



# Le CSE (en bref)

N°90

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion ordinaire du 18 décembre 2025

## Information en vue de la consultation annuelle sur la Situation Economique et Financière (SEF) de l'entreprise pour l'année 2024 : rendu d'avis.

Nous apprenons grâce à des réponses de la direction à des questions posées par SUD que les INVESTISSEMENTS annuels (présentés en négatif puisqu'il s'agit de DEPENSES) pour le programme Dragonfly s'élèvent à :

Années	2022	2023	2024
Les investissements en euros	- 780 000	- 6 517 447	- 8 394 330

Et, si d'aventure en 2026, les élu-es demandent les données chiffrées pour 2025 et 2026, il faudra s'attendre à ce que le résultat de 2025 soit encore affiché en montant négatif. En 2026 il sera à zéro, car le programme Dragonfly sera clôturé. Pour rappel ce projet devait permettre à terme de faire des économies en externalisant certaines de nos activités à Natixis-Porto. Mais cet aspect-là ne sera jamais visible sur les comptes financiers annuels, présentés à vos élu-es. Nous avons également pointé que *la poursuite de l'utilisation du dispositif de groupement de TVA est plus que discutable. C'est légal mais pas moral vu que cela prive partiellement les comptes publics de cotisations qui servent aussi à financer les prestations sociales. Dans la période actuelle où les finances publiques sont exsangues, cette optimisation fiscale contraste de manière défavorable avec les valeurs mutualistes du Groupe* ». Nonobstant, en se basant sur tous les chiffres présentés au CSE, il est notable que « BPCE-IT a connu, en 2024, une croissance de son activité. La situation financière a permis de poursuivre les recrutements en France et de financer de nombreux projets ». Nous avons donc rendu **un avis favorable unanime** sur la situation économique et financières de BPCE-IT. C'est la conséquence du travail réalisé par les salarié-es. Cela devrait, si la logique est respectée, donner lieu à des résultats de Négociation Annuelle Obligatoire 2026 sur la rémunération, très positifs. Nous parlons ici d'une demande clairement exprimée d'une Augmentation Générale 2026 à la hauteur des efforts fournis. Lire notre avis complet [< ICI >](#).

### Bilan annuel de l'accord sur le don de jours de repos :

Voici [< ICI >](#), le document bilan 2025 de la direction sur ce thème. Il fait état d'aucune utilisation du dispositif. Un élu déclare en séance « *Au nom de SUD et de la CGT, cet accord d'entreprise étant appliqué pour des collègues qui sont dans une situation familiale dramatique, cet accord est une bonne chose. C'est une excellente nouvelle que personne en 2025 ne fut obligé de bénéficier de ce don de jours, sous condition d'une bonne connaissance de ce dispositif par tous* ».

### Désignation d'un membre de la Commission Voyages.

Sans surprise c'est encore un collègue de la cfdt qui a été élu, nous avons pourtant été solidaires pour soutenir la candidature d'une élue de la CGT. Pour rappel sur les 7 membres de cette commission, on compte 6 élus cfdt et 1 unsa.

### Évolution pôles d'Astreintes.

La direction présente DEUX renommages de pôles d'astreintes régulières ainsi que DEUX créations, voir le document [< ICI >](#). Une élue SUD demande combien de personnes sont volontaires pour ces 4 cas. La DRH indique poser la question systématiquement aux managers mais n'obtient pas de retour. Cette réponse est ahurissante ! Les élu-es souhaitent uniquement s'assurer que le nombre de collègues qui peuvent assurer ces astreintes est suffisant pour éviter une dégradation des conditions de travail en raison de périodes d'astreintes trop rapprochées. Nous rappelons à la direction notre attachement fort au volontariat pour toutes les Astreintes ou Permanences.

**Suite de la consultation sur le déménagement des salarié-es de BPCE-IT localisés sur le site d'Aix-en-Provence :** Lire [< ICI >](#) la réponse de la Direction à l'avis du CSE remis le mois dernier. Le déménagement a déjà eu lieu. En résumé, c'est NON sur toutes les demandes des élu-es du CSE avec de surcroît des propos d'**INTIMIDATIONS**. En effet, si à l'usage il manque des places de stationnement, la direction pourrait envisager l'étalement des présences sur site sur tous les jours de la semaine, ...ou l'interdiction d'accès aux prestataires. Une phase d'observation est mise en place du 15/12/2025 jusqu'au 31/01/2026. A noter que c'est aussi la période au cours de laquelle il faut solder ses CP/RTT 2025 !

### Suite de la consultation sur le projet d'ajustement d'organisation au sein de la Direction Infrastructure PAP :

Lire [< ICI >](#) la réponse de la Direction à la déclaration du CSE du mois dernier. Elle rappelle que cette déclaration vaut un avis défavorable et elle considère avoir rempli ses obligations dans le cadre de cette consultation. Aussi le projet sera mis en œuvre comme prévu au 1er janvier 2026.

