

Réunion

Comité Social et Économique Natixis SA

19 décembre 2019

Point 3 : Avis relatif à la politique sociale de l'entreprise

Avis du Comité Economique et Social relatif à la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au titre de l'année 2018 de Natixis SA

Suite aux travaux de la Commission Politique Sociale, à l'examen des documents remis par l'entreprise et au rapport de l'expert mandaté, et aux débats en réunion, le CSE émet l'avis suivant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au titre de l'année 2018 de Natixis SA.

Les effectifs de Natixis SA ont légèrement augmenté en 2018, malgré le départ des salariés à la suite de la cession de l'activité Cash Equity et en amont du départ des salariés à BPCE du fait du projet Smith ; toutefois on note : une hausse du nombre de départ (en particulier démission, RCI et rupture de période d'essai) et une importance des départs dans les premières années suivant leur recrutement (par exemple 23% des salariés recrutés en 2015 avaient quitté l'entreprise dans les trois ans suivant leur intégration). Les élus du CSE s'inquiètent de ce constat : est-ce révélateur d'un certain manque d'attractivité de Natixis ? Il ne suffit pas d'un « Purple Baby Foot » pour faire briller la lettre S de RSE ou H de DRH.

Le CSE souhaite que l'entreprise mène une véritable politique plus active d'intégration et de fidélisation des salariés recrutés. Vous êtes très fiers de votre label Top Employer : il n'est donc qu'un énième élément de communication ? Il est encore temps d'en prendre conscience et d'agir. Il ne saurait y avoir d'engagement Green and Sustainable vis-à-vis de la planète sans tenir compte des humains qui la peuplent et dont vos salariés font partie.

Les Elus du CSE demandent que des préconisations soient faites et que soient présentés notamment en CPS les dispositifs d'intégration et de fidélisation des salariés.

Le recours aux contrats précaires et aux prestataires externes atteint des niveaux très élevés en 2018 ; Les effectifs en CDI ne représentent ainsi qu'à peine plus de la moitié des salariés présents en fin d'année. Le CSE tient à alerter sur cette situation qui pèse sur l'organisation du travail, en particulier pour le management intermédiaire sans cesse obligé de former des salariés (et ce d'autant que le taux de recrutement des alternants restes faible), et comporte un risque évident de perte de compétence interne. Est-ce les prémices de Porto 3, 4, etc et une politique délibérée de la Direction pour justifier ensuite le « rationnel » économique qui servira de support aux éventuelles délocalisations et suppressions de postes ?

De plus, il serait parfaitement inadmissible d'utiliser les stagiaires et les alternants comme main d'œuvre à bas coût : pas très RSE tout cela.... Les salariés de Natixis SA France seraient-ils une espèce en voie de disparition ?

L'année 2018 a été de nouveau marquée par des réorganisations internes, comme 2019. Le manque de stabilité de l'organisation pèse sur les salariés qui ont du mal à s'y retrouver. Le CSE exprime de nouveau son inquiétude en la matière et engage l'entreprise à permettre à chacun de travailler dans un environnement plus stable, la santé des salariés étant en jeu.

En termes d'évolution professionnelle, le taux de promotion de classification a légèrement progressé en 2018 (à 8,8%), toutefois certaines catégories sont en retrait de cette évolution dont notamment :

- Les salariés à temps partiel, ces derniers sont depuis deux ans moins promus que ceux à temps plein et ce taux est en baisse ;
- Les femmes, en particulier cadres, dont le taux de promotion est de 6,4% contre 8,5% pour les hommes cadres ;
- Les plus âgés et anciens.

Le CSE demande à l'entreprise de mener une politique de promotion juste et équitable ainsi que socialement responsable : les chiffres parlent d'eux-mêmes. La Commission Politique Sociale propose de pouvoir travailler à la construction d'indicateurs sur le suivi des départs, leur remplacement ou pas, par des ressources internes ou pas, etc.

