



notre point de vue

CGT-LCL Nord Ouest sur le blog www.brefinfoscgt.org - OCT. 2007

Réunion de C.E

C.E DdR NORD OUEST

17 octobre 2007

Cette séance a débuté par une minute de silence à la mémoire de Philippe Marchant, notre collègue de Valenciennes (conseiller privé), qui vient de décéder prématurément à l'âge de 54 ans.

Accord sur les Incivilités

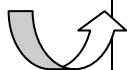


Signé depuis l'été cet accord est en cours de mise en place.

Aucune formation spécifique n'est prévue, sauf pour les nouveaux entrants, ce sera une simple information qui devra être diffusée avant le 08 Novembre 2007.

La CGT a signé ce texte qu'elle juge globalement positif car il a le mérite d'exister et de donner une première réponse ainsi que la démarche à suivre, à nos collègues lorsqu'ils se font agresser, notamment verbalement, mais aussi pour leur permettre de prévenir et donc « désamorcer » ce qui pourrait dégénérer en incivilités.

De plus, le fait que LCL – Le Crédit Lyonnais se porte partie civile en cas d'agression est un point fort. Cela évitera que le salarié concerné se retrouve seul devant la Justice, comme ce fut trop souvent le cas par le passé.



Par contre, il a le tort de complètement ignorer les causes de cette agressivité, même s'il peut y avoir un phénomène de société, nous ne pouvons ignorer qu'elles sont engendrées, le plus souvent :

- par les mauvaises conditions d'accueil de la clientèle, en raison d'un manque d'effectif,
- les conditions tarifaires qui engendrent de l'exaspération,
- des mécontentements dus à des explications incomplètes en raison d'un manque de temps, de formation.

Vous avez un outil : Utilisez-le. Vous avez subi une incivilité, une agression verbale, faites une déclaration et si vous avez un « barrage » de vos hiérarchies immédiates ou supérieures, dites le nous, nous interviendrons. Pour la CGT, toute incivilité, quelque soit le niveau du client, doit avoir une réponse rapide et ferme.

Par ailleurs, la CGT a demandé que la mise en place LOCALE de cet accord soit présentée pour étude AUSSI aux membres des CHSCT et qu'il leur soit remis la fiche médico-sociale, ainsi que la note d'application (même s'ils sont disponibles sur l' Intranet), et ce AVANT LES PROCHAINS CHSCT.



Point sur les Evaluations

Moment difficile tant pour le noteur que pour le noté. C'est pourquoi la Direction ayant fait le constat que bon nombre de managers, notamment les DA, débutait dans leur fonction depuis la réorganisation de la BAP en janvier de cette année, elle a décidé d'éditer un guide de bonnes pratiques.

Ceux sont les GRH, dans chaque secteur, qui le diffuse auprès des DGA, DA, RE dans les UAC, toutes personnes ayant à évaluer, afin de leur donner une certaine méthodologie.

Malgré la demande de la CGT (et des autres organisations syndicales), ce guide du manager n'a pas été communiqué aux membres du CE. Nous pouvons donc nous interroger sur son contenu « TOP SECRET » . . .



Contiendrait-il, comme pour les incivilités, une méthode pour désamorcer les conflits ? Où comment faire admettre à un salarié une notation jugée, au départ, injustifiée ? Dans tous les cas vos représentants sont là pour vous aider à préparer l'entretien et à y répondre. Contactez les.

Autre sujet : l'initiative de la DR de Seine et Eure > les entretiens de PRE-EVALUATION, c'est nouveau, ça vient de sortir !!

Mr Bremond, DdR Nord Ouest, y est favorable. Ils doivent être dédramatisés. En accord avec la hiérarchie cela doit servir de levier pour permettre d'améliorer les points sur lesquels le collaborateur est plus en difficulté.

Malheureusement, ce n'est pas ce qui se passe, cela ressemble plutôt à une forme de harcèlement sur les résultats, les objectifs et c'est très mal vécu par les salariés concernés.



