

# Le Canard Vigilant



Numéro **333** — Mardi 22 décembre 2020

## Dans ce numéro :

- **Transfert BPCE-IT (Homère) : Au revoir à nos collègues - aux meilleures conditions que nous avons pu négocier 2**
- **Schéma immobilier Natixis (sous l'égide de BPCE) : une belle opportunité ... 2**
- **Prospectives métiers : les RH5**
- **Bonnes fêtes de fin d'année6**



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/>





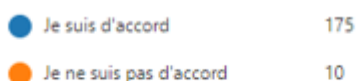
## Transfert BPCE-IT (Homère) : Au revoir à nos collègues - aux meilleures conditions que nous avons pu négocier

*Conformément à ses engagements au sein de l'intersyndicale mise en place pour défendre les intérêts des salariés transférés, la CGT a signé l'accord anticipé d'adaptation.*

L'intersyndicale ayant organisé une consultation des salariés concernés, c'est bien évidemment pour tenir compte de leurs remontées. Ceux-ci se déclarent logiquement à une grosse majorité pour l'acceptation des conditions telles que proposées par nos deux directions (et objectivement elles permettent de limiter les pertes (c'est pour cela qu'on ne peut pas parler d'accord gagnant-gagnant)).

28. Votre position globale sur l'ensemble de l'accord: Je mandate les organisations syndicales de l'intersyndicale à signer l'accord anticipé d'adaptation du transfert des salariés Natixis vers BPCE IT.

[Plus de détails](#)



On ne peut que saluer leur clairvoyance, sachant qu'une fois transférée à BPCE-IT leur avenir dépendra entièrement d'arrangements sous le manteau en simple bilatérale.

L'ensemble du questionnaire se trouve ci-après : [réponse salariés](#)

## Schéma immobilier Natixis (sous l'égide de BPCE) : une belle opportunité ...

*C'est pas qu'on profiterait de la crise sanitaire, mais bon ...*

Dans le cadre de l'optimisation économique de notre parc immobilier (et de celui de BPCE) ainsi que de nos mètres carrés (donc du Flex-Office) comme nous avons mis en place de façon accéléré le télétravail le taux de flex passe de 83% à 67% (avec les marges). Donc tout en ayant à cœur d'offrir un bon environnement de travail (cocooning) on ne va plus réserver que 6 postes de travail pour 10 salariés et on nous parle d'empilement "staking" (mais bon en tenant compte du taux d'arrêt maladie ça devrait le faire). (cf notre [article](#) précédent pour les évolutions du projet).

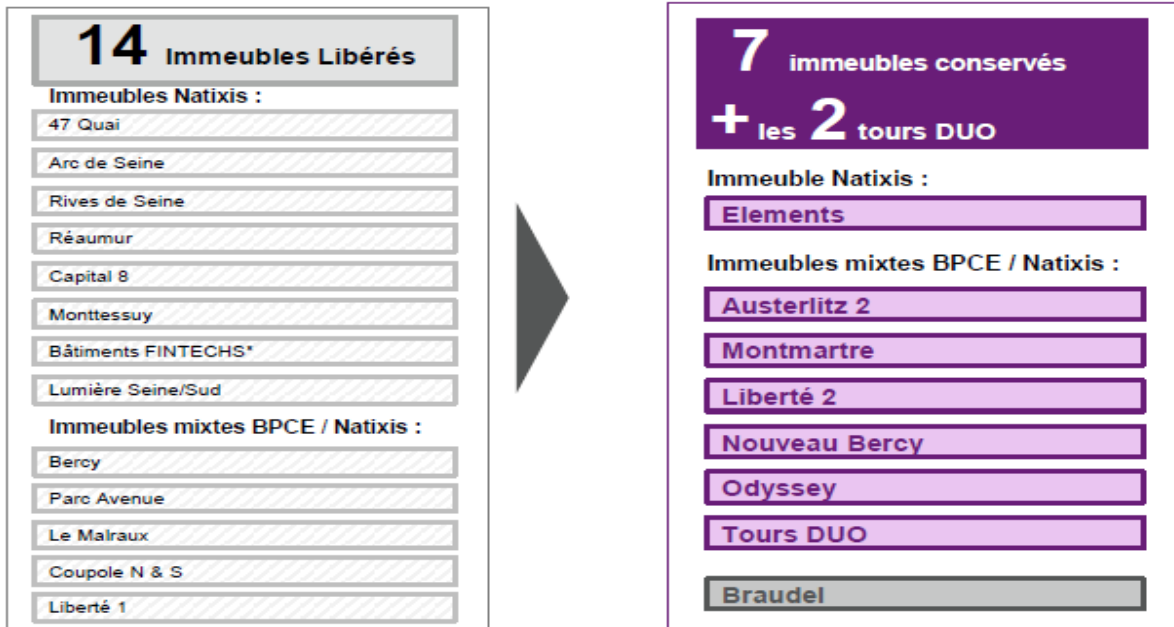
Bref comme il n'y a pas de petites économies on ne conserve plus autant d'immeubles (9 au lieu de 27), on conserverait le pôle Austerlitz (Elements, Austerlitz, Braudel) pour presque 4000 occupants, le pôle Charenton (Liberté 2 et Nouveau Bercy) pour presque 5 000 occupants et enfin le pôle Duo (Odyssey et Tours DUO) pour 10 588 occupants. Comme vous vous en doutez cela représente plus que l'ensemble des salariés de Natixis.

