

Numéro 100

OCTOBRE 2015

25ème anniversaire

Indicagraphe

Grille des moyennes de rémunérations par niveau de classification au 31/12/2014

Classe	Hommes	Femmes
D	2002	2042
E	2341	2293
F	2413	2414
G	2703	2644
H	3107	3082
I	3926	3831
J	4773	4587
K	5628	5260
Cadres H.C.	7395	7626

(Source Bilan social 2015)

Rémunération et avantages des dirigeants et mandataires sociaux de la Banque Palatine (exercice 2014)

P.Y. Dréan	Montants dus
Rémunération fixe	290 000 €
Rémunération variable	223 532 €
Jetons de présence	17 000 €
Indemnité de logement	40 000 €
	570 532

(Source Rapport annuel 2014)

L'AGRAFEUSE

Bulletin des sections CGT de la Banque Palatine
Responsable de la rédaction : Pierre Millot
Comité de rédaction :
Lydie Bellier, Fazia Haddadj, Gilles Ledoyen,
Jérôme Mourguy, Philippe Proust, Estelle
Rodembourg, Alphonse Tran Van Loc, Hervé Le
Sage, Jean Louis Trupel,
www.cgt-palatine.fr

L'AGRAFEUSE

C.G.T.

BANQUE PALATINE

Edito

Nous avons confiance en vous !

Vous avez sous les yeux le 100^{ème} numéro de *l'Agrafeuse*. Sa parution (trimestrielle) est donc vieille de 25 ans. Depuis 1990 *l'Agrafeuse* s'efforce d'être fidèle à l'orientation éditoriale d'où elle tirait son nom : « celui d'un outil familier, toujours proche de nous, dont la force est proportionnelle à son bras de levier ».

En 1990 la Banque Vernes devenait la Banque Sanpaolo qui faisait l'acquisition de la Banque Française Commerciale. En 1990 le sommaire de *l'Agrafeuse* portait déjà sur les grilles de salaire et sur les prestations d'un C.E. pour tous.

l'Agrafeuse se proposait de publier les informations concrètes pour que chacun dispose d'éléments de comparaison dans la profession et dans le Groupe. Information sur les salaires, sur l'emploi, sur les avantages, sur les résultats, sur les projets du groupe. Information sur l'action des syndicats et la vie dans les banques du groupe. Tels étaient les coins à agraffer. Année après année, votre confiance a fourni à notre *Agrafeuse* tout le ressort nécessaire.

Mais *l'Agrafeuse*, et les adhérents CGT de la Banque Palatine qui la diffusent veulent que cet anniversaire soit résolument tourné vers l'avenir. Pour cela nous tous avons besoin de développer le syndicat chez les techniciens et les cadres à un niveau que la banque n'a pas encore connu. C'est la démarche que nous avons ouverte et que vous êtes, de mois en mois, plus nombreux à entreprendre en vous syndiquant.

Nous avons confiance en vous. Vos motivations sont les plus diverses mais notre engagement commun est clair : exprimer vos besoins, défendre vos droits. Dans une période où gouvernement et MEDEF se mettent d'accord pour dynamiser le code du travail pendant que le nombre des emplois dans la branche AFB ou dans le groupe BPCE ne cesse de baisser, la CGT vous aide à résister aux effets dévastateurs du prétendu *dialogue social*. N'en déplaise à notre Directeur général, la CGT n'est pas un « *partenaire social* », la CGT est votre syndicat et ne veut aucun autre mandat que celui confié par les salariés.

L'expérience accumulée depuis plus de 25 ans dans cette banque, enrichie des attentes que vous exprimez aujourd'hui, sont les outils avec lesquels nous voulons combattre les politiques d'austérité salariale et de suppression d'emplois, leurs conséquences sur la santé et le bien être au travail. Non, nous ne sommes pas nés d'hier, mais à 25 ans *l'Agrafeuse* a la vie devant elle. Dès aujourd'hui faisons qu'elle soit meilleure, rejoignez-nous !

Demande d'adhésion (à retourner à un adhérent de la CGT que vous connaissez)

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Affectation : _____ Tél. _____

Date et signature

Des C.H.S.C.T. proches de vous !

