



A vos souhaits !

La saison est propice aux éternuements. On s'enrhume si facilement dans les couloirs où d'aucuns font parfois du vent. Mais elle l'est également pour les cérémonies ou messages de bons vœux, envoyés par tous et pour tous, qui fleurissent en ce début d'année.

Pourtant, une exception à la règle cette année. Voulant peut-être soutenir un mouvement de boycott intersyndical, quasi unanime¹, comme ont pu le faire ici ou là nombre de salariés, la Direction : le DRH président du Comité d'Entreprise et le Directeur Général, venu traiter un sujet, n'ont pas daigné les présenter en direct aux élus représentants du Personnel. Sans doute sont-ils également un peu fâchés contre ceux qui osent leur tenir tête dans leur projet de démontage du socle social, n'ayant trouvé jusqu'alors de l'aide que d'une organisation syndicale² ayant la fâcheuse tendance à imiter sa représentation nationale si célèbre pour sa participation à la grande braderie sociale de ces dernières années.

Un comité d'Entreprise placé donc bizarrement sous le signe d'un refroidissement climatique où tout de même quelques sujets ont pu voir la température s'élever au-delà des normes saisonnières.

Pour paraphraser les Nuls d'il y a bien longtemps :

« Une météo bien particulière aujourd'hui qu'on n'aimerait pas forcément voir trop souvent »...

Point mensuel sur le plan stratégique Groupe 2014-2017

L'envoi du document présenté ne s'est pas fait par anticipation comme notre DRH procède habituellement mais en séance. (*Petite attente le temps d'acheminement à travers le réseau*). La présentation a eu lieu cette fois-ci avec un **Zoom chantier IX**

Editique et traitement industrialisé des documents entrants. Un comité de travail est mis en place au niveau BPCE sur la mutualisation de la production entre i-BP et IT-CE. Tout ceci nous permettant à terme de disposer d'une activité de production **Compétitive** par rapport au marché.

Ambition stratégique

- Accompagner la dématérialisation des documents sortants.
- Réaliser 80 M€ d'économie en année pleine à l'horizon 2017.
- Structurer la filière éditique du groupe et l'adapter à la transformation des volumes d'activité ainsi qu'aux nouveaux besoins de communication clients.
- Accompagner la dématérialisation et le traitement industrialisé des documents entrants.
- Proposer une urbanisation des solutions de traitement des documents entrants.

¹ A l'exception de la Confédération Française Démocratique (sic) du Travail.

² Toujours les mêmes !

► : Visitez l'intranet IRP (Mon Entreprise / Vie Interne / représentation du personnel).

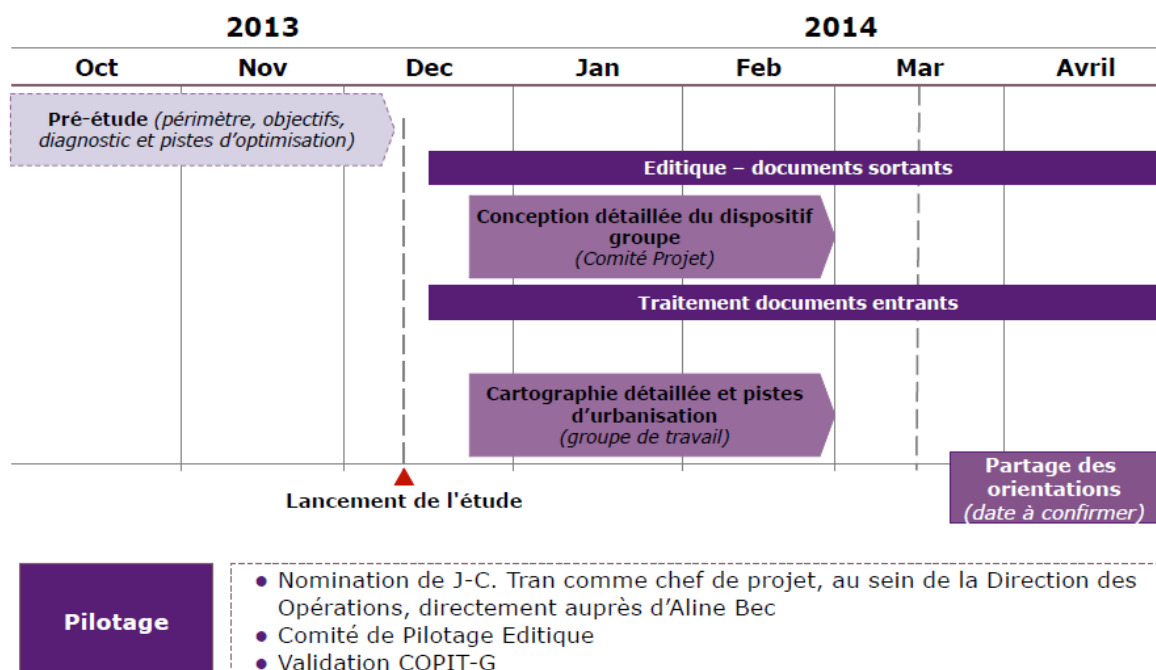
Pour les CR et tracts de notre organisation syndicale, pointez votre boussole au SUD

Pour les PV et documents du CE, cliquez sur Comité d'entreprise (CE) (*pavé "instances nationales"*).

Augmentez votre productivité, ajoutez-le à vos favoris !

- Solutions technologiques.
- Ateliers de traitement.
- Connexion et cohérence avec les SI.

Planning de l'étude :



Information consultation sur le projet de mise à jour du Règlement Intérieur IT-CE.

La Direction lit en séance les modifications envisagées pour notre Règlement Intérieur (RI). Ce sont des modifications dictées suite au CDN et à des remarques pertinentes des CHSCT. Au passage la cigarette électronique sera interdite dans les locaux d'IT-CE. Les 14 CHSCT sont eux aussi en cours de consultation. Les élus s'étonnent que la remarque de l'inspecteur du travail n'ait été suivie que partiellement concernant l'ouverture des meubles fermés à clef dans les bureaux. La Direction vérifiera la formulation proposée avec les recommandations de l'inspecteur du travail mais confirme bien que l'information consultation porte sur le RI dans son intégralité et non pas seulement sur les seules modifications ou ajouts.

