

Sommaire	
2	Parlez-vous Portugais ?
3	Sortie de piste sociale
4	Réforme de l'assurance chômage

Indicagraphes

Sorties CDI en 2018

	hommes	femmes	total
démissions	33	32	65
mul. Groupe	10	6	16
fin d'essai	3	2	5
licenciements	5	6	11
rupt. conveni	3	9	12
retraites	17	19	36

répartition des managers (en 2018)

	hommes	%	femmes	%
managers de managers	37	71%	15	29%
managers opérationnels	53	53%	47	47%
DA	36	72%	14	28%
DCE	10	67%	5	33%
DCP	5	71%	2	29%
RCP	6	67%	3	33%

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

C.G.T.

BANQUE PALATINE

CHANGEMENT DE GOUVERNANCE

Qu'est-ce qui a bien pu pousser l'actionnaire à exiger le départ de Pierre-Yves DREAN à 6 mois de la migration vers I-BP ?

C'est la question qui revient le plus régulièrement et il est vrai que les salariés PALATINE sont pour beaucoup tombés de leur chaise en apprenant la nouvelle.

Comment un Dirigeant peut-il être exfiltré de la sorte et échapper ainsi aux résultats, aux conséquences et aux responsabilités d'un changement aussi capital pour l'avenir de « son » établissement ?

Il faut peut-être tout d'abord rappeler, mais ceux qui travaillent au plus près de la migration le savent, que les choses sont plutôt médiocrement engagées et que les conséquences futures pour PALATINE risquent d'être quelque peu saignantes en termes de fonctionnement et de pratiques.

Retards, écarts, surcoûts et inquiétudes semblent être aujourd'hui les mots qui accompagnent le plus régulièrement ce chantier par ceux qui sont sur le terrain. Et certains de se prendre à rêver d'un report de la date de bascule.

Dans les discours officiels à destination des masses laborieuses, tout va plutôt bien. Avec certes quelques grains de sable, des alizés contraires et nuages météo, mais qui seront vite oubliés devant tous les avantages que présentera l'outil une fois déployé dans toute sa magnificence.

En réalité, loin d'être l'outil rêvé qu'on nous avait vanté, et sans parler de son coût réel qui aura forcément des incidences, I-BP risque de plomber de nombreuses activités, de modifier en profondeur la pratique de certains métiers, et générer la nécessité de procéder à des arbitrages. Et le chantier PEGASE, vécu par les GTM et les informaticiens, ressemble certains jours plus à un canasson voué à l'équarrissage qu'à une créature mythologique dont l'envol majestueux la conduit vers l'Olympe.

Alors oui, la question se pose : Pierre-Yves DREAN est-il mis à l'abri de ses responsabilités au moment où il devient difficile de cacher la réalité des difficultés et retards rencontrés et avant que les évidences appellent des questions gênantes ? Et la nomination de Christine JACGLIN doit-elle permettre un changement de logiciel rapide sur ce chantier sans avoir l'air de se déjuger ?

Si ça n'est pas le cas, nous aimerions connaître les vraies raisons, et personne à ce jour n'a réalisé l'effort d'explication qui aurait permis de faire au moins semblant de respecter les salariés PALATINE. Et ça n'est pas la lettre de remerciements et d'adieux à la PALATEAM (!!!) qui va nous permettre de comprendre. Si c'est bien le cas, il conviendrait de le dire et de l'assumer. Ce qui nécessiterait un minimum de courage, valeur qui peut faire partie du job à partir d'un montant certain de rémunération et de part variable.

Quand on est Directeur Général, quand on engage ou accepte d'engager l'Etablissement et ses 1100 salariés dans un plan stratégique qui comprend un changement d'outil aussi impliquant, mais aussi autant de suppressions d'emplois et de risques de transferts d'activités, on ne saute pas dans un canot de sauvetage sous prétexte que les côtes bretonnes sont en vue et que le gros temps se lève.

Nous tenterons d'interroger dans quelques jours Laurent MIGNON, lors du prochain Comité de Groupe, sur les raisons réelles de ce départ précipité.



**Olà querido colega. Voce fala portugues ?
Podemos oferecer-lhe un salário de 810€ por mês.
Você assina ?**

SALE TEMPS POUR LES FONCTIONS SUPPORTS DU GROUPE...

Les « usines du groupe » ne sont pas l'Eldorado vanté, il faudra vous contenter de la rive droite du Douro.



Vous parlez Portugais ?

Nous pouvons vous proposer un job à 810€ par mois.

Un projet majeur a été présenté aux élus du CSE (Comité Social et Economique) jeudi 24 octobre 2019, chez Natixis SA.

Après avoir délocalisé 750 postes d'informaticiens en trois ans à Porto, Natixis annonce vouloir étendre à d'autres activités les transferts de postes de travail vers sa succursale bancaire au Portugal.

