



CRESCENDO 2

& LE POINT SUR LES TRAVAUX DU HAVRE - HOTEL DE VILLE page 3

CHSCT HAUTE NORMANDIE DU 17 AVRIL 2008

MISE EN PLACE
DES NOUVEAUX HORAIRES REPORTEE



En début de séance le Président du CHSCT déclare que la consultation se fait hors modifications des horaires des agences, celle-ci est repoussée à une date ultérieure et porte uniquement sur le projet de mise en œuvre du projet d'entreprise CRESCENDO 2, volets compétitivité et développement.

Les plans de compétitivité et de développement de Crescendo 2, 2008/2010, sont basés sur les suppressions d'emplois et une réorganisation qui s'articulent autour de transferts d'activités. Clairement, il faudra faire plus avec moins. Il est inconcevable dans cette instance de nous donner les grandes lignes, les chiffres imposés par Paris en évitant le débat sur les conditions de travail du personnel restant.



Ce projet va détériorer encore plus les conditions de travail des salariés alors qu'il y a quelques jours se déroulait une semaine de réflexion sur le stress et la souffrance au travail également évoquée dans un rapport remis au ministre du Travail.

Si nous regardons la BAP :

- Une équipe volante insuffisante,
- une accélération de l'automatisation qui a pour corollaire une diminution des postes à l'accueil en ce qui concerne les travaux, nous l'avons déjà, souligné, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation dans la présentation des dossiers et engendrer, ainsi, de multiples allers/retours

- Les postes d'attachés commerciaux vont être créés au détriment de l'accueil. Si nous pouvons être d'accord sur cette mise en situation de salariés, nous refusons que cela se fasse par une nouvelle diminution de l'effectif de l'accueil.
- Les postes de conseiller immobilier vont être créés par arbitrage, là aussi c'est une diminution de la force commerciale globale des deux D.R (Seine et Eure - Haute Normandie Ouest)

La DMEI : nous constatons qu'il est très facile et à la portée de beaucoup de monde d'énoncer des principes de renforcement encore faut-il donner les moyens de ses ambitions et la Direction base son projet sur les seuls critères de simplifications et d'automatisations des process.

Contrôle Permanent et Risques : c'est une ligne métier très impactée avec une forte diminution de ses effectifs globaux (- 6.8 UTP sur la Haute Normandie). Cela se faisant uniquement par l'amélioration des outils et des contrôles intégrés.

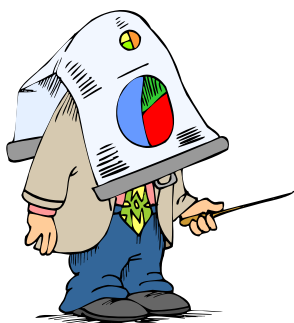
Pour la CGT c'est un métier essentiel compte tenu de la réglementation en vigueur, les SCPR doivent avoir un rôle d'alerte et de formation aux risques, ce qui ne sera plus le cas dans la nouvelle configuration.

UAC : à nouveau les UAC vont payer un lourd tribut à la rentabilité et l'UAC de Rouen va voir son personnel diminuer sur la période, en raison de nouveaux process, de suppression de tâches et d'une



nouvelle organisation du travail (sites liés entre eux).
Vous nous affirmez que le site de Rouen est pérennisé jusqu'à la fin du projet soit 2010, et après ??

Vous nous affirmez que les salariés seront tous reclassés sur le site, mais pour faire quels travaux. LCL a poussé la séparation des tâches au maximum, c'est du taylorisme (travail à la chaîne), avec toutes les conséquences que cela comportent : démotivation, désintérêt au travail. Etc....



En outre l'expertise nationale a pointé nombre de problèmes sur lesquels nous vous avons régulièrement alertés :

- insuffisance chronique des effectifs,
- pression sur les résultats,
- augmentation de la charge de travail administratif évaluée à 50% du temps de travail d'un commercial,
- dépassements quasi quotidiens des horaires de travail,
- sécurité non respectée,
- Augmentation du stress,
- Non reconnaissance des compétences, de la qualification, des efforts fournis,
- Inquiétude sur l'avenir

Au-delà des engagements de rencontres, discussions, de notre Direction Générale, comment allez-vous prendre en compte, localement, ces éléments ? Nous n'avons pas de réponse.

Toutes ces remarques sont déterminantes et la CGT ne peut pas cautionner un plan qui se fait au détriment des salariés et de leurs conditions de travail. Notre information n'est pas suffisante, beaucoup d'incertitudes subsistent, c'est pourquoi, si nous avions eu à voter nous aurions émis un avis négatif.

Lorsqu'une agence verra ses horaires modifiés, la CGT a demandé et obtenu d'avoir une fiche explicative suffisamment en amont pour qu'elle soit discutée et que l'avis des salariés concernés soit recueilli.

En ce qui concerne les travaux, la CGT sera très attentive à la qualité des dossiers présentés. Trop souvent ceux-ci sont établis dans la précipitation avec des erreurs, des oublis, une méconnaissance des locaux, ...

Les conditions de travail sont primordiales c'est ce qui fait une partie de l'intérêt au travail et qui est souvent déterminant dans l'accueil clientèle. Cela passe par un effectif suffisant pour faire face à la demande quelqu'elle soit et donc par une équipe

volante correctement dimensionnée et qui « vole » réellement, c'est l'une des revendications de la CGT .



