



# Le CSE (en bref)

N°50

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 18 janvier 2023

## Point sur l'expertise en cours concernant le projet Dragonfly

Le cabinet Arete mandaté par le CSE mène actuellement des entretiens avec des salarié-es concerné-es par les transformations et/ou délocalisations d'emplois à Porto prévues dans le projet Dragonfly (45 des 60 entretiens prévus sont déjà planifiés).

**Le secrétaire du CSE a rappelé qu'Arete attendait toujours de la part de la direction certaines données économiques relatives au projet. Le DRH, qui avait « un peu oublié » ce détail, a promis de les envoyer rapidement aux experts (et ce sera « un peu » pas trop tôt...).**

Un élu a souligné que l'appel au débrayage le 17 janvier lancé par l'ensemble des syndicats représentés à BPCE-IT a été plutôt bien suivi, avec environ 450 personnes qui ont débrayé, ce qui dénote un fort rejet des délocalisation d'activités à Porto.

Le DRH a répondu qu'elle entendait les préoccupations

des salarié-es et tenté de rassurer en revenant sur les autres volets, moins anxiogènes, de Dragonfly (recrutements, formation, internalisation etc.).

Mais, alors que l'information-consultation est en cours, des salarié-es ont rapporté avoir reçu des messages inquiétants comme quoi ils devraient réfléchir à « se trouver un job » ou seraient amenés à se déplacer à Porto (plusieurs semaines parfois...) pour y transmettre leur activité !

Le DRH a eu beau contester ces propos et insister sur la nécessité de rassurer, certaines de ses réponses aux interrogations du CSE sont tout sauf rassurantes : sur l'évolution en cible du nombre de prestataires il a admis que « ça peut bouger » et évoqué dans ce cas une nouvelle information-consultation.

**Quant aux rumeurs de transfert de nouvelles activités non listées dans le dossier d'information il a d'abord affirmé que ce dernier était complet avant de lâcher : « on verra si ça change »... Les paris sont ouverts !**

## Information-consultation sur le regroupement des activités informatiques de production applicative de BPCE SA au sein de BPCE-IT

Sur cet nième projet de regroupement, des questions ont été adressées à la direction par la délégation SUD. Les réponses de la direction se trouvent dans le document consultable <[ICI](#)>.

Par ailleurs un avenant à l'accord CSE autorise le Bureau du CSE à envoyer cinq questions (pas une de plus, et à condition qu'il n'y ait pas de recours à une expertise) aux salarié-es concerné-es par un projet de réorganisation.

Dans le cas présent un questionnaire a été mis en ligne dans un Forms du Sharepoint CSE et un mail a été envoyé aux collègues (BPCE SA et de BPCE-IT) concerné-es. **Remise de l'avis en réunion extraordinaire du CSE le 7 février.**

## Information-consultation sur la mise à jour du DUER 2023

Le DUER (ou Document Unique d'Evaluation des Risques) est un document obligatoire dans les entreprises qui sert de base à l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (ou PAPRIACT). Depuis 2022 la mise à jour annuelle du DUER doit faire l'objet d'une information-consultation du CSE distincte de celle sur la politique sociale de l'entreprise.

C'est la CSSCT qui a échangé avec la direction pour les évolutions du DUER 2023 et qui a fait plusieurs demandes de mises à jour. Le rapporteur de la CSSCT s'est déclarée globalement satisfait de la présentation des modifications du DUER (document de 72 pages assez « technique » consultable <[ICI](#)>).

**Cependant un différent majeur est apparu concernant la cotation du niveau de risque « charge mentale, stress, fatigue et tensions » (voir page 51) : compte tenu des réorganisations à répétition et du projet Dragonfly en particulier, les élu-es de la CSSCT auraient voulu passer cette cotation du niveau 3 à 4 (qui implique une surveillance plus fréquente du risque), ce que la direction a catégoriquement refusé.**

Commentaire (osé) du DRH : « on verra s'il se passe quelque chose cette année... Il faut que le DUER reflète une perception partagée par la CSSCT et la Direction ». Ce qui n'est manifestement pas le cas sur ce point précis.

**Remise de l'avis du CSE le 23 février.**

## Le CSE (en bref)

### Consultation sur la mise à jour du Règlement Intérieur concernant les lanceurs d'alerte

Cette mise à jour que la direction nous a présentée dans ses grandes lignes (cf. le document <ICI>) concerne le statut de lanceur d'alerte qui a été défini dans deux lois, de 2016 (loi dite « Sapin ») et de 2019, et qu'une loi applicable depuis septembre 2022 a précisé et modifié.

