

édito

Cher lecteur, avant tout merci pour votre assiduité et vos commentaires qui nous permettent de faire évoluer nos publications pour répondre plus encore à vos attentes.

Il semblerait que celles-ci en terme d'information soient nombreuses et nous allons essayer d'y répondre au mieux dans cette publication.

Tout d'abord, sachez qu'il existe aussi un blog FO LCL Cadres ainsi qu'un site internet : www.fo-lcl.fr.

D'autant que les incertitudes sur les évolutions de notre établissement et son organisation font qu'il devient crucial aujourd'hui

d'être informé mais également de connaître ses droits, d'être défendu et conseillé par des représentants formés à cet effet.

Ne nous y trompons pas, les cadres aujourd'hui sont, eux aussi, de plus en plus dans des situations d'incertitude, de difficulté voire de précarité dans leur travail.

Si LCL évolue, la condition des cadres évolue grandement elle aussi. Si par le passé, être cadre était un gage de « protection » et pouvait préserver de bon nombre de déboires et de pressions, aujourd'hui les choses ont bien changé...

Beaucoup d'entre vous se demandent quelle est leur place demain à LCL ? Quelles sont leurs perspectives d'évolution de carrière ? Quels postes peuvent encore s'ouvrir à eux ? Quid des DPP, des RUC, des DA et des RAS ? Combien d'UC, de DPP et même de DE demain ?

Et les Back Office, va-t-on les regrouper avec ceux du Crédit Agricole ? Existe-t-il des perspectives dans le groupe Casa, Y aura-t-il de la place pour tous ?

Comme vous pouvez le constater, tout n'est qu'incertitudes, doutes, craintes et interrogations...

D'autant plus que pas mal de choses ont changé également dans l'attitude de notre Direction. D'une part, on peut aujourd'hui, être mis à la retraite à 60 ans si l'on ne motive pas son refus de partir. Et d'autre part, les préretraites se sont quasiment fermées au réseau, faisant disparaître pour certains toute perspective de sortie anticipée pourtant bien méritée !

Et les mesures pour les seniors « mythe ou réalité ? » Vont-elles se concrétiser ou serait-ce l'Arlésienne ?

Les questions sont nombreuses et FO va essayer de vous éclairer un peu plus sur l'état d'avancée de ces évolutions et les possibles réorganisations à venir.

Une chose est sûre : plus que jamais les cadres ont intérêt à se regrouper et se syndiquer pour être informés mais surtout pour être les acteurs et non les spectateurs ou victimes de ces évolutions.

Une carrière professionnelle n'est pas un long fleuve tranquille. Il est bon à certains moments d'être conseillé et aidé. FO Cadres LCL est là pour ça !

Sébastien BUSIRIS
Délégué National FO LCL



Toujours plus...



Chute interdite !

En bref...

Selon le baromètre Opinionway du 11 avril, seuls 36% des cadres interrogés se disent optimistes sur l'évolution de la place des cadres en France. Ce score constitue un plancher depuis 5 ans. Le pessimisme est également plus marqué en ce qui concerne la pérennité de l'emploi (58%), l'évolution de carrière (48%) et le niveau de rémunération (32%).

A méditer...

InFO Cadres LCL en ligne : <http://focadreslcl.org/>
Adresse: Délégation Nationale FO LCL - BC 315-45
Tél: 01.42.95.12.05 e-mail: dsnfocl@wanadoo.fr
Lotus: DSN_FO



Lyonnel DURAND
SILCA
Entré à LCL en 1974

Peux-tu nous présenter en quelques mots le GIE SILCA ?

Le GIE (Groupement d'Intérêt Economique) SILCA est né le 1^{er} janvier 2005. Les membres constitutifs sont Casa, Calyon et LCL avec respectivement 80, 10 et 10 en pourcentage du capital. Les différents sites sont situés en Ile-de-France. Le but de SILCA est de mutualiser les productions informatiques des trois entités créatrices. Nous sommes environ 580 personnes (dont 20% de femmes) dans le GIE, 436 sont des cadres. Il y a également à peu près 420 prestataires.

Quel est ton statut actuel : employé LCL, SILCA ?

Les salariés de SILCA conservent leur employeur d'origine, ils sont simplement mis à disposition du GIE.