Point sur l'arrivée des salariés du Crédit Foncier

La présentation n'aura été qu'orale, même après notre demande insistante de documents de présentation. 115 est le nombre des salariés du CFF ayant atterri à IT-CE au 1^{er} janvier 2014. 16 sont restés au CFF pour finir leur carrière, 85 salariés contribueront tout ou partie au fonctionnement du SI CFF, les autres étant affectés à 100% sur MySys. Certains travailleront en mode projet en voyageant (Ordre de Mission à la semaine) entre IT-CE Paris et Ivry.

La direction nous garantit que l'accord sur les déplacements sera respecté notamment l'article 2 : Déplacements de longue durée. *Ouf ! On est rassuré : l'accord sera appliqué.*

Certains salariés ont perdu leur classification de cadre, en intégrant IT-CE, la loyauté n'étant pas le fort de notre Direction. Nous lui avons signifié notre mécontentement en ajoutant qu'à minima, elle aurait pu et dû affecter à ces nouveaux arrivants des « intitulés-emploi » leur garantissant le maintien de leur statut de cadre. *Bienvenue aux nouveaux arrivants, et n'hésitez pas à faire appel aux élus SUD de Paris ...*

Point sur la forfaitisation de la prise d'appel.

Depuis la mise en place d'Helpline en juin 2013, le nombre de tickets est 2,5 fois supérieur aux quotas de 2012 pour les mêmes mois. En novembre 2013, le nombre de tickets est encore supérieur de 45% comparé à novembre 2012. Mais depuis septembre 2013, il est arrivé que des tickets passés à l'état « RESOLU » arrivent au niveau 2. Pratique « déloyale » du Niveau 1 qui renseigne la partie résolution en indiquant que le ticket n'est pas totalement résolu et demande au Niveau 2 une analyse et une expertise. Toutefois le ticket ayant été forcé à l'état « résolu » par le N1, il peut ainsi entrer dans les statistiques de résolution (à voir !!).

La gestion des mardis pose problème : en effet, de forts volumes sont à prendre en compte ces jours-là, pénalisant les résultats du mois.

Un renforcement des ressources le mardi et une sélection de profil technique permettront peut-être d'obtenir de meilleurs résultats. Des modules de formation supplémentaires sur ARS seront organisés.

Les chiffres du dernier trimestre :

Taux de décroché : Octobre 2013 : 78,6% ; Novembre 2013 : 92,14% ; Décembre 2013 : 90,89%

Taux de résolu : Octobre 2013 : 83,12% ; Novembre 2013 : 83,88% ; Décembre 2013 : 82,9%

Le contrat de sous-traitance au forfait signé était avec un engagement d'un taux de « décroché » moyen mensuel de 85% et d'un taux de résolution de 83%. *(On y est presque....mais à quel prix ?)*

Information sur les mesures salariales individuelles 2013 : augmentations, primes, promotions et rattrapages.

La Direction rappelle que toutes les mesures sont prises au mérite et qu'elles ne sont donc rattachées ni au site ni à la classification. Il ressort malgré tout que le mérite n'est pas systématiquement respecté pour tous, en particulier pour les salariés qui ont eu l'outrecuidance de saisir les juridictions prud'homales. En effet, bien que le manager ait formulé une demande, il semble que l'augmentation soit systématiquement refusée et le budget perdu, ceci à un niveau hiérarchique situé au-delà du directeur. *(Mais effectivement c'est une affirmation gratuite, la direction ne fera pas de commentaire).*

- **Mesures collectives :**

0,5% d'augmentation générale (quand même le SMIC est augmenté de 1,1%). Merci le comité de direction. L'année dernière, la direction attribuait une augmentation générale minimale de 400 euros bruts annuels pour tous les salaires inférieurs ou égaux à 70 000 € bruts annuels. Cette année, seules les personnes ayant un salaire brut annuel de 80 000 € ou plus se verront augmenter de cette somme... Vive les pourcentages !!!

- **Mesures individuelles :**

Budget 2013 : 0,2 % de la masse salariale, budget 2012 : 0,7% : d'accord, les mesures pour les bassins d'emploi ne sont plus appliquées, mais elles ne représentaient que 0,3%. Les 0,4 % restant ont donc eux aussi subi une sévère coupe !

- **Un tableau a bizarrement disparu entre 2012 et 2013, celui qui montrait que pour environ 44% des salariés augmentés dans l'entreprise en moyenne, c'était plutôt 61% de la filière management qui l'était. Nous nous demandons vraiment d'où provient la disparition de cet indicateur. ☺**

FILIERE EMPLOI	nb de mesures individuelles	poids de la population
1-SYSTEME D'INFORMATION	501	39,7%
2-PRESTATIONS DE SERVICES & CONSEIL	48	41,4%
3-RISQUES & FINANCES	28	43,1%
4-ASSISTANCE LOGISTIQUE	26	40,6%
5-GESTION BANCAIRE	1	33,3%
6-MANAGEMENT	236	61,1%
TOTAL	840	44,3%

- Mesures individuelles en 2013.

Pôle	Nombre d'Augmentations individuelles	Nombre de Promotions	Nombre de Primes	Nombre total de mesures individuelles	Part des effectifs du pôle ayant bénéficié d'une mesure individuelle
EDITION ARCHIT.TECHNO INNOVATION	243	36	80	359	42,49%
PRODUCTION PRESTATIONS	151	31	52	234	42,24%
RELATIONS ADHERENTS	65	10	45	120	49,59%
MAITRISE D OUVRAGE	33	4	5	42	47,19%
FONCTIONS SUPPORTS	56	6	11	73	51,41%
TOTAL	548	87	193	828	44,23%

- Garantie salariale traitement sur la paie de février avec effet rétroactif au 1er janvier (0,012% de la masse salariale utilisé).

Dans le cadre de l'accord Garantie Salariale du 25 juin 2004(8 ans sans augmentation), 26 salariés ont bénéficié d'une augmentation.

