



Le CSE (en bref)

N°54

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 20 avril 2023

Cette réunion « décentralisée » (la première depuis longtemps) s'est tenu sur le site de Dijon avec à l'ordre du jour principalement des points d'informations et de suivi (les deux premiers, sur les permanences et les Welcome Bars, ayant d'ailleurs été demandés par les représentant-es SUD-Solidaires du CSE).

Suivi sur les nouvelles astreintes et permanences

SUD avait signalé une anomalie dans un service où des horaires dits « contraints » (dénomination qui n'existe pas à BPCE-IT) étaient demandés aux salarié-es mais sans bénéficier des indemnités de permanences. La direction, après avoir étudié la situation de ce service, a conclu que l'accord actuel sur les permanences pouvait s'appliquer et a présenté au CSE la création d'un nouveau pôle de permanence pour ce service (voir p.2 du document <ICI>).

Au départ nous avons demandé que l'accord Permanences et Horaires Spécifiques soit amendé pour inclure ce service, car leurs horaires sont légèrement différents des horaires standards de l'accord, mais il semble que les salarié-es soient satisfaits de cette solution.

Reste l'épineuse question du rattrapage du passif, car cette situation de permanences non indemnisées a duré longtemps. « Épineuse », (comme les oursins dans les poches de la direction ?), car **celle-ci a annoncé qu'elle effectuerait un rattrapage seulement depuis le premier janvier 2023, ce qui est loin d'être équitable selon nous.**

Si le document ne contient qu'une ligne pour officialiser cette nouvelle permanence, en revanche les pages 3 et 4 listent une dizaine de nouveaux pôles d'astreintes, dont certains pour les équipes de BPCE SA qui nous ont rejoint au 1er mars 2023. **La liste des pôles d'astreintes à avril 2023, en page 5 à 7, s'allonge donc de mois en mois.** Il faudra que l'on demande à la direction si les entreprises du Groupe et de la Communauté BPCE avec lesquelles la direction veut harmoniser notre temps de travail sont soumis à un tel régime...

Information sur les Welcome Bars et Bars-IT

En dépit du titre de ce point de l'ordre du jour, la direction a annoncé que les « Bars IT » avaient disparus et que le terme officiel est désormais « Welcome Bars ».

La délégation SUD avait précisément demandé un point d'information sur ce sujet car, jusqu'à présent, l'information donnée au CSE utilisait les deux termes : il y a eu jusqu'à 4 Bar'IT sur des sites de BPCE-IT et des Welcome Bars sur la majorité des autres sites, et comme l'a rappelé une représentante SUD, la prise d'appel n'était pas assurée par les Bar'IT, d'où l'incompréhension de salarié-es passant brusquement au régime Welcome Bar...

Le document d'information (consultable <ICI>) ne parle donc plus que de « Welcome Bars », mais il est loin de lever toutes les incertitudes sur la question de la prise d'appels que la direction considère comme étant limité au seul cas d'une équipe CIT de Bordeaux reprenant les appels Eurotitres assurés auparavant par des salarié-es de Caen. Ce qui, selon elle, n'entraînerait qu'une augmentation de la charge de travail très réduite (voir p. 13).

Pour autant cette inquiétude sur la difficulté de cumuler

prise d'appels et activités techniques récurrentes a été formulée aux Représentants du Personnel sur des Welcome Bars de plusieurs autres sites.

Malgré tout un débat très fourni a permis de lever quelques ambiguïtés sur l'activité des Welcome Bars. La direction a en particulier apporté quelques précisions utiles (dont la traduction dans les faits reste à vérifier) :

- La prise d'appel pourra se faire en télétravail et en local sur sites, mais ne doit en principe pas être assurée en même temps que des activités techniques
- La gestion des stocks et des badges restera du domaine de Workplace et non des Welcome Bars (cependant le « support unifié » permet éventuellement le passage de demandes de l'un à l'autre)
- Pour les appels Eurotitres repris par l'équipe CIT à Bordeaux, il n'y a pas besoin de formation spécifiques mais les plages horaires pourraient être élargie. A ce sujet **le DRH a signalé qu'une demande de « permanence » était actuellement en cours de négociation pour cette équipe... à ceci près que la direction propose actuellement un « horaire spécifique » sans réel volontariat, ce qui pour SUD n'est pas du tout pertinent. A suivre...**

Le CSE

(en bref)

Bilan Sirene 2022 et incidents majeurs

Le dispositif d'alerte Sirene a été déclenché 302 fois en 2022, soit une hausse de 13% par rapport à 2021. Les Sirenes ont été déclenchées sur 50% des jours de l'année avec 179 jours sans alerte. Le nombre de Sirene déclenchées sur une même journée varie entre 1 (102 occurrences) et 5 (2 occurrences). Pour plus de détails sur la répartition des Sirene par mois, par responsables d'incidents, par tranches horaires etc. le document de la direction est consultable <[ICI](#)>.