Comment s'est passé le transfert ? Quel est ton ressenti aujourd'hui ?

Seules quelques personnes ont changé de lieu de travail. Le principal transfert physique, concernant 400 personnes, ayant été abandonné pour le moment par la Direction, mais pour combien de temps ?

Les différentes conventions collectives (AFB pour ceux de LCL et Calyon, Agricole pour Casa), les écarts de salaire et d'intéressement entre les trois entités, engendrent quelques préoccupations. Une autre question importante inquiète le personnel : le contrat de travail. En effet, depuis quelques mois, la Direction du GIE (seulement du GIE ?) se montre insistante afin que nous ayons un contrat de travail unique au sein de SILCA. Si cela devait se faire, quelles en seraient les conséquences pour le personnel ?

Et concernant tes mandats syndicaux à SILCA ?

En tant que délégué syndical et délégué du personnel, je me dois de veiller aux intérêts des salariés pour les raisons énoncées précédemment, car ne nous y trompons pas, la finalité d'un GIE est de faire des économies en matériel, en logiciel mais aussi en charges de personnel...



Jacques MONNELO
Conseiller Financier Pro
en RAA depuis 2001
Entrée à LCL en 1974

Pourquoi t'es-tu syndiqué ?

Parce que je voulais m'impliquer dans le domaine social de mon entreprise et pouvoir défendre l'intérêt des salariés.

Le choix du syndicat FO ?

J'ai choisi FO premièrement parce que c'est l'organisation syndicale qui se rapproche le plus de mes convictions personnelles et deuxièmement

parce que c'est un syndicat libre et apolitique.

Comment gères-tu tes activités syndicales avec ta vie professionnelle ?

Ce n'est pas toujours évident d'avoir deux « casquettes ».

Le poste de conseiller professionnel demande, plus que jamais, beaucoup d'investissement, tant sur le plan commercial qu'administratif. Et pour accomplir correctement un mandat d'élu en CHSCT, il faut préparer et traiter les dossiers avec beaucoup de rigueur puisqu'il y est traité du sujet sensible de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

Alors, j'essaie, dans la mesure du possible, de répartir mon temps et de me concentrer sur chaque activité.

Ce n'est pas facile mais la motivation m'aide bien !

Que pensent tes collègues de ton implication ?

Comme très souvent, ils ont « la tête dans le guidon ». Alors je pense qu'ils sont contents d'avoir quelqu'un proche d'eux qui peut répondre à leurs attentes et communiquer avec eux sur diverses informations tant sur le plan social (activités du CE), sur la vie de l'entreprise (toutes les évolutions qu'est en train de connaître LCL) et surtout sur le plan professionnel (conditions de travail - rémunération...).

Et les autres cadres ?

Eux aussi échangent de plus en plus avec moi. Ils constatent qu'il est possible, en tant que cadre, d'être syndiqué à FO.

Ils sont convaincus que les cadres sont des salariés à part entière de notre entreprise et qu'en s'adressant à FO, ils peuvent parler librement de problèmes les concernant et être informés par l'InFO Cadres qui est justement un exemple concret.

Nouvelle RPC: L'Arnaque !

Depuis début 2005, les Directeurs d'Agence, en lieu et place du Bonus, reçoivent la Rémunération de la Performance Commerciale du Manager (RPCM). Sans entrer dans les détails, rappelons que cette réforme a eu pour effet de différencier les RPC en fonction des différents profils de poste de Directeur d'Agence : "MHG Pat/PRO", "Animateur Commercial", "Manager".

Il s'agissait de traduire alors, financièrement parlant, la réalisation de l'activité globale du portefeuille du D.A. . Or, grande nouveauté en 2006, la performance n'est plus appréciée sur le seul portefeuille géré par le D.A., **mais sur ceux de l'ensemble de l'agence** (y compris patrimoniaux et professionnels si ceux-ci se trouvent dans les agences).

La conséquence immédiate de cette innovation est que le

D.A. n'est plus directement maître de sa rémunération variable. En effet, si les résultats des conseillers de l'agence ne sont pas à la hauteur des objectifs assignés, le D.A. sera pénalisé !

