

Sommaire

2	Participation et intéressement
3	NAO et parts variables : l'un vit, l'autre meurt
4	Palatine Vs Corée du Nord : le match social ?

Indicographes

SALAIRE MOYEN MENSUEL BRUT

à comparer à la 1 ^{ère} ligne de votre bulletin de salaire _{13/12}		
	H	F
D	2333	2206
E	2526	2578
F	2733	2664
G	2919	2987
H	3495	3371
I	4287	4235
J	5394	5148
K	6606	6015
HC	8952	9844
Bilan Social au 31/12/2018		

	PROMOTIONS			
	2018		2017	
	H	F	H	F
TECHNICIENS	15	38	22	54
CADRES	47	27	31	36
TOTAL	62	65	53	90
2018/2017	+17%	-28%		

25 promotions de femmes en moins en 2018

L'AGRAFEUSE et
LE PETIT KENAVO%
sont des publications
collectives de la
CGT-UES PALATINE

C.G.T.

BANQUE PALATINE

« Limiter les moyens des représentants du personnel ne suffit pas... Faisons les disparaître ! »... C'est le credo que semble vouloir développer un petit tiers antisocial de notre CDG.

Plus dur que les lois El Khomri, plus contraignant que les lois Rebsamen, et surtout plus violent et plus libéral que les décrets Macron, il y a donc le dialogue social à la Banque Palatine, avec sa Direction des Ressources et Services, son Département des Relations Sociales (surnommé par certain Compagnie de Répression Sociale), son Département Gestion et Carrières et son Directeur Général qui, es-fonctions, ne saurait qu'être le premier responsable du climat dégradé que nous connaissons.

Jamais satisfaits, jamais repus de régressions sociales, les fossoyeurs du dialogue, du respect et de la reconnaissance n'ont de cesse de limiter la visibilité et les moyens d'action des représentants du personnel.

A une époque où, dans beaucoup d'entreprises, les directions s'attachent à compenser par des accords et pratiques internes respectueux et constructifs les délires législatifs imposés par le MEDEF à ses obligés du gouvernement, chez Palatine nous assistons à l'inverse. Un véritable déferlement absolutiste et discriminatoire utilise la plus infime possibilité offerte par la loi pour effacer complètement des tablettes les représentants du personnel et les possibilités d'assistance et de recours des salariés.

En parallèle, la gestion des effectifs par les services ad'hoc, qui cherchent au maximum à impliquer la hiérarchie dans ses mauvaises pratiques en l'obligeant à une solidarité de fait, se durcit à outrance avec des méthodes qui, parfois, ressemblent à l'inquisition, parfois s'apparentent à des procès Staliniens lorsqu'il s'agit de se débarrasser rapidement et surement des éléments considérés gênants : exposé des faits non contradictoire, « tribunal » acquis à la cause, pas de défenseur, condamnation, exécution.

De plus en plus de collègues sont victimes de ces pratiques : PAP, incriminations sur le comportement, remises en question de la qualité du travail, mise en place d'un suivi et d'objectifs quotidiens, remontrances permanentes et parfois publiques... le tout sans la présence d'un élu du personnel ni information des instances concernées... on est si bien entre soi pour rejouer « petits meurtres entre amis ».

Ne restez pas seuls !! ne subissez pas ces pratiques qui s'assimilent à du harcèlement et de la maltraitance. Prévenez-nous pour que nous puissions vous accompagner et, le cas échéant, saisir l'inspection du travail.



Intéressement et Participation 2018 / 2019 : Les points sur les i et les pendules à l'heure

PNB au :		31/12/2018		323 M€	
Pondération : 50%	PNB (base Individuel) IFRS				
	[301;306]	[306;313]	[313;316]	[316;319]	> 319
Intéressement % SBA	3,85%	7,70%	11,55%	15,40%	19,25%
Conquête clientèle brute "Privée" au :		31/12/2018		1350	
Pondération : 15%	Conquête clientèle brute Privée				
	[1220;1297]	[1297;1312]	[1312;1327]	[1327;1347]	> ou = 1347
Intéressement % SBA	3,85%	7,70%	11,55%	15,40%	19,25%
Conquête clientèle brute "Entreprise" au :		31/12/2018		315	
Pondération : 15%	Conquête clientèle brute Entreprise				
	[280;293]	[293;313]	[313;325]	[325;335]	> ou = 335
Intéressement % SBA	3,85%	7,70%	11,55%	15,40%	19,25%
Evolution du coût du risque au :		31/12/2018		41,4 M€	
Pondération : 20%	Evolution du coût du risque				
	[49 ; 47]	[47 ; 45]	[45 ; 41]	[41 ; 37]	< 37
Intéressement % SBA	3,85%	7,70%	11,55%	15,40%	19,25%

En avril 2019, les salariés PALATINE ont touché un montant d'intéressement historique.

