

	Sommaire
2	Diapason
3	Diapason (suite et fin)
4	Le petit Prince Palatin Le strip de LAGRAFE

#### Indicagraphe

Sur votre bulletin de salaire  
Salaire mensuel brut x 13  
CDI UES Palatine au 31-12-2016

Source: Situation comparée des conditions générales entre les Hommes et les Femmes.

Classe	MOYENNE	MOYENNE
	Homme	Femme
Techniciens		
D	27 312	26 835
E	30 389	29 669
F	32 659	32 297
G	36 275	35 066
Cadres		
H	40 937	40 832
I	51 482	51 123
J	64 737	61 265
K	77 017	73 417
HC	98 475	109303

#### 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 Mourguye, 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

## L'été sera-t-il chaud ? bouillant ? caniculaire ?

La récente actualité politique peut laisser penser que nous sommes à l'aube d'une période compliquée et tumultueuse pour les entreprises et les salariés.

La nouvelle équipe chargée de diriger notre pays, la nouvelle Ministre du travail et la composition de l'Assemblée annoncent des temps sociaux difficiles.

Les tenants de l'ordre ultralibéral sont aujourd'hui à tous les niveaux de décision et de commandement. Et le projet de Loi Travail XXL qui est actuellement en « négociation » avec les « partenaires sociaux » est en fait déjà écrit et va être imposé de façon rapide et brutale à la sortie de l'été 2017.

Quelles en seront les principales lignes ? On sait déjà la volonté de mettre en place un dumping social fort par le biais des « accords d'entreprises » qui remplaceront la loi et les accords de branches, on connaît la volonté de limiter à minima les risques financiers pour les employeurs en cas de licenciement sans cause sérieuse ni « motif valable et suffisant », on entrevoit les possibilités de procéder par référendum dans l'entreprise pour faire passer en force et sous la contrainte les mesures rejetées par les salariés et les syndicats...

Les mesures propices à la dérégulation des relations sociales seront nombreuses. Et ça n'est pas être défaitiste que dire qu'on ne pourra pas s'y opposer au niveau National : les dispositifs d'ordonnances et décrets permettront au gouvernement de passer en force et rapidement.

## Restera le niveau de résistance de l'entreprise et de ses salariés.

Chez Palatine, la situation est particulière. Ces projets télescopent celui, tout aussi majeur, de l'avenir de l'entreprise : demain avec qui travaillerons-nous, et dans quel cadre juridique et social ?

Collègues Palatine, quelles que soient vos opinions sur ce qui est en train de se passer, vous avez plus que jamais besoin d'un syndicat extrêmement fort et représentatif comme c'est notre cas aujourd'hui : avec 51% des voix, nous avons la possibilité de signer seuls des accords ou de les invalider.

**Dans votre intérêt et celui de notre entreprise, vous devrez renforcer cette position à l'avenir : notre futur commun en dépend.**

Nous le ferons avec vous, après consultation, car nous nous sommes toujours vos porte parole, jamais celui d'une idéologie ou d'une centrale syndicale.



# DIAPASON 2016 : on a refait les comptes et

*Nous subissons régulièrement les affres d'enquêtes lourdes sur notre félicité et notre bonheur d'être aussi bien traités dans notre entreprise.*

*Les résultats de ces enquêtes ont pu par le passé interroger... l'enquête DIAPASON de 2015 avait permis de conclure que les salariés et le management commençaient à manifester un très sérieux énervement quant à leurs conditions de travail et de rémunération.*

*Une solution, même deux, voire trois, et pourquoi pas 4, ont été trouvées par la Direction pour éviter la récidive de cette mauvaise humeur :*

- 1/ on ne publie plus les résultats in extenso,*
- 2/ on ne les présente plus au CE,*
- 3/ on fait l'analyse entre soi pour être certains d'être bien servis,*
- 4/ on diffuse massivement aux salariés avec vidéos et éléments de langage à l'appui.*

*Nous n'avons rien contre la joie de vivre, nous sommes même plutôt partants pour en croquer, et nous serions ravis de pouvoir confirmer l'ambiance radieuse qu'on nous annonce. Mais comme nous n'aimons pas les coups tordus, nous avons décidé d'apporter une autre lecture à partir des informations dont nous disposons. Sans clip vidéo ni langue de bois.*



