



édito

Qu'est un bon manager ?

Est-ce celui qui brille dans les hauteurs des classements divers et variés, sans se soucier ni du bien être de ses collaborateurs, ni de la qualité des résultats réalisés, ni de la satisfaction de la clientèle ?

Est-ce celui qui souhaite LA place qu'il croit mériter, qu'il convoite, sans aucun scrupule, sans aucune pitié ?

Est-ce celui qui, stressé, répercute ses angoisses sur ses subordonnés ?

Est-ce celui qui réduit ses fonctions à compter les points, à rabâcher « ce n'est pas assez », à rabaisser et humilier les plus faibles, à vouloir aller aux Trophées coûte que coûte ?

Est-ce celui qui prétend que « tout va bien » alors que certains processus ou certaines organisations ne fonctionnent pas ?

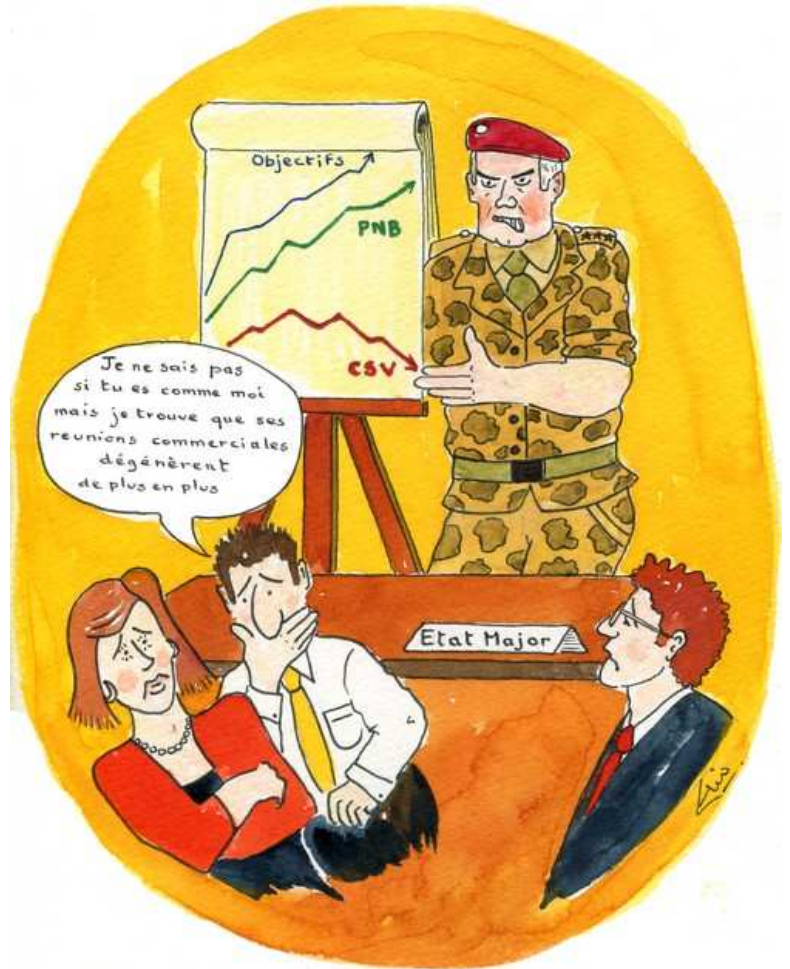
Est-ce celui qui dit « *bonjour !* » en arrivant de bonne humeur le matin, qui motive son équipe, qui partage, qui forme, qui écoute, qui renseigne, qui relativise, qui positive, qui s'épanouit ?

Est-ce celui qui n'est pas le premier des challenges, mais qui est respecté de son équipe et apprécié des clients, qui félicite les uns, remercie les autres ?

Est-ce celui qui contribue à améliorer les méthodes de travail, à établir un bon climat, à satisfaire la clientèle et donc à réaliser sans problème les objectifs ?

Même si **FO Cadres LCL** a son idée, **nous lançons ces interrogations aux décideurs**, à ceux qui établissent la stratégie de l'entreprise, qui doivent en assurer la pérennité tout en veillant à préserver la santé de leurs salariés.

Et pour vous, chers Cadres et Managers, qu'est un bon Dirigeant ?



En bref...

Le taux d'embauche dans les banques recule de 11% à 8% entre 2007 et 2008, avec 35.000 personnes recrutées en CDI. Le secteur bancaire comptait 390.000 salariés en 2008 contre 400.000 en 2005-2006. La part des Cadres ne cesse d'augmenter pour atteindre 45% des salariés du secteur (31% à LCL) versus 41% en 2006.