Classification	Nombre de salariés	% moyen d'augmentation
T3	1	1,88%
TM4	3	0,52%
TM5	8	1,06%
CM6	8	1,44%
CM7	6	0,83%
Total	26	1,09%

- Carrière des représentants du personnel, traitement sur la paie d'octobre avec effet rétroactif au 1^{er} juillet (0,0015% de la masse salariale utilisé).

Dans le cadre de l'accord relatif au déroulement de la carrière des représentants du personnel de 2010, 12 entraient dans l'accord mais seulement 10 ont bénéficié d'une régularisation.

Classification	Nombre de salariés	% moyen d'augmentation
TM4	1	0,08%
TM5	2	0,41%
CM6	6	0,28%
CM7	1	0,51%
Total général	10	0,31%

- **Salariées en congé maternité traitement sur la paie d'octobre avec effet rétroactif au 1^{er} mois de retour dans l'entreprise** (0,0003% de la masse salariale utilisé).

En 2013, **5** salariées de retour dans l'entreprise après un congé maternité entraient dans le champ de l'étude. Au final **une seule** salariée a bénéficié d'une majoration *conséquente* de 0.7% de son salaire annuel.

	Nombre de salariées	% moyen d'augmentation
CM6	1	0,70%
Total	1	0,70%

Les 4 autres salariées ont eu une mesure individuelle dans l'année, hors de ce champ. De ce fait, elles ne peuvent bénéficier de cette mesure.

- **Egalité hommes/femmes traitement sur la paie de novembre avec effet rétroactif au 1^{er} octobre** (0,0072% de la masse salariale utilisé).

Dans cette analyse il a été considéré qu'un salarié est en situation d'inégalité professionnelle lorsque ce dernier a une rémunération annuelle de référence (SAB + AIA) < à -5% de sa rémunération moyenne de son panel et que sa situation est inexplicée.

Les salariés appartiennent au même panel lorsque ce dernier est constitué d'au moins 1H et 1F et que les caractéristiques, classification, emploi, tranche d'ancienneté groupe et tranche d'âge sont identiques.

	Nombre de salariés	% moyen d'augmentation
CM6	3	2,29%
CM7	6	1,73%
Total	9	1,92%

9 personnes (6 Hommes et 3 Femmes) ont été identifiées comme étant en situation d'écart inexplicé.

En conclusion, sur l'enveloppe gérée par la RH, seulement 0,021% de la masse salariale est utilisé sur 0,2% budgétisés. On a du mal à le croire, surtout quand le principe de base « à travail égal, salaire égal » n'est toujours pas respecté.

Information sur le budget 2013.

Budget 2013 en vision clients - Synthèse générale

En M€	Budget 2013 (V21-03-13)	Atterrissage 2013 V10-13	At2013 V10-13 hors except	Budget 2014	B2014 versus at2013 V10-13 hors except	
					Volume	%
Prestations informatiques MOA	18,4	19,2	19,4	20,8	1,4	7,2%
Prestations informatiques MOE	401,9	396,9	402,6	399,5	-3,1	-0,8%
Total Prestations informatiques Caisses	420,3	416,1	422,0	420,3	-1,7	-0,4%
Prestations non informatiques	21,4	18,2	18,2	19,3	1,1	6,0%
Total Prestations Caisses	441,7	434,3	440,1	439,5	-0,6	-0,1%
BPCE	8,1	8,5	8,5	6,8	-1,7	-19,6%
BPCE (Converg. Mon. et Ech. Groupe)	7,1	7,4	7,4	2,2	-5,2	-69,7%
Natixis Paiements	14,6	14,0	14,0	10,5	-3,5	-25,0%
BPCE Assurances	11,6	11,7	11,7	14,9	3,2	27,4%
Crédit Foncier de France (périmètre historique)	8,2	8,8	8,8	7,0	-1,9	-21,0%
Crédit Foncier de France (Continuité de services)			0,0	46,4	46,4	
Crédit Foncier de France (coût du projet)	16,2	17,3	17,3	26,9	9,5	55,1%
Filiales membres/non membres	11,0	11,6	11,6	10,5	-1,1	-9,7%
Total Prestations Filiales & Corporate	76,7	79,3	79,3	125,2	45,9	57,8%
Total Prestations IT-CE	518,4	513,6	519,5	564,8	45,3	8,7%

Retraitement de 5,8 M€
d'Exceptionnel 2013 :

- Gains PV et Intéressement 2012 : **3,4 M€**
- Gains reprise Z10 : **2,1 M€**
- Autres gains excep. : **0,3 M€**

NB : le budget 2013 a été ajusté sur le périmètre Filiales et Corporate lors du Conseil de Surveillance du 21 mars 2013

Budget 2014 Caisses : 439,5 M€ (-0,6 M€ / -0,1% versus att2013 hors except)

Hypothèses et évolutions

- **Personnel Interne / Masse Salariale : + 14 M€**
 - Impact de l'intégration des personnels du CFF (+123 salariés pour un impact global de +14,4 M€).
 - Augmentation Générale 2014 : + 0,5% au 1^{er} février 2014 - Augmentations Individuelles 2014 : + 1,2 % au 1^{er} juillet 2014.
 - Part variable : 6 % (vs 6,5% en 2013) - Intéressement : 9,60% (8% + forfait social de 20%).
 - Budget Formation 2014 : 2,7 M€ (versus 3,1 M€ en 2013).
- **Prestations externes : + 4,1 M€**
- **Sous-traitance (Assistance technique,...) : + 4,7 M€**
- **Matériels : + 6,7 M€**
- **Logiciels : + 9,2 M€**
- **Télécoms / Réseau : + 2 M€**
- **Locaux : + 3,3 M€ (CFF : Locaux Ivry du Crédit Foncier +1,7 M€)**

