

Le Canard Vigilant

Numéro **315** — Mardi 11 août 2020



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/>



Dans ce numéro :

- **Août : la période des grands départs – François Riahi en vacances dès le 4 août ! 2**
- **Intervention de M Namias devant les IRP 2**
- **Le P+ I dénoncé par notre direction générale ... 3**
- **M Riahi ne part pas sans rien ! 3**
- **Natixis conseillé à l'achat par UBS ! 4**
- **Ajustements au sein de Digital & Technology 4**
- **Emplois en transformation sur Reims – pas aussi idyllique qu'annoncé ! 5**
- **L'état veut taxer les mutuelles pour combler le « trou de la Sécu » ! 6**
- **Suivez toutes les infos en direct sur notre site intranet (ou internet) 7**



Août : la période des grands départs – François Riahi en vacances dès le 4 août !

Dans la série on sait ce qu'on perd mais pas forcément ce qu'on gagne, Nicolas Namias remplace François Riahi ...

Cela s'est enchaîné rapidement le 3 août, avec une communication de l'intéressé à 17h47 expliquant des divergences stratégiques quant au prochain plan du même nom. Au passage nous aimerions bien connaître ces divergences et savoir si elles auront un impact sur notre emploi à nous.

10 mn plus tard une communication de Laurent Mignon émanait de BPCE, qui expliquait juste que c'était le moment de renouer avec les bénéficiaires et que Nicolas Namias était très bon pour ça.

Une demi-heure plus tard la nouvelle était dans la presse ; d'abord Boursorama puis les Echos, pour expliquer que les pertes qui s'étaient accumulées ces derniers temps avaient été fatales à François Riahi.

Bref les premiers contacts avec M. Namias ayant été plutôt glaciaux il y a 2 ans, espérons que cela n'augure pas du futur des relations de travail avec les IRP.

Intervention de M Namias devant les IRP

Après quelques heures de prise de fonction, M. Namias présente quelques mots aux IRP et écrit dans la foulée à tous les salariés

Le 4 août lors de la séance de présentation des comptes du second trimestre, notre nouveau DG a tenu à se présenter et faire part de ses convictions en quelques minutes.

Nous en avons retenu un ancrage très fort au sein du Groupe BPCE (donc une marge de manoeuvre aujourd'hui inexistante et une intégration totale à la politique du groupe). Nous le savions, cela est maintenant posé.

Sur la première de ses convictions concernant la création de valeur à tous les niveaux - clients, équipes, salariés et actionnaires - nous sommes tout attentif à ce qui sera réalisé (particulièrement en ce qui concerne les équipes). Nous avons compris qu'il y aura des chantiers, des revues de métiers qui s'incluront dans une démarche volontariste de développement y compris par croissance externe (comme par le passé ... en excluant l'exemple de FIDOR si possible).

Concernant la seconde conviction de notre DG, nous avons des interrogations. Notre impact sur l'environnement au sens large nous le souhaitons bien évidemment positif. Au niveau de l'environnement écologique cela reste encore à prouver (si la sortie pétrole et gaz de schiste est en cours elle n'est toujours pas effective). Concernant un alignement sur des objectifs clairs (quand on est tous alignés ça fonctionne mieux) nous n'avons pas d'objection sous réserve que le changement de gouvernance s'accompagne bien de la définition claire de nouveaux objectifs si ceux-ci devaient changer (?!).

Enfin sur la « valeur Fierté », notre analyse est qu'elle ne se décrète pas mais qu'elle se construit petit à petit en collaboration.



Bref nous avons bien conscience des prochains jalons (à la rentrée pour certains chantiers et pour les métiers sous revue, pour la présentation des comptes du troisième trimestre) mais c'est surtout dans la définition des éléments du prochain plan stratégique que nous pourrons juger des éventuels impacts sur l'emploi au niveau de l'entreprise.

Nous n'avons pas obtenu de réponse en ce qui concerne les divergences stratégiques ayant conduit au départ de M Riahi. Mais il reste malheureusement à craindre qu'une certaine pression sur la contraction des charges (dont salariales) soit à l'ordre du jour.

Le P+ I dénoncé par notre direction générale ...

Coup de tonnerre, la CGT et la direction générale sont d'accord sur la question !!!

Il est important que le P+I ne soit pas trop prépondérant par rapport à la rémunération totale. Sur le principe on (la CGT) le comprend, à preuve l'actualité démontrera que ce montant sera en nette diminution pour l'année 2020 et que le plafond ne pourra tout simplement pas trouver à s'appliquer. Ce qui mathématiquement amputera de façon plus importante la rémunération des salariés des filiales dont la part du P+I est prépondérante. [En fait on préfère "un tiens à deux tu l'auras" à gérer en bon père de famille plutôt qu'un gain aléatoire]

Par contre le corollaire est que quand on diminue le plafond du P+I **il est indispensable de procéder à la revalorisation du reste de cette rémunération** (soit prévoir une revalorisation du salaire fixe pourquoi pas via une augmentation collective).

