



# Le CSE (en bref)

N°91

**SYNDICAT  
UTILE et  
DÉTERMINÉ !**

Réunion ordinaire du 22 janvier 2026

## Information-consultation sur le projet de mise en place du télétravail au sein des Datacenters : Rendu d'avis

La phase de consultation sur ce projet de télétravail pour des collègues travaillant au sein des datacenters prend fin. Les élu-es du CSE se prononcent favorablement pour ce dispositif basé sur le volontariat des collègues et demandent à la direction la signature d'un avenant au contrat de travail pour les personnes concernées. La direction a décliné cette possibilité, elle s'est juste engagée à faire une communication sur le nouveau dispositif auprès de nos collègues et nous a certifié qu'il n'y avait pas besoin d'avenant car l'Accord en vigueur du Collectif BPCE sur le Télétravail, signé en septembre 2024, prévoit l'intégration de nouveaux services avec des modalités différentes des cas généraux. Lire < [ICI](#) > notre avis complet.

## Présentation du projet de BPCE Assurances

« **BMW New Mérignac** » : Soyez rassuré-es, non, le Groupe BPCE ne se diversifie pas vers l'activité AUTO/MOTO de BMW, cet acronyme signifie seulement « **Better Modern Workplace** » ! Le site de Bordeaux-Mérignac, où travaillent environ 17 collègues de BPCE-IT, devrait faire peau neuve, car un projet de transformation du site est présenté par un intervenant de Workplace. Au programme, végétalisation des façades, installation de panneaux solaires, création de nouvelles places de parking dont 10 pour des voitures électriques, création d'un bâtiment sur 2 niveaux faisant la jonction entre les deux immeubles du site. Dans ce futur bâtiment on trouvera de nouvelles salles de réunion et de nouveaux espaces de travail. Les travaux devraient débuter dès avril pour finir fin 2027. Workplace assure qu'il y aura peu de gêne en journée liée aux travaux et les bancs de mastérisation du Welcome-Bar ne seront pas déplacés durant le temps des travaux. Pour plus d'informations le document du projet est disponible < [ICI](#) >.

## Information-consultation sur un projet

**de réorganisation au sein de DPM PPR** : Ce projet est détaillé dans le document < [ICI](#) >. Compte-tenu de l'accroissement de l'activité, la direction prévoit le découpage de ce département en un nombre plus important de services qu'actuellement. A la toute fin de la mise en œuvre de cette réorganisation, 5 postes de Team-leader et 4 postes de Manager-leader devraient être créés. Mais à ce jour seulement 3 recrutements sont prévus pour le 1er avril 2026, le DRH affirme qu'il sera vigilant quant à la charge de travail afin d'accélérer des recrutements supplémentaires s'ils étaient jugés nécessaires de les effectuer plus tôt. Les élu-es ont également souligné le nombre important de prestataires dans cette division DPM-PPR, la direction prévoit des internalisations de collègues dans les années à venir mais dit qu'il est impossible de tout réaliser en 2026...

**Information sur des positions supplémentaires NSA PORTO (=Natixis-PORTO)** : À SUD, on ne nous le fait pas, la formulation de ce point s'apparente ni plus ni moins qu'à du PIPOTRON. La direction informe votre CSE de **changements notoires dans les services suivants** : INF\_DID\_COT\_CIF ; INF\_SOS\_SYV\_OPU ; INF\_PAP\_AUP ; INF\_PAP\_STE\_SDA. Le but à terme est la **création de 10 nouveaux postes chez NSA-Porto et la suppression de 8 ETP de prestataires chez BPCE-IT**. L'annonce de ces modifications est justifiée par la direction par un renfort pour les équipes openshift mais aussi par un transfert d'activités réalisées aujourd'hui par des prestataires BPCE-IT en France, mais demain, par des salarié-es embauché-es chez NSA-PORTO. Les élu-es SUD et CGT ont fait part de l'inquiétude des collègues concerné-es quant au transfert de ces activités à PORTO compte tenu de leurs criticités dans le plan stratégique de l'entreprise. Une fois encore nous alertons sur les difficultés rencontrées



par les collègues en raison de la barrière de la langue car toutes les communications en anglais sont des freins lors des échanges et la passation de connaissances. Enfin, encore et toujours nous regrettons que le Groupe BPCE préfère embaucher hors de France dans une période où les finances de l'état sont critiques et que le chômage est en recrudescence. En effet, ne pas employer en France diminue d'autant les cotisations patronales et salariales qui devraient alimenter les caisses de l'Etat ! Au risque de crisper notre direction, nous rebaptisons ce projet (...et malheureusement TOUT ceux qui vont suivre...) « **DRAGONFLY-Saison 2** ». Cette stratégie de saucissonner ainsi les projets qu'ils soient de réorganisations en France ou d'externalisations de nos activités vers le Portugal entrave le travail de vos élu-es car évidemment nous ne pouvons pas raisonnablement et financièrement voter une EXPERTISE CSE systématiquement à chaque évènement présenté au CSE. Voir < [ICI](#) > le document présenté en séance.

