



Le CSE (en bref)

N°84

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion du 10 juillet 2025

Réponse de la direction au rendu d'avis du CSE sur le projet d'une réorganisation chez DIS

La réponse de la direction consultable <ICI> n'a pas donné entière satisfaction à vos élu-es. En effet, lors de la phase d'information-consultation les membres du CSE avaient demandé, des informations plus pointues afin d'avoir une vision complète des périmètres impactés, notamment sur la charge de travail. Notre demande portait sur la présentation de la cible des effectifs tant de Porto qu'en France, des prestataires par service. Cette demande était justifiée puisqu'une présentation a été faite dans ce sens, lors d'une réunion de la direction DIS. Nous espérions très naïvement, que la direction aurait à minima, même à posteriori, informé à l'identique les membres de l'instance. Ce ne fut pas le cas ! Après une courte interruption de séance la déclaration approuvée à l'unanimité des élu-es du CSE a été lue, dénonçant « ... **une atteinte aux prérogative du CSE** », elle est consultable <ICI> .

Réponse de la direction au rendu d'avis du CSE sur la mise en œuvre de 2 nouveaux services de santé au travail pour les salarié-es des Datacenters d'IdF : document complet consultable <ICI>.

Information-consultation sur le projet de création de la direction « Habilitation Métiers » au sein de BPCE Achats et Services : Point de suivi de l'expertise en cours

Les 9 collègues de BPCE-IT concerné-es sont actuellement dans le service HME (Habilitations Métiers) de la direction Sécurité Informatique, ils-elles se verront proposer, sur la base du volontariat, un transfert à BPCE Achats et Services (BPCE-AS) avec une possible mise à disposition (MAD) pendant deux ans maximum. Les salarié-es refusant la proposition devraient « s'inscrire dans une démarche de mobilité interne » accompagnée par les RH. En parallèle de l'expertise ARETE, un petit groupe d'élu-es, rencontre régulièrement des salarié-es de ce service. Ils nous ont fait part de leurs inquiétudes quant à la perte possible d'avantages dont elles et ils sont garantis en restant chez BPCE-IT (entre autre l'appartenance à des groupes dit « fermés » de l'Accord des salarié-es Homère (ex-Natixis)). Le fait d'avoir la possibilité d'être accompagné-es, lors des entretiens de négociation de leur futur contrat de travail, face aux RH de BPCE-AS et de BPCE-IT auraient pu aussi les rassurer, mais cette requête a été refusée par notre direction au motif que cela ne sera pas fait dans les autres entreprises.

Démonstration de l'outil « GreenLab » : La présentation de ce point est assurée par le chef du service NRE (Numérique Responsable) et le directeur de TTO (Transformation Technologique).

Basé sur les enjeux environnementaux c'est un des critères de notre nouvel accord d'Intéressement 2025/2027. Ce « GreenLab » propose de « **MESURER** » et « **AGIR** », sur nos habitudes de travail, le but étant de sensibiliser les salarié-es sur l'environnement. Que fait-on aujourd'hui et que pourra-t-on faire demain pour mieux gérer notre impact carbone ? La session dure environ 50 mn et le taux de réussite doit être de 80% minimum afin de la valider, les corrections sont disponibles et il est possible de revenir sur ce test à plusieurs reprises.

Il est primordial d'avoir conscience qu'une partie de notre Intéressement dépend du taux de réalisation avec succès de ce GreenLab. Toutefois, quelques ajustements sont nécessaires, comme la synthèse vocale qui n'est vraiment pas très enjouée, il ne faudrait pas tomber dans le rébarbatif et abandonner avant la fin du test ! **A savoir** : il faut également lire les vidéos jusqu'à la fin de l'affichage (même le titre, eh oui !!!) pour obtenir les 100% de réalisation. La direction nous assure que le tout sera corrigé au fil du temps ... donc, **à vos claviers !!!**

Tableaux des Données RH (1^{er} semestre) : consultable en détail <ICI>.

Pour tenter de donner au CSE des explications sur la constante augmentation des effectifs de nos collègues prestataires au sein de BPCE-IT la direction accepte enfin de présenter lors de la réunion du CSE en septembre la répartition de la sous-traitance (Projet Orion, ...etc.).

