

IRC + 10 points



L'INDICATEUR DE RECOMMANDATION CLIENTS GAGNE 10 POINTS...
SANS AUCUNE INTERVENTION ? . . .

PROCES-VERBAL DU CCE DU 11 OCTOBRE 2011.

De nombreux collègues nous ont demandé pourquoi la CGT n'avait pas établi de compte rendu pour cette réunion du 11/10. Tout simplement parce que ce jour là, à l'appel de 5 confédérations ouvrières, les élus CGT étaient en grève. La CGT avait demandé le report de la réunion, mais les élus CFDT, FO-LCL et SNB-CGC ont refusé ; nous avons pris nos responsabilités. Nous préférons manifester solidairement notre mécontentement dans la rue, plutôt que de tenir banquette avec Monsieur Nanquette.

POINT D'AVANCEMENT DES PROJETS DANS LE CADRE DU PLAN CENTRICITE CLIENTS 2013.

Pour éviter que les Elus puissent préparer au mieux leurs interventions, la Direction remet sur table 4 documents ! Nous avons assisté à un show de quatre membres de la Direction Générale, pour en finalité ne rien apprendre sur l'emploi, le développement de LCL. En effet, Mme Broches a différé ses réponses aux légitimes questions des Elus concernant l'emploi, le développement de LCL... à mars 2012.

Nos clients recommandent-ils LCL à leurs

proches ? A fin septembre 2011, 45.500 clients (sur une cible de 384.600) étaient qualifiés. L'IRC chez les **particuliers**, les professionnels et à la **Banque privée** est respectivement de **+18**, **+16** et **+24**.

Rappel, qu'est-ce que l'IRC ? Pour lutter contre l'attrition, LCL interroge ses clients et pose une question simple « recommanderiez-vous LCL à votre entourage ? ». Les clients sont ensuite classés en fonction de la note donnée de 0 à 10, il y a des « détracteurs », des « passifs » et des « promoteurs ».

Pour son pilotage interne, LCL définit l'Indice de Recommandation Clients comme étant la différence entre les promoteurs et les détracteurs. L'objectif recherché, son amélioration.

Pour la CGT, nous notons (après analyse des documents) que l'IRC évolue pour mieux flatter l'ego de notre Directeur Général.

Comment ? Tout simplement en modifiant les groupes « détracteurs » et « passifs ». Les détracteurs seront dorénavant ceux ayant attribué une note comprise entre 0 et 5 (0 et 6 auparavant) et les passifs seront ceux ayant attribué la note 6/7 (auparavant 7).

Ce tripatouillage fait que l'IRC a gagné 10 points !

Les agences de notation vont se régaler, Yves Nanquette se glorifier. Les salariés galérer.

DERNIERE MINUTE : Compte Epargne Temps

La Cour d'Appel de Paris condamne la méthode d'indemnisation opérée par LCL lors des opérations de monétisations.

A la demande de régulariser l'ensemble des dossiers individuels, Anne Broches indique ne pas avoir pour habitude de commenter les décisions de justice !

La CGT lui demande simplement de l'appliquer

ACCORD RELATIF A LA REPARTITION DES ACTIONS ENTRE LES SALARIES DE LCL DANS LE CADRE DU PLAN D'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS 2011 DE CREDIT AGRICOLE S.A.

L'actionnaire a décidé d'accorder à l'ensemble des salariés du Groupe Casa, de manière uniforme 60 actions. Les Caisses Régionales ont refusé de faire cette opération.

L'accord accepté par la CFDT, FO et le SNB-CGC permet simplement aux salariés du LCL de placer ces actions sur le Plan Epargne Entreprise, les titres étant alors bloqués 5 ans après la livraison, soit jusqu'en 2018.

Alors que l'opération est annoncée sans risque, une simulation effectuée par la DRH démontre que le salarié peut en être de sa poche... La Direction précise que le collègue peut refuser ces actions.

La CGT rappelle que les collègues attendent des mesures salariales pérennes et immédiates.

