



Le CSE (en bref)

N°80

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 20 mars 2025 (à Nantes)

Approbation des PV du CSE

Les PV de réunions du CSE devant en principe refléter fidèlement les débats, **les élu-es SUD et CGT ont demandé qu'apparaisse dans le PV de la réunion du 30 janvier un commentaire de la direction qui n'y figurait pas.**

Rappelons qu'après la lecture de l'avis défavorable SUD-CGT sur le projet d'intégration de l'informatique CASDEN qui mentionnait, parmi d'autres raisons, la solidarité avec l'avis défavorable des élu-es du CSE de la CASDEN, **la direction s'était permise de juger que cette position relevait de la « posture »** (ce qui est faux).

Ce commentaire méprisant, qui figurait dans la version du PV envoyée à la direction, avait alors été supprimé.

Mais le Secrétaire du CSE nous a reproché de faire cette demande de correction du PV sans en avoir parlé en réunion préparatoire la veille et a refusé de réintroduire la phrase manquante. C'est donc un PV « caviardé » qui a été approuvé à la majorité. Les élu-es SUD-CGT se sont abstenus et ont demandé dans une déclaration que les débats restent respectueux de part et d'autre.

Réponse de la direction à l'avis du CSE sur la réorganisation du Pôle Infrastructure

A l'avis unanime (ni favorable ni défavorable) du CSE la direction a apporté une réponse (consultable <[ICI](#)>). Cette réponse affirme que l'activité des collègues de SOS et IDT n'est pas impactée par la réorganisation, que les managers ont bien été impliqués et consultés en amont, et que la nouvelle organisation n'a pas vocation à évoluer (on a déjà entendu ça...). **En revanche la demande qui figurait à la fin de l'avis (obtenir des organigrammes avec le nombre de prestataires dans les services) a essuyé un nouveau refus (Il faudra que la direction nous explique un jour pourquoi l'information sur les effectifs externes, à Porto ou en France, est si confidentielle).**

Evolution pôles d'astreintes et de permanences

La direction a présenté un document (voir <[ICI](#)>) qui annonce la création d'une nouvelle astreinte pour le service DPM_PMT_MON_MBO (Monétique Back Office) et d'une permanence pour le service PFC_OCM_OCC (Teams/SPO Online). Un élu a demandé la cause de ces créations mais la direction a répondu ne pas avoir d'information sur les besoins opérationnels qui les motivent. Afin de vérifier que les effectifs des services sont

suffisants pour assurer les astreintes et les permanences tout en respectant notre accord d'entreprise, il faut se livrer à des recherches un peu longues dans les organigrammes (qui sont par ailleurs limités à un affichage de 15 personnes). **SUD a donc demandé que lors de la présentation de nouvelles astreintes ou permanences, les documents fassent apparaître les effectifs internes et externes des services concernés. La direction va y réfléchir mais nous dit que, là encore, elle n'a pas toujours l'info...**

Information sur le socle social d'Estreem et les conventions de mise à disposition

La négociation du socle social d'Estreem, la joint venture créée entre BNPP et BPCE pour mener à bien le projet Rise, est pour l'instant suspendue. C'est ce que la direction nous a appris en ajoutant que ladite négociation n'impliquait que les OS représentatives de BNPP et de BPCE SA, qui fourniront l'essentiel de l'effectif d'Estreem. Les salarié-es de BPCE-IT à qui l'ont proposé de la rejoindre n'étant que huit, le Groupe n'a pas jugé utile d'inviter les OSR de BPCE-IT. Ce qui n'est pas rassurant car **ce que l'on sait du socle social proposé n'est pas avantageux : 214 jours travaillés par an, frais de transport remboursés à 50%, un volontariat très relatif**

pour les astreintes, pas de retraite supplémentaire, tout cela étant très inférieur aux accords BPCE-IT.

Les OSR ont demandé des informations sur les compensations, notamment de l'augmentation du temps travail qui est de 208 jours/an à BPCE SA et sur les élections professionnelles dont le calendrier n'est pas défini.

Le DRH affirme que le socle social sera connu des salarié-es au moment de signer à Estreem, mais il ne le sera pas au début de la période de 2 ans où ils seront mis à disposition (MAD) de celle-ci, ce qui n'est pas terrible.

La direction a précisé qu'actuellement trois conventions de MAD (sur huit) sont rédigées, mais sans mention des astreintes, dont l'indemnisation sur la base de l'accord BPCE-IT serait garantie par un courrier à part.

