



# Le CSE (en bref)

N°49

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 15 décembre 2022

Pour cette réunion ordinaire du CSE qui faisait suite à la réunion extraordinaire de la semaine dernière consacrée à deux projets importants de réorganisation, dont le désormais célèbre projet Dragonfly, l'ordre du jour était plus léger que d'habitude. Un point d'échange sur « Dragonfly » étant prévu, **les membres du CSE présents à Liberté 1 ont unanimement décidé de marquer leur opposition à la délocalisation à Porto qui est au cœur de ce projet en affichant au dos de leur PC le texte agrémenté d'un « angry smiley »** que vous pouvez consulter <[ICI](#)>.

## Consultation sur la situation économique et financière 2021 de BPCE-IT (suite)

Le 20 octobre les membres du CSE ont décidé de faire appel au cabinet d'experts Sacef pour aider le CSE à obtenir un certain nombre d'informations que la direction refuse de lui donner. Lors de ce deuxième point d'étape sur cette information-consultation, **le secrétaire du CSE a rapporté à la direction que l'expert n'avait pas tous les éléments nécessaires pour répondre à nos questions, citant par exemple le coût de la prestation à Natixis Porto.**

De façon surprenante le DRH a répondu que ces coûts n'existaient pas, alors même que dans le cadre du projet Dragonfly la direction nous répète qu'environ 150 salarié-es de Natixis Porto travaillent déjà pour BPCE-IT. Qui les paye dans ce cas ? C'est une des questions que les experts vont sans doute poser, parmi d'autres, pour essayer de démêler les liens financiers entre BPCE-IT, Albiant IT et Natixis Porto (cette dernière étant portée par Albiant-IT).

Pour conclure le DRH a déclaré qu'après le PIA et une présentation d'éléments communiqués la veille au Conseil d'Administration, aucun document supplémentaire ne serait fourni aux experts. **Suite (et fin ?) au CSE de janvier.**

## Point d'échange sur le projet « Dragonfly »

De nombreuses questions ont été posées le 8 décembre par les membres du CSE à l'occasion de la présentation officielle par le Directeur Général du projet Dragonfly, notamment sur les effectifs, les coûts et bénéfices attendus du projet, les critères de choix des activités externalisées etc.

Le DRH a déclaré que les réponses à ces questions seraient données soit aux experts soit lors du CSE de janvier, mais qu'il ne savait pas encore s'il pourrait nous fournir les effectifs pour Natixis Porto (toujours ce goût du secret...).

L'échange a ensuite surtout porté sur les entretiens avec les salarié-es que les experts du cabinet Arete, mandaté par le CSE dans le cadre de l'information-consultation sur « Dragonfly », ont prévu de conduire à partir de janvier 2023.

Les élu-es ont expliqué que le CSE se chargerait de fournir aux experts une première sélection de salarié-es volontaires pour ces entretiens parmi les services les plus touchés par le projet (salarié-es devant être repositionnés, équipes dont l'activité part à Porto, notamment).

A partir de cette première liste les experts constitueront des panels par directions impactées, avec un nombre d'entretiens pour chaque direction proportionnel à l'effectif et aux impacts du projet sur celles-ci.

Au total, environs 60 entretiens sont prévus, pour la plupart individuels et à distance, et si la possibilité se présente, par petits groupes en présentiel.

La direction a déclaré souhaiter un tirage au sort afin de garantir une diversité de points de vue...

**Quelle que soit votre opinion sur « Dragonfly », si vous souhaitez participer à ces entretiens avec les experts Arete, n'hésitez pas à vous manifester auprès des membres du CSE pour vous inscrire sur la liste qui servira à établir les différents panels d'entretiens pour les directions concernées.**

**Pour conclure le Secrétaire a lu une déclaration unanimement votée par les élu-es du CSE (consultable <[ICI](#)>), qui résume les principales alertes et inquiétudes qui leurs sont parvenues au lendemain de l'annonce de l'externalisation-délocalisation d'activités de BPCE-IT à Porto.**

## Evolution des pôles d'astreintes

La direction a présenté un document envoyé au CSE après la réunion (voir <[ICI](#)>) qui contient 4 nouveaux pôles d'astreintes débutant en janvier 2023 (**heureusement que c'est sur la base du volontariat car il y a une forte inflation du nombre de pôles en ce moment !**). Des élus ont regretté l'absence dans le document des effectifs pour ces nouvelles astreintes et des matrices de passage entre les noms des pôles et les services qu'ils recouvrent.

## Le CSE (en bref)

### Point d'échange sur l'arrivée à BPCE-IT d'activités de production applicative de BPCE SA

La direction nous a donné des informations, très insuffisantes, en réponse à nos questions posées en réunion extraordinaire le 8 décembre sur les effectifs et les changements d'emplois (voir le document <ICI>).

