

	Sommaire
2	- Réseau commercial : c'est « marche et crève »
3	- NAO et élections
4	- SOS attentat anti-personnel Comment échapper à la RH

Indicagraphe Egalité salariale hommes femmes 2018

Les montants par profil

Mesdames, l'égalité F/H
est en marche...
à condition que vous soyez
Hors Classe!
Salaires moyens bruts par
classification en K€

	2016	
	F	H
D	26,8	27,3
E	29,7	30,4
F	32,3	32,7
G	35,1	36,3
H	40,8	40,9
I	51,1	51,5
J	61,3	64,7
K	73,4	77
HC	113,9	105,2

	2017	
	F	H
D	26,8	27,3
E	29,9	30,3
F	32,2	32,5
G	35,3	36,1
H	40,6	41,1
I	50,2	51,5
J	61,6	65
K	74,6	78,4
HC	113,9	105,2

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 Ro-
dembourg, Alphonse Tran Van Loc

www.cgt-palatine.fr

C.G.T.

BANQUE PALATINE

Licenciements sauvages et suppressions d'emplois :

LES PREDATEURS SONT DANS LA PLACE !!!

5 en 5 jours !! Du jamais vu à la Banque PALATINE de mémoire de syndicaliste. Chaque jour de la semaine a apporté son nouveau cas de **procédure de licenciement et ça n'est pas un hasard de calendrier.**

La DRH a beau se féliciter (et nous avec) du succès de l'accord GPEC qui attire de plus en plus de candidats, il est clair qu'elle n'aura pas la patience d'attendre que les démissions et les reclassements viennent compléter de futurs départs en retraite : elle est bien décidée à passer à l'attaque et à mettre à terre (et à la porte) des proies choisies.



Les méthodes et la typologie des victimes varient, mais il est certain qu'aujourd'hui, si vous êtes identifié comme cible ou si vous vous trouvez à la mauvaise place au mauvais moment, la machine à dépecer se met en route très vite et très fort, favorisée par les lois Macron.

A l'examen des méthodes, des choses fort déplaisantes apparaissent : dans plusieurs cas, on a monté des dossiers sur les cibles, parfois en demandant des témoignages aux collègues, en rédigeant des compte-rendus d'entretiens très orientés à charge, en remontant dans le temps sur des échanges de mails qui, hors contexte, peuvent dire tout et son contraire, en ignorant les conditions de travail et l'investissement, ...

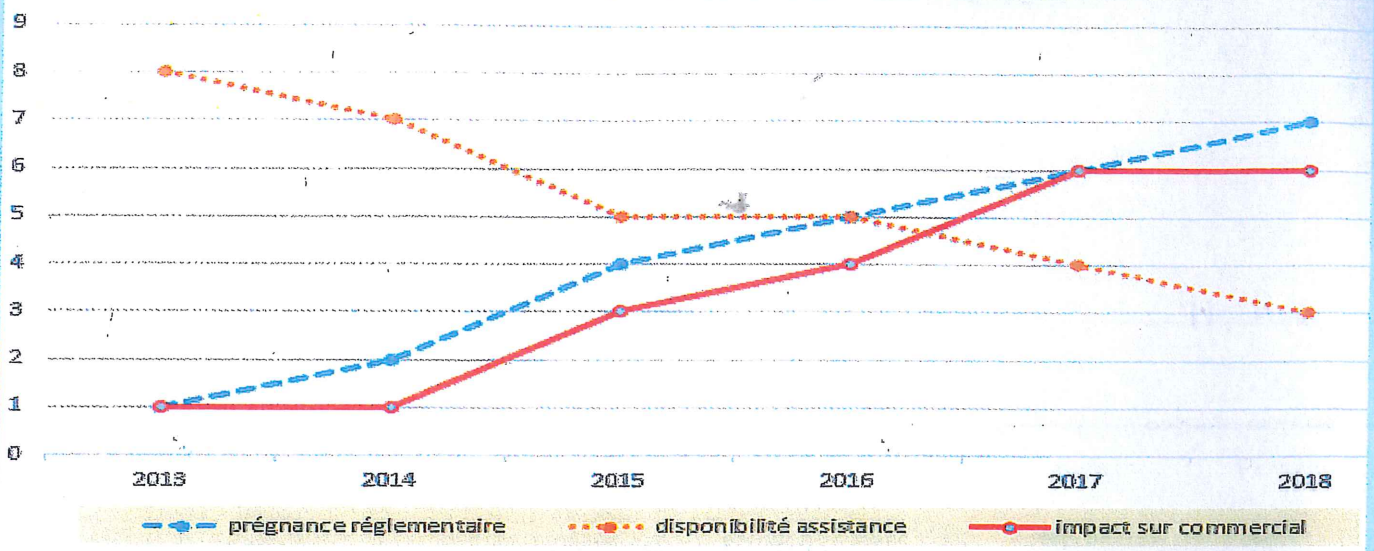
Pire : il se trouve des RRH et des responsables hiérarchiques qui semblent se complaire et s'épanouir dans ces méthodes scandaleuses qui détruisent les individus, ce qu'ils sont et ce qu'ils ont cru être. Nous en avons identifié plusieurs, nous les nommerons bientôt pour vous informer afin que vous puissiez vous en défier.

