

| Sommaire | |
|----------|--|
| 2 | - Dossier PERCO |
| 3 | - Dossier PERCO |
| 4 | - Brèves syndicales - Le strip de LAGRAFE |

Indicagraphe

Sur votre bulletin de salaire

Salaire mensuel brut (x13/12)

CDI UES Palatine au 31-12-2015

| Classe | MOYEN Homme | MOYEN Femme | + Petit Salaire (H ou F) |
|-------------|----------------|----------------|--------------------------------|
| Techniciens | | | |
| D | 2219 | 2232 | 1917(H) |
| E | 2510 | 2504 | 2167(F) |
| F | 2641 | 2612 | 2083(F) |
| G | 2961 | 2885 | 2333(F) |
| Cadres | | | |
| H | 3411 | 3354 | 2384(F) |
| I | 4306 | 4220 | 3179(F) |
| J | 5224 | 5051 | 3904(F) |
| K | 6206 | 5908 | 4483(F) |

(Source : DRH UES Palatine)

L'AGRAFEUSE

Bulletin des sections CGT
de la Banque Palatine

Responsable de la rédaction :

Hervé Le Sage

Comité de rédaction :

Olivier Alaton, Lydie Bellier, Claire Cuny
Gilles Ledoyen, Jérôme Mourguyé, Philippe
Proust, Estelle Rodembourg, Alphonse Tran
Van Loc, Jean Louis Trupel

www.cgt-palatine.fr

L'AGRAFEUSE

C.G.T.

BANQUE PALATINE

Edito

Qu'avons-nous fait de ces 10 ans ?

Mars 2006 : le Premier Ministre Dominique de Villepin passe en force à coups de 49-3 le CPE, qui instaure la flexibilité pour les jeunes avec pour le 1er emploi en CDI une période de 2 ans durant laquelle l'employeur peut licencier à tout moment et sans motif. La loi est promulguée au Journal Officiel et la cause semble entendue.

Mais le CPE mobilise contre lui l'ensemble de la jeunesse rejoint par l'ensemble des forces syndicales. Le Président de la République demande la suspension de la loi, puis son retrait. Elle disparaît ainsi, 2 mois après sa promulgation, des radars des mesures antisociales grâce à la contestation de la rue et en l'absence de soutien du MEDEF à cette loi qu'il n'a pas demandée.

Mars 2016 : le Premier Ministre Manuel Valls passe en force à coup de 49-3 sa loi Travail.

Cette loi rassemble contre elle la majorité des Organisations Syndicales, 77% des salariés interrogés, la majorité des organisations de jeunesse, l'Inspection du Travail, les Magistrats Prud'homaux et, pour des raisons diverses, la majorité des Députés. Elle prévoit entre autres joyeusetés :

- la destruction du Code du Travail,
- la disparition programmée des Prud'hommes,
- l'encadrement du temps et des conditions de travail,
- la diminution du paiement des heures supplémentaires,
- les licenciements sans cause et sans justification,
- la destruction du dialogue social dans l'entreprise.

Et, surtout, elle va permettre aux accords d'entreprises de primer sur les accords de branche et sur la loi : c'est la porte ouverte au dumping social, destructeur d'emplois et de revenus.

En 10 ans, la société Française a-t-elle perdu sa capacité d'indignation et de mobilisation ? En 10 ans, le MEDEF et les directions d'entreprises se sont radicalisés et ce sont eux, aujourd'hui, qui rédigent les lois. En 10 ans, les politiques sont devenus les serviteurs de l'exploitation de l'homme par la finance.

Les résultats sont déjà là, car les entreprises préparent depuis longtemps la mise en application de cette loi : 5 000 emplois supprimés chez SFR, 230 chez Philips délocalisés en Pologne, Alstom veut quitter Belfort et reclasser à 200 kms, ArcelorMital supprime 3000 emplois (mais encaisse 25M€ de CICE), Valéo repasse de 35 à 40H en échange de 13 jours de RTT (faites le calcul), Bouygues propose l'abandon des RTT contre 2 à 3% d'augmentation de salaire, etc. ...

Ces quelques exemples parmi tant d'autres datent de cet été, et tous s'appuient sur des dispositions de la loi travail. Pensez-vous que le Groupe BPCE et que la Banque PALATINE ne travaillent pas sur ces questions ?