Pour la CGT, dans la définition de fonction des DGA, il est stipulé qu'ils doivent, régulièrement, faire le point avec leur personnel.

Cette pré évaluation n'a donc pas lieu d'être, ce n'est qu'une pression supplémentaire. Faut-il s'étonner qu'elle ait pris naissance dans la D.R Seine et Eure ?



BIEN SUR QUE NON !

Nous connaissons bien le management « musclé » de cette D.R. Et, comme d'habitude, le rôle des Instances Représentatives du Personnel est ignoré. Serait-ce fait sciemment ??

Ou devons nous croire qu'un D.R n'ait pas connaissance des informations en matière de gestion de personnel à donner aux I.R.P locales, voire nationales si le procédé est étendu, ??

Il y a de la formation à faire !!! . . .

Etat d'avancement des projets travaux agences et automatisations inscrites au calendrier 2007

Depuis plusieurs mois, la CGT a souhaité que la Direction fasse un point sur les travaux en cours, à faire, envisagés, à l'étude

Lors de cette réunion, elle a tout de même présenté un simple tableau des agences livrées, en cours, à recevoir, à livrer ou projets toujours en attente de décision à la Direction Générale.



Y a-t-il du nouveau ? Pas vraiment car malgré la désapprobation de Mr Bremond, il est clair à la lecture de ce tableau que le flou reste entier.

Nous pouvons nous demander si notre DdR sait vraiment où est passé tel ou tel dossier.

Voir tableau page suivante

Incontestablement la réorganisation de la Logistique n'est pas un succès : c'est le flou le plus complet : manque d'interlocuteurs, lorsqu'on a la chance d'arriver à joindre quelqu'un la réponse le plus souvent est « *ce n'est pas moi, je ne peux rien faire* ».

Ne parlons pas des SVP ...

(la Direction n'a pourtant que cette réponse :

« Appelez le 0820 . . . !! ». . .)

... ils sont débordés, souvent inefficaces, les délais d'intervention ne sont plus toujours respectés.

Quant à l'automatisation présentée comme la panacée à tous les maux de l'accueil client nous constatons l'incapacité des intervenants à régler les problèmes des GAB, nous avons de multiples exemples de dysfonctionnement.



Quant aux petits dépannages c'est encore pire . . .

Au point que des collègues viennent à l'agence avec leur boîte à outils.

LCL a supprimé les postes d'homme d'entretien, mais prône la polyvalence.

Nous avons déjà le marteau et le tournevis, à quand le seau et le balai . .

C'est une méthode couramment utilisée au Japon ! . . .

LE TABLEAU

tableau disponible auprès
de votre représentant CGT

PRESENTE PAR LA DIRECTION

La directive européenne MIF ... mise en place 1^{er} novembre 2007

Pour la CGT c'est un sujet d'importance et nous avons souhaité une information sur ce sujet lors du prochain CE qui aura lieu à Rouen le mois prochain.

En effet, encore une fois, la formation et l'information se fait directement par l'intermédiaire de l' Intranet. Par des réunions prévues à des dates puis repoussées, sous la forme descendante du DGA vers le DA puis vers le conseiller.

La CGT a marqué son étonnement sur le fait qu'un tel sujet n'est pas été mis D'OFFICE à l'ordre du jour du CE de la DdR NORD OUEST par la Direction.

Y aurait-il quelques points sensibles dans ce sujet que la Direction ne souhaite pas communiquer ?? ...

La CGT est intervenue sur cette mise en place car le CE et les CHSCT locaux ont un rôle d'étude sur tous les projets qui viennent modifier les conditions de travail des salariés.

C'est un rôle essentiel de ces 2 instances pour contribuer à améliorer les conditions de travail à LCL ...

PROCHAIN CE DE LA DDR NORD OUEST LE 21 NOVEMBRE - ROUEN

Réunion du CCE

CCE du 11 OCTOBRE 2007
Des embauches ?!

