

Edito

Gagner l'égalité des droits

La « journée de la femme », comme disent les plus machos des médias, est passée. On serait tranquille pour un an si la réalité ne nous rappelait tous les jours que la lutte pour les droits des femmes ne peut être l'affaire d'une seule journée. L'égalité proclamée dans la loi est loin d'être effective. Qu'on en juge par les grilles de salaire de la Banque Palatine (voir ci contre) qui constituent un déni d'égalité professionnelle mais pas une exception. Comment s'étonner dès lors qu'en France, 80 % des femmes considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail. La maternité entraîne trop souvent, au mépris de la loi, la rupture du contrat de travail ou la pénalisation dans la carrière ! Et on sait comment les Directions Générales ont tendance à mettre en avant les femmes lors de leurs conventions : la robe rouge de l'une, la nouvelle coiffure d'une autre, ...l'humour sexiste : un genre qui survit aux postures féministes.

Parce que la Banque Palatine n'est pas en reste de postures pour se présenter comme la championne de la mixité (ce qui est moins difficile à porter que l'égalité). Correspondant mixité, réseau de femmes, Mentoring, Speed meet'in, petits déjeuners thématiques, labellisation Afnor, rien n'est négligé pour éviter des questions qui fâchent : l'égalité devant la promotion, l'égalité des rémunérations.

Un homme comme une femme doit pouvoir devenir Chargé d'Affaire Entreprise, Directeur d'Agence ou cadre dirigeant. A égalité de chances. Une femme comme un homme doit connaître une montée en niveau de sa classification en fonction de sa montée en compétence. Les femmes et les hommes doivent bénéficier de grilles de minima de salaires par classification qui feront cesser une situation où dans six niveaux sur les huit de la banque Palatine les salaires des femmes sont les plus bas et dans les deux autres niveaux (G et H) le plafond de verre du passage au statut cadre amène les femmes à accumuler une ancienneté bien supérieure à celle des hommes.

Un accord d'entreprise a modifié en 2015 les critères permettant de comparer les rémunérations de femmes et des hommes. Le seuil d'effectif, abaissé à 5 salariés par type d'emploi ouvre la comparaison à un plus grand nombre. Mais la comparaison des salaires des femmes et des hommes ayant le même niveau de classification est une méthode qui interdit la mise en œuvre d'une politique d'égalité salariale. Comme si, dans le même emploi, la même maîtrise des compétences, les femmes avaient toujours le même niveau de classification que leurs collègues masculins ! Si l'on veut avancer vers l'égalité, seuls deux critères sont recevables : l'emploi /métier AFB et la qualification (formation initiale et /ou années d'expérience dans l'emploi).

La Banque s'est dotée d'un budget de 50 K€ pour effectuer des rattrapages salariaux. Ce n'est pas suffisant, mais ce n'est pas rien. Outre un budget plus consistant et la neutralisation du niveau de classification dans la comparaison des salaires, nous demandons aussi que la DRH ne soit pas la seule à apprécier si les écarts de salaire, lorsqu'elle veut bien les constater, sont causés ou non, par des « raisons objectives » qui les justifieraient.

L'accord d'égalité professionnelle Palatine prend fin en avril 2016. La volonté de négocier une réelle égalité des femmes et des hommes nous motive mais cela ne suffit pas. L'égalité sera l'œuvre de tous les salariés, à commencer par les plus concernées, les femmes. Nous les appelons à se syndiquer et à se mobiliser pour gagner l'égalité professionnelle.

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

Nom : _____ Prénom : _____
Adresse personnelle : _____
Affectation : _____ Tél. _____
Date et signature

Sommaire

2	- Retrait de la loi El Khomri
3	- Le Perco ça sert à qui ?
4	- Le 6 ^{ème} congrès des adhérents de la CGT Palatine - Le strip de LAGRAFE

Indicagraphe

Salaire mensuel brut (x13/12)
CDI UES Palatine au 31-10-2015

Classe	MOYEN Homme	MOYEN Femme	+ Petit Salaire (H ou F)
Techniciens			
D	2303	2245	1946(F)
E	2520	2503	2167(F)
F	2638	2672	2195(F)
G	2946	2908	2450(H)
Cadres			
H	3428	3365	2642(H)
I	4315	4219	3179(F)
J	5310	5109	3904(F)
K	6156	6110	4483(F)

(Source : DRH UES Palatine)

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
Gilles Ledoyen, Jérôme Mourguy, Philippe
Proust, Estelle Rodembourg, Alphonse Tran
Van Loc, Hervé Le Sage, Jean Louis Trupel

www.cgt-palatine.fr



PERCO ?



Le PERCO c'est quoi ?