La formation, certes il y a une amélioration avec les formations pré-prise de poste, mais il ne faut s'arrêter à cela ensuite il doit y avoir un suivi, des « piqûres de rappel ». La formation doit être constante et dans des conditions permettant l'isolement, la concentration, ce qui exclu le poste de travail, sauf à titre exceptionnel, c'est l'une des revendications de la CGT.

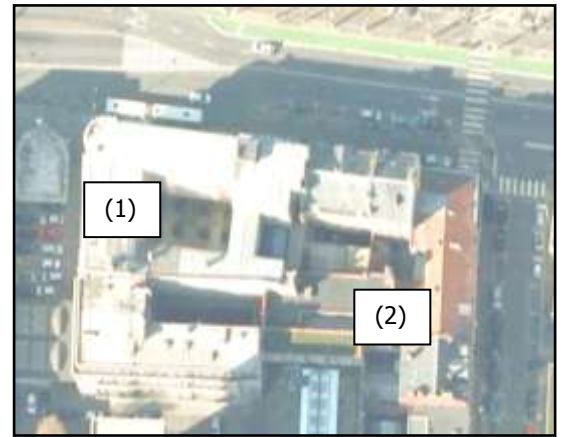
Bien entendu, chaque départ doit être compensé par une embauche et se faire de façon à ce qu'il y ait une bonne transmission du savoir et des compétences.

Ces demandes de la CGT sont des constantes car ce n'est qu'à ce prix que LCL atteindra ses objectifs de développement et de compétitivité

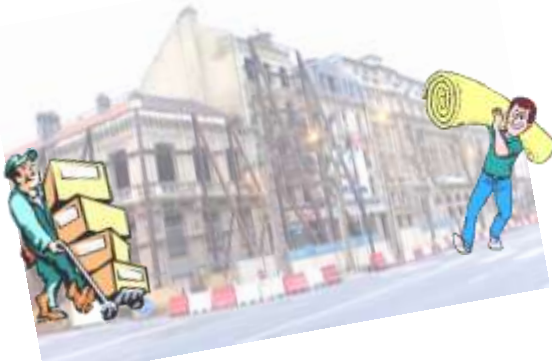
RENOVATION & AUTOMATISATION LE HAVRE HOTEL DE VILLE (1)

Le dossier est passé au CHSCT le 21 mars, il devait être vu en avril au CE du 16, mais par faute de temps . . . il ne sera présenté que lors de la réunion de fin Mai

On ne peut qu'être favorable à des travaux dans cet immeuble. Par contre, une fois encore, sur 3 points parmi d'autres, la Direction ne répond pas sur les conditions de travail à venir, elle se donne 1 an (durée des travaux) pour réfléchir (!) :



- sur la localisation de 3 personnes de la DGA Grand Havre ...
- et sur la localisation des bureaux CGT et SNB-CGC ...
- Elle ne connaît pas non plus le détail du repli des conseillers de l'agence pendant les travaux **au 1^{er} étage prévu au mois . . . d'AOUT !!** : ... à SUIVRE !!



Le CHSCT a émis un avis favorable quant à ce dossier tel que présenté, la CGT n'approuve pas une fois encore ces sempiternels « *on verra . . . on fera . . . on n'aura qu'à . . . on a 1 an pour faire ...* » . . .

LE CHSCT N'EST PAS LA POUR JOUER A PILE OU FACE AVEC LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Souhaitons que la présentation du dossier au CE de fin mai soit plus correcte, la Direction a près d'un mois pour corriger sa copie !! Comme précisé plus haut voici un exemple de travaux où « il ne faut pas confondre vitesse et précipitation ... et engendrer, ainsi, de multiples allers/retours » .. ET perte de temps pour beaucoup.

PROJET KAUFMAN (2) – démolition de l'ancien immeuble de la Presse Havraise à côté de LCL : le chantier est au point mort depuis décembre. Sans avis de LCL, la copropriété a donné son accord fin mars, pour que l'entreprise vienne étayer (?) dans la cour – local poubelles – vélos - après des sondages au pourtour des mitoyennetés faits en décembre (Presse 131207)

Ce chantier devrait LOGIQUEMENT reprendre . . . **à suivre !!**

Vous souhaitez avoir des explications, nous contacter, Vous pouvez nous joindre par téléphone, lotus, mail

Je souhaite adhérer à la C.G.T

Nom et PrénomDate de Naissance :

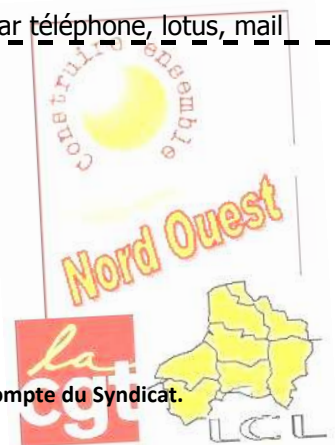
Service/Unité : Téléphone :

Classification :

Le montant de la cotisation est de 1% du salaire net mensuel à régler, prioritairement, par virement sur le compte du Syndicat.

Date :

Signature



A retourner à **Patrice PICARD** - **LE HAVRE 6500** - **06 17 58 24 54**