



# Le CSE (en bref)

N°65

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 18 avril 2024

## Projet de réorganisation au sein du pôle Plateforme Collaborateurs (PFC) et ses effets sur les pôles Infrastructures et Tour de contrôle

L'affirmation de la directrice générale devant le CSE selon laquelle l'organisation de BPCE-IT était désormais stable et ne ferait plus l'objet que d'ajustements n'a pas fait long feu : **rien que ce mois-ci, le CSE était consulté sur une réorganisation à SOP (voir plus loin) et informé en vue d'une consultation pour une autre concernant PFC.**

Le dossier d'information pour cette dernière (consultable <ICI>) affirme **ne pas contenir « de changements d'emplois, d'activité ou d'affectation géographique » (cf. p.32) , ce qui est louable, mais les mouvements entre services sont nombreux et les conséquences sur les salarié-es devront être évaluées.**

Alors que les objectifs annoncés du projet (cf. p.4) évoquent des besoins de synergies et de regroupements, plusieurs équipes (OUD, TBI, OCC) sont redispachées dans d'autres équipes; il serait surprenant que cela se fasse sans au moins quelques changements d'activités. Et on peut se demander pourquoi, pour réaliser ces objectifs de rationalisation d'activité, parfois nécessaire, il faudrait créer une dizaine de postes de managers leaders ou de Teams leaders sans aucun renfort des équipes opérationnelles. Ces nouveaux postes seraient-ils déjà préemptés ? De nombreuses questions ont été posées par les élu-es sur ce projet et plusieurs ont regretté qu'une fois de plus les effectifs en prestataires ne sont donnés qu'au niveau des départements et pas au niveau des services, ce qui selon nous n'est pas normal; mais la direction dit s'en tenir à « la pratique usuelle »... De même pour les impacts sur les activités délocalisées pour tout ou partie à Porto; mais là nous touchons à un tabou absolu !

**Pour finir les élu-es du CSE ont voté à l'unanimité une résolution pour recourir au cabinet d'expertise Arete en vue de les aider à analyser ce dossier et à remettre un avis (dans ce cas dans un délai de deux mois). A suivre...**

## Projet de réorganisation du service SOP au sein du Pôle Secrétariat Général

Avant que le CSE ne remette son avis sur ce projet, le secrétaire a partagé avec la direction les résultats du sondage envoyé aux salarié-es concernées.

La participation n'a pas été très forte (45%) ce qui peut s'expliquer en partie par le fait que cette réorganisation ne semble pas susciter beaucoup d'inquiétude, les ré-

ponses n'étant généralement pas défavorables (voir la synthèse des retours <ICI>).

**SUD et la CGT ont remis un avis d'abstention (consultable <ICI>) davantage pour un défaut d'information sur les prestataires concernés et les impacts sur les astreintes que sur le projet lui-même.** La Cfdt et L'Unsa ayant remis chacun un avis favorable, le vote du CSE est donc globalement favorable à cette réorganisation.

## Suivi des astreintes, interventions et horaires spécifiques en 2023

La direction a présenté le document qu'elle avait déjà fourni et commenté devant la Commission de suivi des accords astreintes, interventions etc. (voir <ICI>). Il se confirme que les astreintes se font de plus en plus par services et moins par pôles d'astreintes, avec 27 astreintes supplémentaires en 2023, et que les anomalies sur le respect des 35h de repos hebdo, des 11h de repos quotidien, et des 10h de travail maxi restent à un niveau élevé (malgré une baisse pour les deux dernières catégories). Certaines équipes ont expliqué ces dépassements par des projets exceptionnels (cf. pages 22-24) et la direction précise que des rappels des règles sont faites aux managers.

## Evolution des pôles d'astreintes

La direction a fourni au CSE un document (voir <ICI>) où figurent trois changements concernant les astreintes, dont deux changements d'intitulés et une création d'une nouvelle astreinte au 1er juillet 2024. **La direction a confirmé que cette dernière correspondait à l'astreinte « spéciale JO » qui avait été annoncée au dernier CSE. Mais, il fallait s'y attendre, à une question de SUD sur la disparition logique de cette nouvelle astreinte après les JO, la direction a répondu qu'elle perdurerait malgré tout...** Un élu a alors objecté que dans ce cas la direction devrait en justifier la nécessité et fournir au CSE les effectifs concernés. La direction a répondu qu'elle allait vérifier.

## Le CSE (en bref)

### Suivi de l'accord salariés aidants

Une Commission de suivi sur l'accord salariés aidants s'est tenue le 19 mars où la direction a présenté un bilan de son application en 2023 (voir le document <ICI>).

