



Le CSE (en bref)

N°79

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 20 février 2025

Avis du CSE sur l'évolution d'organisation du pôle infrastructure

Ce projet de réorganisation a fait l'objet d'une information consultation du CSE le 16 janvier (voir le CSE en Bref n°77) et les salarié-es concerné-es par le projet ont reçu une invitation à s'exprimer sur celui-ci via un questionnaire élaboré par les membres du CSE.

Ce sondage (consultable <ICI>) a recueilli 41% de participation et permis de mettre en évidence certaines inquiétudes, en particulier dans l'entité SOS et sur la problématique des changements de managers.

L'avis du CSE, qui s'appuie notamment sur les réponses

au sondage, a été remis au nom des élues de toutes les organisations syndicales représentées et n'est pas conclusif (favorable ou défavorable).

Outre les inquiétudes mentionnées ci-dessus, cet avis insiste une fois de plus sur la lassitude des salarié-es confronté-es à des réorganisations à répétition avec, dans le cas présent, un retour à une précédente organisation qui donne une impression, comme l'a écrit un salarié dans le sondage, de « navigation à vue ».

L'avis (consultable <ICI>) formule pour finir cinq demandes à la direction, qui y répondra (mais pas forcément favorablement...) le mois prochain.

Point d'avancement Dragonfly

Ce point d'information était très attendu car le programme Dragonfly mis en œuvre en 2023 est supposé arriver à son terme à la fin de l'année 2025. La direction a fourni un document au 31 janvier 2025 (consultable <ICI>) assez riche en chiffres, mais qui présente aussi des lacunes et des évaluations qui méritent d'être affinées (une V2 a été évoquée par le DRH).

Volet « Recrutement France » (cf. p.4 et 6 -7) :

La direction annonce 176 recrutements à date sur les 249 prévus sur 3 ans, soit un taux de 71% (mais seulement 146 recrutements à la page 7... coquille ?).

La direction a ajouté que les recrutements en France se poursuivraient un peu après Dragonfly (fin 2025).

Volet « Upskilling/Reskilling » (Formation, Onboarding, cf. p.9 et 10)

La direction a donné le nombre de jours de formation dans le cadre du programme Dragonfly : 3 jours par an par « collaborateurs » en moyenne.

En ce qui concerne les collègues « repositionnés » la direction a indiqué que les deux collègues en « recherche de solution » faisaient partie d'une des dernières vagues de transfert d'activité à Porto.

Volet « D-OPS » (Agile, Theia, Devops, cf. p.12 à 14)

Ce volet de Dragonfly avance au rythme prévu.

Volet « Extension d'activités » à Porto (cf. p.4 et 16-19)

C'est naturellement la partie qui a suscité le plus de commentaires et de questions.

Une élue a demandé ce qu'était la « BU BPCE-IT à Porto » mentionnée page 17 : il s'agit d'une entité de Natixis Porto (qui est découpée en Business Units dédiées

à ses différents clients).

La direction a aussi donné un taux de Turn over à Porto évalué à 10%, ce qui d'après elle ne pose pas de problème de remplacement des partants. De fait, le plan de recrutement à Porto est plus avancé qu'en France : 257 recrutements sur les 288 prévus sur 3 ans, soit 89%.

Quant au « Business Case actualisé » présenté en page 19, il a soulevé pas mal de questions : SUD a rappelé qu'un véritable Business Case était par définition présenté lors de la phase d'étude du projet, pas deux ans après son démarrage. **De plus, aucun Business Case n'ayant été présenté en 2022 au CSE, on ne peut pas non plus parler d'une « actualisation ».**

La direction a précisé que les « coûts de pilotage » indiqués dans ce document concernent le pilotage des activités transférées à Porto et non le pilotage du programme Dragonfly. Ceci pourrait expliquer un coût nul en 2023 mais il ne devrait pas l'être en 2024.

Les plus de 5 M€ en coûts de pilotage prévus pour 2026 et 2027 sont, nous dit la direction, une estimation haute qui sera à revoir. Quant aux 780 000€ d'investissement en 2022, ils correspondraient au coût de l'étude préalable du projet. Un vrai prix d'ami...

Mais l'essentiel est que ledit « Business Case » démontre qu'en 2025 (année du « break even ») le programme s'autofinancera pour arriver à un gain en année pleine de 14 M€ à partir de 2026. CQFD.

Enfin, l'annexe en pages 21-22 montre l'état des vagues de transfert d'activités par directions, avec notamment 4 vagues annulées pour diverses raisons (maturité de l'appli, problème de profils, arrivée de Rise etc.).

Le CSE (en bref)

Retour de la Commission Égalité Professionnelle

Une élue de la Commission a présenté et commenté le compte-rendu de la réunion du 28 janvier 2025 (consultable <ICI>).

