

# Le Canard Vigilant

Numéro **318** — Mardi 1 septembre 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 :

- 🕒 **Encore un matin ... pour rien !2**
- 🕒 **Vous ignorez comment votre bureau est ventilé ? 3**
- 🕒 **Dernier moyen d'obtenir un GAP sur son salaire : signer son avenant de Télétravail !!! 3**
- 🕒 **CSE du 27 août : Pot-Pourri des annonces 3**
- 🕒 **L'escroquerie du Feed-Back continu 5**
- 🕒 **Suivez toutes les infos en direct sur notre site intranet (ou internet) 6**

**Et vous, pas encore syndiqué-e ?**



LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES.  
LA CGT A LE VÔTRE.





## Encore un matin ... pour rien !

*CSE du 27/08/2020, notre Direction n'entend pas changer sa position d'un iota si le nouveau protocole national ne l'y oblige pas.*

Bon on se rend compte que la situation sanitaire n'est pas tout à fait au beau fixe et que notre région Parisienne est maintenant déclarée à risque par nos partenaires européens mais ... Pour Natixis, **tout va bien**.



Dans la catégorie langue de bois, on obtient une définition d'un **Cluster** (foyer de contamination) comme étant une recrudescence du nombre de cas de contamination dans une unité de mesure géographique définie (une salle de concert, un rassemblement ...) et dans un temps défini (moins d'une semaine). C'est la définition de l'ARS (Agence Régionale de Santé) ... mais cela ne s'applique pas au monde de l'entreprise...

Donc quand on a **3 cas avérés en moins d'une semaine dans un même bâtiment** (Nouveau Bercy, 47 quai ou autres) ce n'est pas un Cluster car il se trouve en dehors de la sphère publique ...

Toujours dans cette même catégorie, notre Direction nous martèle le même discours. Il n'y a pas vraiment de risque, il y a un point d'**équilibre** à trouver entre **la santé des salariés** et **la reprise de l'activité**. Et on n'est décidément pas sur la même longueur d'onde, mais comme il ne semble pas possible d'attribuer formellement les cas de contamination à la reprise d'activité notre Direction se sent sereine.

Concernant la catégorie mathématique pour les nuls, nous apprenons que si tous les salariés éligibles au télétravail prenaient leurs 2 jours autorisés et que ceux-ci étaient correctement lissés au fil du temps nous pourrions obtenir une jauge de l'ordre de 50% de présence sur site. Bref une belle démonstration d'**impossibilité stochastique**.

Par contre, c'est bien les mêmes mathématiques qui nous expliquent que **si tous les salariés** sont rapatriés sur site par notre Direction alors que **les restaurants d'entreprise ne peuvent en accueillir que la moitié** pour raison de distanciation, on va au-devant de nets soucis.



## **Vous ignorez comment votre bureau est ventilé ?**

---

*La solution c'est 123DIL@natixis.com !!! Encore appelée 123Workplace*

En effet lors du CSE extraordinaire du 27/08/2020, la **CGT** a posé la question hautement technique suivante : « *Si je vous demande le mode de climatisation d'un bureau (ex 4C BR211) pouvez-vous m'indiquer si ce bureau bénéficie d'un apport d'air extérieur ? En totalité ou en partie ? Si le filtre au bout du tuyau est bien du type annoncé (avec un contrôle réel) ? et s'il a été nettoyé dernièrement ? Vous devriez être capable de répondre. Vous avez des plans à votre disposition ?* ».

L'idée étant qu'à la place d'une information générale invérifiable, nous puissions garantir aux salariés une information individuelle.

Notre direction a alors fait appel à un ami (de la DIL) qui a pu nous répondre que le **123Workplace** était à même de traiter ce genre de demande. Comme c'est une information ma foi bien intéressante nous la redistribuons ici.

## **Dernier moyen d'obtenir un GAP sur son salaire : signer son avenant de Télétravail !!!**

---

*D'abord parce qu'on a chez Natixis une position dogmatique héritée de BPCE qui dit que le TAD c'est mal ...*

... et qu'en dehors du PCA c'est le seul moyen de travailler à distance (à moins d'avoir une préconisation du médecin traitant reprise par le médecin du travail).

Ensuite comme on a perdu des sous et qu'il va falloir faire (encore) des efforts, ce n'est pas le moment de cracher sur la mirifique prime télétravail de 20 euros !!!

D'autant plus que les salariés en TAD pendant le confinement n'y ont pas eu droit.

## **CSE du 27 août : Pot-Pourri des annonces**

---

*A la relecture de nos notes, nous trouvons quelques informations utiles à partager.*

Tout d'abord arriverait bientôt (le 12 octobre) une **nouvelle génération de masques** (la 4ème) et qui serait bien évidemment mieux que les 3 premières. Mais comme c'est BPCE achat qui s'en charge nous pensons que c'est plus le caractère économique qui va primer. D'ailleurs ces masques seront **lavables 50 fois** !!!! (Non mais qui va compter un tel nombre de lavages !). En attendant, il suffit de demander à l'accueil de son immeuble pour obtenir une nouvelle dotation (à tester quand même car on n'est pas convaincu).

Pour ceux qui n'ont pas encore signé leur **avenant de télétravail** (ou qui sont en attente du traitement administratif), **un simple mail** permet de poser des jours de télétravail ... à condition qu'il soit validé par son manager quand même.



Pour la **gestion des cas contacts**, c'est simple. Si vous n'êtes pas contacté par la RH quand ça tombe autour de vous c'est que vous n'êtes pas un cas contact (ou alors c'est qu'on vous a oublié mais c'est pas grave, il n'y a pas de contamination au sein de l'entreprise).