Le PERCO c'est un Plan d'Épargne par Retraite COLlectif basé sur au moins 3 supports d'investissement présentant des orientations de gestion différentes. Vous devez également pouvoir choisir un placement permettant de réduire progressivement les risques financiers. Les sommes versées sur le Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

En cas de sortie du PERCO sous forme de rente viagère, celle-ci est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu et soumise aux contributions sociales.

Si vous quittez l'entreprise, vous recevez un récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées dont vous ne pouvez bénéficier avant votre retraite. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

Le déblocage anticipé des sommes ne peut être demandé que dans les cas suivants :

- Décès (salarié, son époux ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (salarié, son époux ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Surendettement du salarié
- Acquisition de la résidence principale ou Remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle

Le PERCO c'est pour qui ?

De fait le PERCO contribue à affaiblir le système de retraite par répartition au profit d'un système par capitalisation, géré par des fonds de pension. Plusieurs millions de retraités des pays anglo-saxons, grands coutumiers de ces pratiques, ont juré, mais un peu tard, qu'on ne les y reprendrait plus lorsqu'ils ont vu leurs pensions amputées des trois quarts et ont dû reprendre le chemin de l'emploi, pour certains à plus de 80 ans.

Le PERCO intéresse surtout les employeurs, pour les exonérations de cotisations sociales dont il les fait bénéficier, diminuant dans le même mouvement les ressources de la protection sociale en général et des caisses de retraite par répartition en particulier.

Les sommes affectées au PERCO étant bloquées jusqu'au départ en retraite c'est un mode d'épargne que ne peuvent pratiquer ceux qui ont toutes les difficultés à boucler leur budget à la fin du mois et qui ont besoin d'une épargne de précaution immédiatement disponible pour faire face aux imprévus.

Le pourboire royal versé au PERCO par la direction PALATINE sous forme d'un « versement d'amorçage » de 75€ par salarié est déduit des budgets que la direction aurait dû consacrer à la revalorisation des rémunérations.

Pour mémoire cet amorçage du Perco représente un budget de 95 K€ alors que les augmentations collectives ne représentent que 159K€ et le budget égalité professionnelle 50K€.

Par la suite la Banque PALATINE abonderait de 20% les jours de CET transférés sur le PERCO dans la limite de 10 jours par an. Outre l'amorçage, le seul versement de la banque serait donc de 2 jours par an pour ceux qui se priveraient annuellement de 10 jours de repos. Faites le calcul... bonjour le cadeau !!

La CGT considère que le budget de la NAO doit être investi dans l'augmentation des salaires, dans l'égalité professionnelle et non dans un système de retraite par capitalisation.

La CGT combat la baisse programmée des pensions de retraites et défend la retraite par répartition. La CGT et la CFDT sont également favorables à ce que le régime de retraite supplémentaire de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Épargne (CGP) dont bénéficient tous les salariés de l'UES Banque Palatine soit amélioré. Elles ont obtenu l'engagement de la direction à négocier sur ce thème dans le dernier trimestre 2016.

Augmentations individuelles

Si vous travaillez dans une unité dont l'effectif est réduit et qu'au moment des augmentations individuelles votre manager déclare qu'il ne peut vous augmenter car la masse salariale du service est trop faible : c'est faux. Cela a été redit à vos élus à l'occasion de la discussion sur le budget d'augmentations individuelles 2016 (0,95% de la masse salariale) : l'arbitrage se fait au niveau de la Direction et non au niveau du service.

DRCE : Pas de vache maigre pour le Mardi Gras

Le 21 juin 1996, vos élus de l'époque et la DRH Sanpaolo signaient, sur la base d'un usage de place lyonnais, un accord permettant de poser une demi-journée flottante durant l'année civile en cours, en contrepartie de l'ouverture des agences de votre région l'après-midi du mardi gras.

A ce jour, cet accord est toujours de plein droit chez Banque Palatine, malgré ce que vous pouvez entendre lorsque vous lui demandez la validation de ce congé. Tant que vous avez en main un accord à durée indéterminée, quelle que soit sa date de signature, et qu'il ne fait l'objet ni d'un avenant ni d'un nouvel accord le remplaçant, vous détenez le champ d'application de son contenu.

Et ce n'est pas parce que le nouvel outil RH « Portail RH » ne prévoit pas cette spécificité locale que ce droit n'existe plus ! En réponse à notre question lors du Comité d'entreprise du 17 décembre 2015, la DRH n'est engagée à faire le nécessaire pour que cette disposition vous soit accessible. Mais, La gestion des sous effectifs étant la bonne règle pour un bon Coefficient d'Exploitation, il faudra sûrement insister pour obtenir le respect de l'accord. Certains vous diront que poser une demi-journée pour manger des crêpes c'est très mauvais pour votre cholestérol. Tandis que le travail c'est la santé !

