



# Le CSE (en bref)

N°66

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 16 mai 2024

SUD-Solidaires avait demandé l'inscription à l'ordre du jour de ce CSE d'une information sur la mise en œuvre à BPCE-IT de l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant sur l'adaptation au droit de l'Union Européenne mais la direction a refusé ce point. Le DRH a précisé que le Groupe y travaillait sans pouvoir nous en dire davantage. **Rappelons que cet article modifie le Code du travail en accordant des congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnels avec une application rétroactive à partir du 1er décembre 2009, mais prévoit un délai de forclusion de deux ans pour les éventuels rappels de congés payés.**

## Point sur la réorganisation PFC et ses effets sur les pôles Infra et TRC

Une expertise sur ce projet, est actuellement en cours et le cabinet Arete mandaté par le CSE mène actuellement des entretiens avec un panel de salarié-es concerné-es. Le rapport d'expertise qui sera remis le 10 juin servira de base à l'avis (ou aux avis) remis lors de la prochaine réunion du CSE (le 20 juin).

## Désignation des représentant-es du personnel au PEE et PERCO-I

Une liste de six collègues volontaires pour représenter auprès de Natixis Inter-Epargne les salarié-es de BPCE-IT titulaires des différents fonds proposés dans les Perco et Perco-I a été approuvée à l'unanimité par les membres du CSE. A noter qu'il y a eu plus de volontaires que les années précédentes et nous les en remercions.

## Information sur un ajustement d'organisation de la Plateforme Mainframe au sein du Pôle DPM

La direction a rappelé l'historique de la création de la direction DPM-PMF (voir page 3 du document de présentation <ICI>) et annoncé la poursuite de la logique de regroupement des activités Mainframe en y incorporant trois entités issues du pôle Production Métier : **Back Office Mainframe (actuellement à DPM\_SEA), BDD Mainframe et Paiement Minos et internationaux (actuellement à DPM\_PMT).**

Par ailleurs l'entité en charge de la métrologie et outillages de production (MOP) qui est actuellement rattachée au Mainframe Equinoxe passerait aux Infrastructures Mainframe en tant qu'entité transverse aux diffé-

rents SI. Un élu a fait remarquer que, **si le métrologie était bien transverse, la partie outillage administrée par MOP ne l'était pas**, ce que la direction a reconnu en précisant que rendre l'objectif de transverse l'outillage n'était pas envisageable actuellement.

Aux questions posées quant à l'impact du projet sur les prestataires et les astreintes, la direction a répondu que rien ne changeait, les 11 personnels externes concernés suivant les services déplacés dans l'organigramme.

**Question subsidiaire** : d'autres équipes hors PMF ayant une activité sur le Mainframe pourraient-elles suivre le même mouvement ? D'après la direction non, car les deux équipes étant dans ce cas (Back office Monétique et une équipe ex-Natixis à PFC) sont sur des activités mixtes Mainframe et Systèmes Open.

## Information sur un ajustement d'organisation de la Plateforme Privative (PPR) au sein du Pôle DPM

Deuxième « ajustement » d'organisation du mois : cette fois c'est DPM\_PPR qui est de la revue et qui voit son service SEP (Prod SI Etablissement) scindé en deux nouvelles équipes, l'une dédiée au SI Caisse d'Epargne, l'autre au SI Banque Populaire (voir document de présentation <ICI>). **Cela contredit les principes de mutualisation des activités multi-SI qui prévalaient jusqu'à présent**, mais la page 3 précise que, tout en « segmentant » les équipes en Mysys et Equinoxe, le but est aussi de « *poursuivre la polyvalence des équipes* ». Subtil...

Le plus étrange c'est l'argument de la « forte croissance » qui justifierait que l'on scinde une équipe de 4 salarié-es internes en deux équipes de deux internes ! Mais les organigrammes de la page 4 ne disent pas tout : en effet l'équipe SEP compte 11 prestataires (bientôt 12, précise la direction) sur les 21 qui sont à PPR. **Cela illustre la nécessité de faire apparaître le nombre de prestataires au niveau des services dans les documents d'information** si l'on veut avoir une vue d'ensemble des réorganisations ou ajustement, comme nous le demandons régulièrement. Pour le reste, **un Team Leader sera recruté (en priorité en interne)** et, si l'on arrive à segmenter en restant polyvalents, les impacts de cet ajustement devraient rester mineurs.

Après l'approbation à l'unanimité des activités locales pré-validées, le Bureau du CSE a proposé de mandater le cabinet Arete pour faire un audit sur le respect de la RGPD par le CSE, proposition approuvée par le CSE. En ce qui concerne le litige avec la société « indélicate » n'ayant pas fourni la totalité des billets commandés par le CSE pour des matchs de rugby, ladite société étant désormais introuvable et le recours devant la justice très hypothétique, le Bureau a annoncé que la décision d'annuler l'activité Rugby organisée le 28 juin sur le site d'Aix serait prise au plus tard fin mai par la Commission ASC.

