



Bref infos cgt.org notre point de vue

-- REUNION CE DENO 19 & 20 DECEMBRE 2006 --



Vos représentants CGT au CE du périmètre de la DENO

vous présentent

LEURS MEILLEURS VŒUX POUR CETTE NOUVELLE ANNEE

Claude Hélène BERNARD - Arlette LAVERCHER - Patrice PICARD

En tout début de réunion, le SNB, « très colère » contre la Direction (!) qui ne tient pas compte de SES remarques et avis (!), a fait une déclaration stipulant qu'il ne participerait pas aux discussions et se contenterait d'émettre les avis.

Après cette déclaration la réunion s'est déroulée, sans changement !!, avec les discussions et intervenants habituels.

Mr Chariot, Responsable de la DENO, annonce en cours de réunion, qu'il quittera ses fonctions au 31 Décembre

et il en profite pour se féliciter des bons résultats de la DENO qui devrait terminer l'année, première des 8 DE pour la 4^{ème} fois sur 5 ans en terme de croissance de PNB. Ces résultats sont principalement dûs à la forte progression des mandats PAP et réseau.

La DENO participe à hauteur de 22% dans les ventes de la BAP, pour un poids de 20%.

Malgré ces bons résultats la croissance du PNB sera insuffisante pour atteindre les objectifs dictés par CA.sa, c'est la raison principale des réorganisations en cours.

REORGANISATION DE LA BAP

CONSULTATION SUR LA MISE EN PLACE

suite C.E du 23 Novembre 2006

M CHARIOT, avant de quitter ses fonctions, souhaite que tout soit mis en « ordre de marche », au moins au niveau des structures, pour le 04 Janvier 2007, pour les particuliers et professionnels. Pour la Banque Privée, il souhaite que les grandes lignes soient effectives, qu'il n'y ait plus que des ajustements pour une mise en place à partir du 02 Avril 2007.

La CGT est intervenue :

* sur la suppression des postes d'assistants pros et privés - 35 UTP sur la DENO, sur leur reconversion, sur la transformation des postes restants en « poste mixte » et la formation nécessaire.

Pour la Direction il n'y a pas de problème, chacun retrouvera un poste. Où, quand, comment, c'est une autre histoire et il faut être un syndicaliste « pinailleur » pour oser demander des explications !

* Quant à la formation, il paraît que ces postes ne sont pas « fondamentalement différents » (ce n'est pas l'avis de la CGT) et,



le cas échéant, il y aura (ou pas) un accompagnement sur le tas par le moniteur ou le responsable du marché haut de gamme
* Sur l'alourdissement des postes de D.A et leur capacité, par manque de temps et de moyens, à effectuer tout ce qui va leur être demandé, alors qu'aujourd'hui ils n'y arrivent pas.

Pas de réponse réelle, ce serait faisable !

* Sur la pérennité des postes d'adjoints commerciaux : c'est à horizon fin 2009, alors d'ici là !..... C'est la réponse que nous avons obtenue.

BANQUE PRIVEE : c'est en ordre de marche.
Les revues de filières sont terminées et la Direction est au stade de l'étude client par client sur son éligibilité, en tenant compte du périmètre familial, cette opération est très longue à concrétiser puisque ensuite la décision appartiendra au client qu'il faudra donc consulter.
La mise en place se fera à partir du 02 Avril 2007 sur le périmètre de l'ex DENO. En attendant chaque conseiller privé continuera à gérer son portefeuille comme aujourd'hui.

ORGANISATION : « big bang » le 04 Janvier 2007.
Le secteur organisation a communiqué à chaque DPP ce qui ne bouge pas les 02 et 03 Janvier et ce qu'il conviendra de faire à partir du 04 Janvier tant pour les portefeuilles modifiés que ceux qui ne changeront pas immédiatement. A noter qu'il pourra y avoir confusion, car les mêmes indicatifs seront utilisés, mais il y a suppression de ceux liés aux unités qui disparaissent.
Des numéros, sortes de SVP, seront mis à la disposition du réseau, ainsi qu'un annuaire reprenant toutes les modifications.

VOTE : SNB, FO et CFDT ont émis un avis négatif.

