

Le Canard Vigilant



Numéro **340** — Lundi 1 mars 2021

Dans ce numéro :

- ⑤ **Comment le flex office va modifier le télétravail ??? 2**
- ⑤ **Conséquence de l'arrimage à BPCE pour le télétravail ... 3**
- ⑤ **Un vaccin disponible pour tous le plus tôt possible ! 5**
- ⑤ **8 mars : journée internationale de lutte pour les droits des femmes ! 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/>





Comment le flex office va modifier le télétravail ???

En réunion de CSE notre employeur ne nous cache plus que le télétravail va nécessairement être beaucoup plus contraint ...

On manque bien évidemment de recul sur la pratique du **télétravail "naturel"** du fait de la crise sanitaire et du recours important au TAD imposé. Néanmoins l'expert consulté relève un premier point concernant la **définition même du taux d'inoccupation** et ne se retrouve pas mathématiquement dans celui transmis par la société ce qui le pousse à écrire :

"Compte tenu de la sous-estimation du taux d'occupation initial et de l'ambition du taux d'occupation post-flex, il se pourrait bien que le « gain » attendu en matière d'occupation des espaces s'avère moindre que celui espéré, alors que « la prise de risque » indexée à l'incertitude d'un télétravail volontaire est proportionnellement majorée."

De plus il note la tendance marquée de recourir à une **gestion "coercitive" du télétravail** ("contrôle d'accès, télétravail régulier « imposé » ou obtenu par dissuasion suite à des déconvenues sur le lieu de travail"). Ce qui a été confirmé par notre Direction.





En substance le **télétravail "individuel"** avec la prise en compte de contraintes "personnelles", **c'est fini** ! A l'avenir le télétravail (et donc la définition des jours à passer chez soi) ne sera plus qu'une logique de **raison de service de l'organisation de travail hybride**. Et le **manager de proximité aura la lourde charge** de gérer son équipe (et ses liens internes), celles de ses voisins ainsi que la problématique de remplissage de son immeuble ...

Pire, en séance, nous apprenons que les "**territoires**" déterminés ne seraient qu'**indicatifs** et que potentiellement (ou nécessairement peut-être) les salariés d'**une même équipe pourraient être sur des étages différents !!!** Que la nouvelle norme serait celle d'un **nomadisme interne** dont le corollaire serait la **définition d'une position par tâche effectuée dans la journée !**

Les **irritants** déjà identifiés suite à l'expérience "Easy" **ne sont pas solutionnés** dans une organisation qui sera encore **plus exigeante** (bruits, manque de salles de réunion, incompatibilité avec les mesures sanitaires ...).

En synthèse les élus décident de rendre l'avis suivant :

"En conclusion, face à l'absence des analyses qui ont amené à ce taux de 60 %, des incertitudes liées aux renégociations sur le télétravail et de ses conséquences, les élus du CSE émettent un avis négatif."

CSE NSA - 26 février 2021 - Avis Schéma Directeur Immobilier

Conséquence de l'arrimage à BPCE pour le télétravail ...

Le 19/02 les Organisations Syndicales ont été conviées à une négociation (??) d'un éventuel avenant à l'accord télétravail.

On aurait pu croire que les demandes d'**augmentation de la prise en charge des frais** induits par le TAD, relayées depuis plusieurs mois **auraient été entendues ... que nenni !!**

En cohérence avec sa déclaration lors de la "NAO NI" (Négociation Absente Obligatoire du futur ex-périmètre NI : **NAO NI : Circulez, y a plus rien à voir**) notre direction **nous soumet un avenant clef en main** (donc à prendre ou à laisser) révolutionnaire ...

En réalité pas du tout puisqu'il s'agit très clairement :

- 1) De **se rapprocher** (va savoir pourquoi ??) de l'accord communauté **BPCE** ;
- 2) D'introduire la notion de **télétravail obligatoire** pour pouvoir théoriquement **valider de façon statistique le flex office à un taux ambitieux de 60%** (6 places pour 10 salariés);
- 3) De passer le **taux de présence physique obligatoire** sur site de **3 jours sur 5 à 2 jours seulement** (en assouplissant les règles de présences toujours dans l'optique du taux de flex à 60%).