Seule la mobilisation interne, entreprise par entreprise, peut nous permettre de faire reculer les projets qui vont arriver bientôt. A la Banque PALATINE, vous avez prouvé aux dernières élections professionnelles que vous saviez vers qui vous tourner pour être défendus. Maintenant, 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

es bons placements et les conseils de l'employeur : des affaires parfois incestueuses

es plus jeunes de nos collègues pourraient benoîtement penser qu'un placement proposé par l'employeur, surtout lorsque l'entreprise ou le groupe sont parties prenantes, est certainement une bonne affaire ou a minima une affaire sécurisée.

In peu d'histoire :

19 octobre 1987 le lundi noir : ce krach boursier (-40% dans la journée) correspond au jour de l'introduction en bourse d'Indosuez, maison mère de la Banque Vernes, future Banque Palatine. Depuis des mois, l'employeur incite dans de grandes réunions collectives les salariés à acheter un maximum d'actions, mettant même en place des prêts personnels permettant d'acheter 5 fois sa mise de départ avec un plafond à 600.000F (150.000€ actualisés). Le lendemain du krach, la banque annonce qu'elle ne prendra aucune mesure permettant aux salariés de porter leurs actions le temps que le cours remonte. De nombreux collègues ont vu ce jour là les économies de toute leur vie raflées par décision de leur employeur, d'autres se sont retrouvés endettés au point de devoir vendre leur patrimoine pour rembourser... leur patron !!! Certains ne l'en sont jamais remis, et l'esprit d'appartenance en a, croyez le, quelque peu souffert.

NATIXIS : de 19,55€ à ... 0,80€ ! Plus récemment, l'introduction en bourse de Natixis a également ratisé pas mal de salariés à qui la direction faisait valoir « l'esprit groupe » pour les inciter à devenir actionnaires. Vanté dans le personnel et dans les médias comme devant se valoriser de 15% dans l'année, le titre introduit autour de 20€ dévisse immédiatement de 90%. Certains clients sont ruinés... les salariés y ont laissé leurs plus belles plumes. Ce qui n'empêchera pas la direction de les inciter à remettre le pot... le titre ne pouvant pas structuellement, selon elle, valoir moins de 16€. On connaît la suite de la cotation. Les syndicats avaient appelé les salariés à la plus grande défiance.

On ne peut pas plumer deux fois de suite le même poulet, il faut au moins lui laisser le temps de se refaire une beauté financière.

Peut-être considèrent-ils que le temps est venu ?

LE PERCO PALATINE : et si c'était un jeu de dupes ?

Lors du Comité d'Entreprise du 22 septembre a eu lieu une séance de questions réponses avec les représentants de NATIXIS INTEREPARGNE animée par les élus CGT et CFTD sur les volets techniques et fiscaux du PERCO PALATINE.

L'objectif était de bien en apprécier les avantages et inconvénients ainsi que les risques. Et nous n'avons pas été déçus...

ATTENTION : ce produit n'est pas forcément bon pour la santé de votre retraite !

Qui gagne ?

NATIXIS INTEREPARGNE, choisi sans appel d'offre, sans négociation des conditions, qui va appliquer les tarifs maximaux de droits et commissions et se gaver autant que faire se peut sur le dos des bénéficiaires. En fait, c'est l'argent des NAO qui part en grande partie dans les caisses de Natixis.

La DRH, qui a manifestement sur sa feuille de route de mettre en place tous les produits du Groupe et de rapatrier un maximum d'épargne et de business vers Natixis. Même l'argent des tickets restaurants est menacé de migrer chez Natixis via la carte Apetiz... rien n'arrête leur boulimie, et certainement pas votre intérêt !

La direction Palatine qui en prétendant mettre de l'abondement dans le PERCO supprime en très grande partie, avec la complicité d'un syndicat aux ordres, les augmentations salariales des NAO... alors qu'en réalité, compte tenu des exonérations fiscales et sociales dont elle bénéficie, elle fait un jeu à quasi somme nulle et ne met rien dans la balance.

Les dirigeants de l'UES Palatine qui vont pouvoir grâce à ce produit mettre jusqu'à 25% de leurs revenus dans un produit fiscalement très intéressant pour eux, ce qu'ils ne peuvent pas faire avec le PEE actuel.

