



Syndicats CGT du Crédit Lyonnais

Le 26 mars 2008

DU BARATIN A LA REALITE

I. SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT

La CGT revendiquait 150 € mensuel d'augmentation pour tous lors des dernières négociations salariales.

La signature d'une seule OS, la CFDT, a permis à la direction d'accorder royalement et généreusement 48.08 € mensuel, seulement pour une partie du personnel (exit les RBA supérieures à 33 000 €) !

Dans le même temps, en 2007, les dix plus hauts salaires se sont augmentés, eux, de 23.38 % soit

une augmentation substantielle et mensuelle moyenne de 7 466 € !

Mais combien représente cette augmentation mensuelle de 7 466 € par rapport à
Votre salaire mensuel ?

Les décideurs se servent grassement, quand vous, vous continuez à bosser !
De plus la Direction, dans son immense générosité, échelonnera les mesures individuelles (MSI) attribuées sur l'année 2008 !

Depuis des années, les salariés du LCL cumulent les retards de rémunération par rapport aux salariés des autres établissements bancaires :

Moins 3,48 % soit 933 € en moyenne annuelle pour les techniciens

Moins 10.96 % soit 4 936 € en moyenne annuelle pour les cadres

Les salaires des jeunes embauchés, qui parfois rattrapent ceux des plus anciens, sont en dessous des normes d'embauches sur le marché.

On voit bien dans quel paradoxe on se trouve actuellement !

Que l'on soit jeune ou moins jeune, technicien ou cadre, chacun de nous subit chaque année les augmentations du coût de la vie (loyer, électricité, essence, alimentation...)

alors que notre entreprise est une des plus performante en terme de rentabilité et verse de forts dividendes aux actionnaires !

A titre d'exemple, les dividendes distribués de 1999 à 2006 ont augmenté de 670 % !
Extraordinaire !!!

**TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS...
A QUI PROFITE VOTRE TRAVAIL ?**

II. CRESCENDO II et CONDITIONS DE TRAVAIL

La restructuration de la BAP, mise en place en janvier 2007 avait modifié les structures et l'organisation du travail. Les Elus CGT ont reconnu que la volonté de mettre l'agence au centre du dispositif en y remettant les compétences par souci de proximité était louable, sauf qu'ils ont constaté, comme beaucoup de hiérarchiques, une insuffisance d'effectif pour mener à bien ce projet.

Que nous réserve CRESCENDO II en matière de conditions de travail ?

Tout d'abord rappelons que toutes les lignes métiers sont touchées par les suppressions d'emplois :

- Les Directions Centrales : moins 1032 UTP
- La DSCF..... : moins 1139 UTP
- La DMEI..... : moins 84 UTP
- La BAP..... : moins 1264 UTP

Dans le réseau, c'est « déshabiller Pierre pour habiller Paul » :

La Direction de Région avait été présentée comme une véritable structure d'encadrement qui aurait pu s'étoffer aussi bien au niveau quantitatif que qualitatif. La CGT émet des doutes sur l'aide que cette Direction pourra réellement apporter au réseau, avec la suppression, entre autres, des postes de Formateurs ou de Chargés de Missions,

Même si le renfort de certaines agences inférieures à 3 UTP est annoncé par la « sédentarisation des Equipiers d'Appui », les 379 suppressions de postes annoncées réduiront de 50% leur capacité d'intervention, déjà bien en dessous des besoins journaliers des agences pour pallier les absences imprévues (maladie, etc....) et prévues (formation, réunions, congés maternité, départs en retraite ou en préretraite, etc....). Pour l'encadrement, il est déjà difficile de « jongler avec les effectifs ». **CRESCENDO II dégradera encore plus la situation.**

En fait, les salariés d'une même DGA deviendront tous des équipiers d'appui, appelés à couvrir temporairement tel ou tel poste dans une autre unité de leur DGA plus « sinistrée » que leur point de vente habituel, sans en avoir les compensations financières (frais de repas et de transport).

