



Le CSE (en bref)

N°83

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion ordinaire du 19 juin 2025

Avis du CSE sur la réorganisation à la direction Sécurité Informatique DIS

Avant la lecture de l'avis du CSE, le secrétaire a présenté les résultats du questionnaire réglementaire de cinq questions envoyé aux salarié-es concerné-es par cette réorganisation (voir le document <ICI>).

La participation n'a pas été très élevée, 31%, ce qui peut indiquer que les collègues ne sont globalement pas trop inquiets ou à l'inverse révéler une certaine résignation devant les réorganisations à répétition.

Ce qui ressort principalement des réponses c'est qu'en dépit des affirmations de la direction les salarié-es estiment ne pas avoir été suffisamment informé-es sur le

projet : 47% des répondant disent n'avoir eu qu'une présentation partielle ou inexistante.

Pour les autres questions, les avis sont très partagés : si 40% des répondants estiment que l'impact sur l'efficacité opérationnelle sera positif, 40% répondent qu'à ce jour ils n'en savent rien.

Dans les « réponses libres » on note aussi que certains collègues craignent un impact sur les astreintes, alors que le dossier d'information-consultation ne mentionne aucun impact sur ce sujet.

Compte-tenu de toutes ces incertitudes le CSE a remis un avis d'abstention à l'unanimité (voir la déclaration commune des élu-es <ICI>).

Réponse de la direction à l'avis du CSE sur le déménagement du site de Toulon

En réponse à l'avis favorable unanime du CSE rendu le mois dernier sur ce déménagement, la direction a lu un court texte (consultable <ICI>) où elle apporte quelques réponses aux demandes exprimées dans l'avis.

En particulier, la demande concernant les bornes de recharges pour les véhicules électriques ne sera pas satisfaite au motif que les bornes à proximité du futur site relèvent d'équipements publics.

Après lecture de cette réponse le DRH a ajouté que **l'Urssaf se penche actuellement sur la question d'un éventuel « avantage en nature » que pourrait constituer la gratuité d'utilisation de bornes de rechargement offertes par les entreprises**, ce qui pourrait occasionner des changements fiscaux concernant les sites qui en bénéficient actuellement.

Information-consultation sur la politique sociale de BPCE-IT : point d'étape sur l'expertise en cours

La direction dit avoir « balayée » les données demandées par l'expert pour le rapport qu'il doit lui remettre le 8 juillet. **Le secrétaire du CSE a ajouté que le cabinet d'expertise Coexco s'était montré déçu par la fin de non recevoir en ce qui concerne les données sur les effectifs de Natixis Porto travaillant pour BPCE-IT et les regroupements d'emplois.**

Rappelons que l'an dernier ce même cabinet Coexco avait proposé une méthodologie regroupant des emplois équivalents en termes d'activités et de qualifications qui (après quelques erreurs de calcul vite corrigées) avaient permis de révéler des écarts de salaires

entre femmes et hommes pour certains groupes.

À l'approche de la renégociation de l'Accord égalité professionnelle, la direction, qui avait trouvé l'an dernier l'approche « intéressante » malgré quelques regroupements jugés inappropriés, est à présent complètement braquée contre tout regroupement (mais elle « laisse l'expert proposer des méthodes »...).

Quant aux effectifs de Porto, l'objectif de la direction reste de donner aux IRP le moins d'information possible. Dans le cas présent elle argue que nous n'avons pas à nous mêler de la politique sociale de Natixis Porto alors que **le CSE ne demande pas cela, mais seulement d'avoir les effectifs de Natixis Porto travaillant pour BPCE-IT comme pour n'importe quelle société de service, c'est-à-dire au niveau des équipes.**

Point sur le changement de Médecine du Travail dans les Datacenters de Paris

Ce point d'information a été plus logiquement transformé en **information-consultation avec l'aval des élu-es du CSE qui ont unanimement remis un avis favorable à ce changement** qui va désormais éviter aux collègues des datacenters de Paris de longs déplacements grâce aux établissements SIMT proches de leurs lieux de travail (cf. <ICI>).