Quelques salariés : personnes proches de la retraite et ayant une capacité d'épargne élevée, ils vont pouvoir faire du PERCO un outil de défiscalisation, et s'en retirer dans très peu d'années sous forme de capital au moment de partir. C'est très loin de l'objectif déclaré du PERCO, mais très en ligne avec son but réel : permettre à ceux qui ont déjà les moyens... d'avoir encore plus les moyens. Tant mieux pour eux... mais à condition que ça ne soit pas les autres qui payent.

Egalement les salariés ayant un projet ferme à très court terme : acquisition de la résidence principale sous quelques années, avec une sortie anticipée possible et défiscalisée (mais attention si l'opération ne se réalise pas... rendez-vous avec votre argent dans 30 ou 40 ans !).

Qui perd ?

Tous les salariés dont la date de départ à la retraite n'est pas proche et qui se risqueraient à mettre dans un produit sans terme leurs économies futures et, surtout, leur capital retraite.

Rappelons que les fonds investis dans le PERCO sont placés jusqu'à 90% en actions, que le PERCO est sans garantie en capital, sans devoir de conseil, avec tous les risques de pertes liés à ce type de produit dont les seules issues possibles sont : le décès, le surendettement, la fin de droit au chômage et la retraite. Charmantes perspectives qui feront certainement rêver les plus jeunes parmi nos collègues !! Evidemment vous pouvez mettre votre épargne sur des fonds mieux sécurisés... mais avec les taux actuels, nous vous laissons imaginer l'intérêt et la rentabilité de congeler votre épargne pour plusieurs décennies.

Les systèmes de retraite par répartition et les systèmes de couverture sociale. Et donc vous tous. On nous dit que ces dispositifs sont à bout de souffle et, donc, qu'il faut mettre en place un PERCO. Mais en réalité c'est PARCE QUE des produits de défiscalisation de ce type voient le jour un peu partout que l'argent ne rentre plus dans les caisses de retraite !!! Arrêtons de créer des produits de défiscalisation destinés aux personnes les plus aisées, et le problème des retraites sera en grande partie réglé !!!

Et comme le système est bien fait, même les salariés qui ne prendront pas le risque d'investir leur avenir dans un produit aussi mortifère et risqué, payeront quand même 3 fois pour les bénéficiaires : 1 fois comme salarié, le PERCO PALATINE étant intégré dans les NAO à la place des augmentations de salaire, 1 fois comme contribuable puisqu'il faudra bien aller chercher par l'impôt et les taxes les cotisations retraites et sociales qui ne rentreront plus à cause de ce produit de défiscalisation pour dirigeants... et 1 fois comme retraités, car ne rêvons pas : le montant des rentes sur ce type de produit sera compensé dans le montant des retraites par répartition.

Merci bien pour le cadeau !

(suite page 3)

Natixis se gave, PAM en bave...
et votre participation risque
de partir en fumée !!

Non contente de satisfaire BPCE
avec l'ouverture obligatoire d'un
PERCO à conditions non négociées
pour l'ensemble des salariés, la
Direction a envisagé le transfert
du PEE d'Humanis vers Natixis.

Cela se serait traduit par la perte
de quelques centaines de millions
d'encours pour PAM car Humanis
irait par mesure évidente de
rétorsion chercher un nouveau
partenaire pour la gestion de ses
fonds... Et au final pour
l'ensemble des salariés = moins
de participation.

La direction dit avoir renoncé à
ce projet... à vérifier si cette
promesse s'inscrit durablement
dans le temps !!!

Quelle mauvaise mouche a donc
rien pu piquer le SNB ?

Qu'est-ce qui a pu pousser un syndi-
cat, normalement voué à la défense
des salariés, à brader les dernières
AO en annonçant 15 jours avant la
fin des négociations qu'il les signe-
rait en cas de présence d'un PERCO
dont le contenu était encore incon-
nu ? en tuant du même coup les
négociations sur les salaires ?

Et qu'est-ce qui a poussé ce même
SNB à dire par voie de tract qu'il se
récuse de ce PERCO, 2 semaines
avant sa présentation en CE et 4
semaines avant la réunion conclu-
sive qui devait permettre de
négocier des améliorations, alors
même qu'en coulisse il trouve la
proposition très médiocre ? 2 raisons

Tout d'abord le dogmatisme, imposé
par sa maison mère la CGC (destinée
aux Cadres supérieurs et dirigeants)
à sa sur sa feuille de route la mise
en place d'un PERCO permettant
aux plus hauts revenus et aux diri-
geants de défiscaliser sur le dos des
autres salariés et des contribuables
qui sont d'ailleurs les mêmes).

