



# Le CSE (en bref)

N°55

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

## Réunion du 17 mai 2023

Cette réunion du CSE (la dernière avant les élections professionnelles) était un peu plus courte que d'habitude, l'actualité de l'entreprise ayant sans doute été passablement perturbée par le départ surprise du Directeur Général qui, s'il n'a pas fait l'objet d'une annonce officielle, alimente les spéculations sur les raisons et les conséquences de ce départ. Un point de l'ordre du jour avait d'ailleurs été demandé par certain-es élu-es et par le DG lui-même qui a tenu à venir en parler devant le CSE.

### Consultation annuelle sur la politique sociale 2022 de l'entreprise

Pour la première réunion d'information en vue de cette consultation, le CSE a reçu plusieurs documents de la direction : un bilan social 2022 de 79 pages, dont une quarantaine de pages d'annexes contenant en particulier une note d'information complète sur nos contrats BPCE Mutuelle (consultable <ICI>), une présentation synthétique de ce même bilan social par la direction (<ICI>), un Rapport de Situation Comparée (entre femmes et hommes) 2022 (consultable <ICI>), et enfin le document de Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), pour 2022 (voir <ICI>).

### Retour de la Commission Egalité Professionnelle

La Commission, à qui les 3 premiers documents ont déjà été présentés en réunion, a souligné un taux d'absentéisme deux fois plus bas que dans le Groupe : 3,6% à BPCE-IT contre 7,4% dans le Groupe en 2021.

Elle a également relevé **des taux de rémunération variable très élevés pour les classifications les plus hautes (et ajoutons systématiquement plus élevés en faveur des hommes)**. On constate en effet page 27 du Bilan Social (rubrique 5.1.4) que les rémunérations variables peuvent aller jusqu'à 32% pour les hommes en classification Z ou Hors Cadres (30% pour les femmes). La direction a justifié ces taux records par une part va-

riable qui n'est plus calculatoire, déplafonnée pour les salarié-es en forfait-jours (on pensait que le maximum était de 12% mais bon, c'est une décision unilatérale alors les règles peuvent changer...) et qui fait partie de la rémunération pour les ex-BPCE SA .

La Commission a également noté que l'écart de rémunérations F/H avait augmenté entre 2021 et 2022, en particulier pour les classifications I, J et K.

En effet, aux pages 17 et 19 du Rapport de Situation Comparée on lit que **l'écart F/H est passé de -3,80% en 2021 à -4,26% en 2022. Et si depuis 3 ans les femmes sont surreprésentées dans les 10 rémunérations les plus basses, il n'y en a plus aucune dans les 10 rémunérations les plus hautes en 2022 (contre 2 en 2020, et 1 en 2021) « en raison d'un départ ».**

Un élu a relevé que les écarts entre le minimum et le maximum de rémunération au sein d'une même classification sont parfois très importants (55 k€ et 152 k€) pour la classification J), et une représentante SUD a souligné une hausse des licenciements en 2022 (p. 11 du Bilan social). La direction l'explique par une « population vieillissante » entraînant des décisions d'inaptitude à l'activité sans obligation de reclassement rendues par la Médecine du Travail (ce qui ne plaide pas en faveur de l'allongement de l'âge de départ en retraite, mais c'est une autre histoire).

### Retour de la réunion extraordinaire de la CSSCT du 10 mai 2023

Cette réunion était consacrée entièrement à la transformation du site de Bordeaux qui va passer en « flex office » aux normes Well avec 14 positions de travail dédiées à BPCE-IT. Les travaux de réaménagement des postes de travail du bâtiment Saint-Exupéry devraient commencer le 19 juin et se poursuivre au deuxième semestre.

### Bilan des MSI (Mesures Salariales Individuelles) 2023 et Bilan de la part variable 2022

La direction nous a présenté un document (consultable <ICI>) qui fait le bilan des augmentations individuelles (AI) et de la part variable. La proportion de salarié-es ayant bénéficié d'une AI en 2023 est de 32,9%, en légère hausse par rapport à 2022 (29%). Si le taux de bénéficiaires est le même pour les femmes et les hommes (33%), on constate à la page 8 du document que les montants maxi accordés aux hommes sont bien plus élevés que pour les femmes : 8000€ contre 5000€, ce qui ne va pas contribuer à résorber les écarts salariaux.