L'étude du poste de DGA fait ressortir une charge de travail conséquente qui se traduit par un nombre d'heures important. Et dans la plupart des cas, son rôle de DA de l'agence principale a été délégué à son adjoint commercial, **et pas seulement lors d'absences**. Or, **CRESCENDO II** annonce aussi la suppression de 100 postes d'Adjoint Commercial de DGA. Ils sont pourtant une aide précieuse dans l'organisation des DGA. Ils ont la responsabilité de la maîtrise des risques sur toutes les agences, l'animation commerciale, la gestion et le suivi des réclamations, l'accompagnement des conseillers professionnels, la gestion des ADJ, la validation des engagements, et autres contrôles dévolus aux DA.

Sur qui croyez-vous que la charge de travail correspondante va-t-elle être répartie ? Sur les DGA et/ou les Adjoints Fonctionnement qui risque de cumuler les deux fonctions, et/ou les Directeurs d'agence.

Pourtant, tous ces postes sont parmi les plus surchargés, soumis au stress et à une forte charge mentale. D'ailleurs, depuis la présentation qui avait été faite début 2007 à vos représentants du personnel, la Direction n'a jamais communiqué aux élus un point actualisé sur le dimensionnement réel de la charge de travail de ces postes et sa décomposition entre temps managérial, temps commercial, et temps administratif. A votre avis, pour quelles raisons ?

Les Conseillers en agence rencontrent de plus en plus de difficultés pour conserver les anciens clients, alors que la Direction leur demande de prospecter. A quoi bon ouvrir un compte si trois clients nous quittent parce qu'ils sont mécontents ?

La pression commerciale agressive actuelle est mal vécue par nombre d'entre-vous : Croyez-vous franchement que cela va s'améliorer avec ce nouveau Plan de Développement ?

CRESCENDO II annonce également la suppression de 425 postes de Chargé d'Accueil. De votre point de vue, la nouvelle déclinaison du programme d'automatisation des agences permettra-t-elle à elle seule d'absorber la charge de travail de ces postes, essentiels en agence pour la qualité de l'accueil et pour atténuer la montée de l'insatisfaction de nos clients, facteurs d'augmentation des incivilités ? Et qui remplacera les Chargés d'accueil lorsqu'ils assureront la maintenance des Automates ?

Le travail « dissimulé » (dépassement d'horaires et heures supplémentaires non déclarées, voire non payées ou non récupérées) est une pratique courante au Crédit Lyonnais. Et l'harmonisation des différents régimes de travail en agence, sans uniformiser les durées quotidiennes de travail des différentes unités d'une même DGA, n'apportera aucune solution en termes de reconnaissance du temps de travail réellement effectué. Par exemple :

- L'agence X, à 36H50, travaille 4 fois 8H10 et 1 fois 4H10.
- L'agence Y, à 36H50, travaille 4 fois 8H15 et 1 fois 3H50.
- L'agence Z, à 36H50, travaille 4 fois 8H20 et 1 fois 3H30.

Un Conseiller, travaillant habituellement à l'agence X, est appelé à en remplacer un de ses collègues à l'agence Y pendant un jour et un autre travaillant à l'agence Z pendant un jour. En fin de semaine, il aura travaillé 37H05 au lieu de 36H50 !

Et nous travaillons en moyenne 43,5 semaines par an !

Pensez-vous que ce temps de travail réel sera comptabilisé et reconnu par la Direction ? Vos collègues actuellement équipiers d'appui, connaissent la réponse depuis longtemps !

A la DSCF et dans les Unités Fonctionnelles, c'est plutôt « chronique d'une mort annoncée » :

Les diminutions d'effectifs annoncées dans ces secteurs entraîneront forcément de nouveaux transferts de tâches sur le réseau.

La mise en place du « HUB », système informatique affectant automatiquement la charge de travail journalière en fonction des effectifs présents dans les différentes Unités de Services Bancaires (ex UAC), mettra certainement du temps à trouver son « rythme de croisière » à cause des inévitables évolutions informatiques que cela suppose, de leur fiabilité. Et des difficultés apparaîtront lors de leur mise en place, nécessitant des adaptations aux conditions réelles du travail, tout comme cela s'est déjà produit à de très nombreuses reprises par le passé !

