



Lettre ouverte à Yves NANQUETTE



Directeur Général de LCL

Monsieur le Directeur Général,

Ces derniers mois, dans nos secteurs de la banque et de l'assurance, un nombre important de nos collègues ont mis fin à leurs jours, ou tenté de le faire dans le Groupe BPCE, la MACIF, le Groupe Crédit Agricole, la BNP Paribas.

Il y a deux ans, le suicide d'un salarié de LCL a été reconnu comme accident de travail.

Rappelons qu'en France, se produit un suicide toutes les 50 minutes et une tentative toutes les 4 minutes.

Selon une étude de la SOFRES « $\frac{3}{4}$ des suicidants ont montré des signes d'alerte. Savoir les reconnaître peut sauver des vies. »

Selon cette même étude, « le suicide est en corrélation étroite avec le chômage, la précarité, la pression professionnelle et le relâchement des liens familiaux et sociaux. »

La pression commerciale et la précarité sont de votre responsabilité, comme il est de votre responsabilité de « prévenir les risques professionnels et de veiller à la santé physique et mentale des salariés. »

Nous vous rappelons la situation de souffrance au travail vécue par de trop nombreux salariés.

Dans le réseau, les objectifs, le nombre de points IPC par salarié, ne cessent de croître, la charge de travail augmente du fait de la diminution des effectifs.

Souvent le management se résume encore à une pression commerciale envers les salariés, soit oralement soit par des envois répétés de lotus.

Les commerciaux rentrent à leur domicile avec le stress du travail à effectuer le lendemain et des clients qu'ils doivent contacter pour remplir leurs objectifs.

Le sens du travail lui-même se perd du fait de l'impossibilité de réaliser à la fois ses points IPC, de rendre un service de qualité à la clientèle et de respecter les règles légales et de déontologie.

La prise d'anxiolytiques ou d'antidépresseurs devient le principal « remède » pour près de la moitié des commerciaux.

Tous les rapports de CHS CT, des Médecins du travail, des Inspecteurs du travail attestent cette réalité, non seulement dans le réseau mais aussi dans la DSBA.

Dans les Unités Métiers de nombreux salariés, malgré de petits salaires, ont opté pour des plans sociaux de préretraites essentiellement parce qu'ils étaient usés au travail ou ne trouvaient plus dans leur métier la possibilité de s'exprimer professionnellement.

Le projet Rebond, fortement inspiré de la démarche « Lean Management », issue de méthodes japonaises, vise en premier lieu à faire des gains de productivité dans les Unités Métiers.

Le but recherché est de faire croire que le salarié a une autonomie dans une activité spécialisée, pour le faire adhérer aux décisions pilotées par la hiérarchie. Le positionnement de la hiérarchie sous une forme dite « d'animation positive » demeure dans les faits toujours autoritaire.

L'insuffisance d'effectifs, le travail dans l'urgence, l'augmentation de la charge de travail, la crainte du travail mal fait et l'inquiétude sur le devenir de la DSBA, sont autant de facteurs de culpabilisation et de souffrance du salarié.

Ce bilan aussi bien en DSBA que dans le réseau, n'est plus à faire. L'urgence n'est pas au diagnostic.

Vous avez, Monsieur le Directeur Général, l'obligation d'actions et de résultats quant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (cour de cassation du 17/02/2010).

Malgré nos interventions répétées, vous ne semblez pas vouloir prendre les dispositions nécessaires en matière d'organisation du travail, de charge de travail et de pressions professionnelles.

Si vous persistez dans cette attitude, vous exposez les salariés à des situations de souffrance au travail aggravée.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'expression de nos meilleures salutations.

Claude MOLL
Délégué Syndical National CGT

REJOIGNEZ & ADHÉREZ

À LA CGT LCL SUR



brefinfoscgt.org

Contact CGT LCL NORD OUEST



02 35 54 73 55



cgtlecreditlyonnais@gmail.com

Lotus

csr-rs_cgt_de-no@lcl.fr

COURRIER INTERNE : LOCAL CGT - LE HAVRE 6500