



Le CSE (en bref)

N°46

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 20 octobre 2022

Consultation annuelle sur la situation économique et financière 2021 de BPCE-IT

La Commission Economique du CSE, en charge de l'analyse du dossier d'information, avait posé le mois dernier de nombreuses questions et demandé des informations complémentaires.

La direction a fourni des réponses à certaines questions (voir le CR de la réunion de la Commission du 7 octobre <ICI>), mais en ce qui concerne les informations financières demandées sur les coûts et les gains du projet Homère et du passage en bureau partagé ou en coworking, ou encore les comptes d'Albiant IT (qui nous sont refusés systématiquement depuis la création de BPCE-IT), c'est toujours le black-out total.

Lors des précédentes réunions du CSE et de la Commission Economique la direction avait dit qu'elle relayerait ces demandes à la Direction Générale « pour voir ce qu'on peut donner ».

La réponse donnée au CSE le 20 octobre est éloquent : la direction refuse toujours de nous fournir les comptes d'Albiant IT, ainsi que toutes données financières permettant d'évaluer les gains potentiels du projet Homère (« on ne donne pas les synergies ») ou les économies réalisées avec les déménagements de 2021 (« on ne fournit pas de comparaisons »).

Le CSE a alors voté à l'unanimité le recours au cabinet d'expertise SACEF afin d'avoir une vue complète des comptes de BPCE-IT et un mandat à son Secrétaire pour ester en justice si nécessaire.

Déploiement du plan de sobriété énergétique à BPCE-IT

Le DRH a d'abord présenté rapidement des chiffres sur le bilan énergétique de BPCE-IT, d'où il ressort que les émissions en équivalent CO2 seraient en diminution: 4,4 tonnes par collaborateurs en 2021 contre 5 tonnes en 2019 pour les immeubles de bureau et une baisse du même ordre pour les datacenters.

En ce qui concerne les mesures du plan de sobriété, la direction est restée fermée aux propositions visant à compenser les difficultés que certaines mesures peuvent entraîner: l'inscription automatique des salarié-es aux groupes Yammer « vie de » leurs sites pour pallier l'extinction des écrans d'affichage des activités du CSE, par exemple, ou bien la gestion des jours de télétravail au trimestre qui faciliterait les choses en décembre quand il sera impossible de venir sur site, ou encore des indemnités exceptionnelles pour les salarié-es habituellement non télétravailleurs obligé-es de travailler chez eux pour les mêmes raisons. Toutes ces mesures soutenues par SUD ont été refusées (leur d'espoir : la gestion au trimestre serait toujours en cours d'analyse selon le DRH).

Mais soyons justes, l' élu SUD qui avait fait remarquer le mois dernier que le déménagement du site de Nancy était prévu pendant la période de fermeture des sites en décembre a été entendu: la direction (qui semblait avoir oublié ce détail) a décalé le déménagement à janvier...

Quant aux salarié-es du service à qui l'on demande de faire des permanences sur sites (ce qui leur impose de renoncer au télétravail durant une semaine) la direction est bien embêtée car ils ou elles sont surtout basé-es à Toulouse où il n'y a pas de sites de secours. **Ce serait donc, selon la direction, les salarié-es de Paris de ce service, où deux sites de secours sont prévus, qui reprendraient ces permanences...** le management, c'est facile finalement !

Complément d'informations sur la loi de finance et la loi « pouvoir d'achat » d'août 2022

La direction a rappelé qu'en ce qui concerne la PPV (Prime de Partage de la Valeur), un accord Communauté BPCE a été signé et que cette prime sera versée sur la paie d'octobre.

Elle est par ailleurs en attente d'une confirmation de l'Etat sur les modalités de monétisation des RTT, des ambiguïtés subsistant sur les différences entre les décomptes horaires et les forfaits jours ainsi que sur les entreprises ayant un accord CET en vigueur. Mais le DRH a rappelé qu'il est déjà possible de monétiser jusqu'à 20 jours de RTT.

Bilan du contrôle Urssaf de 2022

Ce contrôle lancé début 2022 et achevé en juillet dernier se termine bien puisque l'Urssaf n'a émis qu'une lettre d'observation concernant un trop versé sur des frais de garde-assistance maternelle. Quant au CSE, dont les trésorier-es ont dû produire un grand nombre de justificatifs, l'Urssaf n'a relevé aucune anomalie. Enfin une bonne nouvelle !

Le CSE

(en bref)

Indicateurs d'intéressement au 3^{ème} trimestre 2022

La direction a présenté le point trimestriel sur l'intéressement (voir le document <ICI>) en annonçant que **les résultats 2022 sont en progrès à ce stade par rapport à 2021.**

Mais cela est surtout vrai pour les indicateurs Qualité de Service puisque les 2% de bonus pourraient être atteints avec un pourcentage d'intéressement de base de 4,7%, proche du maximum théorique de 4,8%.