- Impôts et frais financiers : + 1,5 M€
- Exceptionnel : + 5,8 M€

Budget 2014 par natures de charges

En M€	Budget 2013 (V21-03-13)	Atterrissage 2013 V06-13	Atterrissage 2013 V10-13	Budget 2014	Budget 2014 vs At2013V10-13	
					Volume	%
Personnel interne	221,0	218,6	218,3	232,3	14,0	6,4%
Frais de déplacements	8,7	8,8	8,7	8,6	0,0	-0,4%
Personnel externe (SSII rég / forf)	63,4	72,3	76,6	80,7	4,1	5,4%
Sous-traitance (AT,...)	28,3	28,2	28,2	33,0	4,7	16,8%
Matériels	38,0	42,0	40,8	47,5	6,7	16,4%
Logiciels	54,1	47,2	46,5	55,7	9,2	19,7%
Télécoms - Réseau	32,1	30,9	29,7	31,7	2,0	6,8%
Locaux	51,3	51,2	51,6	54,9	3,3	6,4%
Téléphonie - Consommables	5,7	5,1	4,5	4,2	-0,3	-6,6%
Impôts et frais financiers	7,0	6,2	5,5	7,0	1,5	26,3%
Honoraires	5,2	5,4	5,5	5,6	0,0	0,9%
Autres charges	3,8	3,6	3,6	3,6	0,0	1,0%
Résultat exceptionnel		-5,4	-5,8		5,8	-100,0%
Total des charges IT-CE	518,4	514,2	513,6	564,8	51,1	10,0%

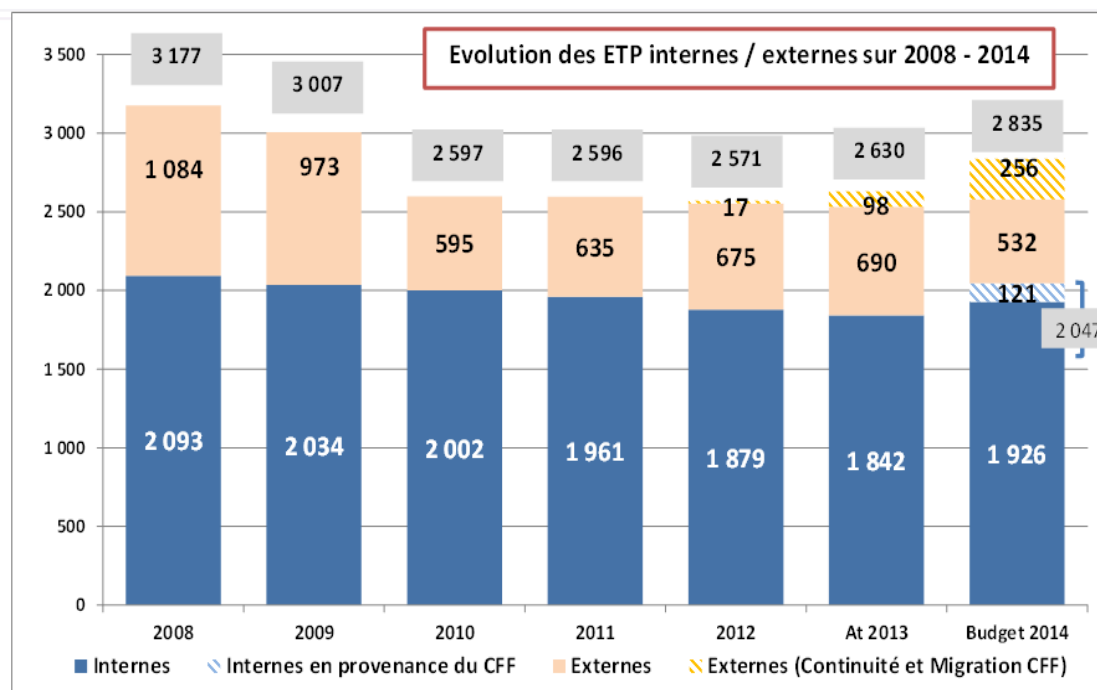
Budget 2014 :
+ 51 M€
(+10%) versus
At2013 V10-13

Budget 2014 :
- 3 M€ (-0,6%)
hors impact CFF
vs At2013 V10-13

Evolution du périmètre 2014 : + 54 M€ de prestations supplémentaires facturées au Crédit Foncier : Continuité CFF (44,5 M€), Coût projet CFF (+9,5 M€ versus At2013)

Eléments intégrés dans budget 2014 : Inflation (1,3%), TVA (+0,4 pts), accroissement des fonctionnalités de la plateforme,...

Evolution des ETP internes / externes IT-CE.



L'ETP interne est calculé en prenant l'ETP moyen annuel hors Personnels détachés, Absences Longue Durée, Congés fin de carrière, contrats de professionnalisation et d'apprentissages, stagiaires.

Information sur les objectifs de part variable 2014.

Nous sommes toujours opposés à ce dispositif entièrement au bon vouloir du patron et préconisons encore et toujours son remplacement par une prime égalitaire. Plus concrètement, la part variable 2014 ressemble furieusement à celle de 2013. (*Vous en entendrez parler par le canal habituel !*).

Vos élus SUD indiquent qu'ils sont fermement « **contre** » ce principe de part variable qui vise à instituer des objectifs individuels dans un métier où le travail en équipe est la clé de la réussite.

Il convient de rappeler que la rémunération associée aux primes, augmentations et promotions distingue déjà les salariés entre eux. L'effort pour atteindre un résultat collectif doit faire l'objet, comme dans une équipe, d'une prime d'un même montant pour tous.

Pour toutes ces raisons, et bien que n'étant pas consultés sur ce sujet, les élus SUD se disent défavorables et demandent l'octroi alternatif d'une prime uniforme et égalitaire.

Plan 2014 PPR à iso périmètre 2013.

Comparaison plan PPR 2014 / Réalisé 2013 (J/H)

	Réalisé 2013	2014	Ecart	Remarques
Récurrent	105 028	103 477	-1 551	cf page suivante
Projets	14 485	20 070	5 585	transfert des induits mysy en projet leader PPR
Projets induits	10 778	2 488	-8 290	
Total	130 291	126 035	-4 256	
Dont SSII	27 180	19 983	-7 197	
Forfait	13 465	13 367	-98	Pilotage, CRC, Back office flux, NOC
Autres	13 715	6 616	-7 099	augmentation capacité (cf GPEC) et CFF hors CS (1500 J/h)

Pour 2014 il convient d'ajouter :

La continuité de service CFF : 17 315 j/H

Les impacts de la nouvelle organisation : 8 600 j/H

Total Plan 2014 : 151 950 J/H

La prestation SSII pour 2014 pour le pôle PPR.