Une discussion s'est engagée sur le taux de « femmes promues » donné en page 4, qui serait de 17% en 2024 (contre 24% l'année précédente), alors que plus bas il est dit qu'il y a 22,3% de femmes promues « pendant les RAR ». La formulation va être revue car elle confond peut-être les véritables promotions (changements de classification) et les augmentations individuelles attri-

buées durant la RAR (Révision Annuelle des Rémunérations). Quoiqu'il en soit l'explication d'une moindre promotion des femmes au prétexte que les hommes vont « lever le doigt plus facilement » a paru un peu légère...

En ce qui concerne le rattrapage des écarts salariaux F-H (cf. p 5), après une année 2023 particulièrement déplorable (sur 44 salarié-es éligibles, seulement 1 femme avait eu un rattrapage contre 12 hommes !) **la situation s'est un peu améliorée : sur 64 salarié-es éligibles, 10 femmes et 31 hommes ont eu un rattrapage.**

L'accord égalité professionnelle, très critiqué par SUD et la CGT, doit être renégocié cette année, la direction a-t-elle voulu montrer que l'accord actuel est efficace ?

Index égalité professionnelle 2024

La direction a présenté immédiatement après le point ci-dessus le résultat du calcul annuel de l'index gouvernemental sur l'égalité professionnelle (voir le document <ICI>). A SUD nous avons souvent critiqué cet index peu exigeant pour les entreprises, qui notamment ne s'intéresse pas au taux de femmes dans les rémunérations les plus basses. Mais le fait que BPCE-IT soit passée d'une note de 94/100 à 84/100 est le signe que l'entreprise ne fait pas assez dans ce domaine, **d'autant que les 10 points perdus l'ont été sur le critère « Ecart de taux d'augmentation individuelle »**. La direction invoque un effet de bord : d'après ses calculs, 5 femmes augmentées de plus et les 10 points étaient sauvés. C'est sans doute vrai car l'index est très « incrémental ». Il reste que c'est une première !

Retour de la Commission Logement

Un compte-rendu de la réunion du 6 février 2025 de la Commission (cf. <ICI>) a été présenté. La Commission note une légère hausse des services rendus par Action Logement (27 en 2024 contre 20 l'année précédente), mais on constate que le versement des 515 314€ par BPCE-IT n'est utilisé qu'à 47% en faveur des salarié-es.

Bilans 2024 : SIRENE, Changements et Incidents Majeurs

- Le document sur le Bilan des SIRENE (voir <ICI>) fait apparaître 307 déclenchements SIRENE en 2024, en hausse par rapport à 2023 (258 SIRENE) mais au même niveau qu'en 2022 (302 SIRENE). La direction a expliqué ces chiffres élevés par un accroissement de la supervision et de la surveillance en amont de nos clients.
- Le bilan des changements en 2024 (voir <ICI>) montre **une nette augmentation du nombre de changements en 2024** (cf. graphique p.2). En dehors du pic de février lié à un « bug », la direction explique cette hausse constante depuis mars par l'intégration dans les changements standards d'opérations de type « upgrade » qui n'étaient pas comptés dans les changements jusqu'à présent. Mais, **malgré cette hausse, le taux de changements ayant entraîné des incidents majeurs continue de baisser depuis 2022** (cf. graphique p.3).
- Pour le Bilan des Incidents Majeurs la direction n'a pas voulu fournir au CSE le document qu'elle a projeté. En 2024 il y a eu 19 Incidents Majeurs contre 14 en 2023. 17 sont liés à des opérations de paiements et 4 sont communs à Mysys et Equinoxe (dont un lié à un câble de fibre optique arraché lors de travaux publics...)

Suivi des indicateurs d'intéressement 2024

L'heure du bilan de l'intéressement est venue avec les chiffres du 4^{ème} trimestre 2024. Après une année 2023 où l'intéressement avait battu tous les records (16,952% sur 17%) **l'intéressement 2024 sera de 15,8%** (voir le document <ICI>). Cela est dû à une baisse de l'indicateur

Qualité de Service avec surtout la perte d'un bonus de 1% en raison d'un nombre d'incidents majeurs dépassant le seuil de déclenchement du bonus (cf. p.6).

Mais les trois autres indicateurs (Performance avis clients, Recommandations Audit et Performance Financière) restent au maximum de ce que permet l'accord sur l'intéressement, ce qui donne un bon résultat final.

Questions Diverses SUD a demandé pourquoi les salarié-es n'ayant pas reçu de part variable n'en sont pas informé-es par courrier. La direction n'a pas répondu mais noté la question.

SUD a également demandé si des critères de priorité pour les congés ont été donnés aux managers. Le DRH a répondu qu'aucun message n'avait été donné en ce sens, le simple « bon sens » devant prévaloir.

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