



Le CSE (en bref)

N°53

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 16 mars 2023

Approbation du Procès-Verbal du CSE du 23 février

Habituellement l'approbation des PV du CSE ne pose pas de problème : le projet de PV du Secrétaire du CSE étant modifié par les membres du CSE avant d'être envoyé à la direction qui propose ses modifications, le plus souvent de forme. Mais dans celui de la réunion du 23 février, à la fin de la page 4, la phrase suivante était attribuée au Directeur Général : « Il confirme que la mesure des 2 départs sur 3 (en retraite) non remplacés et engagée avec Homère ne sera pas reconduite ». **La direction voulait réécrire tout le paragraphe et en profiter pour supprimer cette phrase, qui a pourtant bien été prononcée et a été maintenue dans le PV, finalement approuvé.**

Réponses de la direction à l'avis du CSE sur Dragonfly (et à l'avis sur le DUER)

Le DRH a lu une réponse (consultable <[ICI](#)>) qui, comme d'habitude, a pour objet principal d'affirmer que l'information-consultation a bien été faite dans les règles. Mais on notera toutefois que c'est seulement après la remise de l'avis du CSE que la direction annonce qu'elle travaille à la visibilité des organigrammes cibles incluant Porto, ce travail étant long, précise-t-elle.

C'est pourtant une information qui aurait dû être fournie pendant l'information-consultation.

De même pour la compensation de l'impact carbone que la direction annonce seulement prendre en compte, avec un plan qui reste à préciser.

Plusieurs membres du CSE, dont une représentante SUD, ont fait part de leur colère face à un projet qui, comme la direction l'a admis n'est que « **la première étape d'un projet à long terme** » et à cette façon d'informer le CSE après la consultation.

Un élu a demandé pourquoi aucune étude alternative à l'externalisation n'a été présentée au CSE. Le DRH a simplement répondu que des réflexions avaient eu lieu mais que la direction **consultait sur un projet et non sur des réflexions**. Ce qui est vrai pour la consultation évidemment, mais dans le cadre de l'information préalable ces réflexions auraient eu toute leur place.

La direction a conclu en affirmant, comme d'habitude, que le projet avait déjà été débattu et que le choix du Groupe était d'aller à Porto. Mais il n'y a pas eu vraiment de débat puisque les justifications, économiques, fonctionnelles ou démographiques, du projet n'ont jamais été détaillées devant le CSE.

La direction a également lu une réponse à l'avis du CSE sur le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) remis le mois dernier (voir le CSE en Bref n°52). La réponse (négative) est consultable <[ICI](#)>.

Désignation du référent entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

C'est Pauline Briesmalien qui remplacera Sylvie Riquier au poste de référente entreprise (pour la direction) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Rappelons que c'est notre collègue SUD, Nathalie Lefèvre, qui est la référente pour les salarié-es en cette matière.

Point sur l'évolution des pôles de permanences

Ce point avait été demandé par les représentant-es SUD qui avaient été interpellé-es par les salarié-es d'équipes se plaignant d'être sollicité-es pour des horaires contraints sans bénéficier des indemnités prévues par l'accord Permanences et Horaires Spécifiques (cette situation résultant dans certains cas de changements d'activités remontant parfois à plus d'un an...).

SUD a rappelé que toute contrainte horaire dérogeant aux horaires variables **doit faire l'objet d'une indemnisation** et demandé que l'accord Permanence puisse être amendé pour inclure les nouveaux services concernés et les nouveaux horaires de permanences pratiqués.

Le DRH s'est déclaré favorable à une évolution de l'accord dans quelques semaines pour régler ce problème.

Le CSE (en bref)

Rapport des travaux, actions et propositions de la commission des œuvres sociales

Les activités locales pré validées par la commission ont été approuvées à l'unanimité, puis la commission voyage a annoncé un séjour « familles » en avril à destination de la Crète (sans restriction d'âge pour les enfants).

