



# Le CSE (en bref)

N°48

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion extraordinaire du 8 décembre 2022

C'est maintenant une tradition à BPCE-IT : en novembre ou décembre un gros projet de réorganisation fait l'objet d'une réunion extraordinaire du CSE. Après le projet Homère en 2021, **l'année 2022 ne fait pas exception avec cette fois-ci deux projets impactant l'emploi et les conditions de travail : le projet « Dragonfly » et un nouveau « regroupement d'activité de production applicative de BPCE SA au sein BPCE-IT ».**

## Dragonfly : la genèse

C'est en décembre 2021, il y a tout juste un an, que le CSE a eu connaissance du lancement d'une d'étude « concernant l'opportunité d'étendre certaines activités de BPCE-IT (...) au sein de la succursale de Natixis Porto », en quelques lignes de la présentation du plan stratégique BPCE-IT 2022-2024.

Et ce n'est qu'en mai 2022 que le projet « Dragonfly » a été annoncé dans ses grandes lignes, le projet « Porto » n'en étant qu'un des quatre volets, comme le martèle depuis la direction. En réalité il en est le cœur puisqu'il

vise à dégager des économies sur la prestation en France en la délocalisant à Porto, économies qui auraient pour but de financer les coûts (formations, recrutements) des trois autres volets (dont le projet DevOps). Un point d'étape en juillet n'apportera pas plus d'informations, toutes les questions concernant la méthodologie de « l'étude d'opportunité », notamment la question importante des critères d'éligibilité des activités à une délocalisation à Porto (pourcentage de prestation, nature des activités etc.) se heurtant à une même réponse : « **attendez les résultats de l'étude en cours** ».

## L'étude préalable

Sur ce point comme sur beaucoup d'autres, le dossier d'information (consultable <ICI>) commenté par le Directeur Général n'apporte rien : de la fameuse étude il n'y a qu'une synthèse des conclusions à la page 9, et les critères de choix des activités délocalisées à Porto ne sont pas précisés. Des échanges avec la direction, nous n'apprenons tout au plus que **le pourcentage de prestataires d'un service n'est pas un critère de choix; par contre l'usage de l'anglais en est un !** En effet, des équipes en contact avec les Caisses (ou les Banques), par exemple la « gestion de la demande Service Now », resteraient en France, tandis que « l'intégration Service Now » sera intégralement délocalisée à Porto car elle n'est en contact qu'avec BPCE-IT ! (cf. p. 73). À la demande de SUD, le DG s'est engagé à fournir (sur une page...) les détails de cette étude, faite avec l'aide d'Accenture, et les critères de choix retenus.

## Dragonfly en quelques chiffres

C'est une des mauvaises surprises de ce document de présentation: **12 services vont être intégralement délocalisés à Porto (encadrés en rouge dans les organigrammes des pages 28-74), en conséquence de quoi 58 salarié-es vont devoir être « repositionné-es » dans une autre équipe.** Un repositionnement serait déjà prévu pour 40 d'entre eux et 18 seraient sans solution pour l'instant (cf. p.25). **Pour les salarié-es externes c'est carrément une coupe sombre : entre 2023 et 2025 ils passeraient de 963 à 584 (-379), tandis que l'effectif BPCE-IT à Porto passerait de 153 à 472 (+319).**

Pour faire passer la pilule amère **la direction annonce 230 recrutements en France (en réalité 212 car les 18 BPCE-IT non repositionnés y sont comptés)** : 93 pour remplacer en partie 143 départs en retraite entre 2023 et 2025, et 137 recrutements supplémentaires. Le solde de l'effectif interne après les départs en retraite serait donc de +69 (212-143). Tout compris, sur le périmètre du projet (certaines directions ne sont pas touchées) l'effectif sur 3 ans ne croît que de +9 personnes, ce qui est peu sur 3 ans. Mais le DG affirme que c'est plutôt bien car « **ça aurait pu être -300 compte tenu des gains de productivité** »... vous suivez ?

## Dragonfly en euros

La direction répète depuis un an qu'elle doit externaliser de la prestation à Porto afin de financer, par les économies dégagées, les recrutements et les investissements nécessaires, en formation notamment, pour développer le Dev-Ops. **Mais le dossier d'information ne contient ni les marges dégagées par Porto, ni les coûts de ces investissements, ce qui affaiblit passablement l'argumentation. Quand on lui fait remarquer que le CSE ne dispose d'aucune étude économique le DG rétorque : « on a les TJM au Portugal » ! Et en fait, non, on ne les a même pas ...**

