

Le Canard Vigilant



Numéro **335** — Mardi 19 janvier 2021

Dans ce numéro :

- ⑤ **Information du CSE sur le projet de réorganisation concernant des fonctions supports et le métier Dérivés Actions ainsi que sur le plan de mobilité interne et externe y afférent (Réunion 0 le 18 janvier 2021).** 2
- ⑤ **Dans la Novlangue, qu'est-ce qu'un PDV ?** 3
- ⑤ **Pour y voir clair : Restez connectés à la CGT ...** 4



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/>





Information du CSE sur le projet de réorganisation concernant des fonctions supports et le métier Dérivés Actions ainsi que sur le plan de mobilité interne et externe y afférent (Réunion 0 le 18 janvier 2021).

Un rationnel à la mode maquignon, des taux bas, le Brexit, l'élection Américaine, une crise Covid, un agenda règlementaire contraignant et une industrie bancaire en pleine transformation avec des concurrents nouveaux ... Bref c'est la crise ma pauv' Dame

Notre nouveau CEO nous avait déjà prévenu, il faut renouer avec la rentabilité de la BGC, continuer à faire des économies et (c'est une incantation) investir quand on ne l'a pas fait au cours des années précédentes.

Pour ça, **la formule miracle est de délocaliser des postes sur Porto** (c'est moins cher), recentrer les dérivés actions (qui n'auraient pas de rentabilité pérenne à cause de produits financiers trop complexes) et réorganiser la fonction finance.

Pour Porto on externalise 209 postes internes et 212 postes externes à courte échéance.

Pour les dérivés actions on réorganise (comme d'hab quoi) on abandonne des clients (on passe de 500 à 50 clients), on abandonne des produits (ceux qui présentaient un fort risque de réplication pour la Banque)

Pour la fonction finance une équipe serait créée à Porto pour améliorer la qualité des données élémentaires et leur traitement pour mettre à disposition des reporting et indicateurs fiables pour piloter nos normes et contrôles. A priori notre gestion des risques n'était pas au Top mais nos dirigeants n'ont pas fait d'erreur ...



Information sur le projet de réorganisation concernant des fonctions support et le métier Dérivés Actions ainsi que sur le plan de mobilité interne et externe afférent

Réunion extraordinaire du CSE
18 Janvier 2021



Pour faire bref, **l'employeur envisage de supprimer des postes de travail** sur T&T (142 ventilés en CIB-OPE GFO 13, COB-OPE TSO 19, CIB-OPE GMO 18, CIB-OPE PSC 51, CIB-CCO 5, CIB LoD1/Control Tower PCA Aff Gen Market Data 5, GBMT CSP Fournisseurs 5, WorkPlace 5, D&T 15), sur les **fonctions support** (58 ventilés Finance 30, Risk 15, RH 8, Comm 5) et enfin sur BGC (45 ventilés BGC Distribution et Portfolio Management 4, BGC Coverage 5, **BGC GM Dérivés actions Ventes & Ingénierie Financière** et BM 36) **pour un total de 245 suppressions de postes.**

Pour un certain nombre de salariés notre Direction est assez confiante sur leur transfert sur de nouveaux postes ... (une mobilité qui fonctionnerait d'autant mieux (sur les 800 annuelles) que le poste initial serait supprimé).

Bref Natixis prévoit de déployer un plan de mobilité interne et externe ! (on supprime des postes en France avec des personnels experts pour les transférer à Porto, mais pour les salariés "secoués" on aura peut-être des postes dans les filiales, ou au pire on les accompagnera pour traverser la rue ... Heureusement que cela n'est pas angoissant ... Bonne Année !!).

En synthèse tout cela répond à un intérêt économique puisque toutes les activités sont susceptibles d'être exercées à Porto aussi bien pour un coût bien moindre.

Dans la Novlangue, qu'est-ce qu'un PDV ?

*Vous connaissez déjà le **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** quand on veut **virer des gens**, mais qu'est-ce que le **PDV** ?*

Dans un monde idéal le **PDV** (Plan de Départ Volontaire) serait le moyen pour l'entreprise de **réduire** sa **masse salariale** sans imposer de départs **contraints** à ses salariés.

Il ne serait utilisé que dans les cas où **l'entreprise se porterait vraiment mal** et répondrait à une **logique imparable** ; On ferait le compte des salariés souhaitant partir volontairement puis seulement on concocterait un plan incitatif. Bien évidemment on ne négotierait pas sur l'**incitation** et le **volontariat** serait exempt de toute amicale pression ...

Bien évidemment aussi, rien de tout ça n'a cours dans notre quotidien morose. Les entreprises qui visent les "**licenciements boursiers**" peuvent maintenant opter sans complexe pour ce type de **manipulation** dans l'objectif fumeux de procéder à une **mutation technologique** ou de **soigner leur compétitivité** ...

De plus bien souvent, elles s'arrangent avec la loi, en décidant **d'abord** d'une **réorganisation** avec **suppression** de poste préalablement à la recherche de volontaires au départ. Quel est l'**acte de volontariat** d'un salarié dont le poste **disparaît** ??? Et s'il n'y a plus de volontariat, il n'y a plus de **PDV** ... De même la logique (et les textes) voudrait qu'on ouvre un PDV à plus de volontaires que le nombre de postes que l'on vise à **économiser**, histoire de traiter correctement le sujet.



Mais alors, si par construction biaisée un **PDV n'en n'est plus un**, pourquoi une entreprise y tiendrait-elle autant ?? Parce qu'elle s'**affranchirait des critères** légaux dans le choix des salariés impactés ? Parce que cela irait **plus vite**, coûterait **moins cher**, serait **moins contrôlé** qu'un PSE et ne nécessiterait pas de **plan de reclassement** ?



C'est effectivement la triste réalité. Comprenez, on veut soigner sa **compétitivité** et ce qui reste du **code du travail** indique qu'il faut garder les salariés les plus fragiles et les plus âgés ...

Les Directions veulent bien être **responsables socialement** mais pas pour leurs salariés quand même !!! Comme bien souvent les belles idées s'arrêtent au **porte-monnaie**.

Donc en synthèse un vrai PDV se construit **en deux étapes** (Recensement des volontaires puis proposition de réorganisation) est réellement **incitatif** et réellement basé sur le **volontariat** avec la possibilité pour le salarié de **refuser de perdre son poste** sans finir à la rue.

En dehors de cela, ce n'est plus qu'une **manipulation** de plus pour **économiser** sur le **dos des salariés** concernés.



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

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

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