

Le Canard Vigilant

Numéro **357** — Vendredi 24 septembre 2021



Dans ce numéro :

- **Projet Pléiade : CSE
extraordinaire du 23 septembre
... 2**
- **Politique sociale de l'entreprise :
le rapport accablant de l'expert
mandaté par le CSE ! 3**
- **Avis des élus du CSE sur la
politique sociale de Natixis !6**
- **Plus forts ensemble : Syndiquez-
vous à la CGT 7**

le Canard  vigilant

Une publication du syndicat CGT
des personnels de Natixis et ses
filiales.

Consultez le site intranet :

<http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>

Consultez le site internet :

<http://natixis.reference-syndicale.fr/>



Le Canard Vigilant

Numéro 357 – Vendredi 24 septembre 2021

Projet Pléiade : CSE extraordinaire du 23 septembre ...

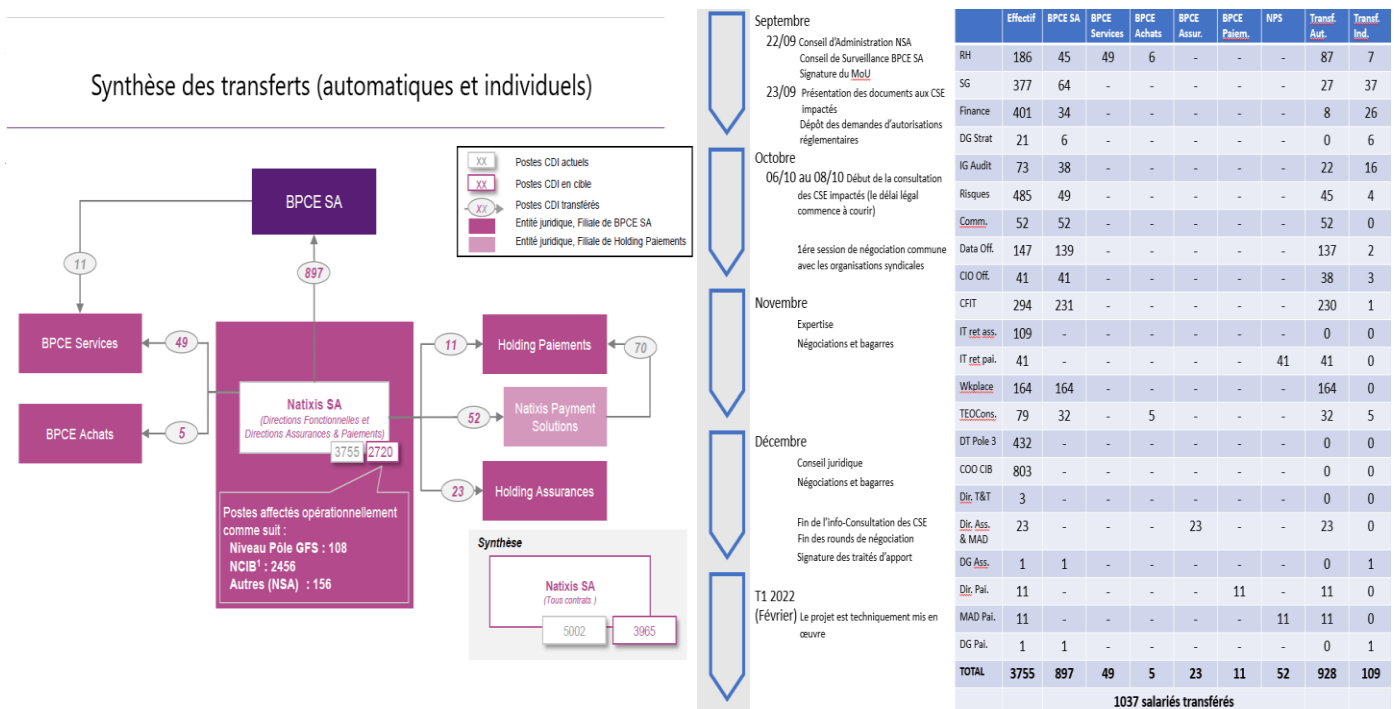
Lors de cette réunion nous a été remis un document **ULTRA CONFIDENTIEL** qu'on nous demande de ne pas diffuser avant Jeudi prochain (dernière date connue de réunion d'équipes concernées) ...

