



Le CSE (en bref)

N°85

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion Extraordinaire du 22 juillet 2025

Nous avons le plaisir de vous informer de l'arrivée de **Christine VILLENEUVE** en tant que nouvelle **Représentante Syndicale au sein du Comité Social et Économique (CSE)** de BPCE-IT pour notre syndicat.

Elle prendra désormais part à nos côtés aux travaux et réunions du CSE, avec pour mission de représenter les intérêts des salarié-es et de défendre leurs droits.

Christine est à votre écoute pour toute question, suggestion ou demande relative à vos conditions de travail, à la santé, à la sécurité ou tout autre sujet entrant dans le champ du CSE.

Nous lui souhaitons la bienvenue et plein de succès dans son engagement auprès des collègues.

Information-Consultation annuelle sur la politique sociale 2024 : Présentation du rapport d'expertise et rendu d'avis

Pour l'aider à remettre un avis éclairé le **CSE a fait appel au cabinet d'expertise Coexco qui a présenté son rapport lors de cette réunion extraordinaire**. Les experts de Coexco ont salué la qualité des échanges qu'ils ont eu avec le personnel de la DRH pour compléter la documentation fournie par la direction (Bilan social, rapport de situation comparée etc.).

En effet, le rapport d'expertise en 2 documents est copieux, il comprend :

- ♦ une analyse des données générales de l'entreprise de 74 pages (voir <[ICI](#)>) et
- ♦ une analyse plus axée femmes-hommes des évolutions des rémunérations moyennes entre 2022 et 2024 de 26 pages (voir <[ICI](#)>).

Le parti pris pour ce second document a été de constituer un échantillon qui n'étudie que les rémunérations des collègues en CDI présent-es sur les années complètes 2022, 2023 et 2024. Par conséquent, n'entrent pas dans l'analyse les CDD, les alternants et les stagiaires, ainsi que l'ensemble des salarié-es entré-es ou sorti-es en 2023 et 2024 ainsi que celles et ceux qui ont changé d'intitulé métier au cours de ces trois années.

Cette sélection sur le filtre de l'intitulé métier a permis de constituer un échantillon constant afin d'assurer la cohérence et la comparabilité des données sur la période étudiée.

Au-delà de l'analyse des rémunérations moyennes en équivalent temps plein, les experts ont également étudié, les écarts de rémunération femmes-hommes, l'évolution et le poids de l'Astreinte ainsi que de la Part Variable qui n'a jamais été autant « Discretionnaire » et « non calculatoire » dans la rémunération annuelle moyenne par métier et par genre.

Dans ce second document vous verrez que tous les métiers n'ont pu être analysés en raison soit d'un trop faible nombre de femmes ayant le même intitulé métier ou bien l'absence d'homme.

Quant aux écarts de salaires F-H, la page 66 du rapport « Général » montre clairement qu'en 2024, « l'écart s'accroît notablement » !

=> *une rémunération moyenne des hommes régulièrement plus conséquente que celle des femmes et ceci tant chez les cadres que chez les non-cadres ; « Chez les cadres : cet écart passant de 1 663€ (soit 2.5%) en 2020 à 6 962€ (soit 9.5%) en 2024 ».*

=> *un écart hommes-femmes qui se résorbe quelque peu à l'inverse chez les non-cadres : ce dernier passant de 2 567€ (soit 5.7%) en 2020 à 1 522€ (3%) en 2024.*

S'appuyant sur les conclusions du rapport Coexco, les élu-es ont remis un avis unanimement défavorable sur la politique sociale de BPCE-IT 2024. L'avis commun des élu-es est consultable <[ICI](#)>.

Les élu-es du CSE formulent les 4 demandes suivantes :

1. Traiter les écarts de rémunération en :

- Réduisant les écarts sur les salaires de base dans une même fonction.
- Favorisant des NAO BPCE-IT portant sur des augmentations générales, venant solutionner les écarts de rémunération.
- Supprimant les écarts sur la Part Variable pour la rendre sociale, équitable et transparente en la liant uniquement à des objectifs mesurables.
- Réduisant drastiquement l'écart entre les 10 plus importantes rémunérations et les 10 plus basses.
- Supprimant les écarts salariaux femmes-hommes.

2. Transmettre au CSE l'organigramme et les effectifs travaillant exclusivement pour BPCE-IT de Natixis Porto.

3. Présenter une étude exhaustive de la prestation chez BPCE-IT, en France et au Portugal, afin de distinguer la part structurelle et conjoncturelle de cette sous-traitance.

4. Lancer un programme ambitieux d'internalisation des compétences en France afin de ramener le taux de prestation sous la barre des 40%.

Le CSE

(en bref)

Information-consultation sur le projet de création

de la direction « Habilitations Métiers »

au sein de BPCE Achats & Services : présentation du rapport d'expertise et rendu d'avis.

Le CSE a fait appel au cabinet d'expertise ARETE qui a présenté son rapport consultable <ICI> lors de cette réunion extraordinaire.

Voici en résumé ses conclusions :

« Le projet, en soi, ne soulève pas d'opposition ; il était en quelque sorte attendu ; il donne corps et légitime un collectif d'experts relativement éparpillés et pas toujours reconnus à leur juste valeur.

Trois enjeux devront être pris en compte :

1. S'agissant d'un regroupement au sein d'un CSP, il remet en cause la relation directe entretenue par les Correspondants avec le métier ou la DSI pour le compte desquels ils prenaient en charge les différentes tâches de conception, de délivrance opérationnelle et de contrôle des habilitations. Ces activités ne sont certes pas remises en cause, mais elles s'exerceront demain selon un schéma de responsabilité différent. Il serait dommageable pour les salariés que se distende la relation de proximité qu'ils ont développée jusqu'à présent avec leurs « clients ».
2. À travers cette transformation structurante, il conviendra de veiller à ce que le formalisme contractuel n'en vienne pas à alourdir les tâches ni à imposer des priorités mal comprises. Des circuits décisionnels rapides devront être instaurés.
3. L'outillage Sigma ressort aujourd'hui comme assez imparfait du point de vue de sa complétude et de sa couverture fonctionnelle. Il y a là tout un champ d'actions à développer pour le CSP et l'amélioration des conditions de travail de ses salariés.

Le volet du socle social d'accueil de BPCE Achats & Services n'est pas détaillé dans le dossier d'information-consultation du CSE et les salariés appelés à rejoindre le CSP nourrissent d'assez fortes appréhensions par rapport aux avantages qu'ils pourraient perdre. Cela nuit incontestablement à l'attractivité professionnelle du projet. Des concessions seront nécessaires à sa réussite.

Enfin, étant en présence de transferts individuels volontaires, le dispositif prévoit l'élaboration d'un accord tripartite à l'issue d'entretiens avec les RH. Tous les salariés ne sont pas forcément rompus à cette démarche et l'on comprend bien la demande de certains de pouvoir être accompagnés par un représentant du personnel. Quelle que soit la suite que la direction entend y donner, il y a une évidence qui s'impose et qui est que les entretiens individuels en phase post-avis devraient pouvoir se dérouler sur la base d'une connaissance précise et préalable des dispositions sociales qui leur seront applicables ».

S'appuyant sur les conclusions du rapport ARETE, les élu-es ont remis un avis unanimement défavorable et formulé des demandes sur ce projet de création de la direction « Habilitations Métiers » au sein de BPCE Achats & Services. L'avis commun des élu-es est consultable <ICI>.

NOUS VOUS SOUHAITONS SELON LES CAS,

... ET AUX AUTRES COLLÈGUES :

UN



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