



Le CSE (en bref)

N°52

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 23 février 2023

Projet Dragonfly : présentation du rapport d'expertise et avis du CSE

Dès le début de la présentation du rapport du cabinet d'expertise Arete (consultable <[ICI](#)>), le Directeur Général a posé l'ambiance des débats en récusant la phrase attribuée à la direction à la page 11 du rapport: « *depuis 2018, il y a eu beaucoup de transformations dans les équipes, on arrive à un maximum* »... trouve-t-il à présent que cette phrase l'engage trop ? Tous les débats de la matinée seront sur le même ton, la direction défendant bec et ongles un projet critiqué par nos experts et qui serait, selon le DG, le seul possible pour faire des économies sans demander d'efforts supplémentaires aux salarié-es (comprendre sans réduction d'effectif).

Economies à perpétuité. Moins d'une semaine avant la réunion du CSE (vendredi 17 février), la direction avait invité les organisations syndicales à « poursuivre les échanges » sur le projet Dragonfly (échanges commencés avec le CSE, mais bon...), et le DG avait notamment révélé qu'il voulait **faire des économies car il s'attendait à ce que les Caisses et les Banques le lui demandent** ... Moralité, on doit faire des économies tout le

temps! **Et celles déjà faites grâce aux gains sur l'immobilier ? « Gommées par l'envol des TJM »!** **Celles faites avec les allègements de cotisations sociales consenties par l'état, les départs non remplacés, les synergies de regroupements ? « Restituées aux Banque et aux Caisses » !** C'est trop bête, on va maintenant devoir faire d'autres économies pour financer le DevOps et l'Agile (5 M€ pour ce dernier)...

« **There is no alternative !** ». Le rapport Arete souligne qu'aucun scénario alternatif n'a été présenté en concurrence avec le projet Dragonfly. On pouvait par exemple envisager un recrutement de prestataires parmi celles et ceux actuellement en mission à BPCE-IT, et capitaliser sur les gains de productivité du DevOps qui commencent déjà à apparaître. Mais le recrutement de prestataires, selon le DRH, ne permettrait pas de rajeunir la pyramide des âges à BPCE-IT (bien que la direction n'ait fourni aucune statistique sur l'âge moyen des prestataires).

Tout est donc bon pour justifier l'externalisation d'activités à Porto : d'un côté, la direction nie la baisse des recrutements relevée par Arete ces deux dernières années (pourtant factuelle: -121 CDI) et avance 167 recrutements (mais sur 4 ans...), de l'autre elle souligne les difficultés à recruter en France, tout en sous-estimant ces mêmes difficultés à Porto où l'on commence pourtant à devoir faire venir des informaticiens d'Amérique du Sud...

Même chose pour la maîtrise de l'anglais, qui devient un critère de recrutement pour de nombreux emplois mais pour laquelle seul-es les salarié-es possédant déjà un bon niveau pourront bénéficier d'une formation. A Porto au contraire, si l'on en croit la direction, les salarié-es sont tous devenus anglophones grâce à la télévision qui diffuse films et séries non doublés en portugais. Le doublage des films à la télé comme frein à l'emploi, il fallait le trouver !

L'expert en charge du volet économique a relevé que, dans le business case fourni par la direction (cf. page 28), **les hypothèses d'inflation retenues datent de juin 2021, avec une inflation estimée à 2% pour la France et une prévision de hausse des tarifs à Porto « entre 3% et 12% »**. Quand on émet un doute sur les 2% en France le DG rétorque que « ce n'est pas grave » car c'est l'écart entre la France et le Portugal qui compte, et que le scénario le plus pessimiste a été retenu avec 12% au Portugal et un différentiel de 10% par rapport à la France. **Arete a sobrement commenté qu'il était « difficile de se forger une opinion » sur ces bases, avant de relever à la page 29 que les gains espérés du projet ne dépasseraient les coûts qu'en 2025 après un alourdissement des charges estimé à 23,4 M€ en cumulé en 2024 !** Par ailleurs, le rapport précise que ces « gains paraissent faibles au regard du total de charges de BPCEIT tel que nous pouvons le projeter » (p.30) et apparentent le projet à « **de la moins-disance sociale (social dumping en anglais), (...) fort peu compatible avec les valeurs du groupe BPCE** ».

La veille du CSE la direction a envoyé aux experts un « premier draft de la méthodologie des transferts ». **Quand on sait que certain-es salarié-es en savent parfois plus que le CSE sur le détournement des activités appelées à partir à Porto on voit le peu de respect que la direction accorde à cette instance!** Le secrétaire du CSE et un expert Arete ont d'ailleurs tous deux relevé l'absence de précision sur les effectifs en cible dans les services, les informations n'étant données qu'à l'échelle des directions dans les documents fournis au CSE (cf. page 69).

