



notre point de vue

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

Réunion de C.E

REUNION EXCEPTIONNELLE

C.E DdR NORD OUEST 08 oct. 2007

Cette réunion avait pour but de recueillir l'avis du C.E sur la déclinaison locale du plan de compétitivité.

Rappelons que le C.E, comme le CCE, n'a qu'un rôle consultatif. Seul le refus de vote, motivé, empêche la Direction de mettre en place son projet.

Le SNB et la CFDT ont suivi l'avis formulé en CCE du 20 septembre dernier, à savoir qu'ils ne sont pas d'accord, mais qu'ils voteront, car, à leur avis, différer ne changera pas le projet de la Direction. En contrepartie, ils ont demandé des engagements sur certains sujets par ailleurs revendications communes à toutes les organisations syndicales.

Ils ont également déclaré que bientôt ... peut-être ... ils se « fâcheraient » s'ils n'étaient pas entendus !! Comment les croire ? Comment pourraient-ils ENFIN y arriver quand l'un d'entre eux, le SNB pour ne pas le citer, s'exclame dans une communication récente :

« *Qui peut croire que la Direction va modifier son plan sous la pression des syndicats* »

CE QUI N'EST PAS L'AVIS DE LA CGT !!

En résumé, cette réunion de CE a été l'occasion (**ENCORE UNE FOIS !!**) d'assister à



DEUX conceptions différentes du syndicalisme, l'une d'accompagnement des décisions de la Direction, représentée par la CFDT et

le SNB, qui semblent fatalistes, croyant sans doute les salariés de LCL prêts à tout accepter sans réagir

Et de l'autre côté, une action plus revendicative portée par la CGT

**POUR
& AVEC
LES SALARIES**



Bien que n'ayant plus d'élu au C.E Nord Ouest, résultat des dernières élections des représentants du personnel, la CGT s'est exprimée :

« *Si nous avions eu à émettre un vote nous aurions refusé de le faire.*

Tout d'abord nous émettons des réserves sur la validité de l'accord de méthodologie mis en place par la Direction avec l'aval de certaines organisations syndicales et qui permet de passer outre à l'information et consultation, préalables, des CHSCT locaux, alors que ce projet aura des répercussions importantes sur l'organisation du travail dans toutes les unités de LCL - Le Crédit Lyonnais.

Il n'y a aucune justification économique, ni nationalement et encore moins localement, à ces suppressions d'emplois, c'est uniquement un problème de rentabilité jugée insuffisante par notre actionnaire.

En outre, la présentation d'un plan de compétitivité sans son corollaire plan de développement ne nous permet pas d'appréhender toutes les conséquences des suppressions de postes.

En effet, c'est le niveau des embauches qui servira de variable d'ajustement. Or, dès aujourd'hui, nous pouvons mesurer les

conséquences néfastes de la réorganisation de la BAP sur les conditions de travail, notamment dans les guichets, ainsi que la surcharge de travail chez les conseillers qui engendre des heures supplémentaires, le plus souvent non reconnues. A ce sujet nous souhaitons connaître votre position. N'oublions pas le nombre important de tâches qui reviennent des UAC, là aussi nous vous demandons qu'il y ait un comptage réel du temps passé à traiter ces opérations, car il y a un leurre lors de la présentation de ces dossiers puisque vous lissez le temps sur un mois, alors que le plus souvent elles sont à traiter en « groupé » sur quelques jours.

Autre préoccupation, vous affirmez vouloir poursuivre le programme d'ouvertures d'agences, après nous avoir déclaré abandonner les secteurs diffus au profit des zones urbaines à potentiel. Cela se fera avec une diminution de 87 postes, qu'elles seront les conditions d'organisation, de fonctionnement ? Envisagez-vous la fermeture de certains points de vente pour atteindre vos objectifs de suppression d'emplois ?

N'oublions pas la profonde inquiétude des salariés d'UAC qui voient leurs collègues partir et ne pas être remplacés et parallèlement des tâches qui elles aussi partent régulièrement. Il est tout à fait légitime de se poser la question de la pérennité de nos UAC de Roubaix et de Rouen.

