

1	Indicagraphe - Edito
2	- Convention : beaucoup de mots et de non-dits
3	- ENVOL en chiffres
4	- HAPPYX !!!! - Le strip de LAGRAFE
Ce numéro 108 comprend en supplément le N°1 du Petit Kenavo Illustré.	

Indicagraphe

Egalité Homme/Femme devant les salaires.

Positif : tout le monde en a un
Négatif : ce ne sont pas les mêmes

Source : DRH Palatine 31/12/2016

Nombre femmes	Par tranches de salaire	Nombre hommes
13	80 K€ et +	52
14	De 70 à 79 K€	40
43	De 60 à 69 K€	34
78	De 50 à 59 K€	25
54	De 45 à 49 K€	70
67	De 40 à 44 K€	62
120	De 35 à 39 K€	72
140	De 30 à 34 K€	58
74	De 22 à 29 K€	31

L'AGRAFEUSE

Bulletin des sections CGT de la Banque Palatine

Comité de rédaction :

Olivier Alaton, Lydie Bellier, Claire Cuny
Gilles Ledoyen, Jérôme Mourguye, Philippe Proust, Estelle Rodembourg, Alphonse Tran
Van Loc, Hervé Le Sage,

www.cgt-palatine.fr

L'AGRAFEUSE

C.G.T.

BANQUE PALATINE

5,13%, et après ?

Non, ne rêvez pas !! 5,13% n'est pas le taux d'augmentation des salaires décidé par PY Dréan suite à la dernière Agrafeuse.

Sur ce plan là, nous sommes toujours bel et bien collés à **0%**, ce qui est la valeur que notre DG accorde à nos performances depuis 5 ans. Ces 5,13% c'est le fameux taux de ROE normatif qu'atteindrait, selon les projections actuelles de la direction, l'UES Palatine en 2020, au terme du plan stratégique ENVOL et post-migration informatique.

Même si ça reste une projection qui devra se vérifier, ce qui n'est pas gagné, c'est mieux que les 4,62% réalisés en 2017.

Mais il y a un os, et plutôt de la taille d'un fémur. Notre actionnaire BPCE a été clair : il attend 8% horizon 2021/2022, et considèrera qu'en deça il s'agira d'un échec dont il pourrait tirer les conséquences.

Alors on se plonge dans les calculs et on essaye de comprendre comment prendre 3 points de ROE en si peu de temps :

- Continuer d'améliorer la rentabilité de chaque opération ? Certes.
- Continuer d'améliorer nos RWA ? Certes.
- Diminuer notre coût du risque ? Certes.

Mais, au-delà du caractère aléatoire de réalisation de ces 3 items, l'os est toujours là : a priori, ça ne suffit pas, loin s'en faut.

Reste donc le 4^{ème} levier : réduire les charges de façon drastique.

Et c'est là qu'on se met à trembler, et qu'on reboucle sur le sujet des effectifs qui a provoqué un tel brouhaha lors de la convention.

Car hors quelques mesures d'économies sur les autres postes (Siège Anjou par exemple) il y a fort à craindre que ce 4^{ème} levier ne puisse être que la disparition de pas mal de feuilles de paye chez Palatine.

Pour y voir plus clair sur notre avenir, pas celui de la migration mais celui de l'après, nous mettrons à l'ordre du jour du Comité d'Entreprise d'avril une demande d'informations sur la stratégie 2021 / 2022. Et le CE a mandaté le Cabinet ETHIX pour analyser les orientations, leurs outils, leur pertinence, le réalisme des projections et leurs conséquences. Premières réponses lors du CE de juin 2018.

Nous reviendrons alors vers vous. Mais d'ici là nourrissez-nous de vos questions et de vos informations : la période est trop cruciale pour gamberger chacun dans son coin. Ca sera une mutualisation positive. Et n'oubliez pas qu'il vous reste quelques droits qui peuvent vous aider, comme celui de vous syndiquer.