En matière de rémunération, force est de constater la persistance d'iniquités au sein de l'entreprise, ainsi :

- 54,7% des salariés n'ont pas eu d'augmentation de salaire en 2018 quand 200 salariés ont eu plus de 10% ;
- Qu'ils soient promus ou non, les salariés non-cadres ont un taux d'augmentation de salaire inférieur à celui des cadres et, parmi les cadres, ce sont les hors-classification qui affichent le taux de progression du salaire le plus élevé ;
- Les salariés plus fréquemment augmentés sont plus jeunes et moins anciens ;

- Les 34 salariés ayant les bonus les plus élevés se partagent le même montant de rémunération variable (9,7 M€) que 3.154 salariés, soit 66,6% des effectifs.
- Les 281 salariés percevant un bonus différé se sont réparti 20,2 M€ quand l'intéressement et la participation de 5.521 salariés en 2018 ont été de 56,6 M€ ;
- 26 salariés ont une rémunération totale au titre de 2018 de plus de 1 M€ ;
- 10% des salariés ayant les rémunérations totales les plus élevées se partagent 32% de l'enveloppe totale de rémunération, quand les 10% les moins bien rémunérés en perçoivent 4%.

Le CSE appelle l'entreprise à changer sa politique de rémunération en adoptant une orientation plus juste, plus collective et, a minima, en garantissant à tous les salariés la préservation de leur pouvoir d'achat.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, beaucoup reste à faire :

- Les femmes sont sous-représentées dans les effectifs cadres à partir de la classification I et, ni la politique de recrutement de l'entreprise, ni sa politique de promotion n'ont permis de faire évoluer cette situation, au contraire ; de même avec *Simplicity*, alors que 40% des cadres sont des femmes, elles ne sont que 31% à être Leader (et 29% à être Leader Manager) ; et nous ne parlons même pas de la représentation des femmes dans les *Purple* et *Global Leaders*...

La Commission fait le triste constat que Natixis ne se résout à avancer que sous la contrainte réglementaire ou légale. Alors que le discours gouvernemental laisse entendre la nécessité de fixer des quotas sur la féminisation des Comex, les objectifs de Natixis semblent bien timorés.

Avant application des mesures d'augmentation au titre de l'égalité de traitement, le taux moyen d'augmentation de salaire des femmes est inférieur à celui des hommes. De plus, nous apprenons que sur les 288 salariés ayant bénéficié de cette mesure de rattrapage, 42 sont des hommes ! Un cadre dirigeant nous disait très récemment en réunion que nous « étions tous schizophrènes » : en voilà une belle démonstration !! Les élus du CSE vous rappellent que c'est parfaitement illégal de faire perdurer ces écarts et malhonnête de détourner un budget de son objet. A ce jour, il nous manque toujours des indicateurs permettant de mesurer le bon usage de l'enveloppe dédiée à la réduction des inégalités.

Année après année, un budget conséquent y est alloué : la Commission Politique Sociale demande à pouvoir partager avec la DRH sur la mise en place d'indicateurs pertinents qui permettraient enfin d'avoir une réelle visibilité. La Politique Sociale doit être cohérente de bout en bout et s'attacher, c'est de la responsabilité de la DRH, à ne pas créer d'inégalités.

- Les femmes sont significativement sous-représentées parmi les salariés ayant les variables les plus élevés ; on constate des écarts de rémunération variable à pôle, ligne métier et classification équivalente significativement en défaveur des femmes dans de nombreux cas.
- L'index d'égalité de Natixis SA reflète cette situation avec 81 points l'entreprise est loin de l'égalité qui se traduit par un taux de 99 ou 100.

Le CSE demande que Natixis s'engage réellement et activement dans la résolution des inégalités. Réellement veut dire vraiment : c'est-à-dire, respecter la Loi, respecter les Accords négociés avec les partenaires sociaux et se montrer digne de son Label Egalité Professionnelle.

En matière de **conditions de travail**, les informations communiquées au CSE mettent en évidence que **l'entreprise ne dispose pas d'outils suffisants pour évaluer avec assez de précision les risques professionnels, en particulier les RPS**, ce qui, de ce fait, ne permet pas non plus, selon nous, de les prévenir efficacement.

