

C.G.T.

BANQUE PALATINE

**SPECIALE REVENUS**

Toutes les news sur les augmentations, promotions, parts variables, intéressement, retraite, PERCO...

Les mesures individuelles de fin d'année 2016 viennent certainement de doucher la joie supposée de nombreux salariés PALATINE. Si tant est que cette joie n'était pas une simple rumeur.

L'étude des chiffres est cruelle. Car face à la communication massive de la Direction sur le bonheur que vous avez tous à travailler chez Palatine (Diapason, QVT, ...) il reste quelques réalités que notre mandat de représentants des salariés nous force à vous communiquer.

Les annonces d'augmentations individuelles et de promotions au mérite qui viennent de tomber, disséquées par classification et rapportées au nombre de salariés dans chaque classification, ont en effet de quoi laisser pantois. Elles éclairent d'un jour différent les conséquences de la mise en place progressive du « tout variable » : parts variables, intéressement, participation, etc... ainsi que des mesures dilatoires lors des NAO (retraite, PERCO, ...) au détriment des salaires fixes jugés « ringards » par la Direction.

Quelques exemples pour éclairer l'indicagraphe qui figure dans la colonne précédente sur les mesures au mérite de fin d'année :

- Classif E : 93 salariés, 2 promotions, 8 augmentations
- Classif G : 130 salariés, 6 promotions, 22 augmentations
- Classif I : 223 salariés, 10 promotions, 22 augmentations
- Classif J : 153 salariés, 4 promotions, 31 augmentations

Au total des mesures au mérite de février

Pour 377 techniciens,

- 53 augmentations (14%) – 1 tous les 7 ans
- 21 promotions (6%) – 1 tous les 16 ans

Pour 779 cadres,

- 136 augmentations (17%) – 1 tous les 6 ans
- 31 promotions (4%) – 1 tous les 25 ans

Ainsi, de façon statistique et hors mesures en cours d'année, un salarié qui démarre sa carrière en classification F terminera 42 ans plus tard en H, ayant connu 2 promotions et 6 augmentations, soit une évolution de son salaire brut annuel de 11.000€ maximum (8250€ nets avant impôts), puisque ces augmentations et promotions se font au ras des minimas avec des accompagnements moyens annuels bruts de 1.400€.

Ca ne vous fait pas rêver ?

Nous non plus !!! Alors continuez à nous soutenir, à nous informer, à travailler avec nous, le syndicat CGT-PALATINE se bat pour limiter la casse sociale dans l'entreprise et amener la Direction à partager les fruits de nos efforts.

## Sommaire

2	Parts variables, instance de recours individuels
3	Accord d'intéressement, abondement
4	Retraite, PERCO, Le strip de LAGRAFE

## Indicagraphe

Quelle est la périodicité statistique d'une promotion ou d'une augmentation au mérite selon votre classification ?

Base : mesures de février 2017

Vous êtes classe	1 chance de promotion tous les :	1 chance d'augmentation tous les :
D	10 ans	8 ans
E	47 ans	12 ans
F	13 ans	6 ans
G	22 ans	6 ans
H	17 ans	5 ans
I	22 ans	6 ans
J	38 ans	5 ans
K	0 promos	9 ans

### 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 Mourguy, Philippe Proust, Estelle Rodembourg, Alphonse Tran  
Van Loc, Jean Louis Trupel

[www.cgt-palatine.fr](http://www.cgt-palatine.fr)

## L'Instance de recours :

### vous y pensez ?



Trop tard pour la session en cours, mais il sera toujours temps de vous manifester la prochaine fois.

Souvenez-vous que l'instance de recours examine les situations des salariés qui pensent ne pas être sur le bon niveau de classification.

Les données sont assez faciles à appréhender :

-Votre fiche de poste (rosace des métiers) prévoit 3 classifications possibles (ex : F/G/H).

-Votre EAA comporte une « note de synthèse » qui peut prendre trois valeurs :

- 1/ En apprentissage
- 2 / Maîtrise de l'emploi
- 3/Dépassement des compétences requises.

