



Histoire des Rouges et des Bleus

Ce n'est pas une nouvelle version de Pokémon, où RED est le rival de Blue, dont on ne connaîtra pas tout de suite l'issue. Nous savons tous aussi que le rouge est la couleur de l'excellence et sa traduction en russe « krasnoi » veut dire « beau ». Mais ces couleurs sont utilisées maintenant dans notre dialecte BPCE pour parler des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires. En ce moment le sujet à la mode est le projet (ou la rumeur ?) dont tout le monde parle mais dont personne ne veut parler, et qui devient de plus en plus précis, mais sans qu'on ne puisse rien en dire : notre Président refuse d'échanger avec vos représentants sur le regroupement éventuel de certaines entités rouges et bleues au sein d'une seule entreprise.

Notre préoccupation était de connaître l'état d'avancement du projet et les impacts sociaux pour les salariés. Notre Président nous refait la même réponse que le mois dernier et confirme qu'il reviendra et échangera (*on n'en doute pas*) avec les instances une fois qu'il sera en possession d'un dossier sérieux (*il nous respecte trop pour ne pas nous prendre au sérieux !!*).

Synthèse de la qualité de service sur l'année 2013.

Dans un premier temps, Mr Franck Nicolleau (*un habitué du CE*) est venu nous présenter ce point. Vous pouvez consulter le document qui nous a été transmis sur l'Intranet IRP.

Une très bonne année pour la plupart des applicatifs, selon Mr Franck Nicolleau, grâce notamment à l'investissement des équipes et à l'amélioration des processus.

Nous pouvons noter exceptionnellement l'absence d'incidents majeurs et critiques. *Merci qui ??*

Encore une fois l'indicateur sur la disponibilité des services s'améliore pour atteindre 99,86 avec une augmentation de 0,10 par rapport à 2012. L'évaluation du perçu des Caisses est tout juste acceptable, lié à des problèmes de performances et de lenteurs du poste de travail sur l'année, mais aussi (comme dans notre entreprise) à un problème de communication dans les Caisses sur les évolutions de notre SI.

Domage que le ressenti dans les agences ne soit pas aussi bon pour tout, puisque la note du BSU a baissé de 6,5 à 6,3 : il y aurait aussi des améliorations à apporter sur l'information et la formation des utilisateurs en caisse....

Point mensuel sur le plan stratégique Groupe 2014-2017

Nous l'avons déjà fait le mois dernier, à nouveau nous avons interpellé Mr Bruno Goré sur l'existence éventuelle d'un projet de regroupement d'entités informatiques entre IT-CE et iBP : rassurez-vous, n'écoutez pas les bruits qui courent, écoutez plutôt notre Président, il nous a assuré qu'aujourd'hui la seule société commune c'est Albiant-IT et que pour le reste, à ce jour, il n'a rien à dire au Comité d'entreprise.

☛ : **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 !

Nous voilà donc rassurés, d'autant plus que nous sommes aussi menacés de ne plus avoir d'informations sur l'avancement du plan stratégique si nous continuons à poser ce genre de questions...

Il est vrai que certaines phrases du document sur les infrastructures pourraient nous donner à penser qu'on projette de mutualiser aussi les compétences, et non plus seulement les machines ou les applicatifs, mais nous nous faisons des idées. Nous vous proposons de vous faire la vôtre en lisant ce document sur l'intranet du Comité d'entreprise (sur le portail, mon entreprise/vie interne/représentation du personnel)

Laissons donc la parole à Mr Franck Nicolleau qui nous fait la présentation de l'étude sur l'optimisation des Infrastructures :

11 chantiers techniques mobilisant 36 personnes et 45 ateliers réalisés par le GT (Groupe de Travail).

Le groupe de travail 1 : Réseau coût du projet environ 16 M€ pour un gain de 10 M€

Le groupe de travail 2 : Mainframe coût du projet entre 1 et 2 M€ pour un gain de 4 M€

Le groupe de travail 3 : Achats, maintenance, hardware coût du projet environ 0 M€ pour un gain de 12 M€

Le groupe de travail 5 : Datacenter pas d'action à mener sur le datacenter d'Antares

Le groupe de travail 4 : Systèmes distribués coût du projet environ 9 M€ pour un gain de 5 M€

Le groupe de travail 6 : Poste de travail coût du projet environ 7 M€ pour un gain de 2 M€

Le groupe de travail 7 : Environnements de développement coût du projet inférieur à 1 M€ pour un gain de 3 M€