Notre syndicat n'a de cesse de rappeler l'importance de maintenir les instances de représentation du personnel de plein droit, s'opposant au projet de loi Macron visant à regrouper en une seule instance les DP, les CE, les CHSCT pour les entreprises de moins de 300 salariés, comme pour les entreprises de plus de 300 salariés (si des syndicats donnent leur accord à cette forfaiture).

Le CHSCT de la région DRSM vient de démontrer l'importance d'avoir des élus de proximité. Après l'enquête menée à l'agence de Nice Promenade, l'embauche en CDI d'un troisième Chargé de Service à la Clientèle, en poste fixe, a pu être obtenue sans attendre la remise du rapport de l'ergonome.

Cela va-t-il résoudre tous les problèmes? Les préconisations de l'ergonome sont attendues. Ce que l'on peut constater, c'est que la DRH semble plus à l'écoute des demandes de mobilité des collègues au sein de la région. Avec en prime un format très novateur : les distances d'une agence à l'autre étant importantes, les mobilités se font via une « période d'essai » de 2 mois avec possibilité de retour dans l'agence de départ.

Il n'y a pas de petits sujets, vos élus locaux de CHSCT ou des DP sont à votre écoute au quotidien.

Contactez nous, faites nous part de vos interrogations et de vos demandes. Ensemble nous ferons tout le nécessaire pour que votre santé au travail soit respectée.

GCE Trade quitte Palatine...

Comme à chaque fois qu'ils sont consultés sur un projet qui présente des conséquences sur l'emploi ou sur le contrat de travail, les élus CGT se sont rapprochés des salariés de GCE Trade dont l'activité est transférée chez Natixis. Cet échange les a amenés à exprimer les demandes suivantes qu'ils ont partagées avec les élus CGT du CE de Natixis :

- Que la direction Palatine soit attentive à reprendre les salariés transférés chez Natixis au cas où leur emploi serait supprimé dans les 24 prochains mois.

- Qu'elle s'assure du maintien du salaire net des salariés, en raison de % de cotisations différents et supérieurs chez Natixis

- Que les salariés transférés trouvent à leur arrivée chez Natixis un niveau de rémunération annuelle au moins équivalent à celui des salariés Natixis à ancienneté et compétences équivalentes

- Que le CDD bénéficie d'une offre d'intégration chez Natixis au cas où l'un des deux postes proposés en interne pour compléter l'équipe sur place ne trouverait pas preneur

- Que la RH Palatine fournisse un comparatif des indemnités de fin de carrière des deux établissements, particulièrement pour les salariés transférés les plus âgés.

A QUI SERT l'indice INSEE ?

La négociation annuelle obligatoire (NAO) devrait s'ouvrir à la Banque Palatine, début décembre. Si les mesures prises unilatéralement par la direction en 2014 avaient suscité un mécontentement général du personnel, et un fort mouvement de pétition pour le maintien des augmentations pérennes individuelles et collectives, il est à craindre que les mêmes enjeux cadrent les discussions 2015. La demande d'augmentations collectives est liée, pour l'essentiel, à la question du maintien d'un pouvoir d'achat en permanence érodé par l'évolution des prix à la consommation. L'instrument de mesure auquel se réfèrent les employeurs est l'indice des prix à la consommation établi par l'INSEE.

AUGMENTATIONS COLLECTIVES : SUR QUELLES BASES ?

Cet indice table sur une augmentation de 0,1% en 2015 après avoir affiché une augmentation de 0,5% en 2014. Cette baisse est en grande partie liée à la baisse des prix du pétrole. Alors il faut des augmentations collectives mais sur quelle base ?

L'inflation nulle mesurée par l'INSEE en août dernier est une mesure synthétique de l'évolution du prix des produits à qualité constante. Il ne peut pas être considéré comme le reflet de la réalité. Pour plusieurs raisons :

- L'indice ne tient pas compte de la composition des ménages. Or la dépense pour se loger, se chauffer, s'éclairer et pour bien d'autres dépenses contraintes est proportionnée par la taille des foyers. Selon la CGT Finances, la prise en compte de cette taille ferait grimper l'indice Insee de 0,9%

- L'indice ne tient pas compte de la disparition de produits remplacés par leurs successeurs de meilleure qualité ou de plus haute technologie généralement plus chers, souvent de moindre durabilité. La prise en compte de cet effet qualité pèserait, selon la CGT Finances, pour 0,3% dans l'indice des prix.

