



# La lettre des cadres

L'INFORMATION F.O. CADRE DU C.L.

## F.O. DANS LE PAYSAGE SYNDICAL

Traditionnellement, F.O. est plus implantée dans le secteur tertiaire et chez les fonctionnaires que dans le secteur primaire; c'est le poids de l'histoire et non la résultante de choix de l'époque actuelle. Contrairement à d'autres organisations syndicales, F.O. est un syndicat non catégoriel, représentatif de l'ensemble des salariés, quel que soit le métier ou la catégorie socio-professionnelle, ceci pouvant expliquer cela. Ce « brassage » fait que l'ensemble de ses composantes donne plus de poids à la défense des intérêts de tous.

Cette spécificité permet à F.O. la mise en commun de structures de formation, d'assistance, de conseil en nombre et en qualité. F.O. est, bien sûr, présente sur tout le territoire national, dans chaque région, dans chaque département.

## F.O. DANS LE PAYSAGE BANCAIRE

On retrouve F.O. dans l'ensemble des grands établissements bancaires français, aussi bien de la branche AFB (CL, SG, BNPP...) que Mutualiste (Crédit Agricole, Crédit Mutuel...).

Son sérieux et son pragmatisme sont unanimement reconnus, faisant de notre organisation un partenaire moteur dans les négociations majeures de la branche, et ce depuis plusieurs décennies. Toutes les négociations doivent pouvoir bénéficier à l'ensemble des salariés de la profession. Un exemple récent : la signature de l'accord préretraite de branche (dernier accord permettant les cessations anticipées d'activité) et la signature d'un accord sur l'augmentation des minima de la branche visant essentiellement les salariés des « petits établissements » souvent laissés pour compte.

Revendications positives, prises de responsabilité et rigueur sont les maîtres mots de notre organisation syndicale au niveau de la banque.

## F.O. GROUPE C.A.s.a.

Au C.L. et à C.A.s.a., les différentes composantes F.O. du nouveau groupe négocient d'une même voix pour l'ensemble des personnels concernés. Il convient de préciser que F.O. C.L. et F.O. C.A.s.a. appartiennent à la même Fédération, ce qui facilite échanges et compréhension. Ce n'est pas le cas pour les autres organisations syndicales (C.A.s.a. ressortant des organismes agricoles avec des fonctionnements très spécifiques).

Derniers exemples en date de cette cohésion : l' Accord sur l'Emploi et les Mesures d'Accompagnement des transferts d'activités dans le cadre du rapprochement C .A. / C.L..

## F.O. AU CREDIT LYONNAIS

Au C.L., notre organisation représentée sur l'ensemble des régions couvre la totalité des métiers (BPP, Entreprises, DSCF). Elle joue un rôle important tant en terme de négociation nationale, défense des salariés au quotidien que de gestion des activités sociales.

Les équipes F.O. sont composées de cadres et de techniciens d'expérience qui œuvrent au quotidien pour l'intérêt de tous à travers l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations. La force de notre organisation : s'appuyer sur des militants formés, sérieux et compétents, issus de tous les secteurs de l'entreprise. Notre organisation a d'ailleurs su prendre ses responsabilités dans les périodes difficiles traversées par notre Entreprise, en signant des accords comme le « De Robien », afin de préserver les emplois.

Le sérieux et le pragmatisme de notre organisation se retrouvent également dans les signatures des principaux accords du C.L. comme les 35H, la sécurité ou les préretraites.

**Quelques chiffres...**

## LES CADRES AU CREDIT LYONNAIS

Echelons	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
	Nbre	RBA moyenne	Nbre	RBA moyenne	Nbre	RBA moyenne
<b>H</b>	2232	34230	1538	33398	3770	33891
<b>I</b>	1411	42255	753	41435	2164	41970
<b>J</b>	821	49982	412	49918	1233	49960
<b>K</b>	634	61832	202	60467	836	61502

Au-delà des chiffres « brut », la répartition - du niveau H au niveau K - par tranche d'âge et par sexe est assez représentative d'une part, de la politique de l'emploi au fil des ans et d'autre part, de l'évolution des populations des décennies les plus présentes au sein de l'entreprise :

