



Reconnaissance

Il existe quatre définitions de ce mot :

- **Fait d'admettre la légitimité de quelque chose** : par exemple, lorsque M. Duillet vous écrit pour vous féliciter du travail effectué en 2009.

- **L'identification** : lorsqu'un client reconnaît son conseiller ou que ce dernier identifie son client car il est au même poste depuis 6 mois !

- **L'engagement** : lorsque M. Duillet s'engage en 2007, lors de la présentation de Crescendo 2, à mieux nous payer puisque nous serons moins nombreux...

- **L'exploration d'un lieu** : lorsqu'on cherche, pour le nouveau Siège, une commune pas trop chère, où s'implanter rime avec économiser, sans se soucier des conséquences sociales.

Il existe également plusieurs synonymes :

Confession : certainement ce que font certains représentants « syndicaux » après avoir donné un coup de pouce à nos dirigeants.

Remerciement : ce que vous avez au moins eu « En Direct » pour les bons résultats 2009 malgré la crise.

Récompense : 0% en mesures salariales collectives et baisse de presque 50% de l'enveloppe destinée aux mesures individuelles. Tout ça !

Sondage : ce que fait la Direction auprès des salariés pour tenter de minimiser des mouvements de mobilisation.

Vous êtes malheureusement de plus en plus nombreux à mal vivre le manque de reconnaissance de votre investissement, de votre conscience professionnelle de la part de la Direction d'LCL.

Vous êtes de plus en plus nombreux à ne plus cautionner les politiques menées par notre entreprise (emploi, rémunérations, stratégie commerciale, ...).

Et vous êtes de plus en plus nombreux à venir rejoindre **FO LCL**.

MERCI

Philippe KERNIVINEN
Délégué National FO LCL



En bref...

Au quotidien, commerciaux & managers de la BAP et de la Banque Privée utilisent des outils fastidieux : MIF, CTC, Bilan Conseil, Vente Conseil. Leur utilisation doit toujours être privilégiée par rapport à l'activité commerciale.

Mais quels moyens vous sont donnés par la Direction pour réellement vous permettre de respecter ces procédures ?

Avec des objectifs toujours plus ambitieux, le temps vous manque souvent pour accomplir au mieux votre mission. Et c'est là que le bât blesse !

En cas de litiges, de problèmes ultérieurs, de préjudices, la Direction n'aura aucune indulgence et ne vous acceptera aucune excuse même si vous arguez de conditions de travail plus que délicates.

ATTENTION : Cela n'arrive pas qu'aux autres

FO Cadres



Jean-Claude MAILLY (Secrétaire Général de **FO**) et Eric PERES lors du dernier congrès **FO Cadres** à Dijon en octobre 2009.

Eric PERES est le secrétaire général de **FO Cadres**

FO Cadres est la structure de **FO** qui regroupe tous ses cadres adhérents.

www.fo-cadres.fr

Les missions principales :



Promouvoir et défendre au niveau interprofessionnel les intérêts individuels et collectifs des cadres et des managers, du secteur tant privé que public.

Renforcer les solidarités par l'apport de la réflexion et de l'action de ses cadres et managers.

Être un lieu de réflexion et d'échange en développant un mode de liaison efficace de l'organisation syndicale avec les mondes étudiant, universitaire, scientifique et technique.

Les valeurs :

Les actions de **FO Cadres** sont fondées sur les valeurs de solidarité entre les catégories de salariés. Elles visent à représenter, défendre et promouvoir les intérêts des managers et cadres. Nos actions et services visent à ce que nos adhérents aient les moyens d'assumer leurs responsabilités professionnelles sans les isoler de l'ensemble des salariés.

Il s'agit aussi de tenir compte des mutations en cours et à venir dans le monde du travail.

C'est une condition sine qua non pour assurer efficacement la défense de vos intérêts individuels et collectifs.



Franck DUFORST
Délégué Syndical
DR Picardie
FO Cadres LCL

Frank, tu as participé au congrès de Dijon

Effectivement, j'ai eu l'occasion d'assister au 11ème congrès de **FO Cadres** les 27 & 28 octobre 2009 à Dijon.

Plus précisément, parle nous des débats de ce congrès

Ces deux jours m'ont conforté dans le fait que la syndicalisation des cadres est un véritable défi pour les années à venir.

Les préoccupations des cadres et managers sont proches des revendications générales en raison de la précarisation de leur statut.

Le salarié cadre se sent de plus en plus isolé et incompris dans son entreprise.

Au cours de ce congrès, j'ai participé à une réunion sur ce thème et les témoignages des cadres et managers sont évidents.