Le projet présenté affiche une centaine d'emplois qui seraient délocalisés dans un 1er temps dans les fonctions supports dans les métiers de back office, de la DOSI, des ressources humaines, de la gestion des risques, de la conformité, de la comptabilité fournisseur.

C'est l'annonce d'une montée en puissance progressive des délocalisations des emplois des filières supports de la banque ! Celles à qui chez nous on affirmait parfois qu'un transfert vers les « usines du Groupe » ne serait pas forcément une mauvaise chose.

Chez Natixis SA, ses filiales, dans les ex filiales de Natixis transférées chez BPCE et **dans les filiales de BPCE**, des centaines de postes de travail sont menacées de disparition sur les sites en Ile de France.

Ces délocalisations auront des conséquences cruelles pour les titulaires des postes et pour l'ensemble de la société : pertes de débouchés pour l'embauche des jeunes, pertes de cotisations sociales pour financer les régimes de sécurité sociale et de retraites, diminution probable d'impôts payés par Natixis ...

Tout ça pour soi-disant rester compétitif et se préparer à résister dans un contexte économique et géo poli-

tique préoccupant ! Parce qu'évidemment les autres banques délocalisent aussi pour rester compétitives !

Ce qui est recherché c'est uniquement la préservation des marges de profit et des versements de dividendes (on parle en milliards) pour les prochaines années, en diminuant les coûts salariaux et les coûts immobiliers.

Natixis transforme son modèle opérationnel en délocalisant les emplois et encaisse dans le même temps des dizaines de millions d'euros du CICE (argent public) chaque année, ce qui est scandaleux ! C'est un comportement qui est à des années-lumière d'un modèle « socialement responsable » pourtant proclamé et affiché à longueur de journée par des dirigeants peu avertis du discours sociétal, beaucoup plus radins en matière d'actes et d'engagements à destinations de leurs « collaborateurs » (traduisez : « chair à dividendes ») !

Ces dirigeants ont-ils oublié que c'est l'état et les contribuables qui ont sauvé Natixis de la faillite lors de la crise financière de 2008 ? Non ! Mais sincèrement... ils en rigolent encore.

Notre syndicat est opposé au projet présenté par Natixis. La CGT s'oppose aux politiques de destruction du tissu économique, de destruction des emplois et des conquêtes sociales dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Avec votre soutien, nous nous battons contre ces politiques suicidaires.

La CGT demande un plan stratégique à long terme au service de l'emploi, au service de la préservation du modèle social Français.

Pierre-Yves DREAN : sortie de piste sociale !!

A trop avoir conduit la politique sociale avec les œillères de sa Directrice des Ressources et Services, PYD s'écrase contre un mur à quelques mètres de l'arrivée

A quelques jours de son départ, Pierre-Yves DREAN aura été au bout du mépris et de la violence dont nous le savions capable contre les salariés.

Et il aura manifesté une dernière fois sa rancœur contre les « partenaires sociaux », comprenez les emmerdeurs de la CGT, du CSE ou des Organisations Syndicales, qui n'ont jamais voulu faire de courbettes ni lui savoir gré de l'ensemble de son œuvre sociale.

Et pourtant l'occasion était belle et tellement évidente de partir sur un premier et dernier satisfecit.

Le Secrétaire du CSE et les Représentants des 3 Organisations Syndicales l'avaient sollicité, *es fonctions*, pour arbitrer un dossier sulfureux comme la banque n'en a historiquement jamais connu.

Il s'agissait rien moins que de constater les dysfonctionnements du management d'un back-office de notre établissement ayant occasionné une hécatombe parmi les salariés, une dizaine d'entre eux ayant démissionné ou, pire, étant passé par des situations graves de santé, d'arrêts de travail en burn-out, le stress et les crises de larmes étant devenus les accompagnateurs quotidiens de leur vie professionnelle. Traumatisme dont certains ne parviennent pas et ne parviendront peut-être jamais à se relever psychologiquement.

Au point que leurs collègues des autres back-offices menacent de voler à leur secours, s'interrogeant sur les moyens qui permettraient de mettre fin à ce que certains qualifient de « torture organisée », envisageant de passer par une pétition... voire par une journée de grève. Bravo à eux! Avec l'écoute, l'accueil et l'investissement de notre Syndicat, c'est certainement le seul signe fort et assérénant de solidarité qu'ils auront reçu.

Ajoutons à ce tableau désolant un recul dans la qualité du service produit qui met aujourd'hui en difficulté le réseau commercial, des voix s'élevant de toutes parts pour s'inquiéter du traitement des dossiers, et un dillettantisme sur le chantier migration qui risque de peser en avril prochain.

Fermez le ban ? La coupe semblait déjà bien pleine.