Bien évidemment il ne nous semble **pas** du tout **légitime** de **museler** les organisations syndicales alors que **nos analyses, nos craintes** (et **nos incompréhensions** aussi d'ailleurs) peuvent **alimenter** efficacement **les salariés** dans les questions qu'ils pourraient poser à leurs managers de tout niveau. On nous dit que c'est pour éviter une communication par **brises** et **non maîtrisée** (???). Et bien nous préférons une **communication factuelle** à une **communication lénifiante** (ne vous inquiétez pas, tout va bien se passer ...).

Au moins **on raffine** toujours l'**information** qui nous est lâchée au **compte-gouttes** (cf [Pré-réunion de préparation de la réunion de remise de documents du projet Pléiade](#)). Ainsi maintenant on sait que **1037 salariés** seraient touchés par les **différents transferts**, cela dépasse le chiffre précédent de **plus de 10%** mais comme la fourchette initiale était entre **100 et 1000 ...**

Depuis qu'on s'est débarrassé de nos **actionnaires minoritaires** la structure n'aura jamais été aussi **simplifiée**. Ainsi le nouveau montage **ne nécessite pas** vraiment de **valorisation** puisque tout se déroulant en interne ce ne sont que des "**circulations**" de valeur. En cible **Natixis CIB** sera doté d'un **capital en rapport** avec ce qui lui sera **nécessaire** pour enrichir le groupe. Ni plus ni moins !

L'illustration ci-dessous présente bien les **mouvements envisagés**, le **calendrier** prévu (T1 2022, mais ni Janvier, ni Mars ...) et une sorte de macro-matrice **de transfert**.



Le Canard Vigilant

Numéro 357 – Vendredi 24 septembre 2021

Les transferts se feront de **manière automatique** pour plus de 90% des cas (si une **entité autonome** est **pressentie** par notre Direction) ou de **façon individuelle** (et donc "volontaire" selon la conception là aussi de notre Direction (cf ce qu'on pense du PDV ...)). Pour les transferts individuels, les conditions sociales applicables seraient celles définies collectivement par la **négociation** avec les organisations syndicales.

Un pavé de **600-700 pages** nous sera remis avant la réunion fleuve de 3 jours qui aura lieu début octobre (6,7,8 octobre).

Cela devrait **couvrir en détail** tous les **mouvements** présentés ci-dessus. On espère qu'on aura le droit de vous en faire part sans se faire taper sur les doigts ...

Enfin le document qui nous a été transmis aujourd'hui (et l'**explication du montage envisagé**) sera entreposé sous bonne garde dans les différentes permanences CGT en attendant sa mise en ligne Jeudi prochain (nous ne sommes pas des sauvages tout de même) !

Politique sociale de l'entreprise : le rapport accablant de l'expert mandaté par le CSE !

Notre Direction n'aime pas qu'on exprime nos réticences, ou qu'on critique les actions entreprises : Pourtant nous sommes totalement dans notre rôle et continuerons à ne pas jouer les lèche-bottes ...

Les **flux d'entrée sorties sont négatifs** et plus faibles que les années précédentes et la **tendance** reste **baissière**. Pour une société qui ne serait pas en récession selon notre CEO, ce n'est pas banal (**un quart des départs** concerne des salariés ayant **moins de cinq ans d'ancienneté**). Avec une **nette diminution** d'effectif à la **BGC** avant même l'annonce du plan social (ce doit être l'effet réseautage tant vanté par la Direction) ...

Les **recrutements** sont surtout **externes** (pas de médaille à la mobilité groupe).

En 2020 le **volume de contrat court a diminué** (avec un changement de mode de comptage néanmoins). Ce serait un impact important de **l'effet Covid**. Les **prestations externes** elles aussi **en diminution** ne concernent que celles **en régie** (par opposition à celles en forfait) et uniquement en France (donc pas **Porto**). Parallèlement **197 postes CDI** et **14 CDD** seraient **vacants** majoritairement à la DFO (on peut se questionner par rapport à la charge de travail : **Comment cette surcharge est-elle absorbée ?**).