**On nous dit : diminution de 8 points du sentiment de dégradation de l'entreprise**

**OUI MAIS :** ce sentiment de dégradation avait augmenté de 21 points en 2015, passant de 21 à 42% !! Le fait que ce chiffre ait arrêté d'augmenter est quasi mécanique, et le fait que 33% d'entre nous pensent que la situation se dégrade encore et 41% qu'elle continue d'être en situation dégradée peut difficilement paraître comme une bonne nouvelle... Le bon chiffre à retenir : Seuls 18% (-1) pensent que la situation s'améliore... contre 82% qui pensent autrement.

**On nous dit : le rythme du changement est perçu comme il faut par 31% d'entre nous...Et les 69% restants qui subissent les vagues de changements sans les effectifs ni les moyens adaptés ? On en parle ?**

**On nous dit : L'optimisme concernant l'avenir de la Banque PALATINE se stabilise à 63%... Mais on ne nous dit pas : après un plongeon de 11 points en 2015. Difficile donc de prétendre que c'est une bonne nouvelle : la barre de la confiance n'a pas été redressée. Et nous restons très en deçà des indices de confiance Groupe (76% en 2017) et Branche (80% en 2015)**

**Les scores d'engagement, d'alignement, d'implication et de loyauté remontent...Evidemment : ils avaient tellement plongé entre 2012 et 2015 qu'ils ne pouvaient que remonter à un moment. Ils restent d'ailleurs encore inférieurs à ceux de 2012. Par exemple la confiance dans le top management (DG) Palatine avait plongé de 13 points... un détail certainement puisqu'on ne nous le rappelle pas cette année.**

**48% d'entre vous sont satisfaits de leurs conditions matérielles de travail ? Vous étiez 52% en 2015 et 65% en 2012 à donner une note positive. Dommage de ne pas le rappeler.**

**L'indicateur sur la charge de travail a sauté dans la nouvelle publication. Le score de satisfaits s'était écroulé de 68 à 56% entre 2012 et 2015, on aimerait connaître la suite.**

**RESPECT et RECONNAISSANCE, vo**

## vérifié les camemberts... C'est pas juste !!!

Egalement au rayon « perdus de vue » :

- La motivation, passée de 75 à 69, entre 2012 et 2015
- le sentiment d'accomplissement personnel, de 66 à 62
- l'avis positif sur la gestion du changement, de 46 à 35
- l'impression que les changements ont un impact positif, passée de 65 à 42
- Le niveau de responsabilité, l'équilibre vie privée / vie professionnelle / la reconnaissance en tant qu'individus ont également disparu après les régressions entre 2012 et 2015



Les indicateurs sur la rémunération variable ont également disparu !!! Quelle surprise ! Car avec 28% de satisfaits en 2015 (62% d'insatisfaits et 10% qui n'en pensaient rien), et 25% qui la trouvaient équitable (69% pensaient le contraire), nous avons bien senti que cette réforme phare mise en place par notre DRH dans un but « d'équité, de transparence et de simplification » avait surtout été perçue comme un élément d'injustice, d'opacité et de nivellement par le bas.



**Le croirez-vous ? c'est sur ces scores qui restent en déficit par rapport à 2012, que notre Direction Générale a pu obtenir 80% de ses importants bonus qualitatifs.**

Si à nous ils nous demandent de faire toujours plus, toujours mieux, toujours plus vite avec moins de moyens, pour eux l'histoire s'écrit différemment : il suffit qu'ils fassent moins mal que la fois précédente, et c'est dans la poche, en ajoutant quelques zéros au passage. Applaudissements : bien joué les artistes !!! Mais vous nous permettrez de trouver votre enthousiasme peu communicatif, car vos bonus c'est nous qui les payons de nos efforts.

