Natixis
Comité Social et Economique

Réunion du CSE extraordinaire Natixis

13 mai 2020 – reprise le 14 mai 2020

Avis sur le projet d'aménagement temporaire des conditions de travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid19 et de la sortie progressive du confinement

Le Conseil Social et Economique est consulté ce jour sur le projet d'aménagement temporaire des conditions de travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid19 et de la sortie progressive du confinement.

Au préalable et avant d'entrer dans l'analyse du projet présenté à l'Instance, les Elus tiennent à rappeler que porter à la consultation du CSE un projet si important, dans un délai si bref, et dont la mise en œuvre est prévue avant même la clôture de la consultation, ne permet pas aux Elus de participer activement à son élaboration, à la nécessaire analyse des risques en jeu et à la réalisation d'un plan de prévention complet.
Les élus tiennent à leur **droit à une information complète et non sommaire,** peu importe la réduction à l'extrême du délai laissé pour émettre un avis. Il est incontestable que l'information qui a été remise au CSE était très lacunaire jusqu'à la veille de la remise d'avis, et les compléments apportés trop tardivement n'ont pu être analysés que de façon sommaire.

Les élus sont donc sollicités pour rendre un avis sur un sujet dont les implications dépassent – pour partie - leurs compétences et pour lequel il apparaît nécessaire de considérer avec prudence les avis d'experts sur l'épidémie même du Covid19, tant ceux-ci peuvent être évolutifs et divergents. En conséquence le CSE ne peut que se référer aux préconisations gouvernementales de prévention et de déconfinement.

C'est pourquoi les élus sont opposés à un déconfinement précipité en contradiction des recommandations gouvernementales répétées de recourir au télétravail sauf impératif pour la bonne marche de l'entreprise.

Les élus sont conscients que la situation exceptionnelle que nous vivons ne permet pas à la société de se projeter ne serait-ce qu'à moyen terme et que les décisions prises aujourd'hui peuvent s'avérer caduques le lendemain. Les élus intègrent également le fait qu'un cadre doit être établi afin qu'une stratégie de retour progressif sur site soit possible. Pour autant ce cadre aurait du s'établir en concertation avec les IRP.

Notre compréhension du projet est que le retour comporte au moins 4 phases. Une première qui aurait dû commencer au rendu de cet avis et qui concerne les global leaders puis les purple leaders. Une seconde phase qui commencerait fin mai et qui concernerait l'ensemble du personnel de Natixis. Cette phase verrait le retour progressif du personnel

avec des seuils de présence sur site pouvant atteindre au maximum 50% des positions occupées. La troisième phase serait la poursuite du travail en mode alterné en conservant un taux d'occupation des positions maximum de 50%, sans que ce soit un objectif, et enfin une quatrième étape, lorsque le virus sera contrôlé, verrait le retour à une situation normale d'avant crise.

Ce cadre, présente des zones de flou qui doivent être progressivement levées et donc présentées, discutées lors de réunion CSE. Une information/consultation du CSE devra se tenir avant le 31 mai, date à laquelle les propositions des Global & Purple leaders, établies en collaboration avec les RH, qui structureront la démarche du retour sur site, seront connues et présentées.
Et nous demandons de nouvelles informations/consultations en cas de changements.
La montée en puissance de retour sur site doit être en adéquation avec le contexte sanitaire et les contraintes individuelles.

A cette date, nous devrons connaitre à minima immeuble par immeuble, l'organisation du travail et des taux de présence sur site qui sont attendus ainsi que le calendrier détaillé de retour des équipes concernées. Nous devrons également connaitre les raisons qui ont amenées aux choix des équipes requises. Ce sont deux pré requis indispensables à ce que le CSE puisse donner un avis éclairé. Nous devrons également connaitre l'évolution de l'interprétation de Natixis des demandes des autorités concernant les recommandations d'application du travail à distance.
C'est pourquoi notre avis ne peut valoir que jusqu'au 2 juin, et qu'il est indispensable de prévoir une nouvelle information/consultation avec la tenue d'un CSE extraordinaire à la fin du mois de mai.

