



LE CREDIT LYONNAIS
Sections Syndicales de
L'OUEST



C.E. OUEST du 24 janvier 2008

FO LCL a fait une déclaration préalable. En décembre le secrétaire adjoint du CE CGT a été évincé à l'initiative des élus CFDT du CE. L'usage n'étant donc plus respecté (partage des postes entre les différentes Organisations Syndicales en fonction du résultat des élections professionnelles), ce que nous déplorons, FO LCL a démissionné du poste de trésorier du CE. FO LCL a demandé aux élus CFDT du CE qu'à l'occasion d'une prochaine réunion, ils reconsidèrent leur position et renouent avec cet usage.

PROJET DE REORGANISATION DU POLE ADMINISTRATIF DES ACR DE TOURS : (information de la Direction préalable à la consultation)

Ce sujet nous a été présenté par Nicole MICHEL et Francis BRANGER, responsables de l'ACR.

Ce pôle traite le pré-contentieux, il est actuellement organisé en 3 équipes avec 39,7 ETP. Selon la Direction, ce dispositif n'est plus en cohérence avec les exigences du nouveau processus de liaison avec Sofinco. Il entraînerait des redondances entre les équipes et une absence de polyvalence qui serait souhaitée par les collègues.

Le projet de réorganisation devrait résoudre les problèmes rencontrés à ce jour. Quatre équipes seraient créées : Transmission, Retour, Echanges et Comptabilité, Assistance technique. L'effectif serait de 36,4 ETP soit une baisse de 3,3 ETP. Cette répartition des tâches permettrait de traiter d'une part la préparation des dossiers et leur transmission et d'autre part leur retour. La comptabilité serait suivie par une seule équipe. Le processus Sofinco serait respecté.

Aux dires de la Direction, cette nouvelle organisation claire et simple serait approuvée par les collaborateurs d'autant plus qu'elle donnerait la possibilité de mettre en place progressivement une polyvalence à l'intérieur des unités puis entre unités. Des évolutions techniques vont accompagner ces modifications : plein impact des automatisations liées au processus Sofinco, comptabilisation automatique des pertes sur les prêts à la consommation, automatisation des annonces aux recouvreurs. La disposition des bureaux devra être modifiée pour correspondre aux nouvelles équipes.

Le calendrier prévisionnel est le suivant : accompagnement au changement pendant tout le premier trimestre 2008, mise en place au second trimestre 2008.

Des précisions ont été demandées sur la diminution des effectifs, cette baisse se fera naturellement par des départs en préretraite. De plus, il nous a été confirmé que l'automatisation de certaines tâches informatiques apporterait un gain de temps.

AUTOMATISATION DES AGENCES :

• **PROGRAMME D'AUTOMATISATION DES AGENCES :**

(information de la Direction sur le dossier présenté en CCE en décembre)

Dans le cadre du plan de compétitivité, LCL a prévu, au niveau national, d'accélérer l'automatisation des agences pour mieux assurer la sécurité des collaborateurs et des clients, pour orienter l'activité vers des tâches à valeur ajoutée et pour poursuivre la modernisation du réseau et de l'offre clients.

La priorité ira aux agences ayant fait l'objet d'un hold-up et situées en zone sensible.

Ce programme doit respecter l'enveloppe budgétaire allouée à l'investissement en dissociant au mieux l'automatisation et la rénovation de l'agence. La mise en œuvre doit tenir compte des typologies de clientèle en évaluant le besoin en automates selon les natures et volumes traités par agence. Le réseau s'en trouvera globalement amélioré physiquement. Les réalisations se feront sur 2 ans.

Quatre offres sont possibles : automatisation complète, automatisation légère, montée en gamme d'automates avec caisse partielle, montée en gamme d'automates et installation d'un DAB en façade.

Les critères de choix sont : présence ou non de clients Pro et DMEI, nombre de versements par mois, marché diffus, taille des agences, zone à risque. L'équipement cible se fera en conséquence : DAB (Distributeur Automatique Billets) en façade, ELSB (Enceinte Libre Service Bancaire) avec des automates ayant des fonctions de retraits, dépôts, monnaie, BRE (Bureau Réception Express) et DEC (Dépôt Express Chèques)

Les clients particuliers et professionnels seront préparés et accompagnés. Pour assurer le bon déroulement de l'automatisation, des actions en amont seront planifiées.

Un outil permet le suivi du projet à chaque étape et d'en informer le réseau.

La communication aux élus se fera dans une démarche plus structurée et plus anticipatrice. Les dossiers seront présentés pour information et consultation en CE avec un planning prévisionnel et un point d'avancement semestriel. Les dossiers d'information et consultation de chaque agence seront présentés aux CHSCT avec un dossier harmonisé accompagné de plans d'aménagement. La présentation des projets se fera de façon groupée au cours d'une même séance.