Heureusement, dans ce déferlement de mauvais points et de communications alambiquées demeurent des indicateurs qui, sondage après sondage, ne sont jamais démentis :

Vous continuez très majoritairement à apprécier les contacts professionnels avec votre équipe et vos managers de proximité. Et compte tenu de la situation dans laquelle ces managers sont mis par notre direction, nous vous confirmons que vous avez raison ! Car manager de proximité aujourd'hui à la banque PALATINE n'est pas la place la plus enviable, particulièrement en ces temps de changements intensifs dans l'excellence où il faudra faire avec 0,45% de budget pour vous récompenser via les augmentations individuelles... bon courage à eux !!!

En tout cas nous sommes plus que jamais à leurs côtés.

Conservons ces solidarités entre salariés : la Direction pense que le bonheur en entreprise s'achète avec des opérations de communication, des sondages, du champagne, des projets qu'on baptise « humains », des chèques, des travaux, des conventions, des médailles...

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

Nom : \_\_\_\_\_ Pr

Prénom : \_\_\_\_\_

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

Affectation : \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_

*Date et signature*

## à les maîtres mots. C'est pourtant simple, non ?

# Le Petit Prince Palatin et son ami le Renard

**Renard s'il te plaît, explique-moi la Loi Macron demanda le Petit Prince !**

Bien sûr dit le Renard, tu veux que je te fasse un dessin ?

**Non merci, mais c'est quoi la réforme du code du travail pour la Banque Palatine ?**

Mon Petit Prince, répondit le Renard, c'est ce qu'on peut appeler une révolution copernicienne : avec la Loi El Khomri je peux déjà déroger sur l'organisation du temps de travail. Demain, grâce à mon ami Macron, je pourrai agir sur ton contrat de travail, ton salaire et la définition de ton emploi. Le tout sans risque pour moi, puisque les indemnités prudhommales seront plafonnées si je dois te licencier.

**Mais Renard, tu n'as pas le droit de me licencier si je travaille bien ?**

Mais si, et « c'est un secret très simple, Petit Prince » : il suffit d'alléger et simplifier le Code du travail, ce que la CGT dans son jargon appelle « atomiser ». Demain je n'aurai plus besoin d'un « motif valable et suffisant » pour te licencier : je pourrai le faire parce que ça m'arrange, sans justification. Et comme ça ne me coûtera pas cher, je ne vais pas me priver.

**Mais tu es méchant !!! Pour éviter ça « Que faut-il faire ? demanda le Petit Prince ? »**

Ne sois pas craintif comme ça ! dit le Renard. L'avenir tu n'auras plus à le prévoir ni à le construire, mais à le subir. Je m'occupe de tout !!

**Dis-moi Renard, en contrepartie de tous ces renoncements mon salaire va augmenter ?**

Mais quel naïf tu fais !! Que nenni Petit Prince, bien au contraire, je t'explique : aujourd'hui tout est trop compliqué, ton salaire Palatine est garanti par les branches professionnelles qui s'imposent aux conventions d'entreprises. Demain, fini le salaire minimum par branche ! La négociation des salaires entrera en concurrence avec ceux des autres banques. C'est ce qu'on appelle le dumping social, un bien joli mot tu ne trouves pas ? Enfin sauf pour le mien bien sûr, parce que mon salaire je le négocie directement avec le CDG (le Comité Des Goupils) dont je suis membre.

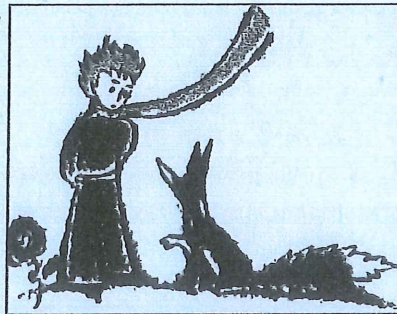
**Mais « qu'est-ce que signifie » négocier ? demanda le Petit Prince.**

« C'est une chose ancienne, trop oubliée » dit Renard. J'ai trouvé mieux : s'il s'agit de mes employés, je donne des ordres et je

ne leur dois rien... et quand il s'agit de mes actionnaires, ils me donnent ce que je veux, et je le leur rends bien.