Des élu-es du CSE ont demandé un complément de statistiques sur les délais de résolution des incidents et le nombre de Sirene déclenchées à la suite de changements. La direction devrait nous donner ces informations lors du prochain bilan. Pour finir le DRH a complété ce point avec les incidents majeurs : en 2022 il y en a eu 8 sur EQX et 7 sur MySys et en 2023, à date il y en a eu 2 sur EQX.

Information-consultation sur la politique sociale

Dans le cadre de cette consultation annuelle les Commissions Formations et Santé et Sécurité au Travail (CSSCT) ont présenté un retour de leurs dernières réunions avec la direction.

CSSCT : La réunion du 30 mars avait un ordre du jour chargé avec notamment un point sur le déploiement du bureau partagé avec des retours sur les questionnaires à chaud sur les sites de Nancy, Aix, Strasbourg et Toulouse et des questionnaires à froid sur les sites de Saint-Ouen l'Aumône, Lille et Nantes.

Dans l'ensemble les retours sont bons avec des taux cumulé des « satisfait-es » et « insatisfait-es » partout au dessus de 60%. Mais des problèmes ont été relevés sur des sites, dont certains en cours de résolution.

Quelques exemples : à Nancy les zones « Temple » et « Printemps » ont été ouvertes à tous suite à des problèmes de densité d'occupation. Des aménagements ont été demandés, en particulier sur les Welcome Bars à Strasbourg et à Toulouse.

Après un bilan des taux d'occupation des sites, la Commission a fait un retour des visites des sites de Toulon, dont le déménagement fin 2024 sur un bâtiment à Valgora, à 20 mn du site actuel, semble se préciser, **et du Datacenter Sirius où les élu-es ont signalé un fort senti-**

ment d'abandon des salarié-es ainsi qu'un matériel inadapté, voire dangereux, pour la destruction des disques durs. La direction travaille sur ce sujet. Pour plus de détails consultez le compte-rendu CSSCT <[ICI](#)>.

Commission Formation : Le rapporteur de la Commission a présenté le compte-rendu de la réunion du 20 mars 2023 consultable <[ICI](#)>. Après une année 2021 où la formation était descendu à un niveau très bas l'année 2022 se rapproche des niveaux de 2019-20 avec 84% des salarié-es formées (5537jh de formation pour une de moyenne de 3,7j par salarié-es).

Le Plan de formation 2023 annonce un budget de 6500 jh, en en hausse de 65% par rapport au budget 2022 (4000 jh), mais pour seulement 80% des salarié-es, ces formations étant axées sur les priorités du projet Dragonfly (Anglais, Agile, DevOps etc.).

Au cours du débat qui a suivi la direction a annoncé qu'en complément d'un e-learning l'achat d'un livre de technique pourra faire l'objet d'une note de frais (à faire valider par les managers).

En ce qui concerne les évaluations avec GoFluent, des difficultés ont été signalées pour faire une deuxième évaluation du niveau d'anglais et des bizarreries sur les notations. Enfin la direction a précisé que l'incitation à s'évaluer avant le 14 avril n'était pas une date butoir.

Commission Réclamation Individuelle et Collective

Aucune réponse aux questions posées à la direction n'a été poussée en réunion de la Commission RIC ce trimestre. **Les questions de la Commission et les réponses de la direction du 1er trimestre 2023 sont consultables <[ICI](#)>.**

Tableaux de bord 1er trimestre 2023

Le document présenté par la direction montre une augmentation du nombre de salarié-es internes (1670 inscrit-es à l'effectif en mars) due à l'arrivée de nos collègues venu-es de BPCE SA. Une hausse du nombre de

prestataires (+40) a également été relevée. **A la question d'un éventuel impact sur la baisse programmée dans Dragonfly (-379 prestataires) la direction a répondu qu'elle n'était pas sûre que les 40 nouveaux arrivés soient concernés.** Pour plus de détail consultez le document de présentation <[ICI](#)>.

Activités sociales et Culturelles

Les activités locales pré validées par la Commission ASC ont été approuvées à l'unanimité des votants. La Commission Voyage a annoncé que pour le voyage en Crète en 2024 toutes les dates demandées ont été retenues. A noter également que le week-end à Prague est actuellement suspendu, des négociations commerciales sur les coûts aériens étant en cours avec les voyagistes.

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :

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