Et on s'interroge soudain sur la récente mise à l'écart du responsable des RRH et son remplacement par une personne en mission jusqu'en décembre 2019. En mission aux RH pour encadrer les ceux qui sont chargés d'amener l'effectif au nombre voulu ? Qui n'a pas vu la vidéo d'Envoyé Spécial de mars 2018 « L'exécuteur : confessions d'un DRH » la trouvera facilement sur Youtube. Instructif et... préventif.

Salariés PALATINE : le 8 novembre, choisissez bien les défenseurs qui devront vous représenter demain... si vous choisissez un syndicat complice de la Direction, vous aurez 3 ans pour le regretter.

Et d'ici là, ouvrez l'œil et les oreilles et prévenez-nous si vous pensez être le prochain sur la liste... ça va très vite !!

Impact réglementaire / administratif sur les commerciaux



Voici un tableau et un sujet qui vont « causer » à nos collègues commerciaux.

Nous avons interrogé 8 DA (4 en agences particuliers 2 en mixtes, 2 en entreprises), 6 CAE, 1 DCE, 7 CGP, 3 CCP et 6 CSC/RSC, tous en fonction depuis 2013.

Nous leur avons demandé de quantifier sur une échelle de 1 à 10 et en remontant à 2013 leur « ressenti » (comme diraient les gens de la météo) sur 3 points :

- L'évolution de la prégnance du réglementaire / administratif dans les activités commerciales
- Le niveau d'assistance que sont encore capables de fournir les CSC, RSC, ACP... survivants
- L'impact sur les performances qu'ils considèrent avoir par le poids de ces activités non commerciales.

Le résultat, que vous pouvez lire sur ce graphique est sans appel et confirme ce que chacun avait constaté : les commerciaux sont saturés de tâches qui perturbent leur activité commerciale, dans le même t où les objectifs quantitatifs et qualitatifs explosent. En 6 ans :

- Le poids du non-commercial est multiplié par 7
- La capacité d'assistance est divisée par 2,7
- La perturbation estimée sur l'activité commerciale fait X 6

La direction Banque PALATINE n'est évidemment pas en cause dans la recrudescence du réglementaire et nous ne pouvons que la féliciter de prendre ces sujets avec toute l'attention voulue : les banques qui ont été négligentes le payent cash aujourd'hui.

A contrario, la responsabilité de l'organisation et de la gestion des ressources humaines et organisationnelles en place lui incombe totalement.

Continuer à détruire les métiers d'assistance plus vite que les améliorations du SI le permettent est une erreur lourde d'organisation et de gestion.

Dans un contexte où les besoins en matière d'assistance sont en pleine expansion, où les objectifs commerciaux sont de plus en plus âpres à tenir et sur des segments toujours plus concurrentés, la gestion des suppressions de postes, des reconfigurations de fonctions et de maintien des chaises vides a créé un maelström qui a aspiré plus de la moitié des capacités administratives.

Les commerciaux des deux marchés sont aujourd'hui en grande difficulté, en saturation et, pour certains, en danger personnel et professionnel.

Les départs constatés ces derniers mois doivent à plusieurs facteurs, mais les conditions de travail impactent très défavorablement ces populations pourtant résilientes et qui n'ont pas l'habitude de s'écouter.

Nombreux sont ceux qui nous disent aujourd'hui ouvertement leur démotivation et leur envie d'aller voir ailleurs rapidement si on ne leur propose pas une solution rapide qui leur permettrait de se reconcentrer sur leur métier cœur.

Et le « demain on rase gratis » rebaptisé « IBP » ne leur suffit pas : le déni n'a pas sa place en matière de management d'entreprise.