**Dis-moi Renard, au moins avec le référendum d'entreprise j'aurai quand même mon mot à dire ? objecta le Petit Prince.**

Tu peux y croire lui rétorqua le Renard. Si demain la CGT majoritaire me contrarie, je pourrai la contourner et organiser moi-même mon référendum pour que tu sois d'accord avec-moi si tu ne veux pas être viré. Par exemple si je te dis : es-tu d'accord pour diminuer ton salaire de 15% ou renoncer à tes RTT sinon je fais un plan social sur 40% des effectifs à commencer par les Petits Princes ? tu auras toute liberté de répondre par oui ou par non.



Et si des représentants du personnel m'ennuient de trop, je réduirai leur nombre et leur influence en les fusionnant entre eux.

**Alors Petit Prince, as-tu bien tout compris tous les avantages pour toi de ce projet de réforme du droit du travail à la Banque Palatine, demanda le Renard ?**

Bien sûr répondit le Petit Prince : « la perfection est atteinte, non pas lorsqu'il n'y a plus rien à ajouter, mais lorsqu'il n'y a plus rien à retirer. »

**C'est bien cela, dit le Renard, tu as tout compris. Et maintenant tu retournes bosser.**

Avec des emprunts au texte d'origine entre guillemets... L'Agrafeuse remercie Antoine.

Et des emprunts aux textes et projets de loi... L'Agrafeuse ne remercie pas Emmanuel, Myriam, Pierre, Muriel, Manuel.

La loi Macron XXL arrive à grands pas, elle va déferler après les congés. Peut-être devriez-vous rapidement penser à vous syndiquer ? Appelez-nous, parlons-en. Vous verrez que contrairement aux rumeurs qui courent, avoir des syndicats solides, compétents, dénués d'idéologie et avec une très forte culture d'entreprise, c'est très rassurant et très utile.

## LAGRAFE... n'en croit pas ses oreilles





**SORTIE DU COMITE DE GROUPE – 29 juin 2017**

**Notre délégué national CGT-PALATINE Jérôme MOURGUYE participait au Comité de Groupe BPCE présidé par François PEROL le jeudi 29 juin 2017.**

**Une belle occasion de poser à ce dernier quelques-unes des questions qui agitent nos collègues ces derniers mois quant au devenir de l'UES PALATINE.**

- Quel est l'avenir de l'UES Banque Palatine, sachant que depuis plusieurs mois des rumeurs persistantes de vente circulent ?
- Si tel est le cas, où en est ce projet ?
- Si nous restons dans le groupe, l'actionnaire amènera-t-il nos fonds propres au niveau que la norme IFRS9 impose ?
- Qu'en sera-t-il de la migration informatique qui nécessite un investissement important afin d'être au rendez-vous digital imposé par les nécessités de marché ? »

**M. PEROL** confirme que dans le cadre du futur Plan Stratégique 2018-2020, le groupe évalue ses options vis-à-vis de Banque Palatine.

Cette réflexion est axée sur 2 thèmes :

- soit le groupe fait de Palatine LA plateforme spécialisée ETI et dirigeants, ce qui impose un investissement important en intégrant davantage Palatine dans le groupe, avec une amélioration de la rentabilité trop faible à ce jour,
- soit les BP et les CE doivent monter en gamme sur ces mêmes clientèles ce qui génèrera une concurrence croissante intra-groupe avec Palatine.

**C'est pourquoi Palatine est en vente sur la place.**

**M. PEROL** ne s'est pas prononcé plus librement car le Directoire doit statuer sur ce choix. Mais sa préférence va clairement sur la seconde option.

Cette analyse rejoint directement celle faite par le cabinet d'expertise SECAFI, qui présente Palatine comme :

- la filiale la moins intégrée aux métiers cœurs du Groupe, en concurrence directe avec les BP et les CE sur les marchés de la clientèle patrimoniale et des ETI
- avec des marges de manœuvre limitées en matière de solvabilité
- et une migration informatique vitale et onéreuse en raison d'un SI obsolète.

D'où la conclusion qui s'impose pour l'expert : « un scénario de cession est crédible ».

**Nous savons maintenant d'où vient le vent.**

**En septembre, nous saurons où il nous portera.**

\* \* \* \* \*

**Envie d'être informés ? envie d'être défendus ? envie d'être acteurs de la vie et du dialogue social de notre entreprise ?**

**A votre disposition pour en parler.**