



Le CSE (en bref)

N°59

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 19 octobre 2023

Normalement l'information-consultation du CSE sur la situation économique et financière de BPCE-IT en 2022 aurait dû être au menu de cette réunion, mais lors de l'établissement de l'ordre du jour, le secrétaire du CSE ayant révélé au Président (notre DRH) que les membres du CSE avaient décidé de faire appel à une expertise, ce dernier a retiré ce point et annoncé qu'il allait organiser une troisième réunion de la Commission Économique préalablement à l'information-consultation. Il est probable que la direction va donner à la Commission quelques chiffres supplémentaires, au hasard un TJM (taux journalier moyen) à Natixis-Porto calculé « à la louche », et essayer de la convaincre que le CSE n'a pas besoin d'une expertise pour obtenir certaines informations financières. Cela marchera-t-il ? Réponse au CSE de novembre.

Présentation de l'organisation de la Communauté BPCE

Le pôle « Technologies et Opérations » étant souvent mentionné dans les documents estampillés « Communauté BPCE » présentés au CSE, SUD avait demandé lors d'un précédent CSE que soit présentée l'architecture de la Communauté et celui de ce pôle T&O dont on ne sait pas trop ce qu'il recouvre.

La direction a donc présenté le document consultable <ICI> qui provient des services communications de la Communauté BPCE.

Les pages 3 et 4 offrent un panorama de la Communauté et de son architecture mais certaines lacunes surprennent : par exemple, si de nombreuses filiales de BPCE figurent au nombre des entreprises de la Communauté, BPCE SA en est absente, malgré son effectif important (et elle fait bien sûr partie de la Communauté !).

Le DRH a également précisé que le pavé « Banque de proximité et Assurances » (pages 3 et 21) correspond à la Direction Commerciale de BPCE SA, ce qui n'est dit

nulle part dans le document.

Quant au fameux pôle T&O, ce sont les entreprises de la colonne « Métiers IT et Opérations » de la page 22 (pôle figurant aussi dans les « directions fonctionnelles »).

SUD a demandé comment on arrivait aux « plus de 16 000 collaborateurs au 1er juin 2023 » mentionnés à la page 4 : en effet, à part ce total pas très précis aucun autre effectif des entreprises listées n'est donné.

La direction a répondu que ce total prenait en compte les dernières arrivées de salarié-es ex-NSA en 2023 et tenté de donner quelques informations supplémentaires tout aussi « macroscopiques » par pôles (T&O : 5500, SEF : 2000 etc.) avant de reconnaître que le document est peu clair et pourrait être affiné.

SUD a rappelé que la question des effectifs n'est pas anodine pour les salarié-es car elle impacte le calcul de la représentativité des organisations syndicales habilitées à négocier des accords qui s'appliqueront à tout ou partie des entreprises de la Communauté BPCE !

Suivi des indicateurs d'intéressement

Le document de suivi à fin septembre 2023 (consultable <ICI>) montre de bonnes tendances sur les deux indicateurs de « qualité de services » et celui de « recommandations audit », l'indicateur « performance financière » ne pourra être « consolidé » que début 2024. **À date, le taux d'intéressement serait de 12,30% sans le pourcentage de la performance financière, ce qui est une très bonne nouvelle.**

SUD a demandé quelle serait l'intéressement des salarié-es ex-BPCE arrivé-es chez BPCE-IT en mars 2023, mais la direction n'est pas sûre de pouvoir communiquer au CSE sur ces données, c'est fort regrettable.

KPI (« KAPI AYE ») des orientations stratégiques : La direction nous a transmis le document (consultable <ICI>) de suivi des Indicateurs des Orientations Stratégiques BPCE-IT 2024 (les fameux KPI). Ce document reprend en plusieurs points les objectifs du plan Stratégique de BPCE-IT.

Le DEVOPS (p.5) est mis en avant avec des objectifs chiffrés sur la bascule des applications.

On y apprend aussi que l'engagement des employé-es chez BPCE-IT est encore en deçà de l'objectif (source Diapason à 59% pour 2023 alors que 74% est attendu) cf. p.3

Enfin un bref bilan écologique (p.9) est présenté avec des indicateurs qui montrent une amélioration du bilan carbone global. Les membres du CSE ont cependant réclamé un détail sur les trajets entre les différents sites.

Évolution des astreintes et permanences : réponses aux questions (en fait non...)

Le mois dernier beaucoup de questions avaient été soulevées sur les suppressions de pôles d'astreintes et de permanences présentées au CSE dans un document consultable <ICI> et la direction avait dû reporter ce point, sachant sur ses réponses.

Ce mois-ci la direction, sans même revoir son document, nous a expliqué que ce ne sont pas réellement des suppressions mais des pôles divisés en plusieurs autres pôles sans être capable de nous dire lesquels... Et pour cause : les produits et périmètres concernés ou les directions des pôles concernés par les « suppressions » devenues « divisions » (page 2) ne se retrouvent pas dans les nouveaux pôles (pages 3 et 4) ! **Résultat : le point est reporté au mois prochain pour une nouvelle présentation.**

« Dragonfly » : Tout plane pour la libellule !