PRESENTATION DU PLAN D'ACTION SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX .

La Direction de LCL qui se préoccupe au plus haut point de la santé mentale des salariés de l'entreprise, vient d'inventer un gadget extraordinaire pour montrer sa bonne volonté. Sa dernière trouvaille s'intitule donc « PLAN d'ACTION sur la PREVENTION des RPS ».

De quoi s'agit-il ? « De relayer la démarche engagée en 2008 concernant l'amélioration des conditions de travail... »

Et pour cela la Direction lance un « nouveau plan d'action centré sur la prévention des RPS impliquant directement le management et les acteurs sociaux dans l'entreprise autour de 3 grands axes :

-) Intégration de la dimension de prévention des RPS dans le catalogue des formations LCL.
-) Sensibilisation des managers.
-) Mise en place un dispositif régional de vigilance et d'alerte. »

Tout cela par l'intermédiaire d'un consultant, spécialiste en RPS : « STIMULUS ».

Nous n'entrerons pas dans le détail, mais nous vous livrons quelques éléments « savoureux » contenus dans ce projet :

-) Le stress ne se combat pas, il se gère...
-) Des comités de vigilance sont mis en place au niveau de chaque périmètre Comité d'Etablissement constitué de personnes « capteurs » appartenant au périmètre.
-) Ces comités sont composés des Responsables des Ressources Humaines, Gestionnaires des Ressources Humaines, Responsables des Relations Sociales, Assistantes Sociales, Médecins du travail, Présidents des CHS-CT à tour de rôle et, tenez-vous bien ... d'un représentant par Organisation Syndicale **APRES VALIDATION/ARBITRAGE par la DRH RGS et**

après concertation avec le Délégué Syndical National.

-) Tous les « capteurs » seront réunis « pour créer une cohésion et un sentiment d'appartenance à une communauté, partager des règles et une méthodologie de fonctionnement... ». On se croirait dans la secte « MOON » de la grande époque.

La CGT a donc rappelé à la Direction un certain nombre de « fondamentaux » :

-) L'employeur est tenu, de par la Loi, de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ... »

-) Tant que les syndicats n'auront pas la possibilité de mettre un veto sur les membres de la Direction qui président les CE, DP, CHS-CT, nous refuserons que la Direction vienne « mettre son nez » dans le fonctionnement des syndicats et choisisse ses interlocuteurs !

-) Tant que la Direction ne respectera pas ses obligations légales en matière de prévention des risques, il sera inutile et vain de créer des gadgets dont la finalité inavouée est de contourner les Instances Représentatives du Personnel.

La CFDT, FO et le SNB-CGC sont favorables pour travailler dans ce comité de vigilance et aussi surprenant que cela puisse paraître (lol !) ils ne voient pas malice dans le fait que ce soit Mme Broches qui joue la « mère veto ». Seraient-ils si dociles !!

RAPPORT COMMISSION ACTIVITES VACANCES.

La fermeture de notre centre de vacances d'Orbey (décidée par la CFDT, le SNB-CGC et FO-LCL) a conduit ces derniers à rechercher un site de proximité, afin que les salariés puissent continuer à pouvoir visiter l'Alsace.

Ils ont retenu sur Bergheim des résidences locatives (avec piscine couverte chauffée).

La majorité des salariés de LCL recherchent-ils, compte tenu de leur salaire, le luxe ou la possibilité de pouvoir partir et de découvrir une région ?

AVENANT N°1 AU REGLEMENT INTERIEUR DE LA COMMISSION NATIONALE D'ENTRAIDE.

Cet avenant proposé par la CGT permet dorénavant aux préretraités et aux salariés sous statut « droit à réintégration » de pouvoir bénéficier d'une aide de la CNE. Comme pour l'ensemble des autres collègues, le montage du dossier s'effectue via le Service Social.



LA PROCHAINE REUNION DU CCE SE TIENDRA LE 8 DECEMBRE 2011.

Toutes les infos CGT sont sur brefinfoscgt.org

