



# Le CSE (en bref)

N°41

Réunion du  
19 mai 2022

## Politique Sociale de l'entreprise

Cette réunion du CSE marque le début de l'information-consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise. Les membres du CSE ont reçu de nombreux documents à cette occasion dont le Bilan Social consultable <ICI> (avec un guide explicatif <ICI>). **Beaucoup de questions posées en séance n'ont pas reçu de réponse** (la signification du PNB pour un GIE comme BPCE-IT et le mode de calcul de l'éventail des rémunérations, demandés par SUD, par exemple). Les questions devront donc être envoyées par écrit à la direction.

## Bilan Part Variable et MSI 2022

Le document consultable <ICI> a été présenté au CSE (sa confidentialité sera levée après quelques correctifs apportés). Il y a eu 153 promotions (changements de classification) en 2022, toutes accompagnées d'une augmentation nous a assuré la direction, sans plus de précision. Quand SUD a regretté que les bilans des rémunérations sont présentés « hors CDG », ce qui fausse les moyennes, sans être justifié par un nombre de personnes suffisamment bas pour pouvoir identifier des rémunérations individuelles, la direction a répondu que ce sont des statuts particuliers, notamment sans notion de temps de travail...

Page 9 du document la direction se flatte d'avoir ramené l'écart de salaires H/F de **-3,8% à -3,5%**. Deux remarques cependant : à un rythme de rattrapage de 0,3% par an il faudra environ 11 ans pour que les écarts salariaux soient supprimés. D'autre part, pour arriver à ce résultat la direction a dû ajouter un « reliquat » supplémentaire de 1,1% pour les femmes de classification I afin de compenser les 400 salarié-es d'IPS-Natixis arrivé-es en janvier 2021 qui creusaient les écarts F/H. C'est dire si le problème est loin d'être réglé !

Page 10 du document on apprend que **68 salarié-es restent sans augmentation individuelle depuis 5 ans car leurs salaires sont 12% au-dessus de la médiane dans l'emploi et par âge**. Mais en réponse à une question d'un élu, le DRH avoue que l'entreprise a choisi de ne pas publier ces médianes, ce qui rend le dispositif plutôt opaque.

### **A propos d'opacité ...**

SUD a mentionné le cas des salarié-es choqué-es par une part variable à 0% sans explications, et souvent en dépit d'évaluations non nulles de leur réalisation d'objectifs individuels par leurs managers. De plus, le tableau de la page 12 du document ne donne que la population éligible à la PV, mais pas le nombre des heureux élus... Le DRH révélera donc en séance que 12 salarié-es sont sans part variable et que les motifs (jamais donnés à ces derniers) seraient des problèmes de comportement ou d'esprit d'équipe !

Outre l'absence d'explication, cela est surprenant dans la mesure où **les objectifs individuels fixés pour la part variable n'ont jamais inclus des questions de comportements (ou autres « soft skills »)**, ce qui ne peut que créer **un fort soupçon de prime « à la tête du client »**, d'ailleurs confirmé par le fait que, de l'aveu de la direction, celle-ci n'est plus calculatoire mais « discrétionnaire ».

### **Opacité toujours ...**

Page 12 du document on peut voir que, si pour les salarié-es « aux horaires » les primes sont clairement « cappées » à 6% (moyenne entre 5,3% et 5,4%), pour les salarié-es en forfaits-jours en revanche ça semble « open bar » puisque la moyenne dépasse 12%. En réponse à la question d'une élue sur les maximums des primes la direction « va voir » si elle peut communiquer ces informations et les pourcentages par emplois ...

**SUD a rappelé son opposition a une part variable fondée sur de tels principes et qui renforce l'individualisation des salaires, déjà présente dans les MSI, au détriment de la part collective.** Le DRH a répondu que cette part collective pourrait ressortir renforcée dans le nouvel accord intéressement en cours de négociation. Bonne idée !

## Retour de la Commission égalité professionnelle

Ce retour, présenté en séance, est consultable <ICI>.

