es, nous avons eu la surprise d'entendre le DRH expliquer que c'était parce qu'il était confidentiel. L'inspection du travail, sollicitée sur ce sujet par SUD, ayant notifié par courrier à la direction qu'un document ne pouvait pas être estampillé « confidentiel » sans raison valable, celle-ci présente donc désormais des documents sans mention de confidentialité (écrite ou verbale) et sans les transmettre aux membres du CSE et les déclare confidentiels a posteriori. L'information du CSE progresse mois après mois ...

RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Autre exemple de « dialogue social de qualité » : le CSE avait rendu un avis unanime sur le plan stratégique 2022-2024 de BPCE-IT qui se terminait par 14 questions ou demandes (voir <ICI>); dans sa réponse (consultable <ICI>) le **Conseil d'Administration se contente de réitérer ses objectifs dans le plus pur style « langue de bois corporate »** sans apporter d'éléments concrets ou quantifiés aux demandes des élu-es (à l'exception du sujet de l'usage de l'anglais, limité selon le CA « à un périmètre bien identifié d'experts, maîtrisant par ailleurs les bases de l'anglais professionnel... »). Les représentant-es SUD, ainsi que le Secrétaire du CSE, ont déploré que cette communication institutionnelle n'apportait rien à l'information du CSE.

POINT SUR L'EXTERNALISATION DE L'ACTIVITÉ ATM

Le dernier point d'information sur ce projet en cours de déploiement avait eu lieu au CSE de juin 2021. Dans sa présentation la direction annonce un impact Covid moins fort que prévu en début 2022 (voir document <ICI>) mais au total **le projet a dû être décalé de plus d'un an**. Le rythme de migration des automates bancaires redevient soutenu (900 à 1000 GAB par mois) et la direction maintient son objectif de **fin du déploiement à octobre 2022**.

Le document présenté ne portant que sur le calendrier de déploiement, des questions ont été posées sur une comparaison qualitative entre les automates Caisses et Banques et ceux des prestataires, ainsi que sur les conséquences financières du décalage d'un an et demi du projet; le DRH a « pris les questions ».

SUD a demandé un point sur le reclassement des 18 salarié-es touchés par l'externalisation: **la direction a mentionné « un ou deux cas » dont la reconversion n'est « pas facile », ce qui est inquiétant pour un projet qui a débuté il y a plus de deux ans.**

RETOUR DE LA CSSCT

La réunion de la CSSCT qui s'est tenue sur une journée entière le 17 mars avait un ordre du jour chargé et le compte-rendu de réunion (consultable <ICI>) présenté par la rapporteuse-adjointe ne fait pas moins de 31 pages, dont une bonne vingtaine consacrée au déploiement sur les sites du « bureau partagé » et des « welcome bars ». La direction, qui aimerait bien cantonner les questions Sécurité et Conditions de Travail à cette Commission, s'est d'ailleurs plainte que ce retour de la CSSCT au CSE était trop exhaustif... **En ce qui concerne le bureau partagé à Lille, l'insistance de SUD à demander des plans des locaux avec la position des bornes Wifi n'a pas été inutile puisque cette information a été fournie, ce qui a permis à un élu de relever que deux de ces bornes étaient à proximité des postes de travail** (voir pages 5 et 6 du CR) . On espère avoir maintenant le même niveau d'information pour les autres sites BPCE-IT ou de coworking. La direction assure que ces sujets ne sont pas oubliés. Un broyeur de disques durs installé sur le site Antares et présentant un risque de pollution devrait faire l'objet d'une modification du DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) par la direction sur le modèle de ce qui a été fait à Castres. **Notons également qu'une enquête est en cours suite à un accident du travail à Toulouse et une autre a été demandée par la CSSCT sur le site de Charenton suite à un rapport révélant des concentrations de dioxines élevées à proximité de l'incinérateur d'Ivry**. SUD a regretté qu'un mois après la réunion de la CSSCT la direction en soit toujours au même point, « regarder ce qu'il est possible de faire ». Il faudra donc attendre la prochaine réunion de la CSSCT, dans deux mois, pour en savoir plus...

On peut également regretter que le point de situation Covid19 ne présente pas une synthèse des cas recensés sur les sites puisque la direction fournit par ailleurs cette information chaque semaine aux membres de la CSSCT.