Un autre flou doit être dissipé. Celui concernant le volontariat, notion qui a progressivement disparu de nos échanges. Autant nous ne pouvons que nous féliciter des mesures prises dès le début en faveur des personnes fragiles, des gardes d'enfants, autant nous redoutons la date du 2 juin. Nous n'avons aucune certitude sur leurs reconductions. Pas plus que sur la possibilité pour les personnes utilisant les transports en commun de ne pas être « appelées » à revenir sur site. Le refus par la direction d'inscrire dans le dispositif de retour le terme « volontariat » suscite la défiance. Nous demandons que le volontariat soit la norme, sans contrainte d'aucune sorte. Comme cet aspect concerne les prérogatives de la CSSCT, nous demandons qu'une information soit faite sur l'intranet et par mail indiquant aux salariés qu'ils peuvent saisir la commission CSSCT en cas de conflit avec le manager ou la RH sur ce point. Nous demandons également que cette commission soit informée par la Direction des possibles différends les concernant.

Les élus constatent qu'une grande partie des mesures d'hygiène et de sécurité préconisées par le gouvernement sont tenues. Pour autant, certains points sont à éclaircir et d'autres devront être améliorés.
Parmi les sujets qui requièrent de plus amples explications ou précisions :
Les élus regrettent que toutes les dispositions qui concernent les salariés de Natixis, ne s'appliquent pas également et en totalité au personnel externe. La délégation aux sociétés prestataires des mesures sanitaires représente un risque collectif.
Comment Natixis pourra s'assurer que la règle des 4m2 soit respectée à tout moment ? Nous nous interrogeons quant au calcul réalisé par la Direction pour garantir le respect de cette zone de distanciation.

Les élus auraient apprécié que les kits ne leur soient pas seulement décrit mais également présentés.
Et enfin les élus demandent, par précaution comme le préconise l'ARS un arrêt total des climatisations utilisant un système de recyclage de l'air, à l'exception des salles techniques.

Conformément aux préconisations de la médecine du travail, Le nombre de masques fait partie des points à améliorer. 2 masques par personne et par jour est une quantité singulièrement insuffisante. Chaque masque à une durée d'utilisation de 4H maximum. Une journée de 8H + 2 heures de transport fait déjà 10H, et c'est en se plaçant dans le cadre d'une utilisation "idéale", où une personne ne touche pas le masque, ne boit pas, ne fume pas… ce n'est tout simplement pas tenable. Nous demandons donc la fourniture d'au moins 6 masques quotidiens. Si le nombre de masques disponibles est insuffisant la Direction se doit de réorganiser le travail et non de réduire le nombre de masques par salarié.
La direction aurait pu également proposer des aménagements qui, s'ils ne sont pas explicitement préconisés, auraient été de nature à rassurer les salariés mais aussi et surtout à les protéger. Comme par exemple des lunettes de protection, le déploiement de robinets à détection de mouvements, des moyens pour suspendre les masques…

Aux risques sanitaires s'ajoutent les facteurs de risques organisationnels et psycho-sociaux. Sur ce sujet, les élus déplorent que le plan de déconfinement présenté définisse des principes d'organisation du travail et de retour sur le lieu du travail sans considérer les enjeux d'adaptation du contenu du travail, dans un contexte de conditions de travail globalement dégradées ou contraignantes. En effet, comment imaginer que des salariés, qui sont pour la plupart dans une situation de travail à distance « forcé », puissent évoluer aisément vers une situation de travail qui allierait travail à distance et présence physique sur le lieu du travail, avec toutes ces nouvelles exigences sanitaires ? Il apparaît donc fondamental aux élus que la question de la charge de travail, équipe par équipe, soit abordée dans ce cadre. Dans ces nouvelles circonstances, les membres de la CSSCT et les élus CSE attirent l'attention de la Direction sur la nécessité, plus que jamais, que les salariés de Natixis aient une capacité de maîtrise de leur charge de travail, et ce que celle-ci soit « soutenable ». Il est donc important que les objectifs définis en fin d'année 2019 et rendus caducs par la crise sanitaire soient rediscutés et adaptés aux nouvelles conditions de travail et au nouvel environnement économique.