La CGT a également voté contre ce projet en raison des suppressions de poste, du manque de visibilité sur la reconversion des personnes concernées,

sur l'absence de réponse à de nombreuses questions,

sur le fait que le projet Banque Privée n'est pas bouclé

et sur le refus d'un accompagnement financier pour les alourdissements de poste.

LIGNE METIER CONTROLE PERMANENT ET DE LA SECURITE FINANCIERE

CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION

Suite C.E du 23 Novembre 2006

La CGT a été la seule à réagir sur la façon dont s'est déroulée la consultation dans les CHSCT locaux. En effet dans la majeure partie d'entre eux il n'y a eu ni information, ni consultation spécifiques, cela a été noyé dans la masse d'informations relatives à la mise en place de la réorganisation de la BAP.



Or ce projet est réducteur d'emplois avec -21 UTP sur la DENO en 2 ans chez les futurs SCPR et il fait suite à la suppression et à l'éclatement des missions des RAS en, soit SCPR pour la partie contrôle de 2^{ème} degré, soit Adjoint de

Fonctionnement pour le reste.

Ces gains de productivité sont basés sur des modifications qui ne sont pas encore finalisées, ni opérationnelles. Par contre, il est d'ores et déjà acté que

des contrôles qui se faisaient à 100%, ne se feront plus qu'à 20% et par sondage !!

Ce seront les collaborateurs initiateurs des opérations et les D.A qui devront, soit s'« autocontrôler », soit effectuer les vérifications de 1^{er} degré, certaines d'entre elles pourront être dévolues aux adjoints de fonctionnement.

Il est évident pour la CGT qu'il y a un manque de clarté et d'explications sur ce que sont les contrôles de 1^{er} et de 2^{ème} degré. Il est tout aussi clair que la Direction se décharge sur ses salariés de la vérification et de la validation des opérations ce qui est inadmissible alors qu'il y a une pression accrue sur le respect des procédures et de la déontologie.

VOTE : SNB, FO et CFDT ont émis un avis négatif.

La CGT n'a pas pris part au vote du fait de l'absence de réponses et de la mauvaise consultation d'une partie des CHSCT.

DMEI

CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION

Suite information C.E d'Octobre 2006

Des précisions ont été apportées sur les postes d'assistants crédits et commerciaux. D'après la Direction ces 2 métiers ne sont pas fondamentalement différents et le fait que les collaborateurs soient positionnés ensemble leur permettra d'appréhender l'autre face du métier en fonction de leur origine. Il est néanmoins prévu 2 modules de formation, l'un sur la prise de rendez-vous et la prospection, l'autre sur les services à la clientèle.

DMEI

Pour les assistants dont le poste est supprimé, ils devraient retrouver un poste leur convenant, mais pas forcément en DMEI. : « Il n'y aura pas de « big bang » et les personnes impactées continueront à effectuer leurs tâches dans l'attente de trouver une solution qui convienne au salarié concerné et à l'entreprise ».

En réponse à une question de la CGT sur l'objectif ambitieux de croissance du PNB avec + 20% d'ici fin 2010, soit 5% récurrent, il nous a été répondu que cela ne devrait pas poser de problème, la Normandie et l'Île de France les atteindront.

La CGT est intervenue sur le rattachement de la Normandie à la future DCAE IDF Val de Seine. En effet, en 2002, pour justifier la création de la DRE Normandie, la Direction nous indiquait « qu'il n'était pas « idiot » de rattacher CAEN à la Haute Normandie, du fait d'une communauté d'intérêts et dans la perspective d'un développement. ». Aujourd'hui avec les mêmes arguments et sans tenir compte du rapprochement qui se fait au niveau des Conseils Régionaux, le secteur de Caen retourne sur l'Ouest (Rennes) et Rouen/Le Havre va dépendre de l'Île de France.

A noter également que l'argument majeur qui préside à la création d'une Direction de Réseau Nord Ouest, c'est qu'il n'y a pas beaucoup d'affinités entre la province et la région parisienne. Ce qui est donc valable pour les particuliers et professionnels, ne l'est pas pour les entreprises !!!