Avant de débiter la séance, les Elus ont observé une minute de silence, en mémoire de Patrick Del Bucchia (élu FO sur la DdR MIDI), décédé le 06 octobre 2007.

Consultation sur le projet d'intégration de l'activité de Lion Assurance au sein de LCL.

Dans le cadre du projet IARD Groupe, LCL est amené à reprendre l'activité de Lion Assurance.

La Direction a fait quelques avancées sur l'intégration d'éléments variables dont bénéficiaient les salariés de cette filiale.

LCL intégrera à la RBA la prime de télé conseiller et le différentiel « prise en charge de la mutuelle » pour l'ensemble des salariés.

En ce qui concerne le passage sur 13 mensualités, LCL prévoit d'accorder une mesure salariale individuelle (augmentation de RBA et/ou prime), au cas par cas. La CGT a noté positivement les avancées relatives à l'intégration des éléments variables (ceci est une revendication de la CGT), mais reste très dubitative sur l'étude au cas par cas, en dehors de toute règle collective. La CGT s'est donc abstenue.

L'avis du CCE a été le suivant :

Pour : CFDT, SNB, Abstention : CFTC, CGT, FO.

Formation : présentation de la Note d'Orientation Générale 2008

Alors que la Loi précise qu'à compter du 31/01/08 il est impératif de détenir une carte d'assurance pour commercialiser les produits IARD, la Direction est incapable de former l'ensemble des commerciaux avant cette date.

La CGT est donc intervenue pour connaître les modalités qui seront mises en œuvre pour indemniser les collègues qui ne pourront pas « vendre de l'IARD » faute de formation.

A suivre...

Consultation sur le renouvellement de l'accord Groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Que dit la Loi ? Les Entreprises d'au moins 20 salariés doivent occuper, à temps plein ou temps partiel, 6% de travailleurs handicapés.

L'accord remis au CCE pour avis, prévoit que pour la période 2008/2010, le Groupe procède à l'embauche de **115** salariés handicapés.

Lorsque l'on sait que pour cette même période chez le seul LCL, il sera embauché plus de 3500 personnes, en appliquant ce taux de 6%, ce sont au bas mot **210** salariés au minimum, qui devraient être recrutés...

Malgré cela, la CFDT, le SNB et la CFTC ont déjà indiqué qu'ils signeraient le texte. FO consulte ses bases.

Seule voix discordante, la CGT.

Point divers relatif au fonctionnement du CCE

Choix des séjours jeunes, été/toussaint 2008

En marge de ce dossier, FO est intervenue pour compte du Comité d'Etablissement de la DESO qui organise via le CCE des colonies de vacances à la neige, car la facture a subi une inflation importante.

FO souhaite que la douloureuse soit revue...

Sur ce sujet, la CGT a rappelé que cette inflation est la conséquence du vote organisé le 09/11/06 :

« M. Gaultier (SNB) : L'objet du vote est la tarification des centres extérieurs jeunes en gestion indirecte. La question est : voulons nous vendre cette prestation au coût du prix d'achat ?

Etaient favorables : la CFDT, le SNB et FO ».

Qui a parlé d'arroser arrosé ?

Prochaines séances du CCE

15 novembre 2007 / 13 décembre 2007

BULLETIN D'ADHESION A RETOURNER PAR FAX 03 20 69 54 07 ou 02 35 19 18 84

ROUBAIX

LE HAVRE

Je souhaite adhérer à la C.G.T.

Nom et Prénom Service/Unité :

Téléphone :

Date :

Signature

(Le montant de la cotisation est de 1% du salaire net mensuel à régler par virement mensuel.)

PLUS DE RENSEIGNEMENTS, CONTACTEZ :

Claude - Hélène BERNARD - Roubaix 8200 - 06.80.13.51.55 / Nicole MONGRENIER - Amiens 5000 - 06.76.76.98.81

Patrice PICARD - Le Havre 6500 - 06.17.58.24.54

