



CGT du LCL

SPÉCIAL RÉORGANISATION DU RÉSEAU

Lettre aux actuels Responsables d'Unités Commerciales

Cher(e) Collègue,

Dans la nouvelle réorganisation à venir l'ensemble d'entre vous ne retrouvera le poste dont vous aspirez.

Aujourd'hui vous êtes placé(e)s dans la catégorie cadre dit « autonome » ce qui vous confère l'octroi d'un bonus supérieur aux cadres dits « intégrés ».

L'objet de cette missive est tout simplement d'attirer votre attention sur le fait qu'en fonction du nouveau poste qui vous sera accordé dans le cadre de cette réorganisation, votre statut n'est à ce jour, pas garanti par LCL.

A cet effet, sans vouloir être alarmiste, nos collègues Responsables de Service d'UAC, qui du fait de la réorganisation OPUS se sont retrouvés Responsables d'Equipe, sont passés du statut « cadre autonome » à « cadre intégré ». A part nos collègues et la CGT, cela n'a choqué personne !

Ainsi, ce nouvel aménagement fera que toutes et tous, changeront de fonction (puisque le métier de RUC disparaît). Certain(e)s seront probablement amené(e)s à prendre une future Direction de Groupe d'Agences*, les autres un poste qui pourra être vécu comme une injustice.

A ce jour, les statuts des nouveaux métiers n'ont toujours pas été dévoilés, les taux d'opportunité de bonus non plus.

Pour la CGT ces modifications imposées par LCL ne doivent pas être l'occasion pour ce dernier de baisser votre salaire annuel, c'est pourquoi nous revendiquons l'intégration des éléments variables dans le salaire conventionnel.

Cette revendication nous l'avons portée à la connaissance de Christian Duillet lors de la première séance d'information du Comité Central d'Entreprise sur le sujet, le 13 juillet 2006.

Cela étant posé, nous souhaitons revenir sur votre statut actuel, et principalement sur le fait que les signataires de l'accord « RUC » ne respectent aucunement les termes de l'accord. **Votre actuelle opportunité Bonus doit s'apprécier sur une base de 15% et non de 12%.**

Pour celles et ceux qui occupaient un poste de Responsable d'Unité Commercial en octobre 2004 vous étiez approchés individuellement par mon collègue Laurent Venet à ce sujet. Les autres salariés ont été informés par voie de tracts, compte rendu de diverses réunions, CE, CCE.

Depuis 2004, l'eau ayant coulé sous les ponts, nous vous rappelons brièvement le sujet.

A l'occasion de la transposition de la Loi relative aux 35 heures chez LCL, la Direction et trois Organisations Syndicales (CFTC/FO/SNB) s'accordaient à placer le RUC dans la catégorie cadre dit « intégré » (la Loi retenait trois catégories de cadre : l'intégré, l'autonome, le dirigeant).

Sur un autre registre, une disposition unilatérale de LCL en matière de Bonus faisait et fait encore que les cadres dits intégrés et autonomes percevaient une « prime » basée sur respectivement 8 et 10% de leurs RBA.

Par un avenant à l'accord précité, deux des trois organisations syndicales signataires du texte initial ont convenu avec la Direction que le RUC sera maintenant classé dans la catégorie « cadre autonome ». De facto le bonus doit être porté à 10% de la RBA.

Pour marquer le rôle important du RUC dans le dispositif et en prévision de la suppression annoncée de plus de 10% des Unités Commerciales (avec au passage aucune interrogation sur le travail du Responsable Accueil Service et du Directeur d'Agence), ces deux organisations syndicales à la demande de LCL conviennent d'un accord intitulé « RUC », qui précise entre autre les moyennes de rémunération pour ce type de poste et d'augmenter de 50% le bonus.

Mathématiquement ce dernier doit être de 15 (+50% de 10), la méthode LCL/SNB/CFTC retient 12% (+50% de 8) !

Comme nous l'écrivions, les signataires ont été approchés par écrit et oralement en séance plénière du Comité Central d'Entreprise, afin qu'ils en reviennent à la raison. La Direction est intervenue pour compte du trio en esquivant le sujet et remettant en cause notre bonne foi ! L'adage se confirme, la meilleure défense est l'attaque. L'action syndicale n'ayant pas abouti seule l'action individuelle des salariés –informés individuellement de la problématique- devait être soutenue.

Depuis, le sujet n'a guère évolué et LCL poursuit sa manœuvre en ne vous accordant qu'une opportunité de 12%. Celles et ceux qui nous ont alors interrogé sur la suite donnée au dossier ont été invités par nos militants à engager une action individuelle (puisque les autres syndicats refusent de peiner la Direction), avec notre soutien. Du fait de leur situation de manager et de l'attente d'une éventuelle évolution professionnelle ils n'ont pas donné suite. Nous pouvons être amenés à comprendre la motivation.

Aujourd'hui, avec le temps nous relançons l'initiative. LCL se doit de vous rétablir dans vos droits, et ce depuis 2003 !

Celles et ceux qui se verront « promu(e)s » DGA peuvent se dire non concerné(e)s, ils seront probablement maintenus dans la catégorie cadre autonome, l'opportunité de bonus serait augmentée (sur le papier), il faudra attendre les critères pour voir si les objectifs sont réalisables.

Des non élu(e)s quant à eux, peuvent être résigné(e)s, rager contre la situation vécue comme injuste.

D'autres pensent qu'il est temps de faire savoir qu'à force de presser le citron, le jus n'y est plus.

Le moral des forces commerciales est au plus bas et il est grand temps que les managers se doivent pour rester crédibles auprès de leurs équipes, Directeurs d'Agences, Responsable Accueil Service, Conseillers Commerciaux et d'Accueil, d'agir.

Quelle que soit votre place dans le nouveau dispositif, vous devez faire respecter vos droits !

La CGT vous propose, pour aboutir à la revendication de maintien de votre salaire et la régularisation des arriérés de bonus, de faire valoir votre droit, faire en sorte que votre démarche individuelle s'inscrive dans une démarche collective.

A cet effet, nous nous tenons à votre disposition pour en discuter.

(*) Vous pouvez consulter nos tracts sur la réorganisation sur le site Color.