



# Le CSE (en bref)

N°73

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 17 octobre 2024

## Réponse de la direction à l'avis du CSE sur le déménagement du site Charenton-Nouveau Bercy

Dans cet avis rendu le mois dernier (voir <ICI>) les élu-es du CSE avaient formulé 14 demandes pour améliorer le projet de déménagement de Nouveau Bercy. Presque toutes ont été refusées par la direction, soit par manque de place (parkings, douches, RIE d'Odyssey) soit parce que c'est Workplace qui décide au niveau du Groupe (sauf sur quelques sites à BPCE-IT) pour tout ce qui concerne le modèle Well (postes de travail, casiers etc.). La direction a seulement retenu l'idée d'un sondage sur les modes de transport utilisés par les salarié-es.

Quant à la gestion du télétravail au trimestre c'est toujours non. En ce qui concerne les effectifs Welcome bars, que les élu-es du CSE souhaitaient voir augmenter, la direction répond là aussi qu'ils seront conservés en l'état et répartis sur Odyssey et Charenton Liberté 2 proportionnellement aux effectifs de ces sites.

### Avis du CSE sur le projet de partenariat stratégique entre BNP Paribas et BPCE-IT

Ce projet Rise visant à créer un nouveau processeur monétaire via une « joint venture » (JV) avec BNPP et qui concerne directement 8 salarié-es à BPCE-IT, a été présenté au CSE le mois dernier (cf. **Le CSE en Bref n°71**).

**Un avis commun défavorable des élu-es CFDT, CFTC, CGT et SUD a été rendu** (avis consultable <ICI>).

**Cet avis pointe en particulier une perte d'activité à**

BPCE-IT, avec des impacts indirects prévus pour la direction DPM-PMT, l'incertitude sur le socle social final et la pérennité de la future JV, ainsi que sur la future localisation du site « dans l'est parisien ».

La direction a répondu que cet avis contenait « des erreurs » et témoignait d'une « mauvaise compréhension du dossier ». Elle s'en expliquera le mois prochain.

L'Unsa s'étant abstenue, (bien que partageant les inquiétudes sur le futur socle social de la JV) **le vote sur ce projet a été majoritairement défavorable.**

### Fin de l'information-consultation sur la politique sociale 2023 de BPCE-IT

Pour l'aider à remettre un avis éclairé sur cette information-consultation annuelle obligatoire sur la politique sociale 2023 de BPCE-IT, le CSE a fait appel au cabinet d'expertise Coexco qui a présenté son rapport lors de cette réunion du CSE. Les experts de Coexco se sont déclarés satisfaits des échanges qu'ils ont eu avec les RH pour compléter la documentation fournie par la direction (Bilan social, rapport de situation comparée etc.).

En effet, le rapport d'expertise est copieux : il comprend un « tome 1 » de 67 pages (voir <ICI>) présentant une analyse des données générales, et un « tome 2 » de 79 pages (voir <ICI>) portant sur les évolutions de masse salariale entre 2021 et 2023.

Lors de la présentation du rapport, le DRH a souvent cherché à expliquer certains chiffres sur les classifications ou les effectifs par l'intégration de 407 collègues ex-Natixis lors du projet Homère et de 50 de la DSI Corporate BPCE SA venu-es avec le projet Pléiade.

Quant aux écarts de salaires marqués entre les cadres et les non cadres qu'on observe à la page 27, la direction les explique par un « impact CDD » et rappelle son

effort en faveur des bas salaires dans sa politique salariale et l'augmentation générale Groupe « historique » de 2,5% en 2023. **Mais Coexco a souligné que le total des 10 plus fortes rémunérations est d'environ 1,2M€ en 2023 si l'on en exclut la classe Z et les dirigeants HC (hors classification) et passe à 2,2 M€ en prenant en compte ces derniers (cf. p.28 et 29). Ce qui représente une augmentation moyenne de 27 K€ pour nos « chers » HC/Z en 2023 ! « Historique » ?**

Autre point d'attention relevé par le rapport : une baisse constante depuis 2020 du nombre de salarié-es ayant bénéficié de deux jours de repos consécutif toute l'année (cf. p.38 et suivantes).

Au chapitre de l'égalité Femmes-Hommes, Coexco a souligné « **une moindre représentation des femmes dans les échelons les plus hauts** », par rapport à une **représentation d'environ 20% de l'effectif total** (cf. p.48) ainsi qu'une **hausse préoccupante depuis 2021 des arrêts pour maladie des femmes cadres ou non cadres** (voir p.55).