NI AMENDABLE, NI NEGOCIABLE, RETRAIT DE LA LOI EL KHOMRI !

Après une pétition qui a atteint plus d'un million de signatures et des manifestations massives, le gouvernement tente de maintenir l'essentiel de cette loi régressive. Il est inadmissible que des accords d'entreprises, défavorables aux salariés, prévalent sur les lois de République : c'est ce que prévoit la loi «travail». En effet, si cette loi passe, la négociation d'entreprise deviendrait prioritaire sur la loi et la convention collective. Le principe d'égalité entre les citoyens serait remis en cause.

La loi «travail» répond aux exigences du Medef et de tous les employeurs de baisser le coût du travail, d'assouplir les critères du licenciement économique, d'étendre « les accords pour travailler plus et gagner moins » au prétexte de préserver l'emploi et la compétitivité avec une hausse du temps de travail et une baisse de la rémunération. La négociation collective serait dévoyée et les syndicats contournés, grâce au référendum d'entreprise et à la possibilité de mandater un salarié pour négocier un accord en l'absence de représentant syndical. Ce serait un affaiblissement de la démocratie sociale en laissant les salariés sous la pression de l'employeur.

L'essence même de ce projet de loi est d'augmenter le lien de subordination du salarié vis-à-vis de l'employeur et renforcer le chantage à l'emploi sur les salariés et leurs représentants au prétexte de la crise économique et de ses conséquences. Comme toutes les lois précédentes, la loi du travail ne créera pas d'emplois. Ce sera au contraire plus de précarité et plus de flexibilité.

La CGT réaffirme avec force que l'augmentation immédiate des salaires et la réduction du temps de travail sont des solutions pour retrouver la croissance et sortir de la crise.

Il est nécessaire de fortifier le code du travail pour lutter contre l'explosion de la précarité et la dégradation de la vie au travail. La flexibilité, il n'y en a que trop : 8 salariés sur 10 sont recrutés en CDD, pour une période de plus en plus courte. Il ne s'agit pas de réduire le Code à une sorte de déclaration de principes ou de droits fondamentaux.

Le droit au travail est un droit constitutionnel.

Le garantir nécessite non pas d'abaisser les garanties collectives, mais d'élargir le droit du travail aux enjeux d'aujourd'hui : l'hyper-précarisation du salariat, l'Ubérisation de l'économie, les salariés détachés, l'auto-entrepreneuriat, le portage salarial forcé, etc...

Améliorer les conditions de vie, d'études, de travail des jeunes et des salariés c'est d'abord obtenir le retrait de la loi « travail ».

SYNDICAT POUR TOUS – SYNDICAT POUR TOUS – SYNDICAT POUR TOUS –

Ces derniers mois, de plus en plus de collègues choisissent de se rapprocher du syndicat et d'y adhérer. La CGT Palatine a décidé de tout mettre en œuvre pour réussir ce renouvellement générationnel. Accueillir les nouveaux adhérents et leur offrir les moyens de défense collective qu'ils attendent c'était notre premier objectif. Leur proposer de s'approprier le syndicat comme l'outil de leur expression et de leur action, leur permettre de prendre des responsabilités syndicales sur une orientation et des priorités que nous aurons déterminées ensemble c'est ce que nous voulons réaliser en préparant le 6^{ème} congrès du syndicat CGT le 30 juin prochain. Pour participer pleinement aux choix qui seront, pour 3 ans, ceux du syndicat n'hésitez pas, rejoignez-le dès maintenant.

Où va la Banque Palatine ?

Le 6^{ème} congrès de notre syndicat intervient à un moment où l'accumulation des restructurations et des transferts d'activité commence à modifier de manière sensible la forme de la Banque Palatine. Les transferts successifs de la conservation des titres, le départ de GCE Trade chez Natixis, le transfert de l'exploitation et de l'ingénierie informatique chez BPCE- IT présagent d'autres externalisations dans les back offices et les activités support. La spécialisation de Palatine Direct sur les clients à faible potentiel, ouvre une perspective d'extinction de ses activités. La disparition des métiers de CSC et de RSC dans les agences de particuliers préfigure la transformation de ces métiers dans tous les types d'agence et, au-delà, des adaptations du réseau aux nouvelles attentes de la clientèle et à la digitalisation. Ces départs d'activité et ces transformations de métiers ont des conséquences sur l'emploi. Le respect du contrat de travail et le maintien des avantages sociaux dans les cas de transfert de personnel ont constitué, à ce jour, sur ces questions, l'essentiel de l'engagement et de l'action de la CGT. Cela est-il suffisant ? La question se pose de savoir ce qu'il restera de la Banque Palatine à moyen terme. D'autant que les restructurations ne peuvent être les seules réponses aux nouveaux problèmes auxquels se confronte le secteur bancaire (taux bas, contraintes réglementaires, conjoncture économique, nouveaux acteurs du numérique). En 2016 la Banque Palatine a obtenu sa meilleure performance en termes de résultat net (52,2M€). Mais dans un contexte où la rentabilité des banques est orientée à la baisse de façon durable, ce n'est pas en diminuant le coût du travail et en augmentant la tarification clientèle que la Banque Palatine parviendra à l'objectif de dépasser les 70 M€ de résultat net en 2017. Défendre la présence de la Banque sur tous ses marchés, défendre le maintien de tous ses métiers, ce sont les orientations que notre syndicat défend depuis la crise de 1993.