Ensuite, après sa cuisante déroute
électorale de janvier dernier et le
départ d'une bonne partie de ses
membres us et adhérents, un besoin irrésis-
sible d'exister par la signature
de tout et n'importe quoi, pour
pouvoir affirmer son existence,
même à la faire au détriment cons-
tant des salariés de l'UES PALATINE.

Précisons que les survivants de ce
syndicat sauront retrouver le che-
min de l'intérêt des salariés. Nous
sommes prêts à les y aider.

Alors, qui a envie de jouer...

Nous avons énuméré ceux qui ont, de
notre point de vue, un intérêt à souscrire
un PERCO : dirigeants de l'entreprise et
salariés proches de la retraite pouvant se
payer un produit de défiscalisation rapide
grâce à la possibilité de sortir rapidement.

Mais les autres ?

Jeunes salariés ? à qui il reste 25, 30, 40
ans à travailler, avec potentiellement des
ruptures d'activité, plusieurs employeurs :
vont-ils mettre l'argent (qu'ils n'ont pas
encore pour la plupart) à très long terme
dans un produit investi en actions et sans
garantie en capital ? Dont on ne sort que
par la mort, l'endettement, la maladie ou
la retraite ?

Salariés en milieu de parcours pro ? entre
30 et 45 ans, qui soit n'ont pas les moyens
de placer à terme, soit sont sur des métiers
dynamiques et bien rémunérés avec la
quasi-certitude de changer d'employeur et,
du coup, de trainer derrière eux un produit
moribond contenant au mieux quelques
milliers d'€ qu'ils récupéreront à 65 ans ?

Les « séniors » ? ayant payé leur résidence
principale et débarrassés des charges fami-
liales... vont-ils placer dans un PERCO qui,
compte tenu du temps qu'il leur reste à
travailler et des taux de rendement, leur
rapportera une poignée d'Euros de rente ?

...et sur quel placement ?

Succomberont-ils à l'appât misérable des
20% d'abondement sur 10 jours de CET ?
A savoir qu'en cas de placement sur le
PERCO, ces jours sont valorisés au salaire
du moment... alors que maintenus sur le
CET, ils pourront être monétisés plus tard,
au salaire réactualisé. Par ailleurs, qui
peut parier qu'après les élections de 2017 il
restera encore des jours à placer dans le
CET et le PERCO ? et qui peut affirmer qu'il
n'aura jamais besoin de monétiser des jours
de congés pour faire face à un besoin en
trésorerie ? Dans le CET, ils restent liquides
et réalisables à tout moment. Dans le
PERCO... terminé jusqu'à la retraite !

Qui ira mettre une partie de son épargne
salariale dans le PERCO ? Les montants
d'intéressement et participation maintenus
dans le PEE bénéficient du même abonde-
ment et des mêmes exonérations que le
PERCO. Différence de taille : dans le PEE,
vous pouvez les récupérer au bout de 5 ans.
Dans le PERCO, terminé jusqu'à la retraite !

Des versements volontaires ? Hormis le
cas cités plus haut, qui a les moyens au-
jourd'hui et qui les aura encore demain de
placer sur des décennies une partie signifi-
cative de son salaire dans un produit
bloqué, potentiellement risqué et sans
abondement ?

Le PERCO PALATINE : un produit médiocre

Compte tenu de ses inconvénients, on au-
rait pu s'attendre à ce que le PERCO
PALATINE soit satisfaisant sur le plan finan-
cier. Il n'en est rien, jugez plutôt :

- Versement d'amorçage de 75€ (sur
386€ légalement possibles),
- aucun versement d'entreprise pé-
riodique (772€ annuels possibles),
- un abondement de 20% sur... 10
jours de CET !!! alors qu'il est
possible d'abonder jusqu'à 300%
de l'ensemble des versements des
salariés avec un plafond de plus
de 6.000€ !!!!