# Le CSE

(en bref)

## Rapport des travaux, actions et propositions des commissions des œuvres sociales

Les activités proposées en local et pré-validées sont officiellement approuvées par les élu-es du CSE. Voir le lien vers les < [CR 1](#) > et < [CR 2](#) >.

D'autre part, les heures de délégation des référent-es ASC locaux pour 2026 sont validées. Voir < [ICI](#) >.

Pour les budgets prévisionnels 2026 (ASC + AEP), les élu-es SUD ont voté CONTRE car pour les ASC 2026 il existait une autre répartition pour ce Budget qui nous convenait davantage, mais qui n'a pas été retenue.

Le Choix du budget ASC voté en séance :	Le Choix du budget ASC malheureusement refusé :
Chèques-vacances ANCV : + 30€/salarié-e	Chèques-vacances ANCV : + 60€/salarié-e
Colis de Noël 2026 obligatoire distribué sur chaque site : d'un montant entre 35 et 50€ (livraison comprise) constitué de 35€ du budget national et de 15 € budget local.	Pas de colis de Noël 2026 distribué sur site tout comme en 2025. Ce qui permet de faire plus d'activités en local et peut-être, d'augmenter encore davantage les chèques-cadeaux Noël Salarié-es.
Chèques-cadeaux Noël enfant : 50€	Chèques-cadeaux Noël enfant : 55€
Chèques-cadeaux Noël salarié-e : 60€.	Chèques-cadeaux Noël salarié-e : 70€.

Nous tenons à souligner qu'il est extrêmement difficile, voire impossible, de trouver une idée de cadeau matériel qui satisfasse l'ensemble des salarié-es. Lorsque le choix se porte sur un colis composé de denrées alimentaires et/ou de boissons, la satisfaction de toutes et tous devient encore plus complexe. À ce titre, nous pensons que, pour Noël 2025, les collègues ont très largement apprécié le chèque cadeau d'un montant de 150 € attribué, en lieu et place d'un chèque cadeau inférieur complété par un colis au contenu imposé !

Ainsi, nous avons voté CONTRE [ces Règles de Gestion 2026 des ASC](#), mais c'est quand même celles-ci qui seront en vigueur.

### Retour de la réunion de la CSSCT du 27/11/ 2025 :

La synthèse de cette réunion se trouve < [ICI](#) >. Suite à une demande d'une élue SUD, les comptes-rendus des visites de site seront enfin consultables par tous les membres du CSE.

### Information concernant le déploiement du dispositif QUALICARE.

Le document présenté < [ICI](#) > nous apprend qu'à partir de janvier 2026, ce dispositif remplacera PSYFrance. C'est une décision imposée par le Groupe. Il s'agit d'une équipe de psychologues au service des salarié-es permettant de mettre en place un accompagnement en 19 langues (+ celle des signes) et jusqu'à 5 séances par téléphone, par visioconférence (Teams, Zoom, WhatsApp, Messenger,...) ou en face-à-face dans un cabinet partenaire à proximité du lieu de travail ou du domicile. Une élue SUD demande si la direction a des indicateurs chiffrés sur l'utilisation en 2025 de PSYFrance, et si les élu-es peuvent en avoir connaissance. Le président répond par l'affirmative sur la possession d'informations mais par la négative pour les partager avec le CSE. La même élue demande le coût financier de PSYFrance pour 2025 et le coût prévisionnel de QUALICARE pour 2026. Pas de réponse en séance peut être l'aurons nous au prochain CSE.

### Information sur la démarche SWP (STRATEGIC WORKFORCE PLANNING) :

Le support présenté se trouve < [ICI](#) >. Cette démarche SWP a pour ambitions que la direction de BPCE-IT soit proactive face aux changements et aux évolutions de l'entreprise et qu'elle identifie, anticipe et prépare les besoins en compétences et en effectifs d'ici 2027-2030. Pour ce faire, elle s'est fixée 3 objectifs : 1/ Cartographier la force de travail (effectifs et compétences) interne, externe, et celle de Porto (étonnant !), 2/ Définir les besoins d'emplois et de compétences à horizon 3-5 ans, 3/ Identifier et préparer les plans d'actions RH (formation, recrutement, mobilité...) et métier.

### Certaines Questions diverses ...

Une élue SUD a remonté l'inexactitude de la communication de WORPLACE sur leur page Intranet au sujet d'une subvention employeur de 22€ allouée pour le repas de Noël des RIE franciliens. Alors qu'il s'est avéré que BPCE-IT n'était pas concerné. En revanche le DRH a rappelé que chaque manager pouvait organiser un repas de fin d'année avec une subvention de 40 euros pour chaque membre de son équipe salarié-e de BPCE-IT. D'autre part vous pouvez déjà noter dans votre agenda 2026 que les membres du CSE se déplaceront en 2026 sur les sites suivants : Aix en Provence les 15 et 16 avril, Lyon les 17 et 18 juin et Strasbourg les 14 et 15 octobre. Les autres CSE se dérouleront sur Paris.



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