Le CSE (en bref)

Dans les entretiens menés par Arete avec les salarié-es concerné-es, beaucoup de sujets reviennent : **absence de visibilité sur les activités délocalisées, barrière de la langue, démotivation, perte des compétences et de proximité des prestataires, management des équipes à Porto, risque sur la qualité de service** (voir en particulier les pages 41,45,55).

Compte tenu de ce fort rejet, confirmé par plus de 400 salarié-es ayant débrayé le 17 janvier, et de l'analyse que nos experts ont fait du projet, **le CSE a demandé si la direction comptait le modifier ou le repousser**.

Mais tout au plus, certaines vagues de transferts pourraient être décalées, et le DG a annoncé vouloir se donner 2 semaines « pour réfléchir »... À part ça, pour lui, « le projet a été étudié avec les n-1 et n-2 » (sic) et « on ne voit pas comment faire autrement ». Après une ultime « promesse » de la direction (si l'on peut dire) qu'on n'ira pas plus loin dans les 4-5 ans à venir, **le CSE a remis un avis unanimement défavorable** (consultable <ICI>).

Index Egalité Professionnelle 2022 BPCE-IT

L'index BPCE-IT consultable <ICI> nous attribue une note de 95/100 identique à celle de 2021. Cet index gouvernemental a le mérite d'obliger les entreprises à prendre en compte les problèmes d'égalité professionnelle, mais

il est loin d'être très révélateur. La preuve en est que la Commission Egalité Professionnelle a relevé une aggravation de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes en 2022, ce qui n'a eu aucun impact sur la note. **SUD-Solidaires a tenu à exprimer ses réserves au sujet de cet index dans une déclaration consultable <ICI>**.

Votes du CSE sur le Règlement Intérieur et le DUER 2023

La mise à jour du règlement Intérieur a pour but de le mettre en conformité avec l'évolution de la loi sur les lanceurs d'alertes. **Cette évolution renforçant plutôt la protection de ceux-ci, la mise à jour du RI a reçu trois avis favorables des élu-es du CSE. L'avis exprimé par**

les représentant-es SUD-CGT est consultable <ICI>. **Le vote sur le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) a fait l'objet d'un avis commun unanimement défavorable**, la CSSCT ayant jugé que la cotation des classes de danger des Risques Psycho-Sociaux était sous-estimée compte tenu des bouleversements récents des organisations du travail. (voir l'avis <ICI>).

Retours de la Commission Egalité Professionnelle

Le document de la Commission Egalité Professionnelle (consultable <ICI>) mentionne une augmentation des écarts salariaux sur les panels étudiés de mêmes emplois, âges, expériences et qualifications : 63 cas en 2022 contre 36 en 2021, qui seraient liés à l'arrivée des salarié-es dans le cadre du projet Homère.

A noter que sur ces 63 cas, seuls 25 ont fait l'objet d'un rattrapage salarial qui a permis à 13 d'entre eux de combler l'écart de rémunération. Les 38 restants n'ont pas fait l'objet de mesures pour des raisons aussi diverses qu'un « décalage de compétence et/ou d'engagement » (28 cas) ou encore la « priorité mise sur des membres de l'équipe très dynamique » (9 cas) ! Ce qui revient à dire qu'on ne peut pas à la fois récompenser les éléments dynamiques d'une équipe et rattraper les écarts de rémunération injustifiés... **SUD a protesté contre cette façon arbitraire de traiter les rattrapages salariaux.**

Intéressement 2022

16,16% sur une enveloppe maximum de 17% de la masse salariale, c'est un record qu'il sera difficile de dépasser. Ceci est principalement dû à l'obtention des deux nouveaux bonus prévus par le nouvel accord de juin 2022 (signé par les trois organisations syndicales représentatives) mais aussi à une amélioration des taux de satisfaction MySys et Equinoxe, du taux de clôture des recommandations d'audit etc. (pour plus de détails voir le document <ICI>).

Informations diverses

Ont été aussi présentés au CSE un retour de la **Commission Logement** (cf. <ICI>), un retour sur les **KPI des Orientations Stratégiques 2024** (document non reçu), des évolutions sur les baromètres **YourPulse** et **Diapason** dont l'édition 2023 sera menée à l'échelle du Groupe (cf. <ICI>), et le dispositif « **En cas d'urgence PCA** » (cf. <ICI>).

Questions diverses

Lors des questions diverses SUD-Solidaires est revenu sur les problèmes de non paiement des permanences et heures supplémentaires rencontrés par des salarié-es. Le DRH a répondu qu'il partageait le mécontentement exprimé et qu'il insistait auprès de l'éditeur d'I-Time pour que le paramétrage défectueux de l'outil causant ce dysfonctionnement soit rapidement mis en conformité avec notre accord temps de travail.

SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !

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