

	Sommaire
2	Promotions au mérite : la grosse arnaque
3	Accord GPEC... pour qui ?
4	Tableau GPEC Le strip de LAGRAFE

Indicagraphe

Parts variables 2018

Les montants par profil

Profil de contribution	Nombre ETP	Moyenne € par ETP	Distribué €
Analyste Financier	19	2.265	43.029
Autres contributeurs	463	999	462.315
Chargé de portefeuille clients	228	5.129	1.167.592
Corporate Finance	20	53.492	1.069.835
Directeurs Activités Support	38	7.939	301.674
Directeur d'Agence	24	7.091	170.194
Directeur de Direction	9	12.451	112.057
Directeur de Succursale	35	9.406	329.217
Directeur exécutif	15	26.709	400.631
Expert Client Dir. Marchés	12	2.422	29.063
Fonctions Régaliennes	31	2.251	69.791
Gestionnaire de projet	39	2.415	94.182
Opérateur Financier	61	1.577	96.211
Responsable d'Affaires	44	10.838	476.877
Responsable de Service	94	2.451	230.433
Salle des Marchés	17	54.420	925.146
Profils < 5 ETP non détaillés	11	16.653	183.186
TOTAUX	1160	5.312	6.161.433

L'AGRAFEUSE

Bulletin des sections CGT de la Banque Palatine

Comité de rédaction :

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

www.cgt-palatine.fr

L'AGRAFEUSE

C.G.T.

BANQUE PALATINE

DIALOGUE SOCIAL PALATINE :

Chantage, pressions, menaces... et un zeste de lâcheté

«**Moi, je suis pour le dialogue social**»... Mieux vaut peut-être devenir sourd que d'entendre ces mots prononcés par notre encore Directeur-Général Pierre-Yves DREAN.

Les deux négociations essentielles qui viennent d'avoir lieu ces dernières semaines à la Banque PALATINE résument en effet assez bien l'aversion du personnage pour un exercice qui consiste à se mettre autour d'un texte et d'une table, et à réfléchir, construire, négocier, chercher un compromis à plusieurs dans l'intérêt de tous, entreprise et salariés.

Ceci n'apprendra rien à ceux qui le côtoient régulièrement, les mots « dialogue » et « social » sont pour lui des repoussoirs dont il a toujours su se tenir très à distance, comme s'ils étaient salissants. Il l'a encore prouvé en ne prenant pas même la peine d'accuser réception des différentes demandes que nous lui avons adressées personnellement.

Qu'il s'agisse de la « **Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des Compétences** », accord qui va accompagner l'entreprise dans la période trouble qui s'ouvre et qui verra de nombreux emplois disparaître et la reconfiguration assez totale de nos métiers, ou de l'accord dit de « **Droit Syndical** » qui encadre, après le tsunami des décrets Macron, la forme et les possibilités de représentation des salariés par leurs élus syndicaux, on peut dire que la direction, sous la houlette de PY Dréan et de ses seconds couteaux de la DRH, a manié le « dialogue social » à la façon des pires directions : par le mépris, la force, la menace, le chantage et sans courage.

Les évolutions législatives de ces 5 dernières années ont donné aux directions la possibilité de détruire tout ce qui profitait à autre chose qu'à la rentabilité effrénée, cet autre chose étant souvent le « capital humain » dont on se gargarise de mots et de bonnes intentions, tout en maniant la schlague, la pression et la sanction par tous les biais disponibles (« l'humain c'est capital », on en rirait presque de dépit).

La Banque Palatine, parfaitement aidée en cela par la RH Groupe BPCE très avant-gardiste en matière de pressions et répressions sociales (des grèves commencent à éclater un peu partout dans les réseaux) n'a pas boudé son plaisir en mettant en application de la façon la plus dure ces nouveaux textes.

Notre syndicat, majoritaire et donc en 1^{ère} ligne face à la direction pour les négociations, est heureusement pragmatique et responsable en même temps qu'il est déterminé. Lorsque les interstices du droit ont permis des contre propositions nous les avons faites et avons obtenu des améliorations au projet initial, avec des apports de nos camarades du syndicat CFDT avec qui nous travaillons avec efficacité et plaisir.