Pour 2014, les prestations externes représentent pour le pôle PPR un budget total de l'ordre 20 000 jours (hors CS CFF et impacts nouvelle organisation).

Réparties sur 2 types de prestations :

- Les prestations au forfait**

Les prestations au forfait, pour un budget total de l'ordre de 13 500 jours, sont réparties sur les activités suivantes :

Pilotage Caisses et filiales

12 200j/h

Suivi fonctionnement des Centres Relations Clients	900 j/h
Back Office FLUX	400 j/h

- **Les prestations en régie**

Les prestations en régie sont de l'ordre de 6 500 jours.

La Continuité de Service CFF (CS CFF) et les impacts de la nouvelle organisation.

Pour 2014, il convient de rajouter les prestations externes sur la CS CFF et sur les impacts de la nouvelle organisation qui représentent un budget de l'ordre de 13 700 jours pour la CS CFF et de 2 350 jours (nouvelle organisation).

Réparties sur 2 types de prestations :

- Les prestations au forfait pour 5 400 jours (CS CFF).
- Les prestations en régie pour 8 300 jours (CS CFF) et 2 350 jours (nouvelle organisation).

Mr Nicolleau a positionné des jalons au premier trimestre sur la diminution des SSII (*affaire à suivre*).

PIA Programmes hors PIA Fonctionnel MySys.

- **Convergence Monétique Groupe**

2014 : les 2 dernières étapes de ce programme Groupe :

La bascule des opérations monétiques.

La bascule du serveur d'autorisation émetteurs (SAE).

- **BPCE Assurances – Modernisation SI Impact**

Enjeux du programme Modernisation du SI Impact :

IT-CE intervient en tant qu'éditeur, intégrateur et producteur auprès de BPCE Assurances.

Inscrire BPCEA dans l'utilisation d'un progiciel standard.

Disposer d'un système d'information ouvert et communicant.

Faire en sorte que côté Distributeur l'impact du changement soit le moins perceptible possible.

2,7 millions de contrats IARD.

Périmètre des produits gérés

Assurance Auto.

Assurance habitation.

Prévoyance.

Parabancaires.

- **Convergence CFF**

➤ 2014 : deux SI à gérer côté IT-CE

- SI MySys.

- SI CFF.

➤ **Convergence CFF : 6 chantiers à gérer**

Cible Applicative

- Evolutions du périmètre de la plate-forme MySys en y intégrant toutes les fonctionnalités nécessaires à la gestion du Crédit Foncier, de la SCF et de la production des Crédits pour Axa Banque. Une partie de cette extension de périmètre fonctionnel du SI MySys servira également aux autres Etablissements MySys.

- 2014 sera une année charnière car la cible applicative CFF sur le SI MySys doit être terminée pour fin 2014 / début 2015.

Cible Production

- Création des infrastructures d'accueil et de tous les composants nécessaires au fonctionnement courant.

Cible Migration

- Migration des Etablissements du SI CFF vers le SI MySys pour novembre 2015.

Continuité de Services PIA SI CFF

- Mise en œuvre des projets et de la maintenance nécessaires au bon fonctionnement du SI CFF.

Continuité de Services Production

- Assurer l'exploitation du SI CFF avec le niveau de qualité de services requis.

Accompagnement du changement

PIA TECHNIQUE IT-CE 2014.

Le plan technique IT-CE 2014 (Pôles Edition, Production, Sécurité) est orienté autour de 3 grandes catégories de projets :

- Projets de rénovation applicative (20 %).
- Projets techniques répartis par domaines (67,5 %).
- Projets IT-CE (processus, informatique interne...) (12,5 %).

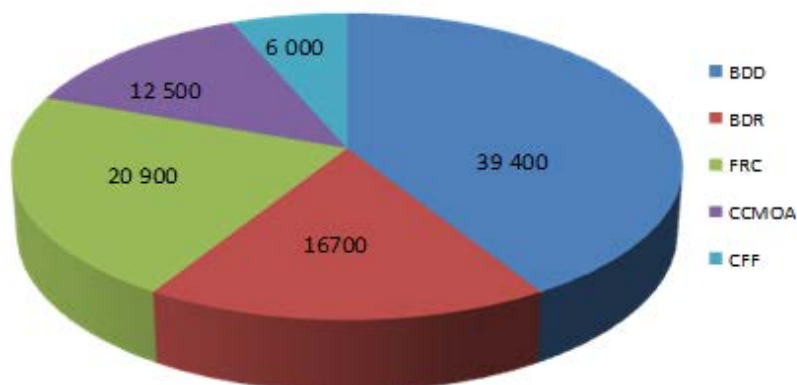
Le plan technique a été élaboré en s'appuyant sur les orientations du Groupe BPCE et du Schéma Directeur du Système d'Information (annexe). La gouvernance des projets techniques est assurée par le Comité de Direction Technique (validation des projets, arbitrage, budget, planning). Le budget 2014 global alloué est de 40 000 JH.

