



Le CSE (en bref)

N°56

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 15 juin 2023

Cette réunion ordinaire du CSE était la dernière de l'actuelle mandature après les élections professionnelles dont les résultats ont été publiés le 6 juin 2023.

En 4 ans d'existence cette instance aura vu passer une avalanche de transformations, avec un nombre record de réorganisations et de déménagements, la montée en puissance du télétravail dans un contexte de pandémie, le déploiement du flex office et du coworking (pour deux sites ayant été fermés), l'intégration de plusieurs productions informatiques du Groupe, dont la moindre n'est pas celle de Natixis dans le cadre du projet Homère etc.

Le nouveau CSE issu des urnes sera inauguré le 12 juillet, avec de nouveaux visages, et 3 élu-es supplémentaires pour SUD et la CGT, dont la liste commune aux élections professionnelles a recueilli un succès inattendu.

Encore merci pour votre confiance !

Avis du CSE sur la politique sociale de BPCE-IT en 2022

Cette consultation annuelle se fait sur la base d'un grand nombre de documents fournis au CSE (Bilan social, Rapport de situation comparée, DUER, Papriact etc.) et touche presque tous les sujets, des rémunérations aux conditions de travail, en passant par l'égalité professionnelle. Ceci explique qu'il est rare qu'un avis commun soit rendu sur la politique sociale même si les conclusions sont parfois les mêmes.

C'est le cas cette année avec trois avis défavorables différents : deux avis de l'Unsa et de la Cfdt et un avis commun Sud-Cgt. Notons que tous les trois pointent l'opacité et l'iniquité de la part variable dont SUD et la CGT dénoncent les attributions arbitraires depuis maintenant deux ans. Serons-nous entendus en haut-lieu ? L'avis SUD-CGT est de nouveau le plus long (serions-nous bavards ?) mais aussi le plus complet puisqu'il aborde toutes les thématiques de cette information-consultation. Vous pouvez le consulter <[ICI](#)>.

Retour de la Commission de suivi de l'accord astreintes et interventions et de l'accord sur les permanences et horaires spécifiques

Cette commission de suivi s'est tenue le 23 mai 2023 où le document consultable <[ICI](#)> a été présenté.

La direction a fait un bref résumé des débats de la Commission et mentionné que l'augmentation importante des pôles d'astreintes, et surtout de permanences, qui ont doublé en 2022, était due à l'arrivée des équipes venues de Natixis ayant intégré (parfois avec retard...) les dispositifs prévus par nos accord.

La direction a souligné que désormais chaque service « veut » ses astreintes ou permanences adaptées à ses besoins. Elle avait d'ailleurs évoqué en Commission une remise en cause des pôles transverses tels que définis dans l'accord mais devant le CSE elle est restée plus évasive sur d'éventuelles évolutions de l'accord.

Parmi les dérives à surveiller, pointées par des élu-es du CSE, on trouve un doublement en 2022 des anomalies sur le respect des 35h de repos hebdomadaires (cf. page 20). En revanche pour le respect de la durée quotidienne du travail (10h maxi et 11h de repos mini) la situation s'améliore notablement (cf. pages 20 et 21).

Retour de la CSSCT

Lors de la réunion du 1^{er} juin (dont le compte rendu est <[ICI](#)>) un bilan, de la prestation sociale AIPSSIE, qui a remplacé le RESSIF en septembre 2022, a été présenté par la nouvelle assistante sociale, Mme Virginie Limousin, dont les prochains passages sur sites sont prévus fin juin à Dijon et début juillet à Strasbourg.

Puis un point sur le déploiement du Bureau Partagé a été fait, avec divers problèmes remontés sur les sites : **saturation récurrente des espaces à Nantes (qui serait**

liée au projet de migration Banques), températures élevées à Dijon, Nancy, SQY et St Ouen l'Aumône etc.

Si les aménagements du Welcome Bar qui avaient été demandés à Strasbourg sont en cours, force est de constater que les problèmes de climatisation peinent à être réglés, la direction se contentant parfois de conseiller aux salarié-es de signaler les dysfonctionnements sur l'outil Critel SVP, ou encore de se mettre en télétravail...

La charte du « **Bien Vivre Ensemble** » et la **démarche d'Accompagnement Hypercare 2023**, brièvement présentée, feront-elles baisser la température ?

