

CADRE A LCL : QUEL AVENIR ?

La question mérite d'être posée. Effectivement, les nombreuses réformes qui se sont déroulées à LCL depuis quelques années ont abouti à de fortes réductions d'effectifs, des départs de certains secteurs entiers de l'entreprise, des réductions des fonctions de management.

La prochaine réforme du réseau commercial risque une nouvelle fois de mettre à mal l'encadrement LCL. L'agrandissement des périmètres de management ne sera pas neutre à ce niveau.

De plus, à moyen terme, quels seront les possibilités d'avenir et de promotion de l'encadrement à LCL ?

Le "râteau" hiérarchique n'arrête pas de diminuer, les possibilités de promotion au travers de la maison mère (CASA) restent aléatoires...

Au niveau de l'Après-Vente, les incertitudes sont aussi grandes. Les discussions autour d'un projet industriel sont en cours, mais personne ne se leurre quant à son issue, car c'est un leit-motiv depuis de nombreuses années : **"Il faut réduire les frais généraux, et par là même les frais de personnel."** Des rapprochements sont à attendre en créant des usines de traitement communes, seule issue, pour les spécialistes, à la concurrence effrénée que se livre le secteur bancaire.

Les conditions de travail de l'encadrement sont dégradées. Demander toujours plus aux salariés, sans réellement en avoir les moyens. Etre continuellement sous pression, se démultiplier et tout cela sans en avoir un retour salarial ! L'encadrement ne bénéficie pas d'une véritable politique salariale, motivante et

attachante : la Direction ayant décidé que maintenant les cadres ne bénéficieront plus de mesures générales, mais uniquement de mesures individuelles. Bref, une politique salariale à la "tête du client"... où la faiblesse du salaire pousse à se lancer inévitablement à la course au bonus, pourtant aléatoire, et qui n'est pas sans risque au niveau de la déontologie.

Comme le reste du personnel, l'encadrement a vu l'intéressement 2005 se réduire par rapport à 2004 alors que les résultats, fruit de votre investissement, n'ont jamais été aussi florissants.

L'incompréhension est partagée, surtout lorsque l'on peut comparer avec les autres filiales du groupe qui bénéficient pourtant du travail du réseau commercial LCL (CAAM, Predica, etc.)

Il faut savoir que l'intéressement à LCL représente 7% de la masse salariale alors qu'il peut atteindre 14% dans ces mêmes filiales. A cela s'ajoute que, la plupart d'entre elles, ont même obtenu, également, une prime Villepin...

L'encadrement doit lui aussi manifester son mécontentement. La journée de grève du 22 juin est une excellente occasion. Il est clair, que la grève est pour l'heure, ce qui reste aux salariés pour se faire entendre, compte tenu du fait que toutes les autres alternatives ont malheureusement échoué !

Les Cadres ne doivent pas prêter attention à certains bruits divers de mesures de rétorsion. Car c'est bien connu, de tels actes révèlent pleinement la justesse de leurs revendications mais également la faiblesse de ceux qui les prononcent.

CADRES LCL, TOUS EN GREVE LE 22 JUIN 2006