

Le Canard Vigilant



Numéro **332** — Mardi 15 décembre 2020

Dans ce numéro :

- **Natixis doit faire plus et mieux pour les salariés en situation de handicap** 2
- **Négociations salariales Natixis et filiales, pas vraiment un cadeau de Noël !** 4
- **Les augmentations de salaire sont possibles et nécessaires !** 5
- **Pour y voir clair : Restez connectés à la CGT ...** 5



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/>





Natixis doit faire plus et mieux pour les salariés en situation de handicap

La commission de suivi de l'accord handicap Natixis intégrée s'est tenue le 9 décembre

La CGT qui est signataire de l'accord handicap a présenté ses remarques lors de cette commission

- Rappel :

De par les textes, pour tenter de résorber le fort taux de chômage de ces personnes, les entreprises sont incitées à employer davantage de personnes en situation de handicap. L'objectif fixé par le gouvernement -et qui peut augmenter- est actuellement de 6 % de taux d'emploi direct pour les entreprises de plus de 20 salariés, il est exclu depuis 2020 de prendre en considération les personnes d'entreprises sous-traitantes pour l'atteindre. Si ce taux n'est pas atteint, lesdites entreprises sont redevables d'une contribution à l'organisme dédié aux actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, selon un calcul qui a lui aussi changé en 2020.

- Constats :

En dehors du fait que les chiffres au 30 septembre 2020 ont laissé entrevoir une progression du taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap pour NI conforme à l'objectif affiché pour son périmètre, le taux de 6 % est encore loin d'être atteint pour NI. Il est dépassé dans le pôle Payments.

Il nous est confirmé ce que l'expérience nous avait appris, à savoir :

- Les situations sont prises en main si elles sont portées par les médecins du travail et c'est plus aisé lorsque le service médical est à l'intérieur de l'entreprise
- Sachez demander des visites médicales pour évoquer vos difficultés et de possibles solutions, c'est en pratique la seule façon d'être entendu
- De gros efforts en cours ou à venir attendus de la mission handicap en direction des services interentreprises et
- Des RH RRH, dont l'accueil laisse parfois pantois

Des fiches ont été établies, à l'attention de différents intervenants. Nous n'en connaissons pas le contenu, ni ne savons quel accueil elles ont reçu.

Handicap en flex, retour de difficultés quand il y a des postes aménagés et/ou des personnes nécessitant un environnement sonore plus calme, à réfléchir davantage avec Well

Les informations sur les évolutions de carrière des personnes en situation de handicap seront à compléter et à comparer avec celles de la population totale

La mission handicap intervient pour que les personnes en situation de handicap puissent continuer à se former et les formations leur être accessibles.

- Nos réflexions et questions :

Au vu de la démographie interne – une majorité de seniors, pour un certain nombre proches de l'âge légal de la retraite-, pourra-t-on atteindre l'objectif fixé par les textes avant qu'il ne soit plus possible de conclure d'accord handicap ?

- NI a intérêt à conserver longtemps une population âgée qui accepterait davantage de faire reconnaître un tel statut, acquis parfois à son corps défendant, avec toutes les questions que cela pose à chacun et à travailler sur l'organisation des collectifs et des espaces de travail pour les rendre apte à inclure sans réserve ni discrimination la diversité induite.
- Il n'y a guère de relève parmi les nouveaux embauchés excepté dans les métiers les moins qualifiés...



- NI affirme ouvrir les postes à tous, pourquoi si peu de candidats en situation de handicap retenus ?
- Le mot de performance a été prononcé devant nous, reflet de l'exigence des équipes y compris dans les cercles les plus proches du pouvoir NI, convient-il ? Performance : un gros mot, voire une insulte nous semble-t-il en l'occurrence, un changement de regard nous paraît indispensable : comment croire que la personne en situation de handicap ne cherche pas quotidiennement à se maintenir dans la meilleure forme possible et à assumer au mieux de ses forces la charge qui lui est confiée ? Reconnaissons déjà cet effort et révisons nos objectifs : le travail fourni doit d'abord être adapté à la personne concernée. Et nous savons très bien adapter le contenu d'un poste lorsque nous voulons retenir un candidat qui ne correspond pas parfaitement au descriptif initial, l'avons-nous réservé aux postes les plus prestigieux ?

La Cramif (Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France) déjà il y a fort longtemps nous alertait dans une réunion commune CE + CHSCT de Natixis SA sur le nombre si important, et qui n'a pas diminué depuis, de personnes arrivant en invalidité suite à des dépressions ou burn-out. Ces personnes pourront elles retrouver le chemin de l'emploi dans des conditions où elles pourront s'y maintenir sans rechuter ? Nous en connaissons dans notre périmètre. NI pourra-t-il s'épargner de regarder de près comment faire venir ou revenir ceux que le travail aura épuisé et qui auront remonté la pente ?

Sont encore perfectibles

- Le circuit : la double casquette RH ou RRH et référent handicap est-elle judicieuse ? Ces deux fonctions sont parfois en conflit.
- La capacité à transformer une plainte ou souffrance en un diagnostic factuel en vue de la recherche d'un « remède » dans la situation de travail par d'autres que le service médical
- La connaissance de l'accord par les services de médecine interentreprise et des relais dans les entreprises





Négociations salariales Natixis et filiales, pas vraiment un cadeau de Noël !