AGES	SEXE	Hommes	Femmes	Total
- 20 ans		0	0	0
20-24 ans		41	42	83
25-29ans		425	360	785
30-34ans		522	440	962
<b>35-39ans</b>		<b>730</b>	<b>522</b>	<b>1252</b>
40-44ans		681	373	1054
45-49ans		779	354	1133
<b>50-54ans</b>		<b>1358</b>	<b>576</b>	<b>1934</b>
<b>55-59ans</b>		<b>982</b>	<b>321</b>	<b>1303</b>
60 et +		39	5	44
<b>Total</b>		<b>5557</b>	<b>2993</b>	<b>8550</b>

S'il est toujours intéressant de pouvoir se situer, l'approche par âge moyen et ancienneté est à première vue relativement surprenante, le niveau L ne « plombant » pas particulièrement la moyenne :

Niveau	Nombre	Hommes		Femmes		Moyenne	
		Age	Ancienneté	Age	Ancienneté	Age	Ancienneté
<b>H</b>	3770	46	20,5	42	18,7	44	19,8
<b>I</b>	2164	47	21,1	40	17,2	44	19,8
<b>J</b>	1233	48	21	40	15,2	44	19,1
<b>K</b>	836	51	22,6	42	16,2	49	21,1
<b>L</b>	547	50	20,6	43	15,5	49	19,8
<b>Total</b>	29957	48	21,6	48	22,1	48	21,9

## L'avenir au C.L.?

Oui ! quel avenir lorsqu'on est cadre au Crédit Lyonnais ? Telle est la question que beaucoup se posent actuellement au vu des événements intervenus depuis le mariage C.A.s.a. / C.L.

Alors que les journaux se délectent de la bataille des « jaunes et des verts », cette dernière semble avoir tourné en faveur des « petits hommes verts » ! : Exit Jean Peyrelevade, Dominique Ferrero, exit encore Messieurs Persico, Jewell et plus encore Alain Papiasse, autodidacte et pur produit de l'école Crédit Lyonnais dont il avait gravi - un à un - tous les échelons avant de jeter l'éponge en Avril dernier.

Tous ces départs ont bien sûr été effectués de façon volontaire et d'un commun accord entre membres de l'Etat Major - nous vous en laissons juges... L'épidémie devient néanmoins sévère. A qui le tour maintenant ?

Car, ne nous leurrions pas : s'il est logique que le nouvel actionnaire mette en place aux postes clés « ses hommes de confiance », l'élimination progressive des « jaunes » paraît désormais relever de la stratégie programmée. Le nombre de départs est impressionnant et prouve que le mélange des cultures et le travail en commun semblent difficiles entre C.L. et C.A.s.a.

Heureusement, il y a tout de même une exception: la ligne Ressources Humaines en réchappe puisque ce sont des « ex » du C.L. (J. BRUNEL et J. NANTY) qui dirigent la manœuvre, laissant certains espoirs en termes de gestion des carrières pour les anciens du C.L..

La question qui se pose aujourd'hui est de savoir si cette équipe RH n'a pas une durée de vie limitée à la bonne fin des réductions d'effectifs liées au rapprochement... à l'issue de laquelle l'Etat Major complet serait issu du Crédit Agricole ?

Loin de souhaiter, comme les journalistes, une guerre des clans et des cultures, F.O. C.L. entend que soit respecté le travail réalisé, car si le C.L. a tant aiguisé les convoitises, c'est grâce au travail effectué dans les périodes difficiles tant par l'encadrement que par l'ensemble des salariés du C.L. « **Elimination ne vaut intégration** » !

Pour construire le C.L. de demain, les hommes du sérail seront indispensables. Alors attendons de voir : les faits parleront peut être rapidement d'eux-mêmes, notamment au niveau de la BPP où jusqu'à présent, les postes stratégiques restent tenus par des hommes et des femmes du C.L. (à quand un D.E. issu du C.A.?).

Quoi qu'il arrive, F.O. sera là pour demander des comptes, l'objectif restant la pérennisation de l'entreprise et par là même, de l'emploi.

## Cadre au C.L. : bientôt un sacerdoce plus qu'un métier ?

Les statuts ont évolué et pourtant on est loin de la reconnaissance du titre et de la fonction de cadre. Au C.L., l'évolution des structures et des responsabilités laisse souvent le cadre otage de situations créées par l'employeur. Comment alors parler d'autonomie et de liberté d'action lorsque les moyens accordés à la réalisation de la mission sont insuffisants ?

