



Avis des délégations *SUD-Solidaires* et CGT
du Comité Social et Économique
quant à la Consultation sur
La Politique Sociale 2021 chez BPCE-IT



Cet avis concerne, conformément à l'article L. 2312-26 du Code du Travail, la consultation annuelle sur la **politique sociale de l'entreprise en 2021, les conditions de travail et l'emploi**.

Cette consultation sur la politique sociale 2021 inclut également un avis sur le rapport HSCT 2021 et sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (L.2312-27) pour l'année à venir.

Pour cet avis les délégations *SUD-Solidaires* et CGT se sont aussi appuyées sur les projets présentés par la direction au CSE en 2021 qui ont eu un impact social important.

1/ Concernant les informations données dans le bilan social 2021 et documents annexes :

Quelques points positifs sont à noter :

- Le faible recours aux CDD dont une partie a été convertie en CDI.
- L'embauche d'une grande majorité des alternants en CDI à l'issue de leurs études.
- Le télétravail en temps de pandémie a permis de recourir faiblement au chômage partiel indemnisé.
- Sur le dialogue social, la fin définitive de l'usage de la Forclusion des heures créditées sur les compteurs « horaires variables I-Time » qui étaient auparavant supprimées chaque 1^{er} janvier.

Mais les points négatifs sont les suivants :

- Le budget de formation qui est en baisse en heures (indicateur 3.1.4.1) et stagne en nombre de salarié-es formé-es malgré l'arrivée des nombreux collègues en provenance de NATIXIS (indicateur 3.1.3).
- Les élu-es de la Commission Formation font remarquer dans leur rapport que les salarié-es de la direction Plateforme Collaborateurs ont moins été formé-es que les collègues des autres directions en 2021. Constat déjà fait par IPSO-FACTO dans son rapport d'expertise sur la politique sociale 2020.
- Nous regrettons qu'il n'y ait pas de distinction dans les indicateurs 3.1.5 entre les formations d'adaptation des salarié-es à leur poste de travail et celles pour le perfectionnement des compétences qui sont à zéro depuis 3 ans.
- Aucune information sur les rémunérations des mandataires sociaux.
- Sur la majorité des classifications, on constate dans les indicateurs 5.1.2 et 5.1.3 une baisse accrue des rémunérations s'étalant pour les hommes de « -0,06% à -17,17% » et pour les femmes « -0,29% à -5,92% ».
- Dans les indicateurs en lien avec l'égalité professionnelle on constate :
 - o que les écarts salariaux F/H observés pour de nombreuses classifications vont toujours de « -1,05% à -8,5% » en défaveur des femmes.
 - o que les quelques réductions des écarts entre 2020 et 2021 sont minimes pour les femmes et relativisées par des dégradations d'écarts, ce qui ne permet pas d'espérer une suppression des écarts salariaux F/H à court terme comme l'exige la loi.
 - o La Masse Salariale Annuelle moyenne de l'effectif permanent (en Euros) de l'indicateur 5.1.2 (page 29 du Bilan Social 2021) est pour les femmes de 64065 euros et de 69347 euros pour les hommes ce qui calculé donne un écart de salaire annuel de base en moyenne de « -8,24% » en défaveur des femmes.
- Il reste toujours 68 salarié-es qui n'ont bénéficié d'aucune Mesure Salariale Individuelle depuis la création de BPCE-IT (6 ans).
- La direction a refusé de nous fournir les informations chiffrées concernant les coûts d'amélioration des conditions de travail qui seraient incluses dans les coûts des locations immobilières, coûts qu'elle ne veut donner qu'à la Commission économique du CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue en septembre prochain.
- La poursuite de l'incitation forte de l'employeur à changer de modalité de décompte du temps de travail en passant du Suivi Horaire au Forfait Jours.

2/ Concernant les conditions de travail, voici ce que l'on peut retenir pour 2021 :

Cette consultation sur la politique sociale 2021 inclut également un avis sur le rapport HSCT 2021 et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (L.2312-27) pour l'année à venir.

- a) **Le Rapport Annuel HSCT 2021** écrit a été transmis au CSE lors de la réunion ordinaire du 21 avril 2021. Ce document non présenté par la direction en CSE mais uniquement à la CSSCT du 17 mars 2021, fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées en 2021.