Annexes : construction du PIA technique :

Domaines techniques	
Atelier de développement	Projets contribuant aux Framework de développement ou à l'amélioration d'ateliers de développement (Pacbase, Java, HTML5...)
Couronne exploitation	Projets contribuant au développement, à l'intégration d'outils de pilotage et de supervision de traitements en production, ainsi qu'à la diffusion et la propagation des composants en production, toutes technologies confondues.
Environnements	Projets contribuant à la mise en œuvre ou l'amélioration d'environnements de développement, de maquettage, de qualification, de production.
Innovation	Projets concernant la réalisation de prototypes dans le cadre de l'innovation et la gestion de l'espace d'innovation
Messagerie - Bureautique - Annuaire	Projets contribuant au développement et à l'amélioration des outils et applications sur la messagerie, l'active Directory, le Cloud Bureautique, ...
Middleware	Projets contribuant au développement et à l'amélioration des couches en interface entre les applications et les socles techniques. Il s'agit des berceaux, bases de données, CICS, ESB, Websphere...
Poste de travail	Projets en lien avec le développement et l'amélioration technique du poste de travail bancaire et du poste de travail interne de l'entreprise
Réseau	Projets qui concernent le Lan, le Wan, et le réseau au niveau Bunker
Sécurité	Projets contribuant à la sécurité du SI
Socles techniques	Projets participant aux évolutions de socles toutes technologies confondues (Z, serveur, ...)
Stockage et robotique	Projets concernant le stockage et les sauvegardes indépendamment des technologies et des environnements
Transverse	Projets à caractère techniques non affectables directement à l'un des domaines techniques définis précisément.
Domaines applicatifs	
Optimisation applicative	Projets contribuant à l'optimisation de la plateforme applicative
Rénovation PF applicative	Projets axés sur la rénovation d'éléments de la plateforme applicative
Domaines IT-CE	
Audit et qualité	Projets liés aux audits ou à leur déclinaison (recommandations) et au pilotage des projets Qualité
Etudes IT-CE	Projets de participations aux études réalisées dans le cadre de travaux groupes (Plan stratégique...)
Gestion des processus	Projets contribuant à l'amélioration des processus de l'entreprise
Informatique interne IT-CE	Projets d'évolution réalisés dans le cadre de l'informatique interne IT-CE (SI RH, Service bureaux, outils de pilotage internes)

Plan projets informatiques MySys 2014/2015.

Le Plan 2014/2015 comporte environ 300 projets représentant 95 500 jours à lisser sur début 2015 afin de respecter le budget 2014 de 90 000 jours.



➤ METIERS BDD

- Accompagner le plan stratégique.
- Faire évoluer notre offre et améliorer le parcours conseiller.
- Appliquer la réglementation, autres projets.

➤ METIERS BDR

- Continuité métiers (Refonte des traitements centraux : EDI).
- Ambition BDR 2017 (conquête marché des entreprises :

Multicanal BDR : Espace Unique.

Multicanal BDR : EDI.

Multicanal BDR : BDR One.

Enrichissement de l'offre et optimisation des outils : SEPAMAIL RUBIS.

➤ METIERS SUPPORTS

- Les programmes :

Bâle 2 : Corporate, Banques & Souverains. Secteur public & logement social.

Bâle 3 : Un nouvel enjeu de fonds propres.

Titrisation: Un enjeu de liquidité.

- Les évolutions :

Base centralisée des garanties : Mutualisation des garanties.

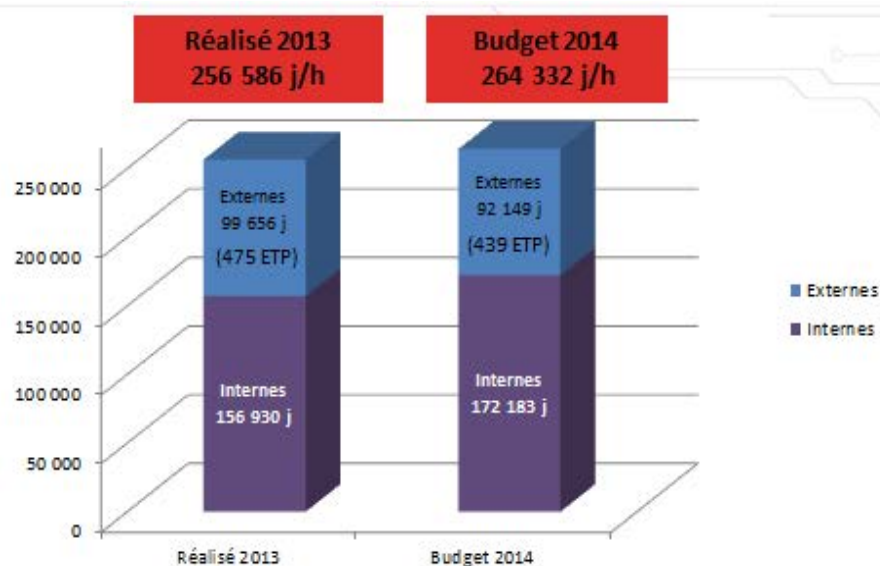
Gestion des délégations : Solution commune de gestion des délégations.

Reporting réglementaire : VUC (Vue Unique Client).

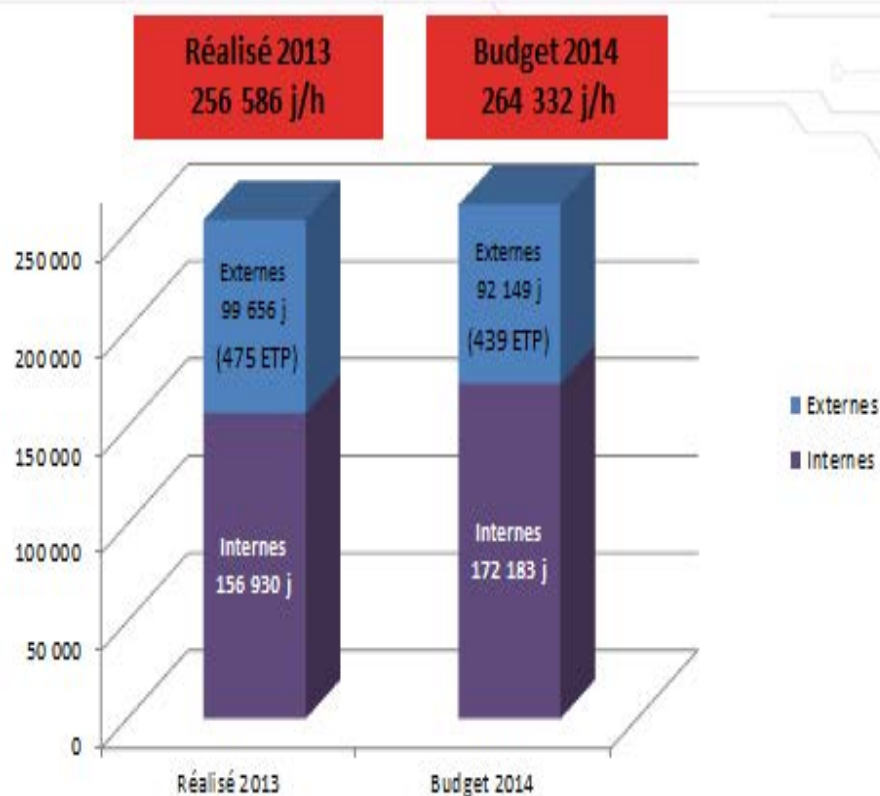
➤ PROJETS TRANSVERSES :

- SEPA : Moyens de paiements - EDI – Echanges.
- Programme CFF.
- Convergence Monétique Groupe : 2014, année de clôture du programme.
- Productivité : Successions / Saisie arrêts / Sage BO / DGFIP / Transfert PEL/CNP.