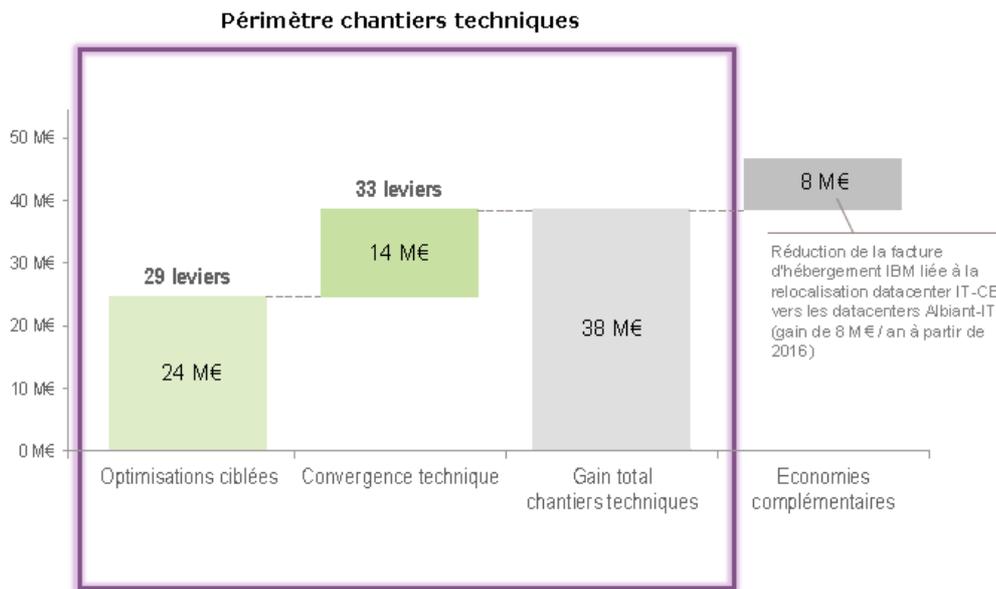
Le groupe de travail 8 : Sécurité opérationnelle coût du projet entre 1 et 2 M€ pour un gain de 1 M€

Le groupe de travail 9 : Pilotage N1 coût du projet environ 1 M€ pour un gain de 1 M€

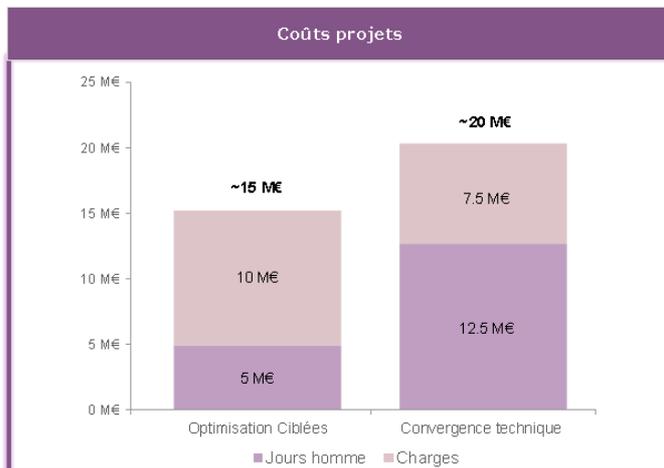
Le groupe de travail 10 : Helpdesk coût du projet entre 0 et 1 M€ pour un gain de 0,4 M€

Le groupe de travail 11 : TCO agences coût du projet inférieur à 0 M€ pour un gain de 0 M€

Le potentiel de gain



Les coûts de transformation estimés entre 30 et 35 M€



Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

Les briques mutualisables : une présentation de Monsieur Goré (*Mr Nicolleau est même resté sur demande expresse de notre Président et il ne s'est pas fait prier*). Un simple point de situation des différents chantiers (voir perform N° 102-CE de février 2014).

On apprend que de plus en plus de gros contrats sont maintenant signés par la SA ALBIANT-IT (*tiens, on a déjà parlé de ça !!!*).

Concernant les dossiers d'impacts sociaux, ils n'avancent pas au même rythme que les différents chantiers du plan stratégique. (*C'est vrai qu'il n'y a pas d'urgence sociale dans notre entreprise !!!*. Mais comme nous a dit Mr Bruno Goré, « ils seront étudiés après », « on a le temps », « on n'est pas pressé »...

