

Le Canard Vigilant



Numéro **305** — Vendredi 25 janvier 2019

Dans ce numéro :



le Canard  vigilant

Une publication du
syndicat CGT
Natixis.

Consultez le site intranet :
<http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>

Consultez le site internet :
<http://natixis.reference-syndicale.fr/>



- **La CGT a signé l'accord salarial 2019 chez Natixis ! 2**
- **Un deuxième round va s'ouvrir avec les négociations dans chaque entreprise ! 3**
- **Projet Smith : le CCE donne un avis particulièrement négatif !**
- **Conséquences négatives pour les salariés transférés chez BPCE 5**
- **La CGT appelle tous les salariés à une journée de grève et de manifestations le 5 février 2019**





La CGT a signé l'accord salarial 2019 chez Natixis !

Après avoir consulté ses adhérents dans l'ensemble des entreprises du périmètre de Natixis et ses filiales concernées, la CGT a décidé de signer l'accord salarial 2019.

Que contient cet accord :

- 1) Mesures **d'augmentations générales** :
 - **350 euros bruts** en faveur des salariés dont les salaires sont inférieurs ou égaux à 40 000 euros bruts,
 - **300 euros bruts** en faveur des salariés dont les salaires sont supérieurs à 40 000 euros bruts et inférieurs ou égaux à 60 000 euros bruts
- 2) Augmentation du **salaire minimum** sur le périmètre Natixis Intégrée pour le porter à **23 500 € annuels bruts** (vs 22500 euros en 2018)
- 3) Allocation d'un **budget d'augmentation individuelle** (*hors mesure au titre de l'égalité salariale et hors effets des mesures générales*) de **1,8 %** de la masse salariale pour l'exercice 2019 (vs 1.5% sur 2018)
- 4) Définition d'un **montant minimal d'augmentation** individuelle sur le périmètre Natixis Intégrée : augmentation de 1 800€ en cas de passage cadre, augmentation de 1 000€ en cas de changement de classification sans passage cadre et augmentation de 800€ hors changement de classification (vs 1 700€, 900€ et 700€ l'an dernier)
- 5) Engagement **sur les taux de sélectivité** en augmentation individuelle sur les tranches de salaire (10k€) jusqu'à **70k€**, taux minimum de **33%** par entreprise de 300 salariés et plus, et par pôle dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés
- 6) **Examen individuel** de la situation des salariés **non augmentés depuis 3 ans** et engagement sur un **taux de sélectivité de 100% pour les salaires inférieurs ou égaux à 30 000€ annuels bruts**
- 7) Budget **Egalité salariale** de 1,5M€ (hors charges patronales), soit 0.2% de la masse salariale.

Qui sera concerné par les mesures générales d'augmentations collectives :

8044 salariés seront concernés sur 12 250 salariés (64% de l'effectif), avec des situations très différentes selon les métiers, et les entreprises :

- 86 % des salariés du pôle Assurance ;
- 83 % des salariés du pôle SFS (Services Financiers Spécialisés) ;
- 65 % des salariés du pôle Paiements ;
- 59 % des salariés du pôle Epargne ;
- 57 % des salariés du pôle des Directions Fonctionnelles (DFO) ;
- 26 % des salariés du pôle BGC (Banque de Grande Clientèle).



Et la prime Macron ?

La "prime Macron" est une mesure unilatérale qui a été annoncée par la direction de Natixis, hors enveloppe des mesures collectives et individuelles prévues dans l'accord salarial 2019.

Deux paliers sont prévus :

- 1000 euros pour un salaire annuel inférieur à 35 964 euros ;
- 750 euros pour un salaire annuel inférieur à 53 944 euros.

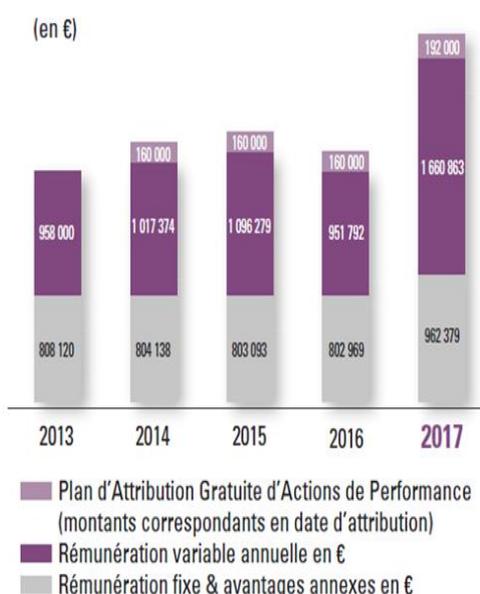
L'avis est unanime, beaucoup reste à faire !