Pour les indicateurs Performance Avis Client les résultats sont plutôt bons et stables par rapport aux années précédentes. Le passage à une tranche supérieure du BSU pour les Caisses donne lieu à un bonus de 0,25% (cf. p.10).

Le taux de clôture des Recommandations Audits est de 60,86% à fin septembre, taux encore inférieur à la tranche minimale pour accéder à l'intéressement (>=75%) ou au bonus (>=90%), mais « la dynamique est là » selon le DRH.

Quant à l'indicateur de Performance Financière la direction n'a pas donné de tendance au T3 : il ne sera connu qu'à la consolidation de l'arrêté 2022 et communiqué en janvier 2023.

Retour de la Commission RIC (Réclamations Individuelles et Collectives)

Aucune question n'a été remontée à la direction lors de la réunion trimestrielle du 7 octobre. Rappelons que notre accord « CSE et droit syn-

dical » prévoit que les questions des salarié-es transmises à la direction par les membres de la Commission RIC doivent recevoir une réponse sous 15 jours et que les questions que la Commission souhaite approfondir sont traitées dans des réunions trimestrielles.

La direction ne met donc en ligne les questions et réponses de chaque trimestre qu'après ces réunions (voir <ICI>), ce qui ne permet pas une information très rapide de l'ensemble des salarié-es. Les questions et réponses du troisième trimestre 2022 sont consultables <ICI>.

Retour de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

Lors de la réunion de la CSSCT du 22 septembre les points suivants ont été abordés (voir le CR <ICI>):

1) Déploiement du bureau partagé (BP) sur les sites d'Aix, Strasbourg, Nancy, Toulouse.

Un retour des sites récemment basculés en BP a également été présenté. Si sur le site de coworking de St-Ouen-l'Aumône on observe un taux de satisfaction élevé dans le questionnaire « à chaud », les résultats sont beaucoup plus mitigés sur Nantes et surtout sur Lille où la direction dit étudier des pistes de progression.

2) Changement de prestation d'Assistance Sociale du Travail (AST). La nouvelle assistante sociale, Mme Virginie Limouzin, sera présente les lundi, mardi et mercredi sur Paris-Odyssey et en déplacement sur d'autres sites une fois par mois, ce qui est peu avec 15 sites comme l'a souligné une élue SUD; mais la direction défend ce nou-

veau modèle en insistant sur les défaillances de l'ancien. A noter que l'actuel prestataire d'AST (Ressif) assurera la transition jusqu'à la fin de l'année 2022.

3) L'usage de l'anglais dans les échanges professionnels. Plusieurs élu-es CSSCT ont mentionné les problèmes soulevés par l'usage de l'anglais de plus en plus souvent imposé pendant les réunions, en particulier avec la filiale Natixis Porto. Le DRH a répondu que ses services travaillaient à diverses formules de formation (en ligne ou en présentiel, en individuel ou collectif).

4) Le bilan Covid. Après la présentation du bilan du 1er semestre 2022, la direction a annoncé qu'elle n'enverrait plus de bilan hebdomadaire à la CSSCT, ce qui est d'autant plus regrettable qu'elle n'a pas voulu nous dire non plus à partir de quel niveau de contamination ces communications pourraient reprendre...

5) La mauvaise qualité de la cantine à Nouveau Bercy

6) Les visites de sites aux 2^{ème} et 3^{ème} trimestres

Tableau de bord du 3^{ème} trimestre 2022. Le document présenté (consultable <ICI>) fait apparaître une **nette tendance à la baisse de l'effectif interne et à la hausse pour la prestation.** Le secrétaire du CSE a pointé des difficultés à venir pour internaliser des activités, à moins que le projet Porto n'interfère bien sûr... Le DRH a pudiquement répondu qu'on en reparlerait dans les semaines ou les mois qui viennent. On s'en doute...

Commission des œuvres sociales.

La Commission voyage a fait un point sur les voyages à venir : **pour la Réunion, 102 personnes sont inscrites pour le 1er départ et 88 pour le 2^{ème}, ce qui est un beau succès.** Pour le voyage à Londres les attributions sont en cours; lors de la prochaine réunion de la Commission Voyage, une liste d'attente pourrait être définie.

Enfin le CSE a voté à l'unanimité successivement : les ASC locales pré-validées, une proposition de la Commission de donner le choix aux salarié-es entre des Chèques Vacances en 2023 au format papier ou dématérialisés ou encore un mix des deux, et enfin **une proposition de dotation exceptionnelle de Chèques Vacances ou C'Kdo Culture pour la fin de l'année 2022.**



Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :

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