Cette note de synthèse et votre classification doivent être en cohérence. Dans notre exemple : Maîtrise de l'emploi = classification G

### Vous avez un doute ?

#### **Allo CGT PALATINE !!!!!**

Nous vous guiderons dans l'analyse et le montage de votre dossier d'instance et vérifierons avec vous quel est le bon niveau d'intervention.

Car parfois c'est tout simplement la fiche métier qui n'est plus appropriée aux tâches qui vous sont confiées.

De nombreux collègues ont saisi l'instance depuis sa création : certains ont eu gain de cause directement auprès de la DRH simplement en exposant ces données techniques prévues par accord, d'autres sont allés jusqu'à la session d'instance avec là aussi de nombreux succès.

## RÉPARTITION ET MONTANTS PARTS VARIABLES

Profil de contribution	Nombre ETP	Versé en 2017	Moyenne par ETP
Autres contributeurs	615	547 423	882
Chargé de portefeuille clients	219	1 098 239	4 817
Corporate Finances	20	1 058 244	52 912
Directeur d'activités support	33	253 730	76 89
Directeur d'agence	27	172 255	63 80
Directeur de direction	11	125 158	11 378
Directeur de succursale	32	289 201	8764
Directeur exécutif	16	435 882	27 243
Finances	15	819 057	54 604
Opérateur financier	21	31 125	1 482
Responsable d'affaires	45	453 587	10 080
Responsable de service	107	236 416	22 09
<b>Total Général</b>	<b>1170</b>	<b>5 700 954</b>	<b>4873</b>

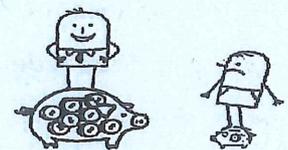
## DES PARTS VARIABLES ... VRAIMENT TRÈS VARIABLES

La Direction a communiqué les parts variables 2017 pour les 12 profils de contributeurs. Le moins que l'on puisse dire est que le mot « variable » prend ici toute sa signification et sa saveur.

**Les 615 « autres contributeurs » se partagent 547K€, soit moins de 900€ chacun en moyenne. Ils représentent 53% de l'effectif, mais seulement 10% de la PV globale de l'entreprise (5,7M€).**

Et il leur faudra 60 ans (très longue carrière...) pour gagner autant que d'autres collègues en un an. Loin de nous l'idée de contester à certains métiers la logique d'une part variable conséquente, cette situation est intimement liée à leurs métiers et à leurs objectifs. Mais convenons ensemble que se battre pour 880€ annuels dans le même temps où on supprime augmentations et promotions est inacceptable.

**Autre exemple ? Les Responsables de services sont eux aussi au régime maigre.** Le décalage entre leur part variable (2200€) et l'exigence que place la banque sur eux est totalement en décalage.



De nombreuses autres catégories posent également questions... et les injustices entre salariés à fonctions équivalentes se multiplient. Il a fallu lutter des mois pour que les analystes des Risques et des Engagements soient sur un pied d'égalité, pour que certains Middle-Offices soient reconnus comme leurs semblables, mais nous avons échoué à faire reconnaître qu'un juriste spécialiste du Juridique mérite le même traitement qu'un collègue de la Conformité ou des successions, ou qu'un opérateur des FLUX en relation avec les clients doit être considéré comme un Middle-Office.

Décidément ce système de parts variables, dont le but réel est de masquer la quasi suppression des revalorisations de salaires et promotions est un échec sur toute la ligne : il a créé de l'injustice et de l'iniquité partout.

## ACCORD D'INTERESSEMENT : C'EST SIGNE !!!

Il aura fallu 5 réunions de négociations pour obtenir de la Direction un projet d'accord d'intéressement qui prenne en compte l'intérêt de tous, en respectant les préconisations des salariés et de notre Organisation Syndicale.

Dans ces âpres négociations, nous avons obtenu un certain nombre de modifications et d'aménagements qui nous semblent plus proches des réalités du marché, des potentialités Palatine pour 2017 (si rien ne change !) et qui prennent en compte les remontées que vous nous avez faites suite à notre dernier tract sur le sujet.

