



NPS

**Election 2019 du
CSE
Natixis Payment Solutions**

Pourquoi voter CGT ?

La CGT sans élu en CE et minoritaire en CHSCT

La composition actuelle du Comité d'Entreprise est directement issue du résultat des élections professionnelles de mars 2017. Les six sièges disponibles ont été pourvus au prorata du nombre de voix obtenu par chaque liste de candidats (**CGT** 12,12%, CFTC 16,8%, SNB 23,14%, UNSA 47,93%). Celle du CHSCT provient du vote des élus au Comité d'Entreprise (CE) et en Délégués du Personnel (DP) opéré à l'issue de ces élections professionnelles.

Depuis ces élections, la **CGT** ne dispose d'aucun élu au comité d'entreprise et seul un représentant syndical **CGT** sans droit de vote a la possibilité d'assister aux réunions mensuelles du CE.

Le CHSCT compte six sièges répartis en 1 élu **CGT**, 1 CFTC, 1 SNB et 3 UNSA.

L'influence majoritaire du SNB et de l'UNSA

La mandature 2017-2019 a vu **l'alliance de ces deux organisations syndicales** pour la conduite des activités du comité d'entreprise et du CHSCT, et la marginalisation des autres organisations syndicales, minoritaires ou sans droit de vote qui n'ont pas pu peser sur les décisions.

Des moyens conséquents...

Hormis le budget des activités sociales versé directement par NPS au CCE NSA, le comité d'entreprise dispose d'un budget de fonctionnement annuel de 65 k€ et d'une trésorerie de 211 k€ sur lesquels il peut s'appuyer pour mener son action de suivi de la marche globale de l'entreprise.

Le CHSCT a quant à lui (avait) la possibilité de décider du lancement d'expertises financées par l'employeur.

Par ailleurs, deux représentants du personnel participent au conseil d'administration de NPS et peuvent y porter la parole des salariés.

Enfin, il faut se rappeler (voir tract **CGT** sur le CSE) du nombre d'heures de délégation important dont ont disposé certaines organisations syndicales suite aux élections de mars 2017.



... *sous-utilisés*

- *En Comité d'entreprise*

A l'exception de la mission réalisée à l'occasion de la mise en place de la ligne métier Paiements, aucune expertise n'a été lancée et financée par le CE sur les principaux sujets de préoccupation des salariés.

Par ailleurs, le CE dépense annuellement sur son budget de fonctionnement 18k€ de frais de documentation, d'assistance juridique et d'avocat, alors qu'aucune action en justice dans l'intérêt général n'a été menée (ni même envisagée et/ou débattue) par le CE durant toute la mandature.

Et pourtant, les sujets pouvant donner lieu à expertise et/ou procédure n'ont pas manqué : gouvernance du pôle Paiements, réorganisations (RH, Finances, BU...), délocalisations « rampantes » d'activités (MOA...), insatisfaction des salariés (baromètre), programme Easy, généralisation des open-spaces, persistance des heures écrêtées, déploiement des assistants virtuels, déploiement d'outils informatiques et de procédures potentiellement intrusifs (BYOD, ODEON,...), code de conduite, évaluation comportementale...

Le CE actuel de NPS délègue entièrement la gestion de ses activités sociales (voyages, loisirs, culture...), au Comité Central d'Entreprise (CCE) de Natixis SA (devenu CSE depuis les dernières élections NSA) qui dispose de moyens importants dont une permanence qui permettrait la remise en continu des chèques cadeaux et/ou vacances aux salariés de NPS. Cette possibilité a cependant été écartée à NPS par l'alliance SNB-UNSA.

- *En CHSCT*

Le CHSCT, instance délaissée durant la mandature, n'a plus vu son secrétaire depuis bien longtemps, et le secrétaire adjoint reste très seul pour mener à bien toutes les tâches inhérentes au secrétariat du CHSCT en parallèle de sa fonction de secrétaire du CE.

Même situation en CHSCT qu'en CE concernant les expertises, alors qu'en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, les sujets à traiter sont nombreux et souvent sensibles (notamment la plupart des sujets évoqués ci-dessus pour le CE).

Les salariés des sites de Lyon et Toulouse sont par ailleurs les grands oubliés de la mandature puisqu'aucune inspection du CHSCT n'a été réalisée sur ces sites depuis les élections professionnelles de mars 2017.

A noter également qu'une commission « risques psychosociaux » créée en octobre 2017 en marge du CHSCT par accord d'entreprise (non signé par la CGT) et constituée de représentants de l'UNSA et du SNB n'a à notre connaissance traité aucun dossier et ne s'est même jamais réunie.

- *En conseil d'administration de NPS*

C'est le lieu privilégié pour porter l'expression des salariés sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail. Pourtant, nos deux collègues de l'UNSA désignés par le CE pour y représenter le personnel n'ont qu'exceptionnellement et brièvement pris la parole au nom des salariés durant les huit conseils d'administration tenus depuis mars 2017.

... à mobiliser beaucoup plus largement avec l'aide de la CGT

Le bon côté du constat ci-dessus, c'est que l'on peut mieux faire, et le moment est venu de changer les choses.

Il faut pour cela mettre **en priorité la défense de l'intérêt collectif des salariés**. Perdre cela de vue conduit tout droit au clientélisme et à la division des salariés, dans l'intérêt de l'actionnaire et de la direction. A la **CGT**, nous défendons en priorité l'intérêt collectif, ce qui **n'empêche pas de soutenir individuellement les salariés en difficultés**, comme nous l'avons fait pour une collègue licenciée en juin 2016 et aujourd'hui réintégrée avec succès dans l'entreprise.

Par ailleurs, il faut, lors des élections professionnelles, chercher à mettre en place non pas un groupe de "potes" mais **une équipe de professionnels** qui saura défendre vos intérêts. Rappelons que la réintégration de notre collègue est la conséquence d'une décision du juge largement fondée sur les travaux du CHSCT de l'époque réalisés avec tout le professionnalisme des représentants de la **CGT**.

Mais le professionnalisme ne suffit pas, et il faut avoir la volonté de résister, **résister à la pression constante des actionnaires relayée par la direction**, résister, car "Résister c'est Exister" (Alain Guyard), et le faire maintenant car "Le verbe résister doit toujours se conjuguer au présent" (Lucie Aubrac).

Il faut une bonne dose de conviction, de volonté et de dynamisme pour mettre en œuvre cette résistance jusque dans l'action, voire si nécessaire la confrontation avec la direction. Esprit de résistance, conviction, volonté et dynamisme caractérisent la **CGT** et animent chacun de nos candidats.

Le manque de pouvoir accordé aux candidats **CGT** par le vote des salariés aux élections professionnelles NPS de 2017 ne nous a pas permis d'aider nos collègues des autres syndicats à aller plus loin dans la défense des intérêts des salariés de NPS.

*Dans votre intérêt, rééquilibrez la répartition des pouvoirs
entre les organisations syndicales de NPS,
"Boostez" le dialogue social en y ajoutant
une bonne dose supplémentaire de CGT.*



**Nous avons la volonté,
donnez-nous les moyens.**

Votez CGT



<http://syndicats.intranatixis.com/cgt/default.aspx>