



## STRECHED, STRAINED, STRESSED, MORE HAPPY !

*Etirés, tendus, stressés, plus heureux !  
Nous aussi pouvons être more AGILE et parler anglais !*

Pour 2018, les salariés de Natixis Lease vont connaître la plus grande réorganisation de leur histoire. Malgré les avis très critiques et argumentés de vos deux Comités reposant sur deux rapports d'expertise, la Direction générale, en bon petit soldat, poursuit l'« *Organization simplicity* » voulue par le groupe sans dévier. Nous regrettons cette posture de la DG en dépit de nos alertes.

**Rappelons que cette réorganisation vient de la volonté du Groupe et aucunement de la demande des salariés, contrairement à ce que soutient la direction.** Cette nouvelle organisation ne peut pas non plus se justifier par des difficultés économiques de Lease, puisque l'entreprise est en croissance régulière. Rappelons que cette simplification à hauts risques psychosociaux, crée notamment un sentiment de déclassement pour les Experts-Leaders et entraînera une surcharge de travail pour tous. Nous pressentons que l'autonomie, la polyvalence et la prise d'initiative soient une manière d'absorber les forts volumes, générant du stress, au lieu d'être une chance d'ouvrir l'horizon des champs de compétences pour les salariés. **Et tout cela, sans aucune contrepartie financière pour les efforts demandés !**

Il faut également garder à l'esprit que, cette réorganisation induit une captation substantielle (il a été annoncé 60%) du budget de formation au détriment des souhaits de montée en compétences des salariés.

On nous promet un espace de travail EASY alors qu'en y regardant de plus près, la réorganisation n'est pas simple. Elle nécessite des attributions nouvelles des rôles de leaders et une adaptation des non-leaders à la nouvelle organisation du travail, notamment dans les Business Units, dotées de contrats de développements dont les objectifs sont nébuleux malgré nos demandes de précisions... La « *Complex Organization* » conditionne de nombreuses actions d'entreprise : réunions, ateliers de calibrages de processus, formations, travaux de déménagements/réaménagements d'au moins 6 mois.... pour une dépense provisoirement estimée à 1,6 millions d'euros. Certes, les espaces de travail nécessitent un rajeunissement mais tels qu'ils sont conçus en open-space importants, ils risquent d'occasionner des conflits et nuisances, et seront, nous le craignons, générateurs de stress et d'une qualité de vie au travail dégradée.

## TOUT ÇA POUR ÇA ! CE PROJET EST DESEQUILBRÉ !

En complément, nous constatons depuis l'annonce officielle du projet en juillet 2017, des départs anticipés en retraite et des demandes de mobilité ainsi que des démissions. Ce phénomène est un marqueur de démotivation, un manque d'adhésion compréhensible à ce projet. En outre, **Natixis Lease est championne de l'inégalité femme/homme** pour la nomination des Managers Leaders puisque 47,22% des femmes anciennement manager auront l'honneur de rester Manager Leader, alors que pour les hommes, le pourcentage est de 84 %. Cherchez l'erreur !

Vous êtes éreintés de la multitude de projets que vous réalisez et dont vous subissez les errements comme le schéma commissionnaire, les différentes montées de versions de Cassiopae qui se concluent par des régressions notables...

Vos représentants font et feront régulièrement le tour des équipes. Nous comptons donc sur vous pour nous relayer les inconvénients que vous vivez et que vous pourriez rencontrer. Malgré différents refus de la part de la DG de créer une commission spécifique de suivi de la mise en place de la réorganisation, vos représentants se sont battus et ont obtenu que le sujet soit étudié avec sérieux à chaque réunion de CE en premier point à l'ordre du jour. Les membres du CHSCT y seront conviés. **Nous vous incitons à nous alerter des dysfonctionnements que vous pourriez rencontrer au quotidien !**

Bonjour,

Je vous envoie la déclaration de tous les élus et RS du CE en vue de la préparation du point 4 de l'ordre du jour pour notre CE du 23 novembre soit :

**« Point d'avancement sur la simplification des organisations et les modalités de mise en place du suivi »**

*« Lors de la réunion du Comité d'entreprise extraordinaire du 6 novembre 2017, la Direction Générale a répondu négativement à la demande initiale commune des membres du CE et du CHSCT de créer une commission mixte des 2 instances, pour suivre la mise en place du projet de simplification des organisations.*

*La Direction Générale propose toutefois que le sujet soit porté à l'ordre du jour du CE tous les mois, et du CHSCT tous les 3 mois. C'est-à-dire, par les instances et pour la périodicité normales de suivi et de consultation alors qu'il s'agit d'un projet exceptionnel pour l'entreprise.*

*Considérant que le projet de simplification des organisations est complexe et revêt plusieurs dimensions, impactant les conditions de travail de plus de 540 salariés de Natixis Lease, les élus du Comité d'Entreprise proposent, en conséquence, de tenir un point d'étape en début de matinée du jour retenu pour la réunion mensuelle du CE.*

*Lors de cette réunion mensuelle, seraient invités les membres du CHSCT. Ce point d'étape traiterait uniquement des sujets relatifs à la simplification des organisations, qui nécessitent célérité et attention, et doivent être évoqués en dehors des nombreux points à l'ordre du jour du CE ordinaire. Ce point d'étape mensuel commencerait à compter de janvier 2018.*

*En outre, nous demandons que la commission prévue à l'article 8 de l'accord relatif à la mobilité collective fonctionnelle dans le cadre de la démarche de simplification des organisations afin de développer le leadership sur le périmètre de Natixis Intégrée, soit mise en place dès décembre 2017 au sein de Natixis Lease. »*

**Les élus et membres du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail de Natixis Lease ainsi que les organisations syndicales représentatives **SNB**, **CFDT** et **CGT**.**