



Le CSE (en bref)

N°71

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 19 septembre 2024

Projet de déménagement du site de Caen : réponse de la direction à l'avis du CSE

En réponse à l'avis rendu par le CSE en juillet (cf. le CSE en Bref n°70) la direction a apporté des réponses aux demandes exprimées dans cet avis, mais sans ajouter grand-chose au dossier d'information :

- il ne sera pas possible d'installer un RIE sur le futur site de Fleury-sur-Orne. Des solutions alternatives sont à l'étude.
- Il sera possible de déclarer son passage sur le site de Natixis Inter Epargne mais aucun espace dédié à BPCE

-IT n'est prévu. Une demande a été faite à Workplace pour une zone dédiée.

- Il n'y aura pas non plus d'emplacements de travail dédiés aux salarié-es pour les réunions d'équipe.
- La direction maintient que les places de parking prévues seront suffisantes ainsi que ses estimations sur les temps de trajet.
- **La direction sera « attentive » aux besoins d'augmenter les effectifs du Welcome Bar.**
- La salle de sport sera gérée par le CSE de BPCE SA qui étudiera avec Workplace son utilisation future.

Point sur la campagne des alternants

Le dispositif de recrutements d'alternants fonctionne bien avec, pour la promotion 2024-2025, un total de 105 alternants (95 en 2023), 59 nouveaux alternants et un taux de femmes en progression (28% contre 24% en 2023).

Le bilan est plus mitigé sur le taux de transformation avec 12 embauches en CDI sur 45 fin de contrats d'alternance (27% contre 34% en 2023). La direction l'explique, outre deux alternants n'ayant pas choisi de nous re-

joindre, par des « soft skills » (savoirs-être) parfois insuffisants, et surtout par des alternants positionnés sur des emplois transverses où il y a peu de postes proposés. Le DRH précise que les nouveaux plans de recrutements seront plus ciblés sur les besoins de BPCE-IT.

Enfin un élu SUD a signalé que le processus de recrutement était peut-être trop long, ce qu'a reconnu la direction qui a annoncé que le processus serait allégé et présenté davantage en amont. Pour plus de détails voir le document de présentation <ICI>.

Evolution du dispositif d'entretien annuel (PAAD)

La direction a présenté le nouveau dispositif d'entretiens annuels (voir document <ICI>) qui a été élaboré au niveau du Groupe. La démarche Groupe étant de « recentrer » les entretiens sur « l'évaluation de performance ». Cela se traduit par un nouveau calendrier : de novembre à décembre un entretien d'évaluation de la performance, puis de juin à septembre « un entretien de carrière centré sur le développement professionnel » (cf. page 4).

Le nouvel outil du Parcours Annuel d'appréciation et de Développement (le fameux PAAD) prévoit désormais une évaluation des « comportements » (cf. page 7), ce qui a suscité une remarque d'un élu sur le risque de subjectivité de cette évaluation. SUD partage cette inquiétude, d'autant plus que l'argument du « comportement » a déjà été utilisé contre des salarié-es pour justifier des primes de part variable insignifiantes voire nulles ...

La direction a reconnu que c'était « un point d'attention » et que des précisions pourraient être apportées dans les « guides pratiques » pour la mise en œuvre du dispositif sur l'évaluation des « comportements ». A suivre ...

Information sur le nouvel accord télétravail au sein du périmètre BPCE

Un nouvel accord télétravail négocié au niveau du Groupe et récemment signé va entrer en vigueur le 1er octobre. La direction a brièvement présenté les évolutions par rapport à l'accord actuel : le nombre de jours de télétravail maximum reste de 10 jours par mois ou de 30 jours par trimestre (5 et 15 jours pour les nouveaux

embauchés). Il n'y aura plus de nombre de jours minimum à poser et les 2 jours de présence obligatoires sur site ne s'appliqueront plus les semaines avec un ou deux jours fériés. L'indemnité télétravail de 22€ par mois sera remplacée par une indemnité de 3,25€ par jour de télétravail déclaré, plafonnée à 325€ par an. L'accord renforce les possibilités des managers d'organiser le télétravail et restreint celui-ci à la France métropolitaine.

