



Le CSE (en bref)

N°81

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 17 avril 2025

Projet de déménagement du site de Toulon

Après des années d'incertitude sur le devenir du site de Toulon-La Baume, dont la fermeture avait été annoncée suite au projet de départ de la Caisse CECAZ qui le partageait avec BPCE-IT, un site cible pour son déménagement a été enfin choisi. **Les 29 salarié-es externes et internes du site de Toulon ont été soulagé-es d'apprendre que leur site serait déménagé sur le site de Valgora, que la CECAZ va également libérer.**

Ces nouveaux locaux sur deux étages sont en effet bien équipés et bien situés (parkings, commerces et bus à proximité, espace suffisant) et n'occasionnent qu'une très faible augmentation des temps de trajets moyens pour les collègues de Toulon, (voir le PDF de présentation <[ICI](#)>).

Bref, un déménagement mené pour une fois sans précipitation comme on en aurait souhaité sur d'autres sites. Les travaux d'aménagement vont commencer cet été pour un déménagement prévu en septembre.

Retour de la réunion de la CSSCT du 29 mars 2025

Un résumé de la réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail a été présenté au CSE. Il y avait 11 points à l'ordre du jour, avec notamment : le déménagement de Toulon ci-dessus, un point sur l'action du service social de l'AIPSSIE en 2024, un suivi du déménagement du site Braudel à Paris vers Odyssey (prévu à la fin du mois), des travaux et réaménagements à Bordeaux Mérignac, l'intégration des salarié-es ex-Casden à Liberté 2, une réflexion sur l'emploi de « vélos-bureaux » expérimentés sur les sites de Toulouse et bientôt d'Aix. Le compte-rendu complet de cette réunion est consultable <[ICI](#)>.

Début de l'information-consultation sur la politique sociale de BPCE-IT 2024

Certains des documents réglementaires pour l'information-consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise en 2024 ont été également présentés à la CSSCT avant d'être transmis à l'ensemble du CSE. En particulier : le projet de Papripact 2025 sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions

de travail (voir <[ICI](#)>) et le rapport HCST (voir <[ICI](#)>).

Une élue SUD-Solidaires a signalé qu'un cas d'accident du travail à l'étranger (en l'occurrence à Porto) était actuellement en cours de traitement à la Sécurité Sociale, avec beaucoup de difficultés administratives. SUD a demandé si la direction ne pourrait pas créer une fiche pratique pour clarifier les démarches de demande de remboursement en cas d'accident du travail à l'étranger. La direction a noté ce point.

Expérimentation d'un dispositif de télétravail dans les datacenters

Actuellement les salarié-es de BPCE-IT travaillant sur les datacenters ne sont pas éligibles au télétravail selon les critères de l'accord en vigueur. Constatant une demande de beaucoup de ces collègues, la direction a décidé d'expérimenter un dispositif de télétravail propre à leur activité (voir le document de présentation <[ICI](#)>).

Les entités qui expérimenteront ce télétravail (limité à 1 jour par quinzaine dans un premier temps), seraient GSA et ICN sur Antares et GSI et IAL sur Albireo.

Aux conditions d'éligibilité au télétravail habituelles

(volontariat, autonomie, espace de travail dédié au domicile etc.) s'ajoute la nécessité d'exercer « **20% de son activité sur des tâches administratives / de reporting / réunions pouvant être exercées à distances** ».

Ces tâches devront être regroupées sur des journées entières de façon à permettre à des salarié-es d'être en télétravail un jour par quinzaine sur ces tâches, tout en garantissant la présence de 80% des effectifs du service sur site (cf. p.6 et 7 du document). D'après la direction environ 85% des salarié-es est éligible à ce dispositif.

La période de test est prévue du 2 juin au 30 novembre 2025 et sera suivie d'une information-consultation du CSE en décembre.

Ajustement de l'organisation de la direction Infrastructures Digitales

Cette réorganisation est motivée par le remplacement progressif de MyCloud par Liberty, solution de Cloud privé Groupe, entré en production en mars 2025. Les deux équipes MCD (Run MyCloud) et LIB (Build Liberty) vont donc être fusionnée en une équipe LIB (plus de détail, mais toujours sans les données sur les effectifs externes, <[ICI](#)>).

Le CSE

(en bref)

Mesures salariales individuelles et variables 2025

En matière d'augmentation individuelles, la direction a pour principe d'augmenter environ un tiers des salarié-es pour un montant minimum de 3% du salaire de base. En 2025 il y a eu 35,6% des salarié-es bénéficiaires d'une AI, avec un montant moyen de 2 535€ soit 4,02% du salaire de base moyen (cf. le document <ICI>).