Le secrétaire du CSE a annoncé que les élu-es voulaient envoyer un questionnaire aux salarié-es de BPCE-IT touché-es par le projet, mais la direction répond que cette

possibilité était incluse dans l'accord CSE à titre expérimental jusqu'à septembre 2022 et qu'il faudra voir en janvier 2023 si cette mesure peut être reconduite.

En janvier-février les Organisations Syndicales seront également invitées à négocier un accord d'adaptation du socle social pour les salarié-es venu-es de BPCE SA. **On espère seulement que la direction n'en profitera pas pour remettre en cause le nôtre comme elle l'a fait avec le temps de travail, écarté à dessein de l'accord d'adaptation Homère ! (oui, on est rancuniers...)**

### Mesures prévues en cas de délestage électrique

**Les mesures prévues en cas de délestage électrique cet hiver ne concernent que les sites qui ne sont pas secourus par un groupe électrogène (les sites secourus étant : les datacenters, Nouveau Bercy, Caen, Mérignac, Odyssey et l'espace de coworking de Saint-Ouen l'Aumône).**

En résumé, le site Ecowatt fournit des prévisions à trois jours du niveau d'alerte (vert, jaune ou rouge) sur le réseau électrique national. En cas d'alerte rouge les lieux et heures des délestages électriques, d'une durée de deux heures ne seront connus que la veille en fin d'après-midi.

**La direction enverra un mail à l'ensemble du personnel annonçant l'alerte rouge à J-3, charge ensuite aux salarié-es de vérifier à J-1 au soir (sur Ecowatt ou via le numéro de PCA 0800 000 037) si ils-elles peuvent se rendre sur leur site, car la Communauté a décidé de fermer pour la journée tout site touché par un délestage électrique.**

Bonne nouvelle, contrairement aux fermetures dans le cadre du plan de sobriété énergétique, **les salarié-es concerné-es pourront se mettre en télétravail exceptionnel dans I-Time.** Plus de détails dans le document <ICI>.

### Dispositif de formation à l'anglais

Il fut un temps où les demandes de formations à l'anglais étaient souvent refusées, les RH soupçonnant les salarié-es de faire ces demandes pour d'autres motifs que des raisons de service. Pourtant beaucoup de salarié-es devaient déjà échanger en anglais avec des fournisseurs ou supports techniques à l'étranger.

Mais ça, c'était avant l'arrivée de Natixis Porto qui impose souvent l'usage de cette langue. Bien qu'elle s'en défende, c'est la raison pour laquelle BPCE-IT s'est décidée à répondre à une « demande croissante » et sous-estimée de formations. **L'organisme retenu est la plate-**

**forme en ligne goFLUENT, et les salarié-es seront invité-es en janvier-février à s'y inscrire pour, dans un premier temps, évaluer leur niveau en anglais (allant de A1.1 à C2) via un test de 52 questions sur 40 minutes environ (des pauses sont possibles).**

La direction a précisé que **les évaluations ne seront pas remontées aux managers et que le test n'est pas obligatoire; ce sera toutefois un prérequis pour toute demande de formation plus poussée avec un-e enseignant-e.** A noter que goFLUENT propose aussi des formations adaptées au niveau évalué, ainsi que des groupes de discussion en direct mais dont les plannings sont encore imprécis. Plus de détails dans le doc <ICI>.

### Point sur les ASC

Après un vote unanime des activités locales, la Commission Voyages a annoncé qu'un budget réduit était prévu sur le premier semestre 2023 car un nouveau CSE entrera en fonction en juillet après les élections des représentants du personnel de juin. Pour la même raison le budget prévisionnel qui a été présenté pour 2023 pourra être modifié par la prochaine équipe.

Après l'approbation à l'unanimité de toutes les candidatures pour les activités locales, un vote a eu lieu pour attribuer une prime PPV aux deux salarié-es du CSE, que SUD aurait toutefois souhaité un peu plus élevée. La prime a été malgré tout votée à l'unanimité des élu-es.



### Retour de la CSSCT

Beaucoup de sujets ont été abordés le 1<sup>er</sup> décembre lors la dernière réunion trimestrielle 2022 de la CSSCT:

- **le déploiement du bureau partagé**, en particulier sur les sites d'Aix, Strasbourg, Nancy et Toulouse
- Le DUER (document unique d'évaluation des risques)
- Les problèmes de température sur certains sites
- Les visites sur les sites et espaces de coworking

**Tous les détails dans le PV de réunion consultable <ICI>.**

Un élu a signalé des **temps d'attente des bus desservant le site de Charenton ayant quadruplé** (désormais jusqu'à 20 mn...). Les RH se sont penchés sur le problème, qui serait dû à une pénurie de chauffeurs, et devraient intervenir auprès de la RATP en janvier 2023.



**Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE VOUS SOUHAITENT DE JOYEUSES FÊTES !**

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