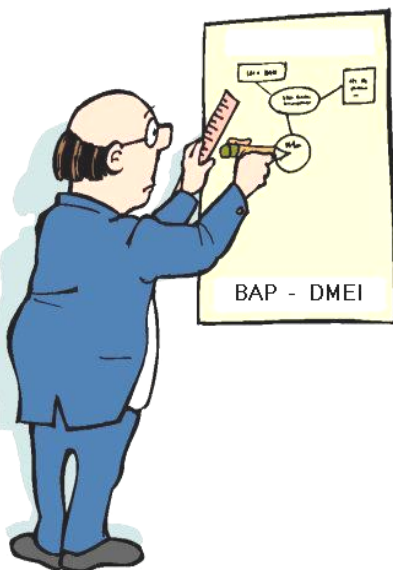


REORGANISATIONS B.A.P. & D.M.E.I. N° 5 - NOVEMBRE 2006

ET SI NOUS PARLIONS DE VOUS



Des approches sont faites et les premières propositions devraient intervenir vers fin Novembre/début Décembre.

Nous savons que vous êtes impatients de connaître votre futur poste, le nom de votre hiérarchique, vos futures conditions de travail, mais vous avez l'impression que ça bloque

Rappelons le processus légal d'information et consultation des IRP
(Instances Représentatives du Personnel)
CCE - CE - CHSCT

Lors d'un changement d'organisation qui touche tout ou partie des salariés.



La Loi - le Code du Travail - prévoit :

- 1) **Q'une information soit faite au CCE sur le projet dans sa globalité.** Les Organisations Syndicales ayant ensuite la possibilité de poser toutes questions, d'obtenir des informations complémentaires, de revendiquer des garanties.
La Direction peut tenir compte de ces observations pour amender son projet.
Cette séance d'information peut être suivie d'une ou plusieurs autres réunions d'information (c'est identique pour toutes les instances).
- 2) **Lorsque les O.S s'estiment suffisamment informés le CCE est consulté POUR AVIS** et la Direction peut enclencher la mise en place de son projet. Il suffit qu'une seule O.S, même minoritaire, exprime un avis pour que le processus suive son cours (c'est identique pour toutes les instances).

- 3) Ceci étant fait, **le projet est décliné au niveau des C.E. locaux** qui, dans un premier temps sont uniquement informés, pour ce qui concerne le périmètre géographique du C.E, avec un point particulier sur les effectifs.
- 4) **Puis le projet est décliné d'abord en information puis en consultation au niveau des CHSCT** sur leur périmètre géographique avec en plus tout ce qui concerne les locaux, le matériel, l'implantation des salariés, les moyens, etc....
- 5) **Le dossier revient au niveau du C.E pour consultation** à l'appui des conclusions des CHSCT
(Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)

CONTACTS CGT DENO**CLAUDE HELENE BERNARD**ROUBAIX 8200
06 80 13 51 55
cgtden@wanadoo.fr**ARLETTE LAVERCHER**UAC NANTERRE
06 87 36 25 03
arl.lavercher@wanadoo.fr**PATRICE PICARD**LE HAVRE 6500
06 17 58 24 54
picardpatr@free.fr**NICOLE MONGRENIER**
CAP AMIENS 5007

Les phases d'information et de consultation se déroulent, en général, en 2 voire plusieurs séances. Exceptionnellement, cela peut se faire en une seule séance, lorsque le sujet est de « moindre » importance, ce sont le secrétaire et le Président de l'Instance qui en conviennent.

Ce n'est qu'à l'issue de ce déroulé que la Direction peut effectivement mettre en place son projet avec notamment la nomination des collaborateurs concernés.

Où en sommes nous aujourd'hui :

- **BAP**, la Direction a réparti sa réorganisation en 2 projets distincts : les nouvelles structures et la mise en place agence par agence. Pour les nouvelles structures le processus est terminé la mise en place et les nominations des DdR (Direction de Réseau), D.R (Direction Régionales) et DGA peut donc commencer. Pour la mise en place nous en sommes à la phase 4, les CHSCT sont en cours de consultation, le C.E/DENO le sera lors de la prochaine séance du 19/20 Décembre 2006, la mise en place et les nominations se feront progressivement, même si les rattachements hiérarchiques seront effectifs au 1^{er} Janvier 2007.
- **DMEI**, la phase 3 est terminée, les CHSCT de la DENO doivent être informés et consultés. La Direction envisage de « bâcler » la phase 4 en ne procédant qu'à une seule séance globale. *La CGT s'est fermement opposée à ce processus compte tenu de l'importance du sujet et de son impact sur les salariés concernés, espérons que les autres O.S auront la même démarche.*

ET SI NOUS PARLIONS DE VOUS

Rappelons les engagements de la Direction :

- chacun doit retrouver un poste
- pas de mobilité géographique contrainte
- une formation adaptée et préalable à la prise de poste
- aucune proposition ne peut être faite à un salaire fixe + variable inférieur à la rémunération actuelle. Ceci étant du ressort de la gestion individuelle.

La Réalité

- gestion individuelle et/ou évolution du collaborateur ne veut pas dire promotion.
- Les choix de la Direction pourront se faire sur des critères subjectifs plutôt qu'objectifs, nous connaissons tous la fameuse « côte d'amour »
- Il vaudra mieux être un homme qu'une femme, à LCL l'égalité professionnelle, à part à l'embauche, est encore une vue de l'esprit, être un jeune plutôt qu'un senior (âgé de + de 45 ans!), la Direction reconnaît, enfin, avoir maltraité cette catégorie de personnel depuis plusieurs

années, travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel.

- Les lignes hiérarchiques se raccourcissant, en BAP environ 1/3 des postes sont supprimés, l'avancement vers des postes à responsabilités se restreint d'autant et il sera de plus en plus difficile d'y accéder.

Les recommandations de la CGT

- C'est LCL qui a décidé de se réorganiser c'est donc à la Direction de vous trouver un poste qui vous convienne et pas l'inverse.
- Dans tous les cas faites vous préciser les conditions : salaire, le cas échéant moyens mis à votre disposition (voiture, téléphone, portable , etc...), évolution de carrière, si possible par écrit.
- Les lettres doivent être des lettres de proposition et non de nomination.
- RIEN NE VOUS OBLIGE A SIGNER VOTRE LETTRE IMMEDIATEMENT.

Donnez-vous le temps de la réflexion

N'hésitez pas à contacter l'un de vos représentants du personnel, la CGT est à votre disposition pour vous aider

Et après nous pourrons peut-être dire : ***Alors heureux ... ou très heureux !!!!***

