



# Le CSE

## (en bref)

N°43

SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !

Réunion du 7 juillet 2022

### Echange sur les orientations stratégiques

Ce point d'étape fait suite à la présentation en mai dernier du projet Dragonfly, dont fait partie le projet de transfert d'activités vers Natixis Porto.

Le Directeur Général est d'abord revenu sur les trois volets du Plan Stratégique (culture commune et modes de fonctionnement, expertise et efficacité opérationnelle, empreinte environnementale).

Suite au récent séminaire des managers, la direction va relancer le chantier « **zéro process inutile** » ainsi que la « **culture du feedback** », et lancer une réflexion autour de 4 ou 5 « **valeurs de BPCE-IT** » qui pourraient répondre aux aspirations des futurs embauché-es prévus dans les 3 ans à venir (**la politique actuelle du non remplacement de 2 départs sur 3 devant prendre fin en principe d'ici un an ou deux**).

Seule information nouvelle : les 10% du temps consacrés à l'innovation, présentés récemment comme étant sans budget spécifique, pourraient se voir attribuer pour les « gros projets » qui en ressortiraient, une enveloppe pouvant aller jusqu'à 1% du budget global (soit 8 M€/an). La direction réfléchit au choix des projets.

**En ce qui concerne l'environnement, la direction étudie l'empreinte carbone des déplacements entre sites (Porto inclus ... bien que l'étude soit en cours et qu'officiellement aucune décision ne soit prise !) et réfléchit à une évolution de sa politique voyages.**

Une représentante SUD a alors demandé si un transfert d'activités vers un site éloigné comme Porto était pertinent à cet égard. Réponse du DG : **on a bien confirmé le maintien du datacenter de Castres, lui-même dans le sud ...!** Certes, mais en nombre de salarié-es, et surtout de déplacements, les deux sites ne sont guère comparables.

**Sur le même sujet, une élue observe que dans son service on constate déjà des transferts d'activités vers Natixis Porto !** La direction explique alors que l'on a en effet près de 200 personnes qui travaillent à Porto sur les activités d'IPS Natixis arrivées à BPCE-IT en 2021 suite au projet Homère. Les activités évoquées par cette élue sont exercées par des salarié-es de BPCE-IT depuis des années, mais cela a paru échapper à la direction ...

**D'une façon générale, sur les projets Dragonfly et Porto, le CSE n'a pas eu plus d'informations que lors de la présentation de mai :** le DG a répété que l'étude n'était pas finie, qu'on était dans une phase d'analyse de l'existant (sur la répartition entre salarié-es internes et externes), qu'un état des lieux était en cours sur la prestation en régie et que les économies dégagées par le projet Porto doivent permettre de financer les futurs recrutements prévus sur un ou deux sites en région.

**Nous attendons donc (sans impatience excessive...) l'information-consultation en septembre ou octobre pour avoir plus de détails sur ces projets .**

### Recueil d'avis sur la politique sociale de BPCE-IT en 2021

Trois avis défavorables ont été rendus par les représentants du personnel du CSE, un pour la Cfdt, un pour l'Unsa et un avis commun SUD-Solidaires et CGT. Notre avis défavorable a été principalement motivé par **une baisse observée de la formation, les inégalités Femmes-Hommes qui ne sont pas corrigées de manière significative en 2021, certaines incohérences dans les documents fournis en matière de conditions de travail (rapport HCST, Bilan Social, Papripact) et toujours 68 salarié-es sans augmentation de salaires depuis 5 ans.** Outre les documents fournis, notre avis s'appuie aussi le bilan de 2021 : **réorganisations à répétition, passage en bureau partagé dans des conditions contestables, fermeture de deux sites, entrée en vigueur d'un nouveau dispositif de part variable particulièrement injuste, et on en passe...** L'avis complet SUD-CGT est consultable <[ICI](#)>.

### Complément d'information sur la part variable 2021

La direction a présenté un document (consultable <[ICI](#)>) qui ne concerne pas que la part variable mais toutes les mesures salariales appliquées en 2022. Ce document n'a pas suscité de commentaire des membres du CSE à part une question d'une élue SUD sur la page 13 qui présente les parts variables versées par tranches de pourcentage. **Après un pic de près de 600 salarié-es à 6%, les autres tranches concernent entre 20 et 70 personnes. Puis soudain 100 « happy fews » sont dans la dernière tranche « >20% ». SUD voulait connaître quel était le taux maximum versé, mais la direction s'est refusée à le communiquer. Par pudeur, sans doute ...**