- Diminution de l'importance du **coefficient d'exploitation**, qui était ces dernières années à 50%... il ne pèsera plus cette année que 35%, ce qui limitera les effets d'un dérapage toujours possible.
- Le **PNB** pèsera pour 25%. C'est un item qui nous semble cohérent dans un tel accord. Toutefois la direction n'a pas voulu transiger sur le seuil de déclenchement qui est resté haut, avec un risque fort de non atteinte.
- Le **coût du risque** entre pour 20%. Compte tenu du bon 1<sup>er</sup> trimestre 2017, et après vérification que les nouvelles normes IFRS9 n'impacteront pas cet exercice, c'est un item qui pourrait déclencher un intéressement significatif.

Nous avons obtenu la réintégration de la **conquête Clientèle Privée et Entreprises**, à hauteur de 10% chacune. Leur suppression avait choqué de nombreux commerciaux qui ne voyaient plus dans le projet initial d'accord les contreparties de leur travail. Les notes de satisfaction clientèle ont été sorties, ce qui semble satisfaire tout le monde.

Cet accord nous semble équilibré, cohérent et atteignable. Nous l'avons signé le 15 juin, avec une clause de neutralisation des impacts potentiels d'un investissement dans un nouveau SI.

**Toutefois pour l'avenir, demeure le problème du niveau d'atteinte possible.**

Si l'accord prévoit un niveau de versement qui peut atteindre 20% des salaires, soit plus de 2 mois, la Direction s'acharne tous les ans à fixer des plots qui rendent impossible le dépassement d'un mois de salaire brut.

## RÉMUNÉRATIONS DU CDG 2016

	Fixe	Variable	Divers
Pierre-Yves DREAN	290 000	211 352	76 317
Bertrand DUBUS	205 000	80 451	28 115
Thiery ZARAGOZA	205 000	80 345	34 159
<b>Total</b>	<b>700 000</b>	<b>372 148</b>	<b>138 591</b>

**Total CDG**  
**1 210 739 €**

## FLASH INFO

*Le chantier « Perspective Agences 2017 » est toujours en cours pour les agences/succursales mixtes et les agences Entreprise.*

*C'est la raison pour laquelle un représentant de l'Organisation visite les points de vente concernés, avec pour but de collecter les informations nécessaires sur les « thèmes, missions et postes de fonction dans les agences de Clientèle Privée » pour les CSC filière Particulier. Les AE et CSC seront reçus dans le cadre du même chantier sur la ligne Entreprise.*

*C'est une bonne initiative ! Profitez-en pour bien détailler toutes les tâches qui vous sont attribuées.*

*Mais restez-en là ! Le volet RH n'est pas sur leur feuille de route, vos intentions et choix de futurs postes ne doivent pas être abordés ici, et le seront ultérieurement.*

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

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Affectation :

Tél.

Date et signature

## Abondement 2016 versé en 2017

*L'abondement lié à la participation et à l'intéressement ne vous a toujours pas été versé ?*

*C'est normal, la loi a changé, il sera versé à compter de fin septembre. Surveillez vos relevés.*

*Par ailleurs il n'est pas trop tard pour compléter votre placement par un versement libre pour bénéficier du maximum d'abondement.*

## MODIFICATION DU DISPOSITIF DE RETRAITE CGP

La direction a communiqué le 13 juin sur l'amélioration de la retraite supplémentaire CGP.

### Pourquoi ne pas avoir signé cet avenant à l'accord de 2010 ?

Après nous avoir expliqué en 2015 qu'il fallait absolument mettre en place un PERCO calamiteux car les retraites par répartition allaient rapidement disparaître, la direction est revenue avec un projet d'amélioration... des retraites par répartition !!!

Pourquoi pas ? il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis, encore sont-ils parfois armés de bonnes intentions.

**L'accord qui nous a été proposé vise surtout à vider encore un peu plus les NAO de toute mesure pérenne d'augmentations salariales, puisque ce budget retraites en a été déduit.**

Vous payerez donc de votre poche droite les augmentations de cotisations salariales via votre fiche de salaire... et vous payerez de votre poche gauche la part patronale, en vous faisant confisquer une grosse partie des NAO, en remplacement des augmentations de salaire collectives ou individuelles.