Il appartiendra à notre 6^{ème} Congrès de mesurer les évolutions et d'actualiser l'expression de la défense des emplois.

Où va la politique salariale ?

De la réforme ratée de la part variable à la baisse de l'intéressement, les composantes aléatoires des revenus des salariés font, à la Banque Palatine comme partout, la preuve de leur nature précaire, insuffisante et inéquitable. Quand ces versements deviennent le maître mot d'une politique salariale, quel autre choix pour les salariés que de se mobiliser pour défendre leur salaire fixe, les augmentations, l'établissement de minima par niveau de classification en adéquation avec les salaires réels de Palatine. Le cahier revendicatif de la CGT est bien connu... En revanche, ce dont notre 6^{ème} Congrès débattrait ce sont des moyens d'action propres à nous faire entendre de la Direction générale et à faire bouger les lignes budgétaires du plan stratégique.

Et comment va la santé ?

Une préoccupation majeure de notre syndicat est devenue le développement des risques psycho-sociaux dans l'UES Banque Palatine. Les transformations des métiers et la crainte de voir son emploi disparaître, la politique salariale et ses incertitudes, le rôle de « bon petit soldat du plan stratégique » que la direction veut imposer au management ne sont pas les dernières à nuire gravement à la santé au travail.

A la suite de la loi Rebsamen ces thèmes relèvent maintenant de la négociation sur la Qualité de la Vie au Travail (QVT).

A travers l'enquête Diapason, à la méthode si contestée, on est frappé par le nombre de salariés qui sont insatisfaits de leurs conditions matérielles de travail, par le nombre de ceux qui ne se sentent pas reconnus comme personnes (63%), par le nombre de ceux qui sont inquiets pour leur avenir au sein du groupe (59%).

Notre 6^{ème} Congrès débattrait de tous ces sujets : intérêt du travail, reconnaissance des salariés, conditions matérielles, ambiance dans le collectif de travail, organisation du travail et management, pour que notre syndicat construise des propositions à débattre avec les salariés sur un objectif qui s'impose à tous : sortir du malaise.

Mais la CGT ne s'arrête pas aux portes de Palatine

Notre congrès aura aussi pour tâche de faire le point sur notre contribution au syndicalisme dans le groupe BPCE, sur la coordination avec la CGT de la branche AFB et aussi au plan local, d'organiser la liaison avec nos Unions syndicales interprofessionnelles. De fait les questions qui préoccupent tous les salariés, retraites, Code du travail, pour ne parler que de l'actualité, nécessitent que tous les salariés réunissent leurs forces pour donner un coup d'arrêt à la régression sociale généralisée qui provoque partout de l'exaspération. Parce que nous sommes animés de cette compréhension que tous les salariés, quelles que soient leur entreprise ou leur région ont des intérêts communs à défendre, notre syndicat est adhérent de la Fédération Banques et Assurance et chacune des sections de notre syndicat est adhérente d'une Union Départementale.

Ce fonctionnement fédératif impose à ceux qui veulent construire un syndicalisme d'adhérents, de faire vivre les débats qui à chaque niveau décident souverainement de l'orientation syndicale. C'est le sens du 6^{ème} Congrès que nous tiendrons le 30 juin à la Bourse du travail de Fontenay sous Bois (94). Nous vous invitons à rejoindre la CGT Palatine pour y participer.

LAGRAFE

... veut du cash de son vivant ...

LE PERCO C'EST QUE DU MALHEUR !

TU PEUX EN SORTIR QUE SI TU MEURS... OU SI T'AS UNE CATASTROPHE NATURELLE ...

OU SI TU PERDS TON CONJOINT ...

OUI, MAIS AUSSI SI TU PARS EN RETRAITE

AH BON, POUR TOI VIEILLIR C'EST PAS UN MALHEUR ?