Afin de préserver sa rémunération, il pourra actionner deux leviers :

- Accélérer sa propre production afin de pallier les retards constatés dans les autres portefeuilles de l'agence,
- Mettre en œuvre une animation "musclée" auprès de ses collègues.

Pour FO, si nous pouvons comprendre l'aspect équipe au sens managérial, celui-ci ne doit pas se faire au détriment du responsable. La valorisation de la qualité du travail d'équipe doit être un plus et non un handicap.

Conditions de travail:



Tout d'abord, vous les cadres de LCL êtes victimes comme les techniciens de la réduction des effectifs. En effet, les équipes sont moins "étouffées" alors que vous devez toujours faire plus. Il vous faut donc développer des trésors d'énergie pour arriver "**à faire tourner la/les**

boutiques/services" et à réaliser les objectifs ou les travaux. Vous devez donc utiliser des méthodes très diplomatiques pour arriver à entraîner vos équipes, à faire ouvrir les points de vente. Et, tout cela sans savoir si au bout du compte, vous serez en mesure d'offrir à vos salariés des augmentations de salaire, des promotions, etc...

Vous devez aussi vous démultiplier afin de fournir certaines formations aux jeunes embauchés, alors qu'assez souvent ceux-ci sont à des niveaux salariaux presque équivalents aux vôtres.

A cela s'ajoute votre forte implication pour la réalisation des campagnes, challenges, opérations « coup de poing », alors que fréquemment le personnel manque. Cela devient la quadrature du management : appréhender la situation, trouver des solutions, faire partager la démarche et enfin réaliser ces diverses opérations.

Mais ces prises de décision ne sont pas toujours simples et évidentes. Face à cela, certains peuvent en arriver à en oublier les "*fondamentaux*" et se retrouver face à leur direction pour rendre des comptes.

De plus, il est indéniable que la notion de cadre perd aussi de sa signification. Peu à peu, la reconnaissance opérationnelle a pris le pas sur la reconnaissance statutaire. Alors que leurs compétences techniques et managériales étaient auparavant bien définies, les cadres sont confrontés à une redéfinition de leurs missions et de leurs prérogatives marquées par une exigence de résultats renforcée. On l'a compris, le traditionnel contrat moral et social entre les cadres et leur employeur, fondé sur leur fidélité et leur engagement contre une reconnaissance particulière, est arrivé à un point de rupture. Le couple « marché-dirigeant » a supplanté le couple « dirigeant-cadre ».

Tout cela amène à une forte progression du stress dans l'encadrement. Le rapport travail-salaire vous paraît déséquilibré et l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie privée devient un enjeu majeur.

Pour FO, être cadre ne signifie pas « être corvéable à merci ! »

Egalité Pro: le « bas » blesse !

Supprimer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant fin 2010, tel est l'objectif ambitieux de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale. Egalité encore loin d'être atteinte puisque, selon l'INSEE, le salaire féminin est en moyenne inférieur de 19,5% à celui des hommes (en 2002). La neutralisation de l'impact du congé maternité sur la rémunération est également inscrite dans la loi ainsi que des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

A LCL, le travail effectué depuis plusieurs années entre les partenaires sociaux et la Direction sur le sujet, a contribué au rééquilibrage des rémunérations. Cependant, cette volonté ne s'est pas traduite au niveau des responsabilités confiées.

Dans notre établissement, si les femmes constituent 59% de l'effectif, elles ne représentent que 36% de l'encadrement.

Alors que 42% des hommes sont cadres, les femmes ne sont que 17% (contre 83% de techniciennes). Même si nous pouvons comprendre cette disparité par une féminisation accrue de l'effectif ces dernières années, il n'en reste pas moins que les écarts sont très importants.

Bien que la Direction de LCL déclare porter une attention particulière afin de gommer cette inégalité de traitement, comment expliquer qu'en 2005, la situation s'est, au contraire, amplifiée par un taux de passage cadre favorable au sexe fort ! (59%). Idem côté embauches, si le sexe dit « faible » représente 60% des nouveaux CLP en 2005, il y a eu parité sur l'embauche dans la catégorie cadres.

D'ailleurs, il suffit de consulter la composition du conseil d'administration de LCL, de Casa, ou l'organigramme de la Direction Générale pour s'apercevoir que l'escarpin a encore du mal à gravir les hautes marches...