Peut-être le moment de rappeler quelques règles simples :

L'accord d'intéressement en cours a été négocié pour 3 ans, donc pour les exercices 2017, 2018 et 2019.

La négociation, entre direction et Organisations Syndicales, consiste à définir les rubriques qui entreront en ligne de compte, et à quelle hauteur seront fixés les plots qui déclencheront plus ou moins de versement.

La négociation de 2017 a été un exercice particulièrement brillant pour la CGT Palatine, puisque nous avons pu imposer le PNB, les Conquêtes et le Coût du Risque en lieu et place des rubriques choisies par la direction, parmi lesquelles... la note de satisfaction clients !!!!

Nos choix étaient fondés sur un argument simple : **laissons la main aux salariés Palatine** pour réaliser les performances auxquelles ils nous ont habitués, et **nous assumerons tous ensemble notre réussite ou notre échec sur nos cœurs de métiers**. Dès 2017, l'intéressement s'était envolé pour culminer cette année à un niveau jamais atteint.

Nous sommes très fiers de cette négociation qui a mis la confiance et la réussite au centre du terrain. Si la négociation était notre travail, l'essentiel de la réalisation de cette très belle performance est votre œuvre, votre réussite, le résultat d'une année de travail acharné, et cette récompense est celle de chacun et celle de tous.

La direction Palatine, jamais gênée pour communiquer sur les succès et le travail des autres, a totalement occulté au moment du versement plusieurs faits :

- Si nous en étions restés à ses propositions, nous n'aurions pratiquement rien touché,
- Ce n'est pas elle qui a mouillé la chemise pendant 24 mois pour arriver à de tels résultats,
- Elle a cherché à nous confisquer une partie de cet intéressement en faisant disparaître la rubrique « coût du risque » au dernier moment, s'abritant derrière les provisions IFRS9 (cf. le compte rendu de CSE du 17/01/2019 point 7 pour s'en convaincre... là encore merci la CGT qui a su déminer ce coup tordu de dernière minute !!!)

Vous avez donc reçu 2,14 mois d'intéressement + 0,12 mois de participation... HOUURRA !!

Félicitons-nous mutuellement et profitons-en bien... car évidemment, en même temps qu'elle proférait son discours de satisfaction et de félicitations, la Direction se mettait en ordre de bataille pour qu'un tel versement ne se reproduise surtout pas !!

Ainsi, lors des négociations sur l'avenant d'accord d'intéressement 2019 qui viennent de se terminer, les conditions se sont terriblement durcies, la Direction refusant de rendre possible l'atteinte de certains plots afin de limiter au maximum l'intéressement de cette année à 1 mois de salaire maximum. Encore s'agira-t-il d'une belle performance et d'une relative surprise si nous y parvenons.

Ainsi les plots 3 sur les conquêtes clientèle sont si élevés par rapport à l'objectif annuel qu'ils ne sont plus là que pour faire de la figuration. Idem pour le coût du risque, dont le point d'entrée est de 44M€, sachant qu'au 30/6 nous sommes déjà à environ 25M€ et que le 2d semestre s'annonce difficile... Quant à l'item sur les recettes PEGASE, bien malin qui s'imagine pouvoir prédire sa réussite.

Et pourtant, les 3 Organisations Syndicales, agissant comme d'habitude en responsabilité, ont signé ce mauvais avenant 2019. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'un accord d'intéressement a ceci de particulier que faute de signature majoritaire, l'intéressement disparaît complètement, la Direction ne pouvant pas mettre en place quoi que ce soit de façon unilatérale.

Entre un versement qui sera vraisemblablement plafonné à 1 mois et rien du tout... nous avons choisi l'angine plutôt que le choléra, la baïonnette dans le dos, pour un accord que la direction décrit comme « ambitieux et équilibré ».

Grande nouveauté chez les cousins de BPCE SA : les parts variables sont en train de mourir

Dit comme ça, on pourrait penser que ça n'est pas une bonne nouvelle, mais en fait si : **elles ont été réintégrées au salaire de base pour les classifications de D à I incluses lors des NAO**

La Direction BPCE SA et l'ensemble de l'entreprise sont tombés d'accord sur le fait que le dispositif de parts variables « n'avait plus les effets escomptés ». Cette mesure s'est accompagnée d'une augmentation générale de 0,3%... Le salaire fixe reviendrait-il en grâce ?