Le **record** du faible **taux de promotion** de 2019 est battu par celui de 2020, inférieur lui-même à celui du **secteur bancaire** (tiens un **benchmark** qui n'est pas en notre faveur, cela existerait donc ???). Bref **1748 salariés** sur 2938 présents sur 7 ans **n'ont jamais été promus depuis 2014** ... (Et bien sûr les **promotions diminuent** quand **l'ancienneté augmente** ...).

En 2020 **les dépenses de formations sont en baisse** par rapport à 2019 elles-mêmes en baisse par rapport à 2018 (en règle générale les **séniors** n'ont plus que des **formations obligatoires** ...). Ce qui reste paradoxal quand on défend **l'employabilité de ses salariés**. Avec un budget des **formations transverses en augmentation** ... En miroir le nombre **d'heures de formation** est en baisse à **11h00** en 2020 par rapport à **17h00** en 2019.

Le Canard Vigilant

Numéro 357 – Vendredi 24 septembre 2021

Effectif augmenté et augmentation moyenne en 2021 par sous-famille d'emploi (CDI actifs à fin avril 2020 et fin avril 2021, sous-famille en 2020, hors MEP)

Sous-famille en 2020	Effectif aug.	Effectif aug.%	Augmentation moyenne
ARCHITECTURE - Cadre	6	33,3%	2,9%
ASSIS TECHNIQO-ADMINI - Cadre	45	47,4%	3,4%
ASSIS TECHNIQO-ADMINI - Non Cadre	24	50,0%	3,7%
AUDIT - Cadre	28	53,8%	5,4%
BACK OFFICE - Cadre	108	48,2%	3,9%
BACK OFFICE - Non cadre	61	47,3%	4,1%
CADRES DIRIGEANTS - Cadre	17	28,3%	7,5%
COMMERCIAL - Cadre	164	46,2%	6,4%
COMMUNICATION - Cadre	24	47,1%	3,1%
COMPTABILITE - Cadre	45	51,1%	3,3%
COMPTABILITE - Non cadre	10	45,5%	3,0%
CONFO CONTRO PERMANENTS - Cadre	76	46,3%	3,9%
CONTRÔLE DE GESTION / REPORTING PROJET - Cadre	36	54,5%	3,5%
CYCLE DE VIE DES APPLIC - Cadre	275	45,5%	3,5%
DIRIGEANTS - Cadre	8	29,6%	20,8%
ETUDES ECON/FINANCIERES - Cadre	15	75,0%	2,7%
GESTION DE PORTEFEUILLE - Cadre	16	40,0%	3,6%
GESTION FINANCIERE - Cadre	6	40,0%	3,7%
IMMOBILIER / LOGISTIQUE - Cadre	19	43,2%	2,5%
IMMOBILIER / LOGISTIQUE - Non cadre	12	44,4%	2,7%
INGENIERIE FINANCE DE MARCHÉ - Cadre	36	52,2%	4,0%
JURIDIQUE - Cadre	41	44,6%	3,5%
LEADERSHIP - COMM & SUP VENTE - Cadre	84	45,9%	6,9%
LEADERSHIP - COMMUNICATION - Cadre	8	42,1%	2,7%
LEADERSHIP - FINANCE DE MARCHÉ - Cadre	20	35,7%	9,1%
LEADERSHIP - FINANCE ENTREPRIS - Cadre	56	48,3%	3,8%
LEADERSHIP - GESTION OPERATION - Cadre	74	57,4%	3,8%
LEADERSHIP - JURIDIQUE - Cadre	19	51,4%	2,6%
LEADERSHIP - ORGA QUAL & PILOT - Cadre	42	53,8%	5,9%
LEADERSHIP - RH & SOCIAL / MED - Cadre	21	42,0%	3,4%
LEADERSHIP - RISQUES & CONTROL - Cadre	76	44,7%	4,9%
LEADERSHIP - STRATG & ETUDES - Cadre	8	50,0%	3,8%
LEADERSHIP - SYST INFORMATION - Cadre	105	42,9%	4,4%
LEADERSHIP- MARKETING / PRODUITS / DIGITAL - Cadre	5	45,5%	6,0%
LEADERSHIP-IMMO / LOGI & ACHAT - Cadre	19	45,2%	3,3%
MARKETING / PRODUITS / DIGITAL - Cadre	6	31,6%	4,8%
MIDDLE OFFICE - Cadre	78	48,1%	4,4%
MIDDLE OFFICE - Non cadre	11	61,1%	4,7%
ORGANISATION / QUALITE - Cadre	21	43,8%	5,9%
PROJET - Cadre	53	42,4%	3,7%
REPORTING - Cadre	42	49,4%	3,7%
RESSOURCES HUMAINES - Cadre	40	44,0%	4,0%
RESSOURCES HUMAINES - Non cadre	6	21,4%	3,3%
RISQUES - Cadre	134	48,9%	4,4%
SOCIAL ET MEDICAL - Cadre	19	47,5%	2,7%
SOCIAL ET MEDICAL - Non cadre	9	81,8%	3,2%
STRATEGIE - Cadre	8	80,0%	5,2%
SUPPORT A LA VENTE - Cadre	42	34,7%	5,8%
TECHNOLOGIE, PRODUCTION ET SECURITE INFORMATIQUE - Cadre	22	40,0%	3,8%
TRADING - Cadre	38	36,2%	5,4%
Total	2 147	45,9%	4,4%