Le CSE (en bref)

Retour sur la Commission CSSCT du 26 juin 2025 :

Le dispositif « **Cancer at work** », a été présenté en séance, avec des plans d'actions. Une enquête est disponible sur l'intranet, résultat courant octobre. Une ligne téléphonique dédiée est disponible pour tout besoin d'information, **les élu-es ont salué cette initiative**. Concernant les visites médicales, Certains indicateurs manquent, tel que celui des salarié-es qui demandent à rencontrer le médecin du travail volontairement. La direction affirme ne pas pouvoir donner ce nombre pour 2024, la facturation des visites étant forfaitaire. Cette donnée chiffrée **nous semble importante**, elle pourrait révéler des difficultés rencontrées au travail par les salarié-es et qui seraient à l'origine de dégradations de leurs conditions de travail. Sont ensuite passées en revue les problématiques en lien avec l'immobilier sur les différents sites, le déménagement/aménagement de **Toulon** et son modus operandi, les problèmes récurrents de stationnement sur **Nantes** dont des solutions sont toujours à l'étude. Des problèmes de bornes de recharges électriques à **Strasbourg** (plusieurs acteurs en ont la gestion et toute coordination est difficile), Idem sur **Odyssey**, 2 bornes ne fonctionnaient pas, mais la direction affirme que le problème est résolu depuis la veille. Même si la salle de sport sur Odyssey ferme (trop faible fréquentation), les douches restent utilisables. Pour solutionner le manque

de positions de travail sur Odyssey, une étude est lancée quant à la location d'un espace de coworking. Les élu-es remontent le manque de place aussi sur le site de Liberté-2, une étude devrait débuter prochainement. D'autres évolutions de sites, sont en projet, la direction fera un retour à la CSSCT de septembre. Sur SQY le bruit, la poussière ainsi que des odeurs de solvants sont relevées, la direction répond à la CSSCT que des travaux supplémentaires auront lieu afin de résoudre ces problèmes. **COURAGE aux occupants du site de Coworking !** Pour le site de Bordeaux la direction n'a pas d'information sur l'évolution immobilière envisagée. La mise à jour du DUER consiste à retirer dans tout le document les termes « Réhausseur d'écran » puisqu'il n'y a plus lieu qu'il y soit... *Damage !* En outre dans le PAPRIACT 2025 a été ajoutée, à la demande d'une élue SUD du CSE, la mise à disposition d'une fiche pratique à destination des salarié-es afin d'anticiper au mieux leurs déplacements professionnels à l'étranger. Cette fiche est consultable sur l'intranet <[ICI](#)>. Les élu-es ont également soulevé le problème des salarié-es qui utilisent le système main libre au volant, afin de participer à leur réunion tout en conduisant. Un rappel sera fait à l'ensemble du personnel pour leur demander de **ne pas téléphoner en conduisant** quelle que soit la contrainte. Pour finir une campagne de sensibilisation des procédures d'urgence sera faite sur les sites afin d'être plus efficaces et surtout d'être tenus informé-es des gestes à adopter.

Présentation des résultats du contrat Communautaire BPCE Mutuelle 2024 : Notre contrat Communautaire est constitué : du **SOCLE CGN (Contrat Groupe National Santé**, mutualisé avec la branche Caisse d'Épargne), avec en plus la **Supplémentaire** et la **Surcomplémentaire**. A noter que page 16 on lit « *Le résultat du contrat socle se dégrade, + 8 points de S/P entre 2023 et 2024... Le contrat socle est déficitaire de -1 103K€. Le socle se mutualise avec le Contrat Groupe National Santé, sur un périmètre de mutualisation plus large* ». Cela signifie que nos collègues « *Écureuils* » qui bénéficient juste du **SOCLE CGN** de base sont ceux qui sont moins bien couverts mais qui payent pour l'instant pour NOUS qui avons une meilleure couverture (!) **L'augmentation** 2026 des cotisations **du SOCLE** sera **négociée à l'automne**. <[ICI](#)> le document.

Activités Sociales et Culturelles : A l'issue du vote des activités locales proposées, nous apprenons que sur le litige avec le fournisseur des places de rugby, le dossier stagne. Pour la carte SWILE le remplacement aura lieu fin octobre, et les chèques cadeaux de Noël devraient être commandés chez le nouveau prestataire. Le secrétaire du CSE demande s'il serait possible d'envoyer un mail à tous les salarié-es, afin de les informer des procédures ainsi que des modalités pratiques afférentes à ce changement. L'idée étant de ne rien perdre de leur subvention CSE. La direction reste vague, elle n'affirme ni n'infirme cette possibilité, mais souhaite d'abord juste accepter l'affichage d'un popup sur le portail intranet ... « *il ne faudrait pas que les salarié-es perdent leurs avantages sociaux* » dit notre DRH, mais au final la possibilité de communiquer massivement n'est pas accordée... ouvertement !!

Questions diverses : Comme pour BPCE-IT le spectre de la délocalisation pointe de nouveau son nez, les délégations syndicales CGT et SUD-Solidaires BPCE font la déclaration suivante :

« *L'achat de Novo Banco par le Groupe BPCE pour un montant de 6,4 Milliards d'euros, dont le système informatique est déjà basé au Portugal, inquiète fortement les salarié-es de BPCE-IT. Nombre d'entre eux redoutent un nouveau transfert d'activité vers le Portugal. Ayant déjà vécu une première vague de délocalisation, ils craignent que cette acquisition serve de prétexte à une externalisation plus massive, au détriment de l'emploi local et de leur stabilité professionnelle* ».

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

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