## Le CSE (en bref)

### Bilan des MSI (suite)

La suite du document confirme cette première impression : à la page 10 on constate que l'écart F/H est à l'avantage des femmes en classifications H et surtout G, **mais peine à se réduire pour les autres classifications; il s'accroît même pour la classification K, passant de -0,3% à -1,5% !**

Globalement l'écart F/H passe donc de -4,05% à -4,02% : avec malice nous avons calculé qu'à ce rythme il faudra 135 ans pour résorber complètement les écarts salariaux ! Le DRH a répondu que ces chiffres ne disent pas grand-chose de l'égalité professionnelle. Peut-être, mais **le constat reste le même depuis des années, et le dispositif de rattrapage au titre de l'égalité professionnelle est appliqué très chichement : sur les 44 salarié-es éligibles aux mesures de rattrapage (salaires inférieurs autour de 6% par rapport à la médiane de leur emploi), 31 sont restés sans mesure, dont 7 femmes sur 8, parfois à cause d'un « faible différentiel du SAB par rapport à la médiane » (voir p.12).** Ce qui est un comble puisque le différentiel devrait être autour de 6% d'après les critères !

La page 14 du document, qui présente une synthèse de la rémunération variable 2023 sur objectifs 2022 (dite part variable) met en évidence **le privilège accordé aux salarié-es en forfait-jours : si un plafond de 6% du salaire est appliqué pour les salarié-es en décompte horaire** (taux moyen : 5,3% pour les femmes et 5,2% pour les hommes), **il est, comme la direction l'a reconnu, complètement déplafonné pour les forfait-jours : 14,4% en moyenne pour les femmes et 14,6% pour les hommes.** Explication du DRH : « il y a eu plus de demandes des managers en faveur des forfait-jours, le budget le permettait, on l'a fait ! ».

Mais quand une représentante SUD demande si l'on peut connaître le montant maximum atteint par cette part variable 2023 (dont on sait seulement qu'elle peut dépasser allégrement les 30%) la réponse fuse : c'est non. Il faut savoir déplafonner avec discrétion ...

### Information sur la gouvernance BPCE-IT

**Beaucoup de salarié-es se sont étonné-es d'apprendre le départ surprise du Directeur Général de BPCE-IT au moment où le projet Dragonfly, qu'il a piloté depuis le début, commence à être mis en œuvre.**

Après la version « House of Cards » véhiculée par des rumeurs persistantes d'un « clash » au sommet ayant entraîné sa démission, le DG a livré au CSE une version « pédagogique » pour la Bibliothèque Rose : après avoir présenté Dragonfly, il se serait posé des questions sur ce qu'il allait faire ensuite. L'organisation de l'entreprise étant arrivé à maturité, avec une qualité de service reconnue, ce serait la crainte de la routine qui l'aurait incité à partir (« maintenant ça tourne tout seul »...).

Mais, outre cette « mise au point », M. Bernay était surtout venu délivrer ce message : **Dragonfly (et Porto) ne**

**s'arrêtent pas pour autant car le projet est porté par un Conseil d'Administration, et le Groupe a l'intention de continuer.** De plus, il arrive à point nommé au moment où, selon lui, des difficultés économiques s'annoncent (en cause : l'épargne réglementée et ses 4% d'intérêts à faire pâlir d'envie un trader de la City...).

Pour autant, si Dragonfly devenait compliqué à mettre en œuvre, du fait de difficultés de recrutement à Porto, par exemple, **on pourrait ralentir le projet « sans se planter », voire renoncer à externaliser telle ou telle activité !** Comme on dit sur GoFluent : wait and see ...

Pour finir, **quand SUD, revenant sur la volonté du DG d'augmenter notre temps de travail, rappelle que BPCE-IT est classée deuxième sur sept entreprises concurrentes dans le benchmark ISG, « tout ça avec 204 jours travaillés par an », M. Bernay, enthousiaste, rétorque : « vous voyez que vous êtes forts ! ». C'est très fort...**

### Projet d'ajustement de l'organisation de la Direction Finance au sein du Secrétariat Général

La direction a présenté le document d'information consultable <ICI> qui décrit un projet de « transformation » de la Direction Financière. Bien qu'on y découvre page 6 une « organisation cible » très différente de l'actuelle, rappelons qu'une vieille superstition proscrit le mot « réorganisation » à la DRH comme le mot « corde » sur un navire...

Quelques précisions ont été demandées par les élu-es sur les organigrammes : le « service » en pointillé dans l'organisation actuelle n'est pas une entité à part entière mais va le devenir en cible, et celui avec un effectif à zéro est le reliquat d'un service qui n'existe plus (et donc non reconduit en cible).

Pour ce qui est des 9 recrutements annoncés à la page 8, compte tenu de l'internalisation d'un certain nombre de personnes actuellement en CDD ou intérim, il n'y aura finalement que 2 ou 3 postes créés. SUD a demandé que les prestataires apparaissent dans les organigrammes source et cible présentés.

Enfin **SUD a regretté qu'une fois de plus la CSSCT n'ait pas été convoquée**, mais selon la direction le CSE a la possibilité de la saisir... Certes mais le CSE n'est pas le mieux placé pour répondre aux questions de la CSSCT sur un projet de réorganisation (pardon, d'ajustement...) de la direction.



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

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