Pêle-mêle, **on supprime** la production d'un **avenant au contrat de travail** (c'était trop "compliqué"), on passe à une **période de référence trimestrielle** (30 jours de télétravail possible par trimestre), on explique tenir compte des "aspirations sociétales qui favorisent une plus grande flexibilité de l'organisation du travail, permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en préservant la cohésion sociale entre les salariés" (**BullShit !!**), **on fusionne télétravail et TAD** en cas de continuité des activités en temps de crise (ce qui au passage **supprime**, sans régler l'historique, l'**inégalité de traitement entre ceux qui avaient un avenant et ceux qui n'en avaient pas**) et enfin **on crée** le profil du "**Télétravailleur occasionnel**" de 0 à 10 jours par an afin de **facilement prétendre à la liberté de choix de ne pas télétravailler !!**

Nous plaignons déjà le manager de proximité qui devra gérer les **différents entre salariés, gérer la présence** de ses équipes (et celles de BPCE et autres en proximité géographique) surtout pendant les semaines à cheval sur 2 mois et **augmenter son suivi et son contrôle dans le cadre du flex.**

Mais pour rendre tout cela attrayant, en grands pros de la communication, notre direction nous propose quelques **incitations de prise en charge** de matériel de télétravail : attention, ouvrez grands vos yeux !! Le **Projet avenant accord télétravail - 19 02 21**

Equipement du télétravailleur

Thème	Situation actuelle	Mesures proposées dans l'avenant NI pour les métiers éligibles
Plateforme d'achat pour l'acquisition par le salarié de matériel (Modification article 8)	- Non prévu	<ul style="list-style-type: none"> - Recours à une plateforme d'achat commune à BPCE et Natixis pour le matériel informatique et le fauteuil de bureau (prix négociés et facilités de paiement pour les collaborateurs) - Les équipements acquis sont la propriété du collaborateur - Remboursement total ou partiel de l'équipement pour les collaborateurs en CDI, COD de plus de 6 mois & alternants
Equipements informatiques acquis par le télétravailleur (Modification article 8)	<p>Equipement de base fourni aux télétravailleurs en complément du laptop : sac à dos, casque</p> <p>Usage depuis 2018 (hors accord télétravail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Achat petit équipement IT (clavier, souris, etc.) remboursé en note de frais, si accord du manager - Achat écran partiellement remboursé (150€ maximum) en note de frais, si accord du manager 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipement : écran, clavier et souris filaires et station d'accueil/Docking + selon métier, écran supplémentaire et une station d'accueil/docking adapté - Montants remboursés : <ul style="list-style-type: none"> o 50% remboursement sur facture o 50% en prime (restant de la facture majoré de 23% pour tenir compte des charges sociales)
Fauteuil de bureau (Modification article 8)	Pas de prise en charge au sein de Natixis (sauf cas exceptionnels : collaborateurs avec prescription médicale ou en situation de handicap)	<ul style="list-style-type: none"> - Equipement : fauteuil de bureau - Montants remboursés : <ul style="list-style-type: none"> o 50% remboursement sur facture
Prise en charge des frais (Modification article 9)	Frais liés à l'exercice du télétravail (frais d'abonnement à Internet, frais d'électricité...) pris en charge par l'Entreprise à hauteur de 20 euros bruts par mois et soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu.	Montant forfaitaire de 20 euros nets par mois sous réserve d'effectuer, en moyenne (sur le mois ou le trimestre), au moins un jour de télétravail par semaine.

Bref, avec la proposition phare de "**frais liés à l'exercice du télétravail (frais d'abonnement à Internet, frais d'électricité...) pris en charge par l'Entreprise à hauteur forfaitaire de 20 euros nets par mois**" au lieu de **20 euros bruts (Kolossal effort !!)**, on voit bien le côté rapiat assumé de Natixis. Ça doit être ça une négociation gagnant-gagnant ?!



Un vaccin disponible pour tous le plus tôt possible !



Un vaccin disponible pour toutes et tous le plus tôt possible

Dans le contexte particulièrement anxiogène généré par la pandémie, la découverte et la production de vaccins, surs et efficaces, contre la Covid 19 sont vécues comme le seul espoir de voir la situation s'améliorer.

Au-delà des débats sur la nature et l'efficacité de chacun des vaccins, c'est la campagne de vaccination qui nous inquiète gravement.