Questions Diverses

Les « questions diverses » (hors ordre du jour) ont été nombreuses. En voici quelques-unes :

- Utilisation du service Psy France : la direction a confirmé qu'au-delà de 3 appels les salarié-es doivent se signaler auprès des RRH, mais elle va vérifier les règles sur les limites d'appels.
- Délivrance des certificats par l'entreprise pour l'obtention d'un QR code permettant de circuler dans les zones rouges pendant les JO : la direction dit que le Groupe étudie la question mais que « *si le Groupe ne donne pas de solution BPCE-IT le fera* ».
- Impact du rachat de SGEF par le Groupe sur nos SI : pour l'instant SGEF devrait être rattaché à BPCE-SA sans que la question du SI n'ait été traitée.
- SUD a demandé que soit présentée au CSE la nouvelle méthode de calcul de l'indemnité de congés payé selon la règle du 1/10 modifiée par la loi du 22 avril 2024. La direction va vérifier ce point qui devrait être à l'ordre du jour du mois de juin.
- SUD a signalé qu'en réunion Copil une comparaison entre les TJM (Taux Journaliers Moyens) à Porto et en France a été faite bien que la direction ait toujours dit que cette comparaison n'est pas pertinente. Le DRH a dit n'avoir aucune info (« *quel Copil ?* »)...

Consultation annuelle sur la politique sociale 2023 de BPCE-IT

Pour cette première réunion d'information-consultation du CSE sur la politique sociale 2023 de BPCE-IT, la Commission Egalité Professionnelle a fourni un CR (consultable <ICI>) de sa réunion du 30 avril au cours de laquelle la direction a présenté le Bilan Social 2023 de BPCE-IT (consultable <ICI>). **La Commission a critiqué (page 12) le caractère inéquitable de la part variable qui profite surtout aux salaires les plus élevés. Lorsque la Commission demande (page 8 du CR) pour-**

**quoi les femmes promues de H à I sont moins nombreuses, la direction se contente de répondre qu'il n'y a pas de « plafond de verre », ce qu'un élu CGT a, à juste titre, fermement contesté au vu de chiffres qui montrent le contraire.**

D'autres documents ont été fournis au CSE dans le cadre de cette consultation annuelle, en particulier le DOETH (document sur le handicap consultable <ICI>) et le Rapport de situation comparée (voir <ICI>).

Le CSE a fait appel au cabinet d'expertise **Coexco** pour l'assister dans l'analyse de ces documents et la remise de son avis qui est attendu pour le CSE de juillet.

Bilan de la campagne de révision annuelle des rémunérations 2024 (incluant la part variable)

Dans ce document minimaliste de 4 pages hors-titres (consultable <ICI>) les sujets de frictions ont été les mêmes que ci-dessus : SUD a une fois de plus noté que la « moulinette » statistique de l'accord égalité professionnelle ne produit pas d'effet sur les écarts salariaux F/H. En effet la campagne des AI, qui inclut ce « rattrapage », fait passer l'écart moyen F/H de -4,14% à -4,17%, avec une aggravation notable pour les classifications H, I et J (voir page 6).

**Quant à la part variable, elle est en moyenne de 5,5% du salaire de base annuel pour les suivis en heures contre 15,2% pour les forfaits jours dont le montant moyen des primes atteint 9 670€ ! SUD a condamné cette dérive.**

**Quand on suggère que cette année la part variable maximum pourrait dépasser 40 k€ la direction répond simplement : « oui, peut-être » !** Un élu a remarqué que, contrairement à ce qu'avait dit la direction en négociation de l'accord NAO, le bonus par rapport à l'enveloppe prévue (12%) n'a été appliqué qu'aux forfaits jour mais pas aux suivis en heures (dont les 6% ne sont pas atteints). La encore la direction assume (on imagine pourquoi...).

Enfin, la direction, informée que des Teams Leaders se sont plaints que les augmentations qu'ils proposaient n'étaient pas toujours suivies, a répondu qu'elle partagera ce commentaire.

Bilan des déplacements professionnels en avion 2023

Ce bilan (voir <ICI>) a été présenté par la direction pour la première fois. Sans surprise les vols Paris-Toulouse et Paris-Porto sont en tête des émissions en TCO2e (tonnes équivalent carbone). Pour « compenser » les 437,7 TCO2e (émissions avions et voitures) BPCE-IT finance un projet de reboisement avec EcoTree (cf. p.4).



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