Il serait carrément indigne de profiter d'un effet d'aubaine lié à l'actualité pour diminuer ce plafond sans contrepartie tout en sachant que celui-ci ne sera plus jamais revu à la hausse.

M Riahi ne part pas sans rien !

On le sait en temps de crise les temps sont durs. Par chance, M. Riahi ne se retrouvera pas en situation précaire.

Il va déjà toucher le prorata de sa part fixe (c'est normal, c'est son salaire de 800 000 euros). Il touchera en 2021 le prorata de sa part variable de 2020 (soit au maximum de l'ordre de 1 500 000 euros).

Et comme il ne part pas en mauvais terme le conseil d'administration à d'ores et déjà statué que la condition de présence dans l'entreprise ne sera pas appliquée et que **les critères de performance ont été atteints pour les 2/3 d'entre eux** (pour mémoire : RNPG et ROE supérieurs les 2 dernières années à 75% de la moyenne du budget prévu et coefficient d'exploitation inférieur à 75% sur le dernier semestre clos) [Moi je veux la même appréciation pour mon Talentis, si ça marche pas c'est des trucs exceptionnels et c'est pas retenu contre moi et par contre tout le monde trinque et si ça marche c'est que grâce à moi et c'est neutralisé pour l'intéressement des autres !!].

Pour les actions gratuites comme on est entre copains la condition de présence saute aussi et M. Riahi sera donc éligible à une attribution d'actions gratuites de performance.



Enfin son indemnité de départ s'élève à 2 425 965 €. Ce qui cumulé à l'indemnité de non-concurrence de 400 000 € que le conseil d'administration a décidé d'actionner pour 6 mois ne dépasse pas 24 mois de rémunération fixe+variable et correspond donc aux recommandations du Medef (**Ouf la morale est sauvée !!**).

Bien, il reste juste à espérer qu'il ne faudra pas, nous autres, nous serrer la ceinture pour sortir ce paquet de pognon, mais **rien n'est moins sûr**.

Pour la petite histoire, le conseil d'administration du 03 août a décidé de reconduire tout pareil cette superbe construction financière pour M. Namias.

Natixis conseillé à l'achat par UBS !

Cela fait du bien au cours de l'action mais suscite quand même quelques inquiétudes

Bin oui, si le cabinet d'études s'exalte c'est quand même au motif que notre DG donne un nouvel élan au titre en annonçant de **nouvelles mesures de réductions des coûts dès novembre prochain** et des initiatives stratégiques plus larges en juin 2021 et qu'il prévoit **200 millions d'euros d'économies dans la banque de financement et d'investissement**, soit 10% des coûts.

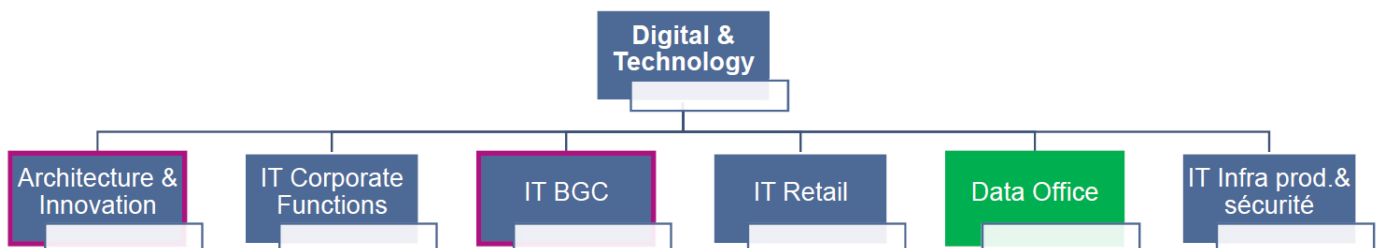
Ajustements au sein de Digital & Technology

Pas d'ouverture d'info-consultation car ce ne sont que des ajustements ...

Le Data Office ne serait plus seulement défensif (lié au réglementaire) mais aussi offensif (démarche métier et commerciale). Le responsable devrait être nommé début septembre (la short list étant composée d'internes).

Ci-contre le document présenté aux élus : **CSE 2020 07 23 - Ajustement de l'organisation D&T**

Organisation Cible





Emplois en transformation sur Reims – pas aussi idyllique qu’annoncé !

Il y a tout un monde entre la réalité et la communication envers les IRP.

Alors que l'accent va être mis sur la mobilité pour gérer les emplois **sensiblement** en transformation, l'exemple donné par NSA - PSC REIMS (Pôle Support Clients) n'est pas particulièrement enthousiasmant. 39 salariés sur site avec leur expertise pointue qui sont ventilés en partie sur 3 types d'emplois en transformation, ont été approchés pour postuler sur des postes ouverts par BPCE service financier.

