



Le CSE (en bref)

N°68

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 20 juin 2024

Cette réunion du 20 juin était constituée de deux parties distinctes : une réunion ordinaire du CSE et un CSE extraordinaire concernant l'approbation des comptes annuels 2023 du CSE et la présentation du rapport de gestion, la loi obligeant que ce sujet fasse l'objet d'une réunion extraordinaire.

CSE EXTRAORDINAIRE SUR LES COMPTES ET LA GESTION DU CSE

Notre expert comptable a présenté son rapport sur les comptes annuels 2023 du CSE (document consultable <ICI>). **En résumé le résultat des AEP (Activité Economiques et Professionnelles, autrefois « Budget de Fonctionnement ») est excédentaire de 130,9k€, tandis que celui des ASC (Activité Sociales et Culturelles) est déficitaire de -191,6 k€.** Ce déficit est dû au fait que pendant les deux années de pandémie un gros reliquat de budget non consommé s'est accumulé et a pu être dépensé en 2022 et 2023, mais cette situation ne pourra évidemment pas durer (voir ci-dessous le point sur les ASC de la réunion ordinaire).

Les comptes 2023 ainsi que le rapport de gestion du CSE (voir <ICI>) ont été approuvés à l'unanimité, puis le CSE a voté, toujours à l'unanimité, le transfert de 10% du résultat AEP, soit 13 k€, vers les ASC comme la loi l'autorise.

Activités sociales et culturelles

A présent en réunion ordinaire, le CSE a d'abord approuvé un nouveau mandat du secrétaire a ester en justice contre le prestataire (Touche Personnelle) qui n'avait pas fourni la totalité des billets commandés par le CSE, puis les élu-es ont approuvé à l'unanimité les ASC locales pré-validées.

La trésorière du CSE nous a ensuite informé que le voyage auquel le CSE a fait appel pour le séjour en Afrique du Sud en 2025 vient de repercuter **une hausse des taxes et des carburants des compagnies aériennes à hauteur de 256 € par billet**, soit une hausse totale de 26k€ pour ce voyage (avec 160 départs). La hausse étant inférieure à 8% l'assurance prévue dans le contrat ne joue pas. Cette hausse imprévue impactera forcément

les futurs voyages du CSE.

Le CSE a ensuite approuvé à l'unanimité le recours à une expertise sur le bilan CO2 des activités du CSE en 2025. Le document consultable <ICI> présente la méthodologie du bilan qui sera fait sur l'année de référence 2023 par le partenaire « Represente.org ». **Le coût (12 k€) sera supporté par notre budget AEP (excédentaire, comme on a vu ci-dessus).**

De nouvelles règles de gestion devront être définies en septembre-octobre intégrant les sujets environnementaux et budgétaires qu'on vient de voir. **Afin d'avoir un aperçu des souhaits des salarié-es en matière d'ASC les élu-es SUD-CGT ont proposé une enquête par mail (plus efficace que Viva Engage).** Après quelques réticences **la direction a accepté que cette enquête soit accessible via la Newsletter mensuelle du CSE.**

Déménagement du site de Caen-Roquemonts

La direction nous a présenté un document (consultable <ICI>) sur un projet de déménagement des salarié-es de BPCE-IT du site de Caen-Roquemonts.

Actuellement 312 salarié-es du Groupe (principalement de BPCE SA et ses filiales) dont 12 de BPCE-IT travaillent sur ce site. D'après la direction, les salarié-es se plaignent de leur isolement dû à un très faible taux d'occupation et le bâtiment est « difficilement réaménageable » et « énergivore » (cf. p.4).

Le Groupe a donc acquis un immeuble (en projet) sur 4 niveaux à Fleury-sur-Orne à 9,8km du site Roquemonts pour reloger les salarié-es travaillant sur ce site. La direction nous a « vendu » ce projet mieux que ne l'aurait fait le promoteur lui-même : quartier en plein dévelop-

pement, 66 places de parking, 2 lignes de bus desservant le site et des projets de transports en commun en cible, norme Well, amélioration de la consommation électrique etc.

Le nouveau site étant à l'opposé de Caen par rapport à Roquemonts les évolutions des durées de trajets vont de +2 à +8mn pour 6 salarié-es à -9mn à -20mn pour 5 salarié-es en voiture. En transport en commun (1 salarié) il faut compter entre +10 et +20mn de trajet.

Des élu-es ont émis des critiques : **aucun projet de restauration collective** en dépit des belles photos présentant des commerces au RDC (des solutions « alternatives sont annoncées...), **possible insuffisances des parkings, surface réduite par salarié-e etc. Un avis du CSE « sur le principe du déménagement » est attendu en juillet.**

Le CSE (en bref)

Présentation du nouvel outil de Onboarding « HeyTeam »

La direction nous a annoncé que le Groupe allait remplacer Silk Road, l'outil actuel d'« Onboarding », par une nouvelle solution nommée « Hey Team ».