## 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 ce < [CR](#) >. La Commission Voyages du CSE a été réunie et ses membres vont chercher un seul voyage pour 2027 parmi les 3 destinations suivantes : **Le Cambodge** (2049-2285€/personne), **Bali** (2150-2200€/personne) **ou Le Vietnam** (2380€/personne). Pour rappel, dans cette Commission, aucun membre de la délégation des élu-es SUD ou CGT ne siége, mais pas moins de 6 personnes sur 7 sont de la cfdt !

### Information sur un ajustement d'organisation au sein de DPM SEA

L'organisation cible de cet ajustement chez DPM SEA est consultable < [ICI](#) >. Aux dires de la direction les enjeux majeurs de cet ajustement sont de « *répondre aux besoins de la production informatique sur le périmètre métier BPCE ES, de traiter ces évolutions en s'appuyant sur les compétences et l'expertise de BPCE-IT et de faciliter la relation avec les équipes IT de BPCE ES via un seul point d'entrée* ». D'où la création du service BES (pour BPCE ES) rattaché au département SEF. La mise en œuvre se fera dès février 2026, par entre autres la création d'1 poste de Team Leader et la recherche, en interne dans un premier temps, de 2 candidatures de collègues pour des postes d'Ingénieur de Production.

### Suite et fin de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de BPCE-IT pour 2024

La réponse de la direction aux demandes des élu-es exprimées dans leur avis en décembre dernier se trouve < [ICI](#) >.

### Point de suivi des OKR des orientations stratégiques BPCE-IT 2027 : Voir le document complet < [ICI](#) >.

Le CSE fait remarquer, à notre Directrice Générale (DG) présente à la réunion pour ce point, que les 5 présentations au Personnel sous teams, exposant les résultats des OKR, tous les midis de cette semaine, n'auraient pas dû être planifiées à 12h. La DG répond que c'est volontairement que ces 5 présentations Teams se sont déroulées de 12h à 12h30 soit hors temps de travail (sous-entendu hors plages de présences obligatoires) pour ne pas gêner le travail. Par conséquent c'est donc normal de prendre sur son temps de vie personnelle pour se tenir informé des résultats des OKR de l'entreprise !

### Tableau de bord trimestriel du CSE (T4 2025). Voir le document présenté < [ICI](#) >.

Les indicateurs sociaux qui suivent sont arrêtés au 31 décembre 2025. Le personnel de BPCE-IT compte 1849 Internes (dont 85 alternant-es) et 1148 Prestataires avec 21% de femmes et 79% d'hommes, 96% de cadres et 4% de non-cadres, 86% de forfait-Jours et 14% de Suivi en Heures. Plus d'une personne sur 3 (36%) a déclaré au moins en 2025, un arrêt de travail parmi les motifs suivants : maladie et/ou mi-temps thérapeutique, accident de travail ou de trajet, maternité ou paternité.

### Information-consultation en vue de la signature d'une convention de services AGEFIPH / BPCE.

Il s'agit du début de l'information sur ce sujet, le document se trouve < [ICI](#) >, et la consultation du CSE avec le rendu d'avis aura lieu lors d'un CSE extraordinaire planifié le vendredi 30 janvier 2026.

### Point de suivi sur la mise en œuvre de la réorganisation chez DIS présentée au CSE du 22 mai 2025.

Lors du rendu d'Avis du CSE en juin dernier, nous avons demandé un point de suivi de cette réorganisation aussi la direction y répond ce jour. Nous découvrons le document de la direction se trouvant < [ICI](#) > en séance. Donc peu de commentaire à chaud.

### Retour de la Commission RIC du 08 janvier 2026

Voir < [ICI](#) > les questions posées par les salarié-es et les réponses apportées par la direction. Aucune question complémentaire n'a été posée par les élu-es présent-es siégeant à cette Commission des Réclamations Individuelles et Collectives.

**Certaines Questions diverses ...** Un élu SUD remonte à la direction les problèmes répétitifs et grandissants de **manque de positions de travail et de places de parking sur le site de Nantes**. Elle annonce que des places supplémentaires devraient se libérer lorsque les collègues de BPCE-Achats et Services iront travailler sur un site de coworking. Cependant, actuellement leur date de départ est inconnue. La direction continue de refuser d'accepter du télétravail exceptionnel les jours où il n'y a pas de place mais conseille plutôt de venir sur site les lundi et vendredi car, selon elle, ces jours seraient moins prisés. Pour le lundi cela reste encore à prouver ! Le **manque de place de stationnement certains jours sur le site d'Aix** depuis le déménagement de décembre 2025, malheureusement est avéré en janvier. Les élu-es du CSE avaient pourtant prévenu la direction dans la remise de leur avis du manque de places de parking. Une troisième alerte est encore remontée aussi sur le site de Villeurbanne. La direction en prend note.



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