On arrive avec ces deux aspects à une sous-estimation de 1,2% par rapport à la réalité de la consommation des ménages.

- Ajoutons par ailleurs que, dans la banque, beaucoup de salariés achètent leur logement. Mais cet achat n'est pas pris en compte par l'indice INSEE car il est assimilé à un investissement non à une charge. Or celle-ci peut peser pour un tiers des revenus. Cette prise en compte par l'indice des prix à la consommation le ferait augmenter de 0,2%.

Les salariés et la CGT savent que la réalité des prix n'est pas celle de l'indice. Les relevés de prix de l'INSEE servant à construire l'indice sont d'ailleurs bien plus proches des hausses des prix de notre consommation que l'indice lui-même. Mais au-delà de maintenir le pouvoir d'achat sur des repères qui prendraient pour base les prix des produits de consommation courante et les dépenses contraintes, le but des délégués CGT est bien évidemment d'élever le niveau de vie. Cela s'appelle le progrès social. L'employeur, lui, à pour référence le moins-disant social qu'il appelle «

compétitivité ». Adhérer à la CGT c'est donner du poids à votre pouvoir d'achat 



Augmenter le salaire fixe

C'est la première revendication de la CGT. Notre salaire doit rémunérer notre qualification, nos responsabilités et permettre d'avoir des projets de vie. A la Banque Palatine à chaque emploi est attachée une plage de classification, elle même liée à des minima salariaux. Le hic c'est que ces minima n'ont pas été renégociés depuis le début des années 2000 et sont de plus en plus déconnectés de la réalité des rémunérations. Il est plus qu'urgent de les renégocier !

Intégrer la part variable au salaire fixe

Officiellement elle rémunère la surperformance, c'est-à-dire ce qui est au delà de l'effort individuel et collectif considéré comme normal pour un travail donné. C'est la contrepartie du sur-régime et de l'usure prématurée qui généralement en résulte. Sur le terrain c'est en fait un instrument de management pour (se) mettre la pression. Nous avons vu lors des présentations de la « nouvelle » part variable Palatine que son % est en lien direct avec le niveau hiérarchique, loin donc de son argument « vendeur » : la corrélation à la performance. Manifestement en dehors de ses aspects nocifs en terme de santé et de dignité (nous ne sommes concurrents ni de nous-mêmes ni de nos collègues) et malgré leurs tentatives répétées des aficionados du variable aucune règle équitable n'a pu et ne peut être trouvée.

La CGT revendique l'intégration égalitaire de la part variable au salaire fixe sur la base des budgets alloués les cinq dernières années

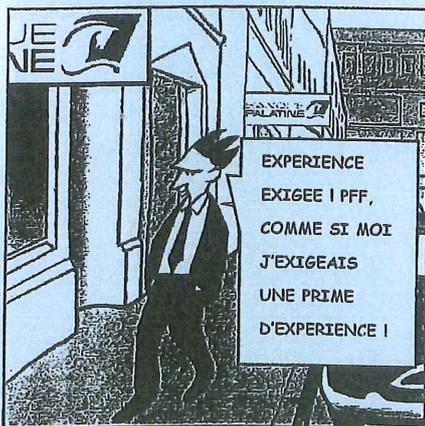
Reconnaître l'expérience acquise !

Le constat est le suivant : avec le temps et l'expérience de situations professionnelles nouvelles, nous sommes dans l'obligation d'acquérir de nouvelles compétences, de nouveaux savoirs et savoir-faire pour exercer notre activité.

C'est vrai sur les plans technique, réglementaire, organisationnel, commercial, etc. et quel que soit notre métier.