Bien évidemment cela serait sur le mode du volontariat (ce qui a l'immense avantage d'éviter un traitement collectif impliquant les IRP). Pour mémoire chez BPCE, on est moins bien rémunéré quand on n'est pas un Directeur, on perd grandement sur l'intéressement et la participation ainsi que sur les activités sociales et culturelles. Il faut avouer que cela fait envie. Surtout qu'à aujourd'hui il faut démissionner de Natixis puis se faire embaucher par BPCE (avec CV, lettre ...).

Pour appâter le chaland des arguments ont été avancés sur un nombre important de jours de télétravail chez BPCE, sur des facilités de pré-retraite et autres. En séance du CSE la réponse officielle a bien été que rien de cela n'est vrai ("**BULLSHIT**").

En fait il s'agit pour notre DRH juste de porter à l'attention des salariés *inquiets* une information sur une opportunité Groupe (Volumétrie de 40 postes ouverts en cible et 16 à court terme). Et sur un bassin d'emploi aussi "étroit" c'est une bonne action !!!



Nous avons aussi appris que plusieurs personnes avaient fait un "**Step Up**" pour arriver dans un corner sur une activité qui sera à terme exportée à Porto. Cela pose question sur le niveau d'anticipation du process.

Si le constat de la maladresse de la communication est partagé, pourquoi ne pas prévoir un courrier officiel avec les éléments soulevés par les élus ? La Direction indique y réfléchir.



L'état veut taxer les mutuelles pour combler le « trou de la Sécu » !

Inacceptable !

Les complémentaires santé ont économisé 2,6 milliards d'euros de remboursements pendant la crise sanitaire, conséquence de l'arrêt des soins. L'État veut à présent récupérer une partie de cette somme. L'objectif : éponger une partie des pertes de l'Assurance-maladie, qui devrait atteindre 31 milliards d'euros en 2020. Pourquoi ne pas étendre ce mécanisme de solidarité aux grandes entreprises, qui ont bénéficié des aides de l'État sans contreparties sociales ?

Pendant la crise sanitaire, les complémentaires santé et les mutuelles ont accumulé la coquette somme de 2,6 milliards d'euros, conséquence de l'arrêt des consultations et du renoncement aux soins pendant le confinement. Pour compenser les pertes de la Sécurité sociale, qui prévoit un déficit de 31 milliards en 2020, le gouvernement pourrait en taxer une part *via* une contribution exceptionnelle dès le mois de décembre. Les modalités n'ont pas été définies, même si, selon *Les Échos*, l'administration de la Sécurité sociale explore la piste d'une contribution sur la même assiette que la taxe de solidarité additionnelle (TSA), prélevée sur les contrats d'Assurance-santé.

Alors on peut se demander pourquoi un tel mécanisme de solidarité n'est-il pas mis en place pour les grandes entreprises, qui bénéficient des aides de l'État sans contrepartie ?

Pourquoi ne pas taxer le capital ? En 2017, 280 milliards ont été versés par les entreprises à leurs actionnaires. Une contribution de 3 % sur ces dividendes permettrait de dégager près de 8,5 milliards d'euros (14 milliards d'euros avec une contribution au taux de 5 %).

Pour la CGT, les solutions pour financer la Sécurité sociale ne manquent pas :

- augmenter les salaires (1 % d'augmentation représente 3,6 milliards de cotisations supplémentaires) ;
- créer de l'emploi (2,4 % d'emplois en plus c'est 9 milliards de cotisations sociales en plus et 7 milliards d'économies pour l'Assurance-chômage) ;
- mettre fin aux exonérations de cotisations sociales patronales.

« *Il y a un problème de financement de la Sécurité sociale. Notre système est bon, mais le robinet qui alimente le financement de la Sécu est de plus en plus fermé. On fait de plus en plus d'exonérations de cotisations sociales, notamment aux employeurs et aux grands groupes* », analysait Philippe Martinez, au micro de RTL, le 17 juillet 2020.

Le CICE, attribué sans conditions, représente 22 milliards en moins pour les caisses de la Sécurité sociale. Le coût de ces exonérations de cotisations sociales s'élève à 90 milliards d'euros par an, selon la Cour des comptes.

Mais dans ce contexte de crise sanitaire et économique, le gouvernement a choisi de ménager le patronat et les actionnaires au détriment de notre modèle social. Gérald Darmanin, alors ministre de l'Action et des Comptes publics (aujourd'hui remplacé par Olivier Dussopt), avait annoncé le 24 mai que le gouvernement allait exonérer de 3 milliards d'euros de cotisations sociales des entreprises de secteurs affectés par la crise sanitaire,



comme la restauration, le tourisme, l'hôtellerie, la culture ou le sport. Sans aucune contrepartie sociale ni garantie pour l'emploi.

Cette décision a été entérinée par la troisième loi de finance rectificative, adoptée par le parlement le 23 juillet.

Suivez toutes les infos en direct sur notre site intranet (ou internet)

Restez informés !

Suivez les informations en direct sur notre site intranet :

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

Ou sur notre site internet : <http://natixis.reference-syndicale.fr/>



Besoin d'un conseil, d'une aide, vous pouvez nous écrire :

cgt@natixis.com ou cgt-natixis@orange.fr