

Comme chaque mois retrouve en exclusivité les principales informations issues de nos réunions

CSSCT / CSE

## AU SOMMAIRE CE MOIS CI :

- bilan incivilités du 1er trimestre 2025
- aménagements des postes 1er trimestre 2025
- avis SUD regroupement d'agences
- Intervention Sud sur le projet d'évolution des horaires de la BDM
- Intervention Sud sur le déploiement de MAIA

## BILAN INCIVILTES DU 1er TRIMESTRE

En détail pour ce 1er trimestre : 99 collègues ont été victimes d'une incivilité, 77 agences ont déclaré au moins une incivilité, 59 % des incivilités ont lieu le matin contre 41 % l'après-midi. Aucune demande d'assistance au dépôt de plainte. *Nous tenons à vous rappeler qu'une assistance au dépôt de plainte est mise en place pour une violence physique et ou injure discriminatoire. Prenons cette possibilité pour agir contre les incivilités encore trop nombreuses et plus virulentes*

## AMENAGEMENT DES POSTES AU 1er TRIMESTRE

66 demandes faites par les collègues dont des équipements "simple" : souris, écran, tapis de souris et siège ergo. Les dossiers passant par la validation de l'ergonome ont un délai de traitement bien plus long. Les douleurs physiques les plus ressenties concernent les cervicales, le cou, le Dos et les yeux. Le temps de trajet domicile-travail quotidien est une des raisons qui expliquent une fatigue régulière et qui peut prendre un caractère plus prégnant pour les collègues plus âgés. Le syndicat Sud Solidaires a porté votre voix pour que toutes les agences soient équipées de bras articulés mais la Direction propose de passer par une phase de diagnostic agence par agence plutôt que d'envisager un déploiement systématique, et ce afin d'une part de déterminer le besoin et l'utilisation réel de ce type d'équipement et d'autre part de s'assurer que d'un point de vue ergonomique le bras articulé constitue la bonne réponse. Pour autant sur les Sièges, tous les postes sont équipés de bras articulés pour écran. Une réponse aux agences qui en ont déjà fait la demande seront étudiées sous l'angle de l'ergonomie et une réponse sera apportée.

## AVIS DU SYNDICAT SUD BPCE SUR LES PROJETS DE FERMETURE D'AGENCES – PARDON, DE "REGROUPEMENT" à la fois pour celle de Lille et Compiègne

Le syndicat SUD BPCE n'est pas favorable aux projets de fermeture d'agences. Il s'agit bel et bien de fermetures, même si on préfère désormais les déguiser sous le terme de "regroupements". La raison principale est simple : économique. Réduction des coûts, optimisation de la rentabilité, rationalisation du réseau... À l'arrivée, ce sont toujours les salariés et les territoires qui trinquent. Pour un quartier, la disparition d'une agence bancaire n'est jamais une bonne nouvelle. C'est un service de proximité qui s'efface, une vitrine qui se ferme, une relation de confiance qui disparaît. À l'heure où l'on déplore les "déserts bancaires", continuer à fermer les agences revient à creuser la fracture entre les habitants et leur banque. Et que dire des impacts humains ? Ce sont des parcours professionnels interrompus, des responsabilités diluées, des équipes déstabilisées. On déplace, on relogue, on réorganise... mais bien rarement en tenant compte de la réalité des collègues concernés. Prenons un exemple concret : les parkings, ou les coûts supplémentaires liés à ces regroupements. Peu voire pas de solutions proposées. Et que dire de l'exemple de Roubaix Fosses-aux-Chênes ? Fermeture décidée sous prétexte d'incivilités... qui ont simplement été déportées vers l'agence Grand Rue. Résultat ? Aucun changement sur le fond, si ce n'est une surcharge de travail et du stress en continu pour les collègues. En résumé : les fermetures d'agences ne servent ni les salariés, ni les clients, ni les quartiers. Elles ne répondent qu'à une logique financière de court terme, à laquelle nous ne pouvons adhérer. En conséquence, le syndicat SUD BPCE émet un avis défavorable à ces projets.

