



# Le CSE (en bref)

N°74

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 21 novembre 2024

## Avis du CSE sur la situation économique et financière de BPCE-IT en 2023

Cette information-consultation annuelle obligatoire est toujours un peu particulière dans le cas d'un GIE comme BPCE-IT en ce sens que tous nos coûts sont refacturés à nos adhérents, pour qui nous travaillons. La santé économique et financière de BPCE-IT dépend donc principalement de celle de nos « clients » et de notre capacité à respecter le budget prévisionnel, et sur ce dernier point il n'y a en général pas de problème. L'avis du CSE repose donc beaucoup sur la qualité de l'information fournie par la direction lors de la phase d'information. **Cette année les élu-es du CSE ont noté une amélioration appréciable des données économiques fournies et remis un avis favorable commun aux différentes organisations syndicales représentées** (il est consultable <ICI>).

Cet avis comporte également un point d'attention sur le fait que les gains observés dans les données financières reçues (TVA, placements, délais d'encaissement) devraient **aussi** profiter aux salarié-es.

### Modalités d'application de l'accord relatif au télétravail

Ce point avait été demandé par des élu-es suite à l'envoi de mails de rappel des règles sur le télétravail à certaines salarié-es, avec parfois des contestations sur le fond et sur le fait que les managers directs de ces salarié-es ont été parfois court-circuités au profit de responsable N+2 ou N+3 mis en copie.

**Le DRH a rappelé les principes sur ces rappels par mail : c'est bien le manager direct qui doit être en copie et le responsable de pôle.**

**Par ailleurs, information nouvelle et utile à connaître, si dans la même journée un-e salarié-e se connecte via un VPN et sur site, c'est la connexion sur site qui prévaut, la connexion VPN et sa durée n'apparaissant alors pas dans les relevés de connexions utilisés pour vérifier le respect des règles de présence sur site.**

Le DRH a par ailleurs rappelé que les déclarations de télétravail pour circonstances exceptionnelles (maladie, intempéries etc.) sont prises en compte.

Une élue SUD a rapporté une bizarrerie de l'accord Communauté sur le télétravail (à la négociation duquel SUD et la CGT n'ont pas été invités) : **l'article 7 dit que le cumul d'une astreinte et du télétravail est interdit, ce qui est inapplicable à BPCE-IT.** La direction et un des élus signataires de l'accord on répondu que « ça n'a jamais posé de problème », sauf bien sûr si on voulait appliquer l'accord « littéralement » (sic). Cette ouverture d'esprit, après tant de rappels au respect de l'accord télétravail, fait plaisir à voir...

**Il n'empêche que cela montre bien qu'une négociation au seul niveau du Groupe n'est pas pertinente pour des sujets comme le télétravail où diverses spécificités d'entreprises peuvent être ignorées (les astreintes traversantes sur une semaine à BPCE-IT par exemple).**

### Information sur la création de l'entité Intégration Plateforme et International

La direction a présenté le document consultable <ICI> qui annonce la création d'une nouvelle entité visant à « répondre au plan stratégique Groupe Vision 2030 et sa déclinaison T&O (forger notre croissance par des positions de leadership en Europe et dans le Monde) et développer les projets Métiers pour soutenir cette nouvelle croissance », et à « s'assurer de la bonne application des standards Groupe et BPCE-IT pour les entités du Cercle 1 dont la gestion du socle technologique a été déléguée ». **Traduction : le premier point fait référence**

**à l'impact prochain à BPCE-IT du rachat par le Groupe de la filiale SGEF de la Société Générale (projet dit « Hibiscus »).** Quant au Cercle 1 du deuxième point ce sont des entités gérées par BPCE-IT et qui appliquent la politique sécurité du Groupe. La nouvelle entité IPI créée comportera 15 salarié-es (11 CDI et 4 externes au 01/01/2025) dans deux périmètres distincts « projets » et « expertise ». A noter que l'organigramme de BPCE-IT a déjà été modifié au 1er novembre 2024. **La direction avait pour habitude (contestable) de conditionner une information-consultation du CSE à une modification de l'organigramme, mais... pas cette fois !**

## Le CSE (en bref)

### Echange sur l'application de la loi DDADUE

Cette loi qui s'intitule « Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne », entrée en vigueur le 24 avril 2024, est une vaste loi fourre-tout qui compte 40 articles et modifie un grand nombre d'articles de lois dans divers codes juridiques (Environnement, finance, procédure pénale etc.). **Lors du CSE, l'échange n'a porté que sur l'article 37 qui modifie le Code du Travail et accorde désormais des congés pendant les périodes d'absences pour maladies non professionnelles.**

Le terme « échange » imposé par la direction n'est pas innocent car, ne s'agissant pas d'une « information » du CSE, la direction s'est sentie exonérée de produire tout document de présentation et s'est contentée de lire très vite les nouveaux droits à congé des salarié-es...