Et encore faut-il se rappeler que ce que
PALATINE met au pot, elle le récupère très
largement :

- Par le biais des nombreuses défis-
calisations dont elle bénéficie sur
ce type de produit
- Parce que le SNB a signé des NAO
qui vous privent d'augmentations
de salaire en échange du PERCO
- Parce que les jours de CET placés
en PERCO sortent des provisions
obligatoires de l'entreprise

En résumé : Un PERCO raté

Mettre en place un produit
d'épargne retraite, éventuelle-
ment... mais pour tout le monde !

La proposition qui nous est faite
aujourd'hui est confiscatoire pour
90% des salariés et ne bénéficie
qu'à quelques uns, ceux a priori
qui en ont le moins besoin et ceux
qui vont en faire un outil de défis-
calisation plus que d'épargne
retraite.

S'il y avait eu appel d'offre, si les
conditions avaient été négociées,
s'il s'agissait d'une « cerise sur le
gâteau » en plus des négociations
sur les salaires, si le produit était
facultatif et non rendu obligatoire,
si le volet financier était incitatif,
si l'accompagnement du projet ne
risquait pas de pénaliser la parti-
cipation, si le capital était garanti,
si / si / si...

Mais avec nos « si » nous ne met-
trons pas Paris en bouteille, ni ne
rendrons ce produit acceptable....

Alors pour nous : Le PERCO PALATINE, c'est NON !! Nous demandons à la direction de renoncer à ce projet
imposé par NATIXIS au détriment des salariés PALATINE et de revenir à des propositions qui concernent
l'égalité, la couverture santé, les négociations salariales, les retraites complémentaires.

Le renouvellement des générations n'épargne pas, fort heureusement, notre syndicat qui vient encore de connaître un beau trimestre sur le plan des adhésions. Et ça n'est pas du luxe, car il va bien falloir remplacer notre doyen vénéré, Pierre MILLOT, qui après 46 ans de travail dont 45 en grande partie voués à la défense de salariés Vernes, puis Sanpaolo, puis Palatine, vient de faire valoir ses droits à la retraite.

Beaucoup d'entre vous lui doivent, souvent sans le savoir, les avancées et avantages sociaux dont ils bénéficient (et qu'il va falloir défendre). Beaucoup d'entre nous lui doivent, en toute connaissance de cause, leur volonté d'engagement syndical et leur âpreté à défendre les salariés de notre établissement. Nous lui dédions ce numéro 103 de cette AGRAFEUSE qu'il a créée il y a 25 ans et qu'il prenait tant de soin et de plaisir à rédiger. LAGRAFE et tous ses camarades de travail souhaitent à Pierre autant de bonheur dans sa nouvelle vie qu'il nous en a donné à le côtoyer toutes ces années (et ça n'est pas fini !).

Val de Fontenay se fait un lifting

2M€ de travaux : c'est le coût de la réhabilitation massive des locaux de Fontenay-sous-Bois qui vient d'être présentée en CHSCT. Les locaux (éparpillés sur 3 bâtiments) vont être refaits et la plupart de nos 500 collègues seront amenés à déménager. Au rayon des bonnes nouvelles : une cafétéria avec des espaces repas, la médiathèque qui remonte du parking pour s'installer dans les locaux du CE, à chaque étage quelques places assises pour la pause-café. Moins bonnes nouvelles : le retour des open-spaces, des pertes de M2 et d'espaces de rangement, la suppression des accessoires personnels remplacés par des installations communautaires (frigos, cafetières, ...) et même les poubelles qui deviennent collectives. La direction semble prête à quelques concessions, alors à vous de saisir vos élus CGT au CHSCT Paris si les conditions de travail ne vous semblent pas correctes.

Réforme partielle du dispositif de parts variables

Aux CHSCT et CE d'octobre, la direction a présenté une réforme pour un certain nombre de contributeurs qu'elle souhaite tirer vers le haut. Tant mieux pour les heureux gagnants... et dommage pour les autres ! Des inégalités de traitement apparaissent et 500 collègues demeurent des « autres contributeurs » renommés « fonctions support » avec une PV qui passe de 900 à 1000€ bruts... 6€ nets de plus par mois, c'est la fête !

CSC / RSC : Perspectives Agences et parts variables

Le chantier « Perspective Agences 2017 » est lancé !

Son périmètre a uniquement pour cible les agences de particuliers. Les agences mixtes et entreprises seront concernées ultérieurement, après consultation du CHSCT et du CE. Comme la RH l'a rappelé récemment, dans un premier temps les salariés concernés sont reçus individuellement entre le 15 septembre et le 31 octobre 2016. Ensuite, la RH reviendra vers eux afin de finaliser leur futur poste de travail.