Avis des délégations *SUD-Solidaires* et CGT
du Comité Social et Économique
quant à la Consultation sur
La Politique Sociale 2021 chez BPCE-IT



Les élu-es des délégations *SUD-Solidaires* et CGT regrettent que dans ce rapport HSCT :

- À la page 12, ne soit pas mentionné le déménagement intervenu dans la précipitation le 5 juin d'un nombre conséquent de salarié-es et de prestataires d'Odyssey vers le site de Charenton-Le Pont (Nouveau Bercy) et inversement pour certains collègues (mise en bureau flex de ces 2 sites). A aussi été oublié de mentionner la fermeture du site de St Quentin en Yvelines et le déménagement des collègues sur le site de Coworking en décembre 2021.
- À la page 14, n'apparaissent pas les moyens et actions notamment sur le thème des groupes d'expression pour l'année 2021, figure uniquement les indicateurs (tous à zéro) concernant les années 2018, 2019 et 2020.
- À la page 15, les sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail (en milliers d'euros) soient divisées par 4 (de 332850€ en 2020, elles passent à 82070€ en 2021)

Les élu-es des délégations *SUD-Solidaires* et CGT constatent dans ce rapport HSCT des incohérences inexplicables par rapport aux données fournies dans le bilan social 2021, à savoir :

- À la page 5, le taux de fréquence (2,75%) et le taux de gravité (0,12%) des accidents du travail sont également en baisse comparés à 2020. Cependant pourquoi ces 2 taux sont-ils différents dans le bilan social 2021 (page 22) respectivement à 2,41% et 0,11% avec la même formule de calcul ?
- À la page 8, le nombre de jours d'arrêt pour motif accident du travail est noté en baisse à 209 jours mais pourquoi à l'indicateur 4.1.2 du bilan social il est affiché à 321 jours et qu'à l'indicateur 4.6.2 la somme des journées d'absence pour ce même motif donne 336 jours ?
- À la page 15, le montant des dépenses en matière de sécurité est à 281130€ alors que dans le bilan social 2021 à l'indicateur 4.4.2 (page 23) le montant affiché est à 23420€ ?

Par conséquent, quel est le document le plus fiable entre le rapport HSCT et le bilan social tout deux pour l'année 2021 ?

- b) **Le Projet de Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail 2022** (MAJ PAPRIACT 2022) a été transmis mais non présenté lors de la séance ordinaire du CSE du 16 juin 2022.

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année 2022 qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le PAPRIACT 2022, tout comme l'an dernier fait état dans les DATA CENTER de SIRIUS et VEGA (sous unités de travail numéro 15), d'une sirène d'évacuation notifiée inaudible et d'un flash lumineux non visible. Il est étonnant que la direction qui était déjà en attente en 2021 du devis sur les frais à engager pour chiffrer les constats de maîtrise ait transformé cette action en étude de priorité 2 pour renforcer les signaux lumineux avec une valorisation ultérieure et une échéance en 2022-2023.

On note que seulement 2 actions sont en priorité « 1 », il s'agit :

- Sur l'unité de travail 15- Sirius/Vega – l'utilisation d'un broyeur de disques durs et niveau sonore associé qui nécessite des mesures complémentaires de la qualité des poussières dégagées par la machine et mise en place d'un plan d'action selon les résultats de ces mesures planifiées au 4^{ème} trimestre 2022 mais l'étude n'est pas chiffrée à aujourd'hui.
- Sur l'unité de travail 08 – Nantes – dans le local vélo extérieur, une étude pour faciliter l'ouverture de la porte est planifiée pour 2022 mais également non chiffrée dans le document.

3/ Concernant le dialogue social et la qualité de vie au travail, voici ce que l'on peut retenir car l'année 2021 a été très chargée en changements qui ont eu un impact négatif sur les conditions de travail, les rémunérations et parfois sur le dialogue social en général :

- En janvier et février, présentation du bureau partagé qui applique l'accord Communauté sur le travail hybride en prenant comme base un taux de 0,6 poste de travail par salarié-e, qui n'est qu'un objectif à atteindre progressivement et après des expérimentations dans l'accord. Pour contourner ce problème la direction procède à une « application par le biais d'expérimentation » sur 4 sites importants.
- Dès février, moins d'un an après la mise en œuvre de la réorganisation #ondélivre!, une série de nouvelles réorganisations commence avec la DPM. S'ensuivront PAG et DSG en mars, le support de proximité en avril (sans consultation du CSE), et en septembre Tour de Contrôle, Sécurité Informatique, Plate-forme Collaborateurs, Infrastructure et Production Métiers.