La gestion des travaux se fera par une plate-forme logistique jusqu'à l'installation des automates et coffres et leur mise en service. Les objectifs poursuivis sont de limiter les délais d'indisponibilité des automates et de perturbation pour les collaborateurs et clients et d'augmenter la sécurité.

Il reste, sur le plan national, 58 % du parc à automatiser, la livraison de 347 agences est prévue en 2008.

- **DECLINAISON DU PROGRAMME D'AUTOMATISATION DES AGENCES A L'OUEST :**

(information de la Direction)

Dans l'Ouest, le nombre d'agences au 1^{er} décembre 2007 était de 209, parmi elles, 73 sont déjà automatisées, ce qui représente 35 %. En 2008, la livraison de 54 agences est prévue. La liste nous a été communiquée et certains chantiers sont déjà engagés (nous interroger pour plus de détail). Il restera 82 agences à équiper.

FO LCL a demandé si la livraison en 2008 de 54 agences était réalisable.

M Lebrun a répondu que c'est un engagement de la Direction Générale, les dossiers sont gérés par la DIL.

RENOVATIONS AVEC AUTOMATISATION ET LOCAUX DE REPLI D'AGENCES : (information de la Direction préalable à la consultation)

- **ST SEBASTIEN SUR LOIRE :**

Le projet consiste à automatiser et rénover complètement cette agence située dans une zone classée sensible. L'effectif actuel est de 2,8 UTP avec un renfort d'une ETP mercredi et samedi matin, il sera maintenu. Le nombre de comptes dépôts est stable et 64 d'entre eux sont suivis par la Banque Privée. St Sébastien sur Loire est situé dans l'agglomération de Nantes, c'est une ville urbaine et résidentielle. La population est relativement jeune, elle comporte 18 % de très haut de gamme et 59 % de moyen haut de gamme. La ville regroupe 670 entreprises avec 6000 salariés. La part de marché de l'agence sur la commune est de 3,6% avec un PNB par compte est supérieur au marché. Le renouvellement du fond de commerce passe par la conquête des nouveaux arrivants. L'agence doit aussi se repositionner sur le marché des professionnels. Il est également nécessaire de diminuer le taux de fermeture qui est actuellement de 10%. Les horaires ne changent pas.

L'équipement en automates sera le suivant : 1 Wincor 2150, 1 Wincor 2050, 1 gros DEC affleurant. Le recyclage en agence n'est pas prévu. L'agence est équipée d'une salle des coffres.

Le temps de maintenance dans l'enceinte technique est évalué est de 0,2 UTP.

Pendant les travaux, un local de repli sera utilisé, situé 30 bis Maurice Daniel, soit à proximité de l'agence actuelle. La préparation et l'équipement de ce local sont prévus en mars. Le début des travaux devrait intervenir en avril pour une durée de 3 mois et demi.

- **ST MALO – ST SERVAN :**

Ce dossier présente l'automatisation seule de cette agence située dans une commune classée sensible. L'effectif est de 3 UTP et ne sera pas modifié. Cette agence n'a pas de clients suivis par la Banque Privée. L'activité portuaire de cette ville est riche, les liaisons avec d'Angleterre apportent 20 000 visiteurs par an. L'aéroport transporte 95 000 personnes par an. Le TGV met St Malo à 3 h de Paris. Le renouvellement urbain prévoit 400 nouveaux logements par an pendant 10 ans. De nombreux retraités résident dans la commune 28 %, les employés représentent 18%, le marché se situe essentiellement en moyen haut de gamme. Quatre grosses entreprises sont installées et génèrent 6520 emplois.

La qualité de clientèle de l'agence est au niveau du marché et le PNB par compte est de 668, + 32%. La part de marché se situe à 3% ce qui est conforme à la moyenne. Les plus de 60 ans représentent 1/3 de la clientèle. Le renouvellement du fonds de commerce passe par la conquête des nouveaux arrivants et par l'ouverture de comptes aux enfants de nos clients. L'agence doit aussi se repositionner sur le marché des professionnels.

Il n'est pas prévu de modification d'horaires liée à l'automatisation.

L'équipement en automates sera le suivant : 1 Wincor 2150, 1 Wincor 2050, 1 gros DEC affleurant. Le recyclage en agence n'est pas prévu. Le temps de maintenance dans l'enceinte technique est évalué est de 0,2 UTP.

Pendant les travaux, un mobil banque sera utilisé, il sera installé place Constantine en bas de la rue où se trouve l'agence actuellement. Le planning prévoit l'installation dans le bungalow en septembre 2008 pour une durée de 2 mois et demi.