**En résumé, les salarié-es ayant été en arrêt pour maladie non professionnelle bénéficieront désormais de 2**

**jours de congés par mois plafonnés à 24 jours par an.**

Au premier trimestre 2025 cette nouvelle mesure sera prise en compte automatiquement dans les outils RH pour les nouveaux arrêts, mais les modalités de l'information obligatoire des salarié-es, qui peut être faite sur la feuille de paye ou par mail, ne sont pas encore définies par la direction. **La loi est rétroactive jusqu'au 1er décembre 2009, mais sachez que dans ce cas l'obligation d'information du salarié-es ne s'applique pas.**

Pour la période janvier 2021-janvier 2025 la direction dit qu'il « devrait y avoir un automatisme » pour le rappel des congés, **mais pour la période 2009-2020 les salarié-es concerné-es devront impérativement faire une demande pour faire valoir leurs nouveaux droits à congés.** Attention : il y a une période de prescription de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, donc **les demandes de régularisation rétroactives devront être envoyées avant le 23 avril 2026.**

D'autres points d'information, qu'on espère plus détaillés, sont prévus lors des prochains CSE.

### Retour des élu-es sur la Commission de suivi du contrat de la Mutuelle Communauté du 27 mai 2024

Un membre de la Commission a présenté le document consultable <[ICI](#)> qui résume les évolutions en 2023 pour les trois niveaux de couverture de BPCE Mutuelle : Socle, Surcomplémentaire et Supplémentaire (voir p. 3). Les évolutions de garanties et de cotisations sont résumées aux pages 6 et 7, avec un rappel de la prise en charge par BPCE Mutuelle des augmentations du contrat Socle pendant les 5 premiers mois de 2023 et les 6 premiers mois de 2024.

**En ce qui concerne les comptes, les pages 22 à 24 montrent que les trois niveaux de couverture sont bénéficiaires en 2023 entraînant, pour la Complémentaire et la Supplémentaire, l'alimentation de leurs fonds de réserves respectif (Provisions pour Egalisations ou PEG) qui peuvent servir à amortir d'éventuels futurs déficits.**

**Au total en 2023 et janvier 2024 le taux de couverture est de 91,8% dont 56% pris par la mutuelle, à 83,3% par le contrat Socle (voir page 26).**

Les grands postes de consommation sont détaillés aux pages 29 à 38, avec comme d'habitude le dentaire, la médecine courante et l'optique en tête des remboursements.

**Au final, une situation saine qui permet à BPCE Mutuelle d'annoncer un taux de cotisation inchangé en 2025 pour les niveaux surcomplémentaire et supplémentaire, et une réflexion en fin d'année pour le socle.**

### Rapport des travaux, actions et propositions de la commission des œuvres sociales

Après l'approbation à l'unanimité des activités sociales locales, un membre de la commission a présenté un document qui résume les préconisations du cabinet Arete mandaté par le CSE pour s'assurer de sa conformité en matière de RGPD. Arete a notamment listé 9 points d'améliorations (informations sur la politique de confidentialité, mentions légales, référent DPO, registre de traitement etc.).

Puis ont été successivement approuvés à l'unanimité des votants les nouvelles règles de gestions pour 2025 (<[ICI](#)>), la Charte Voyage 2025 (<[ICI](#)>), la liste des référents locaux ASC 2025 (<[ICI](#)>) et le budget 2025 (<[ICI](#)>).

**L'atterrissage budgétaire prévu au 31/12/2024 a permis de voter à l'unanimité un cadeau de Noël aux salarié-es sous la forme d'un chèque cadeau de 65€. N'oubliez pas de vous inscrire sur le site du CSE.**

**Question diverse** : SUD a demandé des informations sur le devenir de la salle de sport à Paris-Odyssey. Le DRH a répondu que Workplace envisageait de changer l'utilisation de cette salle mais le secrétaire a précisé que ce changement est annoncé pour 2026 et qu'en 2025 rien ne devrait changer.



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