



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 :

- **BPCE-IT : Réunion du personnel le 22 septembre, devant Nouveau Bercy pour de premières informations. 2**
- **CSE pas extraordinaire (le 24 septembre) consacré au rapport sur la politique sociale de Natixis SA 3**
- **Feedback Continu via HR-One : 2ème essai (lors du CSE du 24 septembre) pas plus convaincant ... 5**
- **Restez connectés à la CGT ...6**

Et vous, pas encore syndiqué-e ?





BPCE-IT : Réunion du personnel le 22 septembre, devant Nouveau Bercy pour de premières informations.

Une foule considérable (560 selon les organisateurs et 52 selon la police municipale) se tenait hier devant les locaux de Nouveau Bercy pour obtenir plus d'information concernant le transfert imposé par notre Direction

Le 17 septembre, nous avons donné RDV aux salariés par voie de tract à **Nouveau Bercy** ; depuis, dans un genre de course à l'échalote, d'autres organisations syndicales se sont manifestées. N'empêche le résultat est là, grâce à cette saine émulation, les salariés concernés ne devraient pas se sentir abandonnés (du moins par les OS).



Après la présentation des **thèmes abordés par nos dirigeants et leurs analyses (pas de déménagements ... dans un premier temps, juxtaposition simple avant réorganisation, traitement des doublons à venir dans la future structure, convention collective Syntec de plein droit mais application volontaire de la plupart des éléments de la convention bancaire ...**, nous sommes revenus sur le caractère imposé du transfert si **l'unité économique autonome** est reconnue et sur **les modalités de la négociation à venir**.

Ensuite une longue série de questions réponses nous a permis d'aborder des thèmes plus individuels (je suis éligible au départ et sur un poste Step Up, est-ce que je pars) (et dans le cas où c'est mon poste Step Up qui est éligible), que deviendra mon prêt bancaire, pourrai-je continuer à déjeuner à Lib 2, ça ne m'arrange pas du tout d'être payé sur 13 mois est-ce obligatoire, pourrais-je être dispensé d'adhérer à la mutuelle toute pourrie de BPCE ... ;



Qui sont autant d'**inquiétudes légitimes** et qui méritent des réponses claires. Ces sujets seront abordés lors de la négociation ; tout comme les sollicitations que nous recevons par mail, via les réseaux sociaux ou à nos permanences syndicales.

Ce transfert découlant d'une démarche de **recherche d'économie** de la part de nos dirigeants, il ne saurait être question dans ces conditions d'accord gagnant-gagnant. De mémoire de syndicaliste nous n'avons jamais vu un L1224-1 apporter, dans le groupe, **un plus aux salariés concernés**. Et si on vante l'ouverture en grand d'un avenir professionnel suite à un transfert, c'est en creux dire que ceux qui resteraient n'en auront plus...

Le parallèle peut être réalisé vis à vis du projet "**SMITH**" qui a vu des équipes de Natixis transférées vers BPCE. **Une mobilisation importante** a permis de préserver une grande partie du socle social Natixis, **mais pas son intégralité**. Tous les salariés ne sont pas satisfaits, il suffit de leur demander. Il existe néanmoins deux raisons d'envisager une issue plus favorable. Premièrement le "gap" entre **BPCE-IT** et **Natixis** est moins important que celui avec BPCE SA. Deuxièmement les dirigeants informatiques BPCE-IT et NSA ont bien indiqué "**ne rien vouloir mettre en péril**". Une façon de reconnaître que la motivation des informaticiens, donc la satisfaction de leurs revendications, est indispensable à la bonne marche de l'entreprise ?

Comme on l'a expliqué ce mardi 22 septembre, cette négociation est cruciale, à la fois pour préserver les intérêts des salariés dès le premier janvier mais aussi par la suite (par exemple en cas d'application de la convention Syntec).

Bien évidemment la **CGT** fera son maximum avec les salariés concernés par ce transfert afin qu'ils n'aient pas à en souffrir. En les informant tout au long du processus. En appelant à l'unité syndicale. En mobilisant les salariés au moment où il faudra mettre la pression pour poursuivre la négociation.

CSE pas extraordinaire (le 24 septembre) consacré au rapport sur la politique sociale de Natixis SA

C'est un beau rapport de 104 pages qui nous est présenté. Avec plein de chiffres intéressants qui tordent un peu le cou aux diverses communications de notre Direction.

70% des recrutements se font encore en **externe**.

La mobilité 2019-2020 est **en baisse**.

La formation est à **95%** destinée à la maîtrise des compétences nécessaires à **la tenue du poste actuel** (donc pas de projection vers un nouveau métier).

On réalise en 2020 un moindre recours aux contrats courts **sauf à la BGC**.

Notre taux de transformation des contrats d'alternance est **affreusement faible** (les alternants iront dans le monde du travail mais pas chez nous).



Le **taux de promotion est en baisse** depuis 2018 à 3,9% en 2020. 63% des salariés présents depuis 2014 **n'ont jamais été promus** (mais c'est normal en l'absence de mobilité selon notre direction).

Hausse du taux d'emploi de personnes en situation de handicap mais **toujours inférieur** au taux réglementaire (de moitié).

