



Le CSE

(en bref)

N°47

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 17 novembre 2022

Cette réunion du CSE aura montré une fois de plus que derrière les apparences courtoises la direction de BPCE-IT fait preuve d'une complète absence de dialogue sur beaucoup de sujets. Ainsi, après nous avoir fait lanterner pendant des mois, la direction a annoncé en « questions diverses » que, **pour la demande de gestion trimestrielle des jours de télétravail (demandée de longue date par SUD, mais qui fait maintenant l'unanimité des élu-es), ce serait « non », sans plus d'explications.** Même obstination dans son refus de fournir au CSE (et aux experts mandatés par celui-ci) les comptes d'Albiant-IT, sans qu'on en comprenne la raison. Quand à l'externalisation d'activités à Porto ça ne se discute même pas puisque **le cabinet ISG, mandaté par la direction pour un « benchmark » de BPCE-IT, lui reproche un « taux d'offshore » inférieur à la moyenne...**

Présentation du benchmark

Les résultats ont été présentés par le Directeur Général, mais le document projeté qu'il a commenté n'a pas été fourni au CSE, officiellement parce qu'il doit être présenté au Codir auparavant.

L'étude d'ISG compare BPCE-IT avec les productions informatiques de 7 groupes bancaires européens (HSBC, CA, BNPP, BBVA (Espagne), SG et deux banques (en Italie et en Allemagne) qui sont restées anonymes...

En résumé, les résultats sont plutôt bons, voire très bons, pour le Groupe et BPCE-IT, qui est classée deuxième pour le coût des services aux utilisateurs, et avec un ratio coûts de production informatiques/dépenses IT du Groupe BPCE inférieur de 6% au benchmark.

Dans ses observations ISG relève des coûts compétitifs du Groupe sur la partie Infrastructure et une bonne performance « technico-financière » de BPCE-IT.

Les coûts sont la plupart du temps inférieurs au benchmark : TCO serveur (-15%), coûts par mips Mainframe (-21%) (avec même -26% pour l'infrastructure), TCO Réseau (-9%), Middleware (-18%), Fonctions Transverses (-

16%), Sécurité (-0,8%) etc.

Quelques postes sont au-dessus du benchmark mais s'expliquent généralement par des particularités du Groupe: TCO Télécom (+15%, mais avec une qualité et des débits supérieurs à la moyenne), TCO/m² Datacenter (+23%, mais dû à un crédit-bail à Antares très court par rapport au marché), Support Utilisateurs (+13%, dû à la diversité et à la dispersion des poste de travail mais avec une haute disponibilité du support) etc.

Avec ces bons résultats (**qui ont été obtenus quasiment sans recourir à de l'externalisation**) il est curieux de lire dans les observations d'ISG pour Applications Production : « **le taux d'offshore est inférieur au benchmark, un gain de 4% est possible** ». Avant une ultime recommandation d'ISG : **doubler le « footprint Porto ».**

Le DG a défendu son projet avec un sophisme en béton : Natixis-Porto n'est pas un centre de service car son activité est pilotée, notamment, par BPCE-IT, donc **on externalise moins en allant à Porto qu'en achetant de la prestation en France !** SUD a alors rappelé l'impact négatif de ce choix sur les cotisations sociales en France.

Expertise pour la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise 2021

Ce point d'étape sur l'expertise en cours a été l'occasion pour le Secrétaire de signaler au nom des élu-es que les experts du cabinet Sacef mandaté par le CSE attendaient toujours des informations économiques dignes de ce nom sur les différents sujets relevant de leur lettre de mission, en particulier sur le projet Homère ou les comptes d'Albiant-IT qui semblent relever pour la direction du secret défense absolu. **En réunion préparatoire les experts SACEF nous ont montré des exemples de ce qu'ils avaient reçu à date, et les élu-es ont pu constater que le contenu des documents est particulièrement insuffisant par rapport à ce qui est demandé.**

Seule concession de la direction : la date de consultation résultant des délais légaux, au plus tôt le 20 décembre 2022, sera repoussée à janvier 2023 en CSE extraordinaire (sans doute à la satisfaction générale).

Externalisation de l'outil de paie Apogée-Perse. La direction a présenté le document consultable <ICI> qui décrit le projet d'externalisation de l'outil de paie Apogée-Perse. Ceci découle d'un changement de stratégie chez ADP qui ne fonctionnera plus en tant qu'éditeur du logiciel Apogée-Perse mais en tant que fournisseur de Paie (et donc hébergeur de la Paie). De nouvelles fonctionnalités et un nouveau bulletin de paie sont annoncés. **La migration se fera en trois vagues, BPCE-IT faisant partie de la troisième prévue en juin 2023.**

Le CSE (en bref)

Retour concernant l'utilisation du poste Mars

Devant l'avalanche de problèmes signalés par les utilisateurs du poste Mars, le CDG de BPCE-IT a créé une équipe dédiée pour trouver des solutions aux plus pénalisants d'entre eux, et a pris quelques décisions radicales par rapport au plan de déploiement de Mars qui devait s'achever à la fin 2022.

