

# Le Canard Vigilant



Numéro **331** — Mercredi 9 décembre 2020

## Dans ce numéro :

- **Projet Homère – Sixième réunion de négociation** 2
- **Commission de suivi du dispositif de crise** 4
- **Le droit à la déconnexion plébiscité selon le sondage de l'UGICT CGT** 5
- **Pour y voir clair : Restez connectés à la CGT ...** 6



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/>





## Projet Homère – Sixième réunion de négociation

*Enfin un premier écrit !*

Ce projet d'accord sensé mettre en musique **ce que nos Directions veulent bien nous donner**, nous est parvenu vers 11 heures pour une négociation à 14h00 ... On ne pourra pas dire qu'on n'est pas **agile**. Au-delà de ce petit désagrément on comprend bien que la tâche de **coucher sur papier** le résultat (**à ce stade**) de nos négociations représente du boulot. Surtout qu'entre temps les **propositions de nos directions** se confrontent **aux réalités des outils** et process de la gestion administrative ... Dans sa première version, le document est malheureusement **incomplet** et renferme encore quelques **coquilles** et/ou **oublis**. Mais comme c'est le seul que nous ayons il faudra bien faire avec...

En aval de la lecture de la première version du texte, les **questions de l'intersyndicale** ont obtenu réponses. Un transfert L1224-1 n'est pas un motif de **déblocage anticipé** du PES (on vous l'avait déjà dit, mais là c'est officiel). Le PERCO NSA pourra être transféré (ou pas, c'est au choix) sur le PEG/PERCOL de BPCE-IT (mais les **frais de gestion** ne seront plus pris en charge pas NSA). Les jours de récupération d'astreintes seront stockés dans un compteur dédié et devront être pris sous 2 ans **sous peine d'être perdus** (Chez BPCE-IT s'ils ne sont pas posés au bout de **2 mois** ils **basculent** automatiquement **en paye**, ils n'ont pas vocation à être cumulés). Les jours en CET cristallisé pourront au choix être **posés** (de 0,5j à 22j max) ou **monétisés** (tout ou partie). Ils pourront être **transférés** à raison de 10j sur le PEG/PERCOL BPCE-IT mais ils ne seront pas abondés à 10%.

Pour les propositions de l'intersyndicale concernant l'indemnisation de la **perte de la participation** et la possibilité de **dépasser le plafond de 8-9 euros par jour** pour les frais de garde, nous essayons un **refus** d'entrée de jeu. Cependant la demande (qui ne coûte rien) d'informer les salariés via une fiche récapitulative (adresse, composition familiale, RQTH, ...) de leur éventuelle appartenance à tel ou tel **groupe fermé** est acceptée.

Le logiciel de paye **Apogée-Perse**, ne pourrait pas gérer le **passage des salariés BPCE-IT sur 12 mois** en cours d'année. Cela est donc **repoussé d'un an** (en plus notre **expert** avait chiffré la manœuvre à **1,6 millions d'euros** donc ça tombe bien). Le coffre-fort digital (**Digiposte**) étant un partenariat groupe sera conservé. Les salariés en liaison avec les **assistantes sociales** devront penser à faire la demande de transfert de leur dossier. Les coordonnées de la personne s'occupant de BPCE-IT leurs seront alors transmises.

Nous apprenons en séance que le tableau présenté de la compensation de l'**augmentation des frais de restauration** pour les salaires les plus bas est erroné. Au vu de la baisse prévisible de cette compensation nous n'hésitons pas à déclarer "**mesquine**" la formule de calcul théorique qui ne tiendrait compte que de **109 repas** effectifs du fait des deux jours de télétravail possibles par accord.





Sur le chapitre du temps de travail M. Laurent Magne se fend d'une petite **provocation** en indiquant qu'il peut faire sauter la borne "**plafond**" du futur accord alors que la demande de la CFDT était de ne **pas préempter** dans un projet d'accord d'adaptation/transition le **résultat d'une négociation à venir**. Parce qu'il faut vous dire qu'il semble acté du côté BPCE-IT que le temps de travail sera renégocié à la hausse très prochainement (en tout cas c'est ce que j'en déduis des échanges informels cités en séance).