Avis des délégations *SUD-Solidaires* et CGT
du Comité Social et Économique
quant à la Consultation sur
La Politique Sociale 2021 chez BPCE-IT



- En mars, la fermeture des sites de L'Isle Adam et de SQY est annoncée dans le cadre du projet Campus Paris qui prévoit également le déménagement d'une grande partie des salarié-es d'Odyssey à Charenton le Pont dans des délais réduits au minimum.
- Sur le plan du dialogue social, en 2021 la direction a pris l'habitude de recourir à des informations sans consultation du CSE : outre le cas ci-dessus, ce sera aussi le cas pour le plan de retour sur site en mai 2021, contrairement au plan de déconfinement de juin 2020.
- En 2021 la direction classera « confidentiel » des documents n'ayant aucun caractère de risque pour l'entreprise comme l'enquête Diapason en juin.
- En novembre, le CSE a rendu un avis défavorable sur un nouveau référentiel emploi Communautaire qui laissait un flou complet sur le devenir des emplois « specialists », ainsi que sur de nouveaux emplois créés, et qui a abouti à ce qu'une grande partie des ingénieurs d'intégration se sont vu proposer un emploi d'ingénieur de production, métier pourtant totalement différent.
- En 2021 est entré en vigueur le nouveau dispositif unilatéral « discrétionnaire » et non plus « calculatoire » de part variable dont tous les critères collectifs ont été supprimés et où était introduit un avantage pour les salarié-es au forfait-jour visant à inciter les salarié-es au décompte horaire à opter pour ce régime. Le résultat de ce changement est maintenant connu : 12 salarié-es dont beaucoup avaient eu une bonne évaluation sur leurs objectifs opérationnels, ont eu 0% de part variable alors que cent avaient plus de 20% !
- Pour la première année de mise en œuvre du complément familial à BPCE-IT des salarié-es n'ont pas pu en bénéficier du fait d'une information ambiguë et insuffisante. Par ailleurs le dispositif introduisait là aussi une grille de calcul distincte selon l'origine des salarié-es, ex-Natixis ou BPCE-IT « historique », au détriment de ces derniers.
- En décembre, présentation du plan stratégique BPCE-IT 2022-2024 dans lequel est mentionnée une étude visant à une extension d'activités de BPCE-IT au sein de Natixis Porto. Le DG précise que cela porte sur les activités faisant appel à de la prestation, c'est-à-dire la quasi-totalité des activités de BPCE-IT... et le démarrage du projet est prévu pour mai 2022 !

Pour toutes ces raisons, **les élu-es *SUD-Solidaires* et CGT rendent un avis défavorable sur la politique sociale 2021 chez BPCE-IT.**

En outre, les élu-es *SUD-Solidaires* et CGT formulent les demandes suivantes :

1. Que la direction prenne en compte les exigences de la loi de suppression des écarts salariaux F/H.
2. Que le prochain plan de développement des compétences 2022 mette fin à la baisse observée des moyens alloués, en particulier dans les services pénalisés par cette baisse.
3. D'uniformiser l'entretien professionnel (ajouts de 2 points d'échanges sur les items Rémunération et sur la Charge de travail) pour tou-tes les salarié-es et non pas uniquement pour les personnes en forfait Jours.
4. Concernant les entretiens « Part Variable », nous demandons que la direction réintroduise dans son dispositif unilatéral un minimum d'équité de façon à rétablir un lien lisible entre les objectifs fixés et la part variable versée, et que des salarié-es ne soient pas sanctionné-es par une Part Variable faible ou nulle quand d'autres obtiennent plus de 20% sans logique apparente.
5. Que les 68 salarié-es qui n'ont bénéficié d'aucune mesure salariale depuis la création de BPCE-IT voient leur situation régularisée.