



# Le CSE (en bref)

N°42

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 16 juin 2022

## Information-consultation sur la situation sociale 2021 de l'entreprise

La direction a répondu aux questions des représentants du personnel sur le dossier d'information-consultation (voir document <ICI>). Une représentante SUD est revenue sur la baisse importante des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail. La direction justifiait cette baisse par le fait que désormais Workplace (c'est à dire Natixis) prenait en charge bon nombre de ces dépenses, mais elle ajoute en séance qu'en 2020 d'importants travaux de remise en état ont eu lieu sur le site de Toulouse, d'où la baisse l'année suivante.

**Nouvel exemple de l'opacité qui règne dès qu'on parle de gros sous : quand SUD remarque que, dans les chiffres fournis, ces dépenses sont mélangées avec les loyers et réclame le montant de ces derniers pour y voir plus clair, la direction répond que cela fait partie de l'information-consultation sur la situation économique qui commencera en septembre et refuse de communiquer les loyers ...**

### Adaptation des organisations de DSG et PAG

Le mois dernier SUD et la CGT avaient protesté contre le fait qu'une adaptation d'organisation impliquant deux changements d'emplois potentiellement problématiques pour les salariés concernés ne fasse l'objet que d'une simple information sans consultation du CSE. Nous n'avons pas voulu en rester là et avons demandé que ce point soit remis à l'ordre du jour du CSE de juin pour un complément d'information (voir les réponses de la direction à nos questions <ICI>).

**Puis une représentante SUD a lu au nom de SUD et de**

**la CGT une déclaration dans laquelle, consultés ou pas, nous avons exprimé un avis défavorable sur le projet de réorganisation de la DSG (voir <ICI>).**

Le DRH s'est empressé de dire que cet avis n'était pas pris en compte car il n'y avait pas de consultation et que d'autres « *petits ajustements ne méritant pas de consultation* » sont à prévoir. Voilà qui est clair.

SUD a rappelé que derrière ces « petits ajustements », il y avait de l'humain, argument qu'a repris le secrétaire. Espérons que la prochaine fois, il n'acceptera pas cette façon de grignoter le droit à consultation du CSE.

## Retour de la CSSCT du 02 juin (2<sup>e</sup> trimestre 2022)

- **Actions AST.** Cette réunion présentait entre autre le bilan social 2021 sur les actions menées par les AST (Assistant-es Social-es du travail). Sans surprise c'est le sujet « Santé au travail » qui réunit le plus de demandes de la part des salarié-es. La majorité d'entre eux sont en activité (73 %), les autres étant en arrêt de travail ou en temps partiel thérapeutique.
- **Retour d'expérience projet WELL.** Les questionnaires à froid menés sur les sites de Dijon, Campus Paris et Lyon concernant le projet Well et le travail hybride, dont les résultats ont été présentés en CSSCT, ont soulevé nombre de questions et remarques des élu-es du CSE. En particulier sur l'inclusion des salariés ayant répondu de façon neutre (« moyennement satisfaits »), et que la direction a agrégé avec les « satisfaits » et les « très satisfait », ce qui lui permet d'afficher un taux flatteur de 80% de personnes comblées par ces nouveaux modes de travail imposés ! L'art de faire dire ce qu'on veut aux statistiques !
- **Règles Télétravail.** Concernant le décompte des jours de télétravail (10 par mois ou 30 par trimestre), la direction n'est toujours pas opposée à passer au trimestre, mais propose une flexibilité pour les services dans lesquels « cela pourrait fonctionner » ! On voit mal pourquoi et où cela ne fonctionnerait pas mais bon... Le DRH doit revenir sur ce sujet en septembre ou octobre.
- **Etude qualité de l'air.** Pour la qualité de l'air des sites parisiens, une étude a été menée par Bureau Veritas sur LIBERTE 2 et AUSTERLITZ . Pourquoi pas à Nouveau Bercy, pourtant plus proche de l'incinérateur d'Ivry incriminé qu'Austerlitz ? Mystère... Malgré tout, il semble qu'aucune trace de dioxine n'y soit relevée, seules quelques particules seraient dans l'air, mais tout devrait rentrer dans l'ordre grâce au nettoyage des filtres des aérateurs et climatiseurs... (**le Compte-Rendu de la CSSCT et les documents joints sont consultables <ICI>**).

