

Compte rendu du CSE du 22 Juillet 2021

Consultation du CSE sur le projet de transformation du service de versements de fonds en Middle Office.

Suite au succès de la phase pilote réalisée sur 11 agences de la DC Toulouse permettant de mettre en relation directement le middle avec les clients ce afin de d'être plus efficace. La direction a décidé de pérenniser et d'acter ce changement de fonctionnement.

D'ici Novembre 2021 l'ensemble des clients, dès le retour des offres, seront directement gérées par le service middle office.

La direction met en place un ETP supplémentaire (venant du service nouveaux crédits), ce qui nous semble insuffisant au vu de l'activité générée malgré la mise en place de nouveaux outils informatiques

Par ailleurs ces salariés seront rattachés à la part variable VSC.

Consultation du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation du centre d'affaire PIM.

Ce service en souffrance depuis plusieurs années avec une perpétuelle augmentation du nombre de dossier (notamment par le développement de l'activité « petits PIM ») nécessité un dimensionnement à la hauteur de la charge de travail. La direction répond en créant un poste de CA PIM Sénior et un expert MO.

Si nous approuvons ce développement nous restons inquiets sur la charge de travail à venir, c'est pourquoi nous avons demandés un suivi à 6 et 9 mois. Les élus ont voté unanimement pour ce projet.

Consultation du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation du contrôle de gestion.

Pour mettre en adéquation un poste avec le plan de développement BPCE la direction souhaite passer un poste de contrôleur de gestion en chef de projet contrôle de gestion, un nouveau poste cadre au forfait.

cette modification interviendra au 1^{er} Aout.

Information sur l'ajustement du R+1 du bâtiment Pyrénées dans le cadre du projet M.

Au-delà de la disparition d'une cloison par rapport au projet initialement présenté, c'est surtout la validation du retour sur site prévu en Octobre sous la forme de Flex Office.

Information sur le Comité Social Economique.

- Suite aux élections de 2019 le bureau du CSE était composé de membres FO et CGC, nous avons parlé à l'époque du « mariage de la carpe et du lapin ». Au mois de Juin dernier, la secrétaire en place (CGC) a présenté sa démission, à ce jour nous aurions du procéder à l'élection d'un nouveau secrétaire mais ni FO ni la CGC n'ont souhaité présenter de candidat (la CGC a d'ailleurs demander un report pour le mois de septembre), laissant le CSE sans secrétaire pour la période estivale pourtant chargée en activité.
- Départ à la retraite d'une salariée du CSE. Nous avons défendu avec les élus Sud le recrutement d'un salarié CDI sur ce poste.

Il nous paraît essentiel de promouvoir des emplois pérennes, c'est d'ailleurs la position que nous tenons au sens large dans l'entreprise, ce positionnement est de plus complètement en adéquation avec la réalité de la charge de travail de ce poste et permet au passage de baisser le budget rémunération du CSE (écart de rémunération entre un nouvel embauché et un salarié en fin de carrière).

Alors oui, il est évident de recourir au remplacement de notre collègue par un recrutement en CDI.

Nous avons été très surpris du positionnement de FO et de la CGC qui, à l'instar de l'entreprise, souhaitent favoriser des emplois précaires (CDD en alternance) pour profiter d'avantages fiscaux là où toutes les analyses permettent de maintenir l'emploi. Cela laisse perplexe quant à la capacité de ces mêmes syndicats à défendre vos propres emplois... ne prennent-ils pas un peu trop exemple sur la gestion RH de la CEMP ?

Cette position n'ayant pas pu être tranchée il faudra revenir dessus ultérieurement. En attendant et sans dogmatisme, nous n'accompagnerons pas la position d'externalisation à tout va prônée par les élus FO.