



Le CSE (en bref)

N°63

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 15 février 2024

Réponse de la direction à l'avis sur la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) pour l'année 2024

Une fois n'est pas coutume, les élu-es du CSE avaient remis le mois dernier un avis favorable unanime sur le DUER 2024 (cf. notre CSE en Bref n° 62). Dans sa réponse, la direction a remercié la CSSCT pour la qualité du dialogue engagé sur le sujet. En réponse aux demandes des élu-es qui étaient jointes à l'avis du CSE, la direction a fait savoir que les deux journées de sensibilisation aux gestes et postures pour les personnels des Datacenters seront remises en place tant à Castres qu'en Région Parisienne.

En revanche, la demande d'un chauffage d'appoint sur les sites où la température serait inférieure aux 19°C requis a été refusée au motif que l'entreprise ne peut déroger aux consignes du Groupe, la direction remarquant au passage que les salarié-es avaient déjà pris leurs dispositions en apportant doudounes, châles, couvertures... Cela n'a pas fait sourire SUD dont un élu a noté que sur son site des températures autour de 16°C avaient été relevées. Et, normalement, à 19° nul besoin d'être en doudoune sur notre lieu de travail...!

Retour de la Commission logement du 1er février 2024

Le compte-rendu de la réunion de la Commission Logement est consultable <[ICI](#)>. Cette réunion annuelle est consacrée à un bilan des actions de l'organisme du 1% logement dont nous dépendons, **Action Logement**.

En 2023 la convention quinquennale entre Action Logement et l'État a été renégociée et signée le 15/06/23 (pour les courageux-ses, elle est disponible <[ICI](#)>).

Aucun représentant des salarié-es ne participant à cette négociation, la Commission Logement ne peut que constater les dégâts de cette nouvelle convention quinquennale : **suppression de l'aide Mobilipass, de la prime accession à la propriété ainsi que de l'aide dite « mon job mon logement »** ! Le dispositif d'aide « Mobili Jeune » a également été revu.

SUD a regretté que, bien que la contribution de BPCE-IT à Action Logement (0,45% de la masse salariale) augmente, les salarié-es bénéficient de moins de services, comme le montre le fait que sur 7 dossiers de demande de logement social à BPCE-IT, un seul ait abouti.

La direction a répondu que beaucoup de demandes d'aide sont soumises à des conditions de ressources qui excluent une grande part des salarié-es. Avec un optimisme louable un élu Cfdt a ajouté que BPCE-IT contribuait ainsi à la « Solidarité nationale » (sic). On l'espère ! A noter que la Commission n'a eu aucune explication sur les motifs des refus d'aide au logement social.

La Commission note une « légère baisse » de 28% des aides (20 en 2023 contre 28 en 2022) : 1 prêt travaux, 3 conseils de financement et accession, 16 aides à la location et 1 dossier logement social retenu.

La communication sur les dispositifs d'aide au logement, qui ne sont pas toujours bien connus des salarié-es, a fait l'objet d'un bref débat : la direction a rappelé qu'il y a eu un TLE sur ce sujet et que les salarié-es peuvent consulter l'Assistante Sociale ou le contact RH (Pauline Briesmalien) pour les questions de logement.

SUD a proposé d'ajouter à la fin du mail mensuel du CSE, contenant les activités sociales et culturelles à venir, un lien vers le site d'[Action Logement](#). Proposition rejetée aussitôt par le Bureau du CSE, suivi par la direction avec une belle unanimité !

Suivi trimestriel des indicateurs d'intéressement 2023 (4ème trimestre 2023)

L'intéressement a battu tous les records en 2023 (notamment le bon résultat de 2022) avec **un taux d'intéressement final de 16,952 % très proche du maximum de 17% prévu par l'accord d'intéressement** (tous les détails <[ICI](#)>). Les bonus ont été atteints pour les quatre familles d'indicateurs (Qualité de service, Performance avis clients, Recommandations audit et Performance Financière). On note en particulier : une hausse pour les quatre SI (EQX, MySYS, BPCE et GFS) des notes attribuées par nos clients, la clôture de 100% des recommandations d'audit et un budget réalisé 2023 inférieur de 20,1m€ au budget AT2. **Rappelons que 2024 sera la dernière année d'application de l'accord triennal signé en 2022 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et devra être renégocié en 2025.**