Les femmes représentent :

- 56% des effectifs (60% à LCL)
- 40,5% des cadres (42% à LCL)

interview



Carole DANGLADE

**Conseillère Privée
PAU**

Quel a été ton parcours à LCL ?

J'ai été embauchée en région parisienne en 1991. La 1^{ère} année, j'ai commencé par le guichet à Saint-Cloud. Puis j'ai été affectée à un poste de Conseillère polyvalente. Et c'est en 1994 que je suis devenue Conseillère Clientèle.

En 2000, j'ai obtenu une mutation à Pau afin de suivre mon mari. Il m'a alors été confié un portefeuille de clientèle segment 2-3, puis segment 4-5. En 2005, j'ai été promue Conseillère Privée.

Je n'ai obtenu mon statut de cadre qu'après 3 ans de poste.

Peux-tu nous parler de ton poste de Conseillère Privée ?

C'est un job très intéressant, mais une grande partie de la clientèle est vieillissante. De plus, LCL ne se donne pas les moyens d'être efficace en matière de successions.

Je dois également avouer que le portefeuille manque de cohérence (présence de segment 1-2).

Je suis à temps partiel (4/5^{ème}). Or, j'ai les mêmes objectifs que les autres, le même portefeuille que les autres mais une RPC à 80% !

Et la crise ?

Beaucoup de clients sont en position d'attente. Mais pour la Direction c'est : « toujours plus ». Les objectifs commerciaux en deviennent pour le moins « écoeurants » et la hiérarchie n'entend rien !

Comment as-tu rejoint FO LCL ?

J'ai adhéré à **FO LCL** en 1999 sur Paris suite au passage d'un délégué sur mon secteur.

Une fois à Pau, j'ai poursuivi mon engagement syndical et je suis actuellement Déléguée du Personnel.

Je tiens à souligner que je suis très heureuse d'être à **FO LCL**.

Car, **les valeurs de solidarité et de dialogue** ont disparu de LCL (chacun pour soi, e-learning, lotus peu conviviaux). A **FO LCL**, on retrouve celles-ci et c'est très important pour moi.



Alain VURPILLOT

**Conseiller Privé
Besançon**

Quel a été ton parcours à LCL ?

J'ai été embauché en 1982 à Belfort comme guichetier, en remplacement d'un congé maternité. Je devais quitter le CL mais « grâce » à un autre congé de maternité, j'ai pu être embauché. Je suis resté au guichet à Sochaux pendant presque 6 ans avant d'obtenir

un premier poste de Conseiller à cette agence.

Puis j'ai pris la responsabilité d'un bureau périodique à Audincourt, avant de revenir sur Belfort comme CIF.

Après cela, j'ai occupé le poste de Conseiller Haut de Gamme sur Montbéliard.

Je suis enfin arrivé sur Besançon comme Conseiller Patrimonial, puis en tant que Conseiller Privé.

Uniquement Conseiller Privé ?

C'est plus complexe que cela, car **j'exerce en plus de ce poste les responsabilités d'Adjoint Commercial** (ADJ, suivi ASR et ACR). J'ai donc en réalité une double délégation.

J'ai « la chance » d'avoir un DGA qui prépare CESB et, de ce fait, il est souvent absent pour son cursus de formation.

interview

Vu ton expérience, qu'est-ce qui te marque le plus ?

Il faut être honnête, on nous demande d'en faire de plus en plus, c'est une avalanche de placements à réaliser et cela sans tenir aucunement compte du contexte de crise que nous vivons. Beaucoup de hiérarchiques ont des œillères ! La pression est énorme !

Pourquoi es-tu venu à FO LCL ?

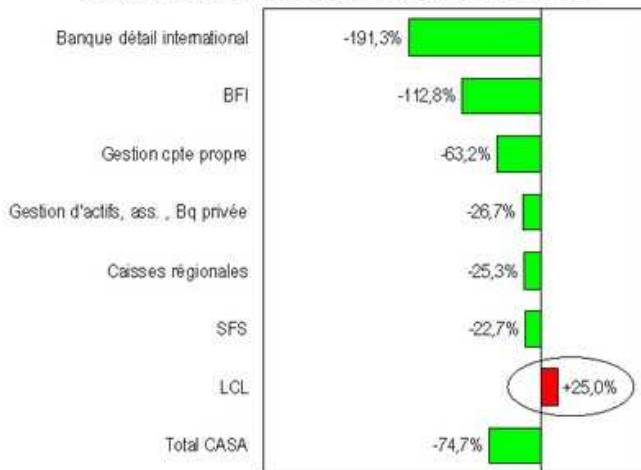
J'ai eu l'occasion de rencontrer régulièrement des délégués **FO LCL** qui prêtaient une oreille attentive aux problèmes que les commerciaux et les managers rencontrent au jour le jour.