VOTE sur le dossier de la DMEI

La CGT a voté contre ce projet du fait des suppressions de postes, que les Entreprises de Normandie ne feront pas partie du périmètre géographique de la future DdR Nord Ouest, ce qui l'affaiblit, du fait que les ambitions de ce projet sont largement supérieures aux moyens qui y sont alloués.

le SNB a émis un avis favorable - CFDT et FO ont donné un avis défavorable

CENTRALISATION DE LA GESTION DE PORTEFEUILLE SOUS MANDAT

INFORMATION SUR LE PROJET

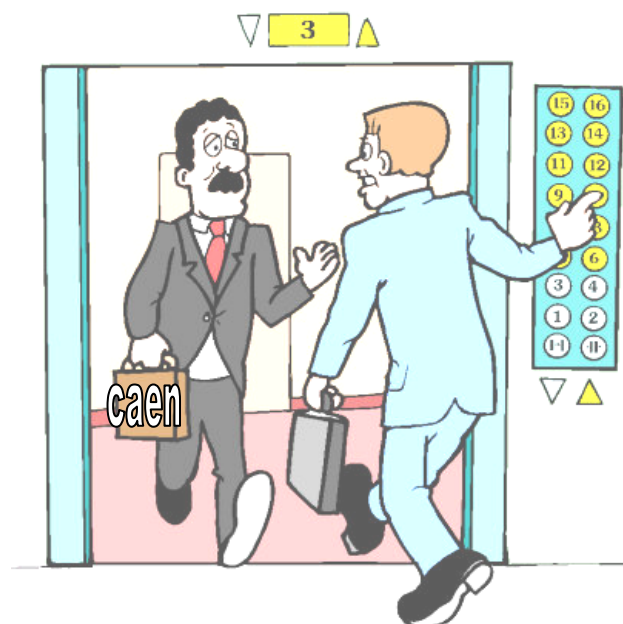
Actuellement cette gestion est assurée par des équipes de proximité, en général 1 par D.E. Pour la DENO il y a une équipe à la Défense de 17 personnes et une à Lille de 8 personnes.

La Direction envisage de regrouper les unités en un seul pôle à Cœur Défense arguant le fait que les salariés de ces unités sont âgés, donc sur le point de partir en retraite ou préretraite, que leur remplacement posera des problèmes et donc les unités n'auraient plus la taille critique pour assurer le maintien des compétences et le partage des connaissances.

Elle oublie de mentionner qu'il y a nationalement la suppression de 51.8 UTP. Par hasard, le problème de taille critique ne viendrait-il pas de là ????

L'unité de Portefeuilles Gérés sous Mandat sera constituée de 2 équipes l'une dévolue à la gestion des portefeuilles issus du réseau, l'autre à celle des portefeuilles issus des PAP actuels (futur Banque Privée) ainsi que les très très gros portefeuilles.

Le rôle de formation assuré par les gestionnaires de portefeuille sera transféré au moniteur et au responsable Haut de Gamme, qui auront également une relation physique avec le PGM.



« salut je retourne sur Rennes ... !! ... à la prochaine réorganisation ?! »

Pour la Direction la gestion des salariés de la Défense ne pose aucun problème ils devraient rejoindre, intégralement, le pôle centralisé puisqu'ils n'auront que la dalle à traverser.
Pour ceux de l'unité de Lille cela se réglera au cas par cas et certains le sont déjà.

Le transfert des clients commencera par ceux de l'Île de France en Mars/Avril 2007. Pour la partie Province le transfert se fera par DdR, voire par Direction Régionale afin de faciliter la gestion des collaborateurs et s'étalera sur le second semestre 2007.

La CGT remarque que la notion de proximité, si chère à notre Direction, quand cela l'arrange, est plutôt mise à mal. De même l'appui commercial au réseau devient inexistant alors qu'il devrait être essentiel dans cette période de réorganisation. Quant au reclassement des salariés, les postes proposés sont soit déjà occupés, soit en voie de disparition : cherchez l'erreur ! En outre, cette centralisation nous fait craindre, à terme, pour la pérennité de cette unité au sein de LCL, il sera très facile de la basculer chez notre unique actionnaire CAAM qui a aussi ses propres structures de gestion de portefeuilles en centralisé.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Comme chaque année, un passage obligé amène la Direction à présenter les chiffres des heures supplémentaires effectuées. Sur un effectif payé au 30 septembre, de près de 4000 personnes. Voici le tableau présenté lors de cette séance de CE. Comme les années précédentes, la CGT a redit l'inexactitude des heures ainsi présentées, en complète opposition avec les heures supplémentaires beaucoup plus importantes réellement faites partout dans le Réseau entre autre. Une nouvelle fois, nous avons insisté sur le fait que chaque salarié ait la faculté de déclarer ses heures à l'aide du formulaire disponible dans ABCDRH, et ce sans blocage et sans pression comme ça se passe de la part de certains DA ou RUC