Dire que cet accord de droit syndical est « équilibré » comme le fait la DRH est mensonger. **Il s'agit d'une régression sans précédent et nous aurions aimé que notre DG joue son rôle en adaptant l'accord aux réalités Palatine, comme le droit l'y autorise et comme sa responsabilité aurait dû l'y pousser.**

Encore raté pour PYD de se comporter en vrai patron. Nous ne pouvons donc que lui marteler l'espoir de toute une entreprise : lui dire rapidement...

KENAVO%

Promotions et augmentations au mérite : INADMISSIBLE !!!

Commençons par le commencement : les règles

Chaque année, vous êtes supposé rencontrer votre manager pour évaluer vos niveaux de compétences et de performances de l'année écoulée, l'atteinte de vos objectifs, votre comportement et, en marge, vos souhaits d'évolution ou de formation.

Qu'attendent les salariés de cet exercice ?

Evidemment la confirmation de leur investissement et de leurs performances, mais surtout : **la reconnaissance** sonnante et trébuchante qui va avec par le biais d'une augmentation de salaire ou d'une promotion, synonymes d'évolutions et de perspectives personnelles.

Car, petit rappel à usage de la direction générale : nos collègues travaillent et s'investissent **avant toute chose pour un salaire**, qu'ils souhaitent voir évoluer.

Quelle classification pour quelle situation :

L'accord de classification prévoit 3 niveaux par métier (ex : GBO = D/E/F ou CAE = H/I/J). Tout cela est disponible dans la rosace des métiers (ou demandez-nous).

Chacun de ces 3 niveaux devrait correspondre à la « note de synthèse » qui figure sur votre EAA : maîtrise partielle = niveau bas, maîtrise = niveau intermédiaire, maîtrise supérieure = niveau haut (et maximal). Cette « note de synthèse » est le produit arithmétique de toutes les notations individuelles (croix dans les cases) de votre EAA.

Exemple : un CAE dont « la note de synthèse » est « maîtrise » doit mécaniquement être en classification I.

A priori ce système est cohérent s'il est appliqué honnêtement dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Comment la DRH a-t-elle perverti ce système ?

En attribuant un budget d'une incroyable médiocrité à la reconnaissance du mérite, qui mathématiquement plombe d'office l'exercice.

Puis, en ajoutant en permanence des barres non écrites à l'obstacle :

- En demandant aux managers de ne pas noter « en dépassement de compétences »
- En ajoutant une règle qu'il faut 2 années de dépassement pour passer dans la classification supérieure (I ne suffit pas ? les gens régressent ?)
- Puis en passant de 2 années à « plusieurs années » (combien ? 10 ? 50 ? 75 ?)
- Enfin, elle a libéré le calcul de la « note de synthèse », permettant aux managers de la modifier à la baisse. Ainsi on peut dépasser partout les compétences requises tout en restant dans la maîtrise simple.

Quelles sont les conséquences sur vos évolutions ?

Voici un tableau qui résume bien les dérives scandaleuses du système (et ça n'est pas la première année)

Evolutions salariales au mérite début 2018	
Augmentations sans promotion	196
Promotions	57
D vers E	6
E vers F	9
F vers G	7
G vers H	7
H vers I	16
I vers J	7
J vers K	4
K vers hors classe	1
Total augmentés + promus	253
BUDGET GLOBAL	389.000€
Aug. moyenne annuelle brute	1 537 €
Répartition des promotions	
SIEGES	65%
RESEAU	35%
Techniciens femmes	20
Techniciens hommes	9
Cadres femmes	11
Cadres hommes	17
% des techniciens promus	11%
Soit 1 chance de promo tous les	9 ans
% des cadres promus	3%
Soit 1 chance de promo tous les	33 ans

Vous lisez bien : à la Banque Palatine, avec tous les discours ronflants sur vos performances, vos résultats, votre contribution à la marche victorieuse de l'entreprise, les applaudissements de notre direction, et les chansons HAPPY :

**Un technicien est promu au mérite tous les 9 ans,
Un cadre est promu au mérite tous les 33 ans.
Avec dans l'intervalle 1 augmentation tous les 5 ans.**

Ce sont des moyennes statistiques... peut-être que vous pourrez vous en tirer mieux que vos collègues ? Mais peut-être moins bien ? Et n'oubliez pas que ces promotions « bénéficient » d'une augmentation moyenne de 1537€ bruts... Quelle belle perspective !!!