Le Canard Vigilant

Numéro 357 – Vendredi 24 septembre 2021

La **rémunération totale moyenne a baissé** du fait de la diminution de la part variable. La **répartition reste de même** type qu'en 2019 : la **moitié** des salariés perçoivent **33%** de l'ensemble de la rémunération (pour la rémunération variable **10%** des salariés perçoivent **53%** de l'enveloppe). Les **salariés sortants** ont une **moyenne de rémunération bien supérieure** à celle des années précédentes (double effet de **pantouflage à BPCE** et **poussée des hauts salaires dehors**).

La **rémunération totale progresse de 0,7%** en 2021 (**en baisse depuis 2 ans**) et **51% des salariés** en CDI **n'ont pas touché d'augmentation** tandis que les **classifications les mieux rémunérées** sont les classifications **H et K**. A contrario l'**augmentation en taux** est toujours **inférieure** pour les **non-cadres** que pour les cadres (et c'est une **décision politique** de longue date). L'année n'a pas été maigre pour tout le monde ainsi le **sous périmètre « Dirigeants »** a bénéficié d'une **augmentation** moyenne du **fixe** de presque **21%** pour presque **30%** de l'**effectif** (8 personnes), celle des **« Cadres dirigeants »** touche une **augmentation** de **7,5%** pour **28,3%** des effectifs. Bref on voit que le **partage des richesses** a encore de beaux jours devant lui (dans un **contexte de plan social en plus**) ...

Concernant l'**égalité professionnelle** les femmes représentent 43% des effectifs **en légère hausse**. Les recrutements **continuent à favoriser les hommes** (surtout au niveau **Hors Classe !!**) à priori ce serait aussi un second effet du réseautage (les hommes sponsorisant naturellement des hommes ...). Les femmes **restent moins promues** que les hommes sur les derniers **niveaux cadres (I, J et K)** et plus sur les niveaux E et H. Ce qui n'est pas tout à fait ce à quoi l'on pourrait s'attendre d'un **Top Employer** ... De même il ressort des entretiens que le réseau **« WINN »** est perçu comme **élitiste** et que **la maternité** et **le temps partiel** restent des freins identifiés par les salariées dans leur carrière ... Nos experts notent une **répartition hétérogène par niveau de répartition** des femmes et des hommes et cela de **façon indépendante à leur ancienneté** (et de leurs **compétences**), cela va bien évidemment avoir un **impact sur leur rémunération**. En moyenne un **salaires féminin est inférieur de 18,4%** à celui des hommes et cela se retrouve **dès l'embauche** (par classification et par métier).