## Le CSE (en bref)

### Dragonfly et le programme D-OPS

Le programme D-OPS est résumé en pages 11 à 22 du document et contient des évolutions qui ne sont plus vraiment nouvelles, comme le DevOps ou l'Agile, et un retour sur le programme Data for Ops dont le lancement a été présenté au CSE en juillet 2021. Outre les recrutements en interne, **c'est pour financer ce programme déjà largement engagé que l'on va devoir se séparer de 373 salarié-es prestataires dont les missions partiront à Porto avec 12 services de BPCE-IT intégralement « repositionnés » dans la succursale de Natixis !** Quand SUD note le côté artificiel de

la juxtaposition de ce programme et du projet Porto au sein de Dragonfly, le DRH répond seulement que « l'articulation c'est le plan stratégique ». Un peu facile ! La direction déclare vouloir former 150 équipes, soit environ 1000 salarié-es, au DevOps et à l'Agile (et ses « rituels » sacerdotaux, cf. p. 19-20). Mais on l'a vu, pas un mot sur le coût et le périmètre (avec ou sans Porto ?) de ce vaste programme. Le DRH nous a promis « plus de détails » sur ces formations.

Mais, outre l'aspect économique le problème de fond est que **si dorénavant il nous faut réorganiser, virer des prestataires et externaliser de l'activité à chaque projet d'un peu d'importance, c'est plus qu'inquiétant !**

### Rupture et désaccords

Le Secrétaire du CSE a pointé une « rupture » par rapport à la logique de regroupement qui prévalait jusqu'alors avec la création de BPCE-IT, de BPCE-SI et de la Communauté BPCE (dont la succursale Natixis Porto ne fait pas partie, d'ailleurs). A cela le DG a répondu que « la rupture c'est qu'on peut travailler ensemble sans se regrouper » ! Il fallait l'oser quand, l'après-midi même, le CSE était informé en vue d'une consultation sur un regroupement d'une activité de production de BPCE SA au sein de BPCE-IT... **Agacé, le DG a fini par reconnaître un « désaccord sur Porto »,** avant d'ajouter : « moi je sais où je vais ! ». Ce dont on ne doute pas...

**Afin d'essayer d'en savoir plus sur « où » vont les salarié-es de BPCE-IT, le CSE a voté une délibération pour désigner le cabinet d'expertise ARETE dont la mission sera d'« Analyser les incidences de la mise en place du projet sur l'organisation et les conditions de travail des salariés concernés directement ou indirectement par le projet, aider le CSE dans sa mission de prévention des risques professionnels, de préservation de la santé et amélioration des conditions de travail et de formuler des préconisations ».**

Pour finir, la direction a accepté que compte tenu des congés de fin d'année et des fermetures des sites fin décembre, l'avis du CSE soit remis le 23 février 2023, soit deux semaines après le délai légal de deux mois en cas de recours à une expertise.

### Projet de regroupement des activités informatiques de production applicative de BPCE SA au sein de BPCE-IT

Si des services entiers de BPCE-IT vont voir leur activité partir à Natixis Porto, à BPCE SA on s'inscrit toujours dans « la continuité du mouvement de regroupement des fonctions de production applicatives du Groupe ». C'est ce qu'on peut lire à la page 5 du document d'information du CSE sur ce projet (consultable <[ICI](#)>).

Ce regroupement d'activités à BPCE-IT concerne pour l'essentiel la production applicative CFIT, avec quelques errements puisqu'il y a un an ces salarié-es de Natixis ont déjà été « regroupé-es » au sein de BPCE SA dans le cadre du projet Pléiade... A ces 37 transferts automatiques encadrés par l'article L.1224-1 du code du travail, s'ajouteront 7 transferts volontaires de certains postes de SI BPCE. Tous travailleraient déjà sur le site BPCE-IT Nouveau Bercy à Charenton.

**Pourquoi faire ce transfert vers BPCE-IT seulement maintenant alors qu'on aurait pu leur épargner le passage par BPCE SA au moment de Pléiade ?** La direction, un peu gênée, a admis que cela aurait été mieux mais plus compliqué avec des transferts automatiques vers deux entreprises différentes. **Résultat : ces salarié-es vont arriver à BPCE-IT avec un accord anticipé d'adaptation de leur socle social au moment où dans l'entreprise d'accueil les organisations syndicales seront en train de renégocier un accord temps de travail dénoncé par la direction... Mais comme on dit, ça se gère!**

La direction est par ailleurs en train d'examiner un écart sur l'intéressement entre BPCE-IT et BPCE SA.

Le CSE de BPCE SA, naturellement consulté lui aussi sur ce projet, n'a pas fait appel à une expertise et donc celui de BPCE-IT non plus. **Compte tenu des délais légaux l'avis des deux CSE est attendu le 7 février à BPCE SA et le 8 février à BPCE-IT en réunion extraordinaire.**



**Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :**  
**Nathalie LEFEVRE-ESTEVEES, Daniel THIRARD,**  
**Corinne SAVIN, Olivier BERTRAND, Valérie ESPAGNET**