Ceci alors même que les éléments remis au CSE mettent en évidence que des risques existent notamment en lien avec la charge et les conditions de travail mais également le soutien social et la reconnaissance. De même la part des salariés en stress élevé apparaît forte. Le CSE alerte la Direction : de tels constats devraient inciter l'entreprise à mettre en place des outils adaptés.

Il conviendrait de travailler en amont des RPS afin de les prévenir : on ne peut se satisfaire d'avoir 1 salarié sur 10 en Stress Elevé, stablement installé dans sa souffrance depuis 4 ans ! Les Elus du CSE vous demandent d'identifier les principaux facteurs de risques psycho-sociaux chez Natixis et propres à Natixis. Pour ce faire, le suivi d'indicateurs est utile mais pas suffisant. Des outils de diagnostics ayant fait leurs preuves dans la **prévention primaire** existent : ces diagnostics ne sauraient se faire sans l'association réelle des Elus du CSE afin d'éviter toute distorsion de la réalité et de permettre, si besoin, une contre-expertise des résultats. Voici ce que préconisent nos experts :

- **L'analyse quantitative** sur la base de l'auto-évaluation : pour ce faire, le questionnaire SATIN semble parfaitement adapté. Les résultats doivent ensuite être analysés, mais les réponses brutes doivent également être communiquées au CSE.
- **L'analyse qualitative** (entretiens individuels avec les salariés), afin d'obtenir des éléments de nature subjectif et d'approcher le travail réel. Ces entretiens qualitatifs gagnent à être conduits par un cabinet indépendant et non par les RH, avec anonymat garanti, afin de limiter la défiance des salariés. L'idée étant de sélectionner un échantillon représentatif des salariés de l'entreprise (services, âge, genre, ancienneté, etc.). Dans ce cadre plus confidentiel, des thématiques qui génèrent plus d'inconfort (cas de sexisme ou de harcèlement, niveau des salaires, relations entre collègues ou avec le manager) pourront aussi être abordées plus aisément qu'avec un questionnaire.
- Le **suivi d'une série d'indicateurs objectifs** reste également utile (absentéisme, accidents de travail, maladies professionnelles, turn-over, etc.).

Une fois ce diagnostic partagé réalisé, une cartographie des RPS au sein de l'entreprise pourra être établie, afin d'identifier les principaux points sur lesquels il est primordial d'agir. Cette mise en place du bon partage de l'information et ensuite d'indicateurs partagés doit faire l'objet d'un travail commun entre la CPS, la CSSCT et la Direction. A partir de là, pour chacun des points d'attention relevés, **un plan d'action de prévention primaire** pourra être établi.

Il apparaît également assez nettement qu'une présentation complète, plus précise et non édulcorée, doit être faite aux Elus concernant les différents constats et plans d'actions conçus à partir des retours des Baromètres Opinions. Ceci permettrait de mieux appréhender ce volet de prévention des conditions de travail. Le CSE souhaite engager un échange à ce sujet avec la Direction

En conclusion, les Elus du CSE sont écoeurés du détournement du budget Egalité Professionnelle. Ils demandent à la Direction de mettre en place une politique salariale équitable et inclusive. Les Elus du CSE vous rappellent la Loi (article L. 4121-1 du Code du travail) : vous êtes tenus, et c'est même une obligation de résultats, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger **la santé physique et mentale** de vos salariés. Pour ce faire, il est urgent d'identifier et d'agir réellement contre les **Risques Psycho Sociaux** qui sont bien présents dans l'Entreprise.

En conclusion, les élus rendent un avis négatif sur la Politique sociale de l'Entreprise au titre de l'année 2018.

Les Elus souhaitent travailler de façon constructive et proactive avec la Direction, c'est pourquoi ils ont dans le cadre de cet avis formulé plusieurs propositions pour aborder concrètement les modalités d'un meilleur suivi qui pourront, selon eux, contribuer à l'amélioration pour les salariés de la Politique Sociale et des Conditions de Travail

Nombre de votants :

- *pour : 0*
- *contre : 0*
- *abstention : 0*