Le CSE (en bref)

Rendu d'avis sur le projet de déménagement du site de Nouveau Bercy

Le CSE a rendu un avis motivé prenant en compte le désir d'une majorité de salarié-es de quitter Nouveau Bercy, les fortes inquiétudes suscitées par la densification des espaces sur les sites d'accueil (Odyssey et Liberté2) ainsi que les calculs douteux de taux de partage différenciés en flex office (0,6 pour les internes et 0,4 pour les prestataires. Cet avis, qui ne répond pas de façon binaire à la consultation (favorable/défavorable) mais que la direction comprend juridiquement comme un avis défavorable, est consultable <ICI>. **SUD a par ailleurs attiré l'attention sur l'information en amont du déménagement des personnes absentes, notamment en arrêt-maladie.** La direction répond qu'elle va identifier ces situations dès septembre.

Information sur l'ajustement d'organisation du département Réseau agence

La direction a présenté le document d'information consultable <ICI>. L'ajustement, qui concerne des salarié-es des sites de Lille et de Nantes, consiste en la création d'une équipe Déploiement (RAG_DPL) et vise à clarifier les interlocuteurs pour les différents clients et à « reprendre les activités de fin de déploiement NRA » (déploiement de la fibre dans 6000 agences) « et les activités de déploiement à venir ». La direction a annoncé communiquer sur ce dossier auprès des 14 salarié-es concerné-es le jour même du CSE, cette information se faisant sans consultation.

Information sur l'ajustement d'organisation de la Direction Datacenter

Nouvelle information sans consultation du CSE pour un « ajustement d'organisation » de la direction Datacenters dont le dossier d'information se trouve <ICI>. Selon la direction, la scission du service GUS (Gouvernance Urbanisation et SI) en deux nouveaux services, SQI (Sécurité, Qualité et SI) et UPC (Urbanisation, Projets et Commercialisation) répond à une pression

croissante, en particulier de la BCE, sur les contrôles de sécurité et l'environnemental. Si les motifs sont recevables, en revanche **on a un peu de mal à croire que la dizaine de « mouvements d'internes », entre 6 entités, présentés aux pages 5 et 6 se fera sans changements d'activité comme le document l'affirme. Selon SUD ce dossier aurait mérité une information-consultation, mais la direction et le secrétaire du CSE sont de plus en plus laxistes sur la notion de « changement d'activité » en s'en tenant à des fiches emplois fourre-tout...**

Information-consultation sur le projet de création d'un processeur monétique

Cette information-consultation fait suite à l'annonce le 13 juin 2024 d'un partenariat stratégique entre BPCE et BNP Paribas dans le secteur des Paiements. Le dossier d'information consultable <ICI> présente les modalités de création d'une future Joint-Venture (JV) qui devrait être officialisée en décembre 2024.

Les pages 13 et 23 donnent une idée de la place qu'occupera la future JV en termes de responsabilités par rapport à Partecis qu'elle a vocation à remplacer, avec à terme 327 salarié-es !

Si le statut juridique de la nouvelle JV est calqué sur l'actuelle Partecis (cf. p.9), pour les salarié-es **il y aura des différences importantes, à commencer par le statut de mise à disposition (MAD) des salarié-es qui la rejoindront : en effet, à Partecis les salarié-es issu-es de BPCE Payment Services ou BNPP ont depuis près de 20 ans un statut MAD, alors que dans la future JV ce statut ne durera que 2 ans au maximum** (cf. p.46), à l'issue desquels les salarié-es devront choisir de rejoindre la JV ou pas. Quand on interroge la direction sur la pérennité de la JV, elle répond que les salarié-es la rejoindront sur la base du volontariat !

A BPCE-IT l'impact annoncé est limi-

té puisque seulement 8 postes seront proposés à Production Paiements pour rejoindre la JV, le gros des troupes provenant de BPCE PS (cf. p. 17). Cependant les impacts sur l'activité de BPCE-IT seront conséquents : si la page 17 mentionne de la sous-traitance Cloud et Mainframe facturée à la JV, la direction évoque déjà une réorganisation de la DPM après le départ d'une part de l'activité Mainframe vers la JV !

Quant au futur socle social de la JV (voir p. 51 à 53), il prendra pour base **des accords de transition** négociés dans les entreprises concernées (au T1 2026 à BPCE-IT). **Pour la suite (élections, négociations au sein de la JV) c'est le flou le plus total...**

Retour du sondage ASC lancé par le CSE : Malgré un lancement pendant les congés d'été, le sondage sur les Activités Sociales et Culturelles a recueilli 523 réponses, dont une synthèse est consultable <ICI>. **Ce sondage servira à élaborer le budget ASC du CSE qui sera discuté en octobre.** Merci aux participant-es !

KPI des Orientations Stratégiques 2024: Dernier point d'un ordre du jour chargé, les 37 pages de ce bilan des KPI ont été présentées sur un tempo « Allegro vivace » ! Tous les détails sont <ICI>).



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