Le CSE (en bref)

Changement d'outil de réservation des déplacements professionnels

La direction nous a informé que l'actuel outil **TravelDoo** serait remplacé par l'outil **eYoma** développé par le prestataire Amplitudes. Ce nouvel outil serait environ 10% moins cher et offre les mêmes fonctionnalités que TravelDoo, donc sur le papier c'est une bonne affaire. **A noter : eYoma sera ouvert le 21 juin, mais les voyages enregistrés dans TravelDoo jusqu'au 30 juin, date de sa fermeture, seront maintenus.** Autres infos données en séance : l'application mobile eYoma n'est pas attendue avant 2024 et la réservation de trains Intercités ne sera toujours pas possible en raison de la multiplicité des prestataires privés sur ces lignes. Des changements de la politique voyage pour Toulon et Marseille ont également été annoncés. Pour plus de détails, voir le document d'information <[ICI](#)>.

Indicateurs d'intéressement T1 2023

Il est évidemment trop tôt pour se faire une idée de ce que sera l'intéressement 2023, mais le document présenté par la direction pour le premier trimestre (voir <[ICI](#)>) présente **de bons résultats tant pour les critères de Qualités de Service que pour le taux de clôture des recommandations d'audit.**

Avis du CSE sur le Projet d'ajustement de l'organisation de la Direction Finance au sein du Secrétariat Général

A la demande de SUD et de la CGT la direction a envoyé un document de présentation avec des mises à jour (voir <[ICI](#)>) et apporté quelques précisions sur les recrutements prévus.

Ce projet qui ne contient pas de changements d'affectation géographique ou d'activité imposés et prévoit 9 recrutements, dont 5 internalisations, a recueilli pour une fois un **avis favorable à l'unanimité des élu-es du CSE** (avis consultable <[ICI](#)>).

Point de suivi sur le projet DragonFly

Le DRH, qui avait été « promu » le mois dernier « responsable de Dragonfly » en pleine réunion du CSE par le Directeur Général venu nous faire ses adieux, s'était assuré le renfort de deux « consultants Dragonfly » pour ce point de suivi.

Un document de 42 pages a été présenté aux membres du CSE (voir <[ICI](#)>), document uniquement quantitatif qui liste les actions en cours ou à venir avec moult bilans et chronogrammes.

La direction a déclaré qu'il y avait « moins d'inquiétude que prévu » en ce qui concerne le niveau d'anglais, 67% des salarié-es ayant un niveau entre A2 et B2 (cf. p.7).

Par ailleurs il n'y aurait plus « que » 49 personnes concernées par un changement de poste, et non plus 58, en raison de 9 départs à la retraite (cf. p.20). Mais sans Dragonfly seraient-elles parties ? Pas certain...

Le DRH a souligné qu'il y avait eu à mi-mars 27 recrute-

ments de prestataires (cf. p.23), ce qui semble marquer un changement de position de la direction car, lors de l'information-consultation, quand SUD et la CGT préconisaient ces recrutements de prestataires elle nous répondait que cela ne rajeunissait pas l'entreprise...

Un élu a relevé que l'externalisation de l'homologation Méniga n'était pas prévue dans le dossier d'information Dragonfly, seule la production partant à Porto, ce que le DRH a reconnu du bout des lèvres. Cet élu a aussi évoqué des difficultés à trouver à Porto des profils pour l'application Méniga, stratégique en termes d'image. Les consultants de la direction vont voir ce qu'il en est...

Le DRH a alors redit que si des difficultés se présentent pour recruter, le retrait était possible (comprendre un retrait partiel sur l'externalisation d'une activité).

Mais on peut regretter que, pendant que l'on cherche à Porto des profils pour Méniga, 3 salarié-es qui le connaissent parfaitement à BPCE-IT sont « à repositionner » comme on peut le voir page 27 !

Ajustements d'organisation à la DPM et à la DRH

Dans le document d'information (sans consultation, on peut le regretter) consultable <[ICI](#)>, **la disparition de Méniga est d'ailleurs confirmée à la page 3** : l'application n'apparaît plus en cible et la direction annonce le départ de l'équipe des 2 prestataires travaillant à l'homologation.

Information sur l'évolution des cotisations mutuelle

Suite à la signature à BPCE SA d'avenants à nos régimes de mutuelle, la direction a présenté un document sur les évolutions de cotisations et de prestations.

Au menu : **augmentation des cotisations régimes de base et complémentaire au 1er juin 2023, ainsi que de la part employeur pour le contrat socle, et des améliorations de couverture** (voir pages 4 à 6 du document consultable <[ICI](#)>).

Plan de sobriété Énergétique Communauté BPCE

Le document consultable <[ICI](#)> présente les **mesures de sobriété énergétique pour la période du 7 au 18 août.**

La page 5 détaille les sites qui seront fermés durant cette période (Nouveau Bercy, Odyssey et Caen) ou en accueil partiel (7 sites) et les sites ou zones de repli.

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :

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