ACCORD PRERETRAITE

Autre sujet : l'accord de départ en préretraite, avec les annonces faites par le Gouvernement : fiscalisation des primes de départ, augmentation des cotisations patronales, sans parler de possibles modifications de l'âge de départ à la retraite ou du nombre d'annuités requis. Bien que non signataire de cet accord, la CGT souhaite que les salariés qui devront faire leur lettre avant le 31 Décembre 2007 aient tous les éléments en mains pour qu'ils puissent prendre leur décision en toute connaissance de cause. Pour ce faire les GRH devront être eux-mêmes formés et informés pour éviter les non dits ou des réponses parfois « fantaisistes ». »



Au cours de la discussion quelques précisions sont apportées par la Direction :

MARCHES DES ENTREPRISES

C'est la DRE Nord/Pas de Calais qui est touchée avec un sureffectif de 5 UTP, celui-ci étant déjà constaté du fait des gains de productivité engendrés par le Plan OPTIM. Quelques cas sont déjà résolus et il ne devrait y avoir aucun problème de reclassement pour les autres compte tenu du nombre de personnes éligibles au plan de départs en préretraite.

Par contre, Mr BREMOND ne s'interdit pas quelques mouvements, consentis, externes au marché des entreprises afin de saisir une opportunité

A ce propos, la CGT est intervenue pour rappeler que le plan est basé sur le volontariat et qu'il ne pouvait y avoir d'affectation non acceptée ou accompagnée d'un commentaire du style « vous êtes éligible au plan de départ, donc vous pouvez occuper ce poste pour les quelques mois qu'il vous reste à faire ».

ELIGIBLES

La majeure partie des éligibles de la BAP sont dans la tranche 2008 avec 54%. Ce sont les D.R du Nord/Pas de Calais (90 personnes) et de Picardie (66 personnes) qui seront les plus impactées.

Quant aux métiers, en nombre, ce sont les guichetiers d'accueil les plus concernés avec 90 personnes soit 27% de la population concernée, et en % les adjoints de fonctionnement 69% avec 27 personnes et les SCPR 61% avec 14 personnes.

Pour la CGT, ces chiffres ne font que renforcer l'inquiétude sur les conditions de travail, puisque le projet n'envisage pas de remplacer les départs dans ces fonctions là.
Conditions de travail, stress ...

... des sujets que la CGT ne cesse de mettre en avant.

La prise en compte par l'ensemble des Organisations Syndicales de ces points permettra ENFIN que les CHSCT puissent jouer le rôle qui est le leur.



HEURES SUPPLEMENTAIRES

Mr BREMOND (DdR Nord Ouest) a une position très claire : ELLES DOIVENT ETRE DECLAREES ET VALIDEES PAR LA HIERARCHIE.

Pour lui, il y a 2 cas de figure

1) Lors d'une opération commerciale faite à l'initiative de la hiérarchie

2) A l'initiative du collaborateur. Par exemple sur un dossier important et urgent, dans ce cas le hiérarchique doit en être avisé.



Clairement, la problématique des heures supplémentaires n'est pas encore inscrite dans l'esprit ni des collaborateurs eux-mêmes et encore moins dans celui de la hiérarchie. Une seule solution : DECLARER SYSTEMATIQUEMENT VOS HEURES SUPPLEMENTAIRES et faites nous remonter vos difficultés à les voir reconnues.

SALAIRES

Mr BREMOND, renvoie à la négociation nationale qui va s'ouvrir prochainement entre la Direction et les Organisations Syndicales. Dans le cadre du budget qui lui sera alloué il s'engage à tenir compte des difficultés traversées en 2007 par les collaborateurs.

Avec ce genre d'engagement nous ne risquons pas d'aller très loin !!

FERMETURES D'AGENCES

Le Président du CE réaffirme la volonté de LCL de poursuivre ses investissements et donc son programme d'ouvertures d'agences, mais il ne s'interdit pas d'envisager la fermeture si un point de vente « plafonne » et s'il n'y a pas de perspectives de rentabilité à cours/moyen terme.

Cela ne va pas nous rassurer sur le développement de LCL sur certains secteurs. N'y aura-t-il pas tentation d'utiliser ce moyen pour parvenir aux objectifs de suppressions d'emplois ?

AVENIR DES UAG

Pour le Président du CE, il y a un engagement fort de LCL de maintenir dans les bassins d'emplois, mais il ne peut pas aller à l'encontre d'une modernisation des tâches administratives. La philosophie qui consiste à dire que l'on adapte les activités aux personnes présentes pour les faire est une garantie de pérennité et de ce fait, la notion de taille critique est abandonnée.

**Pour la CGT,
cela ne règle le problème
que jusqu'en 2010 et après ?**

Tout peut être envisagé.