Des images valant plus qu'un long discours, voici un résumé ci-dessous :



## Le Schéma Directeur Immobilier

Les immeubles libérés et conservés par Natixis Intégrée

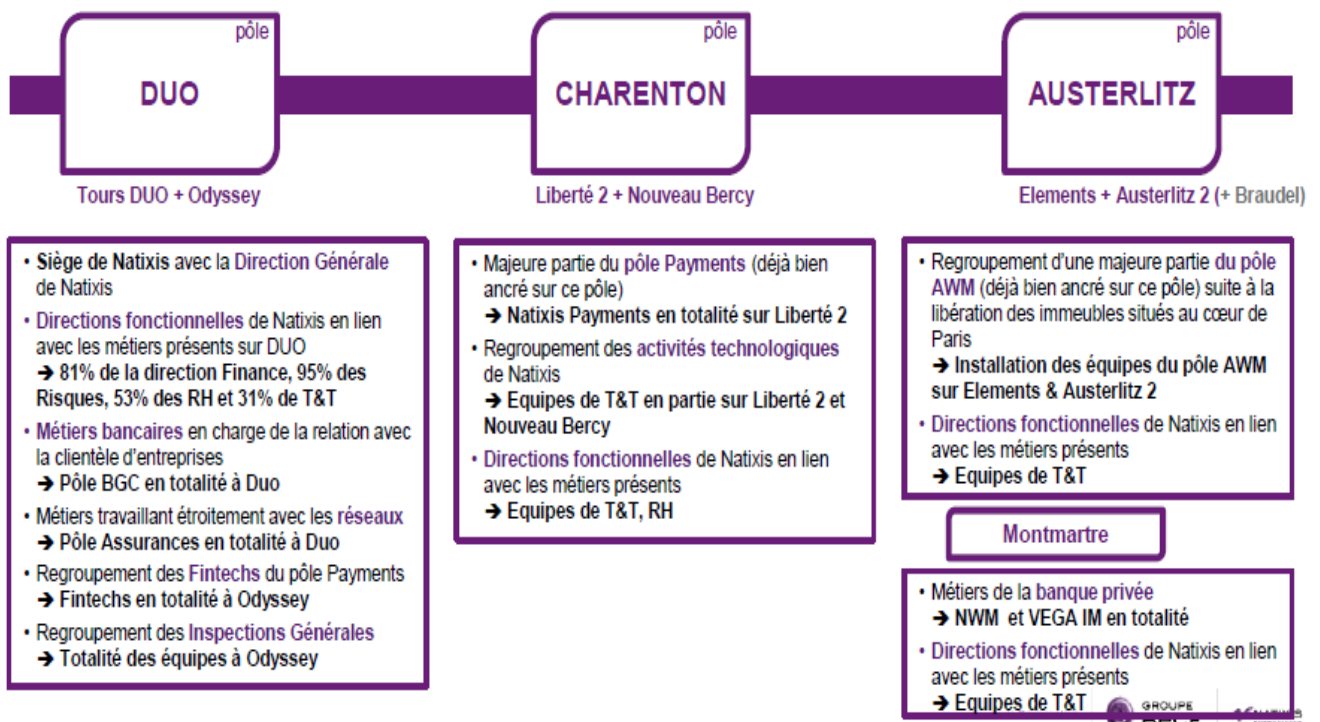


13 • WELL – SDI V2

(\* Rome, Boulogne-Billancourt

## Le Schéma Directeur Immobilier

Vision globale de la répartition des pôles immobiliers



15 • WELL – SDI V2



## Schéma Directeur Immobilier de NSA

### Mouvements prévus par le stacking

Directions	Immeuble origine	Immeuble cible
Direction Générale	Arc de Seine, 47 Quai	Duo
Inspection Générale	Montmartre	Odyssey
Communication	Arc de Seine	Duo
Secrétariat Général	47 Quai, Rives de Seine, Arc de Seine Liberté 2, Nv Bercy	Duo Liberté 2
Ressources Humaines	47 Quai, Arc de Seine Bercy, Liberté 2	Duo Liberté 2
Finances	47 Quai, Arc de Seine, Avant Seine Bercy, Liberté 2, Nouveau Bercy	Duo Liberté 2
Risques	47 Quai, Arc de Seine, Avant Seine Liberté 2	Duo Liberté 2
Banque Grande Clientèle	47 Quai, Rives de Seine	Duo
Technologie & Transformation	47 Quai, Arc de Seine, Avant Seine, Rives de Seine Austerlitz 2, Elements Bercy, Liberté 1, Liberté 2, Nv Bercy Kupka, Montmartre, Réaumur Malraux, Odyssey, Parc Avenue	Duo Odyssey Elements Austerlitz 2 Liberté 2 Nv Bercy Montmartre

Il y aura donc des impacts sur quasi tous les sites avec 77% des salariés NSA appelés à déménager. Mais heureusement des applications sur smartphone SMART BUILDING et ANYWHERE permettront aux salariés de savoir où ils pourront s'asseoir et aux managers de gérer le nombre de subordonnés présents tel ou tel jour (pour rappel il y aura donc un contrôle plus strict des jours de télétravail pour gérer la jauge d'occupation des immeubles !!!).