**Quant aux écarts de salaires F-H, la page 62 du tome 1 montre clairement qu'en 2023 ils se sont aggravés fortement pour les classes F, J, K et Z !**

(suite en page 2)

## Le CSE (en bref)

Le tome 2 du rapport, qui analyse les évolutions salariales non plus par classifications mais selon deux filtres, sites et métiers, vient renforcer ce constat que Coexco résume ainsi dans sa conclusion page 79 : « **Au niveau national (tous sites confondus) la rémunération des Hommes ressort au global constamment supérieure à celle des Femmes. Ceci pour un écart moyen de 2450€ sur les 3 dernières années et une ancienneté moyenne de 19 ans pour les Hommes et 21 ans pour les femmes** ».

A noter que les regroupements d'emplois utilisés dans ce tome 2 et présentés en page 5 ont été élaborés en collaboration avec les RH. Même si ce tableau peut encore être affiné, la méthode a intéressé aussi bien les élu-es que la direction pour mieux cibler les écarts de rémunérations F-H (voir en particulier la page 78). **S'appuyant sur les conclusions du rapport Coexco, les élu-es ont remis deux avis défavorables distincts sur la politique sociale de BPCE-IT 2023. L'avis commun aux élu-es CFDT, CGC, SUD et CGT est consultable <ICI>.**

### Suivi trimestriel des indicateurs d'intéressement

Le document de suivi consultable <ICI> montre qu'au T3 2024 **les indicateurs provisoires sont bons pour la Qualité de Service et la Performance Avis Clients**, ce dernier étant même en hausse par rapport à 2023 sur les quatre SI mesurés. **L'indicateur Recommandations Audit est bien engagé** puisque le taux de clôture est de 77,19% à fin septembre. Il faudra attendre la fin de l'année pour connaître l'indicateur Performance Financière et le résultat de l'intéressement 2024.

### Retour de la CSSCT

#### **(Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)**

Parmi les sujets abordés lors de la réunion de la CSSCT du 26 septembre (voir le compte-rendu <ICI>) le point sur les exercices d'évacuation à Aix, Lille et Paris a permis de mettre en évidence des problèmes avec les QR codes supposés permettre de lister les équipiers d'évacuation qui ne semblent fonctionner qu'avec des téléphones d'entreprise sous Google Chrome. Plus généralement les procédures de sécurité ne sont pas très accessibles puis-

qu'elles se trouvent sur le site <MyWorkplace>, à condition de savoir où chercher : « Les Solutions—Sécurité dans les immeubles—Triptyque de sécurité—Sites » ! Et tous les sites de BPCE-IT ne s'y trouvent pas...

Quelques infos utiles : **les défibrillateurs (DAE) dans les étages de Paris Odyssey vont être centralisés au PC sécurité. En cas de malaise d'un collègue, et quel que soit le site, un seul réflexe : appelez le 112.**

Enfin, des souris ergonomiques et repose-poignets sont désormais disponibles dans les Welcome Bars.

### Actions sur la situation environnementale de BPCE-IT

Dans le document consultable <ICI>, les gains issus des actions depuis 2019 à BPCE-IT sont d'abord résumés en page 4 : Bilan Carbone IT en baisse de -18,6%, baisse de la consommation (PUE) des datacenters de -4,59%, etc. Au chapitre des actions, l'outil **Coprince Carbone** est en cours de déploiement pour mesurer l'empreinte car-

bone de nos applications, (voir p.5). Petit bémol : les applications hébergées chez des providers sont difficiles à mesurer et une conversion du coût en euros en émission CO2 est effectuée faute de mieux.

Enfin, chose qui était demandée par le CSE depuis longtemps, **des données environnementales figurant aux pages 8 et 9 vont alimenter la BDESE** (Base de Données Economique, Sociale et Environnementale).

### Commission des œuvres sociales

Après le vote à l'unanimité des activités sociales locales, le bureau a mis au vote de nouvelles règles de gestions pour 2025. Celles-ci tiennent compte des préférences des salarié-es s'étant exprimés dans le sondage de l'été dernier et des « contraintes budgétaires ». Ces propositions ont été validées à l'unanimité moins une voix contre. Le compte-rendu de la Commission Voyages pour le voyage prévu à Barcelone a été validé à l'unanimité (voir <ICI>).

### Tableau de bord T3 2024

Le tableau de bord (cf. <ICI>) montre un nouvel accroissement du nombre de salarié-es externes, ce qui a suscité des questions sur les économies attendues dans Dragonfly. Un élu SUD a fait état de difficultés pour trouver des compétences sur l'appli Méniga. La direction a admis que **2 ou 3 vagues de transferts vers Porto sont en difficulté** mais dit que l'activité ne reviendrait pas en France.

**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**