Nous formulerons prochainement auprès de la direction Palatine la même demande d'intégration au salaire fixe, assortie de la condition que le montant pris en compte soit celui de la surperformance théorique, afin que personne ne soit perdant. Nous verrons si ce qui est vrai pour nos collègues de BPCE SA peut l'être pour nous.



NAO : ne jamais désespérer !!

La CGT PALATINE a emporté récemment une étincelante victoire : la réintroduction d'une espèce en voie de disparition dans son milieu naturel, à savoir l'augmentation générale dans le salaire brut.

Ca n'était pas un combat gagné d'avance, et certains doutaient de l'efficacité et du pragmatisme de notre constance à le demander.

Depuis une décennie, les entreprises ont décrété que seules les dispositions de rémunérations variables sont acceptées dans les négociations NAO. Rien d'étonnant : ce sont les plus faciles à faire disparaître.

Et, à la Banque Palatine, seuls l'investissement et les surperformances des salariés sont des valeurs qui doivent être pérennes, pas leur reconnaissance financière.

Au point que fin 2017, notre DG accepta le principe d'une augmentation générale de... **0%** !! Ce qui eut deux effets :

- la perte de pouvoir d'achat pour les 1185 salariés présents à ce moment, malgré des performances clamées partout comme historiques,
- la parution du Numéro 1 du **Petit Kenav0%**, qui invitait notre bretonnant DG, s'il n'avait pas de meilleure idée à proposer pour récompenser ses salariés méritants, à aller faire valoir ses beaux principes ailleurs (l'invitation reste d'ailleurs valable).

Fin 2018, remettant l'ouvrage sur le métier, nous avons fait plusieurs propositions d'augmentation générale pour aboutir à effacer la perte de pouvoir d'achat sur les deux exercices, sans exclure les salaires des tranches supérieures, comme cela était le cas depuis trop longtemps.

Ce ne fut pas Arcole, mais ce ne fut pas Waterloo (merci Brel !) : **500€ d'augmentation générale jusqu'à 70K€ de salaire annuel...** c'est une mesure qui a du sens et un début d'universalité. Et qui rebat un principe qui avait tendance à se flouter avec le temps : **oui le salaire fixe est important, parce qu'il revient tous les ans.**

Ces 500€, nos collègues les toucheront chaque année jusqu'à leur départ de Palatine. Espérons qu'ils feront des petits lors des prochaines négociations.



LES TEMPS SONT DURS ?

L'AVENIR EST INCERTAIN ?

Vous n'avez encore rien vu !

Les banques sont à l'attaque pour diminuer leurs effectifs, limiter les salaires et rogner sur les conditions de travail.

SYNDIQUEZ-VOUS !!!

Contactez nos Délégués Syndicaux qui vous expliqueront pourquoi et comment un syndicat vous protège et vous accompagne, personnellement et collectivement

Olivier ALATON
Lydie BELLIER
Claire CUNY
Hervé LE SAGE
Jérôme MOURGUYE
Philippe PROUST

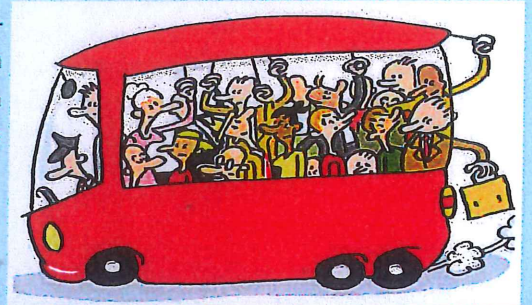
Négociation sur les temps de déplacement : La direction affiche ouvertement son mépris de votre vie privée et la valorise à des tarifs Nord Coréens !!!

La Direction Palatine dans toute sa splendeur !!! Qu'elle est belle la banque de l'« Humain c'est capital », la banque des cacahuètes QVT gratuites, la banque des grands sourires et des petites tapes dans le dos.

Avec 4 ans de retard, notre très respectueuse direction a enfin daigné se mettre autour de la table des négociations pour appliquer la loi de 2015 sur les temps de trajet supplémentaires.

Pour être clair, il s'agit de mettre en place un accord qui compense, sous forme financière ou sous forme de récupération, les temps de trajet supplémentaires imposés par des déplacements sur convocation de l'entreprise (réunions, formations, etc. ...).