## INTERVENTION SUD SUR LE PROJET DE MODIFICATION D'HORAIRE A LA BDM

Ce nouveau projet de modification des horaires pour les salariés qui ont fait le choix de la mobilité du site de Douai vers Lille Shake risque d'engendrer de réelles difficultés d'organisation. Il s'agit, pour une partie de ces collègues, de familles monoparentales déjà confrontées à des contraintes lourdes en termes de gestion du quotidien. Ces changements imposés vont une nouvelle fois nécessiter une réorganisation familiale complexe, quand elle sera possible, qui vont engendrer des coûts supplémentaires liés à la garde d'enfants. Et ce, sur des postes où leurs salaires figurent parmi les plus bas de l'entreprise. On ne parle pas ici d'un grand nombre de salariés, bien au contraire. L'impact humain est fort, mais l'effort demandé à l'entreprise sera modeste. Il s'agira simplement d'un geste de considération, d'une démonstration de bonne volonté de la part de la direction. Pourquoi ne pas envisager, par exemple, l'octroi d'une journée de télétravail supplémentaire pour ces salariés ? Cela permettrait de soulager concrètement les contraintes familiales liées à la logistique sur le temps de transport par exemple. D'autant que plusieurs nous alertent déjà sur des problèmes de correspondance ferroviaire, notamment le samedi. Ce dossier touche directement à la qualité de vie au travail et à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Nous demandons donc que la direction prenne le temps d'examiner ces situations particulières avec attention, bienveillance et pragmatisme.

## INTERVENTION SUD SUR LE DEPLOIEMENT DE MAIA

Le projet de déploiement de l'IA générative MAIA dans nos outils de travail marque un tournant majeur dans notre quotidien professionnel.(...) Je vous renvoie au rapport de l'expert mandaté par BPCE, Roland Berger, publié en février 2025, intitulé « Étude interbranche sur les impacts de l'Intelligence Artificielle Générative au sein du secteur bancaire ». (...) Le code du travail dit que le CSE doit être consulté, pas simplement mis devant le fait accompli. Pourtant, à aucun moment on ne nous a proposé une consultation formelle. Alors on lève le doigt – non pas pour poser une question, mais pour rappeler la loi :

- L'article L2312-8 stipule que le CSE est consulté sur les questions touchant à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, y compris l'introduction de nouvelles technologies.
- L'article L2312-14 précise que cette consultation porte aussi sur les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, notamment en cas d'impact potentiel. (...) Nos propositions, en amont de la consultation CSE que nous demandons :

-Un audit environnemental des projets liés à l'IA : consommation énergétique, eau, émissions de CO<sub>2</sub>. Un engagement clair de la CE pour une IA responsable : choix de prestataires certifiés green IT qui a recours à de l'énergie verte et qui recycle de l'eau de refroidissement. Une charte interne de sobriété numérique avec : un suivi régulier inscrit à l'ordre du jour des prochaines CSSCT/CSE, un dialogue social renforcé sur les enjeux environnementaux liés à l'IA. L'intelligence artificielle ne doit pas devenir une bête énergivore et dévoreuse de ressources. Notre responsabilité, en tant que représentants du personnel, c'est de veiller à ce que l'innovation ne se fasse pas au détriment de nos engagements sociaux, environnementaux et éthiques.



CONTACTE NOUS SUR : [sud.cehdf@sudbpce.com](mailto:sud.cehdf@sudbpce.com) et fait nous part de ton avis sur les dernières mesures NAO HDF

*Le syndicat sud solidaires a créé une assistance pour les femmes qui ont besoin de conseil, d'aide, de soutien ou simplement échanger en toute confidentialité sur les problèmes que tu peux rencontrer sur ton lieu de travail ou dans ta vie privée (violences sexistes ou sexuelles, harcèlement, violence conjugale, discrimination...)*

*n'hésite pas à nous contacter sur cette boîte mail : [voixdefemmes@sudbpce.com](mailto:voixdefemmes@sudbpce.com)*