Evolution des Plans du Pôle MOE Edition 2013 – 2014.

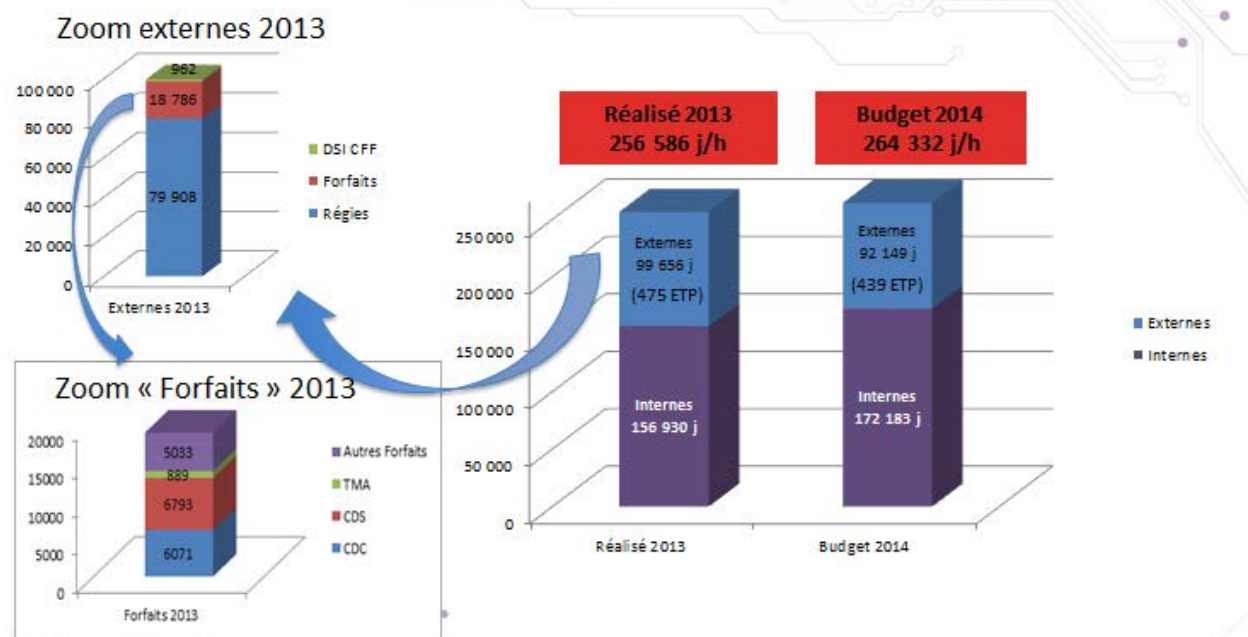


♀ En 2013, la régie reste le mode d'appel principal pour la prestation, elle représente 80% du volume des externes.



♀ En 2013, la régie reste le mode d'appel principal pour la prestation, elle représente 80% du volume des externes.

Plan de ressources global du Pôle Edition



Subventions de fonctionnement et des œuvres sociales 2014.

Lecture de la Direction sur la répartition des budgets en rappelant l'article de l'accord IRP récemment dénoncé à son initiative

(Nous ne pouvons que remercier Mr Saillet pour son intervention).

« Article 1.4.3 : Gestion des budgets de fonctionnement et des œuvres sociales par délégation du Comité d'entreprise.

Le Comité d'entreprise délègue aux Commissions de vie locale un budget de fonctionnement égal à 0,20% de la masse salariale, et la totalité du budget des œuvres sociales.

Il répartit ces budgets pour l'année civile N, au prorata des effectifs du site au 31 décembre de l'année N-1. Ces informations sont fournies par la Direction. »

MASSE SALARIALE 2013	109 472 604,00 €
RAPPEL MASSE SALARIALE 2012	110 220 273,00 €
SUBVENTION ŒUVRES SOCIALES 2013 = 1,60%	1 751 561,66 €
SUBVENTION ŒUVRES SOCIALES VERSEE EN 2012	1 763 524,37 €
Différentiel budget Œuvres sociales GCE Tech (2012 - 2013)	-11 962,70 €
TOTAL VERSEMENT ŒUVRES SOCIALES EN 2013	1 739 598,96 €
FONCTIONNEMENT C.E. et CVL IT-CE = 0,22%	240 839,73 €
FONCTIONNEMENT C.E.IT-CE = 0,02%	21 894,52 €
FONCTIONNEMENT CVL IT-CE = 0,20%	218 945,21 €
SUBVENTION FONCTIONNEMENT VERSEE EN 2012	242 484,60 €
Différentiel budget Œuvres sociales IT-CE (2012 - 2013)	-1 644,87 €
TOTAL VERSEMENT FONCTIONNEMENT EN 2013	239 194,86 €
FONCTIONNEMENT C.E. IT-CE = 0,02%	21 744,99 €
FONCTIONNEMENT CVL IT-CE = 0,20%	217 449,87 €