| 2006 | | | PREVISIONS 2007 | |
|---|---|---|------------------|--------------------------------|
| Prévision annoncée au C.E pour l'année 2006 | Réalisation pour la période du 01/01/06 au 30/09/06 | Prévision pour la période du 01/10/06 au 31/12/06 | Total des heures | Nombre de personnes concernées |
| 4500 H | 906 H Dont: 431 BAP 301 Entreprises 131 UAC 42 e.LCL | 220 H | 4000 H | 2900 |

PLAN DE FORMATION 2007

Plan de Formation particulièrement ambitieux pour la BAP, avec 148.024 heures, mais quasiment entièrement tourné vers la réorganisation. *A notre question sur le remplacement au poste de travail des stagiaires et sur l'incidence sur les résultats, il nous a été répondu que les formations faites sur la fin de l'année ont été bien absorbées par le réseau, donc celles programmées sur 2007 ne devraient pas poser de problème.*

Pour la DMEI prévision de 4425 heures, en légère augmentation. La Direction souligne que l'embauche de jeunes diplômés d'études supérieures fait que le recours à la formation interne est moindre, celle-ci est liée aux changements de métier.

Pour la DSCF, prévision de 8267 heures, soit environ 1heure à 1h30 par collaborateur pour des formations réglementaires essentiellement. La DSCF reste le parent pauvre de la formation et force est de constater qu'elle n'offre que peu de possibilités d'évolutions de carrière liées à un changement de métier.

Formation Professionnelle, prévision de 23823 heures. Le principal changement est dû à l'inscription en ITB. Désormais il faudra 6 ans d'ancienneté à un jeune embauché à niveau BAC ou BAC+2 pour accéder à

l'inscription en ITB : pour éviter la fuite des salariés formés vers la concurrence. En outre, LCL utilise le DIF (Droit à la Formation Individuelle dont chaque salarié dispose) pour récupérer une partie des frais de formation par les organismes tuteurs et pour que les étudiants soient payés à 50% de leur rémunération pour les formations hors temps de travail.

La CGT a vivement protesté sur ces modifications indiquant qu'au bout de 6 ans d'ancienneté un jeune aurait d'autres priorités que l'enseignement professionnel. Elle estime aussi que LCL récupère « à bon compte de l'argent sur le dos de la collectivité ». N'oublions pas que le DIF est à usage personnel et individuel.

VOTE : Abstention : SNB - FO Défavorable : CGT - CFDT



LES TRAVAUX DU MOIS

- EAUBONNE CENTRE
- SARCELLES FORUM
- VALENCIENNES GARE
- VALENCIENNES MARLIERE



REPORT DES CONGES AU 31 MARS 2007

Comme l'indique le En Direct du 19 décembre, « la date limite de prise de congés annuels 2006 », RTT salarié et entreprise, est reportée au 31 MARS UN REPORT POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL (BAP, UAC, Entreprises ...)

DEMISSIONS

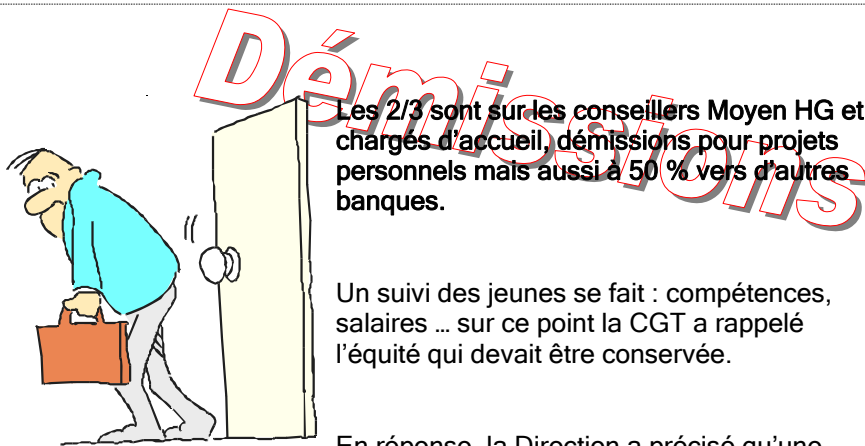
L a Direction atteint ses objectifs !!...