J'ai été élu Délégué du Personnel en 2007, et je siège au CHSCT de Franche-Comté.

RÉSULTATS LCL 2008

Le résultat net 2008 s'est élevé à 547 millions d'€, en hausse de 9,9% par rapport à 2007. LCL est ainsi le seul pôle du Groupe dont le résultat net progresse !

CASA : Evolution du résultat net par pôle en 2008



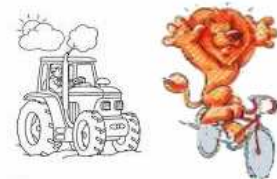
Dans un contexte difficile pour l'ensemble des acteurs, les performances de LCL restent supérieures à celles de ses concurrents français sur le marché de la banque de détail, avec une croissance de PNB de +3%.

Malgré une hausse significative du coût du risque, LCL devance ainsi Société Générale et Crédit Mutuel - CIC (+1,9%). Pendant ce temps, le PNB des Caisses régionales du CA s'effrite (-5,8%) tandis que celui des Caisses d'Epargne s'effondre (-10,8%).

Au premier trimestre 2009, la tendance semble se confirmer sachant que la maîtrise des risques devient un point majeur.

Cependant, **FO LCL** souhaite alerter la Direction sur l'ampleur qu'a pris la part des comptes secondaires dans la base clientèle. Aujourd'hui, seulement 1/3 des clients a sa relation principale à LCL contre 2/3 il y a 3 ans. Le positionnement marketing « consommériste » a ses limites. A réduire les agences LCL en boutiques bancaires, les conseillers en vendeurs, n'y a-t-il pas danger pour la pérennité de notre fonds de commerce ? Et ce n'est pas la réforme du programme « Avantage » qui va favoriser la fidélisation !

FO LCL félicite les salariés de LCL qui ont façonné ces excellents résultats. Espérons que la Direction saura leur témoigner sa gratitude lors de la prochaine négociation salariale. Car LCL en a les moyens :



Les dividendes versés à Casa au titre de l'année 2008 s'élèvent à 520 M€ correspondant à 95% du résultat net de LCL. Depuis 2004, le total des dividendes versés atteint 2,8 Mrds € soit une moyenne de 566 M€ par an sur la période.

Dividendes versés : 566 M€ par an en moyenne depuis 2004 pour CASA



En 2010, la Direction table sur un gain de productivité de 47K€ par ETP dans le réseau, passant ainsi de 249 K€ en 2007 à 296 K€ en 2010.

En effet, malgré la crise, la non révision des objectifs de Crescendo 2 implique une hausse du PNB de +8% en 2010 ! Tout indique donc que le plus dur reste à venir puisque de nombreuses DR restent encore très éloignées de la cible des effectifs de fin 2010...

L'effet ciseau tient presque du miracle : comment arriver à développer le PNB tout en réduisant fortement les charges (en particulier de personnel) ?

N'oublions pas que Crescendo 2, c'est 3.519 suppressions de postes, 6.692 départs contre 3.173 embauches. Plus de 10.000 postes sont réattribués sur 3 ans. C'est une véritable révolution qui nécessite un suivi RH très rigoureux : formation, anticipation des départs, fidélisation des salariés, ...

Quels moyens la Direction donne-t-elle pour réussir dans le respect de la déontologie et en garantissant de bonnes conditions de travail ?

de records en records

Chapeaux les retraites !



FO Cadres LCL revendique l'abolition des retraites chapeaux réservées aux dirigeants du Groupe Crédit Agricole.

Ces retraites dorées peuvent atteindre 70% de la moyenne des 3 meilleures rémunérations (variable compris) des 10 dernières années. Ainsi, G. Pauget devrait percevoir 750.000 € annuels.

Et vous, Cadres et Managers, quelles seront vos retraites ? Espérons que vous n'aurez pas besoin d'un chapeau pour recueillir quelques euros pendant votre retraite !

96%

des Cadres ont bénéficié de l'abondement exceptionnel

FO LCL s'est "battue" pour obtenir de la Direction un abondement exceptionnel de 300% (200€ versés, 600€ abondés) dans le Plan Epargne Entreprise.

Ainsi, presque tous les Cadres de LCL ont répondu favorablement à cette opportunité financière.