Les femmes tendent à être **plus nombreuses** à être **augmentées** que les hommes mais pour une **augmentation moindre** en moyenne (les constats se suivent chaque année et se ressemblent malheureusement). L'enveloppe de **compensation des inégalités** a été **partagée** en 2021 entre **plus de personnes** (et mécaniquement pour un **montant moyen moindre**). Les entretiens démontrent que le **process d'attribution de cette enveloppe reste opaque**. En termes de rémunération variable le montant est **significativement en défaveur des femmes** (et seules **2,7%** des femmes ont perçu un **bonus différé** pour un montant moyen moindre que celui des hommes).

Concernant l'**appréciation des Risques Psycho-Sociaux**, il faut bien comprendre que **nos experts sont effrayés de constater que rien n'est fait dans notre entreprise pour une prévention primaire** (empêcher que des RPS se produisent) mais que **tout est axé** sur le **traitement post-traumatique** (prévention secondaire et tertiaire, massage, ligne téléphonique vers un psychologue, massage, kit de communication, massage ... ça y est je tourne en boucle !). Cela n'est pas étonnant car l'**organisation du travail** et le **partage des tâches** restent **tabous** pour notre direction qui se refuse donc à intervenir en amont mais se contente de traiter le curatif bien souvent à coup de communication.

Le Canard Vigilant

Numéro 357 – Vendredi 24 septembre 2021

Concernant le **suivi réglementaire** des risques, les mêmes experts notent **le caractère irrégulier du document** d'évaluation de ces risques (**DUER**), là encore **c'est moche pour un Top Employer**. Il est de même dommage que **notre observatoire du stress** dont les données ont été appréciées par notre expert, ait été **supprimé** dans l'intervalle ! (pas assez bling-bling a priori). Néanmoins comme l'existence de **RPS est avéré** il faudrait peut-être passer à l'étape d'**une proposition de plan d'actions pour les éviter**, non ?

Outils contribuant à la prévention des RPS au sein de Natixis en 2020

Dispositifs internes

- ❖ **Interlocuteurs internes** : appui des Responsables RH, équipes médico-sociale, représentants du personnel
- ❖ **Communication et guides pratiques en ligne (purple center)** : pour l'information régulière des salariés (conseils, contacts, documents utiles, etc.)
- ❖ **Formations** : mise à disposition de modules de prévention des RPS (en format présentiel, distanciel, e-learning)
- ❖ **Your Pulse** : enquête flash au sein des métiers pour prendre le pouls des équipes
- ❖ **Kit méthodologiques** : pour l'animation des réunions d'équipes et capter les signaux faibles

Dispositifs externes

- ❖ **La ligne** : service d'écoute et d'aide psychologique extérieure, accessible 24h/24h et 7j/7
- ❖ **Téléconsultation médicale** : service permettant un accès rapide à un médecin externe en ligne
- ❖ **Accompagnement externe avec l'appui d'un cabinet spécialisé** : pour approfondir un diagnostic et/ou proposer un dispositif d'accompagnement spécifique en fonction du contexte et des besoins (médiation, cellule d'accompagnement dédiée, etc.)

A la **préconisation** de surveiller la **charge de travail** des salariés, notre direction a eu un éblouissement et on a pensé à appeler **le service médical** ...

Nous avons brièvement hésité à continuer la **critique des fiches DUER** qui nous semblent totalement **artificielles** (histoire de cocher une case sans doute, tous les salariés présenteraient les mêmes risques). En France des **instituts sérieux** ont heureusement travaillé sur la **souffrance au travail** ! Pourquoi donc notre Direction se concentre-t-elle sur des **gadgets** ???

Avis des élus du CSE sur la politique sociale de Natixis !

A l'unanimité les élus de l'instance votent un avis très critique ...

Avis Expertise Sociale NSA 2020

Le Canard Vigilant

Numéro 357 – Vendredi 24 septembre 2021

Plus forts ensemble : Syndiquez-vous à la CGT