PLAN STRATEGIQUE ENVOL et MIGRATION EQUINOXE

Le budget 2018 / 2020

Quelques-uns des chiffres qui ont manqué à la convention

en millions d'euros	Reel 2017	Budget 2018	Budget 2019	Budget 2020
Produit Net Bancaire	319,2	327,3	336,8	345,0
Marges d'intérêts	204,5	206,8	212,3	219,9
Dividendes	0,1	-	-	-
Comm. Tarification	48,5	50,1	51,2	52,4
Comm. Titres & Assurance Vie	15,7	17,2	18,6	19,1
Comm. Crédits Structurés	12,3	13,5	15,6	17,4
Comm. PAM	26,2	25,8	26,8	29,9
Comm. ARLES	0,5	0,5	0,5	0,5
Salle de marché clientèle et op. finance	12,2	13,0	13,4	14,3
Autres revenus	0,8	0,9	1,7	1,9
Frais de gestion	- 206,5	- 246,0	- 261,9	- 221,1
Frais de personnel	- 125,9	- 129,3	- 135,2	- 133,6
Services extérieurs	- 58,3	- 99,4	- 91,4	- 72,8
Impôts et taxes	- 10,6	- 11,3	- 11,6	- 10,6
Amortissements	- 11,8	- 11,9	- 23,7	- 4,1
RESULTAT BRUT D'EXPLOITATION	112,7	81,3	74,9	123,9
Coefficient d'exploitation	64,7%	75,2%	77,8%	64,1%
Coût du risque	39,5	39,7	42,0	42,8
Résultat des entreprises MEE	0,6	0,7	0,4	0,4
RESULTAT AVANT IMPOT	73,8	42,3	33,3	81,5
Impôts sur le résultat	- 28,0	- 16,4	- 11,8	- 24,8
RESULTAT NET PART DU GROUPE	45,9	25,9	21,5	56,7

en millions d'euros	Individual			
	2017	2018	2019	2020
PNB	306,2	314,3	322,6	329,9
Coefficient d'exploitation	64,7%	75,7%	78,6%	64,5%
Résultat Net	46,5	25,9	20,1	55,1
ETP MM	1196	1221	1276	1218
Coût du risque	39,5	39,7	42,0	42,8
Coût du risque / Encours	0,45%	0,44%	0,43%	0,42%
en millions d'euros	Consolidé			
	2017	2018	2019	2020
PNB	319,2	327,3	336,8	345,0
Coefficient d'exploitation	64,7%	75,2%	77,8%	64,1%
Résultat Net	45,9	25,9	21,5	56,7
ETP MM	1 223	1 247	1 304	1 246
PNB / ETP (k€)	261,0	262,4	258,3	277,0
Charges / ETP (k€)	169	197	201	178
Résultat Net / ETP (k€)	37,5	20,8	16,5	45,5
ROE Normatif (10,5% RWA)	4,62%	2,57%	2,00%	5,13%

Voici les projections sur la durée du plan 2018/2020.

A noter les performances moyennes attendues sur certains secteurs (salle 17%, corporate 41%, titres et assurance vie 22%, ...) et l'évolution optimiste de la MNI (4,6%). Le PNB est attendu à +8% sur la durée.

Les frais de gestion explosent sous l'impact de la migration (ressources externes et CDD, et purge des amortissements SAB en 2019) avant d'amorcer leur décline en 2020 post-migration.

Le coût du risque semble lui aussi optimiste.

« Les informations de cette page n'ont pas vocation à être communiquées à l'extérieur de l'Entreprise »

Le coefficient d'exploitation explose évidemment en 2018 / 2019 sous l'effet des charges avant de revenir en 2020 au niveau de 2017.

Les ETP moyens mensuels (CDI / CDD) connaissent une bulle durant la migration puis amorcent une décline en 2020. Dans l'intervalle, les CDI sortants sont remplacés par des CDD s'il s'agit de fonctions dites « sensibles », à savoir back-offices, supports, informatique, etc. ...

Ce sont les effectifs 2021 / 2022 qui nous intéressent, et également les options de mutualisation Groupe.

Le ROE normatif atterrit à 5,13%. C'est ici que se situe le nerf de la guerre : les exigences de l'actionnaire vont peser lourd sur les stratégies RH.

