

	Sommaire
2-3	- Elections du Comité d'entreprise et des Délégués du personnel : Les candidates et candidats présentés par la CGT
4	CP et RTT pour tous Elles et ils se syndiquent... Lagrafe

## Indicagraphe

# Elections du 21 janvier 2016

7 janvier	Pour le personnel du réseau ou les salariés ayant demandé le vote par correspondance : Date limite de réclamation si vous n'avez pas reçu le matériel de vote par correspondance à votre domicile
21 janvier 9h. - 11h.30	Vote du personnel d'Anjou
13h.30 - 16h.	Vote du personnel de Val de Fontenay
13h.30 - 14h.30	Vote du personnel des directions régionales de Lyon et Marseille
14h.30	Dépouillement des votes DP de Lyon et Marseille
16h.	Dépouillement des votes du CE et des DP Paris

**L'AGRAFEUSE**  
Bulletin des sections CGT de la Banque Palatine  
Responsable de la rédaction : Pierre Millot  
Comité de rédaction :  
Olivier Alaton, Lydie Bellier, Claire Cuny, Fazia Haddadj, Gilles Ledoyen, Jérôme Mourguy, Philippe Proust, Estelle Roldembourg, Alphonse Tran Van Loc, Hervé Le Sage, Jean-Louis Trupel  
[www.cgt-palatine.fr](http://www.cgt-palatine.fr)

# L'AGRAFEUSE

**C.G.T.**

**BANQUE PALATINE**

## Négociations d'entreprise contre Code du travail ?

Vous avez déjà eu un avant goût du match de l'année avec l'accord MEDEF-CFDT sur les retraites complémentaires qui vous offre le choix de différer d'un an votre départ à la retraite ou de partir avec une pension diminuée de 10% !

C'est le même type de « choix » que la réforme du Code du travail voudrait généraliser et étendre. Réduire le Code à un simple recueil de vagues « droits fondamentaux » pour laisser à l'employeur toute possibilité de dicter ses volontés, entreprise par entreprise

Plus de plancher pour les salaires, plus de plafond pour la durée du travail, plus de règles contraignantes en hygiène et en sécurité, plus de sanctions pour les patrons délinquants, tels sont les objectifs du rapport Combrexelle, aggravé par le rapport du DRH d'Orange Bruno Mettling. Ils qualifient leur projet : "adapter le droit du travail aux entreprises" alors que depuis le début du 20<sup>ème</sup> siècle le droit du travail adaptait les entreprises au respect des femmes et des hommes qui y travaillent !

Ils veulent renverser la hiérarchie des normes : la loi était un plancher, le même pour tous. Au-dessus l'accord collectif ne pouvait logiquement qu'être plus favorable aux salariés. Et encore au-dessus le contrat individuel ne pouvait qu'être plus favorable que l'accord. Avec Combrexelle, c'est l'ordre inverse : l'accord collectif plus défavorable que la loi s'appliquera et pourra également s'imposer au contrat de travail individuel.

Pour justifier cette inversion, un seul slogan : on ne peut être plus syndicaliste que les syndicalistes, s'ils signent c'est que c'est « protecteur » pour les salariés. Mais chez Smart, pour faire plier les syndicats opposés à l'accord, la DRH organise un pseudo référendum et met un canon sur la tempe de chacun des salariés individuellement : c'est le retour au 39h ou la porte !

Avec cette méthode éhontée de chantage à l'emploi, tous les droits peuvent reculer. Puisqu'il devient possible de déroger à la loi par contrat, on peut être sûr qu'un accord à froid sera, en tout ou en majeure partie, régressif pour les salariés.

Pourquoi un patron signerait-il un accord qui lui est défavorable de sa propre initiative ? Et pour réduire les frais de personnel a-t-il toujours besoin de contourner le fait syndical ?

Des syndicats complaisants, nous en connaissons tous à la Banque Palatine. Au lieu de résister au chantage à l'emploi, au lieu de lutter pour unifier les salariés, ceux là font de la division leur seul programme et de la CGT leur principal adversaire, quand ils ne relaient pas les objectifs patronaux, acceptant des reculs bien en deçà des lois.

Si le Code du travail devait s'effacer devant des accords d'entreprise, à qui souhaiteriez-vous confier la responsabilité de négocier, sinon à ceux qui se battent pour le conserver comme socle des droits de tous les salariés ?

Si vous souhaitez que négociateurs et signataires soient de votre côté et non de celui de la Direction, alors vous ne pouvez pas vous tromper : seule la CGT, à la Banque PALATINE, cultive l'indépendance comme une tradition et une ambition.