En effet elle avait annoncé en début d'année un chiffre de 100 démissions sur 2006, nous y sommes presque puisque à fin novembre nous étions pour la DENO à un chiffre de

94 DEMISSIONS

(67 pour l' IDF et 27 pour la Province)

Les raisons sont multiples. Les départs en IDF sont géographiquement plus sur les DPP Hauts de Seine Grande Arche et Nord (habiter dans ces secteurs pour des jeunes pose problème !!) et St Denis / Aulnay



Les 2/3 sont sur les conseillers Moyen HG et chargés d'accueil, démissions pour projets personnels mais aussi à 50 % vers d'autres banques.

Un suivi des jeunes se fait : compétences, salaires ... sur ce point la CGT a rappelé l'équité qui devait être conservée.

En réponse, la Direction a précisé qu'une enveloppe de RBA complémentaire avait été débloquée afin qu'elle soit axée sur la rémunération des seniors et « plus anciens » à leur poste.



POINT RPC

**chiffres disponibles
auprès de votre représentant CGT**

BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION .

Je souhaite :

me syndiquer prendre contact avec la CGT recevoir de la documentation CGT

Nom : _____ Prénom : _____

AGENCE / SERVICE / UAC : _____ INDICATIF : _____

TEL INTERNE :

PORTABLE : 06 - _____

DEPARTS PRERETRAITES

- **LES DEPARTS EN 2006:** pour un départ en 2006, les collaborateurs devaient avoir fait connaître leur décision avant le 30/06/2006

| | Départs au 30/09/06 | Départs prévus 4ème trim.2006 | TOTAL |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------------|-----------|
| B.A.P | 8 | 4 | 12 |
| . DPP Nord Pas de Calais | 2 | 1 | |
| . DPP Picardie | 1 | 0 | |
| . DPP Seine et Eure | 2 | 2 | |
| . DPP Le Havre | 1 | 0 | |
| . DPP Val d'Oise | 0 | 0 | |
| . DPP St-Denis/Roissy | 0 | 0 | |
| . DPP Aulnay/Rosny | 1 | 0 | |
| . DPP Hauts de Seine Grande Arche | 0 | 0 | |
| . DPP Hauts de Seine Université | 0 | 1 | |
| . DPP Hauts de Seine Nord | 1 | 0 | |
| DSCF | 33 | 12 | 45 |
| ACL | 2 | 1 | 3 |
| DMEI | 1 | 0 | 1 |
| FONCTIONS CENTRALES | 5 | 1 | 6 |
| TOTAL GLOBAL | 49 | 18 | 67 |

Soit un taux d'adhésion par rapport au nombre de collaborateurs éligibles en 2006 de 59%

- **LES DEPARTS PREVUS EN 2007 (*):** pour un départ en 2007, les collaborateurs devront avoir fait connaître leur décision avant le 31/12/2006

| | Dossiers Validés au 15/11/06 | En attente de décision collaborateur | TOTAL |
|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------|
| B.A.P | 30 | 12 | 42 |
| . DPP Nord Pas de Calais | 1 | 0 | |
| . DPP Picardie | 7 | 1 | |
| . DPP Seine et Eure | 4 | 1 | |
| . DPP Le Havre | 3 | 2 | |
| . DPP Val d'Oise | 1 | 0 | |
| . DPP St-Denis/Roissy | 1 | 0 | |
| . DPP Aulnay/Rosny | 7 | 4 | |
| . DPP Hauts de Seine Grande Arche | 3 | 3 | |
| . DPP Hauts de Seine Université | 2 | 1 | |
| . DPP Hauts de Seine Nord | 1 | 0 | |
| DSCF | 52 | 3 | 55 |
| ACL | 3 | 0 | 3 |
| DMEI | 1 | 0 | 1 |
| FONCTIONS CENTRALES | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL GLOBAL | 86 | 15 | 101 |

Soit, à ce jour, un taux d'adhésion par rapport au nombre de collaborateurs éligibles en 2007 de 78%

(*) Collaborateurs ayant fait connaître leur décision au 15/11/2006