Information consultation sur le projet d'accord collectif IT-CE en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un sujet d'actualité s'il en est, puisque le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » date de 1919, et que la notion de « salaire féminin » a été abolie en 1946... Depuis les lois se sont succédées, et cet accord triennal succède aux plans d'actions annuels de l'entreprise.

Un accord traitant de ce sujet ne devrait pas être figé pour trois ans mais devrait instaurer une négociation régulière, comme une méthode de travail. La nouvelle pratique sociale de notre Direction se résume simplement à la signature d'accords de façade, sans avancées concrètes.

Encore une fois nous avons remarqué que la transparence salariale n'était pas de mise dans notre entreprise et pourtant on croyait au départ à une volonté commune d'avancer sur ces inégalités (*on peut en douter*).

Dans le cadre des formations, l'entreprise testera, selon le format des classes virtuelles proposées par le Groupe, la sensibilisation sur l'égalité professionnelle à destination des managers seulement.

Pour la promotion professionnelle, la Direction rappelle que les promotions sont basées sur des critères objectifs et non pas subjectifs. Elle rappelle aussi que son objectif est de faire progresser le taux de femmes cadres et managers. Pour mémoire en 2012 nous avions un taux de femmes cadres à 28.6% et en 2013 nous sommes passés à 28.7% (*Belle progression, il suffira d'être très patients !*).

Sur la rémunération, l'objectif est de constituer un panel comportant au moins un homme et une femme de même classification, même emploi et même tranche d'âge. Si l'écart est supérieur à 5% l'analyse sera faite par la DRH et la ligne managériale, et cela consistera à ramener le salaire au niveau du salaire médian du panel, au besoin sur un maximum de 3 ans (*si vous n'êtes pas dans le panel votre situation ne sera pas étudiée*). Des indicateurs comme le nombre d'écarts justifiés, le salaire médian des panels, le nombre de panels constitués, le budget alloué, indicateurs demandés par la Commission Egalité Professionnelle pour une certaine transparence, n'ont pas été retenus dans cet accord et on peut le regretter.

Concernant l'articulation vie professionnelle avec les responsabilités familiales, l'objectif est simple. Il est de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée. L'examen du taux d'utilisation de la conciergerie sera réalisé et la décision de son maintien sera étudiée. Une autre étude d'opportunité sera conduite sur la mise en place d'un système de réservation de BERCEAUX pour les salariés ayant de jeunes enfants (*si avec ça vous n'arrivez pas à tout concilier!!!!*).

Voici l'avis lu par la Présidente de la Commission Egalité Professionnelle .

« Après avoir pris note de cet accord, les élus SUD notent 4 améliorations dont 3 mineures contre une dizaine de manques dont 6 majeurs.

- Les améliorations :

- Certaines demandes émises par la commission économique ont été prises en compte, notamment certains indicateurs qui lui donneront plus d'éléments pour mener à bien leurs analyses futures
- Concernant les écarts de rémunérations, on peut inscrire comme progrès le fait que l'accord précise que :
 - Un écart significatif s'entend comme un écart supérieur à 5% du salaire médian du panel

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

- Le rattrapage consiste à ramener l'écart au salaire médian du panel, au besoin sur un maximum de 3 exercices
 - La situation sera réexaminée chaque année et une régularisation sera effectuée tant que le salaire médian ne sera pas rattrapé
- **Les manques**
 - Concernant les embauches :
 - Les embauches effectuées en 2013 perpétuent le rapport 70% d'hommes/30% de femmes dans l'entreprise ; et pourtant la proportion parmi les alternants était en 2013 de 57% d'hommes et 43% de femmes : pourquoi un tel écart ?
 - Concernant les écarts de rémunérations :
 - Le budget du rattrapage des écarts est prévu exclusivement en NAO. Sera-t-il utilisé entièrement ? En cas de dépassement, des cas identifiés d'écarts seront-ils prioritaires par rapport à d'autres, ou le manque de budget sera-t-il lissé sur tous les cas identifiés ? En cas de non utilisation complète du budget, un rattrapage exceptionnel collectif d'écart H/F aurait pu être envisagé.
Les années où l'accord n'est pas signé, de combien sera le budget ? Ces années-là le budget ne sera pas négocié, ce qui n'était pas le but du législateur. Il aurait été plus opportun de faire figurer dans l'accord le pourcentage minimum consacré aux rattrapages.
 - Il manque des indicateurs concernant la mesure des panels :
 - sur le nombre de personnes dans le panel, le nombre de salariés par panel et le salaire médian de chaque panel
 - sur le nombre de situations identifiées, les situations justifiées et les autres situations
 - il manque la transparence salariale : des budgets par direction et par service,
 -
 - Concernant l'évolution de carrière :
 - Il manque de vrais objectifs d'évolution de carrière :
 - L'entreprise a pour objectif de faire progresser le taux de femmes cadres et le taux de femmes managers, mais :
 - les actions présentées ne paraissent pas apporter un plus par rapport à l'existant.
 - Il n'y a pas d'engagement chiffré sur ces objectifs
 - Il manque des actions sur le plafond de verre, et en particulier il manque toujours le projet « passerelles », qui devait favoriser les évolutions de carrières, notamment sur les emplois majoritairement féminins, pour lesquels il n'y a pas de perspective d'évolution. Le travail commencé fin 2010 sur l'évolution de carrière dans certaines familles d'emplois ne s'est pas poursuivi depuis.
 - Concernant la conciliation vie professionnelle/ vie familiale :
 - il manque un indicateur sur le nombre de réunions débutées et/ou finies en-dehors des plages fixes
 - il manque des indicateurs sur l'évolution de la carrière des temps partiels
 - il manque des indicateurs H/F sur le télétravail