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

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_

Affectation : \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_

Date et signature

# 28 candidates et candidats proches d



Bruno ADAMINI  
DRSM  
Nice



Olivier ALATON  
Contrôleur Conformité  
VDF



Corinne BELIN  
Succursale Nice  
Promenade



Lydie BELLIER  
Succursale  
Nantes



Romain CHABAS  
Succursale Aix en  
Provence



Emmanuel  
COLLIGNON  
TRADE - VDF



Claire CUNY  
Chef de Produit  
Anjou



Serge FINKLER  
Succursale Nice  
Promenade



Meryem JED  
Portefeuille  
VDF



Muriel JOYEUX  
Organisateur  
VDF



Hervé LE SAGE  
Méthode et Qualité  
VDF



Zohra MESSOUS  
Succursale Matignon  
Paris



Isabelle RIGLET  
Administration du CE  
VDF



Estelle  
RODEMBOURG  
Palatine Direct  
VDF



Lydia SALVATORE  
FLUXI  
VDF



Nadine SOUQUET  
ASREF / ATD  
VDF

Le 21 janvier 2016

Votez

# vous au quotidien



Jean-Philippe BOISSE  
CRPRT  
VDF



Brigitte BRIFFARD  
Saint-Lazare  
Paris



Dominique CASTAGNOLI  
Administrateur  
Système VDF



Jean-François REMILLON  
Des Permanents -  
VNF



Nabil HAMADOU  
TRADE  
VDF



Murielle IRAGNE  
Immobilier  
Anjou



Jean-Pierre MILLOT  
Instrumentation  
VDF



Jérôme MOURGUYE  
Succursale  
Avignon



Philippe PROUST  
Conformité  
VDF



Jean-Louis NVANLOC  
Des Risques VDF



Jean-Louis TRUPEL  
Référentiels et  
Habilitation - VDF



Isabelle WENGER-  
VRAIT  
Succursale Party II

## Toutes et tous à votre écoute

### ETABLISSEMENT DE PARIS

#### Collège des Techniciens de la Banque

C. BOISSE	DP	01 43 94 50 48
B. BRIFFARD	DP	01 53 20 65 17
E. COLLIGNON	DP	01 43 94 50 61
N. HAMADOU	CE / DP	01 43 94 57 42
M. IRAGNE	CE	01 55 27 94 19
M. JED	DP	01 43 94 50 68
Z. MESSOUS	DP	01 56 60 34 37
E. RODEMBOURG	CE	01 43 94 74 86
N. SOUQUET	DP	01 43 94 50 87

#### Collège des Cadres

O. ALATON	CE	01 43 94 47 69
L. BELLIER-RETAILLEAU	CE / DP	02 51 84 94 23
D. CASTAGNOLI	DP	01 43 94 49 47
C. CUNY	CE / DP	01 55 27 95 01
J.F. GREMILLON	CE	01 43 94 57 06
M. JOYEUX	DP	01 43 94 48 31
H. LE SAGE	DP	01 43 94 49 57
P. MILLOT	CE / DP	01 43 94 49 91
P. PROUST	CE / DP	01 43 94 51 06
I. RIGLET	DP	01 43 94 57 91
I. SALVATORE	DP	01 43 94 58 25
JL TRUPEL	CE / DP	01 43 94 48 66
A. TRAN VAN LOC	CE / DP	01 43 94 57 67
I. WENGER-VRAIT	CE / DP	01 39 23 82 25

### ETABLISSEMENT DE MARSEILLE - NICE

#### Collège des Techniciens de la Banque

B. ADAMINI	DP	04 93 16 69 70
C. BELIN	CE	04 93 16 69 70
J. MOURGUYE	CE / DP	04 90 14 41 00

#### Collège des Cadres

R. CHABAS	DP	04 42 91 62 82
S. FINKLER	DP	04 93 16 69 79

# pour les listes CGT

# CP & RTT POUR TOUS... CP & RTT POUR TOUS... CP & RTT

Le 25 novembre 2015, la CGT a signé un avenant à l'accord sur la réduction du temps de travail du 9 juin 2000. Cet avenant permet de faire coïncider les périodes de référence des congés payés, des RTT et des congés supplémentaires pour les salariés âgés de 55 ans et plus. Ainsi, ces différents types de jours de repos n'auront plus qu'une seule et même période d'acquisition ou de prise : l'année civile. A titre d'exemple la période de référence du calcul des droits à congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. La période de prise des jours de congés payés acquis correspond à l'année civile suivante. Une période transitoire permet de passer de l'ancien dispositif au nouveau.