ŒUVRES SOCIALES

SITES	nb de salariés au 31/12/13	Subvention totale à verser au titre de l'année 2014 au C.E. IT-CE	A titre indicatif : subvention par salarié	Subvention à reverser aux CVL en 2014	nb de salariés ex-SEDI RSI au 31/12/2013	Subvention salariés ex-sites SEDI-RSI à verser au titre de l'année 2014	TOTAUX
		1 739 598,96 €	886,19 €				
AIX EN PROVENCE	289			256 110,09 €	1	160,00 €	256 270,09 €
BORDEAUX	110			97 481,35 €	102	16 320,00 €	113 801,35 €
L'ISLE ADAM	102			90 391,80 €	10	4 000,00 €	94 391,80 €
NANCY	56			49 626,87 €			49 626,87 €
NANTES	77			68 236,94 €			68 236,94 €
ORLÉANS	59			52 285,45 €			52 285,45 €
PARIS	386			342 070,91 €	121	47 920,00 €	389 990,91 €
RENNES	59			52 285,45 €	59	9 440,00 €	61 725,45 €
RILLIEUX LA PAPE	219			194 076,50 €	2	320,00 €	194 396,50 €
ROUEN	64			56 716,42 €	64	10 240,00 €	66 956,42 €
SECLIN	254			225 093,29 €	1	400,00 €	225 493,29 €
STRASBOURG	105			93 050,38 €			93 050,38 €
TOULON	53			46 968,29 €			46 968,29 €
TOULOUSE	130			115 205,23 €	1	160,00 €	115 365,23 €
Total général	1963			1 739 598,96 €	361	88 960,00 €	1 828 558,96 €

Point sur la mise en œuvre de l'organisation de la DRH-COM.

Questions posées à la Direction :

- Après l'externalisation des convocations aux visites médicales et de l'évaluation des formations, allez-vous procéder à d'autres externalisations ?

Réponse de la Direction : les convocations aux visites médicales ont été confiées à GEDEAS qui fait travailler des travailleurs handicapés. Les évaluations des formations reçues (FORMAEVA) également externalisées sont des évaluations « à froid » qui sont complémentaires des évaluations « à chaud ». Nous travaillons actuellement sur d'autres solutions pour faciliter les demandes très souvent de même nature (ex : Attestations dans workflow sur INTRANET).

- Au vu de l'attribution des portefeuilles RRH sur certains sites, nous avons le sentiment d'une volonté de la DRH de diminuer au maximum la proximité physique entre RRH et salariés? Certains RRH se voient attribuer un portefeuille de salariés presque exclusivement basés sur un site distant ?

Réponse de la Direction : l'affectation des portefeuilles a été faite au mieux pour favoriser la proximité métier, mais sans volonté délibérée d'éloignement géographique.

- Cette réorganisation mise en place va à l'encontre de la préconisation d'IFAS suite au résultat de l'enquête sur la santé au travail, à savoir de « rétablir la proximité RH ».

Réponse de la Direction : dans la nouvelle organisation l'objectif est de favoriser la proximité « métier » (*c'est vrai que l'on ne demande plus aux salariés d'exercer un métier mais d'appliquer des procédures, ce qui est source de stress. Tout est transformé en outil de pression*)

Plus généralement la Direction estime que ce point d'avancement (mis à la demande des élus) est prématuré car la nouvelle organisation est en phase de lancement, tout n'est donc pas encore parfaitement calé.

Nous ne partageons pas ce point de vue car la nouvelle organisation a été mise en place en octobre, soit bientôt 4 mois. Nous pouvons déjà noter que :

- Le constat qu'un point d'entrée connu de tous (RRH et/ou GRH du site) c'était trop simple ! A présent, trouver le bon interlocuteur en fonction de la nature de votre demande est désormais un jeu où l'on ne gagne pas à tous les coups ! C'est certainement évident pour les géniteurs de cette nouvelle

organisation, ce ne l'est pas pour la majorité des salariés. Quand vous avez trouvé le bon interlocuteur, c'est une boîte générique. Ne soyez pas déçu, si ça ne vous rassure pas, ça rassure la Direction de minimiser au maximum les relations humaines.

Une petite question test : si vous tombez malade chez vous un week-end, comment pouvez-vous consulter l'INTRANET pour y trouver le bon interlocuteur ?

On remarque chez nos anciens RRH & GRH une augmentation du turn-over et des arrêts maladie. La Direction va-t-elle prendre en compte ce malaise grandissant ou pense-t-elle qu'un peu de « ménage » dans ses rangs ne peut être que salubre ?

Questions diverses.

- A quelle date les membres de la Commission Logement pourront ils travailler sur les indicateurs 2013 fournis par la Direction ? Réponse : Au Printemps 2014. *(le terrain sera prêt).*
- Pourquoi les mobilités géographiques ne sont-elles pas satisfaites ?
 - Après la dénonciation de l'accord CET (toujours en négociations), après celle de l'accord IRP, la direction anticipe sur l'avenir en refusant, dès à présent, toutes les demandes de mobilités géographiques. Elle justifie ces refus par le fait que c'est elle qui décide (c'est indéniable, on ne peut pas lui refuser le fait qu'elle est la plus forte) et en faisant appel à la fin des accords :
 - Faut-il lui rappeler que la mobilité géographique est inscrite dans l'accord sur la garantie des sites, et que celui-ci est encore en vigueur ?
 - Faut-il lui rappeler que les salariés ont aussi des conjoints qui parfois trouvent du travail dans une autre région, où par chance se trouve un site IT-CE : pourquoi dans ce cas refuser les demandes de mobilité géographique ?
 - Faut-il lui rappeler qu'au hasard des réorganisations d'entreprise ou de services les salariés voient leur travail réparti sur plusieurs sites : pourquoi dans ce cas leur refuser la mobilité entre sites où l'activité est présente ?

😊 **Prochaine réunion** 🌸 : CE, le 20 Février.

Les représentants SUD à ce Comité d'Entreprise :

Régine Charpentier, Dany Balijon, Sandrine Pierson, Pascal Blanche (représentant syndical), Nathalie Loury, Bertrand Guillemain, Valérie Espagnet, Michel Maillot, Bruno Sommaire, Laurent Vienney, Xavier Baguet, H'souna Bensalah, Christian Dubrocas, Michel Jacques, Nicolas Poinot, Daniel Payen.

et les autres en back-office...



Union
syndicale
Solidaires