Mais si nous avons été obligés de solliciter l'intervention de PYD c'est qu'une autre difficulté, majeure, est venue se greffer au dossier : le soutien sans faille dont bénéficie ce manager depuis 2 ans de la part de la Directrice des Ressources et Services, hiérarchique directe à la fois des back-offices et de la DRH, ce qui n'est pas sans poser problème.

Dans un cas comme celui-ci, le plus grave jamais rencontré chez Palatine, l'absence de recours et les manipulations ont considérablement aggravé le mal et le sentiment d'impuissance de salariés en souffrance face à l'impunité dont jouit et se prévaut le management. Nul doute que sans ce soutien le sujet aurait été traité depuis longtemps, de nombreux salariés ayant fait l'objet de mesures disciplinaires pour beaucoup moins que ça.

Pierre-Yves DREAN avait l'occasion de traiter avec humanité et efficacité un dossier « facile » dans la prise des décisions qui s'imposaient. Cela lui aurait permis, non pas de racheter 6 ans d'éloignement des problèmes sociaux et humains qu'il aura intégralement et aveuglément délégués à sa DRS, mais au moins de partir sur une bonne note : la seule qu'il aurait eue en la matière, mais de celles qui restent dans le souvenir, puisque les dernières.

Mais fidèle à sa nature et à ses habitudes, PYD s'est raté. Et dans les grandes largeurs, en concédant du bout des lèvres une demi-mesure d'éloignement temporaire, qui ne garantit pas l'avenir, ne rend pas justice à nos collègues, ne règle pas le problème de la responsabilité de la DRS, et lui donne juste le temps de partir sans décider.

Les représentants du personnel ont décidé de saisir l'Inspection du Travail et la Médecine du Travail pour que soient constatés les dégâts commis à l'encontre de la santé de nos collègues, les protéger à l'avenir, et être certains que si devait survenir un drame, ce qu'à plusieurs reprises nous avons pu craindre, les vrais responsables de la situation ne puissent dire qu'ils ignoraient les faits. Ils passeront alors du statut de responsables aux yeux de l'entreprise à celui de coupables aux yeux de la justice (cf. France Télécom).

Réforme de l'assurance chômage : trop de perdants, et encore les cadres et les précaires dans le collimateur !!

Depuis le 1^{er} novembre 2019, les règles d'indemnisation du chômage sont modifiées.

Parmi les nouvelles règles qui s'appliquent, voici celles qui peuvent le plus directement concerner les salariés Palatine, jeunes, CDD, cadres, soit directement soit par l'intermédiaire d'un de leurs proches, enfants ou conjoint.

1/ Droit à une indemnisation pour les démissionnaires. C'est une nouveauté qui est sévèrement encadrée par des conditions qui sont tout sauf automatiques : avoir 5 ans d'affiliation ininterrompue à la date de la démission, justifier d'un « projet de reconversion professionnelle réel et sérieux » avec attestation et suivi dans le temps.

2/ Droits à l'indemnisation dégressifs pour les hauts revenus (supérieurs à 4505€ bruts par mois) âgés de moins de 57 ans : jusqu'à 30% de moins à partir du 183^{ème} jour d'indemnisation. Un impact non négligeable pour les cadres dépassant ces plafonds.

3/ Un mécanisme de rechargement des droits plus contraignant : 910 heures travaillées au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois pour les 53 ans et plus). Avant, c'était 150 heures au cours des 28 (et 36) derniers mois.

4/ Le mode de calcul du salaire de référence change : Jusqu'au 1/04/2020 : base des rémunérations des 12 derniers mois. A partir du 1/4/2020 : base des 24 derniers mois (36 pour les 53 ans et plus). Cette mesure aura un impact négatif fort pour les salariés ayant eu des interruptions d'activité dans ces périodes longues.

Voici quelques exemples parmi tant d'autres (source UNEDIC / MEDIAPART)

Personne	Statut	Avant la réforme	Après la réforme
Sarah	a travaillé: 1 mois sur 2 pendant 2 ans	385 €/mois en complément de son salaire	0€
	a retrouvé: un mi-temps		
Daniel	a travaillé: 2 mois	936 €/mois pendant 6 mois	282 €/mois pendant 24 mois
	ou chômage: 18 mois		
François	a travaillé: 10 ans	3 056 €/mois pendant 2 ans	3 056 €/mois pendant 6 mois
	sa salaire: 4 500 €/mois		2 085 €/mois pendant 18 mois
Nadia	a travaillé: 1 mois sur 2 pendant 2 ans	1 065 €/mois pendant 12 mois	705 €/mois pendant 24 mois
	était payée: 1 425 €/mois travaillé		

Suite au mail de menaces à ceux qui rateraient une formation... On essaye d'en rire ?



LAGRAF renvoie Raoul tout droit à la maison mère...

...au terminus des prétentieux