Concernant la **recherche d'abondement** du PES BPCE-IT, la Direction de l'entité est OK pour l'identification des salariés qui ne pourraient pas attendre la **campagne d'avril** afin de les servir par anticipation.

Enfin un petit **oubli** (ou un acte manqué ou un fait exprès) concernant les **représentants du personnel transféré**. Strictement rien n'était indiqué sur la représentation des salariés transférés dans le premier jet de la direction ...

**Que vous soyez BPCE-IT ou Natixis, signez et faites signer la [pétition temps de travail](#) !**





## Commission de suivi du dispositif de crise

*Commençons par les bonnes nouvelles !!!*

Il y a eu **27** cas Covid déclarés en **novembre** ! C'est une bonne nouvelle car il y en avait eu **116** en **octobre**. Et devinez la différence entre ces 2 mois ??? La **remise en place du TAD** (comme quoi on avait bien raison de la demander (on pourrait vous mentir en disant d'ailleurs qu'il n'y avait que nous à la demander, d'autres le font continuellement ...)) !! Malheureusement nous n'avons pas la **ventilation** par rapport aux **salariés obligés de revenir sur site**.

Concernant les salariés ne **pouvant pas travailler de chez eux**, une **13ème** demande est parvenue à la RH. Pour la **fréquentation des immeubles** nous avons toujours le **petit pb** remonté dans une publication précédente (**Commission de suivi du dispositif de crise (1)**), mais en gros on reste **inférieur à 10%** dans tous les immeubles sauf le **47 quai** qui oscille entre **11 et 13%**. Il faudrait quand même qu'au seuil de l'implantation dans les **tours Duo** (où de nombreuses sociétés et filiales seront **mélangées**) on puisse suivre la **population présente sur site**.

Il n'y a **pas de changement** anticipé jusqu'à la fin de l'année. Le **retour en 2021** n'est pas **envisageable de suite** (les grosses teufs de fin d'année ayant une chance de relancer à la hausse la propagation du virus) mais plutôt à l'horizon du **11 janvier**. Bien sûr cela dépendra aussi des **directives orientations gouvernementales**. En parallèle d'une réflexion sur la mise en place de **dépistage**, le retour **échelonné** est à l'étude. La notion de **volontariat** est d'ores et déjà **écartée** car elle ne permet pas un **contrôle total**, a contrario le **TAD** sera **conservé** sur une période plus longue puisque lui permet d'**imposer un mode de fonctionnement**.



Aucune directive n'ayant été donnée sur la poursuite de la **vaccination de la grippe** l'initiative de la BNP surprend notre **médecine du travail** qui préfère attendre un retour de son autorité de tutelle. Certains cas personnels seront néanmoins considérés **individuellement**. La DRH se propose d'agir pour les salariés ayant été **testés positifs** au Covid et pour lesquels **des jours de carences** ont été déclarés lors de leur **arrêt maladie**.