Ils attestent de l'urgence de redéfinir leur rôle et leur place dans l'entreprise en intégrant une meilleure reconnaissance de leur travail et de leur engagement.

Mon propre témoignage a permis de conforter ce ressenti.

En effet, dans le monde de la banque, les pressions exercées par les politiques commerciales et managériales sont flagrantes.

interview

Force est de constater que ces politiques sont axées en priorité sur la compétition, l'individualisation et la rentabilité immédiate.

Et pour LCL ?

FO LCL, par l'intermédiaire de ses délégués syndicaux cadres se veut à l'écoute de cette catégorie de salariés.

Nous souhaitons mieux prendre en compte leurs aspirations pour construire les conditions d'une défense de leurs intérêts individuels et collectifs.

Tout cela doit être fait en prenant en considération la défense des intérêts de l'ensemble des salariés : évolutions de carrières, rémunérations, conditions de travail, etc).

FO Cadres LCL, par son action responsable et pragmatique peut changer les choses !

A bout de souffle



Définition : Le « burn out » est un épuisement professionnel physique, psychologique et intellectuel. C'est le stade ultime du stress.

Le « burn out » se traduit par un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats.

L'épuisement professionnel s'installe progressivement :

- Le sujet est très concentré sur son travail, il s'investit corps et âme
- Il se rend compte que l'énergie qu'il déploie est vaine, mais il continue à œuvrer
- Il se sent frustré et commence à consommer des médicaments anti-fatigue la journée et des somnifères le soir.
- Le sujet ne ressent plus de plaisir au travail, cela se traduit jusqu'à la phobie de s'y rendre.

Enquête récente de l'ANACT :

Dernier baromètre de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail :

47% des cadres sont stressés par leur travail, contre 41% de l'ensemble des salariés.

Une pression liée à l'organisation du travail et qui s'est accentuée avec la crise.

L'amélioration des Conditions de Travail est un des remèdes les plus efficaces.

A la demande du gouvernement, des négociations sur le stress vont devoir s'ouvrir en 2010. Pour **FO LCL**, ce fléau sociétal remet en cause de nombreux fondamentaux de l'entreprise : organisation du travail, objectifs de productivité ou commerciaux, relations sociales hiérarchies, effectifs, place de l'humain dans l'entreprise, etc.

Seule une démarche déterminée de la Direction permettra avec les Organisations Syndicales de traiter ce sujet jusqu'alors tabou.

En attendant, les experts et **FO LCL** préconisent de maintenir une certaine distance avec son environnement professionnel et **éviter de trop s'impliquer affectivement**. Votre santé n'est-elle pas primordiale ?



IPC (ou La vraie vie à LCL)

Jeu de chaises musicales dans une DGA.

Un Conseiller « Pro » (agence n°1) se retrouve Conseiller « Part » dans une 2^{ème} agence because IPC.

Il est alors remplacé par un « Pro » d'une 3^{ème} agence qui, lui, vient avec son portefeuille clients sous le bras et n'est pas remplacé dans ce PDV.

Une conseillère « Part » de la 2^{ème} se retrouve attachée commerciale dans une autre ville. Enfin, le DA de la 2^{ème} agence n'a pas été mis au courant de la nouvelle affectation de sa conseillère et n'a pas été informé de l'arrivée d'un éventuel remplaçant.

« Excellence opérationnelle » ou excellente opération pour la Direction ?

Le « burn out » touche surtout les cadres.

Les spécialistes s'accordent à dire qu'il s'agit d'une catégorie de salariés qui s'investit beaucoup dans son travail. D'où une plus grande difficulté à pouvoir tourner la page une fois la journée terminée.

Pour prévenir le « burn out », il faut savoir repérer les **premiers symptômes** :

- troubles digestifs et troubles du sommeil
- irritabilité, agressivité et colère
- Stress, angoisse (palpitations, mains moites, ...)

Puis surviennent d'**autres signes** : fatigue générale même après le week-end, trouble de la mémoire, dégoût du travail, perte de l'estime de soi, sommeil de plus en plus perturbé, perte ou prise de poids.

Neige début 2010 (ou La vraie vie à LCL)

Dans une agence de province une Conseillère « Pro » doit faire de nombreux kilomètres pour rejoindre son agence. Mais la neige est tombée en abondance et, comme chacun sait, il est très délicat de rouler dans ces conditions.