La mobilisation est nécessaire pour obtenir plus.

Un deuxième round va s'ouvrir avec les négociations dans chaque entreprise !



■ ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DEPUIS 2013 (FIXE + VARIABLE ANNUEL ATTRIBUÉ + PLAN D'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS DE PERFORMANCE)



La progression de la rémunération de Laurent Mignon (extrait du document de référence de Natixis)



Projet Smith : le CCE donne un avis particulièrement négatif !

Lors de la séance du 24 janvier 2019, les élus ont été unanimes dans l'avis particulièrement négatif, qu'ils ont rendu.

Voici la conclusion synthétique de cet avis :

"Les élus prennent note que les négociations sur les conséquences sociales du transfert ne sont pas terminées. Cet aspect est pourtant primordial afin que les élus puissent rendre un avis éclairé.

Les élus constatent que malgré leurs demandes, la direction n'a donné aucune garantie sur le futur socle social de BPCE SA qui s'appliquera à tout le périmètre y compris les activités transférées. Cela est particulièrement anxiogène pour les salariés concernés. Le comité déplore l'absence de la direction de BPCE qui n'a même pas participé à notre information/consultation... Les élus demandent à ce que cet avis soit lu chez BPCE SA.

Le comité s'élève contre l'utilisation qui est faite de l'article L-1224-1 qui n'est ici pas conforme à l'esprit de la loi. En effet, cet article doit être utilisé afin de préserver l'emploi. Or les activités transférées sont toutes profitables...

Les échanges avec la direction n'ont pas permis de comprendre les enjeux financiers et stratégiques de l'opération. Beaucoup trop de zones d'ombre sont encore présentes comme par exemple la ventilation des charges de structures chez BPCE ou la teneur des futures relations commerciales avec les banques et caisses des réseaux. La direction s'est bornée à esquiver les réponses à nos questions. Les élus constatent également que les moyens utilisés à ce projet ne pourront pas l'être sur d'autres projets chez Natixis SA.

Plus précisément, et notamment pour Eurotitres, les élus s'interrogent sur le futur d'Eurotitres et la pérennité de ce transfert au sein de BPCE SA.

D'une façon générale et à la vue des négociations, les élus se demandent si le projet Smith ne sert pas d'excuse à la diminution du socle social des salariés de tout le groupe BPCE. Ce serait d'autant plus inacceptable que la création de richesses de notre entreprise reste au moins stable. De plus le projet constitue une véritable révolution pour les salariés et ils ne comprendraient pas qu'ils en soient en plus financièrement victimes. Il est pourtant vital qu'ils adhèrent à ce projet.

Les élus demandent à ce qu'une commission de suivi de l'organisation chez BPCE et les mobilités à venir soit organisée.

Pour toutes ces raisons, les élus rendent un avis particulièrement négatif."

L'avis complet est consultable sur notre site intranet : [Avis Projet Smith CCE 24 01 2019.pdf](#)



Conséquences négatives pour les salariés transférés chez BPCE

Lors de la séance du 24 janvier 2019, les élus ont été unanimes dans l'avis particulièrement négatif, qu'ils ont rendu.

Voici l'extrait concernant les conséquences sociales :

Les élus notent de très forts écarts de rémunération entre les salariés de BPCE SA et les salariés transférés. Ces écarts sont constatés également aux mêmes niveaux de classification ! Comment seront gérés ces écarts ?

Il en est de même pour la rémunération variable collective. Il n'est pas concevable que des salariés dans une même entreprise puissent être rémunérés de façon différente.

La politique sociale de Natixis se caractérise par un ensemble de mesures sociales, pour certaines plus favorables aux salaires les plus faibles, ce qui n'est pas toujours le cas chez BPCE SA. Par exemple, il n'y a pas d'accord handicap chez BPCE SA...

