



# Le CSE (en bref)

N°64

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 21 mars 2024

## Point d'avancement DRAGONFLY

La direction nous a présenté un document (consultable <ICI>) qui présente les niveaux d'avancement pour chacun des quatre piliers du programme Dragonfly : le recrutement en France, l'investissement formation, le D-OPS et les « extensions » à Porto (joli euphémisme pour le vilain mot « externalisation »...).

D'où il ressort que les objectifs prévus par le plan sont, à date, réalisés : 115 recrutements en France effectués sur les 256 prévus, 1M€ de formation dans le cadre du plan pour 800 salarié-es formé-es, 44 équipes formées à l'Agile, 42 vagues de transferts à Porto sur les 57 prévues ont été lancées avec 133 recrutements à Porto.

On observe toutefois une légère inflexion par rapport au projet présenté en décembre 2022 : **46% des recrutements en France sont des prestataires**, ce que la direction refusait catégoriquement quand SUD le propo-

sait durant l'information-consultation car ne permettant pas, paraît-il, de rajeunir l'effectif de BPCE-IT.

L'objectif de 55% de « juniors » recrutés (moins de 30 ans) peine d'ailleurs à être atteint avec seulement 40% recrutés, alors qu'il y a eu 37% de « seniors » recrutés quand le projet n'en prévoyait que 14%. Relativisons tout de même : on est maintenant « senior » dès 36 ans... et l'âge moyen des recruté-es est de 34 ans.

**Des élu-es du CSE ont demandé des informations complémentaires sur le volet économique de Dragonfly, sur les KPI mesurant l'impact sur la qualité de service et sur les transferts effectifs d'activité dans les équipes dites hybrides.** Sur tous ces sujets la direction devrait nous répondre lors d'un prochain point d'avancement.

On peut aussi regretter que l'impact carbone des nombreux déplacements à Porto (et leur compensation) soit toujours absent de l'information sur Dragonfly.

## Échange concernant les questions relatives aux congés durant la période des JO 2024

Le mois dernier la direction avait évoqué une étude en cours pour déterminer les compétences et les services concernés par des contraintes sur les congés pendant la période des JO. **Ce mois-ci, le DRH nous dit qu'il ressort de l'étude qu'une dizaine de compétences dans les directions Sécurité et PFC est concernée et qu'une nouvelle astreinte Wifi est prévue ...** Mais entretemps **des consignes données aux managers pour imposer 50% de présence ont été relayées aux salarié-es**, et ces consignes s'imposent à tous, « *sauf exceptions* » ! **Le DRH précise que ces 50% sont « au mieux » et incluent les prestataires; quant au pont du 15 août, le « 45% » sera en vigueur !**

Dans certains services découpés en pôles, à la question de savoir si les 50 % étaient au niveau du service ou de chaque pôle, la direction répond que ce sera au choix des managers... Les consignes étant parfois interprétées de façon étrange, la direction a dû rappeler qu'aucune consigne ne limite les congés d'été à trois semaines maximum.

**Quant aux problèmes probables dans les transports en communs en Ile-de-France cet été, on attend toujours une décision du Groupe. La direction a précisé que les fermetures de lignes de métro prévues en avril font déjà l'objet d'un assouplissement de la règle des deux jours de présence minimum par semaine, mais pas de celle des dix jours de présence minimum par mois... quelle largesse !**

## Retour de la commission égalité professionnelle du 5 mars 2024

Cette réunion avait pour objet le suivi de l'accord Égalité Professionnelle en vigueur en 2023 et 2024. Le bilan du suivi pour l'année 2023 a été présenté au CSE dans un document consultable <ICI>.

Si BPCE-IT n'est pas avare en opérations de sensibilisation à la mixité et en formations sur ces thèmes, dans la pratique force est de constater que le dispositif de rattrapage salarial prévu par l'accord (**non signé par SUD**) est tout sauf efficace. Il suffit de regarder la page 13 du document : **sur 44 salarié-es F/H éligibles au rattrapage seulement 8 sont des femmes (18%) et sur ces 44 éligibles, 13 rattrapage salariaux ont été réalisés, dont 1 femme (soit 7%).**

Pour couronner le tout, les montants moyens et les maxima des AI dans le cadre des rattrapage sont toujours très en faveur des hommes. **Bref, il semble que le dispositif de rattrapage salarial aggrave les écarts salariaux F/H...**

**Il va y avoir fort à faire lors de la renégociation de l'accord égalité professionnelle prévue fin 2024 !**

Pour les embauches et promotions professionnelles, le bilan est un peu plus présentable: 21% de femmes embauchées en CDI et 24% de femmes promues (page 4 du document).