La question que souhaiteraient poser clairement les commerciaux à un membre du CDG qui viendrait faire un « vis ma vie » pendant quelques jours en agence serait extrêmement simple : « alors, on fait comment ? »

Nous invitons, en qualité de représentants du personnel et à la demande de nos collègues, et parce que l'avenir de PALATINE en dépend, la direction a prendre très rapidement en compte ces difficultés : la tension dans le réseau est très, trop importante.

Lâchez du mou !!!!

Bientôt les NAO : Macron a rêvé de désindexation, Rouen l'a fait... et elle a des complices

Bientôt les Négociations Annuelles Obligatoires.

Et un sujet qui va revenir sur la table comme tous les ans : l'employeur a-t-il l'obligation de proposer *a minima* le maintien du pouvoir d'achat ?

Moralement = OUI ... mais Légalement = NON

On n'imagine pas qu'une personne qui travaille sans discontinuer dans une entreprise qui sort des bénéfices puisse voir sur 2 ans son pouvoir d'achat diminuer, l'inflation dépassant le montant des augmentations de salaire. Mais ça, c'est notre lecture de salariés.

Et comme vous l'avez certainement remarqué, notre direction ne s'embarrasse pas beaucoup de morale, pas plus que le gouvernement, qui a instauré les mêmes méthodes sur les retraites ces derniers jours.

La désindexation salaire / inflation, à la Banque Palatine nous connaissons : en 5 ans, nous avons tous perdu en moyenne 7% de votre pouvoir d'achat. Parce que les augmentations générales n'étaient pas si générales que ça, ne représentaient qu'une petite partie de l'inflation, n'ont pas eu lieu tous les ans. Et que les augmentations et promotions individuelles ne risquent pas de compenser, quand bien même ça serait leur rôle : elles font partie des espèces en voie d'extinction au même titre que le panda géant et la tortue à nez de cochon.

La loi ne protégeant pas le pouvoir d'achat, la seule façon de s'en sortir est la négociation d'entreprise, ces fameux accords négociés entre représentants du personnel et direction, dont la NAO fait partie.

Tous les ans, le syndicat CGT PALATINE revendique le versement et l'intégration d'un % du salaire annuel de base pour rattrapper le manque à gagner qui devient extrêmement pesant sur les conditions de vie des moins bien lotis d'entre nous, et représente des sommes considérables pour les salaires des déciles les plus importants.

Pour négocier, on ne peut pas être qu'un. Il faut être au moins deux : un syndicat qui défend les intérêts des employés et une direction qui défend les intérêts de l'actionnaire mais souhaite préserver un climat social propice à la bonne marche de l'entreprise.

A la Banque PALATINE, nous rencontrons deux problèmes chroniques :

- tout d'abord une direction à très courte vue, qui se fout comme d'une guigne de ses salariés et de l'avenir de l'entreprise, privilégiant des « accords » qui la valorisent auprès du Groupe comme étant l'une des moins disantes en matière d'avantages sociaux.

- Egalement un « syndicat » SNB collaborationniste qui, par intérêt personnel du peu de personnes qui la composent (en fait 1 personne et quelques suiveurs), détruit toute chance d'amélioration des salaires. Jusqu'au début de cette année, malgré son très faible score aux élections, ce « syndicat » pouvait dynamiser toutes les négociations, préférant signer pour des pneus neige et des queues de castors plutôt que pour des augmentations durables.

La loi ayant changé et confiant maintenant la signature des accords d'entreprise à une majorité syndicale vraiment représentative, espérons que les élections qui s'annoncent permettront de mettre définitivement sur la touche ces pratiques et ces personnages peu recommandables et qu'avec nos collègues de la CFDT, qui n'ont pas pour habitude de trahir les salariés et que nous avons à nos côtés, nous pourrions continuer de composer une vraie force d'amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés.

Nous serons fixés très vite : tout d'abord parce que les élections auront lieu début novembre... ensuite parce que les négociations NAO vont débiter rapidement. Avec une inflation annoncée à 2,3% pour 2018, on verra vite si la direction Palatine s'engagera à maintenir l'essentiel de votre pouvoir d'achat ou si elle va choisir de revendiquer et d'assumer votre appauvrissement, dans le même temps où elle vous demande toujours plus d'efforts en vous promettant des diminutions drastiques d'effectifs.

Reconnaissance ou mépris ? Cette année ça marchera dans les deux sens !!!!