Au cas où vous seriez contacté quand même, **il est possible d'obtenir une ordonnance** pour se faire dépister plus rapidement auprès de <https://www.medecinDirect.fr/> code d'activation **NATI481468**.

## QUESTIONS RÉPONSES

Les médecins ont-ils le droit de délivrer des ordonnances suite à une consultation à distance ?

Oui, les médecins de la plateforme peuvent délivrer un diagnostic éventuel et une ordonnance si besoin. Cela va donc plus loin que le téléconseil où les médecins ne sont pas autorisés à diagnostiquer et prescrire. En revanche, arrêts de travail et certificats médicaux ne peuvent être dispensés.

Existe-t-il des exclusions dans les types de prescriptions ?

Les médecins répondent au mieux et ont la possibilité de délivrer une prescription s'ils le jugent nécessaire et s'ils ont les informations suffisantes. Toutefois, certains médicaments ou prescriptions sont exclus : Retrouvez la liste des exclusions sur [support.medecinDirect.fr](https://support.medecinDirect.fr).

Est-t-il possible de renouveler une prescription de pilule / un traitement anti-hypertenseur / antidiabétique ?

Oui, si le médecin juge utile de le faire, il pourra renouveler un certain nombre de prescriptions, selon le cas et les antécédents du patient. Ceci n'est pas un dû : le médecin arbitre.

Comment fonctionne l'envoi de l'ordonnance en ligne ?

L'ordonnance est envoyée comme pièce jointe à récupérer directement dans le compte personnel et sécurisé MédecinDirect.

Il est alors possible de l'imprimer et d'apporter l'ordonnance en pharmacie. Si celle-ci contient des médicaments remboursables, ils le sont naturellement par l'intermédiaire de la carte vitale et de la mutuelle. Les conditions de prise en charge sont identiques à celles d'une prescription classique.



Pour les travailleurs non éligibles actuellement au télétravail (CDD, stagiaires, prestataires) **une réflexion est ouverte** pour voir comment vous en offrir l'opportunité.

Pour les Trader, finalement Compliance ou pas, le sujet du télétravail va de nouveau être examiné. Déjà sur site, les masques envisagés seront plutôt de **type chirurgical** pour des raisons d'intelligibilité des échanges.

Les managers vont bientôt bénéficier de "guidelines" pour connaître la posture à adopter vis à vis de ceux qui refuseraient le port du masque en partant de rappels à l'ordre oraux jusqu'à une éventuelle **procédure disciplinaire**.

Enfin pour **la restauration**, un nouveau défi est à relever. Tous les salariés reviennent sur site mais les nouvelles capacités d'accueil des restaurants ont été divisée par 2 !!! Donc une chaise sur deux sera prochainement enlevée, et de nouveaux espaces seront réquisitionnés où et quand ce sera possible. Pour assurer la distanciation physique, les **agents de sécurité** seront réquisitionnés pour effectuer **un comptage** et instaurer **une file d'attente** (!?) le cas échéant. Bref, le mieux sera de consulter les statistiques de fréquentation et croiser les doigts ...

## L'escroquerie du Feed-Back continu

---

*Tout d'abord le Feed-Back continu est un pan de l'amélioration continue qui procède de la méthode LEAN aussi appelée méthode TOYOTA.*

Bref quand on fait appel à une méthode **anti-gaspillage** c'est qu'on part du principe qu'il y en a un à "dégraisser". Et en France cela passe toujours par la case "**mettre la pression au salarié**".

D'un point de vue sociologique, nous savons tous individuellement que **mettre en concurrence** des êtres humains de façon systématique et sur une longue durée n'a aucune vertu. **C'est attentatoire à nos libertés, amoral et malsain.**

C'est néanmoins toléré dans le monde de l'entreprise dans **une optique productiviste**, mais ça ne peut pas contribuer **au bien-être des salariés**. Quand nous recevons un florilège des publications YAMMER au motif de "garder une mesure d'avance", on peut se demander sur qui. Sur nos collègues qu'il va nous falloir distancer ?

Aujourd'hui, ces collègues on va nous demander de les noter sur leurs comportements et leurs compétences. Ce ne sera plus juste un échange informel du genre "tu t'es bien débrouillé, j'aurais peut-être mis plus l'accent sur ..."; **Ce sera un écrit !** Pour 3 ans minimum. Et la seule garantie (si on en croit la promesse) est que cela ne devrait pas être utilisé à des fins disciplinaires (notez qu'on ne parle pas d'éventuelles fins d'évaluation).

D'abord cela semble contraire à ce qui était indiqué du rôle de **leader manager** qui devait recentrer son activité sur l'accompagnement et la mise en valeur de ses subalternes (bin oui on n'est pas tous égaux dans une entreprise ...). Ensuite quand on commence à indiquer par écrit « des axes de progression », « des points d'amélioration », bref quand on fait des retours négatifs à ses collègues, on commence quand même à pourrir l'ambiance.



## LE FEEDBACK, UN ACTE MANAGERIAL !

Vous l'aurez compris, nous ne sommes pas pour des "notations" négatives entre nous.

Commençons par **apprendre à féliciter** et à **reconnaitre l'expérience et les qualifications**. Laissons la partie "management" d'incitation, de recadrage et de formation justement aux managers. De plus pourquoi indiquer des axes de progression seulement à nos collègues ? Pensez-vous que l'on soit satisfait de notre hiérarchie à tous les étages ?

**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](mailto:cgt@natixis.com) ou [cgt-natixis@orange.fr](mailto:cgt-natixis@orange.fr)