1^{ère} réaction (le n+1) : ce hiérarchique zélé reçoit cette conseillère en lui faisant comprendre qu'il est totalement anormal d'être arrivé en retard du fait de la neige, car « *les conditions climatiques ne sont pas une excuse valable ... !* »

2^{ème} réaction (le n+2) : « ok , je comprends votre retard aujourd'hui du fait de la neige. Je crois que demain vous feriez peut-être mieux de partir plus tôt. Je ne veux pas que vous preniez des risques.

Un bon management = éviter le stress...

Label : eh là bête... trop bête !

Le label « Egalité Professionnelle » détenu par LCL, n'a pas été renouvelé.

L'ensemble des Organisations Syndicales avait donné un avis négatif sur le dossier de candidature avant son dépôt par la Direction auprès de l'autorité désignée pour statuer (AFNOR), les inégalités demeurant.

Cet échec n'est donc pas surprenant

Chaque année, **FO LCL** réclame des mesures salariales plus conséquentes afin de combler l'écart de rémunération de **26%** en défaveur des femmes.

Le « plafond de verre » est loin d'être brisé puisqu'à LCL la part des femmes dans l'encadrement n'est que de 42% alors qu'elles représentent 60% de l'effectif.

- 328 femmes sont J pour 589 hommes,
- 120 femmes sont K pour 293 hommes,
- 68 femmes Hors Classe pour 223 hommes...



Elections Professionnelles 2010

En mars prochain, vous serez appelé à élire vos représentants siégeant :

- au Comité d'Etablissement de votre périmètre et indirectement au Comité Central d'Entreprise,
- à votre Délégation du Personnel et indirectement à votre Comité d'Hygiène, de Sécurité et Conditions de Travail.

Pour la 1^{ère} fois à **LCL**, le vote se fera sous forme électronique. Vous pourrez donc voter de votre poste de travail (par Intranet), de votre domicile, voire de Tombouctou (par Internet).

Du jeudi 11 mars 9h00 jusqu'au mercredi 17 mars 14h00, environ quatre minutes et quelques clics vous suffiront à choisir vos représentants pour les trois prochaines années.

En cas de problèmes, de difficultés, les délégués **FO LCL** sont à votre disposition pour vous informer et vous aider.

Alors à vos clics !
Choisissez
les salariés candidats
FO Cadres LCL



Salaires au bord de la crise à LCL ?

Pour 2010, la Direction a décidé qu'il n'y aurait aucune mesure générale !

Faut-il rappeler que depuis 3 ans, lors des négociations salariales, la Direction refuse **catégoriquement** d'accorder des mesures collectives pour les cadres et managers ?

Selon elle, cette population serait intéressée "en priorité par des mesures individuelles". Résultat de cette politique : certains « oubliés » ont vu leur pouvoir d'achat régresser sensiblement.

FO LCL n'a jamais partagé cette orientation et a toujours réclamé des augmentations pérennes pour tous les salariés, cadres et managers compris.

D'autant que certains chiffres sont évocateurs : La Rémunération **Fixe** moyenne en 2008 d'un cadre de

C.A.s.a. France est de **52.572€** quand à LCL, celle-ci n'est que de **40.598€** au 30 septembre 2009. Et on ne vous parle pas du variable !

Ne seront donc distribuées en 2010 que des mesures individuelles. Et vous serez nombreux à ne pas être reconnus... **l'enveloppe globale ayant été réduite de presque 50% !** (13,5 M€ contre 22 M€ en 2009).

Allez, réconfortez-vous : si vous n'avez rien, pensez que votre équipe que vous avez si bien su motiver en 2009 et que vous devez continuer à mobiliser cette année, n'a rien eu ou pas grand chose non plus !

Même si les résultats 2009 sont à la hauteur des espérances de nos si chers dirigeants, l'austérité salariale est de rigueur, prudence oblige en temps de crise... FO LCL refuse un tel mépris et demande une mesure générale pour tous afin que LCL remplisse son « contrat de reconnaissance ».



Contacts Cadres

L. PICHODO	IDF Nord	06 74 64 00 92	O. ANDRE	Ouest	06 76 45 08 15
A. KRAUSKOPFF	IDF Ouest	06 75 66 46 95	J. DESCOURSIERES	Est	06 81 24 42 05
A. PICOT	IDF Sud	06 71 00 11 65	C. DUPUY	Sud Ouest	06 12 51 14 81
E. DE TONNAC	Méditerranée	06 32 95 17 67	J. MONELLO	RAA	06 14 77 74 24
J. P. CONTIVAL	Midi	06 17 81 05 78	P. THEPENIER	Siège	01 42 95 12 21
F. DUFOREST	Nord Ouest	06 20 56 71 64			