En tout cas, un mot d'ordre pour les semaines qui viennent :

solidarité de tous les salariés PALATINE pour la préservation du pouvoir d'achat et le rétablissement de conditions de travail décentes.

Et pour y parvenir, aux élections du 8 novembre : élisez les représentants qui vous défendront collectivement et individuellement pendant les 3 années très risquées qui s'annoncent. Ne confiez pas votre avenir aux supplétifs de la direction.

8 NOVEMBRE : VOTEZ CGT, nous ne vous avons jamais trahis, nous n'allons pas commencer maintenant que ça se durcit !!

8 NOVEMBRE : PAS UNE VOIX POUR LE SNB, le syndicat de la Direction. Ils vous ont toujours trahis, ils ne vont pas s'arrêter maintenant que la DRH a besoin d'eux et qu'ils ont un genou à terre !!

ACCORDS D'ENTREPRISE : CA CARTONNE POUR LA GPEC ET LE TELETRAVAIL

Deux très beaux succès pour les négociations menées par la **CGT-PALATINE**.

L'accord sur la **GPEC**, qui doit préparer les emplois et l'employabilité de demain, et le **TELETRAVAIL**, qui doit monter en puissance et changer les conditions de travail d'une partie des salariés, en attendant son applicabilité à tous, **sortent des phases d'expérimentation et d'observation** pour entrer de plain-pied dans notre quotidien de travail.

GPEC : un succès foudroyant et surprenant !!

La signature entre notre Organisation Syndicale Palatine et la Direction de l'accord de Gestion et Prévision des Emplois et Compétences a pu se réaliser après plusieurs mois de négociations.

Rappelons que cet accord est une obligation fixée par le Groupe, qui partait d'une base très défavorable aux salariés et aux emplois. Les négociations étaient donc sous pression, la Direction menaçant, faute de trouver un accord, d'appliquer le minimum conventionnel, c'est-à-dire pas grand-chose.

Compte tenu du contexte particulier chez Palatine (plan stratégique prévoyant 150 à 200 disparitions d'emplois en CDI, migration informatique, risques de disparition de l'entreprise en cas de « manque de malléabilité »), la responsabilité de bien négocier pour parvenir à un compromis par le haut était importante sur la tête de notre Syndicat, seul capable de signer un tel accord.

Il se trouve que, par chance, la Direction avait elle aussi intérêt à sorti de la négociation avec une liste de succès afin d'éviter des tensions sociales trop fortes et un turn-over qui, déjà très élevé, aurait connu un niveau pouvant la déstabiliser de façon radicale, à un moment où elle va avoir besoin de toutes les ressources.

Pour la partie qui a été mise en place immédiatement, en attendant la suite, nous constatons que les mesures à destination des seniors connaissent un succès foudroyant. Ce succès apporte une bulle d'air dans le cadre de la gestion des diminutions d'emplois, car autant de candidats au départ nous aurons en supplément des retraités « lambdas », autant nous aurons de suppressions en moins le moment venu. S'agissant de personnes qui partent dans des conditions financières et d'organisation qui les satisfont, ces premiers mois d'ouverture sont un énorme succès qui prend de court les estimations les plus optimistes.

Donc grosse satisfaction de part et d'autre, et la preuve que le succès et la réussite collective sont toujours du côté de ceux qui réfléchissent et qui négocient de façon pragmatique, sans se renier.

TELETRAVAIL : Testé et approuvé...

Et donc signé !!!

Nous ne sommes plus en phase test : l'accord sur le Télétravail vient d'être signé par vos élus CGT pour un peu plus de 2 ans, échéance 31/12/2020.

En plus des 35 salariés en phase test qui ont maintenant la possibilité de reconduire leur avenant, 50 salariés supplémentaires pourront bénéficier du télétravail dans les prochains jours.

85 : c'est à la fois énorme pour un premier step dans une dispositif aussi alambiqué... et peu par rapport aux 1200 salariés que compte notre entreprise.

Qu'est-ce qui coince ? Deux choses principalement :

- Incroyable mais vrai : notre Système d'Information ne supporterait pas, à date, un 86^{ème} salarié en télétravail... tout le système planterait !
- Nous butons aussi sur la masse des postes qu'il est aujourd'hui impossible d'ouvrir au télétravail.

Au regard de la réglementation actuelle, ne sont pas par exemple éligibles les départements et services : Finances, Trade, Comptabilité, Juridique, Contentieux, et tous ceux qui gèrent directement les flux.