Le choix fait par la Direction de recourir au travail à distance a permis de protéger 97% des salariés mais n'est cependant pas exempt de tous travers et ses modalités largement déployées, bon gré mal gré sont amenées à perdurer encore longtemps. Les élus attirent l'attention de la Direction sur les potentielles conséquences néfastes que cette organisation du travail, pas encadrée, a pu générer sur nombre de salariés : désocialisation, iniquité vis-à-vis de la charge de travail, déséquilibre vie privée-vie professionnelle, rupture du lien social et affaiblissement du soutien social, moyens matériels mal adaptés aux exigences du travail à distance… Ainsi, les élus demandent à la Direction de mener une démarche d'évaluation globale, intégrant la question des risques psychosociaux liés à la question du « TAD » mais également de l'équipement, en particulier pour les salariés ayant des équipements adaptés sur site. Ces points devront être discutés lors de la réunion du 18 mai portant sur les mesures d'accompagnement au TAD.

S'agissant globalement de l'évaluation des risques professionnels liés au plan de déconfinement, les élus du CSE demandent que la Direction intègre les facteurs de risques psycho-sociaux et organisationnels nés de la crise sanitaire que nous vivons. Ainsi, l'analyse de risque ne doit pas se limiter à l'ajout au DUERP du facteur de risques infectieux. Les questions soulevées dans les 2 points précédents doivent y être intégrées.

Les élus attirent l'attention de la direction sur le cas des personnes qui, pour des raisons médicales les exposant plus que d'autres au virus, doivent rester en TAD. Nous demandons qu'elles ne soient pas pénalisées ni dans les mobilités, ni dans les prochaines campagnes d'avancement. Ceci vaut également pour les personnes ayant des problèmes de transport ou ayant des problèmes de garde d'enfant.

Par ailleurs, dans votre présentation, vous incluez, au risque d'être rejeté par l'inspection du travail une modification du règlement intérieur.
Cela nous semble plus démontrer votre volonté de faire porter toute responsabilité sur les salariés individuellement, en faisant abstraction de votre responsabilité sur la préservation de la santé des salariés.

Nous demandons que cette modification soit remplacée par une charte donnant les obligations individuelles du vivre ensemble. Par ailleurs aucune information sur la diffusion de ces notes n'a été présentée. Comment les salariés et prestataires seront prévenus de ces modifications ? Nous demandons que cette information soit portée par les managers et que les salariés reconnaissent en avoir pris connaissance.

<u>En conclusion,</u>

Comme nous l'avons indiqué dans cet avis, les mesures exposées dans la présentation de la Direction ne ne valent que jusqu'au 2 juin. Nous rappelons que les élus ont une responsabilité vis-à-vis des salariés, quels qu'ils soient. Et compte tenu des éléments dont nous disposons, nous ne pouvons donner un blanc-seing sur le projet de déconfinement qui doit forcément se construire par étape.
Les élus réitèrent donc la demande à minima qu'une présentation au CSE soit faite des mesures qui seront décidées et qu'une information consultation soit organisée et qui porterait sur l'ensemble des points mis en avant dans l'avis, et qui, pour rappel, sont :

- Des éléments de diagnostic sur la conduite des activités en période de confinement autour de plusieurs thèmes : continuité / efficience du fonctionnement, productivité / relation client, conditions de travail / état psychosocial des salariés, les activités en fonctionnement critiques etc.
- Des précisions sur les « rationnels » qui guident les plans de déconfinement entité par entité ou « grands métiers » de Natixis
- Des calendriers de déconfinement déclinés par grandes entités métiers ou activités, avec les organisations du travail définies en mai par les global leaders, la progressivité du retour des salariés sur le lieu du travail, les plans d'adaptation des activités (charge de travail),
- Une revue des conditions d'implantation des salariés dans les différents bâtiments au regard des plans de déconfinement détaillés par entité (densité et mesures barrières),
- Une estimation du nombre de salariés qui auront des difficultés à revenir travailler dans les locaux à échéance de juillet
- Les principes du « volontariat »

- Une analyse sur les points d'attention identifiés en matière de conditions de travail (populations sensibles, collectifs de travail en risque…) et les mesures de prévention envisagées.
  Les élus du CSE entendent par ailleurs être pleinement associés à la définition de ce plan de sortie progressive du confinement. Cette association en amont, si elle est bien faite, permettra notamment, de faire de la consultation une simple « formalité ».

Enfin, nous devons apprendre de la crise actuelle. C'est la raison pour laquelle nous demandons dès la fin de la crise qu'une analyse des conséquences du TAD généralisé et de sa mise en œuvre soit établie.

Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus les Elus rendent un avis négatif.

Vote Pour : 28
Vote Contre : 0
Abstention : 0