Par ailleurs, la législation est en cours de modification depuis le 3 juillet 2013, et les travaux doivent continuer le 17 avril au Sénat. D'importantes mesures touchant le code du travail sont attendues, et notamment *une négociation annuelle unique sur les « objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que les mesures permettant de les atteindre. »*

Compte tenu du manque d'objectifs de cet accord, de l'opacité des mesures proposées, du nombre de points majeurs non traités, les élus SUD émettent un avis défavorable. »

Résultat des votes : 19 défavorables, 10 favorables et 16 abstentions.

La Direction regrette que les discussions soient à chaque fois sans fin et inconciliables alors que beaucoup de choses existent dans le code du travail. Elle nous assure que s'il y a lieu de modifier le RI pour les télétravailleurs, elle le fera bien entendu après signature de l'accord définitif.

Voici l'avis SUD lu en séance 

« Les élus au CE de SUD se prononcent aujourd'hui 17 avril 2014 sur le projet de mise à jour du règlement intérieur.

Les documents fournis pour cette information/consultation sont 2 documents Word intitulés respectivement :

- «*Projet de mise à jour du Règlement Intérieur V2014.docx*».
- «*Projet de mise à jour du Règlement Intérieur V2014 avec modifs apparentes.docx*».

En préambule, nous trouvons que l'employeur a perdu beaucoup de temps et nous en a fait perdre aussi en ne suivant pas dans son intégralité la décision administrative de l'inspecteur du travail du 07/10/2013 (Article 3.7 du RI) transmise aux élus du CE seulement le 06/11/2013. Et remarquons, que la transmission de la seconde notification de l'inspecteur du travail du 17/12/2013 fut envoyée aux élus du CE le 04/02/2014.

Compte-tenu des points ci-dessous :

- La direction n'a toujours pas tenu compte de l'ensemble des remarques formulées par les CHSCT dans leurs avis de début 2010, du printemps 2013 et du début 2014.
- Concernant la mise à jour de l'Article 5.2 des références aux procédures disciplinaires suite à l'accord national du 2 juillet 2013 sur le Conseil de Discipline National (CDN) on peut lire : «*Toute procédure judiciaire, concernant le même dossier, engagée par le salarié avant que le Conseil de Discipline National n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours* ». Il semble que l'instance CDN est vue comme une possibilité de conciliation. De fait, cette phrase sous-tend que l'employeur ferme la possibilité de conciliation et rompt le contact avec le salarié requérant dès lors qu'il y aurait une demande judiciaire. Un peu plus loin : «*L'absence du salarié demandeur à la réunion du Conseil de Discipline National ne fait pas obstacle à la tenue de la réunion* ». Nous constatons que ces deux extraits ont pour effet de restreindre les droits et possibilités de défense des salariés demandeurs.
- La modification de l'Article-1 du règlement intérieur (Objet et champ d'application) : Le règlement, et la charte informatique annexée, ne s'appliquera plus en-dehors de l'entreprise. Du fait de cette modification, les salariés en mission ou en Télétravail-par définition- en dehors de l'entreprise- ne seront plus assujettis aux règles communes concernant les horaires, la durée du travail, les absences, les risques de concurrences et l'obligation de discrétion, l'utilisation du matériel professionnel, le harcèlement sexuel et moral, etc. Cela peut constituer une possibilité d'aboutir à des situations déviantes.