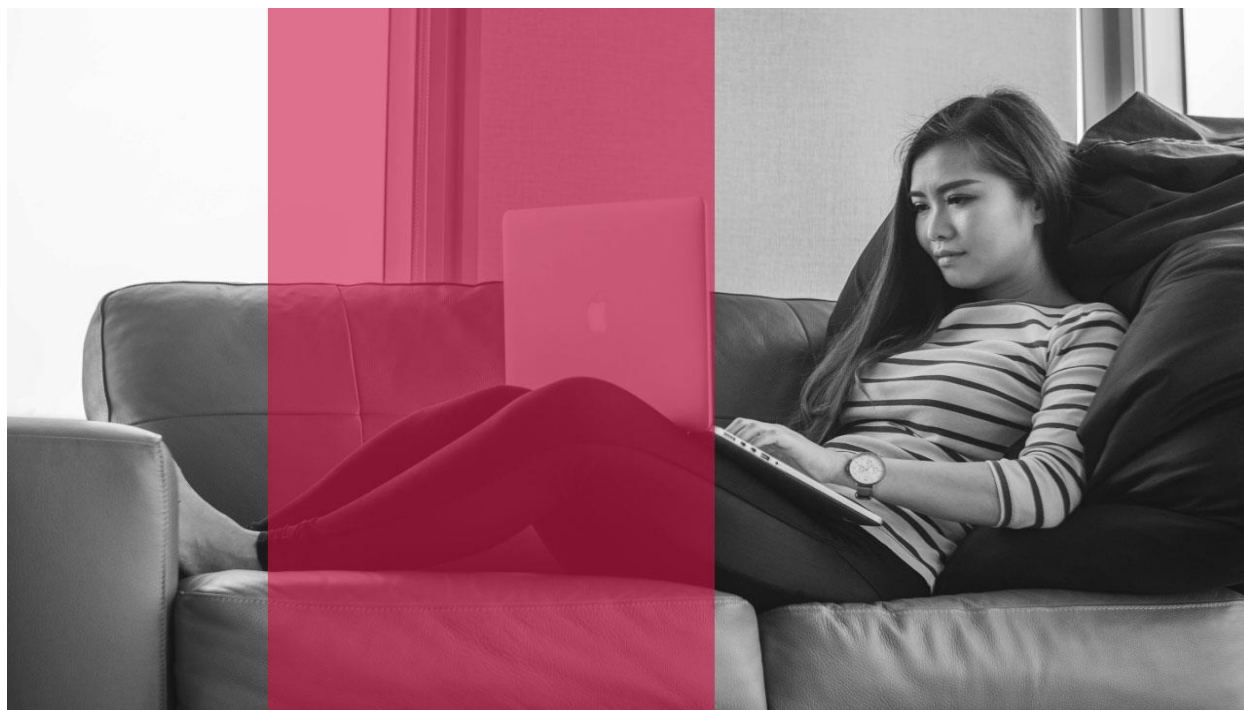


Pour les salariés **présents sur site**, certains distributeurs de gel **hydroalcoolique** n'étaient plus approvisionnés. **Workplace** a été saisi du sujet. Les **organisations syndicales** ont demandé à **être associées** à la réflexion de la définition d'un nouveau processus de déconfinement. Celui-ci ne sera pas **co-construit** puisqu'il relève du cadre de direction de la société, mais on voudra bien (ou pas) écouter vos remontées du terrain (bref l'approche **Top Down** a encore de beaux jours devant elle).

## **Le droit à la déconnexion plébiscité selon le sondage de l'UGICT CGT**

*Une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, la sphère privée absorbée par la vie professionnelle.*

### **Un lien de subordination permanent**



76 % des cadres indiquent utiliser pour un usage professionnel les nouvelles technologies sur leur temps personnel.

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée se matérialise avec l'usage des nouvelles technologies.

L'usage des TIC pour raisons professionnelles sur son temps privé est généralisé et concerne aussi bien les hommes cadres que les femmes cadres (77 % vs 73 %), la fonction publique tout comme le secteur privé (80 % vs 73 %), quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnel.

Une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, la sphère privée absorbée par la vie professionnelle.



## 69% des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif

Cette aspiration est aujourd'hui très largement majoritaire quels que soient la taille de l'entreprise, le champ professionnel et le secteur d'activité public ou privé.

Dans le secteur privé, l'analyse de ce sondage cadre montre que la situation est encore plus dégradée dans les entreprises de moins de 200 salarié·e·s où 81 % des cadres s'estiment soumis à des durées excessives de travail. Dans les entreprises de plus de 200 salarié·e·s, 70 % déclarent être exposé·e·s à des durées excessives de travail.

Ces chiffres traduisent aussi le lien étroit entre :

- L'exposition des salarié·e·s à des durées excessives de temps de travail et à des risques pour la santé,
- Et le défaut de représentation syndicale et de négociation d'accord avec les syndicats notamment dans les plus petites entreprises.

Trois ans après l'entrée en vigueur de la loi qui a introduit cette obligation de négociation, force est de constater dans les faits l'insuffisance de cette loi qui autorise l'employeur à s'en sortir avec une charte unilatérale à défaut d'accord.

**Pour en savoir plus, pour donner votre avis, un lien vers le site de l'UGICT  
: <https://ugictcgt.fr/sondage-2020-droit-deconnexion/>**

**Pour y voir clair : Restez connectés à la CGT ...**

*Mais soyez raisonnables ... faites des pauses !*

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

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

Plus forts ensemble