Vie professionnelle - Vie privée

LCL vient de signer la Charte de la Parentalité. Celle-ci incite les entreprises signataires à favoriser l'équilibre et le bien être au travail, à faciliter la conciliation « vie professionnelle - vie privée » des salariés-parents. Il semblerait que dans les entreprises où la parentalité est prise en compte, les salariés soient plus disponibles et travaillent mieux. Notre mode de vie actuel entraîne une interaction permanente entre les différents temps de vie. Les modes de communication, l'information débordante, le temps de travail, l'implication des pères dans la vie familiale, tous ces éléments font que ces différents temps de vie se confrontent en permanence.

L'équilibre « *vie pro - vie privée* » ne se réduit pas aux problèmes de garde des enfants; ce peut être aussi l'apport de soins aux parents vieillissants ou l'aide à des proches, handicapés ou en difficulté temporaire.

Une enquête d'avril 2008, menée par l'Observatoire de la Parentalité, révèle que 72% des salariés-parents considèrent que leur entreprise ne fait pas grand chose pour les aider. Certes, la culture du dialogue social à LCL et les acquis obtenus par nos aînés ont permis de nombreuses avancées : participation aux frais de garde, allocations de rentrée scolaire, aide aux parents d'enfants handicapés...

Mais le soutien financier ne fait pas tout dans l'équilibre que recherchent les salariés : le temps de travail (trajet, horaires, heures sup déclarées ou non) peu compatibles avec les horaires des enfants, le stress professionnel qui rejaillit sur la vie familiale, sont les causes principalement évoquées par les salariés ayant du mal à concilier « vie pro avec vie privée ». L'harmonisation des horaires des agences LCL privilégiant l'ouverture du mardi au samedi midi en est un parfait exemple. De plus, comment faire en 4 jours et demi ce qui était fait avant en 5 jours ?

Arrivée anticipée, sortie tardive, amplitude de la pause de mi-journée avec repas sur place, rognent systématiquement et obligatoirement sur le temps personnel. La comptabilisation de l'activité commerciale n'est en effet plus annuelle mais quotidienne. **Savez-vous que quitter le travail après 19H est un signe d'inefficacité dans les pays scandinaves alors qu'en France, c'est l'inverse !** (question de culture ?)

Effectivement, il y a une vie après le travail (famille, association, loisirs, sports...). Il en est du libre arbitre de chacun de décider de l'utilisation de ses moments de liberté.

FO Cadres LCL : Travaillons mieux pour vivre mieux !

FO CADRES LCL

15, rue Feydeau - BC 315-45
75002 PARIS
01 42 95 12 05 / Fax 01 42 95 10 75

Je souhaite : recevoir les Informations **FO LCL***
adhérer à **FO LCL***

Mes coordonnées :

M.-Mme-Mlle* _____

Adresse _____

Unité _____

Code Postal _____ Ville _____

BC _____

Tél _____

* Rayez la mention inutile



Cadres & Managers, adhérez à FO Cadres LCL

Adhérer à **FO Cadres LCL**, c'est chercher à renforcer les solidarités par l'apport de la réflexion et de l'action des cadres et managers.

Adhérer à **FO Cadres LCL**, c'est représenter, défendre et promouvoir les intérêts des Managers et Cadres, mais aussi de l'ensemble des collègues sans oublier les intérêts de l'entreprise.

Adhérer à **FO Cadres LCL**, c'est savoir suivre, voire anticiper les évolutions dans le monde du travail. Cela est indispensable pour assurer efficacement la défense de l'ensemble des intérêts individuels et collectifs.

FO Cadres LCL se veut un lieu de réflexion et d'échange, cela en développant un mode de liaison efficace de l'organisation syndicale avec les mondes étudiant, universitaire, scientifique et technique.

De plus en plus de Managers et de Cadres nous rejoignent ! Pourquoi pas vous ?

Contacts
Cadres

J P CONTIVAL Midi 06 17 81 05 78

A KRAUSKOPFF IDF Ouest 06 75 66 46 95

F DUFORST Nord Ouest 06 20 56 71 64

J Y HENRY Siège 06 70 36 30 83

E DE TONNAC Méditerranée 06 32 95 17 67

A PICOT IDF Sud 06 71 00 11 65

J MONELLO RAA 06 14 77 74 24

J DESCOURSIERES Est 06 81 24 42 05

O ANDRE Ouest 06 76 45 08 15

C DUPUY Sud-Ouest 06 12 51 14 81

L PICHODO IDF Nord 06 74 64 00 92