C'est une réalité incontournable et non contestable. Ce qui est demandé aujourd'hui pour un même métier n'a parfois plus rien à voir avec ce qui était exigé il y a 5, 10, 15 ans. Cet enrichissement tant individuel que collectif et permanent n'est actuellement plus reconnu.

La CGT veut reconquérir cette reconnaissance de l'expérience et revendique une prime de 90 €/mois tous les trois ans, intégrée en fin de période au salaire fixe, afin de rémunérer l'augmentation mécanique des compétences.



> FICHE PRATIQUE <

« INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE »

Les directions des banques ont mis au point une technique d'ajustement en nombre et « qualité » de leurs effectifs qui viole les dispositions des conventions collectives dont elles sont signataires

Le principe est aussi simple qu'efficace pour se débarrasser d'un(e) salarié(e) considéré(e) comme insuffisamment productif(ve) au regard des objectifs commerciaux ou administratifs, ou encore soupçonné(e) de manquer d'esprit d'entreprise.

A défaut de pouvoir retenir à son encontre des faits permettant de le, la licencier pour faute, un dossier d'insuffisance professionnelle va progressivement être constitué, permettant à terme de prononcer le licenciement. A moins que le salarié visé ne tire de lui-même les conséquences de « ses faiblesses » en demandant lui-même la rupture de son contrat de travail quitte à aller voir à pôle emploi le temps qu'il fait.

Les conventions collectives (art. 26 de la CC de la banque notamment) et la jurisprudence dotent les salarié(e)s d'un certain nombre de garanties contre les jugements arbitraires ou des circonstances indépendantes de sa volonté entraînant des prestations inférieures à ce qui peut être exigé par l'employeur. Il importe, par exemple, que les objectifs fixés par l'employeur soient réalisables (Cass. Soc., 13 janvier 2004) et correspondant à des normes sérieuses et raisonnables (Cass. Soc. 16 janvier 1992)

Pour l'employeur désireux de se débarrasser d'un(e) salarié(e), il faut faire abstraction de ces garanties et des dispositions qu'elles génèrent tout en se protégeant d'un éventuel recours judiciaire.

Dans ce but, c'est donc progressivement, d'abord de façons informelles, parfois même « bienveillantes », que le salarié sera informé de « ses difficultés d'adaptation ».

Neuf fois sur dix il aura à cœur de démontrer qu'il est capable de fournir le volume et la qualité de travail ou les objectifs commerciaux que l'on attend de lui et redoublera d'efforts, souvent sans confier à qui que ce soit la remontrance dont il a fait l'objet.

Sous une forme ou une autre il suffira, dès lors, de se référer au premier entretien dans un document écrit (mail, évaluations professionnelles, lettre de constat ...) pour justifier que l'entreprise a cherché à aider le ou la salarié(e) à se sortir de ses insuffisances, voire qu'elle a fait preuve de patience à son égard.

Ainsi, à défaut d'une démission « spontanée » on pourra prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle, l'avocat de l'entreprise faisant valoir les différents entretiens et courriers auxquels le salarié n'aura que l'expression de sa bonne volonté à opposer dans un éventuel recours judiciaire

Technicien ou cadre, jeune ou senior, personne n'est à l'abri d'un besoin d'allègement des effectifs, d'une performance jugée trop faible ou même d'une incompatibilité d'humeur.

A la moindre alerte relative à une appréciation négative de votre travail, que vous la jugiez fondée ou pas, ne restez pas seul. Contactez vos délégués CGT, ils vous aideront à faire respecter vos droits.

Quand DIAPASON donne la mauvaise note

L'enquête DIAPASON, menée pour la deuxième fois en 3 ans, vient de livrer des informations permettant de comparer l'état d'esprit Palatine à celui du reste du Groupe BPCE et du secteur bancaire. Et, également, la prise de conscience de notre direction générale aux messages envoyés par les salariés.

Pour contestable que soit cette enquête, tant dans la rédaction des questions que dans le traitement qui est fait des réponses, force est de constater que l'analyse ne peut faire l'impasse sur des difficultés et inquiétudes qui rejoignent les constats faits, mois après mois, par vos élus CGT.