Il semble que la stratégie de « vaccination progressive » annoncée par le gouvernement, masque une situation dramatique de pénurie d'approvisionnement des vaccins. Nos organisations nous rapportent en effet les difficultés rencontrées par les salariés assurant des missions essentielles de service public et les retraité·e·s âgés de plus de 75 ans qui le souhaitent, pour obtenir des rendez-vous et à fortiori pour se faire vacciner.

- Il est de la responsabilité du gouvernement de créer les conditions d'un approvisionnement suffisant en vaccins pour l'ensemble de la population.
- Il nous paraît également indispensable de multiplier les centres de vaccination et de les doter de personnels qualifiés suffisants afin que l'accès soit possible pour les personnes âgées isolées et éloignées des lieux de vaccination.

Face à une épidémie mondiale qui ne pourra être surmontée que si l'ensemble des pays bénéficient de la vaccination, il apparaît que les pays les plus riches ont préempté 90 % de la production des vaccins agréés de l'année 2021.

- Le gouvernement doit agir afin que les brevets attachés aux vaccins contre la Covid 19 soient considérés comme des biens publics internationaux afin qu'ils puissent être produits en France et dans tous les pays où cela est possible et répartis équitablement.

Par ailleurs, il n'est pas acceptable qu'une société comme Sanofi, qui a largement bénéficié de subventions de l'État pour développer la recherche et vu ses profits augmentés de 340 % en 2020, annonce en pleine pandémie la suppression de 1700 emplois, dont 400 de chercheurs. Et ce, après avoir reçu la visite et les félicitations du président de la République et distribué généreusement des dividendes à ses actionnaires.

- Le gouvernement doit intervenir pour préserver le potentiel de recherche de cette société en l'obligeant à revenir sur cette décision.
- Nous demandons qu'un Pôle public du médicament soit mis en place.

Dans cette situation de pénurie les différentes générations sont mises en concurrence et les retraité·e·s sommés de renoncer à leur espérance de vie. C'est inacceptable, insoutenable moralement et dangereux pour la cohésion sociale.

Pour éviter cette perspective dramatique, la pénurie de vaccins et les dysfonctionnements de l'organisation des campagnes de vaccination doivent être surmontés au plus vite.

le 16 février 2021



8 mars : journée internationale de lutte pour les droits des femmes !



#8MARS15H40 GRÈVE FÉMINISTE

Premières de corvées, nous voulons l'égalité maintenant !

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas non plus la Saint Valentin ou la fête des mères... C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité !

Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent, en moyenne, toujours 25 % de salaire en moins ! Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40.

Revaloriser les métiers essentiels

Lorsque pendant le confinement, les applaudissements aux fenêtres saluaient les salarié·e·s en première ligne, il s'agissait très majoritairement de femmes : les infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, caissières, agentes d'entretien, assistantes maternelles ou ouvrières dans l'agroalimentaire... et aussi enseignantes, administratives... Pourtant, les promesses de revalorisation de leur métier ont fondu comme neige au soleil : la majorité des salarié·e·s n'ont même pas vu la couleur des primes Covid !

Pour mettre fin aux écarts de salaires et de retraites, il faut impérativement revaloriser les métiers à prédominance féminine, reconnaître les qualifications, la technicité du travail, les responsabilités et la pénibilité des métiers... et avoir la volonté politique d'appliquer « simplement » la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale !

Temps partiels/précarité : ce n'est pas aux salarié·e·s de payer la crise !

80% des salarié·e·s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes...).

Il faut instaurer :

- un droit automatique au passage à temps plein ;
- une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel ;
- une majoration de toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % ;
- une rémunération des temps de trajet entre deux emplois

index « égalité salariale » : stop à l'hypocrisie

Comment expliquer le fait que 90 % des entreprises aient obtenu une bonne note, ce qui les exonère de sanction, alors que les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes ? C'est parce que l'index « égalité salariale » comporte des biais qui invisibilisent les inégalités et qu'il n'y a aucune transparence : les syndicats et l'inspection du travail ne peuvent pas vérifier le calcul de l'employeur. La CGT exige qu'il soit modifié au plus vite !

Manifestation unitaire Lundi 8 mars 2021

13h00 - Port Royal vers République

Pique-nique géant à partir de 12h00 - Temps fort à 15h40.