Qui plus est, avec un engagement de récidiver sur plusieurs années, annoncé comme une bonne nouvelle...

Le financement par les seuls salariés est inacceptable. De plus ce dispositif ne profitera pratiquement à personne : ni aux salariés dans leur seconde partie de carrière, trop proches de la sortie pour que cette nouvelle donne change leur future pension, ni aux jeunes qui iront rapidement chercher ailleurs les conditions salariales que Palatine leur refuse et ne cotiseront que peu de temps à notre dispositif d'entreprise.

Toutes les modélisations comparant les cotisations que vous aurez à verser durant votre vie professionnelle et les compléments de pensions correspondant qui vous seront versés pendant votre retraite montrent un solde absolument dérisoire.

Nous avons donc naturellement argumenté vouloir la prééminence des augmentations de salaires aujourd'hui, plutôt qu'une poignée d'Euros de plus en fin de vie et demandé que la Banque prenne à sa charge la part patronale. Devinez quoi ? On ne nous a pas entendus. Si l'argent n'a pas d'odeur, il semblerait que souvent il soit aussi un peu dur de la feuille (de paye).

Pourtant la CGT PALATINE avait signé l'accord initial prévoyant la mise en place de ce dispositif. Car le taux de couverture à la Banque PALATINE est l'un des plus faibles du Groupe BPCE et même de la branche Banques-Assurances.

Encore aurait-il fallu pour aller au bout que la Direction prenne sa part du financement et que le jeu en vaille la chandelle.

Nous n'avons donc pas signé cet avenant pour respecter notre mandat de défenseurs des salariés et de leur pouvoir d'achat.

## PERCO PALATINE 1

Collant comme le sparadrap du Capitaine Haddock

Vous avez écrit à la DRH pour dire que vous renonciez au PERCO. Et pourtant les 67 € sont encore sur votre compte Natixis, impossible de s'en défaire. Appelez la DRH ou informez vos représentants CGT, car le droit de renonciation aurait dû être préalable à la mise en place et il n'est pas normal que ce produit vous soit encore affecté. Nous veillerons à sa suppression dans les prochains mois.

## PERCO PALATINE 2

Chroniques d'un flop annoncé

Les premiers résultats du PERCO Palatine sont tombés et c'est comme prévu une catastrophe !!

Globalement, moins d'une centaine de salariés a utilisé ce produit pour y placer quelques centaines d'Euros, qu'il s'agisse d'une part de participation ou d'intéressement, ou de jours de CET. C'est autant que ceux qui ont dès le premier jour demandé l'annulation de leur PERCO.

En dehors de quelques salariés proches de la retraite ou en âge d'envisager de prochaines épousailles, les uns et les autres uniquement pour des raisons bien compréhensibles de fiscalité, peu de salariés ont évidemment souhaité bloquer dans ce produit une partie de leurs disponibilités.

Ainsi, ce « placement » prétendument pensé pour construire une retraite sert, comme partout ailleurs, à échapper à la fiscalité pour quelques dizaines ou centaines d'Euros, participant ainsi à détruire la couverture sociale.

*Mais que n'aurait-on fait par idéologie ou pour plaire à Natixis ?*

LA LOI TRAVAIL 1 ENTRE EN APPLICATION  
LA LOI TRAVAIL MACRON XXL ARRIVE  
LA BANQUE PALATINE VA CONNAITRE DES  
BOULEVERSEMENTS MAJEURS DANS LES  
PROCHAINS MOIS  
LES METHODES DE MANAGEMENT SE DURCISSENT  
ADHEREZ A LA CGT-PALATINE,

GRACE AUX 51% DES VOIX QUE VOUS NOUS  
AVEZ ACCORDEES AUX DERNIERES ELECTIONS,  
NOUS POUVONS, SEULS, ŒUVRER POUR VOTRE  
DEFENSE ET LA DEFENSE DE NOS CONDITIONS  
DE TRAVAIL ET DE NOS EMPLOIS.

CONTACTEZ-NOUS

## LAGRAFE...