REMUNERATIONS ET PARTS VARIABLES : Déjà le début de la fin ?

Comme dans toutes les banques, et pourtant nous ne sommes pas toutes les banques, la direction PALATINE a choisi début 2018 l'option la plus délirante en matière sociale : la fin définitive des augmentations de salaires et du maintien du pouvoir d'achat. Et comme toutes les banques, elle va maintenant chercher à vous retirer les variables mis en place : parts variables, intéressement, participation, etc. ... Comment ? Par des objectifs excessifs répartis sur 2 à 4 ans.

Les commerciaux avaient eu leur lot dans le ROC, voici ceux de la banque. Comment faire pour s'y opposer ? Nous soutenir dans nos luttes pour une juste rémunération, et la reconnaissance de la performance individuelle et collective.

Il y des gens au CDG qui ne vous veulent pas du bien, ne vous respectent pas.

Avec nous, dites leur de partir et tentons d'infléchir la future politique sociale de la Banque.

Les salariés PALATINE attendaient beaucoup de la convention du 21 mars, inaugurale du nouveau Plan Stratégique 2018-2020.

Au-delà du côté festif toujours sympathique même si parfois incongru (faire chanter HAPPY après le discours de Marie Rouen relevait du défi), et du côté moins festif pour nos pauvres collègues contraints d'assurer le succès des bus Macron, l'essentiel tenait évidemment dans les annonces du nouveau plan, de la migration informatique et de notre devenir.

Or, ce que pratiquement tous les présents ont noté, c'est que cette convention a surtout brillé par ses manques et ses non-dits, laissant les salariés tous métiers confondus, sur leur faim même après des passages répétés et prolongés au buffet.

Les manques qui ont le plus choqué

- **L'imprécision sur les nouvelles dispositions commerciales** concernant les segmentations, la montée en gamme et le réseau de distribution
- **Les chiffres** : pratiquement aucune donnée financière ou économique n'a été fournie
- **L'avenir de la structure humaine** de Palatine, les mots prononcés par la DRH ayant été très mal perçus, qu'il s'agisse de l'annonce de la diminution des effectifs (remous dans la salle) ou du futur recrutement de « personnes compétentes » (début de bronca de la part des incompetents).

Concernant les évolutions de segmentation et de montée en gamme, nous imaginons que le manque aura été comblé entre la Convention et la publication de cette Agrafeuse, et que le réseau et les différentes filières auront été briefés. Nous reviendrons prochainement sur ces nouvelles stratégies commerciales si besoin.

Sur les chiffres, nous nous étendrons un peu plus car ces représentants du personnel nourrissent de grandes inquiétudes sur ceux qui ont été présentés au CE extraordinaire la veille de la convention.

L'actionnaire, par la voie du président du Conseil d'Administration, a clairement indiqué qu'une fois passée la migration et arrivé le terme de ce plan stratégique, la banque Palatine est attendue sur un ROE de 8%. Soit à partir de 2021/2022. Or les données communiquées au CE peuvent laisser craindre que nous ne soyons pas parvenus au rendez-vous de cette exigence.

Comme indiqué en pages 1 et 3, il semble que le nombre de salariés encore présents à ce moment soit la clé de voûte d'un dispositif qui pourrait, à tout le moins, permettre de nous rapprocher de cette cible.

Sur l'avenir de l'emploi, nos craintes sont donc fortes.

Tout le monde a bien entendu le discours indiquant que certaines fonctions, certains métiers, certaines populations allaient subir un tour de vis (avec boîte à outils).

Les back-offices sont évidemment en 1^{ère} ligne des emplois dits « sensibles » ou « menacés », de même que la Comptabilité, l'Informatique, et d'autres fonctions support.

L'inversion du ratio administratifs/commerciaux, 57/43 aujourd'hui, 35/65 demain, donne déjà des sueurs froides. Encore faudrait-il savoir si ces ratios portent sur la même masse de salariés.

