



Natixis

Comité Social et Economique

Comité Social et Économique Natixis SA

Mardi 11 mai 2021

Déclaration du Comité Social et Economique

Nous sommes particulièrement inquiets de la mise en œuvre de ce projet mal préparé, incohérent, injustifié sur le plan économique, disproportionné quant au nombre de suppressions d'emplois et clairement insuffisant quant aux mesures d'accompagnement.

Nous avons également les plus grandes craintes sur la gestion des risques psychosociaux qui n'ont fait l'objet ni d'une évaluation sérieuse ni d'un plan de prévention adapté, ce d'autant que, depuis le début, nous dénonçons le fait qu'il ne s'agit pas d'un réel plan de départ volontaire.

C'est pourquoi, dès la première réunion de présentation du projet, le CSE vous a adressé une demande d'informations. Au cours des réunions qui ont suivies nous n'avons eu de cesse de vous redemander la plupart de ces informations, essentielles pour permettre au CSE de se prononcer. Nous ne les avons toujours pas reçues.

En particulier :

- Nous avons sollicité le business plan détaillé de l'entreprise à trois ans avec et sans le projet de réorganisation et de suppression d'emplois (en distinguant l'impact des différents projets dans les produits, les charges, le coût du risque, les RWA, etc.) afin de comprendre en quoi ce projet va permettre d'améliorer la compétitivité de l'entreprise.
- Nous avons demandé les différents scénarii d'organisation qui seraient mis en œuvre en fonction du nombre de départs (par exemple 30% de la cible, 50%, 70%, etc.) et du type de postes sur lesquels s'opéreraient ces départs afin notamment de nous assurer que l'entreprise ne mettra pas en œuvre l'organisation là où il n'y a pas de volontaires au départ et que, pour ces salariés, leur situation serait inchangée.
- Les tableaux que vous avez fournis sur les impacts du plan sont confus, quand ils ne sont pas faux. Aussi, nous avons demandé depuis le début de nous adresser une matrice de passage entre organisation actuelle et la cible avec les critères



suiuants : dans le même tableau et sous un seul format, avec mention du nombre total de postes au départ (et s'ils sont occupés par quel type de contrat), les mouvements de salariés (de la situation actuelle vers la cible), les suppressions envisagées, les créations envisagées (en France) et le total des postes en cible.

- La façon dont sont construites les catégories professionnelles conduit à un ciblage inacceptable des salariés. Aussi,
 - (i) afin de faire évoluer les catégories (notamment en réduisant leur nombre, en évitant que des catégories ne comprennent qu'un ou deux salariés ou que l'ensemble des salariés d'une catégorie ne soient visés),
 - (ii) et de faire des propositions constructives, nous vous avons sollicité pour obtenir les informations sur ces catégories professionnelles (impactées et non-impactées) : les fonctions regroupées dans chaque catégorie, les formations professionnelles communes au sein de chaque catégorie, la nature des tâches, les emplois concernés.
- Tel que vous envisagez le plan de départ, vous voulez refuser le départ de certains salariés qui « *entraînerait une perte de compétence préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise ou au développement de ses activités dans un domaine technique ou fonctionnel sensible* » sans à aucun moment ne fournir les informations sur ce que sont ces compétences ou ces expertises, sans donner la liste précise et exhaustive des emplois qui pourraient être concernés. Nous restons en attente de ces informations également.
- Sur l'appréciation des RPS et des impacts du plan nous restons aussi en attente d'informations essentielles comme une évaluation précise de la charge de travail post-réorganisation, une étude d'impact du projet sur la santé et la sécurité des salariés ou le budget alloué à la prévention des RPS.
- Nous avons aussi sollicité la liste complète des postes qui pourraient être proposés aux salariés avec un descriptif assez détaillé (fonctions principales, lieu d'exercice, rémunération prévue) ainsi que les passerelles entre ces postes et ceux supprimés afin, notamment, de vérifier la capacité réelle de l'entreprise à réaliser des mobilité internes.
- Enfin, lors du précédent CSE, vous nous avez présenté un tableau faisant état des départs déjà constatés sur des postes impactés par le plan et conduisant à réduire le nombre de catégories professionnelles concernées et le nombre de départs maximum envisagés (de 245 à 215). Or, les documents qui nous ont été adressés pour avis ne tiennent pas compte de ce changement. Nous attendons de recevoir un Livre II et un Livre I actualisés à date en conséquence.

Le CSE tient à rappeler qu'il ne peut accepter que la Direction revienne en fin de parcours avec un document unilatéral modifié substantiellement par rapport à ce qui a été débattu avec le CSE tout au long de la procédure et négocié. C'est d'autant plus inacceptable que ces modifications portent notamment sur les mesures qui sont de nature à garantir l'effectivité de la mobilité interne.

De manière générale et depuis le début, nous ne pouvons que constater et déplorer la déloyauté de la procédure d'information/consultation du CSE et des négociations.

Dans ces conditions et en l'absence de l'ensemble des informations demandées le CSE n'est pas en mesure de rendre un avis ce jour.

Vote pour la délibération actant de l'impossibilité de remettre un avis

Mise au vote - *Votants : 28*

POUR : 27

CONTRE :

ABSTENTION : 1

Nous donnons à nouveau mandat au secrétaire du CSE, Laurent Jacquel, pour saisir le Tribunal administratif en cas d'homologation du Plan par la DREETS et en appel et pour toute procédure relative au Plan.

Mise au vote - *Votants : 28*

POUR : 27

CONTRE :

ABSTENTION : 1