Voici venu le temps du premier bilan Dragonfly (consultable <ICI>). On y apprend en substance que **les embauches en France progressent pour 2023** avec 87 recrutements sur les 116 annoncés et que nos managers deviennent les ambassadeurs de leur entreprise en se mettant en scène afin de recruter de nouveaux internes (page 7).

Côté formation (p.10), 693 de nos collègues ont pu en profiter cette année « grâce à DRAGONFLY » ; à se demander comment l'entreprise arrivait à former ses employé-es sans ce programme par le passé. Et sont comptabilisés aussi 600 collègues qui ont eu des formations « d'accompagnement à la transformation » (formations d'anglais, interculturel, intergénérationnel, ...).

Sur Porto, tout va bien selon la direction : les « vagues » de transferts d'activités ont majoritairement démarré (70%) et seraient en bonne voie pour arriver à leurs objectifs en fin d'année. Les membres du CSE ont cependant fait part de leurs inquiétudes vis-à-vis de problèmes de recrutement rencontrés dans certaines équipes ne trouvant pas les compétences ou ayant rencontré des refus liés à des salaires trop bas. La direction nie tout souci de recrutements à part quelques cas de refus pour des questions de salaire venant de candidats « trop gourmands ».

Quant au bilan carbone de notre activité à Porto, il sera présenté plus tard faute de chiffres, la priorité étant sûrement ailleurs... Et comme tout voyage est compensé par la plantation d'arbres, alors tout va bien... En tout cas, aucune information sur le pan économique qui est parait-il, d'après la direction, la raison d'être de ce Programme ! Un engagement est pris par le DRH pour le fournir lors d'un prochain point de suivi (Ouf).

Retour de la réunion de la CSSCT du 28 /09/2023

Le rapporteur de la CSSCT a présenté le CR de réunion consultable <ICI>. Outre les points de fonctionnement de la Commission, l'ordre du jour a porté sur le **déploiement du bureau partagé sur les sites de Bordeaux, Aix, Nancy et Strasbourg** (voir pages 4 à 11). On notera que le retour d'expérience (REX) « à chaud » sur Bordeaux n'est pas mauvais et que les REX « à

froid » montrent une amélioration du ressenti par rapport aux REX « à chaud » ; néanmoins une insatisfaction est notable quant à la confidentialité et le bruit à Bordeaux.

Autres sujets abordés : toujours **des problèmes de climatisation à SQY et Dijon**, l'impact de l'arrivée de salarié-es SNCF sur le site de Dijon, le déménagement (prévu au T2 2024) des salarié-es de Nouveau Bercy vers Odyssey et Liberté2 (peu d'informations nouvelles) etc.

Information sur le déploiement du plan de sobriété énergétique pour l'hiver 2023

La direction nous a communiqué le plan de sobriété énergétique (consultable <ICI>) pour cette fin d'année avec la fermeture de 3 sites chez BPCE-IT : « mise en veille de certains immeubles (Tour BPCE Ouest, Austerlitz 2, Odyssey, Caen) **du 30 octobre au 3 novembre inclus et du 26 décembre au 5 janvier inclus**. Les salarié-es travaillant habituellement dans ces immeubles seront invité-es à rejoindre ceux qui resteront ouverts à cette période (Tour BPCE Est, Liberté 2) ».

Une limitation du chauffage est prévue dans les locaux pour ne pas dépasser une température de 19°C l'hiver.

Les membres du CSE ont fait part de collègues qui trouvaient les températures trop basses l'hiver dernier pour travailler. Selon la direction, des mesures ont été prises pour s'assurer que la température ne descende pas en dessous de ces 19°C.

Activités Sociales et Culturelles du CSE : Toutes les activités locales proposées à la Commission ASC ont été approuvées à l'unanimité des élu-es (cf. <ICI> et <LÀ>). La trésorière a aussi fait un retour sur le renouvellement de **l'abonnement Kalidéa** : un appel d'offre avait été lancé pour étudier un éventuel changement de prestataire.

Parmi les trois prestataires sollicités, seuls Kalidéa et Comitéo restaient en lice. Ce dernier a fait bonne impression mais ses chèques cadeaux Culture ne sont acceptés que dans les grandes enseignes, contrairement à ceux de Kalidéa acceptés par davantage de détaillants petits ou grands. Par ailleurs Comitéo est en pleine restructuration suite à un rachat et donc il n'a pas été jugé prudent de signer un contrat dès à présent. **La Commission a donc proposé que le contrat avec Kalidéa soit reconduit pour une durée de deux ans ce que le CSE a approuvé à l'unanimité des votant-es.**

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :

Valérie ESPAGNET, Nathalie LEFEVRE, Corinne SAVIN, Benoît POMATTO, Philippe GERARDOT, Nicolas GUERIN, Romain SIMONET, Daniel THIRARD