Baisse de l'enveloppe de rémunération en 2020 de **8 M d'euros à 6 M d'euros**. 15,3% des salariés n'ont obtenus qu'**une ou zéro augmentation** entre 2014 et 2020.

Pour la rémunération variable, notre expert note une augmentation de l'enveloppe sur 2 ans puis une forte baisse aussi sur 2 ans. **47% des salariés ont vu leur rémunération variable en diminution**. La répartition reste très inégalitaire (44 personnes) **1% touchent 10% de la somme** (7,2 M) soit l'équivalent de 2046 autres personnes.

Sur le sujet de l'inégalité femme/homme notre expert nous fait part du **refus de la direction** de procéder à une analyse différente (qualitative plutôt que quantitative) motivée par une volonté de punir une OS qui aurait rendu publique des informations négatives. **Les femmes cadres sont moins promues que les hommes**. Le taux de promotion se rééquilibre mais le taux global de promotion diminuant c'est aussi un peu par construction. Les rémunérations des femmes sont toujours inférieures à celle des hommes. **L'écart du salaire médian s'est d'ailleurs creusé**. La moyenne des augmentations des femmes reste inférieure à celle des hommes.

Sur l'**enveloppe de rattrapage**, celle-ci conduit à la **réduction mais pas à la disparition**. Elle est efficace mais pas suffisante. En travaillant au niveau de l'emploi type notre expert a procédé à la pesée par tranche d'âge (approximation de l'expérience) de façon à comparer les salaires entre femme et homme afin de déterminer **une somme 3,9 millions d'euros nécessaire à la disparition des écarts** femmes / hommes pour le salaire fixe. La Direction réfute la méthode **pour cause d'iniquité** (il faut voir la situation personnelle, la technicité, la compétence ... est-ce une manière de dire que l'écart en défaveur des femmes serait justifié ?). En plus **nous alimentons notre machine d'inégalité à l'embauche des femmes** ... car nous promouvons un salaire d'embauche féminin inférieur ??? Suite à cette démonstration de mauvaise foi certaines OS s'interrogent sur l'utilité de **signer des accords qui n'apportent pas de solutions**. Devant l'incompréhension des élus la Direction nous propose de nous présenter le comment elle traite le sujet (et la méthodologie).

Au niveau des rémunérations variables de **forts écarts de rémunération** persistent en défaveur des femmes à niveau de classification équivalent (**écarts de l'ordre de 20-25%**). Pour les HC l'écart est positif mais plutôt du fait de la forte baisse des rémunérations variables pour certains hommes. L'index national d'inégalité (Index Macron) est étrillé par notre expert qui en cite **les différents contre-effets** (bref une méthode de communication RH qui consiste à créer un indicateur dont on sait par construction qu'il **gommera la problématique qu'il est sensé illustrer**). Selon la même méthodologie on arriverait à la somme de 3,6 millions nécessaire à la disparition des écarts femmes/hommes identifiés.

Pour la Direction la taille de l'enveloppe (700 000 euros) est **suffisante** (mais bien inférieure aux 7,5 millions calculés par l'expert). Bref encore quelques divergences à traiter. Et un **avis particulièrement négatif** des élus : **CSE 24 Septembre 2020 - politique sociale**



Feedback Continu via HR-One : 2ème essai (lors du CSE du 24 septembre) pas plus convaincant ...

Les élus du CSE vérifient la légalité du bouzin et la possibilité de mettre des gardes fous ...

On vous l'avait déjà dit nous ne sommes pas trop pour une institutionnalisation de l'**infantilisation** des salariés pour les "faire grandir" ([article antérieur](#)).

Les élus ayant été très critiques voici leur avis éclairé :



CSE NSA - 24 septembre 2020 -
Résolution dispositif feed-back

La CGT avait lu la déclaration suivante : « Nous l'avons rappelé, le feed-back continu est un pan de l'amélioration continue qui procède de la méthode **LEAN** aussi appelée méthode **TOYOTA** et vous savez tout le bien que nous en pensons.

Au niveau com' nous comprenons les vocables comme « faire grandir » mais justement **nous sommes déjà adultes et plus à l'école.**

D'un point de vue humain, nos interactions sociales sont orales (et gestuelles parfois), **porter un jugement écrit pour 3 ans** sur un collègue ne nous semble pas procéder du développement d'un collectif de travail selon **des valeurs satisfaisantes.**

Selon nous **la progression du salarié doit rester du domaine exclusif du manager** et pas de ses collègues.

Dans un monde de bisounours cela pourrait s'entendre mais malheureusement à l'épreuve de la vraie vie et à notre sens les risques dépassent largement les gains potentiels.

A tous ces titres nous estimons que c'est **un outil à charge pour le salarié** et nous nous prononçons **contre son déploiement** en l'état ».



C'est dans les détails que se retrouvent les limites de l'exercice et de l'outil (quel sera l'impact lors de l'évaluation si on n'a pas de feed-back ? Où est la notion de volontariat quand on est le destinataire d'un feed-back ? Pourquoi donner la possibilité de mettre le manager en copie ? Pourquoi cette possibilité n'est pas laissée au récipiendaire du feed-back ? Pourquoi ne pas limiter le feed-back à une sollicitation volontaire ? ...).

Restez connectés à la CGT ...

Suivez les informations en direct :

Sur notre site intranet : <http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>

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