L'objectif Part Variable des RSC/CSC est « la complétude des dossiers ». Au 31 août 2016, seulement 73 % des agences sont en capacité d'atteindre cet objectif. Il est prévu, pour une atteinte la plus importante possible, d'aménager les critères. Surtout pour les agences mixtes qui ont comme échelle de mesure la moyenne arithmétique des deux marchés Entreprise et Clientèle Privée. Si cette moyenne est inférieure au minima de déclenchement, on prendra le taux le plus fort afin d'optimiser la Part Variable

Tracts sur les congés

La diffusion du tract CGT semble avoir produit son petit effet : la direction s'est tout à coup sentie obligée de communiquer de façon compréhensible et exhaustive, ce qui n'était pas gagné.

Merci pour vos questions et vos retours, ils nous permettent de concevoir des outils et des textes pédagogiques utiles à tous. Continuons comme ça sur d'autres sujets.

Communications syndicales

Il devient difficile de communiquer avec les salariés. La DRH vient de passer à l'attaque pour empêcher votre syndicat préféré de vous rencontrer et de vous adresser ses publications sous quelque forme que ce soit. Interdiction de tout envoi, menaces de sanctions disciplinaires, menaces de procédures pénales, ... A croire que nous sommes des délinquants de haut-vol prêchant une révolution sanglante dans l'entreprise. A croire que nos Agrafeuses et autres communications dérangent et contrarient les messages bien rôdés et bien orientés transmis par les innombrables canaux de communication qu'utilise la direction. Du jamais vu dans notre entreprise depuis plus d'un demi-siècle. La direction semble revenue à un peu de raison démocratique au dernier CE en attendant la négociation d'un accord sur le sujet.

Coucou, qui que revoilou ? DIAPASON !!!

Nous l'attendions depuis des mois, revoilà le fumeux sondage DIAPASON, qui s'était soldé l'an passé par une débâcle de la direction : pratiquement sur 100% des questions posées, les résultats Palatine étaient en retrait du Groupe et de la Branche.

Voici donc la 2^{ème} couche, sur laquelle notre direction sera jugée par BPCE. Si les résultats sont aussi calamiteux que l'an passé, c'est que vous n'aurez pas été convaincus par les moyens humains et techniques déployés pour vous accompagner dans ce plan stratégique... ou que vous considèrerez que le gâteau a été mal partagé. Ou les deux.

Alors que vous souhaitiez passer une note positive ou négative, puisqu'on nous impose une nouvelle fois cet outil contestable pour nous sonder sur nos états d'âme, n'hésitez pas à donner le ton et votre note avec DIAPASON.

LAGRAFE...

... Manager pas Ménagé





PERCO PALATINE : Résultats du sondage sur vos intentions

Sur les 4 dernières semaines, les élus CGT ont interrogé de façon empirique les salariés sur leurs intentions d'utilisation du PERCO que souhaite mettre en place la Banque PALATINE.

Nous avons interrogé 182 personnes et obtenu 148 réponses dont 138 exploitables.

A ces 138 salariés, 56 du réseau et 82 des fonctions supports, qui ont bien voulu prendre le temps de lire les documents de présentations du PERCO et écouter les explications de leurs collègues, nous avons posé la question suivante :

Pensez-vous être intéressé par le PERCO PALATINE et, si oui, l'êtes-vous potentiellement ou de façon certaine ?

Les résultats, classés par tranches d'âge et par tranches de revenus sont explicites, vous pourrez les consulter au verso.

Ce PERCO intéresse très peu de salariés à l'exception des futurs retraités (>50 ans et > 55 ans) ayant des revenus dans les tranches hautes. Et encore atteint-on péniblement les 50% d'intérêt positif.

Dans toutes les autres catégories (<50 ans et/ou salaires <50K€), les taux d'intentions sont dérisoires et démontrent que **ce produit ne répond pas aux attentes des salariés de l'UES PALATINE**, mais consiste bien en un transfert de la poche des salariés PALATINE à celle de NATIXIS INTEREPARGNE.

Forts de vos réponses et de nos analyses, nous sommes maintenant en mesure de nous positionner sur le PERCO PALATINE.