Le CSE a reçu un document d'information (consultable <ICI>) en vue d'une consultation sur la réorganisation du département SII (SI Internes et Éditeurs) au sein de la direction DSG\_SOP (SI Opérateurs et Projets). Le service Immobilier et moyens généraux de SOP est hors périmètre de cette réorganisation qui concerne **20 salarié-es**.

**L'organigramme cible fait passer le découpage du département SII de 2 services à 4 services « de taille pilotable par des Teams Managers »** pour se « réaligner avec le mode de fonctionnement opérationnel » et 3 postes de Teams Leaders seront créés.

**La question de l'impact sur les astreintes d'une réduction de la taille des équipes a été posée :** la direction répond qu'une astreinte commune en rotation sur 8 personnes est prévue.

Le CSE a voté à l'unanimité pour qu'un questionnaire réglementaire de 5 questions soit envoyé aux collègues concerné-es afin de mesurer les impacts et le ressenti de ce énième projet de réorganisation.

### Rapport des travaux, actions et propositions de la Commission des œuvres sociales

Après l'approbation à l'unanimité des votants des activités locales pré-validées par la Commission ASC, **la Trésorière du CSE a attiré l'attention sur le fait que le budget des inscriptions croisées (prévu pour compenser les dépenses d'activités communes à plusieurs sites) est déjà réalisé à 61% au 15 mars**. Pour 2024 le budget prévu (25k€) est suffisant mais elle préconise une révision des budgets en septembre, notamment la répartition entre activités individuelles et collectives.

La trésorière a ensuite annoncé une mise en demeure du prestataire du CSE qui n'a envoyé que 40 billets sur les

85 commandés pour le match de rugby France-Angleterre, mise en demeure restée sans réponse. D'autres CSE ayant subi la même mésaventure, une procédure judiciaire commune est à l'étude.

**Le voyage-safari en Afrique du Sud proposé par la Commission Voyages pour 2025 a été approuvé par les élèves**. Compte-tenu de l'augmentation des prix, **ce voyage ne sera possible que pour 176 salarié-es au lieu des 200 prévus et se fera sur 4 dates différentes**. A noter aussi que les salarié-es ne pourront inscrire qu'un ayant-droit. SUD a demandé une précision sur le cas d'un ouvrant-droit ne pouvant participer à une activité pour raison médicale. Dans ce cas exceptionnel le ou les ayants-droits peuvent participer seuls à l'activité du CSE.

### Information sur la création d'un nouveau service au sein du Pôle TRC

La direction a présenté au CSE un document d'information (consultable <ICI>) sur la création d'une « *nouvelle entité Projets et Gestion du risque IT (PRG) attachée à la direction TRC* » (la nouvelle entité PRG, « Projets et Gestion du Risque IT » devient « Projets et Risques Management » à la page 5 du document mais... soyons « agiles » !).

Cette nouvelle entité de 7 salarié-es sera composée de 3 directeurs ou chefs de projets et de 3 organisateurs issus des 5 entités de l'organisation actuelle auxquels s'ajoutera un poste de Team Leader créé pour l'occasion.

### Information-consultation annuelle sur la situation économique et financière 2022 de BPCE-IT

Le cabinet d'expertise Coexco mandaté par le CSE a commenté un support de présentation (consultable <ICI>) qui synthétise le rapport complet (voir <ICI>). Ce document présente d'abord de façon détaillée les comptes du Groupe et ceux de BPCE-IT pour 2022. **Coexco confirme aussi la dépendance totale entre BPCE-IT et Albiant-IT (cf. page 8) ce qui renforce le CSE dans sa demande régulière d'avoir connaissance des comptes d'Albiant**.

Coexco a ensuite recalculé le TJM (taux journalier moyen) de BPCE-IT donné par la direction (861€) en excluant certaines refacturation du Groupe qui ne devraient pas être comptées dans les charges, pour arriver à un TJM de 597€, recalcul contesté par la direction. Quant au TJM de Natixis Porto (364€) dont les composantes sont très différentes, la direction a admis que **toute comparaison avec celui de BPCE-IT « n'est pas pertinente » (voir p.45 à 54)**.

Autre sujet de débat : la page 46 qui montre le déséquilibre flagrant entre les classifications G,H et I, dont la masse salariale n'augmente au mieux que de 3% quand les effectifs croissent de 7% à 17%, avec les augmentations de masses salariales allant de 9% à 17% de J à HC... **mais la direction assume cette politique qu'elle juge « nécessaire »**. Sur la base des éléments du rapport Coexco le CSE a remis un avis motivé (mais ni favorable ni défavorable, ce qui semble toujours perturber la direction) qui est consultable <ICI>.

**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**