Le CSE (en bref)

Information relative à l'évolution du dispositif BYOD (Bring Your Own Device)

L'évolution du dispositif BYOD présentée dans le document consultable <ICI> est motivée par la volonté de faire durer les smartphones un peu plus longtemps que les 3 ans minimum actuels avant renouvellement du matériel du premier dispositif. **Le renouvellement subventionné des smartphones BYOD passe donc à 4 ans (et est recommandé mais pas obligatoire pour les smartphones subventionnés achetés en 2022),** ceci afin

de réduire l'impact numérique de BPCE-IT (cf. page 4). La page 3 du document liste les différents cas d'utilisation de smartphones dans le cadre professionnel : depuis le smartphone 100% entreprise, le téléphone pro et perso (avec double carte SIM), subventionné ou non, et le smartphone perso (dit non enrôlé) qui ne fait office que de terminal de confiance dans Sign and Go.

La direction a précisé que le remplacement des batteries (voire des écrans) est possible au Welcome Bar pour les smartphones entreprise si le diagnostic de la panne l'impose, mais sous réserve que l'appareil ne soit pas trop ancien.

Index égalité professionnelle objectifs de progression

Le mois dernier la présentation de l'Index Egalité Professionnelle 2024 faisait apparaître une baisse de 10 points (84/100, contre 94/100 en 2023). Quand des membres du CSE avaient informé la direction que la loi stipulait que ce score imposait à l'entreprise de présenter des objectifs de progression, la direction avait paru surprise, mais après vérification c'est bien le cas.

La direction a donc mis à jour le document présenté le mois dernier en ajoutant à la page 4 des objectifs de progression (cf. le document <ICI>) qui consistent simplement à améliorer les notes des indicateurs 1, 2 et 5

(et non pas 1, 2 et 3 comme cela est écrit).

L'indicateur 2 en particulier (écart des taux d'augmentations individuelles) fera quant à lui l'objet d'un plan d'action, car c'est celui qui a fait baisser la note finale de 10 points, à cinq femmes non-augmentées près selon les calculs de la direction... ¡Ay, caramba!

Les objectifs incluent en effet des indicateurs internes en vue de : « le cas échéant, définir des priorités de gestion dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations ». **Cet index égalité professionnel national, dont nous avons souvent critiqué les insuffisances, va donc finalement inciter la direction à augmenter plus de femmes en 2026 (en tout cas au moins cinq de plus !).**

Point d'avancement Dragonfly Complément d'information

Ce point avait été demandé par SUD et la CGT car le document présenté le mois dernier demandait selon nous certains éclaircissements, et nous avons envoyé quatre questions auxquelles la direction a bien voulu répondre.

Comme nous le pensions, il y avait une erreur dans les chiffres sur le plan de recrutement donné à la page 7, mais le résultat reste le même avec un taux d'avancement de 71%. La direction a également précisé que 12 recrutements sur les 234 propositions de cooptation reçues ont été effectués. Le DRH reconnaît que le taux est faible, en revanche le niveau de cooptation est bon.

La direction a réexpliqué pourquoi une vague estampil-

lée « New » (SRE Delivery) apparaissait dans le chronogramme page 22 : elle vient remplacer une vague concernant l'activité « Container » qui avait été annulée.

Quant aux « Coûts de Pilotage » de 0€ pour 2022, 2023 et 2024 affichés page 19 qui nous avaient intrigués, la direction avait précisé le mois dernier que ces coûts étaient « une estimation du coût de Pilotage de l'activité à Porto ». **Pour justifier que ces coûts restent nuls en 2023 et 2024 (malgré des transferts d'activités en cours ou terminés à Porto), elle nous explique maintenant qu'il s'agit du « coût managérial post-Dragonfly » (ce que le tableau ne précise pas)...**

Magie de la comptabilité : un projet de l'envergure de Dragonfly n'occasionne aucun coût managérial pendant les trois premières années de son déploiement...

Activités sociales et culturelles (ASC)

Après l'approbation à l'unanimité des ASC locales pré-validées, une discussion commencée en réunion préparatoire s'est poursuivie sur la politique voyage 2026. La Commission Voyages a rappelé que les voyages long courrier avaient connu en 2024 une hausse de tarifs, avec +30% par rapport au devis du voyage en Afrique du Sud (plus 35 K€ de frais d'annulation du week-end à Barcelone). L'inflation des coûts étant appelée à durer, plusieurs solutions ont été étudiées pour rester, en 2026, dans le cadre du budget voyage actuel (260 K€, soit 12% du budget du CSE).

In fine, c'est la solution consistant à ne pas prévoir de voyage « week-end » en 2026 qui a été mise aux voix et approuvée par 21 voix pour et 1 abstention (SUD-Solidaires).

**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