



Le CSE (en bref)

N°96

**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

Réunion ordinaire du 9 Juillet 2026

Bilan Télétravail chez BPCE-IT :

Lors de cette séance, un bilan du télétravail a été fait :

- La direction constate que Anywhere est peu utilisé; 27% des salariés remplissent Anywhere le dernier jour du mois. Ce n'est pas faute de rappeler à la direction que la multiplication des outils de saisie décourage plus d'un collègue.
- Les salariés aidants utilisent 6,7 jours en moyenne sur les 15 jours/an qui leur sont destinés.
- Les élus ont sollicité la direction pour avoir des infos sur le nombre de personnes en anomalie dans le télétravail et les sanctions qui ont été prises. A ce jour la direction refuse de communiquer ces chiffres.
- Les élus ont également demandé plus de souplesse pour l'usage du télétravail exceptionnel (surtout en cette période de canicule) et que celui-ci ne vienne pas épuiser le solde mensuel si ce dernier n'a pas encore été utilisé.

Vous trouverez tout le bilan [ICI](#).

Indicateur intéressement :

Les premiers indicateurs de l'intéressement sont tombés : On y apprend que nous risquons, cette année encore, de ne pas obtenir le bonus lié à l'indicateur économique, et ce, pour les mêmes raisons que l'an passé (la non-consommation de l'enveloppe budgétaire). La direction se veut rassurante en affirmant qu'en 2027 les prévisions budgétaires seront bonnes. Il reste tout de même difficilement compréhensible que nous perdions de l'intéressement sous prétexte que nous ne consommons pas assez de budget.

Par ailleurs, l'indicateur sur la journée de solidarité n'est pas atteint, car nous sommes en dessous des 20 % de taux de participation. Enfin, l'indicateur lié au Green Lab est en bonne voie, mais il reste encore des efforts à fournir avant d'atteindre l'objectif des 70 %.

Vous retrouverez la présentation [ICI](#).

Question divers :

- Le problème de climatisation de PA4 (3 ème datacenter parisien) est-il lié au retard de paie avec le logiciel ADP ?

=> DRH : non, et ce datacenter n'est pas sous notre responsabilité.
- Concernant le plan de sobriété énergétique de cet été, les salariés d'Odyssey doivent se reporter sur Liberté 2, peuvent-ils déborder dans d'autres zones en cas de remplissage à 100% des zones cibles ?

=> DRH : oui, les salariés peuvent déborder sur d'autres zones. Pour aptes rappel cela ne concerne pas les équipes DRH qui elles se relient sur les tours duo.

Retour de la CRIC (commission des revendications individuelles) :

Lors de ce point les élus ont insisté sur le fait que beaucoup de nos collègues ont fait part d'un traitement anormal de la part variable. Il a été intéressant de voir que la direction s'est braquée sur cette question au point, d'éluder le sujet et exigeant que nous citions également les autres demandes ayant eu lieu lors de cette commission.

A croire qu'il est interdit de parler de l'aspect inégalitaire et injuste de cette part variable qui repose sur des critères totalement fumeux.

Mais si la direction se confond en des réponses policées face à nos demandes de justifications, l'expertise du bilan social devrait nous donner beaucoup d'éléments d'explication.

La suite au prochain CSE extraordinaire...

Le CSE (en bref)

Nouveau congés supplémentaire de naissance :

Lors du dernier CSE, la direction nous a présenté la mise en place du nouveau congé supplémentaire de naissance.

Voici ce qui changera pour vous si vous décidez de prendre ce congé :

- **Suspension du contrat** : Votre contrat de travail sera suspendu pendant toute la durée du congé.
- **Perte des acquis sociaux** : Vous n'acquerez ni congés payés ni RTT durant cette période. Seule l'ancienneté restera acquise.
- **Suspension de la couverture santé** : La mutuelle d'entreprise ne s'appliquera plus. À ce jour, une couverture individuelle santé reste possible, mais **sans aucune participation financière de l'employeur**. Des négociations devraient être lancées au niveau du Groupe afin d'obtenir le maintien de la couverture mutuelle pour le salarié ; SUD-Solidaires restera extrêmement vigilant sur ce point crucial.
- **Indemnisation** : Attention à la perte de salaire ! La CPAM versera seulement **70 % du salaire mensuel (plafonné au PMSS - Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)** le premier mois, puis seulement **60 % du PMSS** pour le reste de la durée du congé.
- **Retour anticipé** : En cas de difficultés financières ou d'événements graves (comme le décès de l'enfant), il sera possible de reprendre votre activité plus tôt que prévu.

Pour SUD-solidaires, ce nouveau dispositif comporte trop de sacrifices financiers pour les salariés. Nous réclamons un véritable accompagnement de la parentalité, sans perte de droits !

Vous trouverez l'intégralité de la présentation de la direction en cliquant [\[ICI\]](#).



NOTRE FORCE SERA NOTRE NOMBRE !
REJOIGNEZ-NOUS !

**POUR DE MEILLEURES
CONDITIONS
DE TRAVAIL**
→ **SYNDICAT-TOI** Solidaires



**SYNDICAT
UTILE et
DÉTERMINÉ !**

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