Le Directeur Général s'en est d'ailleurs ému dans un long mail adressé à l'ensemble du personnel où il semble, dans un premier temps, accuser le coup de la dégradation quasi-générale des indicateurs et du positionnement de Palatine très en retrait et du Groupe et du secteur sur des thématiques équivalentes. Pour évidemment conclure, quelques lignes plus loin, que si vous souffrez du changement c'est qu'il ne va pas assez vite, et que si vous rejetez massivement le dispositif de rémunérations variables, c'est que vous n'y avez rien compris. Forcément. Car dire autre chose serait un début de remise en question et ça, ça n'est pas possible.

Tout d'abord au titre des bonnes nouvelles, c'est que, même si les indicateurs régressent, les salariés continuent à être contents d'avoir un travail, ce qui dans le contexte actuel est une grande surprise. Ils se disent motivés et considèrent qu'avoir un métier donne un sentiment d'accomplissement personnel. Ils sont toujours aussi nombreux à avoir une grande confiance en leur management de proximité, se trouvent correctement formés et voient une corrélation entre leur activité et leurs compétences.

Les choses commencent à se gâter lorsque l'on aborde la gestion du changement, élément central du plan stratégique. S'ils comprennent la nécessité d'évoluer à 81%, ils ne sont plus que 35 et 42 % à trouver que la gestion en est bonne et que les résultats en sont positifs... et 32% seulement à se sentir acteurs de ce changement. Les salariés considèrent par exemple à 23% que les outils et procédures mis en place sont propices à une relation client de qualité... Inquiétant ! Ces constats entraînent le sentiment que la situation générale a tendance à se dégrader, sentiment particulièrement fort dans le réseau qui a répondu massivement à cette enquête. Du coup, le niveau d'optimisme dans l'avenir chute de 11 points à 45% alors même que les salariés disent partager les valeurs de la Banque à

80% et comprendre les orientations à 69%. La faute au manque de confiance dans les décisions de la Direction Générale ? (51%, -8 points). En tout état de cause, vous êtes de moins en moins nombreux à dire que vous recommanderiez Palatine comme employeur à un proche (d'où la mise en place d'un système de chasseur de prime ?) ou que vous avez encore l'intention d'y travailler dans 2 ans.

Les résultats touchent le fond lorsque l'on en arrive aux considérations individuelles. Satisfaits à seulement 52% de leurs conditions matérielles de travail (- 13% Vs 2012 et -17% Vs Groupe BPCE), les salariés ne sont que 37% à avoir le sentiment qu'on s'intéresse à eux en tant qu'individus et 41% à se montrer optimistes quant à leur avenir au sein du Groupe.

Le score d'adhésion le plus pitoyable est bien entendu attribué au dispositif de rémunération variable imposé aux forceps par la DRH et qui n'est plus défendu que par une poignée de personnes, en général celles qui touchent entre 21% et 70% de leur salaire annuel en variable. 28% s'en disent satisfaits... contre 62% qui le rejettent. Ces résultats confirment ceux de la pétition que vous avez été 600 à signer en début d'année et que notre Directeur Général avait refusé de recevoir. Mais rassurez-vous, une réponse a déjà été trouvée et apportée par l'IPSOS et notre top-management : si vous n'aimez pas ce dispositif, c'est juste que vous n'y comprenez rien. Les opérations de bourrage de crâne vont donc continuer : « équité », « transparence » et « simplification », ces 3 mots qu'on vous répète en boucle depuis 12 mois pour vous convaincre que perdre du salaire et des perspectives tout en travaillant toujours plus dans des conditions dégradées, c'est bon pour vous, il faudrait vraiment être sourd pour ne pas finir par l'entendre, à défaut d'y croire...

...A moins que l'envie ne vous prenne d'exprimer plus utilement que dans *Diapason* votre ressenti de salarié, alors notre syndicat vous est ouvert !