## Retour de la Commission Réclamations Individuelles et Collectives (CRIC)

La part variable 2021 (versée en 2022) était aussi au menu de ce point puisque SUD-Solidaires avait demandé que soit portée devant la CRIC la question des **12 salarié-es ayant eu 0% de part variable pour des motifs de « comportement » ou « d'esprit d'équipe », alors même que certains avaient eu de bonnes évaluations de leurs managers sur leurs objectifs techniques.** Le rapporteur de la Commission a présenté le compte-rendu de la réunion du 5 juillet consultable <[ICI](#)>. Un élu SUD a insisté sur le fait que **des salarié-es ont ainsi été sanctionné-es financièrement sans l'encadrement prévu par la Convention Collective en cas de sanction**, mais le DRH, loin de contester le terme de sanction, l'a parfaitement assumé et nous a juste accordé qu'un effort d'explication aux salarié-es sur ces décisions était nécessaire. C'est le moins qu'on puisse dire ...

### Plans projets Production et Infrastructure

Un document très détaillé (consultable <[ICI](#)>) contient tout d'abord une revue des projets de la direction Production (terminés, en cours, ou à venir) pour la plateforme digitale, la plateforme agence, Paiements et Assurances (pages 3 à 7), puis les grands projets 2022 de la direction Infrastructure (pages 8 à 15).

Cette présentation montre bien que BPCE-IT est en pleine transformation technologique et ne va pas manquer de projets d'ampleur dans les années qui viennent.

Les intervenants ayant souligné le développement à venir des « maintenances à chaud » (en journée sans interruption de service), un élu a demandé pourquoi le recours aux astreintes et interventions continuait d'augmenter. La direction a expliqué qu'il était encore trop tôt pour que ces maintenances à chaud compensent les contraintes horaires grandissantes imposées par l'usage du web. Mais sur certains SI l'automatisation des mises en production permet de plus en plus de limiter les interventions en HNO (Horaires Non Ouvrés).

### Présentation du dispositif WAYS

On ne compte plus les outils en faveur de la mobilité dans le Groupe (les plus anciens se souviennent peut-être de Jump!) : le tout nouveau dispositif de la Communauté BPCE s'appelle WAYS (pour Wake up your Skills). C'est une solution portée par une start-up, WiserSKILLS, qui repose sur l'inscription volontaire des salarié-es dans l'outil et l'alimentation d'une base de données avec leur profil professionnel (et en principe, la désinscription est aussi possible). Ces informations pourront être exploitées à différents niveaux par les managers ou les « acteurs RH », et des formations proposées par LinkedIn Learning. La direction va communiquer largement sur ce dispositif dont le lancement est prévu pour la semaine du 19 septembre. Pour plus de détails consultez ce document : <[ICI](#)>.

### KPI orientations stratégiques BPCE-IT 2024

Un document de suivi (consultable <[ICI](#)>) a été présenté. Peu de commentaires des élu-es, si ce n'est sur les formations à l'anglais qui sont en hausse notable (109 à fin 2021, 181 au 1er semestre 2022) mais restent insuffisantes par rapport à l'usage de plus en plus fréquent dans les équipes, que ce soit dans les réunions de travail ou les formations.

### Retour de la commission de suivi de l'accord Astreintes-Interventions

La direction a présenté au CSE le document consultable <[ICI](#)> déjà présenté en Commission de Suivi le 23 juin. Les élu-es ont relevé une hausse des recours aux astreintes-interventions, préoccupante dans le contexte de non renouvellement de 2 départs sur 3, et des données plus fines ont été demandées pour les tableaux pages 9 et suivantes. Enfin, **la direction a annoncé qu'elle proposerait à la négociation un nouveau projet d'accord astreintes-interventions en septembre.**

### Retour de la Commission des Œuvres Sociales

Les comptes-rendus des réunions des commissions Voyages et ASC (voir <[ICI](#)>) et <[ICI](#)>) ont été approuvés à l'unanimité des votants. A noter que **la Commission Voyages a renoncé au voyage en Grèce en 2023** pour se concentrer sur ceux à destination de Londres et de la Réunion. Et, **bonne nouvelle, le CSE a obtenu gain de cause dans son litige avec Karavel** à la suite d'un voyage annulé et récupérera les 91 k€ qui lui étaient dus.

### Questions diverses : Assistance Sociale

Lors du CSE de juin, la direction avait décidé à la dernière minute que l'information sur un changement de prestation d'Assistance Sociale était confidentielle car le prestataire actuel RESSIF n'était pas au courant... C'est maintenant chose faite et **le document de présentation du projet de remplacement par AIPSSIE est consultable <[ICI](#)>**. Une continuité des dossiers est assurée jusqu'à décembre.

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

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

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