



Le CSE (en bref)

N°77

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 16 janvier 2025

Avis du CSE sur le projet de mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) 2025

Ce DUERP a pour objet de recenser les risques professionnels et d'attribuer à ces risques une cotation de leur criticité. Ce document sert ensuite de base pour construire un plan d'action pour la prévention des risques nommé Papripact.

La CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) s'est réunie le 28 novembre 2024 pour discuter avec la direction d'un projet de mise à jour du DUERP et s'est globalement déclarée satisfaite des évolutions acceptées par la direction. Sur ce point des divergences sont apparues entre les élu-es SUD et CGT du CSE, qui ne comptent qu'une élue SUD à la CSSCT et aucun de la CGT, et les élu-es des autres organisations syndicales.

Logiquement deux avis distincts ont donc été remis : un avis favorable des élu-es CFDT, UNSA et CFTC (voir <ICI>) et un avis défavorable des élu-es SUD et CGT (consultable <ICI>) et le vote final a été majoritairement favorable au projet de nouveau DUERP.

Point de suivi du déploiement du projet RISE

Rappelons que ce projet consiste en la création d'une joint-venture (JV) BPCE-BNPP qui remplacerait l'actuelle Partecis et qui aurait pour mission de créer un nouveau processeur monétique européen plus performant.

Le DRH a seulement fait un point sur la partie recrutements dans la future JV et annoncé que, pour l'instant, seulement trois salarié-es s'étaient portés volontaires pour la rejoindre, dans un premier temps avec un statut de Mise à Disposition (MAD), mais que des inquiétudes subsistaient, en particulier sur le futur socle social.

La direction a déclaré qu'il faudra faire de la communication sur l'accompagnement et clarifier la question du futur socle social de la JV.

Cependant il faudra peut-être aussi rassurer les salarié-es invité-es à rejoindre la future JV sur sa pérennité étant donné que, contrairement à l'actuelle Partecis où les salariés BPCE et BNPP sont sous le statut MAD avec possibilité de retour en cas de cessation de la JV (ce qui sera le cas de Partecis), le statut de mise à disposition n'a pas été retenu pour les salarié-es de la future JV.

A noter que celle-ci sera officiellement créée, et son nom révélé, début février.

En ce qui concerne la localisation de la JV, des élu-es semblaient mieux informé-es que la direction qui a découvert en réunion que l'hypothèse d'une implantation à l'Espace Lumière 75013 Paris (non loin de Paris-Odyssey) circulait beaucoup...

Information-consultation sur l'évolution d'organisation du pôle Infrastructure

C'est la réorganisation du mois... dont le document d'information du CSE est consultable <ICI>.

Cette réorganisation comporte trois volets :

- 1) La direction IDT (Data) disparaît du pôle Infrastructure et voit ses activités réparties entre les directions PAP (Plateforme applicative) qui récupère l'activité Bases de données et SOS (Socles et Serveurs) qui récupère l'activité Stockage et Sauvegarde.
- 2) Au sein de la direction SOS, les activités Systèmes et Automatisation sont regroupées dans des départements transverses, en rupture avec le regroupement actuel par technologies (Unix, Linux, Windows, virtualisation).
- 3) Au sein de la direction PAP, les activités « Data Métier » sont regroupées dans un même département et l'activité « Serveurs d'application » rejoint le département « Socles techniques applicatif ».

Il s'agit donc d'un retour à l'organisation précédant Homère et la réorganisation « OnDélivre! », ce que la direction assume en disant qu'à l'époque l'enjeu de convergence très fort justifiait un regroupement par technologies, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui où l'organisation plus « mature » permet à nouveau un regroupement par activités opérationnelles. Il y a sans doute d'autres raisons, mais comme on dit : « faire et défaire ... ». (suite page 2)

Le CSE

(en bref)

Information-consultation sur l'évolution d'organisation du pôle Infrastructure (suite)

Quant aux conséquences sur les salarié-es, les activités restent les mêmes au sein de nouvelles directions, elles concernent principalement des évolutions de postes de managers Leader ou managers Leader adjoint (de direction ou de département) et une évolution d'un poste de Team Leader (cf. p. 14 du document).

Les évolutions sont positives, et l'unique cas d'un manager leader passant manager leader adjoint se fait dans le cadre d'un nouveau périmètre plus large et semble-t-il avec le consentement du manager leader concerné.

En réponse à des questions de membres du CSE la direction a garanti que cette réorganisation ne remettait pas en cause les actuelles roadmaps et les astreintes en vigueur dans les services.

Il reste que, sur la forme, nous aurions souhaité que les effectifs des prestataires figurent dans les organigrammes, en particulier pour les équipes travaillant avec Porto. Mais si la direction est prête à rappeler quelles sont ces équipes dites « hybrides », pour ce qui est de fournir les effectifs elle semble toujours inexplicablement réticente.

Le CSE ne fera pas appel à une expertise pour ce dossier aux impacts relativement limités mais utilisera la possibilité de lancer un court questionnaire Forms adressé aux salarié-es concerné-es par cette réorganisation.

Consultations récurrentes du CSE en 2025

La direction a fourni au CSE un calendrier prévisionnel (voir <ICI>) de ces consultations et des réunions préparatoires des Commissions du CSE. A cette occasion SUD a demandé qu'il y ait en 2025 une consultation supplémentaire sur les Orientations Stratégiques, étant donné que celle qui s'est terminée en décembre a mis en évidence une absence de visibilité sur les grands projets « découlant » des orientations stratégiques Groupe, sur le budget, les effectifs, la formation etc. La direction a accepté un point annuel sur ce sujet mais sans consultation du CSE.

Tableau de bord trimestriel du CSE T4 2024

A la fin de l'année 2024 BPCE-IT comptait 1785 salarié-es dont 1660 CDI (+2%) et 105 alternants (+11%).

Au T4 2024 la fermeture du site Charenton Nouveau-Bercy dont les salariés ont été répartis entre Charenton Liberté 2 et Paris Odyssey a vu ce dernier site devenir le site à l'effectif le plus élevé (639 salarié-es) avec des problèmes de saturations sur certains plateaux que le DRH a dit surveiller.

Un membre du CSE a fait observer que les recrutements importants annoncés à Lille dans le projet Dragonfly n'ont pas été concrétisés. Le DRH a reconnu un changement de cap sur ce point et avoir renoncé à privilégier le site de Lille pour les recrutements prévus.

Quelques erreurs dans les chiffres concernant les salarié-es RQTH (reconnaissance d'un statut travailleur handicapé) nous empêchent de publier ces tableaux pour l'instant.

Questions diverses

Lors des questions diverses, SUD a redemandé que les salarié-es soient automatiquement inscrit-es sur les groupes de discussion Viva Engage « News-BPCEIT-Vie du site » de leurs sites respectifs. Les salarié-es de l'ex-site Nouveau Bercy n'ont par exemple pas toujours pensé à s'inscrire sur « Vie du site de Paris » et ont donc manqué des informations sur les permanences du CSE à Odyssey; et celles et ceux qui l'ont fait attendent parfois longtemps avant que l'inscription soit validée. Le DRH qui avait il y a peu de temps dans une autre instance trouvée l'idée pertinente nous répond à présent que « la Com' ne veut pas » ! (et ce que « la Com' » veut...).

En revanche l'idée de regrouper sur Viva Engage « Vie du site de Paris » et « Vie du site de Charenton » qui avait circulé ne lui a pas semblé bonne (et à nous non plus).

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

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