## Mode d'emploi de la période transitoire pour la gestion de vos jours de CP et RTT

du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 au 28 février 2016	je peux poser les RTT acquis poser les CP acquis	du 01-janv-16 au 28-févr-16 du 01-juin-15 au 31-déc-15
du 1 <sup>er</sup> mars 2016 au 15 mars 2016	je peux mettre en CET les RTT acquis mettre en CET les CP acquis poser les RTT acquis poser les CP acquis	du 01-juil-15 au 31-déc-15 (maxi10 ou 15) du 01-juin-14 au 31-mai-15 (maxi5) du 01-janv-16 au 28-févr-16 du 01-juin-15 au 31-déc-15
à compter du 15 mars 2016 et jusqu'au 31 décembre 2016	je peux poser les RTT acquis <i>S'ils n'ont pas été mis au CET sur la 1<sup>ère</sup> quinzaine de mars</i> poser les RTT acquis poser les CP acquis <i>S'ils n'ont pas été mis au CET sur la 1<sup>ère</sup> quinzaine de mars</i> poser les CP acquis	du 01-juil-15 au 31-déc-15 <i>mois par mois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016</i> du 01-juin-14 au 31-mai-15 du 01-juin-15 au 31-déc-15
à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	je peux poser les RTT acquis poser les CP acquis Date de placement CET à définir Date de placement CET à définir	<i>mois par mois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017</i> du 01-janv-16 au 31-déc-16 du 01-janv-16 au 31-déc-16 (maxi10 ou 15) <i>acquis et non utilisés au 31/12/16, le solde donc</i> du 01-juin-15 au 31-déc-15 (maxi5) <i>acquis et non utilisés au 31/12/16, le solde donc</i>

## ...Ils et elles se syndiquent... elles et ils se syndiquent...

Cette rubrique est ouverte à votre expression comme une tribune des salariés de la Banque Palatine.

Cela fait 26 ans que je travaille au sein de cette maison où j'ai exercé différents métiers en tant que manager, tant en agence qu'au siège.

J'ai travaillé avec des dirigeants qui reconnaissent nos compétences et nous donnaient les moyens d'accomplir notre travail au quotidien.

Aujourd'hui ces valeurs ne sont plus reconnues. On nous impose des choix sans nous demander notre avis. On nous en demande toujours plus sans tenir compte de toutes nos contraintes et des problématiques informatiques que nous rencontrons au quotidien. On nous met devant le fait accompli. On nous charge de nouvelles tâches du jour au lendemain sans communication ni formation. J'arrête là car la liste serait bien plus longue que les colonnes de l'Agrafeuse, hélas !

Cette banque m'a donné le goût du travail bien fait, m'a permis de m'investir professionnellement, parfois avec passion, m'a

enseigné que la vie professionnelle pouvait être source de satisfaction.

C'est parce que je ne veux pas renoncer à cette croyance, parce que je ne renonce pas à l'idée d'une entreprise respectueuse de ses salariés et de leurs conditions de travail que j'ai décidé de rejoindre la CGT.

En tant que manager, comme cela nous a été dit encore récemment, on attend de moi que je porte la « bonne parole » vers mon équipe sans la commenter. Par contre, l'information remontante que je pourrais délivrer ne semble pas intéresser la direction.

J'ai alors trouvé un autre moyen de faire entendre la voix de mes collègues.

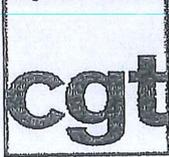
Demain, je me ferai un devoir de faire entendre aussi la vôtre.

Lydia Salvatore

LAGRAFE

...Commence bien l'année...





## LA RESTRUCTURATION DU RESEAU EST ENGAGEE :

### CALIBRAGE DES AGENCES, FONCTIONS RSC / CSC : VIGILANTS TOUS ENSEMBLE

Le Comité d'Entreprise du 17 décembre a fait l'objet d'une double information sur les « Perspectives agences 2017 » et sur le « devenir de la filière RSC / CSC ».

Et les changements envisagés ne sont pas des moindres, jugez plutôt.

Sont concernées dans un premier temps les agences de particuliers (hors Lamartine et Agence du Personnel / Palatine Direct faisant l'objet d'un projet spécifique). Pour les autres agences, peu de répit : leur tour viendra dès 2016, le chantier se terminant en 2017.

**Tout d'abord un recalibrage de l'effectif des agences va être réalisé** sur la base de ratios établis par la Direction. Il vise, à partir du nombre de RCO et de leur segmentation, à définir les postes commerciaux et leur typologie puis, à partir de ce premier résultat, à déterminer un nombre de fonctions d'assistance (ex CSC/RSC). Et donc à mettre en place une « agence cible » pour chaque point de vente.