# Le CSE

(en bref)

## Evolution de la prestation d'Assistance Sociale

Bizarrement, alors que le Compte Rendu de la réunion de la CSSCT du 2 juin ne mentionne aucune insatisfaction à l'encontre de l'Assistance Sociale, la direction a présenté au CSE un projet d'évolution de cette prestation au motif, mainte fois répété, que « ça ne marche pas » ! Puis, au bout d'une demi-heure de débat sur ce sujet, **le DRH a demandé de ne pas publier le document présenté (ne portant pourtant pas de mention « confidentiel ») au prétexte que toutes les parties prenantes à ce projet ne sont pas informé-es de cette évolution.** Malgré cela, la direction a nié qu'il y ait la moindre précipitation dans la conduite de ce projet... Ça n'est pas dans les habitudes des représentant-es SUD de garder pour eux des documents présentés au CSE mais, puisqu'il s'agit selon la direction d'une question « d'élégance » vis-à-vis des parties prenantes, nous attendrons le CSE de juillet pour en dévoiler la teneur.

### Respect des temps de repos

L'inspection Générale ayant demandé un plan d'action afin d'informer les salarié-es sur le respect des temps de repos (sans toutefois fixer d'objectif), la direction nous a présenté les grandes lignes de ce plan (voir document <ICI>). En particulier **un courrier d'information sera envoyé prochainement à l'ensemble des salarié-es par DocuSign, dont la direction « souhaite » qu'ils en accusent réception** (comme pour Password Hunting, mais on espère avec moins de relances...).

En cas de constat du non-respect des temps de repos minimaux (pour mémoire, 11h consécutives par jour et 35h consécutives par semaine) un mail sera envoyé aux salarié-es concerné-es (sans copie aux managers). Le dispositif nous paraît utile mais **SUD a demandé à la direction que soit également rappelé aux managers que ces temps de repos sont aussi valables pour les salarié-es au régime forfait-jour, ce qu'ils oublient ou ignorent parfois.** Une discussion s'est d'ailleurs ouverte sur la difficulté avec I-Time de déceler les éventuelles anomalies de temps de repos pour les forfait-jours.

### Bilan SIRENE (janvier-mai 2022)

La direction a présenté un document comme toujours très détaillé sur le dispositif d'alerte SIRENE (consultable <ICI>). Avec 127 déclenchements du dispositif sur les 5 premiers mois de l'année il y a environ une vingtaine de SIRENE par mois à l'exception d'un pic à 39 déclenchements en mars que la direction ne sait pas expliquer. Si la très grande majorité des SIRENE sont déclenchées en semaine entre 8 h et 18 h 30, un élu a relevé une augmentation des SIRENES de nuit, que la direction explique par un souci accru de communication qui incite à davantage utiliser le dispositif.

### Point sur les Œuvres sociales

- ♦ **Le bureau de la Commission ASC a exprimé une inquiétude pour les sites de Bordeaux et de Caen qui ne font pas d'activités locales** (en dehors des distributions de billetterie ou autres). Un contact sera pris avec les référents locaux afin de voir comment les aider à proposer et organiser des activités locales car les référents venus de NSA ne sont peut-être pas encore familiarisés avec les process du CSE de BPCE-IT.
- ♦ **Pour la partie voyages** : Les inscriptions pour le voyage au **Canada en janvier 2023** sont closes. **Un week-end de 3 jours à Londres** avec pour thématique Harry Potter, au printemps 2023 est à l'étude. Le voyage à la **Réunion** sera reconduit pour les salarié-es ayant été refusé-es sur la première date; départ prévu à la Toussaint 2023. D'autres destinations sont en cours de réflexion, comme l'Irlande ou la Grèce, pour lesquelles la commission attend encore des retours de la part des prestataires de voyage.
- ♦ **Une augmentation salariale de 5% a été proposée et votée par les élus à l'unanimité pour une des salariée du CSE.** SUD regrette que cela ne concerne qu'une employée sur les deux, en effet, vu la forte augmentation de l'inflation, l'augmentation des 2 salariées du CSE, qui ont deux et cinq ans d'ancienneté, se justifiait selon nous. Mais à nouveau cette remarque n'a hélas pas semblé trouver d'écho auprès de la majorité du CSE.

### Demi-journées de l'innovation

Ces demi-journées, parfois appelées « d'incubation », sont actuellement en plein essor dans les services et ont suscité quelques questions chez les salarié-es concernant des périodes réservées pouvant entraîner des contraintes de planning. La direction a expliqué que l'idée était de consacrer 10 % du temps de travail à la suppression des « irritants » dans le travail quotidien et plus généralement à la « culture de l'innovation ». Ces dispositifs, mis en place de façon diverses dans les équipes, ne sont selon le DRH « ni figés, ni coercitifs ». Ces 10% du temps sont pris sur le run et donc n'ont pas de ligne budgétaire Clarity.



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

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