Nous demandons à la Direction :

- **de renoncer au caractère obligatoire de ce produit dont très peu de salariés sont demandeurs et de ne le proposer qu'aux salariés qui en feront la demande**
- **de ne pas transférer le maigre budget des NAO dans les caisses de NATIXIS qui n'attend pas après ça pour vivre**
- **de privilégier de vraies négociations**
 - o sur les salaires,
 - o sur les complémentaires retraites,
 - o sur la mutuelle,
 - o Sur l'égalité Hommes/ Femmes,

sujets autrement plus attendus par les salariés qu'un PERCO qui ne servira que de produit de défiscalisation à quelques-uns de nos collègues.

Retrouvez toutes vos réponses au verso

PERCO PALATINE : Intéressés ou pas ? Vos réponses !

Comment lire ces tableaux ? Nous avons classé par tranches d'âge et de revenus les répondants.

Les scores apparaissent à chaque intersection âge / revenus de la façon suivante :

Nombre de répondants / dont potentiellement intéressés / dont intéressés à coup sûr.

Exemple : 15/3/1 : 15 répondants, 3 potentiellement intéressés dont 1 à coup sûr.

Le 1^{er} tableau est classé par code couleur en fonction des % de personnes potentiellement intéressées

| AGE / SALAIRE | <25K€ | <35K€ | <40K€ | <50K€ | <60K€ | >60K€ | TOTAUX |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| <25 ans | 15/3/1 | 6/2/1 | | | | | 21/5/2 |
| 26/30 ans | 11/2/0 | 12/3/1 | 7/1/1 | | | | 30/6/2 |
| 31/35 ans | 2/0/0 | 4/1/0 | 8/2/1 | 1/1/1 | | | 15/4/2 |
| 35/40 ans | | 5/2/1 | 5/2/1 | 6/1/1 | 3/1/1 | | 19/6/4 |
| 41/45 ans | | 2/0/0 | 3/0/0 | 5/2/1 | 1/0/0 | 4/1/1 | 15/3/2 |
| 46/50 ans | | | 2/0/0 | 4/2/2 | 3/0/0 | 5/3/2 | 14/5/4 |
| 51/55 ans | | 1/0/0 | 4/2/1 | 3/1/1 | 2/2/1 | 3/2/2 | 13/7/5 |
| >55 ans | | | 5/2/2 | 2/2/2 | 2/2/1 | 2/2/2 | 11/8/7 |
| TOTAUX | 28/5/1 | 30/8/3 | 34/9/6 | 21/9/8 | 11/5/3 | 14/8/7 | 138/44/28 |

| POTENTIELS |
|------------|
| >=50% |
| >=33% |
| >=20% |
| <20% |

Soit 32% de potentiellement intéressés (18% pour les revenus annuels <40K€)

Le 2^d tableau (identique) est classé par code couleur en fonction des % de personnes intéressées de façon certaine.

| AGE / SALAIRE | <25K€ | <35K€ | <40K€ | <50K€ | <60K€ | >60K€ | TOTAUX |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| <25 ans | 15/3/1 | 6/2/1 | | | | | 21/5/2 |
| 26/30 ans | 11/2/0 | 12/3/1 | 7/1/1 | | | | 30/6/2 |
| 31/35 ans | 2/0/0 | 4/1/0 | 8/2/1 | 1/1/1 | | | 15/4/2 |
| 35/40 ans | | 5/2/1 | 5/2/1 | 6/1/1 | 3/1/1 | | 19/6/4 |
| 41/45 ans | | 2/0/0 | 3/0/0 | 5/2/1 | 1/0/0 | 4/1/1 | 15/3/2 |
| 46/50 ans | | | 2/0/0 | 4/2/2 | 3/0/0 | 5/3/2 | 14/5/4 |
| 51/55 ans | | 1/0/0 | 4/2/1 | 3/1/1 | 2/2/1 | 3/2/2 | 13/7/5 |
| >55 ans | | | 5/2/2 | 2/2/2 | 2/2/1 | 2/2/2 | 11/8/7 |
| TOTAUX | 28/5/1 | 30/8/3 | 34/9/6 | 21/9/8 | 11/5/3 | 14/8/7 | 138/44/28 |

| CERTAINS |
|----------|
| >=50% |
| >33% |
| >=20% |
| <20% |

Soit 20% de certainement intéressés (11% pour les revenus annuels <40K€)