D.E., DPP, UC, quel avenir ?

Serait-on à l'aube d'une énième réforme du réseau ? On peut se le demander et beaucoup de bruits circulent. Notre Président C. Duvilleil l'a suggéré en Janvier en annonçant le lancement de groupes de réflexion sur l'organisation du réseau. **Les conclusions doivent être proches et quelques questions fusent déjà : combien de DE, de DPP et d'UC restera t'il demain ?**

Un mouvement de concentration des UC et DPP étant déjà lancé depuis un certain temps... Mais aujourd'hui il se murmure des chiffres, 7 D.E. et non 8, une quarantaine de DPP (-50%) et des fusions d'UC encore et encore !

Les conséquences risquent d'être importantes, QUID des DPP, RUC, RAS des unités fusionnées ?

Que dire des périmètres de ces nouvelles unités, les distances kilométriques étaient déjà plus que limitées dans certains endroits, cela risque demain d'être ingérable !

Car le manager a besoin de proximité pour pouvoir effectuer pleinement sa mission d'encadrement, les heures passées sur la route ne sont pas synonymes de réalisation.

Si ces évolutions se faisaient jour, nous pouvons également nous poser des questions sur les perspectives de carrières et possibilités d'évolution de carrière, le nombre de postes dit d'encadrement diminuant considérablement !

Pour FO, la Direction doit rapidement rassurer l'ensemble des cadres de LCL en expliquant ses intentions mais surtout en prenant des engagements et des garanties quant au devenir des managers de notre établissement... **A suivre...**

En bref...

Les cadres sont loin d'être épargnés par les discriminations à l'embauche. Selon une enquête de l'Apec, 70% des entreprises disent attacher de l'importance à la date de naissance des candidats et 44% au nom et prénom. 25% tiennent compte de la photo et de la situation maritale. En revanche, elles ne sont pas aussi rigides sur le diplôme et l'expérience que ne le pensent les cadres eux-mêmes.

SUDOKU: Répondez et Gagnez* un DVD !

5				6			2	3
		7	1	5			9	
	2	4	9				6	
2			7	8	1			4
7		3				9		5
1			5	3	9			7
	3				7	1	5	
	5			1	4	8		
6	7			2				9

Retraite / Préretraite: Les règles changent !

Depuis le 1^{er} avril 2006, un nouvel accord de préretraite s'est substitué à l'accord CATS.

Pour rappel, FO n'a pas signé cet accord car il repose essentiellement sur la division du personnel.

D'un côté les cadres du back-office et de certaines fonctions centrales peuvent en bénéficier, de l'autre, l'encadrement du réseau, lui, doit attendre 60 ans pour pouvoir quitter LCL.

Cette dichotomie n'est pas bien vécue :

*** d'une part, parce qu'il existe depuis maintenant plus de 10 ans, des plans de préretraite,**

*** d'autre part, parce que cet accord instaure des barrières entre différents secteurs de l'entreprise.**

De plus, rien n'interdit à la Direction de muter certains cadres en Après-Vente, alors que dans le même temps, d'autres seront obligés de rester dans le réseau jusqu'à 60 ans, voire plus.

La loi Fillon ayant augmenté le nombre de trimestres requis pour une retraite pleine, va obliger très rapidement certains cadres à partir après 60 ans.

La principale pierre d'achoppement est la perte de liberté de l'encadrement dans la gestion de sa vie personnelle.

En effet, si certains, par convenance, auraient pu souhaiter partir à 56 ans pour découvrir d'autres horizons, a contrario, d'autres peuvent vouloir poursuivre leur carrière jusqu'à son terme, voire plus.

L'accord de branche permet la mise à la retraite à 60 ans. Mais chaque cadre peut faire appel de cette décision, en motivant son choix, pour différer son départ pouvant aller jusqu'à l'âge limite de 65 ans.

*1 heure que j'attends
jeune homme.*

Appelez-moi le Directeur

*C'est moi,
J'arrive*



La vraie vie... à LCL

Contacts Cadres

J.P. Contival	DESO	P. Kernivinen	DEM
A. Krauskopff	DE Paris	F. Monod	DE RAA
J.M. Chevalerias	DENO	J. Descoursières	DEE
J.Y. Henry	SIEGE	Y. Furaut	DEO