Le document du premier trimestre présenté par la direction (voir <ICI>), fait apparaître une légère baisse de l'effectif, passant à 1669 salariés. La répartition F/H est toujours de l'ordre de 20%-80% et les effectifs des sites n'ont pas changés, à l'exception du site de SQY qui affiche zéro salarié-e depuis janvier 2022 en raison de sa fermeture. La direction a précisé que les effectifs de SQY sont répartis sur les sites d'affectation des salarié-es concerné-es. Elle a aussi confirmé que **la population BPCE-IT devrait continuer à décroître puisque 140 départs à la retraite sont prévus dans les 3 années à venir** : 47 départs en 2022 (dont 26 en CET et 21 avec l'accord GPEC) et le reste sur 2023 et 2024. Pour ce qui est du remplacement des retraités la direction nous a informé que celui-ci ne se faisait pas au départ des salarié-es et que les recrutements étaient difficiles. Il y a eu 7 embauches depuis janvier dont 3 en provenance du groupe ainsi que 8 stagiaires.

RETOUR DE LA COMMISSION FORMATION

Le rapporteur de la Commission Formation a présenté le Compte Rendu de la réunion du 31 mars 2022 consultable <ICI>.

La Commission met en avant une baisse continue du nombre de jours de formation par salarié-e depuis trois ans (hors e-learning réglementaire: 3 jours en 2021, 4 jours en 2020, 4 jours et demi en 2019).

Par ailleurs, **seulement 87% du nombre de « jours/hommes » prévus ont été consommés**, peut-être en raison du contexte 2021. **Mais c'est d'autant plus étonnant que l'arrivée d'un peu plus de 400 salarié-es venus d'IPS-Natixis n'a pas fait l'objet d'une augmentation du budget formation.**

Les élu-es de la Commission ont regretté que la direction ait refusé de fournir une ventilation de l'utilisation du budget formation entre salarié-es BPCE-IT « d'origine » et nouveaux arrivants, qui leur paraissait légitime compte tenu que leur arrivée ne s'était pas ac-

compagnée d'une réévaluation du budget.

Le rapporteur a souligné une sous-utilisation du budget pour la direction PFC, que la direction ne peut expliquer pour le moment et va étudier pour 2022.

En ce qui concerne le plan de formation 2022, la Commission constate une amélioration par rapport à 2021 avec une enveloppe de 4000 jours de formation concernant 70% des salarié-es, soit 3,5 jours par salarié-e.

Le rapporteur a insisté sur les 120 salarié-es formé-es à l'anglais qui ont semblé insuffisants aux élu-es, mais pour la direction ce sont les besoins qui lui ont été remontés.

Pourtant les salarié-es constatent que de plus en plus de mails, de formations, de Teams Live Events etc. sont proposés parfois uniquement en anglais. **SUD a fait part de l'irritation, voire d'un sentiment d'exclusion ressenti par des salarié-es à qui on impose l'anglais dans les échanges professionnels. La direction a pris note de cette alerte.**

RETOURS DES COMMISSIONS DE SUIVI DES ACCORDS « PROCHES AIDANTS » ET « HANDICAP »

La direction a commenté le bilan de l'application de ces deux accords déjà présenté en Commission de suivi le 29 mars dernier.

Pour l'accord proche aidant 26 demandes ont été faites dont 5 refusées. 14 salariés bénéficient de l'allocation pour enfant en situation de handicap et 2 pour conjoint en situation de handicap. 32 salariés ont été bénéficiaires des CESU abondés de 200€ pour ces deux situations confondues (SUD avait demandé en Commission de suivi des chiffres distincts, ce qui aurait été logique puisqu'il y a deux accords suivis séparément mais, on ne sait pourquoi, la direction a refusé).

Pour l'accord Handicap, on constate que le nombre de salariés RQTH a augmenté passant à 70 personnes suite à l'arrivée des ex NSA, et au recrutement. Cet accord sera renégocié prochainement au niveau de la communauté.

COMMISSION DES ŒUVRES SOCIALES

Après le vote des activités locales, un vote a eu lieu pour décider d'un point que le Bureau n'arrivait pas à trancher : des spectacles vendus sur Kalidea en 2021 ont été annulés pour cause de Covid et les sommes payées par le CSE et par cinq salarié-es ont été remboursées, ces derniers perdant ainsi le bénéfice de la subvention 2021. La question s'est posée de la recréditer sur les comptes individuels 2022 ou non, le Bureau craignant un précédent ou des difficultés avec l'Urssaf. SUD était favorable au report sur les subventions 2022 des cinq salarié-es, mais **la majorité a voté pour le non report des sommes récupérées (par 11 voix pour, 6 contre, 2 abstentions).**

Et pour finir... en questions diverses, SUD a fait part de l'incompréhension de **certain-es salarié-es qui ont reçu une notification de 0% de part variable alors que la majorité de leurs objectifs de performance avaient recueilli la moyenne.** La direction a prévu de faire un bilan part variable le mois prochain. A suivre, donc...

Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE:

**Nathalie LEFEVRE-ESTEVEES, Daniel THIRARD,
Corinne SAVIN, Olivier BERTRAND, Valérie ESPAIGNET**