Exemple : un salarié qui met habituellement 20 minutes pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et qui doit monter à Paris pour une formation a droit à une compensation entre son temps réel et son temps habituel de trajet dans la journée (sauf la partie qui est sur ses heures habituelles de travail). Ce qui peut vite chiffrer, surtout si l'exercice se répète régulièrement et qu'on habite la province.



Notre délégation syndicale est partie de quelques principes simples :

- Tous les salariés doivent bénéficier de la loi et de l'accord, quelle que soit leur formule de travail (horaires fixes, forfait jours, ...)
- Tous les métiers et toutes les régions sont concernés (commerciaux, administratifs, Paris, province, ...)
- 1 heure de vie privée vaut aussi cher qu'1 heure de travail quand c'est pour les besoins de l'entreprise. Un salarié qui se lève à 4H du matin pour attraper un TGV et rentre à 21H ne voit pas ses enfants, ne profite pas de ses heures de loisirs ou de vie familiale, est fatigué, dépasse largement l'amplitude recommandée par les dispositifs de santé, n'a pas forcément ses 11H légales d'interruption du temps de travail, etc. ...

Le dispositif que nous avons proposé était donc simple : Temps réel de trajet A/R, moins le temps habituel de trajet, moins le temps de trajet pendant les heures de travail, multiplié par un taux horaire représentant la moyenne des rémunérations de la banque (environ 26€/H)

Soit, pour un dépassement de 4 heures dans une journée, une compensation de 104€ bruts, ce qui n'est pas rien.

Réponses de la direction : NON, NON, NON et NON !!

Ils ne veulent pas des parisiens, ni des forfaits jours, ni des commerciaux, ne veulent pas du temps réel, pas sur la base d'une rémunération horaire...

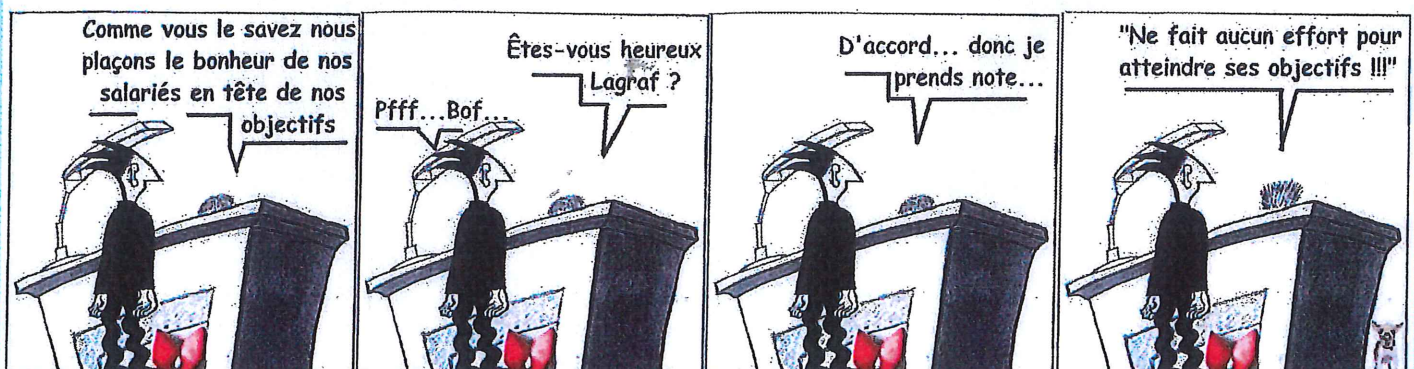
La Direction préfère imposer, après une négociation totalement bidon, un forfait qui valorise votre heure de vie privée moins cher que le salaire en Corée du Nord : 15€ bruts forfaitaires avant charges et impôts pour des dépassements qui peuvent atteindre plus de 5 heures dans la journée.

Et tant pis si ce déplacement vous occasionne aussi des frais supplémentaires : regardez au fond de votre poche, il reste peut-être de quoi payer la garde d'enfants ou la prune au parking. Inutile de dire que personne n'a signé un tel torchon : nous laissons la responsabilité de cet acte à ceux qui l'ont décidé et le mettront en place au forceps. Mais quelle honte !!

Emportez quelques cacahuètes avec vous pour le trajet : la QVT c'est la Quantité de Vie privée dans les Transports.

LAGRAFE ...

...Le bonheur est dans l'après



L'Agrafeuse remercie DuBuisson des Echos. C'était si drôle et si « Palatinisable » que nous n'avons pas pu nous empêcher de le piquer