Elles et ils se syndiquent... (suite)

Le rapport Combrexelles qui, selon le gouvernement, doit être voté par le parlement avant l'été prochain, déplore que le Code du travail soit soumis à un aspect culturel « propre à la France » : le principe d'égalité. « Il faut, selon le rapport, sortir de la confrontation de la négociation avec un principe qui va bien au-delà du droit et qui est profondément ancré dans notre société et notre culture : le principe d'égalité. Il faut aussi convaincre les syndicats du bien fondé de la négociation. Cela ne va plus de soi. Cette négociation est doublement difficile pour les syndicats. Elle n'est plus systématiquement une négociation de distribution, mais une négociation d'accompagnement de la crise et de gestion des conséquences sociales des mutations économiques. »

Le rôle des représentants du personnel ne serait plus de revendiquer et de négocier des améliorations pour les salariés mais d'être un rouage de l'entreprise pour faciliter la gestion de ses plans stratégiques. C'est une perversion du rôle du syndicat que les salariés refusent. Et pour soutenir la CGT dans sa volonté de rester un outil de défense de leurs intérêts, ils y adhèrent. Et témoignent eux-mêmes de leur démarche :

Pourquoi je rejoins la CGT ?

Tout simplement parce que j'aime cette banque !

Parce que j'y suis depuis 24 ans, que j'ai eu la chance de pouvoir y faire au moins 9 métiers différents et donc d'y connaître énormément de gens. Après 14 ans en succursales, j'ai intégré la production bancaire (CRPRT) puis les fonctions supports (conformité – contrôles – organisation – sécurité financière). Toujours proche du Réseau, je connais désormais les back-offices, mais aussi les autres directions tant à Anjou qu'à VDF.

Parce que cela me désole de voir partir tant de gens de talent,

Parce que cela me choque d'entendre les agences me raconter leur pression,

Parce que cela me révolte de voir les conditions dans lesquelles travaillent les BO,

Parce que je suis atterré de sentir la peur chez les collaborateurs et responsables d'Anjou,

Parce que je suis outré par la différence de traitement fait par la Direction entre Anjou et VDF,

Parce que je suis révolté par les progressions de rémunération choquantes d'une toute petite poignée de personnes alors que plus d'un millier d'autres sont mis au régime sec,

Parce que je suis abasourdi que la direction des ressources humaines soit si inhumaine et ne reconnaisse pas la valeur des ressources qu'elle est censée gérer. Notamment à travers un nouveau dispositif présenté comme équitable, alors qu'il est particulièrement inique, cynique et démotivant.

Il est inconcevable de ne plus reconnaître la valeur et la performance individuelle. Je connais dans tous les métiers des gens formidables qui travaillent beaucoup et très bien, souvent malgré un manque de moyens criant et une charge de travail démesurée, et que l'on fait rentrer dans une grille sans reconnaître leur mérite. Donc, soit ils sont démotivés, soit ils partent.

C'est particulièrement vrai pour les experts de tous ordres (auditeurs, MOA, juristes, comptables, chefs de produits) dits « autres contributeurs » à qui on fixe des objectifs dans la précipitation et qui dans le meilleur des cas peuvent espérer un montant fixe de prime qui correspond à 1,5 ou 2% de leur salaire ! (quand les dirigeants auront plus de 20%).

Que dire des jeunes qui sont rentrés avec un salaire de débutant et qui comprennent qu'il n'y a plus d'augmentation collective ou individuelle, ou plutôt qu'ils peuvent espérer au mieux une réévaluation de

leurs salaires tous les 12 ans. Comment pourront-ils fonder une famille, la loger, la faire vivre décemment ?

Des analystes qui démissionnent en masse, des cadres recrutés à l'extérieur qui repartent avant la fin de leur période d'essai quand ils comprennent le piège dans lequel ils sont tombés. Ça devrait ouvrir les yeux de notre DRH, non ?

Plutôt que de payer pour parrainer une nouvelle embauche, mieux vaudrait garder les jeunes désireux de s'investir et les plus expérimentés qui ont fait la réussite collective de la Palatine !

J'ai commencé en disant que j'aime cette Banque. Mais je n'aime pas ce qu'elle devient.