Et pour le réseau, le télétravail est difficile à mettre en place. Il existe des « équivalences » sur lesquelles nous réfléchissons déjà comme le nomadisme. Les outils nomades pour l'ensemble des commerciaux sont devenus des outils indispensables pour le bon exercice de leurs métiers. Mais là encore, il faudra attendre notre futur SI pour envisager pouvoir être équipé.

L'organisation du travail est un dispositif complexe, qui évolue et se reconstruit à son rythme, lent, avec des formations professionnelles, des évolutions d'outils, des évolutions des habitudes et des mentalités. Si vous pensez que ça ne va pas assez vite, repensez à la banque d'il y a 10 ans. Et dites-vous que celle que vous connaissez aujourd'hui sera méconnaissable dans 10 ans.

Du temps au temps...

Lagrafe...





Sortie de Comité d'Entreprise

L'essentiel des réunions des 23/08 et 20/09/2018

Rejet unanime de la politique sociale lors de la consultation du CE

Ci-dessous un résumé de l'essentiel des attendus des élus CGT (détail à venir dans le PV de CE).

L'entreprise connaît un fort recours aux CDD, appelé à s'intensifier dans les prochains mois, le plan stratégique 2018/2020 devant se conclure par une diminution très importante des effectifs en CDI

La féminisation des effectifs se poursuit de façon minoritaire dans les recrutements de cadre.

Exemples de classifications des femmes : 79% des E, 27% des K/H/C

L'écart de rémunérations hommes et femmes reste important et ne parvient pas à se résorber de façon sensible. Le budget consacré (50K€/an) demeure totalement insuffisant et inopérant

Le turn-over est très important, compliquant la situation des agences et services et affaiblissant l'entreprise.

Le taux de promotion reste particulièrement insuffisant chez les cadres : 21 promotions pour les catégories I/J/K/H/C (4,7%)

Les promotions et augmentations sont rares avec des évolutions salariales au ras des minima : 1500€ bruts en moyenne tous les 8 ans.

Le système de management mis en place 5 ans crée des tensions fortes dans l'entreprise et donne le mauvais rôle aux managers.

Salaires : la rémunération moyenne a augmenté de 1,1% en 2017 (inflation 1%, 2,3% attendus cette année)

Les salariés Palatine n'ont ainsi qu'une alternative : s'appauvrir dans le temps où quitter l'entreprise dès que possible.

L'ambiance et l'état d'esprit qui règnent aujourd'hui à la Banque Palatine sont la traduction dans les faits de la politique sociale menée par la Banque Palatine. L'effort de reconnaissance ne vient pas. Il en découle une fatigue, une désespérance et une acrimonie qui pénalisent largement le fonctionnement de notre entreprise, précipitent les départs et traduisent une rupture entre le top management et son discours, et les salariés.

CREDIT FONCIER : Impacts sur Palatine

La direction a confirmé que la Banque Palatine serait appelée à intégrer une dizaine de contrats de travail en provenance du CFF. Les fonctions seront vraisemblablement en lien avec les activités de back et commerciales sur la clientèle privée. A contrario, aucun business supplémentaire générateur de PNB ne les accompagnera.

Compte-rendu du dernier Conseil d'Administration

Mme CUNY, représentante du Comité d'Entreprise au Conseil d'Administration, a précisé qu'un CA exceptionnel pourrait avoir lieu s'il était décidé de procéder à une augmentation de capital de Palatine.

Résultats T2 et S1 PALATINE et PAM

Les résultats de PAM se sont dégradés, et il ne faudra pas attendre une amélioration pour le 2d semestre.

- Baisse des commissions de mouvements, perte de gros clients (1 milliard d'€), ...

La Banque résiste mieux, avec une MNI en hausse de 4,7%. Le RBE plonge évidemment du fait des premiers coûts de la migration mais serait en hausse de 2,3% hors ces éléments.

Le coût du risque est très important (26M€) même si la réalité du chiffre est masquée par d'importants reprises liées à IFRS 9. Ce mauvais indicateur se double d'une inquiétude forte du fait que nous sommes peut-être en fin de cycle économique.

Nouvelle organisation du Département Conseil Patrimonial

Le CE a validé la création d'un service « Offre Immobilière » rattaché à ce département.

Retrouvez nous sur  **CGT Banque Palatine**

Vos élus au Comité d'Entreprise : **Claire Cuny, Philippe Proust, Jérôme Mourguye, Lydie Bellier Retailleau, Murielle Iragne, Olivier Alaton, Franco Gambillo**