**En particulier, la définition des lanceurs d'alerte est élargie, leur protection est renforcée et étendue à des « facilitateurs » (voir pages 6 et 12 du document).**

Le règlement intérieur et la charte de déontologie doivent donc être modifiés pour prendre en compte la loi de 2022.

De plus le Groupe BPCE va mettre à la disposition des éventuels lanceurs d'alerte un outil WHISPLI, qui est une plate-forme externe permettant de poser une alerte au niveau de l'entreprise ou du Groupe, avec un choix de confidentialité ou non (voire page 10).

**L'avis du CSE est requis le 23 février mais nous n'avons pas d'autres informations sur cet outil.** Le Groupe a prévu des formations et une communication sur ces évolutions concernant les lanceurs d'alerte.

### Retour de la Commission RIC

Rappelons que la Commission Réclamations Individuelles et Collectives du CSE reprend à peu près les attributions des ancien-nes délégué-es du personnel. Toutes les questions ou réclamations reçues par les membres de la Commission sont transmises de façon anonyme à la direction des Affaires Sociales qui doit répondre sous 15 jours. Les membres de la Commission transmettent ensuite ces réponses aux salarié-es à l'origine des questions.

Un réunion trimestrielle se tient pour faire le point sur des questions ou réclamations pour lesquelles les réponses de la direction mériteraient une discussion ou un complément d'information.

A l'issue de cette réunion la direction met en ligne un tableau récapitulatif des questions et réponses du trimestre échu. **Celui du 4eme trimestre 2022 est maintenant consultable <ICI>.**

**Les questions abordées le trimestre dernier concernent I-Time, la carte Apetiz, les parkings à Lyon, les CET de fin de carrière et les temps de pause lors des réunions.**

### Tableaux de bord RH 2022

Les tableaux de bord RH du 4eme trimestre 2022 (voir <ICI> pour les salarié-es internes BPCE-IT et <ICI> pour les externes) mettent en évidence **une baisse nette de 39 emplois internes en CDI en 2022, alors que dans le même temps les externes inscrits à l'effectif de BPCE-IT ont augmenté de 130 emplois...**

**Une déclaration votée à l'unanimité des élu-es du CSE a donc été lue pour dénoncer ce qui s'apparente à une préparation du projet Dragonfly (baisser les effectifs**

**internes pour mieux mettre en avant un plan de recrutement et augmenter les externes pour les délocaliser ensuite à moindre frais à Porto ...).** Cette déclaration est consultable (<ICI>).

Seuls sujets de satisfaction dans ce bilan des effectifs : un taux de CDD toujours faible (et même en légère baisse), 16 CDD transformés en CDI, et un taux d'alternants élevé (supérieur de 1% à la moyenne du Groupe). SUD a demandé un complément d'information sur les maladies professionnelles qui n'apparaissent pas en tant que telles dans les tableaux.

### Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Les élu-es du CSE ont voté successivement à l'unanimité la reconduction de la prestation juridique (qui nous a été très utile dans certains différents commerciaux), les activités locales pré validées par la Commission ASC et enfin la liste des référents locaux pour le 1er semestre 2023.

Le bureau du CSE a ensuite annoncé réfléchir à des mesures coercitives contre les salarié-es qui annulent leur

participations aux activités de façon « injustifiée », ou contre celles et ceux qui en font profiter des non ayant droits... Une modification du règlement intérieur du CSE sera proposée par le bureau et la Commission ASC.

**Si la volonté de ne pas gaspiller des subventions du CSE est légitime, disons pour l'instant que, pour les membres SUD-Solidaires du CSE, l'idée de devoir contrôler l'utilisation des activités ou la véracité des motifs d'annulation ne nous plait pas beaucoup.** A suivre ...

**Questions diverses.** Ont été notamment abordés : **des modifications express de « quartiers » attribués aux équipes dans les flex offices, à Paris et Toulouse notamment.** SUD a demandé une information sur ce sujet. Des explications ont également été demandées à la direction sur une perte massive de données personnelles dans l'outil Traveldoo. Enfin le DRH a fourni quelques « réponses diverses » : **une navette serait prévue pour remédier au manque de bus vers Nouveau Bercy, et les permanences du service INET pourront bien se faire en télétravail et non plus obligatoirement sur site.**



### Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :

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