Ce projet, qui concerne 9 collègues de BPCE-IT à qui l'on propose un transfert sur la base du volontariat dans cette nouvelle direction de BPCE Achats et Services, fait l'objet d'une expertise pour le CSE. **L'expert a remonté des inquiétudes du côté de salarié-es concerné-es qui lui ont fait un retour assez négatif des premiers contacts avec la direction de BPCE Achats et Services.** Celle-ci semble en effet fermée à la négociation sur le futur socle social de nos collègues, au point que certain-es envisagent de changer de poste plutôt que de quitter BPCE-IT. **On sait que BPCE Achats et Services est hostile aux « groupes fermés » (qui permettent de conserver des avantages dans une nouvelle entreprise) mais même les négociations individuelles semblent mal se passer...** Le DRH a pris note de ces inquiétudes. Du côté du CSE, plusieurs élu-es ont rappelé que l'absence de comparatif des socles sociaux dans le dossier d'information-consultation posait aussi un problème de transparence.

Information relative à la mise en œuvre
de la loi DDADUE du 22 avril 2024

Il aura fallu insister pour avoir une information sur la mise en œuvre de cette loi qui a déjà plus d'un an, mais le CSE a enfin reçu le document du Groupe BPCE (consultable <[ICI](#)>) qui explique les modalités d'acquisition et de prise des nouveaux congés payés en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle.

La page 4 résume les règles pour le présent et pour les périodes de régularisation du passé, et les pages 6 à 8 en donnent quelques exemples d'application :

À partir du 24/04/2024, date d'entrée en vigueur de la loi, les arrêts pour maladie non professionnelle donnent droit à 2 jours ouvrables par mois (soit 1,667 jours ouvrés par mois) avec possibilité de report des congés sur une période de 15 mois maximum à partir de l'information donné par l'employeur ou de la fin de la période d'acquisition si l'arrêt maladie la couvre totalement.

La loi est également rétroactive jusqu'au 01/12/2009, mais la régularisation des arrêts entre cette date et le 23/04/2025 est limitée à 20 jours ouvrés sur la période, ce qui signifie que si 20 jours ou plus de CP ont été acquis en dehors de l'arrêt maladie ou pendant les 6 mois de maintien de droit à congés conventionnel (CCNB),

aucun congé supplémentaire ne peut être acquis au titre de la régularisation.

En ce qui concerne les régularisations sur les périodes de 2021 à 2024, aucune démarche n'est à faire car la direction a déjà identifié les salarié-es qui y ont droit; ces régularisations seront faites de façon automatique le 01/07/2025 avec un courrier d'information et l'alimentation de nouveaux compteurs I-Time « CP Maladie ».

Pour la période allant du 01/01/2009 au 31/12/2020 les salarié-es qui pourraient être concerné-es par une régularisation au titre de la loi DDADUE **doivent écrire à la BAL APP (BPCE-IT_RH_APP_B@bpce-it.fr) pour en faire la demande** (cf. page 10). Attention : ces demandes doivent être envoyées **avant le 23/04/2026 inclus** en raison du délai de prescription prévu dans la loi.

Enfin, à partir du 01/07/2025 les nouveaux compteurs seront ouverts dans I-Time pour tous les cas à compter du 01/01/2025.

Durant les échanges quelques points devant être éclaircis sont apparus tels que la possibilité de déposer des jours « CP Maladie » dans un CET ou encore la phrase page 11 « ces jours seront à prendre sur l'année en cours » qui a suscité des explications contradictoires.

Activités Sociales et Culturelles

Après l'approbation à l'unanimité des ASC locales, les points suivants ont été abordés :

- Voyages aux Grandes Canaries : les attributions des places seront terminées fin juillet (322 personnes environ)
- Modification des attributions d'heures pour des référents locaux suite à deux départs à la retraite récents
- Billetterie : suite à l'appel d'offre c'est le prestataire Swile qui pourrait remplacer Kalidéa (vote en septembre)
- ToutApprendre : le prestataire se plaint d'une forte inflation des comptes Users et pourrait limiter les accès.

Questions diverses

En réponse à un élu, la direction a confirmé que le dispositif GEPP de fin de carrière était prorogé d'un an dans l'attente d'une renégociation et SUD a regretté que de plus en plus de réunions ou de TLE se tiennent en anglais.

SUD a remonté les inquiétudes des salarié-es affectés au projet Orion : les transferts dans leurs nouveaux services se font sans aucun cadrage (certains étant affectés à deux services...), aucun plan de formation prévu pour les internes ou les externes, suppression de boîtes mails encore utilisées, renforts en externes insuffisants par rapport au nombre annoncé. Le DRH répond qu'il partagera avec la direction Mainframe.



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