



Lyon, le 26 mars 2008

Aujourd'hui vous êtes réunis pour la mise en application du Plan Crescendo 2. Nos 3 organisations syndicales souhaitent vous donner connaissance du message que nous voulons passer aux décideurs de la stratégie de LCL.

LETTRE OUVERTE aux "Dirigeants" de LCL

Responsables des plus hautes instances de LCL, si nos organisations syndicales ont fait appel à débrayages, ce jour, ce n'est pas pour manifester de la défiance envers vous mais pour vous faire entendre et voir la réalité concrète de la "vie à LCL" et pour que vous sachiez que les ambitions pour 2008-2010 ne sont pas contestables : ce sont les moyens de réussir qui ne sont pas réunis.

Les objectifs augmentent d'année en année, et même en cours d'année, avec ou sans plan de développement et de plus, vous les imposez sans concertation avec les équipes commerciales locales ! Comment, dans ces conditions, se les approprier et supporter l'empilement stressant des "reportings" de résultats ?

Les effectifs, bien que déjà insuffisants, diminuent d'année en année. Bientôt le nouveau plan de préretraites ouvert, cette fois, à tous les secteurs, va permettre à de nombreux collègues de la BAP usés au travail, déconsidérés, de quitter LCL. Beaucoup de directeurs d'agence sont confrontés quotidiennement au casse-tête du respect des règles de sécurité et de déontologie. Cela ne peut qu'empirer devant la baisse continue des effectifs des équipes d'appui et la décision de réduire le recours à l'aide d'auxiliaires d'été. Nombreuses encore sont les heures supplémentaires que vous ne pouvez financièrement constater parce qu'officiellement leur paiement n'est pas demandé. Les UAC et les services intérieurs ne sont guère mieux lotis...

Depuis longtemps la médecine du travail relève des indices inquiétants sur la santé au travail, les avez-vous entendus ? Le projet de modification des horaires d'un certain nombre d'agences risque de bouleverser l'organisation de la vie familiale de nos collègues. Cela vous a-t-il échappé ? La réduction des coûts locatifs de nos locaux peuvent dégrader les conditions de vie de nombreux collègues, en Ile de France pour commencer et bientôt en province. Quelles compensations horaires pouvez-vous proposer ?

De plus la reconnaissance des résultats obtenus par le personnel n'est que très partielle. La masse salariale est devenue une variable d'ajustement ... à la baisse (moins 7 M€ cette année sur les mesures de fin d'année et moins 8 M€ en moyenne depuis la réduction de moitié de l'abondement sur les versements d'épargne salariale). Les salaires les plus modestes ont, certes, bénéficié d'un effort de réajustement mais au prix d'une baisse des mesures individuelles et de l'exclusion d'une bonne partie des managers, cadres ou non, de toute augmentation générale...

Nombre de ces remarques vous ont été communiquées par les rapports d'expert. Les avez-vous prises en compte ?

Est-il alors possible, dans ce contexte, que le CCE soit valablement consulté le 2 avril ?

Nos appels à de véritables négociations sur les conditions de travail sont, **depuis 2 ans**, restés sans réponse.

Nous ne pouvons nous contenter du seul et bon accord d'entreprise sur les Incivilités !

Responsables d'agence et de groupe d'agences et autres managers, vous êtes aussi les chevilles ouvrières de Crescendo 2, vous n'avez pas pu exprimer librement votre sentiment puisque vous étiez convoqués à Lyon. Sachez que nous le comprenons et que vous pouvez compter sur nos organisations syndicales pour travailler à vous faire attribuer les moyens nécessaires pour faire de LCL une banque où il fait bon travailler, où salariés et clients retrouveront de « beaux jours LCL ».