**Avec nous, militez contre ces dispositifs destructeurs de carrières et d'évolution personnelle.
Contestez vos EAA et leurs conséquences !
Consultez-nous ! Saisissez la commission de recours !**

Il faut remettre de l'honnêteté dans tout ça et ça n'est pas la direction qui le fera !!!

GPEC : quelle que soit votre fonction, ne sous-estimez surtout pas l'importance de ce qui arrive

Deux petits rappels sur le climat actuel, les rapports de force et l'état d'esprit de gestion des effectifs dans le Groupe, **dans une histoire qui n'est pas un conte pour enfants sages, mais plutôt un compte pour actionnaires gloutons :**

-BPCE est un géant qui décide, PALATINE est un nain qui exécute

-les salariés sont des moyens, voire des accessoires des plans stratégiques du géant et du nain

Ici il n'y aura pas de combat frontal, car **l'Ogre BPCE et le Loup Palatine ont le même objectif : gagner un maximum d'argent avec un minimum de gens.** Ils œuvrent main dans la patte et veulent tous les deux bouffer à la fois mère-grand et le panier de provisions, quitte à dévorer leurs enfants au passage.

Devant de telles forces déchainées, il y a donc de fortes chances pour que le Petit Poucet se transforme en Petit Poussé (dehors).

Les salariés PALATINE ne seront pas le héros de l'histoire mais ses victimes. Ils seront le pain semé sur le chemin. On vante leur importance mais on sait qu'ils seront chacun leur tour mangés par les oiseaux pour baisser les charges, améliorer la rentabilité et permettre de poursuivre la route sans eux.

Dans ce contexte, la GPEC doit du point de vue de l'employeur permettre, dans une douceur apparente, des transitions violentes.

La lecture par la direction de la GPEC consiste en permanence à cibler avec un temps d'avance mais à très courte vue les métiers et les hommes qui lui sont indispensables, en limitant la quantité et le coût. Donc en exploitant au mieux un nombre limité de personnes pour un rendement maximal.

Elle classe les métiers en 4 cibles :

-stables (rien d'envisagé à J et pas de problèmes de recrutement),

-en développement (nombre expansif pour des raisons incontournables, souvent réglementaires),

-en tension (difficultés à recruter les bonnes personnes à des coûts maîtrisés),

-sensibles (partiellement ou totalement extinctifs à échéance rapprochée).

La lecture du salarié est plus simple :

-éviter d'être au mauvais moment sur un emploi « sensible » (aujourd'hui BO, DSI, Compta, CSC/RSC, ...)

-anticiper l'évolution de son emploi vers la cible « sensible » (commerciaux, DA, faible ROE, mutualisables).

Chez les confrères qui ont pris une longueur d'avance, certains métiers ont très rapidement basculé de la classification plutôt valorisante « en tension » ou « stable » vers celle très précaire de « sensible ».

C'est le cas par exemple des commerciaux réseau ou filiales spécialisées à faible ROE, DA, agences, etc. ... Avant même la fin des purges administratives, le recentrage commercial a rapidement pris le devant de la scène suite à des changements de stratégies ou de cibles économiques ou financières.

On cherche des « compétences élevées » (*remember la convention du 21 mars*) et on se débarrasse des « lambdas » qui ont beaucoup donné mais ne sont plus au casting de la suite de l'histoire.

Dans de tels contextes, les orientations des représentants du personnel sont extrêmement compliquées par le monologue social **des employeurs qui cherchent moins que jamais la sauvegarde des emplois et la protection du « capital humain ».**

L'une d'entre elle consiste à être pragmatique et intelligent. Et à combattre au mieux les effets pervers des visées de l'actionnaire, sans en nier l'existence ni raconter d'histoires aux salariés : le rouleau compresseur s'abat de la même façon sur tout le secteur, ne rêvons pas d'y échapper totalement.

