



## COMPTE RENDU CGT DE LA RÉUNION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DU SITE DE BORDEAUX 22 Mai 2018

### Présents

Pour la direction :

- La Directrice de site BPCE APS Mérignac
- Le Responsable Département juridique et relations sociales

Pour les DP :

- Stéphanie, Déléguée titulaire CGT
- M. Déléguée titulaire CFDT
- Nathalie, Déléguée suppléante CGT

### REPONSES AUX QUESTIONS

#### Question n°1 CGT :

Nous constatons que le flux d'appels sur le BO avec Appels à partir de 16h30 est toujours aussi important. Il y avait eu une petite baisse en début d'année mais depuis Mars nous recommençons à faire du FRONT à partir cette heure-là.

Néanmoins, nous constatons bien une très nette amélioration sur le créneau horaire de 8h30 à 16h30.

Ce constat ne se base pas sur la moyenne nationale mais sur la réalité du terrain.

Nous souhaiterions savoir si les effectifs du service PRODIRECT vont être revus à la hausse ou si une autre solution va être mise en place ?

#### Réponse de la direction :

La moyenne du taux de prise d'appels sur le BOA depuis le début du mois de mars (S10) est de 9,7%, restant de fait très en deçà des taux observés avant la mise en oeuvre de la prestation ProDirect et dans la moyenne du taux de 10% constaté depuis le lancement de la prestation.

La hausse constatée au cours des semaines des 1er, 8 et 10 mai (S18 et S19) trouve son explication par le nombre plus importants de salariés absents pour congés sur cette même période. Le débordement BOA se trouve de fait mécaniquement impacté.

Nous tenons ici à rappeler que le recours à ProDirect, qui est une entreprise prestataire disposant de ses effectifs en propre, a pour objectif de contribuer à l'atteinte de nos engagements de service.

### **Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :**

La direction nous a indiqué que le pilotage avait bien confirmé une baisse d'appel sur le BOA depuis la mise en place de Prodirect. La baisse d'appel indiquée concerne la journée entière puisque le pilotage n'a pas la possibilité de voir en détail les chiffres sur la plage horaire après 16h30.

La direction nous a indiqué que le but de Prodirect n'était pas spécifiquement de réduire le nombre d'appel pris en BOA sur le créneau à partir de 16H30.

Et que dans l'appellation BOA, le A voulait bien dire Appels.

La direction nous a indiqué que le nombre de collaborateur Prodirect est de 10 personnes actuellement et que c'était Prodirect qui avait en gestion le recrutement ou non de personnel supplémentaire.

La direction nous a aussi indiqué que le test continué jusqu'à fin Juin et après les instances du personnel vont être réunies afin d'étudier la suite à donner à ce scénarii. Si jamais les instances ne pouvaient pas rendre leur avis rapidement Prodirect devrait normalement être maintenu le temps de la prise de décision.

### **Question n°2 CGT :**

Nous avons appris que quelques collaborateurs ont eu une révision de leur salaire suite à l'application du nouvel accord sur l'égalité Homme-Femme. Nous ne comprenons pas pourquoi cette révision de salaire ne concerne que très peu de personne alors que nous sommes à ancienneté et salaire de base à peu près équivalent.

Pourriez-vous nous apporter des explications sur son mode d'application ?

### **Réponse de la direction :**

Le Comité de Direction Générale de Natixis a décidé pour 2018 de mettre en place des mesures de compensation des écarts salariaux, dissociées à compter de cette année de la revue annuelle d'augmentation des salaires gérée dans le cadre des mesures individuelles. Vous retrouverez les explications attendues en question 2.

Nous tenons en outre ici à rappeler que la direction se tient à la disposition de chaque collaborateur souhaitant échanger et/ou éclairer sa compréhension sur les sujets l'intéressant.

« L'enveloppe qui est consacrée à compenser les éventuels écarts de rémunération fixe qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes, est affectée après prise en compte des décalages de rémunération entre les femmes et les hommes (en fonction notamment de l'emploi-type, de la classification et en menant une étude approfondie au regard de l'ancienneté, de l'expérience professionnelle et en vérifiant que les écarts ne sont pas liés à des problématiques de résultats de performance).

S'agissant des différentes rémunérations, la direction rappelle que ce point ne pourra être discuté qu'avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation ouverte actuellement sur le Bloc I. »

### **Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :**

Pour la revalorisation des salaires suite à l'accord Homme-Femme, la RH va prendre en compte :

- L'ancienneté
- La qualification
- Les résultats et performances

Et ceux sur une période de 5 ans.

Si un salarié A a une différence de salaire à poste et qualification égale, en enlevant les primes et/ou les augmentations de salaire liées à la performance ou surperformance du salarié B, et que le salarié A a une performance dans l'attendu, il rentre dans les critères de revalorisation du salaire.

#### **CGT :**

Les nouveaux entrants en CDI ont un salaire de base qui se rapproche beaucoup de certains collaborateurs déjà en poste depuis un certain temps. Ce qui a pour effet de générer un sentiment de frustration et de démotivation.

Nous souhaiterions savoir si par conséquent le salaire des collaborateurs en poste depuis plus longtemps va être revalorisé au vu du faible écart entre ces salaires et de la différence de niveau d'expérience ?

#### **Réponse de la direction :**

En l'état des règles applicables à l'entreprise, la définition d'un salaire brut de base minimum équivalent temps plein fixé à 22 500 euros bruts pour les salariés en CDI et en CDD (hors contrat lié à la politique de l'emploi) est une stricte application des mesures unilatérales de la Direction dans le cadre des négociations salariales annuelles sur le périmètre Natixis Intégrée.

Ainsi, les collaborateurs dont le salaire annuel brut équivalent temps plein était inférieur à ce minimum au 31/12/2017 ont bénéficié de cette mesure.

S'agissant de la question, la direction rappelle que ce point ne pourra être discuté qu'avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation ouverte actuellement sur le Bloc I.

### **Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :**

La direction nous indique que c'est lors des négociations avec les organisations syndicales que ce point peut être étudié. Et il nous confirme que depuis l'application des négociations faites sur le salaire de base des nouveaux entrants, ils avaient effectivement constaté un écrasement de la pyramide des salaires.

La direction nous a indiqué que ce constat a également été fait sur une autre entreprise proche de nous.

**Lors de cet échange, nous avons aussi demandé à Emmanuelle si nous pouvions avoir une intervention de la RH concernant la médaille du travail, afin d'avoir plus d'explications et afin de pouvoir poser des questions.**

Suite à notre demande, la direction nous a indiqué qu'elle en ferait la demande à la RH.

**NOUS RESTONS A VOTRE ENTIERE DISPOSITION.**