Vous trouverez au verso de ce document les ratios utilisés... à vous de voir comment vous vous situez, mais dès la première modélisation, 4 postes de RCP disparaissent des écrans radars.

**Par ailleurs, les 9 RSC et les 38 CSC des agences concernées disparaissent** au profit de deux nouvelles fonctions : ACP (assistants clientèle privée) et CACC (chargés d'accueil client et contrôles) qui les remplacent (vois définition des missions au verso).

Si l'éventualité de s'intégrer à la filière « commerciale » (ACP) pourra séduire quelques collègues, car elle les mettra (en tout cas c'est ce qui est annoncé) dans une situation équivalente aux assistants entreprises et permettra une orientation résolument commerciale, le sort n'est pas le même pour ceux qui choisiront, ou à qui on imposera, de devenir CACC. Et les deux fonctions trouveront rapidement un certain nombre d'inconvénients.

Tout d'abord ces fonctions se heurteront au calibrage prédéterminé des agences et de la liste fermée de postes de chacune d'entre elles, ce qui limitera les possibilités de mutations si on est sur le mauvais profil. Ensuite parce que la fonction « animation » des RSC disparaît. Egalement les contenus de postes varieront en fonction de certains critères peu maîtrisables : on sait déjà qu'il faudra des profils « mixtes ACP/CACC » (pas prévu) et que dans une même fonction, selon l'organisation locale, les missions pourront avoir tendance à s'additionner en contradiction avec la fiche de poste. Enfin parce que la plage de classifications qui était celle des RSC (F-G-H) est révisée à la baisse (E-F-G) dans les fonctions ACP et CACC.

Ces deux chantiers, qui viennent seulement d'être annoncés pour un nombre limité d'agences vont être menés au pas de charge. Selon la Direction, tout doit être terminé en 2017 car ils découlent du plan stratégique.

**Aussi nous invitons tous nos collègues Commerciaux, CSC et RSC à échanger entre eux et à revenir vers nous rapidement pour nous informer mutuellement de vos préoccupations, de vos attentes, de nos analyses et de nos propositions communes.**

**C'est un chantier à hauts risques pour votre avenir, nous devons agir tous ensemble.**

## Quelques exemples de ratios pour déterminer une « agence type »

- 1 DA
- Nombre de CCP et de CGP selon ratios DMC ci-dessous
- 1 poste de RCP si effectif commercial (CCP + CGP) > 3 et possibilité de nommer RCP un CGP dans une agence plus petite à la condition qu'il conserve un portefeuille de RCO 7/8/9 et si son expérience le justifie
- 1 poste accueil si coffre ou caisse et ou si nombre de postes > 5 (le poste accueil est le 6ème) ou 2 postes accueil si nombre de postes > 10 (les postes accueil sont les 11 et 12ème)
- Au moins 4 personnes par agence
- Fourchette de 500 à 700 RCO 3/4/5/6 pour 1 CCP
- Fourchette de 250 à 350 RCO 7/8/9 pour 1 CGP
- Fourchette de 200 à 300 RCO 7/8/9 pour 1 RCP
- 1 ACP pour 2 commerciaux

Ainsi pour les 18 agences concernées par ce premier volet :

Agences Clientèle Privée												
Situation Actuelle						Effectif Théorique Cible						
Total	DA DCP	RSC	CSC	RCP	CGP CCP	Total	DA DCP	ACP	CACC	RCP	CGP RCO	CGP RCO
124	18	9	38	10	49	120,5	18	32,2	13	6	3 à 6 19,1	7 à 9 32,2

## Nouvelles fonctions ACP / CACC en remplacement des CSC / RSC

**Assistant(e) Clientèle Privée (ACP)** les principales missions sont, en support des conseillers : la participation à la réalisation des objectifs commerciaux du point de vente en apportant un support dans le suivi des clients privés, la participation à la prospection et la conquête de nouveaux clients privés.

**Chargé(e) d'accueil Client et Contrôles (CACC)** les principales missions sont : assurer la qualité de l'accueil physique et téléphonique client et le traitement des actes de gestion ; assurer certains contrôles par délégation du DA

Pour la défense de tous les emplois,  
Pour le respect de votre contrat de travail,  
Sans attendre : rejoignez la CGT !

<i>Demande d'adhésion (à retourner à un adhérent de la CGT que vous connaissez)</i>	
Nom : _____	Prénom : _____
Adresse personnelle : _____	
Affectation : _____	Tél. _____
Date et signature _____	