Mais peut-on encore y croire ???

La seconde réunion NAO NI a été l'occasion de la part de la direction de présenter ce qu'elle pense pouvoir mobiliser pour récompenser les salariés qui se sont motivés tout au long d'une période difficile.

On sait bien qu'on va énerver mais si on prend pour mesure le CDR (Cadeau de Départ de monsieur Riahi) on obtient :



Une enveloppe de récompense pour l'ensemble des salariés NI (10-11 000 personnes) de 2,47 CDR (10,125 millions d'euros, soit 1,5% de la masse salariale (à l'identique de l'année dernière)). Attention en Augmentation Individuelle seulement (car pas d'Augmentation Collective cette année). Et bien évidemment avec un taux de distribution de 33% (Un salarié sur trois ne mérite de toute façon pas d'être augmenté !!!).

La poursuite du dispositif de lutte passive contre l'inégalité salariale pour un montant de 0,33 CDR soit 1,35 millions d'euros (quand l'expert du CSE a chiffré à 1,78 CDR le montant à investir pour faire disparaître ces inégalités (d'ailleurs la loi parle bien de faire disparaître et pas de faire semblant de se sentir concerné ...)).

La reprise des chiffres de l'année dernière pour le niveau d'augmentation minimal de 800 euros, 1000 euros si promotion de classification et 1800 euros pour un passage cadre (là on est dans des millièmes de pouillème de CDR).

Tout en ratant la fenêtre de tir des primes "Macron" (et leur désocialisation/défiscalisation), la Direction propose une prime de 400 euros pour les salaires fixes inférieurs à 40 K€, de 300 euros pour ceux compris entre 40 K€ et 60 K€, et rien au-dessus (soit des demi-millièmes de pouillème de CDR). La mesure touchant 48% des salariés de NI, la Direction souhaiterait nous convaincre de cette bonne affaire !!!

Mais dans sa grande générosité, l'abondement du PERCO pourrait être revu à la hausse de 100 euros et passer ainsi à 1000 euros. Seul souci pour prétendre à 900 euros d'abondement il fallait placer anciennement 700 euros et pour passer à 1000 et bien il faudra en placer 800

...



Bien sûr, nous n'avons pas eu en séance les éléments budgétaires qui ont pu amener à ces propositions. Parce que pour parler du partage des richesses, il faudrait déjà connaître la méthode dudit partage. De même la CGT a attiré l'attention de notre Direction Centrale sur le jeu pervers qui se pratique en filiales, chacun expliquant que les revendications ne sont pas présentées au bon niveau (NI ou local). Depuis le temps chaque direction devrait s'avoir que les NAO en numéraire c'est NI et tous les à-côtés c'est en local (tickets restaurant, mode de déplacement, ...).

Bref, on en reste sans voix. C'est peut-être un moyen de nous faire savoir que nos demandes sont tout simplement déraisonnables (elles se chiffrent en plus d'un CDR !!!).

Les augmentations de salaire sont possibles et nécessaires !

Les négociations salariales sur le périmètre Natixis intégrée se poursuivront début janvier 2021

La CGT a transmis ses revendications :

- Un salaire minimum à 30 000 euros bruts ;
- Une augmentation collective, générale, de 2000 euros jusqu'à un salaire de 70000 euros annuels bruts ;
- Une enveloppe à chiffrer (bilan/audit détaillé à réaliser) pour réellement faire disparaître toutes les discriminations, dans toutes les entreprises du périmètre : H/F et toutes les autres discriminations ;
- Une harmonisation (par le haut) et une revalorisation des primes de transports ;
- Une prime de rentrée scolaire versée par l'employeur ;
- Un changement de classification minimum au bout de cinq années d'ancienneté ;
- La reclassification en classe 3 de tous les salariés étant encore en classe 2 de la convention collective des assurances ;
- Prise en charge des frais pour tous les salariés en TAD qu'ils aient ou pas signé les avenants télétravail. Prise en charge rétroactive au début du confinement en mars 2020. Avec une amélioration des barèmes d'indemnisation des frais de travail à domicile pour tous (notamment factures d'électricité, de chauffage, prise en charge de tickets restaurants, ...) ;
- Maintien des congés anniversaire prévue dans la CC Assurances à partir de la dixième année d'ancienneté (en effet la convention collective prévoit des jours de CP supplémentaires la dixième et vingtième année de présence du salarié dans l'entreprise, mais ces congés n'existent que ces deux années-là) ;
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté (CC des assurances). En effet la Convention collective des Assurances prévoit des plafonnements du pourcentage de la prime d'ancienneté en fonction de la classification. En cas de changement de classe, il arrive souvent qu'au passage en classe 4, notamment, les salariés perdent une partie de leurs primes d'ancienneté.

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

Mais soyez raisonnables ... faites des pauses !

Site intranet : <http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>
Site internet : <http://natixis.reference-syndicale.fr/>