Il en est de même pour les conditions de travail. Les élus s'interrogent sur l'issue de ces écarts.

Les élus constatent également que les négociations en cours à ce sujet ne sont pas terminées en ce jour de remise d'avis. Dès lors les élus estiment que l'avis ne peut être rendu de façon éclairée.

Cela est d'autant plus vrai que les premières propositions de la direction en matière de devenir des accords et avantages sont dans leur grande majorité défavorables aux salariés transférés. Ainsi par exemple, et à dire d'expert, un salarié cadre âgé de 52 ans, ayant 29 ans d'ancienneté, marié, ayant un enfant handicapé de 16 ans, travaillant à temps plein et réalisant 3 astreintes par mois et touchant un salaire de 3590 euros mensuel perdrait 580 euros par mois sans compter les Indemnités de Fin de Carrières (IFC) et les médailles de travail. (Ce qui représente plusieurs milliers d'euros)

Ainsi, toujours à dire d'expert, hors passifs sociaux, le coût total des avantages sociaux des salariés du périmètre transféré se situe autour de 1 million d'euros par an. (Hors astreinte et handicap).

A noter que les élus ne savent pas si BPCE SA pourrait être amené à passer une dotation sur ces passifs sociaux inférieure à la reprise de provisions que Natixis passera dans ces comptes au moment du transfert des salariés.

Continuez à signer la pétition disponible sur notre site intranet

 **Pétition projet Smith.pdf**



La CGT appelle tous les salariés à une journée de grève et de manifestations le 5 février 2019

Depuis de nombreuses années, les politiques menées au service du capital par les gouvernements successifs génèrent de fortes injustices sociales, territoriales et fiscales. La CGT n'a cessé d'alerter les pouvoirs publics, de mobiliser dans les entreprises et les services contre des réformes régressives et pour une autre répartition des richesses produites dans le pays...

Depuis de nombreuses années, les politiques menées au service du capital par les gouvernements successifs génèrent de fortes injustices sociales, territoriales et fiscales.

La CGT n'a cessé d'alerter les pouvoirs publics, de mobiliser dans les entreprises et les services contre des réformes régressives et pour une autre répartition des richesses produites dans le pays.

Gouvernement et patronat sont restés sourds et sont responsables de la crise actuelle. Ce ne sont pas les mesurette récentes annoncées par le gouvernement en réponse au mouvement des gilets jaunes qui répondent aux urgences sociales.

Les 57 milliards d'euros versés aux actionnaires des grandes entreprises démontrent l'ampleur des richesses créées par les travailleurs.

Au-delà des mobilisations des citoyen-ne-s depuis de nombreuses semaines, il est indispensable de construire un rapport de force, notamment par la grève, pour imposer au patronat la redistribution des richesses.

La CGT appelle les salarié-e-s, les agent-e-s, les jeunes comme les retraité-e-s, les privé-e-s d'emploi à se mobiliser ensemble par la grève et les manifestations pour obtenir :

- une augmentation du Smic, du point d'indice, de tous les salaires et pensions ainsi que des minimas sociaux ;
- une réforme de la fiscalité : une refonte de l'impôt sur le revenu lui conférant une plus grande progressivité afin d'assurer une plus grande redistribution des richesses et d'alléger le poids de l'impôt indirect (TVA, TICPE) pénalisant les salariés et les ménages, le paiement des impôts en France de grandes sociétés (ex. : GAFA), une imposition plus forte des plus hauts revenus et de la détention de capital ;
- la suppression des aides publiques aux entreprises (CICE, et exonérations diverses, etc.) qui ne servent ni l'emploi, ni la revalorisation des salaires, ni l'investissement de l'appareil productif et mettent à mal notre protection sociale ;
- le développement des services publics, partout sur le territoire, en réponse aux besoins de la population, avec des moyens suffisants en personnels pour un bon exercice de leurs missions ;
- le respect des libertés publiques tel que le droit de manifester remis en cause par le gouvernement.

La CGT appelle à tenir des assemblées générales, sur tous les lieux de travail et dans tous les secteurs professionnels, pour réussir la grève et les manifestations le mardi 5 février 2019 et débattre des suites à construire dans la durée.

Montreuil, le 17 janvier 2019