L'accord égalité professionnelle actuel prévoit un dispositif de rattrapage des écarts salariaux. **54 écarts ont été identifiés en 2024, qui peuvent être des écart F-H, mais aussi (surtout ?) des écart H-H ou F-F. Les chiffres de la page 5 ne permettent donc pas de dénombrer les corrections d'écarts F-H. Globalement sur ces 54 écarts, 45 ont fait l'objet d'un rattrapage, dont 11 femmes et 34 hommes.**

Le tableau de la page 7 montre une légère amélioration des écarts F-H dans les classifications les plus peuplées et une aggravation dans les classifications I et K.

En NAO SUD et la CGT avaient demandé une attention particulière pour les plus bas salaires : cela semble avoir été le cas pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 38K€, avec 6 mesures individuelles sur 8 salarié-es concerné-es (cf. p.8).

Quant à la part variable elle est toujours scandaleusement inégalitaire : alors que ce dispositif unilatéral de la direction prévoit une enveloppe de 6% de la masse salariale pour les parts variables des salarié-es en suivi horaire, ceux-ci n'ont eu en moyenne qu'une part variable de 5,1%, quand les salarié-es en forfait-jour ont bénéficié d'un taux moyen de part variable de 12,65% (l'enveloppe théorique de 12% prévue pour ceux-ci n'étant en effet pas « capée »). Ajoutons qu'en moyenne les femmes ont une part variable inférieure de 1000€ à celle des hommes.

Un élu CFDT s'est élevé contre ces injustices et un « coefficient d'ajustement » de la PV complètement « opaque ». SUD-Solidaires fait depuis longtemps le même constat et s'est associé à cette remarque.

Suivi des affectations dans le cadre du projet Orion (fusion des SI MySys et Equinoxe)

Des réaffectations ont été récemment présentées aux salarié-es des directions PAG et PMF en réunions d'équipes, cependant la direction n'avait aucun chiffre ni document à présenter au CSE pour ce point de suivi...

Celle-ci s'est contentée de lister les évolutions par directions et de déclarer que les RRH suivent ces réaffectations, ce qui est bien le moins... Selon le DRH, des organigrammes des services concernés pourraient être disponibles à la mi-mai, mais on n'en est encore qu'à « une phase de cadrage du projet », lequel commencera surtout en 2026.

Pourtant plusieurs élu-es, de SUD ou d'autres OS, ont déjà pointé des difficultés prévisibles : sur le recrutement et la formation des prestataires prévus pour assurer la continuité de service d'Equinoxe, les formations des salarié-es appelés à travailler sur MySYS dans le futur, les « singletons » (salarié-es isolé-es sur un site dans leurs services) créés par les réaffectations etc. La direction a convenu qu'un suivi régulier avec le CSE devrait être organisé.

Retours des Commissions (suivi des accords sur le Temps de Travail et sur les Aidants, et Formation)

Le CSE a pris connaissance des documents présentés aux commissions de suivis composées des Délégations Syndicales signataires des accords : pour l'accord Temps de Travail voir le document <ICI> et pour l'accord Aidants, <ICI>. Le document présenté à la Commission Formation est consultable <ICI>.

Vidéosurveillance dans les locaux de stockage

La direction a expliqué que de nouvelles caméras de vidéosurveillance vont être installées à l'intérieur des locaux de stockage suite à des vols. Ces caméras seront dirigées vers les portes d'entrée et les images, conservées 30 jours, seront utilisées en cas de besoin uniquement par la police. Le document consultable <ICI> liste les sites concernés.

Bilan Carbone du CSE de BPCE-IT

Le prestataire **Représente.org** auquel le CSE a fait appel pour mesurer son bilan carbone a présenté ses conclusions dans le document consultable <ICI>. En prenant 2023 comme année de référence et en « neutralisant » les effets post-covid, **celui-ci s'élève à 1564 t CO2e**, à 80% porté par les Activités Sociales et Culturelles, dont 36% par les voyages et locations (cf. p.11 et 12). Le CSE de BPCE-IT est un peu en dessous de la moyenne des CSE étudiés par le prestataire (cf. p.7). Celui-ci n'a pas fait de proposition d'améliorations mais a suggéré d'agir sur plusieurs facteurs simultanément.

Questions diverses : une élue SUD a signalé l'inquiétude des membres de l'équipe « homologation MENIGA » qui avaient procédé durant plusieurs mois au transfert de compétences et à la formation d'une personne prestataire chez Natixis Porto. Pour des raisons personnelles, non exposées au CSE, celle-ci a démissionné et n'est pas remplacée à cette date. Depuis l'équipe de BPCE-IT se demande comment le service va pouvoir être correctement rendu par Natixis Porto sur cette activité. La direction a répondu qu'elle en prenait note.

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