Vous trouverez [ICI](#) le document présenté en CSE de ce jour argumentant cette opportunité de diminuer le taux de flex par une amélioration de notre qualité de vie, de notre empreinte carbone ... Au passage cette belle opération rend caduques les engagements pris au niveau du CSE pour la gestion des ASC, de l'USN et de l'ACL (mais cela c'est juste pour améliorer la vie des salariés donc c'est pas vraiment important).



## Prospectives métiers : les RH

---

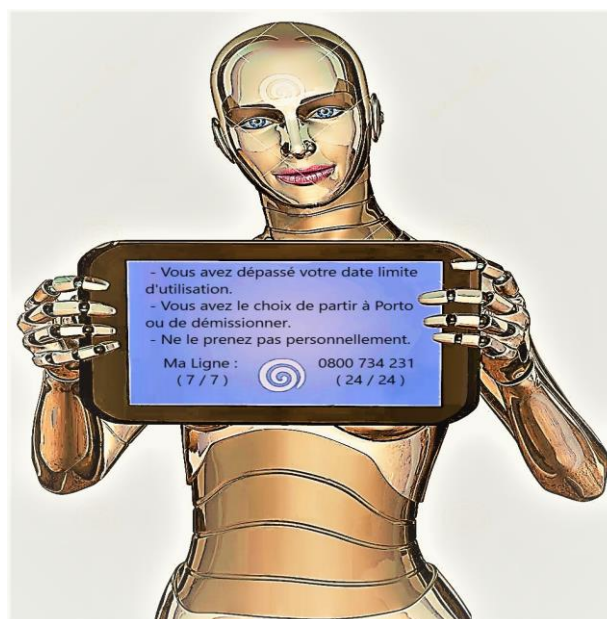
### *Une Direction robotique des Ressources Humanoïdes ... chez Natixis.*

Elle sera hyper connectée, usant des outils les plus récents de présentation et d'analyse des données au service des métiers (entendez des patrons). Les tâches ingrates seront encore davantage sous-traitées : à nous-mêmes (historique carrière, données de paye, etc...), à des robots (FAQ, Chatbot, ...) ou à des partenaires (fiches de paye, ...). La croirez-vous devenir plus disponible pour gérer les soucis bien quotidiens d'une population très diverse et constamment sous pression ? Débarrassée des multiples saisies, de nos questions, de la tenue de nos dossiers, elle se consacrera à faire des liens entre les données, aux petits soins avec les métiers (cf ci-dessus) pour leur trouver les perles rares dont ils rêvent.

Le credo entrevu lors des présentations du nouveau leadership se confirme, la RH délègue les liens avec nous aux managers, interfaces obligées avec elle : quid de ses missions d'arbitrage, de médiation ? Quel recul et quelle objectivité si elle n'entend qu'un seul son de cloche ? Quelle vision globale pourra-t-elle se faire des impacts des nouvelles organisations ?

L'expert nous a cependant expliqué que la RH devait mettre son expertise de compétences renforcées au service de l'ensemble des collaborateurs et notamment faire évoluer sa posture sur certains aspects de mise en œuvre du changement, de réorganisation et de conseils aux managers. Cependant, l'aspect des risques-psychosociaux et des rapports conflictuels n'est pas développé, c'est bien dommage car sur ce point il n'y a quasiment pas d'avancée chez Natixis.

Le temps a manqué pour nous décrire en détail les postes et les principaux attendus les concernant, c'est fort dommage, et il n'est pas prévu de les examiner plus tard les OS réclament des info-consultations sur ce sujet dans chaque entité de NI mais la direction, du bout des lèvres, réfléchit uniquement à des présentations. Or, c'est à y regarder de près que se discernent les véritables intentions et les difficultés qui pourront surgir dans le concret de la réalisation de ce projet de Direction RH déshumanisée.





De cette réunion prospective métier focus RH, on peut noter une véritable étude menée pour établir des passerelles d'évolution avec les transpositions de compétences identifiées dans les projections d'emplois types.

Bien que la RH de Natixis comble de plus en plus son retard en matière d'outils nouveaux (compétences techniques, culture de donnée, renforcement connaissance métier, etc.), elle pêche encore à susciter une politique de mobilité en dehors de son propre pôle. Il est prévu qu'elle se penche sur la revue du contenu des emplois types actuellement en usage. Ce qui, dans le cadre de la politique de mobilité, est une demande forte sur un item où les salariés n'avaient pas vraiment de visibilité.

Le prochain sujet étudié pour cette commission sera « les emplois du futur ».

## Bonnes fêtes de fin d'année

---

**À défaut de grandes fêtes familiales ou amicales, la CGT vous souhaite un repos de fin d'année bien mérité !**