J'ai connu des dirigeants avec lesquels on pouvait avoir un avis différent, qui comprenaient ce qui faisait la valeur et l'identité de cette entreprise. Mais aujourd'hui la stratégie commande de vider de leur substance les directions régionales, de laisser sans appui les CSC et les agences (1 référent pour l'ensemble de la France alors qu'il y avait 6 RGR plus 1 structure pour la filière CSC, de sanctionner les erreurs a posteriori plutôt que d'investir dans la pédagogie et l'accompagnement en amont. On promet de grands progrès informatiques, mais on ne paye qu'une version relookée de SAB, certes moins archaïque, mais qui énerve tout le monde, tant ça « rame » et ça « plante » à longueur de journée. Ce qui génère encore plus d'exaspération et de tension qu'avant.

Parce qu'il faut faire entendre notre voix et contribuer de façon constructive à l'expression de nos besoins en vue de rétablir, et si possible d'améliorer, nos conditions de travail, j'ai commencé dès septembre à participer avec la CGT aux négociations Abondement et Refonte des congés, avant de m'investir dans la NAO parce qu'avec 52 M€ de bénéfice net, la banque doit augmenter les salaires de tous ceux qui construisent ce résultat.

C'est aussi pour cela que je serai candidat au CE en janvier prochain. J'étais, comme vous, démotivé et profondément choqué. Mais je ne pars pas. Au contraire, je souhaite mettre mon énergie, ma connaissance de Palatine et de beaucoup d'entre vous, au service de tous.

Non pas pour dire non à tout, mais pour faire remonter votre ressenti et établir un dialogue constructif avant qu'il ne soit trop tard pour défendre vos intérêts.

LAGRAFE est-il adhérent de la CGT ? et autres révélations...

Vous êtes nombreux à apprécier les strips de Lagrafe et à nous demander d'où vient ce personnage, lequel de nos collègues l'a inspiré, qui le dessine. Vingt cinq ans après il est temps de lever le voile sur ces mystères.

Lagrafe est arrivé en mai 1990 dans le premier numéro de l'Agrafeuse. Le titre du bulletin syndical de la CGT, à une époque où les grosses agrafeuses « Presto JAK 55 » trônaient sur tous les bureaux imposa le nom du personnage. Mais aussi l'hommage à Franquin, en toute humilité. D'ailleurs dans ses premiers strips, Lagrafe partageait avec le « héros sans emploi » le prénom de Gaston. Ce sont aussi les traits tout en rondeurs de Gaston Lagaffe qui ont déterminé, par opposition, le profil acéré de Lagrafe.

L'influence s'arrête ici. Lagrafe lui n'est pas un « héros sans emploi ». Dès sa naissance Lagrafe est un employé de la plus prestigieuse des Banques françaises, issue de la haute finance protestante, nationalisée, vendue à Indosuez, revendue à prix d'or aux Piémontais. Puis à l'Ecureuil. Et l'histoire ne s'est pas arrêtée là, vous connaissez la suite. Forcément, un peu de cette histoire agitée, l'agite.

Lagrafe n'est pas non plus un gaffeur. Non pas qu'il se montre toujours adroit, mais dans l'univers artistique de la banque de détail, sa candeur probe fait de lui un banal brave type. Si ce n'est un archétype. Le Plan social, les cessions, les fermetures d'agences, l'efficacité opérationnelle, la bascule sur SAB, le déménagement du siège, l'opération Sequana, Lagrafe a tout vécu. Ce qui l'étonne le plus c'est d'être toujours là.

Le dessinateur, J.F. Costet a croqué ses personnages pendant dix ans, sur le vif, dans les bureaux de l'avenue Hoche, avant de faire fortune dans la publicité. Un recueil d'inédits, intitulé *Lagrafe au Sanpaolo*, a été publié par nos soins en 1993 et cinq strips de Lagrafe, qui avait changé de nom pour l'occasion, ont été sélectionnés et présentés à l'exposition internationale de strips d'Angoulême la