Les élus au CE de SUD donnent un avis **défavorable** sur ce projet de mise à jour du règlement intérieur. »

Résultat des votes : 35 défavorables et 10 abstentions.

Information consultation sur la formation des jeunes en apprentissage, en contrat et en période de professionnalisation, et en stage.

Après la séance d'information du mois dernier², nous avons encore dû poser des questions car nous avons des chiffres différents entre le document présenté et le Bilan social.

Nous avons surtout constaté une baisse importante des effectifs d'alternant recrutés en 2013, baisse qui va s'accroître en 2014. L'explication donnée (privilégier le qualitatif sur le quantitatif, insuffisance du nombre de tuteurs potentiels disponibles et formés) ne nous a pas convaincus. C'est pourquoi nous avons rendu l'avis suivant :

« Les élus SUD constatent des améliorations :

- Par exemple, il y a eu 43% de femmes et 57% d'hommes parmi les alternants, soit une mixité plus importante en 2013, qui peut être un encouragement pour la féminisation du métier.

Mais ils constatent aussi des dégradations :

- Il y a eu moins d'alternants en 2013 qu'en 2012 :

98 en 2013, contre 113 en 2012 et 27 la 1^{ère} année en 2011

33 contrats en février 2014, 90 en février 2013

Il était prévu 15 nouveaux alternants à la rentrée 2013, il n'y en a eu que 8.

De plus :

Les élus SUD constatent que le document d'information consultation présente des incohérences avec le Bilan social, on se perd dans les chiffres mais on voit bien qu'on a diminué en 2013 et encore en 2014.

Par conséquent :

Les élus SUD donnent un avis défavorable.

Ils regrettent que l'entreprise ait transformé si peu de contrats d'alternance en CDI, alors que les jeunes alternants ont été bien formés par notre entreprise et sont immédiatement opérationnels.

Ils demandent également que l'entreprise se remette à proposer aux jeunes des contrats en alternance, puisque c'est un mode de formation pratique qui profite au jeune comme à l'entreprise qui l'embauchera. »

Résultat des votes : 18 défavorables et 27 favorables.

Information consultation sur le projet d'accord collectif sur le télétravail à IT-CE.

Présentation du bilan sur la phase expérimentale du télétravail. Sur les 96 télétravailleurs, 83% ont répondu au sondage mensuel. Quant aux managers, seulement 47% ont répondu.

Ressenti général des télétravailleurs	Ressenti général des managers
89,1 % très satisfaits	67,2 % très satisfaits
10,4 % de satisfaits	31,9 % de satisfaits
0,5 % de peu satisfaits	0,9 % de peu satisfaits

Un taux de satisfaction important mais, comme le BSU, cela ne correspond qu'au ressenti des 96 salariés qui ont expérimenté le télétravail. Le nouvel accord est négocié, maintenant nous entrons dans la phase d'information consultation des CHSCT et du CE, avec pour objectif de ne pas créer de coupure entre la phase expérimentale et l'application du nouvel accord (*puisque'il n'y a que très peu d'évolutions dans ce nouvel accord*). Nous pouvons regretter que dans le cadre du développement durable, ni le temps de trajet ni l'éloignement géographique du lieu de travail n'aient été pris en compte pour les conditions d'éligibilité. Par contre les travailleurs handicapés reconnus et éligibles au télétravail verront leurs candidatures traitées et acceptées en priorité. (*Affaire à suivre*)

Information consultation sur le projet de Bilan Social 2013

Le projet bilan social étant en phase de consultation, il ne sera disponible sur l'intranet IRP qu'après le rendu d'avis du Comité d'Entreprise.

Diminution des effectifs inscrits (CDI+ CDD+ alternants) au 31 décembre qui passent de 1943 à 1926 mais à contrario les CDI seuls passent de 1907 à 1936. Cette augmentation provient des embauches du plan GPEC, essentiellement en TM5, donc dans les effectifs non-cadres.

