

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](http://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 sommes. 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 faire 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  
à 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 irré-  
pressible d'exister par la signature  
de tout et n'importe quoi, pour  
pouvoir affirmer son existence,  
limitée à le 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 cité 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<sup>ème</sup> 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 considérerez 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<sup>er</sup> 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
<b>TOTAUX</b>	<b>28/5/1</b>	<b>30/8/3</b>	<b>34/9/6</b>	<b>21/9/8</b>	<b>11/5/3</b>	<b>14/8/7</b>	<b>138/44/28</b>

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

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

Le 2<sup>d</sup> 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
<b>TOTAUX</b>	<b>28/5/1</b>	<b>30/8/3</b>	<b>34/9/6</b>	<b>21/9/8</b>	<b>11/5/3</b>	<b>14/8/7</b>	<b>138/44/28</b>

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

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