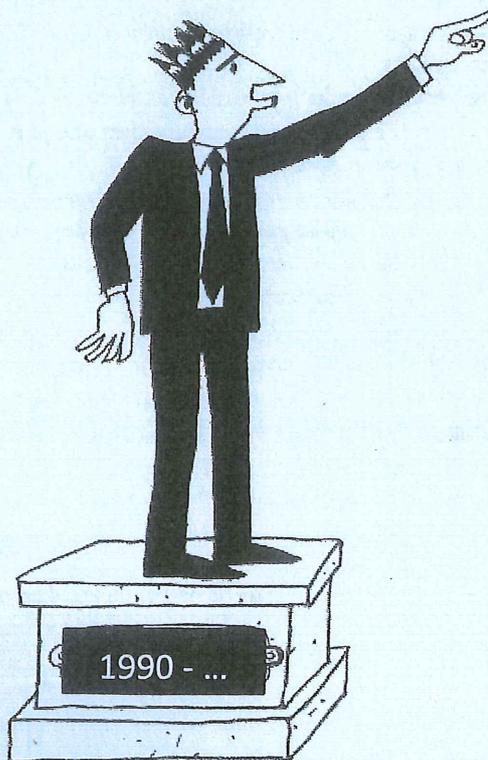
même année. Quant aux textes ils relèvent de l'humeur (généralement bonne) et de l'humour (généralement désespérant) de notre collectif de rédaction.

Lagrafe est-il à la CGT ?

Non, mais comme vous il pense souvent à se syndiquer... et qui sait si son aspiration à quitter la dernière page ne se transformera pas, ces jours ci, en revendication assumée.

Pour en finir avec les questions sur Lagrafe mieux vaut lui laisser la place.

Pour ce 100^{ème} numéro de l'Agrafeuse quelques dessins vaudront mieux que de longs discours. D'ailleurs Lagrafe, que nous avons sollicité, refuse absolument de parler de lui en public et, pour être sûr de maîtriser son émotion, préfère vous présenter un condensé historique de la vie d'un employé de la banque Palatine.



LAGRAFE POUR TOUS – LAGRAFE POUR TOUS – LAGRAFE POUR TOUS
25 ans, 100 numéros...

...et toujours à la page (la dernière bien sûr)

Ceci n'est qu'un bref aperçu. Retrouvez la totalité des numéros de L'Agrafeuse sur le site cgt-palatine.fr dans les rubriques Actualités et Archives.

LAGRAFE

N°8. JUILLET 92



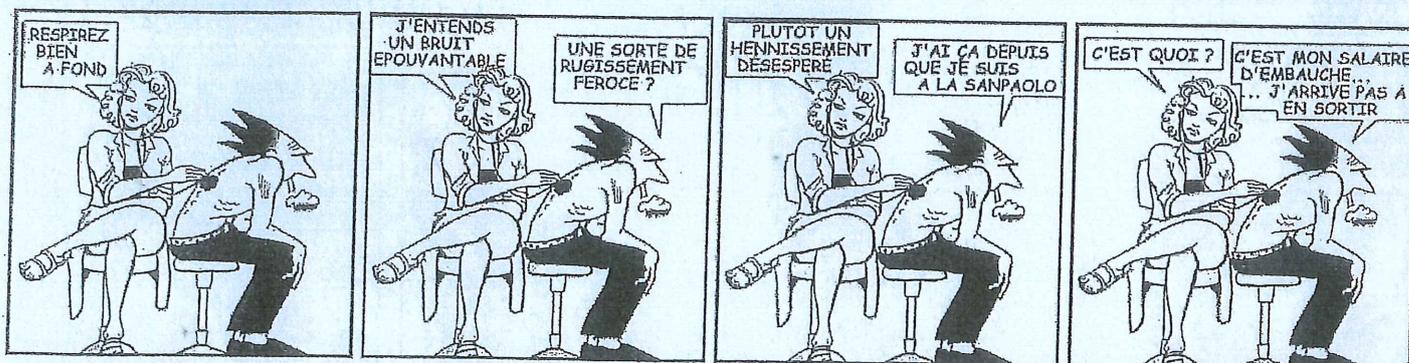
LAGRAFE

N° 34 MAI 98



LAGRAFE ... se fait du mal ...

N° 47 NOVEMBRE 2001



LAGRAFE ... fonce dans le noir ...

N° 71 SEPTEMBRE 2007