C'est pourquoi la GPEC PALATINE comporte un fort volet à destination des seniors. Tout d'abord parce que c'est la population la plus fragile en cas de tension. Egalement parce que les sécuriser par des perspectives de départs protégés qui leur conviennent, c'est ouvrir des sauvegardes d'emploi pour les plus jeunes et les plus évolutifs.

Nous vous proposons en page suivante un tableau synthèse des possibilités que les seniors vont devoir évoquer lors de leurs prochains entretiens.

Pour les autres tranches d'âges, vous devez absolument aborder vos entretiens avec en tête l'idée que rien n'est jamais acquis pour l'avenir de vos métiers et que certains d'entre eux sont aujourd'hui ou seront demain rapidement et définitivement condamnés.

Evitement + Anticipation : les maîtres mots de vos futurs entretiens RH.

Clairvoyance, projets, évolution, formation, engagement : les maîtres mots de votre avenir.

Que vous soyez dans l'une ou l'autre de ces catégories, vous êtes concernés : préparez-vous le mieux possible à aborder la suite... ou la fin de votre carrière.

GPEC 2018 : A quoi puis-je prétendre ?

décryptage par votre syndicat CGT-PALATINE

Ma situation	* j'ai un métier sensible(*) * j'ai moins de 58 ans	* j'ai un métier sensible * j'ai 58 ans et plus * j'ai déjà droit à la retraite à taux plein	* j'ai un métier sensible * j'ai 58 ans et plus * j'aurai tous mes trimes dans 2 ans	* j'ai un métier sensible * j'ai 58 ans et plus * il me manque des trimestres	* j'ai 58 ans et plus * je ne suis pas dans un métier sensible * j'aurai tous mes trimestres dans 2 ans	* j'ai 58 ans et plus * je ne suis pas dans un métier sensible * il me manque des trimestres	* je ne suis pas dans un métier sensible * j'ai moins de 58 ans
Les dispositifs GPEC							
TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE avec majoration de 10% du salaire (à condition d'avoir la retraite à taux plein dans les 36 mois)			X	X	X	X	
CONGE DE FIN DE CARRIERE (engagement fixe de partir dans 24 mois) (12 mois travaillés à 100% payés à 77% puis 12 mois avec dispense de présence payés à 77%)			X	X	X	X	
CONGE DE MOBILITE Dispense totale d'activité pendant le préavis payé à 100% + 1 à 5 mois payés à 65% pour mener à bien un projet de reconversion. Avec prise en charge d'une formation à hauteur de 3000 € (+ éventuellement prime de 5000 € pour création d'entreprise) et versement des indemnités de licenciement.	X		X	X			
RACHAT DE TRIMESTRES pour augmenter le taux de retraite Prise en charge par la Banque de 4 trimestres intégralement (si retraite avant 31/12/20)			X	X			
RACHAT DE TRIMESTRES pour obtenir le nombre nécessaire et augmenter le taux de retraite - Prise en charge par la Banque de 4 trimestres pour la partie taux (possibilité par le salarié de financer la partie durée) (si retraite avant 31/12/20)			X	X			
MAJORATION INDEMNITES FIN DE CARRIERE à hauteur de 10% (si retraite avant 31/12/20)		X	X				
PRISE EN CHARGE DE 50% DU MALUS TRIENNAL avec un maximum de 8000 € (**) (si retraite avant 31/12/20)		X	X	X			
MECENAT DE COMPETENCES (travailler pour une association pendant les 12 mois avant le départ à la retraite)			X	X	X	X	
VAE, CIF, CEP, CPF...	X		X	X	X	X	X
Mobilité interne (dont Groupe)	X	X	X	X	X	X	X
Mobilité externe sécurisée (avec possibilité de	X		X	X	X	X	X

(*) métiers sensibles : Production bancaire, informatique, comptabilité, CSC entreprise et CAC

(**) Si vous prenez votre retraite l'année où vous avez votre taux plein, il y a une décote de 10% de votre retraite complémentaire pendant 3 ans

Lagrafe...

... découvrez les joies du Tchat