Par ailleurs une solution provisoire a été trouvée pour la salle de sport située à Charenton-Liberté 2, et le déficit d'exploitation de cette salle (estimé à 8000€) ne sera supporté par les CSE, qui subventionnent en partie son utilisation, qu'à hauteur de 25%.

La Commission ASC précise que la convention signée par le CSE n'a pas vocation à durer et sa prolongation est conditionnée par une baisse du déficit, et donc une hausse de la fréquentation, qui est actuellement peu importante (10 salarié-es pour le CSE de BPCE-IT).

Présentation de l'accord Handicap de la Communauté BPCE

La direction a mentionné qu'un bilan positif est ressorti de la dernière Commission de suivi de l'accord handicap. L'accord handicap de BPCE-IT étant à présent remplacé par l'accord handicap de la Communauté BPCE, qui n'est pas très différent et même un peu meilleur sur quelques points, la direction a présenté ce dernier à l'aide du document consultable <ICI>.

Une représentante SUD a demandé comment, à l'avenir, la commission de suivi de cet accord Communauté pourra retourner un suivi propre aux entreprises distinctes. La direction a noté la question étant donné que la Communauté traitera les données agrégées de toutes les entreprises.

Dispositif « entreprise apprenante »

La direction a partagé un document (consultable <ICI>) de présentation du dispositif « entreprise apprenante ».

Il s'agit, selon la définition de la page 2, d'une « *organisation humaine qui met en œuvre un ensemble de pratiques et dispositions, facilitant le transfert de connaissances et de compétences pour rester en phase avec son écosystème, à travers des moyens et formats innovants* », ce qui est joliment dit...

En bref, le dispositif repose sur une boîte à outils (tool box) qui regroupe LinkedIn Learning, Speech et Click and Learn, et vise à « *développer la formation interne, encourager les initiatives des Directions (DevOps Academy, Data4ops)* ».

Un élu SUD a demandé pourquoi la direction a tant in-

sisté sur la nécessité de remplacer des prestataires en France par d'autres à Porto **pour pouvoir financer le DevOps**, si la formation au DevOps et le Data4Ops est assurée par ces outils peu coûteux.

La direction a répondu que les économies Dragonfly sont destinées à financer le projet D-Ops, qui contient 3 volets, mais seulement la partie Agile et Data4Ops car **le DevOps a son propre budget et n'a pas d'adhérence avec Dragonfly**. Etonnante réponse ! En tout cas, cette précision aurait eu toute sa place dans la présentation Dragonfly, décidément bien déficiente.

Pour le reste, la direction va largement communiquer en mars sur un dispositif assez complexe, si l'on en juge par le « plan du métro » qui figure en page 7 du document (pour aller de « Ronde des post-it » à « La Fabrique », changer à « Toolbox » et prendre la direction « Aller Plus loin »).

Mainframe : Bilan 2022 et parcours de formation 2023

En 2022 les 11 départs en retraite constatés à la direction Mainframe ont tous été remplacés par des recrutements, et plus de 96% des collègues du Mainframe ont reçus des formations. Le bilan est donc plutôt bon pour un domaine stratégique pour lequel il faut compter 3 ans pour qu'un-e salarié-e soit opérationnel-le sur un poste.

En 2023 trois alternants de BPCE-IT vont suivre un parcours de formation intensive (qui va bien au-delà du Mainframe) nommé « **Académie des grands Systèmes et de l'Intelligence Artificielle** » (voir pages 5 à 7 du document de présentation consultable <ICI>). On leur souhaite courage et endurance...

Question diverse : SUD a demandé un point au prochain CSE sur l'activité des Bars IT/Welcome Bars car une présentation complète des Welcome Bars n'a jamais été faite au CSE, et depuis un an des évolutions importantes de charge de travail y sont observées. Notamment la prise des appels téléphoniques devient très lourde pour les salarié-es et n'était pas prévue dans les présentations initiales. La direction a convenu qu'il fallait refaire un point sur ce sujet.



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