RAPPORT DE LA COMMISSION CULTURE SPORTS LOISIRS

La CGT a approuvé ce rapport mais a fait 2 remarques :

1) nous avons demandé que pour 2008, le prix hors subvention du voyage long courrier n'exécède pas 1500 euros, au delà cela exclu d'office une grande partie des salariés.

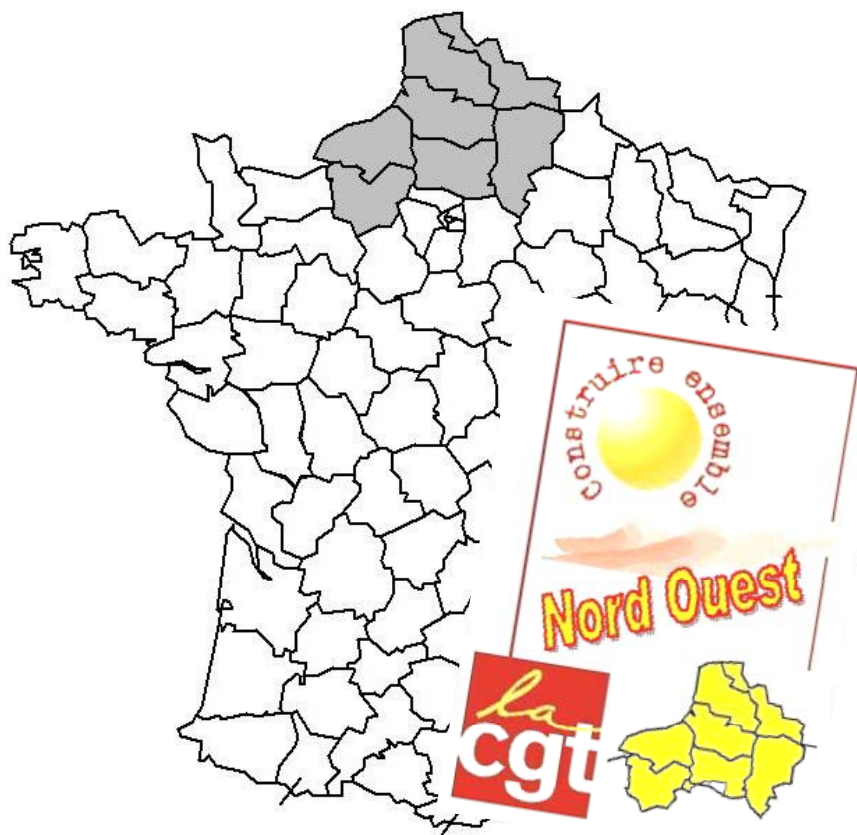
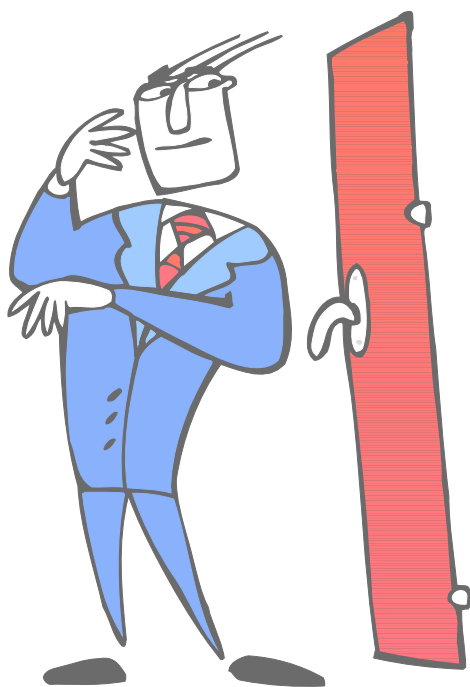
2) le SNB a demandé que la gratuité offerte par le Tour Opérateur soit utilisée par un membre du CE ou de la CSL en tant qu'accompagnateur.

La CGT s'est déclarée choquée par cette demande de faire voyager gratis un membre du CE sous prétexte qu'il peut, éventuellement, devoir répondre à des demandes des voyageurs.

Qu'il soit tenu compte du temps passé c'est normal, mais pas jusqu'à offrir le voyage. D'autant que dans les circuits il y a toujours un accompagnateur du T.O. Cette gratuité doit être remise au "pot commun" afin de faire diminuer le coût du voyage pour tous.



Seule la CGT a réagi, cette demande a été acceptée par SNB, CFDT et FO.



CGT LCL NORD OUEST sur Internet www.brefinfoscgt.org

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 :

Classification :

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