Il y a eu 102 embauches en 2012/2013 (dont 5 mobilités Groupe et 30 jeunes de moins de 25 ans, 88 de moins de 30 ans). *Comme quoi notre entreprise agit pour baisser l'âge moyen !*

Nous avons tout de même 73 inscrits ayant moins d'1 an d'ancienneté et l'âge moyen a baissé de 2 mois entre 2012 et 2013 pour atteindre 48 ans et 8 mois. *Deux mois, ce n'est pas rien ! Quel dommage que le plan GPEC 2014 soit à la baisse...!*

Les travailleurs externes sont dans une stabilité constante puisqu'ils représentent en moyenne environ 560 travailleurs. *Est-ce conciliable avec l'objectif d'internalisation de compétences écrit dans le plan GPEC ???* Baisse très significative des ruptures conventionnelles qui passent de 38 à 6 en 2013. *Et oui la fiscalité est passée par là, c'est devenu moins intéressant....*

Nous pouvions penser que le plan sur l'égalité entre les hommes et les femmes fasse son effet, mais le taux de féminisation est en chute pour passer de 31.41% à 30.79%. *Espérons que le nouvel accord va corriger tout cela.*

On constate aussi une baisse du nombre de stagiaires (70 en 2012, 53 en 2013) et d'alternants (91 en 2012, 34 en 2013).

Le nombre de départs en retraite a été multiplié par 2 (16 en 2012, 33 en 2013).

Malgré une stabilité de la masse salariale globale (109 473 K€), on note une **augmentation de 4,6%** du montant global des **10 plus hautes** rémunérations pour 2013. *Si vous rêviez de moins d'inégalités salariales, vous serez déçus !*

Inégalité bas/hauts salaires qui est doublée d'une inégalité femmes/hommes : la masse salariale moyenne des hautes classifications 23 Hommes et 2 Femmes (CM10, HC, MS) a progressé de 4.6% pour les H (7100€) mais de 3.9% pour les F (4000€). *Il est plus facile de signer un bel accord sur l'égalité que de pratiquer l'égalité !*

Information consultation sur le bilan du 1% logement 2013

Le bilan étant lui aussi en phase de consultation il ne sera disponible sur l'intranet IRP qu'après le rendu d'avis du Comité d'Entreprise.

Contribution essentiellement dans trois domaines :

33% des fonds dans les investissements locatifs.

Pour des informations détaillées, vous pouvez retrouver les documents présentés au CE sur l'intranet IRP (cf adresse en 1^{ère} page)

34%, dans les aides aux ménages par des prêts ou des subventions .
33%, dans le financement des agences ANAH et ANRU.

*ANAH : Agence Nationale de l'Habitat

*ANRU : Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine

L'entreprise a versé 495 991 euros pour l'ensemble de ses sites. 13 salariés des sites d'Aix en Provence, Bordeaux, Paris, Seclin et Strasbourg ont bénéficié des services de l'Action logement pour un montant de 98 068 euros. 33% ont été utilisés pour sur des actions de location, 65% dans le cadre de prêts immobiliers et de travaux et 2% sur des mobilités professionnelles.

Information consultation sur l'organisation de la journée de solidarité

RAS, c'est comme les années précédentes, on a le choix et par défaut, et sauf cas particuliers, c'est un jour de RTT qui sera défalqué [7h plus précisément pour un temps plein].

Départ de notre camarade Xavier

Saluons tous, ici bien bas, la Dernière Séance, sur laquelle le Rideau va bientôt tomber, de notre camarade Xavier Baguet, bientôt en vacances puis en retraite, auprès de qui Eddy Mitchell n'est qu'un petit crooner de banlieue. Si on pourrait se réjouir du départ de cette mauvaise conscience qui parfois nous a plus que taraudés en nous rappelant de manière sonore les principes et les engagements censés nous guider, ne le faisons pas trop vite. Il y en a encore d'autres, jeunes ou vieux, qui sauront prendre la relève pour marteler les fondamentaux d'un syndicalisme revendicatif incarné par SUD. D'autres qui continueront, nous l'espérons, à refuser l'accompagnement vers le moins disant social et la destruction du collectif.

😊 Prochaine réunion 🍷: CE, le 22 Mai.

Les représentants SUD à ce Comité d'Entreprise :

Anne Arnoux (secrétaire), Dany Balijon, Claude Jacquet, Valérie Espagnet, Daniel Payen, Pascale Manuel, Bertrand Guillemain, Bruno Sommaire, Laurent Vienney, Hugues Varin, Xavier Baguet, Nathalie Loury, Christian Dubrocas, Sandrine Pierson, Michel Jacques, Nicolas Poinot, Barbara Mayeu,

et les autres en back-office...



Union
Syndicale
Solidaire