Pour autant, les départs dans le Plan Social 2008/2010 (moins 1264 UTP) ont déjà commencé, tout comme dans le réseau, et leur nombre augmentera certainement plus vite que la mise en force fiable des automatisations et de la répartition des tâches annoncées.

Les périodes de surcharge de travail se succéderont les unes aux autres. Et ainsi mises en œuvres les évolutions à la DSCF ne permettent-elles pas de regrouper, filialiser et/ou délocaliser, en France voire à l'Etranger, tout ou partie des activités de « Back Office » ?

La question de l'Avenir et de l'Emploi dans les Unités de Service Bancaire reste posée !

Et tout ceci à condition que le sacro-saint objectif fixé « de réduction en valeur absolue de 10 points de Coefficient d'Exploitation en 4 ans (2007-2010) » soit atteint !

Que se passera-t-il si ce n'est pas le cas ? Notre principal actionnaire n'exigera-t-il pas d'autres mesures de nature à satisfaire ses prétentions financières ? Ne sera-t-il pas enclin à faire d'autres choix ?

Tant dans le Réseau que dans les UAC ou les secteurs Fonctionnels, ces constats et bien d'autres sont confortés par les rapports des experts en conditions de travail ayant analysé ce thème au Crédit Lyonnais. Le malaise des salariés, de plus en plus démotivés, est bien réel. Et la mise en œuvre de CRESCENDO II risque fort d'aggraver la situation. Il est donc urgent que la Direction prenne les mesures du risque potentiel qui pèse sur leur santé physique et mentale et mettent en œuvre des actions générales, spécifiques et durables pour enrayer ce phénomène et redonner du sens au travail.

LA CGT A DE NOMBREUSES PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS À FORMULER DANS CE SENS.



DELEGATION NATIONALE CGT « LE CREDIT LYONNAIS »

15, rue Feydeau - 75002 Paris

BC : 315.41

☎ : 01 42 95 10 76

☎ : 01 42 95 10 78

Lotus : DSN_CGT – Internet : cgt.cl@wanadoo.fr

PARIS, le 3 MARS 2008

Monsieur Christian DUVILLET

Directeur Général du LCL

Le Crédit Lyonnais

19, Bd des Italiens

75002 PARIS

N/Réf. : CM/SG/08.027

Monsieur le Directeur Général,

Par lettre du 15 février 2008 vous annoncez la tenue d'une réunion « de lancement du plan de développement LCL, Crescendo 2 ».

Elle se tiendra à Lyon le 26 mars 2008, de 13H00 à 16H15.

La présence à cette réunion semble être indispensable puisque selon les termes de votre courrier, les destinataires sont conviés et, que vous comptez vivement sur leur présence.

Le but de cette réunion étant professionnel et la présence des collaborateurs quasiment obligatoire, il conviendra de considérer les heures effectuées en dehors de la journée habituelle comme des heures de travail avec toutes les conséquences de droit (génération d'heures supplémentaires, information du CCE, des CE, de l'Inspection du Travail, etc....)

Par ailleurs dans votre courrier aucune précision n'est apportée quant au remboursement des repas pris par les collaborateurs.

En conséquence nous vous demandons de bien vouloir nous indiquer les dispositions que vous entendez prendre pour vous mettre en conformité avec les textes en vigueur.

Dans l'attente de vous lire nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Claude MOLL

Délégué Syndical National

La lettre ci-dessus n'est certainement pas étrangère à la modification de l'ordonnancement de cette réunion du 26 mars 2008 qui ne prévoyait notamment pas de possibilité de se restaurer avant d'y participer. Seul un café vous était offert !

Pensez bien à conserver tous vos justificatifs de dépenses engagées dans ce cadre pour en demander le remboursement sous « MES FRAIS » dès votre retour.

HEURES SUPPLEMENTAIRES : L'imprimé de déclaration est disponible sur l' Intranet mais aussi sur le blog CGT - LCL

www.brefinfoscgt.org

N'HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER EN CAS DE DIFFICULTES