Le CSE (en bref)

Point sur les Changements en 2023

La direction nous a présenté un bilan des changements en 2023 (consultable <ICI>). Ce document permet de constater une hausse régulière du nombre de changements (+4% sur 2 ans) que la direction explique principalement par un meilleur traçage des changements. Bonne nouvelle : cette hausse s'accompagne d'une baisse de -24% des incidents majeurs (IM) consécutifs à un changement (cf. les courbes p.3),

ce qui montre une bonne maîtrise des process. Un élu SUD a demandé si les UIP (Upgrade In Place) n'allaient pas provoquer une forte hausse des changements en 2024. La direction a expliqué que ces UIP s'inscrivaient dans la démarche de la gestion de l'obsolescence et qu'en effet, **il était probable que la BCE émette des recommandations fortes pour diminuer le taux d'obsolescence dans son rapport d'audit, ce qui aura un effet important sur le nombre de changements en 2024.** Mais la direction ne veut pas communiquer sur ce point tant que le rapport de la BCE n'aura pas été publié.

Bilan des Incidents Majeurs (IM) et SIRENE 2023

La direction présente ce bilan 2023. En substance on apprend que les IM sont en diminution ainsi que leur temps de résolution. Le nombre de SIRENE suit la même tendance à la baisse. A noter que les délais entre l'ouverture et la clôture de l'incident donnés en page 3 du document de présentation n'indiquent pas une durée de résolution de l'incident car ils incluent une période de contrôle qui peut courir sur plusieurs jours. Tous les détails sont <ICI>.



Présentation de l'index égalité professionnelle BPCE-IT pour l'année 2023

Le Bilan de l'égalité professionnelle pour l'année 2023 montre que l'écart des salaires entre les hommes et les femmes s'accroît légèrement, ce qui empêche BPCE-IT de maintenir son score de 2022 sur son Index d'égalité pro. La direction, elle, se félicite de ce bilan, soulignant le fait que beaucoup de femmes ont été embauchées cette année et que ce léger écart de salaire (**pourtant déjà minoré de 5 % puisque la règle de calcul le permet !!!**) vient du fait que les femmes occupent des postes moins valorisants. C'est la première fois que la direction évoque cette tolérance de « -5 points », un comble ! Pour SUD il ne fait aucun doute que l'inégalité professionnelle salariale Femme-Homme est encore un sujet d'actualité chez BPCE-IT et que cet accroissement d'écart entre les salaires F-H est loin d'être un sujet derrière nous comme le laisse suggérer la direction. Voir le document <ICI>.

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

Toutes les demandes locales ont été approuvées. Un appel d'offre concernant la conformité RGPD auprès d'un consultant a été fait par le bureau afin de voir si tout est en règle. Le coût de ces 2 à 5j de travail sera pris sur le budget de fonctionnement. La mise en place de l'information auprès des nouveaux salarié-es a été validée et le secrétaire demande qu'un mail puisse être envoyé à ces salarié-es à leur arrivée. La trésorière demande que la fréquence soit mensuelle pour commencer, mais si la volumétrie est trop faible cette fréquence sera portée à deux mois, 2024 étant une période test.

Questions diverses

Parmi les nombreuses « questions diverses » posées à la fin de cette réunion la direction a fourni quelques informations qui intéresseront un certain nombre de salarié-es :

- La direction a confirmé que le déménagement des salarié-es de Charenton Nouveau Bercy, initialement annoncé pour le printemps 2024, serait probablement reporté après l'été, au motif que la répartition sur les sites cibles (Odyssey et Liberté 2) n'était pas encore calée avec Workplace (un « effet JO » de plus ?).
- SUD ayant signalé des tensions dans certaines équipes où des congés d'été ont été refusés pour assurer une présence minimum de 50% en raison des JO, le DRH a précisé que ce sujet était en cours d'étude au CDG et qu'ils étaient en train de recenser les services et les compétences concernés par une présence minimum de mai à septembre. Certains feraient-ils du zèle en anticipant sur « l'étude » ?

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Vos représentant-es SUD-Solidaires au CSE :
**Valérie ESPAIGNET, Nathalie LEFEVRE, Corinne SAVIN, Benoît POMATTO,
Philippe GERARDOT, Nicolas GUERIN, Romain SIMONET, Daniel THIRARD**