Car là est le problème : être cadre au C.L. aujourd'hui, c'est s'organiser pour gérer l'urgence, les moyens en effectifs étant souvent si limités que l'on ne peut plus parler de management et de gestion du personnel... On en est réduit à assurer le fonctionnement au quotidien, voire plus prosaïquement, l'ouverture même de l'unité.

Comment, dans ces conditions dégradées d'effectifs, parler de formation et de suivi, essence du management et de l'encadrement du personnel ?

Le cœur de la mission d'un cadre passe désormais au second plan : gérer, organiser en accompagnant le personnel dans le bon déroulement de son travail au quotidien, de la formation et de la carrière professionnelle ; cela constitue un objectif de plus en plus illusoire.

Quant au rôle d'animation commerciale, comment organiser avec des effectifs sans cesse réduits, la réalisation d'objectifs commerciaux de plus en plus disproportionnés, plus productivistes que qualitatifs. Ce n'est d'ailleurs pas le nouveau projet d'entreprise C.L. qui devrait améliorer les choses. Il a clairement été annoncé qu'il faudrait produire beaucoup plus avec moins de personnel... **Amis managers... Bon courage !**

Dans ces conditions, comment réaliser ces objectifs sans en arriver à imposer une trop forte pression sur ses équipes ? Comment motiver avec si peu de mesures salariales ? Comment espérer accentuer la pression commerciale lorsque les effectifs permettent tout juste l'ouverture de l'agence ?

**Pour F.O., la Direction se doit de répondre à ces questions, car cadre n'est pas synonyme de magicien. Malgré la meilleure volonté du monde, sans les moyens de travailler, le manager ne peut tout faire et tout résoudre.**

Les conditions actuelles de travail sont source de débordement : les cadres sont de plus en plus stressés, se posent de plus en plus de questions sur leur réelle utilité quand leur marge de manœuvre est si réduite, et a fortiori, quand le salaire ne suit pas.

En effet, au C.L., le cadre est quasi corvéable à merci (il ne doit pas compter ses heures, être partout, savoir tout faire...). Sa rétribution est loin d'être en adéquation, malgré une « carotte » de plus en plus importante (pardon... un BONUS). Ce bonus s'avérant de plus en plus aléatoire, au C.L., un cadre reste souvent moins payé qu'à la concurrence. Alors, Messieurs de la Direction, il y a urgence à revoir les choses ! La conscience professionnelle de l'encadrement a ses limites. Il est urgent de lui donner les moyens de réaliser sa mission dans d'autres conditions. Ensuite, au-delà des moyens, il devient impératif que la reconnaissance se retrouve aussi en terme de mesures salariales pérennes et non uniquement en partie variable.

Car, ne nous y trompons pas : si certains cadres se sont retrouvés éligibles à la GSI, c'est bien que sur 5 ans, le C.L. ne leur a même pas accordé 3% d'augmentation. C'est clairement le résultat d'une politique de mesures générales sur les salaires excluant quasi systématiquement les cadres, et pour F.O., c'est inadmissible.

Alors, si effectivement la pyramide d'âge de l'entreprise laisse présager de belles évolutions de carrière (dixit certaines Directions), outre les postes et les titres, la reconnaissance commence par de bonnes conditions de travail ainsi qu'un meilleur salaire.

**Pour FO, les conditions de travail et de salaire sont une priorité au C.L.**

**VOS CONTACTS**

**J.Y. Henry**  
D.E. BP Sud



**A. Lefèvre**  
D.E.E.



**Ph. Kernivinen**  
D.E.M.



**B. Péchart**  
D.E. Paris



Délégation Nationale F.O. du C.L.

Section Cadres

15 Rue Feydeau 4ème étage 75002 Paris

B.C. 315-45

Tel : 01.49.26.72.01.

FAX : 01.49.26.72.06.

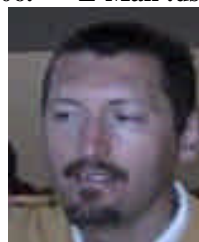
E-Mail : dsnfocl@wanadoo.fr



**J.M. Chevalérias**  
D.E.N.O.



**P. Sérafino**  
D.E. Paris



**J. Descoursières**  
D.E.E.



**Y. Furaut**  
D.E.O.