Deux enquêtes, menées par deux représentants de la CSSCT et de la direction, suite à deux accidents du travail à Charenton et à Toulouse, ont fait l'objet de comptes-rendus qui ne seront pas rendus publics dans un souci de confidentialité. SUD a regretté les insuffisances de ces enquêtes et l'usage du terme d'« incident » dans le CR, qui nous semble plus qu'inapproprié dans le cas du décès d'un salarié.

### Point sur les orientations stratégiques

Le Directeur général est venu présenter un document (top secret...) qui prolonge le plan stratégique BPCE-IT. On se souvient qu'à l'occasion de la présentation de ce dernier, l'annonce d'un projet de délocalisation d'activités à Porto avait fait l'effet d'une bombe. **Aujourd'hui ce projet n'est plus qu'un volet du projet « Dragonfly » (libellule) qui en contient quatre** : Renforcement des effectifs à Porto avec des transferts d'activités « à haute valeur ajoutée », recrutement de salarié-es sur un ou deux sites en provinces restant à défi-

nir, formation/reconversion, formation Dev-Ops, les trois derniers volets étant financés par les économies dégagées par le projet Porto. **« Principalement concernés » : Production métiers, Plateforme Collaborateurs, Sécurité, Infrastructure, Tour de Contrôle.** Le Pilotage serait donc épargné par un départ à Porto, les économies attendues n'étant pas suffisantes selon la direction. Avec la durée du projet (2022-2024) c'est à peu près tout ce que contient le document (top secret...) abondamment commenté par le DG. La suite en juillet, avec un point d'avancement et la présentation (qu'on espère complète) en septembre.

### Adaptation d'organisation à DSG et PAG

Deux réorganisations ont été présentées au CSE, l'une concerne le Secrétariat Général, l'autre la Production en Agence, pour lesquelles le secrétaire du CSE a convenu avec le DRH (sans demander leur avis aux élu-es) de ne faire qu'une simple information sans consultation. SUD s'y est opposé car, au moins pour la réorganisation de DSG, **le projet prévoit deux changements d'emplois, ce qui pourrait sembler peu mais justifie tout de même selon nous une consultation du CSE.** Malheureusement, nous n'avons pas été suivi par nos collègues CFDT et UNSA et la motion que nous avons fait voter pour obtenir une consultation n'a recueilli que les 3 voix de SUD et de la CGT.

Les 2 changements d'emplois proposés sont des passages de fonctions de Managers vers des fonctions de Chargés de Mission. La direction se défend d'un déclasserement mais les managers en questions ne sont peut-être pas satisfaits pour autant. Il a d'ailleurs fallu insister pour apprendre qu'un des deux cas était en cours de discussion. Le DRH a néanmoins rappelé que tout changement d'emploi fait l'objet d'un avenant au contrat de travail que le salarié n'est pas obligé de signer. Autre sujet d'étonnement pour DSG : le projet souligne la nécessité d'anticiper les renouvellements de compétences, 8 internes ayant plus de 60 ans (ce qui est un peu jeune de nos jours pour prendre sa retraite si l'on en croit le gouvernement) ... mais la direction répond que beaucoup vont partir dès 2023.

Un peu gêné par ces angles morts du projet, le secrétaire a fini par préciser que le CSE se réservait le droit de revenir sur le sujet à la prochaine réunion. Les documents de présentation des projets sont consultable <[ICI](#)> et <[ICI](#)>.

### Courrier DOCUSIGN sur CyberArk et Keepass

Beaucoup de salarié-es se sont demandé pourquoi nous recevions des mails nous demandant d'accuser réception d'un message d'information sous Docusign concernant la sécurité et quelles conséquences pouvait avoir le fait de cliquer sur « approuver » pour accuser réception de ce courrier. **Le DRH a répondu que le fait de ne pas cliquer sur « approuver » n'avait pas plus de conséquences que de cliquer, cette demande n'ayant qu'un**

**but « pédagogique » : on lirait plus attentivement avant « d'approuver ».**

Quant à l'emploi inhabituel de Docusign pour des recommandations qui relèvent du règlement intérieur et des chartes qui lui sont adjointes, la direction répond que c'est un outil pratique pour faire des envois massifs de courriers. Pour finir : que se passe-t-il en cas de refus de signer ? La direction répond qu'il y aura une relance... une seule, vraiment ?

### Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE:

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