Celui-ci sera davantage « User Friendly » (à défaut d'être « Froggy Friendly »...), avec des Quiz et du Feedback ainsi que de futures évolutions vers le Byboarding (pour les passagers déjà à bord) et le Offboarding (pour ceux qui débarquent). Le logiciel est hébergé en France avec un backup en Irlande; la bascule se fera durant le 3ème trimestre 2024. Plus de détails dans le document consultable <[ICI](#)>.

Suivi des KPI des orientations stratégiques BPCE-IT 2024

Le plan Stratégique 2021-2024 fait l'objet d'un suivi annuel des objectifs du plan via les fameux KPI (Key Performance Indicators). Dans le document de suivi en date d'avril 2024 que la direction a présenté au CSE (voir <[ICI](#)>), les pages 3 à 9 du document rappellent ces objectifs et les indicateurs mesurés.

Pour l'« efficacité opérationnelle » beaucoup d'objectifs sont atteints ou proches de l'être : formations (p.11 à 12), automatisation (p. 16 à 17), Devops (p. 18 à 21), Support Collaborateur (p.25 à 26) etc.

Deux exceptions notables : le niveau d'engagement des « collaborateurs » (p.13) qui baisse selon la dernière enquête Diapason, et la « pratique du feedback » qui est loin d'atteindre les 100% des salarié-es ambitionnés (p.14).

En matière de « réduction de l'empreinte environnementale » (p.37 à 41), l'objectif de réduction de 15% du Bilan Carbone par rapport à 2019 est largement atteint à BPCE-IT (-25,7% en 2023) et dans le Groupe (-13.2%).

Pour nos Datacenters, l'objectif de réduire de -4% le PUE (Power Usage Efficiency) à la fin de 2024 est atteignable (et quasiment atteint au mois de mai), et celui de 100% d'alimentation en énergie verte est atteint.

Consultation sur le projet de réorganisation au sein du pôle Plateforme Collaborateurs (PFC)

La direction a procédé à la consultation des membres du CSE sur la réorganisation du pôle PFC. Une expertise a été faite à la demande des membres du CSE afin de pouvoir rendre un avis éclairé. Cette expertise s'est appuyée sur le témoignage de collègues ayant accepté de participer à une enquête sur la transformation de leurs services.

Et le constat est sans appel : **le rapport d'expertise montre que la réorganisation aura des impacts assez importants aussi bien sur l'activité que dans la chaîne hiérarchique des services concernés.**

Le rapport montre qu'un grand nombre d'inquiétudes sur le devenir de nos collègues restent sans réponse et que la direction minimise, voire nie, les impacts de la réorganisation sur l'emploi de nos collègues.

De plus, la direction a refusé malgré l'insistance des élu-es du CSE de revoir le DUER (Document unique d'Evaluation des Risques) afin de mieux prendre en charge les risques liés aux réorganisations multiples que nous subissons depuis ces dernières années. **Pourtant, notre expert est formel : le DUER doit être revu à chaque réorganisation impactant les conditions de travail afin de prendre en compte les particularités de chacune. Mais la direction se retranche derrière ce qu'elle appelle une « tradition » pour refuser cette révision du DUER.**

L'ensemble des élu-es a fortement insisté sur l'impact négatif des réorganisations à répétition que les salarié-es subissent depuis la mise en place de BPCE-IT et que certains d'entre elles et eux vivent très mal jusqu'à atteindre un sentiment de perte de sens ou de résignation face aux changements incessants.

Pour ces raisons l'ensemble des élu-es du CSE a remis un avis défavorable approuvé à l'unanimité des votants (voir le document consultable <[ICI](#)>).

Questions diverses

SUD a posé le problème des difficultés de ré-enrôlement dans Authenticator des matériels BYOD (Bring Your Own Device) appartenant aux salarié-es. Un éclaircissement de la procédure devrait être apporté par la direction à la Commission RIC (Réclamations Individuelles et Collectives).

SUD a également réagi à l'envoi par la direction d'un document sur les mesures salariales individuelles contenant des modifications par rapport à celui présenté au CSE de mai (voir le document modifié <[ICI](#)>).

Le nombre de salarié-es promu-es cadres étant passé de 11 à 7 personnes, dont seulement 2 femmes, SUD a déclaré que cela confirmait l'existence d'un « plafond de verre » pour l'accès des femmes au statut cadre, ce que la direction refuse d'admettre. En effet, si les femmes représentent environ 20% de l'effectif de BPCE-IT, rappelons qu'elles comptent pour 35,5% de l'effectif non-cadre.



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