



En présence pour la direction de Laurent Tolazzi, Président de l’instance, Elisabeth Ferraz, RRH.

*En présence des représentants de proximité dont la secrétaire de l’instance, Sandra Marçais et Isabelle Clapier.
Véronique Paille-Vecchia est excusée.*

Thématique / Atelier de reprise sur site

Question 01 : Pourquoi ne nous a-t-on pas réuni au sujet des réunions de reprise d’activité pour nous guider, nous suggérer notre rôle et nous soutenir ?

Nous aurions voulu être informées en amont de ce projet afin de pouvoir se préparer au mieux, au même titre que les managers qui ont reçu une lettre de la DRH sur les raisons et les objectifs des réunions de reprises sur site !

A l’occasion de la CSSCT centrale la démarche a été annoncée, la direction pensait que cela aurait été relayé par Mr Lemonnier. Rien ne nous est parvenu sur le sujet en tout cas aucune info vers les RP.

FO : Nous avons eu à faire, à ce jour, plus de 25 réunions, la moindre des choses aurait pu être un rendez-vous d’une heure avec la DRH pour nous indiquer la marche à suivre et notre rôle exact.

Question 02 : Dans la même idée, qu’est-il prévu pour les tops manager avec leurs N-1 ?

Aucune mise en place sur les managers n’est prévue, ce qui est regrettable car bon nombre d’entre eux nous ont indiqué qu’il leur avait été demandé d’accompagner leurs équipes durant cette période et rien n’avait été prévu pour eux.

Question 03 : Qui vérifie que tous les managers ont bien fait leurs réunions de reprise ? Est-ce de la responsabilité des RP ? Est-on en obligation de le signaler et à qui ? Que fait-on des comptes rendus ?

Vis-à-vis des managers, la DRH a communiqué de manière incitative.

Les RP peuvent informer la DRH pour les directions qui n’auraient pas fait leurs réunions.

Les comptes rendus sont à adresser à Laurent Tolazzi et à Xavier Froissart si une problématique nécessitant une action a été relevée.

Thématique / ALTERNANT.E.S

Question 04 : Etant donné que les Alternants sont réputés « être des salariés comme les autres », la Direction a-t-elle l'intention de les accompagner en leur instaurant un entretien annuel avec le manager (et non le tuteur) du service ?

Dans le cadre des cursus de formation, il est prévu un entretien avec les tuteurs et le manager une fois par an. En réalité, selon la direction, ces entretiens ont lieu deux fois par an à minima. L'objectif est de voir la progression et l'acquisition des apprentissages du collaborateur dans l'entreprise. Il n'y a pas d'entretien annuel au sens propre, mais il y a des entretiens spécifiques sur le sujet de la formation. Par ailleurs, le tuteur de l'école peut signaler ses problématiques avec l'entreprise.

Thématique / Reprise sur site

Question 05 : Qu'en est-il des remboursements de transport quand on vient un jour par semaine ou deux ?

Pas de remboursement possible, seuls les remboursements sur les titres de transports avec abonnements, mensuels ou hebdomadaires, voire abonnement vélo mensuel ou hebdomadaire sont possibles.

Question 06 : de même la Direction, dans un contexte de télétravail et de prévention de risques, va-t-elle permettre à plus de salariés de bénéficier d'une place de parking, même occasionnelle ? Un algorithme est-il en cours d'élaboration pour cette gestion d'espaces ?

Les modalités d'attribution de parking restent les mêmes, pas d'algorithme mis en place. Il y a un surbooking sur les places de parkings. Reste la possibilité à titre exceptionnel avec une demande Atlas de pouvoir bénéficier d'un accès au parking. La même règle s'applique pour les parkings Ponant.

Question 07 : l'accord sur le télétravail mentionne une allocation de 10 ou 20 € bruts, or cette allocation est par essence indiquée en montant net. Qu'en est-il ?

Aujourd'hui, les montants sont bruts non cotisés. L'Urssaf considère que ce n'est pas un avantage en nature, c'est donc non cotisable. Rien n'indique qu'à l'avenir la règle ne change pas, c'est pour cela que l'accord indique un brut.

Question 08 : Quels sont les pouvoirs des managers pour ceux qui ne portent pas le masque ? Interdiction de revenir sur site ???

Dans le cadre d'un non-respect d'un règlement intérieur, cela peut être sanctionné par l'employeur avec un simple rappel, puis un avertissement...

La répétition peut aggraver le niveau de sanction.

Thématique / Gestion des Salariés

Question 09 : Il n'est pas un jour sans que nous ne soyons interrogées au sujet de l'indemnité de 100 € en compensation aux frais non choisis occasionnés par le travail à domicile contraint de ces 15 derniers mois : est-il possible que cette aide soit versée aux parents isolés et selon certaines conditions de revenus ?

Rien n'est prévu, ce qui est prévu c'est la prime de 10 ou 20 euros par mois de l'accord qui entrera en vigueur à la rentrée. Nous réitérons la demande de versement de cette prime pour 2020 et 2021.

Thématique / Intéressement

Question 10 : Où vont les fonds de l'intéressement si le salarié ne crée pas de compte sur Natixis ?

Si le salarié ne fait rien, un chèque lui sera envoyé.

Réponse de Natixis à l'oral lors d'une réunion, nous souhaitons une réponse écrite de la direction sur le sujet.

Thématique / Télétravail

Question 11 : Est-il prévu de mettre en place un système de planification pour la gestion des jours de télétravail ? Il y a un paradoxe entre un accord réputé être souple et les jours qui doivent être définis dans l'accord ?

Il y aura bien un système de déclaration de planification qui sera mis en place au mois d'octobre. C'est une des conséquences de l'attribution de la prime des 20 euros, cela permet de justifier auprès de l'Urssaf que les salariés pourront bénéficier de ladite prime non cotisable.

Possibilité d'avoir dans l'avenant télétravail des jours fixes ou deux jours et demi de télétravail en moyenne par semaine, avec un planning établi par semaine.

Question 12 : de très nombreuses questions sont posées au sujet de l'application de l'accord sur le télétravail, mais l'envoi des thèmes précédant le tchat de lundi 21 juin, nous transmettrons ensuite les questions non résolues, le cas échéant.

La direction nous invite à lui poser les questions au fil de l'eau.

Thématique / Intéressement

Question 13 : Pourquoi ampute-t-on le budget de la NAO avec les rattrapages égalité homme femme ou disparité entre salariés RQTH et les autres ?

La direction indique que l'enveloppe est fermée, il n'y a pas d'enveloppe attribuée par Bercy pour gérer ce types de problématiques.

Ces mesures auront un effet rétroactif sur 2020 et seront couverts par la provision, pour 2021 tout sera pris sur l'enveloppe NAO.

Pour FO : mauvais signal envers les salariés qui sont également scandalisés de cette pratique.

Thématique / TH

Question 14 : Quel est le suivi de l'accord sur le travail des personnes handicapées ?

Il y a bien un comité de suivi, réuni une fois par an, sur le sujet avec tous les acteurs concernés. Quel est le bilan de cet accord sur 2020 ?

Question à reposer sur la prochaine réunion.

La direction est attentive au suivi des formations pour les collaborateurs et pour les managers touchés par cette problématique.

Une question avait été posée sur le fait que les jours de handicap soient visibles par le manager dans Mon Kiosque.

Certains collaborateurs ne souhaitent pas que les managers voient leur situation de handicap, cette donnée étant très personnelle elle n'a pas à être divulguée aux managers.

N'hésitez pas à poser vos questions à Isabelle Clapier, votre représentant de proximité

Mobile : 06 16 79 38 83