



lettre ouverte aux salariés sur les conditions de travail

Depuis des années, et notamment depuis le plan CRESCENDO 2, la CGT et les autres Organisations Syndicales **alertent** la Direction sur les mauvaises conditions de travail des salariés.

Notre point de vue est largement confirmé par les Cabinets d'Expertise tant au niveau local que national. Des enquêtes menées par les CHS-CT ou le Service Social confirment largement ce constat.

Si la Direction estime que le climat dans l'Entreprise est serein, nous pensons, bien au contraire que les conditions de travail ne cessent de se détériorer au point que s'installe progressivement une véritable Souffrance au travail.

QUELLE EN EST LA PRINCIPALE RAISON ?

Selon la CGT il s'agit d'abord et surtout de la baisse constante de l'effectif, liée à la suppression de 3519 emplois en 3 ans.

La devise de la Direction d'accroître le PNB, les objectifs et donc de travailler plus avec moins de moyens humains, n'est ni acceptable ni tolérable !!

Le seul plan d'urgence compatible avec le développement de LCL dans des conditions de travail décentes est le remplacement de ces départs par des embauches en nombre équivalent.

QUE FAIT LA DIRECTION POUR PALLIER LE MANQUE D'EFFECTIFS ?

Elle installe de manière durable la flexibilité des salariés.

Pour compenser la suppression annoncée de l'équipe volante, les chargés d'accueil et les conseillers commerciaux deviennent « volants » au sein d'une même DGA. Ainsi on déshabille une agence pour en habiller une autre et au total les deux agences demeurent en sous effectifs.

Au passage les salariés concernés se retrouvent avec deux régimes de travail quand ils sont dans une agence à 39 heures et qu'on les déplace dans une agence à 36h50 parfois éloignée, sans paiement des heures supplémentaires et sans modification de leur contrat de travail.

De la même manière, le salarié affecté dans une enceinte technique le matin, doit aller travailler dans une enceinte technique d'une autre agence l'après midi . . .

. . . Quand cela ne suffit toujours pas la Direction fait appel à des intérimaires.

Et quand cela ne suffit encore pas, elle ferme pendant plusieurs jours de nombreuses agences ou n'assure pas le service « caisse », notamment en été, période pendant laquelle le recours aux auxiliaires de vacances est de moins en moins fréquent.

Entre temps elle réorganise « e.lcl » afin de dépouiller les agences de sa clientèle « active », alors que sa mission initiale était de rechercher de nouveaux clients ou de réactiver les comptes secondaires.

Dans les Unités Métiers (UAC) après avoir instauré la mutualisation des activités, la Direction continue d'anticiper les évolutions technologiques. Elle inscrit dans le marbre un fonctionnement en sous-effectifs, avec un recours de plus en plus fréquent aux intérimaires.



CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS ?

L'augmentation des objectifs dans les agences ou l'entassement des dossiers dans les UM avec des effectifs insuffisants crée un sentiment de culpabilisation chez le salarié qui chaque matin et chaque soir se pose la même question : « Comment vais-je y arriver ? ».

Cette culpabilisation est accentuée par la compétition permanente dans laquelle sont inscrits les commerciaux, un jour ils sont félicités, le lendemain il leur est reproché de « tirer » l'agence, la DGA, la DR vers le bas.

Les restructurations incessantes dans les UAC et dans le réseau, les changements de métiers souvent sans une formation adéquate peuvent entraîner des difficultés d'adaptation au poste de travail et amènent parfois le salarié à se poser la question : « Suis-je vraiment capable ? ».

Enfin dans les points de vente les règles élémentaires de sécurité ne sont plus respectées.

Cette situation entraîne une montée significative des incivilités.



QUELLES CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE ?

Le service à la clientèle se dégrade. Le service après-vente prend du retard.

Des fermetures temporaires d'agences liées aux sous effectifs, en particulier dans l'Est et la Méditerranée, dégradent l'image de LCL.

A terme, le risque de fermeture définitive de points de vente n'est pas à exclure.

Cela est déjà le cas pour les bureaux périodiques dans tous les coins de l'hexagone.

Comme l'a expliqué le Cabinet d'Expertise du CCE, il faudra regarder, ce qui semble être le cas aujourd'hui,

si LCL est en capacité de fonctionner de manière à remplir sa mission, de répondre aux besoins de la clientèle et de satisfaire aux obligations réglementaires (CTC/MIF/ARO.)

La Direction se doit de répondre de manière précise à ces questions fondamentales.

En fonction des réponses apportées par la Direction, à la séance plénière du CCE, aux questions posées par la CGT nous proposerons une Intersyndicale afin d'envisager les modalités d'agir ensemble.

Paris, le 9 octobre 2009



**OUI ET PLUS QUE JAMAIS,
VOUS POUVEZ COMPTER SUR
LA CGT POUR DÉFENDRE
TOUS LES SALARIÉS QU'ILS
SOIENT FEMMES OU HOMMES,
COMMERCIAUX OU
ADMINISTRATIFS,
TECHNICIENS OU CADRES.**

**ADHÉRER À LA CGT,
C'EST RENFORCER SON
POIDS FACE À LA DIRECTION
POUR FAIRE RESPECTER LE
DROIT, LES ACQUIS SOCIAUX
ET EN OBTENIR DE
NOUVEAUX.**

CGT LCL - Le Crédit Lyonnais **NORD OUEST** 20 rue Général Sarrail - 59000 ROUBAIX cgtDEN@wanadoo.fr

Contacts **NORD PAS DE CALAIS :** Julien Armand 06.85.26.43.52
PICARDIE : Nicole Mongrenier 06.76.76.98.87
HAUTE - NORMANDIE : Patrice PICARD 06.17.58.24.54