Tout d'abord, cette date a été reportée sine die tant que les principaux problèmes n'auront pas été résolus, en particulier celui de la communication par Teams.

Le représentant de la direction a annoncé que le problème d'instabilité du VPN avait été récemment circonscrit et que des correctifs allaient être déployés.

En ce qui concerne les problèmes de communication avec Teams (vidéos dégradées, partages d'écrans im-

possibles etc.) une nouvelle solution tierce (autre que Teams) est actuellement à l'étude.

La récupération des postes actuels est suspendue tant que les postes Mars ne seront pas opérationnels, même si le poste Mars reste la cible pour la direction.

De même, **pour les problèmes avec les actuelles stations d'accueil inadaptées au Poste Mars, les salarié-es auront la possibilité de conserver provisoirement les 2 postes.**

Et d'autres difficultés, d'authentification, d'ergonomie (échanges de fichiers avec les postes administrateurs) etc. sont au programme de l'équipe dédiée...

Bref, si la direction a pris la mesure des problèmes, la généralisation du Poste Mars n'est pas pour demain (son utilisation varierait entre 100% et 0% selon les équipes). Un sondage auprès des utilisateurs a été lancé mais le taux de réponse n'est, à date, que de 15%.

Evolution des pôles d'astreintes et de permanences

Un document (consultable <[ICI](#)>) a été envoyé la veille au soir de la réunion aux membres du CSE, dans lequel on ne trouve pas moins de huit nouvelles permanences demandées aux salarié-es d'une dizaine d'équipes. Les nouveaux pôles de permanences concernent : Système Linux, Support IT CIT Région, GAC, Exploitation Systèmes distribut CCO, Infrastructure BigData, DTR ATO, COE-AFD-DLM –DTR LAN DATACENTER et VRT. Et deux autres permanences étaient encore en cours d'étude la veille de la réunion (voir p.9). **La direction charge donc copieusement la barque pour les permanences, ce qui confirme que SUD et les autres OS représentatives ont bien fait de se battre pour conserver le volontariat lors de la renégociation de l'accord.** Un élu a demandé pourquoi une permanence était demandée pour le BigData qui est couvert par une astreinte traversante. Le DRH va regarder ce point.

Evolution du référentiel métiers Communauté BPCE

La direction a présenté un document des RH Communauté BPCE (voir <[ICI](#)>) qui expose les objectifs et principes directeurs d'un projet de mise à jour du référentiel des métiers de la Communauté BPCE. En dehors de ces principes et « règles d'or » (voir p.8) d'un projet en cours d'élaboration on ne voit pas encore les conséquences sur les intitulés d'emplois à BPCE-IT. Le DRH affirme que « pour l'instant » il n'y a pas de modifications prévues, le projet concernant surtout les emplois ex-NSA arrivés dans la Communauté BPCE avec le projet Hermès. A suivre, donc.

Bilan sur le contrat Mutuelle communautaire 2021

Un document assez détaillé (consultable <[ICI](#)>) présente un état consolidé à 2021 de notre mutuelle (contrats socle Groupe et les surcomplémentaires et supplémentaires spécifiques à la Communauté BPCE).

Notons que depuis le 1er janvier 2022 les mutuelles Communauté couvrent 22 618 bénéficiaires, les effectifs de la Communauté BPCE étant passés de 2 618 à 9 421.

Les cotisations sont réparties ainsi : 85% pour le socle et 15% pour la surcomplémentaire et la supplémentaire.

Les cotisations « socle » qui avaient été figées en 2021 au niveau de 2020 vont continuer à subir des augmenta-

tions étalées de 2022 à fin 2023, tandis que les 2 régimes spécifiques Communauté voient les cotisations inchangées de 2021 à 2022.

A noter que le socle est déficitaire en 2021 alors que les surcomplémentaire et supplémentaire sont excédentaires ce qui permet de doter un fond de réserves nommé PEG (voir page 8-10).

Au 1er semestre 2023 des ateliers se tiendront avec les représentants de BPCE Mutuelle et les représentants syndicaux pour étudier des améliorations de prestations. N'hésitez pas à contacter vos représentants SUD pour proposer des suggestions.

Point Activités sociales. Après l'approbation à l'unanimité des élu-es des activités sociales locales, un vote également à l'unanimité a entériné de nouvelles règles de gestion comportant des augmentations de subventions (dont le forfait détente, les C'Kdo Culture etc.). Un problème de courriers du CSE retardés par le dispositif de digitalisation (auquel il ne devrait en principe pas être soumis) a été signalé à la direction (qui devrait rappeler les exceptions au dispositif).



Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :

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