Les demandes de recours à cet accord ont légèrement augmenté avec 49 salarié-es ayant ou ayant eu le statut de salarié-es aidants et un taux de refus pour critères non remplis assez faible (4 en 2023). A noter que les femmes y ont fait appel un peu plus que les hommes par rapport à leur proportion dans l'entreprise et que les demandes ont été faites en priorité pour aider des parents et des enfants.

**Notons aussi que sur ce sujet des salarié-es aidants, BPCE-IT est plutôt en avance dans le Groupe qui réfléchirait, nous dit la direction, à un accord de ce type et pourrait s'inspirer du nôtre. SUD et la CGT ont suggéré quelques pistes d'améliorations pour pouvoir aider aussi des parents résidant en Ehpad (pour des déplacements médicaux, des démarches administratives etc.) ce que l'accord actuel ne permet pas.** La direction a répondu que cette évolution pourrait être envisagée dans le cadre d'une négociation « Communautaire ».

### Présentation du dispositif d'accompagnement par Objectif Retraite

La direction a présenté la future plateforme « Parcours Retraite » qui contiendra des informations et des services à destination des futur-es retraité-es. L'accès à Parcours Retraite sera proposé par « push mail » aux salarié-es de 60 ans et plus (avec des exceptions pour les salarié-es RQTH ou « carrières longues » pouvant partir plus tôt).

**Pour les salarié-es qui souhaitent établir un bilan ou des simulations sur leur situation, les services du prestataire « Objectif Retraite » sont proposés : un accès personnalisé au site du prestataire sera donné aux salarié-es intéressé-es, qui devront fournir à Objectif Retraite les informations nécessaires (la direction ne donnant que les codes d'accès individuels mais aucune donnée personnelle).** Ce prestataire qui travaille déjà avec des entreprises du Groupe et connaît bien les retraites complémentaires de ses entreprises, a déjà été sollicité pour aider 27 salarié-es touchés par la réforme des retraites alors qu'ils étaient déjà dans un dispositif de fin de carrière, et les retours sont très bons, les salarié-es et les RH reconnaissant leur disponibilité et leur expertise.

Outre ces services (optionnels) les formations, les entretiens et le traitement des dossiers retraites sont toujours assurés par les RRH et la référente retraite Claire Héline. Plus de détails dans le document de présentation <ICI>.

**Tableau de bord T1 2024.** Les tableaux de bords sont désormais sous Power BI, dont voici une extraction au format PDF <ICI>. Les effectifs de l'entreprise continuent de croître : **1752 salarié-es en mars (25 sorties et 30 entrées)**, ainsi que le nombre de prestataires, ce qui a suscité des questions quant à la baisse des prestataires en France prévue dans le programme Dragonfly. La direction a répondu qu'elle allait regarder la cause de cette hausse. SUD a aussi demandé une présentation de l'effectif externe par direction en plus de celle par site.

### Retours de la CSSCT du 28 mars 2024 et de la Commission Formation du 2 avril 2024

Parmi les points abordés au cours de cette réunion, concernant les sites : **les difficultés à Dijon dues au partage de locaux avec la SNCF** (des réaménagements sont prévus, notamment des espaces de repos très peu utilisés), **et le flou total sur le déménagement de Charenton Nouveau-Bercy, dont la date annoncée autour du 15 décembre se situerait maintenant selon le DRH au 1er trimestre, voire 1er semestre 2025 ...** Et pas davantage d'info sur le déménagement du site de Toulon.

De nombreux documents ont été présentés en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise: projet de rapport HSCT 2023 (voir <ICI>), bilan Papripact (\*) 2023 (<ICI>), plan Papripact 2024 (<ICI>), et en Commission Formation, le bilan 2023 et le plan 2024 de développement des compétences (voir <ICI>).

Nous en reparlerons quand la consultation du CSE sur la politique sociale aura commencé.

(\*) **Papripact** : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.

### Commission des Oeuvres Sociales

Après l'approbation à l'unanimité des activités locales pré validées, le CSE a voté une motion pour autoriser le secrétaire du CSE à ester en justice contre un prestataire indélicat n'ayant pas livré l'intégralité des places pour un match de rugby et qui ne répond plus depuis aux appels du CSE. Pour le voyage en Afrique du Sud (inscriptions ouvertes jusqu'au 28 avril) il y avait à date 223 inscriptions pour 160 places disponibles ; une sélection sera donc faite en fonction des voyages déjà effectués. Enfin, **le CSE-IdF propose des places pour le parc Astérix, en priorité pour les candidats malheureux à Euro Disney dont le nombre de places disponibles était limité.**

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

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