Si oui, ce sont 264 emplois administratifs et supports qui seront supprimés (22% de 1200) ou convertis.

Mais comme on sait que la banque va être obligée de réduire de façon importante sa masse salariale, on peut imaginer que partant de 57% de 1200, on devra atterrir à, par exemple, 35% de 950. La hauteur de la marche n'est donc plus la même et ce sont dans notre exemple 250 postes en net qui disparaîtraient, avec un arbitrage à l'intérieur de -350 administratifs et supports, pour environ +100 commerciaux. Et les départs naturels ne suffiront pas à réaliser l'essentiel de la manœuvre, pas plus que le plan senior dont les négos' avancent en déambulateur tellement il partait avec deux jambes de bois.

Que restera-t-il de nos équipes informatiques et métiers connexes ? Une fois le plug sur I-BP réalisé, on peut imaginer que les informaticiens externes disparaîtront, suivis de près par les internes, pour qui il faudra regarder les reconversions possibles.

Et pour les fonctions maintenues, quels seront les impacts emplois ? Les DA piloteront-ils toujours une seule agence ? Restera-t-il des agences spécialisées Clientèle Privée ou Entreprises, ou le modèle unique sera-t-il l'agence mixte ? Que vont devenir les CCP ? Quelle sera la réelle fonction des Assistants Entreprises ? Quel impact aura le déplacement du cœur de cible et la resegmentation qui mettent hors-jeu une bonne partie de notre fonds de commerce et minimisent le nombre de cibles potentielles tout en modifiant et complexifiant la forme de la relation ? Etc. ...

Des questions, il y en aura d'autres qui vont se faire jour dans les prochaines semaines car le plan dans lequel nous venons d'entrer comporte des exigences et des risques inédits pour la survie de nos emplois.

Et il est probable que toutes les réponses que la direction va apporter ne seront pas agréables à entendre.



EN GAULE, TOUT FINIT PAR DES CHANSONS, a priori dans les conventions d'entreprises aussi. Peu importe le message qui vient d'être adressé... On chante ! Et c'est quelque part bien sympathique cette résilience instantanée. Ça montre la tolérance aux mauvaises nouvelles, la capacité de l'être humain à tout surmonter : ses peurs, ses angoisses, ses douleurs, ses fragilités. Et ne boudons pas notre plaisir : rien qu'à revoir les photos de la fête, on se sent presque portés par le côté festif de la Force.

SAUF QUE

Sauf que, il y a un phénomène bien connu des spécialistes en afters, et qui s'appelle «la redescente». C'est ce moment où la fête finie, dans les souvenirs encore brûlants de la danse et du bar à cocktails, dans les courbatures de la chorégraphie et la gorge irritée des refrains entonnés, les idées mal en place et l'équilibre approximatif... Ce moment où on refait l'histoire des 12 heures qui viennent de s'écouler, où les fils du souvenir, d'abord flottants et incohérents se rassemblent dans la douleur, parfois dans

l'interrogation (« l'ai-je vraiment fait ? »), parfois la honte (« ah oui je l'ai fait ») et aussi l'anxiété (« si quelqu'un m'a vu je suis foutu »), ...

Ce moment où petit à petit on revisite avec acuité la soirée de la veille. Et là...on est parfois un peu moins HAPPY !

IL NE S'AGIT PAS DE REGRETTER,

les bons moments ne sont finalement pas si nombreux et on peut toujours craindre que l'avenir soit moins amusant et moins joyeux. Donc ce qui est pris est pris.

Mais la réalité, cette briseuse de rêves, est là qui n'a pas bougé de sa chaise pendant que nous faisons la fête.

ALORS,

On n'oublie pas les paroles qui ont été prononcées et on se prépare à des lendemains de fêtes qui risquent de déchanter. Et on se rapproche des gens sur qui on sait pouvoit compter.

NOUS, ON NE VA PAS VOUS FAIRE CHANTER, NI DANGER, NI VOUS ENTORTILLER DANS DES FLOTS DE PAROLES... ON VA JUSTE VOUS AIDER.

LAGRAFFE...

...aimerait se l'entendre dire