PROJET SUR LA REMUNERATION VARIABLE DES COMMERCIAUX DE LA BANQUE PRIVEE : (information de la Direction)

Le projet, présenté par Erick CORNEVIN, consiste à modifier, à partir de 2008, le système de rémunération variable des collaborateurs de la banque privée pour **augmenter la cohérence vis à vis de la mission de conseil et du niveau de technicité des salariés** et des pratiques salariales du marché. Au niveau national, les populations concernées sont : 57 Assistants, 108 Gestionnaires clientèles, 212 Conseillers en patrimoine (CEP), 119 Conseillers Banque Privée (CBP), 38 Directeurs de pôle et 10 Responsables de pôles soit 544 personnes au total.

Les objectifs du nouveau système consistent à faire de la rémunération variable un levier de succès du développement de la Banque Privée, **à associer l'ensemble du dispositif commercial y compris les assistants**, à rendre la structure plus résistante face à la concurrence, à intégrer les orientations MIF, à rester compatible avec le réseau PP et renforcer les intérêts communs.

Les orientations MIF préconisent : une baisse de l'impact « production », une neutralisation de la référence produit ou service au profit d'une famille de produits et services ex : hors bilan, assurance, crédit, la suppression des « commissions » (CSV) au profit d'un variable sur objectifs à seuil de déclenchement et évolution progressive ainsi que l'intégration de l'encours comme variable qualité client. Le nouveau système prévoit des règles par métier.

Pour les assistants, une rémunération variable avec seuil de déclenchement à partir de 60% de l'objectif, représentant 3% du salaire fixe à objectif atteint (maximum 6%) Les critères retenus pour la part collective (50%) sont : objectifs de production en points du pôle, développement net commercial du pôle par rapport à la moyenne nationale. Le versement de cette part sera trimestriel pour la partie production avec régularisation annuelle. La part hiérarchique (50%) est en lien avec les missions du métier, elle sera versée annuellement.

Pour les gestionnaires de clientèle, la rémunération variable avec aussi un seuil de déclenchement à partir de 60% de l'objectif, mais représentant 8% du salaire fixe à objectif atteint (maximum 18%) Les critères et les dates de versements sont identiques aux assistants mais la proportion est de 80% pour la part collective et 20% pour la part hiérarchique.

Pour les Conseillers en Patrimoine (CEP), le seuil de déclenchement est fixé à 60% de l'objectif et représente 8% du salaire fixe à objectif atteint (maximum 18%) plus une majoration fixe par intégration de 50% de l'opportunité cible 2007 (2400€) La proportion est de 80% pour la performance individuelle et 20% pour la performance collective. Les critères sont, la production pour 48% avec un règlement trimestriel, le développement net du portefeuille pour 24%, la négociation tarifaire pour 8% et le développement net du pôle pour 20%. Le versement pour ces 3 critères est annuel.

Pour les Conseillers Banque Privée (CBP), le seuil de déclenchement est à partir de 60 % de l'objectif et de 10% du salaire fixe à objectif atteint (maximum 22,5%) plus une majoration du fixe par intégration de 50% de l'opportunité cible 2007 (3500€) La proportion est de 80% pour la performance individuelle et 20% pour la performance collective. Les critères sont, la production pour 32 % avec un règlement trimestriel, le développement net du portefeuille pour 40%, la négociation tarifaire pour 8% et le développement net du pôle pour 20%. Le versement pour ces 3 critères est annuel.

Pour les Directeurs de pôle et les responsables DdR de pôles, le système de bonus est inchangé.

A l'occasion du débat sur le sujet, M LEBRUN a indiqué qu'une réflexion était en cours, au plan national, sur l'intégration d'une part de l'opportunité cible dans la RBA pour l'ensemble des métiers de la BAP.

POINT SUR LE PARC AUTOMOBILE EXISTANT AU 31/12/2007- EVOLUTIONS DETAILLEES ET MOTIVEES POUR 2008 : (demande des élus)

Dans le cadre du plan de compétitivité, la Direction Générale a décidé une révision du parc automobile, proposée par la DIL et validée par les DdR. Dans l'Ouest, le parc va évoluer comme suit :

Etat Major DdR : 5 véhicules, inchangé, Pays de Loire : de 85 on passera à 64, Basse-Normandie : de 41 à 32, Bretagne de 78 à 58, Est Val de Loire: de 51 à 36, Ouest Val de Loire 43 à 30. Globalement, la baisse est de 26 %.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des fonctions support et de la Banque Privée.

En cas d'utilisation de véhicule personnel et après accord de la hiérarchie, des indemnités kilométriques seront versées en compensation. D'autre part, les accords de mobilité négociés avec usage d'un véhicule professionnel seront respectés.

SITUATION DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2007 : (la Direction) Le comparatif entre 3^{ème} et 4^{ème} trimestre fait ressortir une baisse d'effectif de 97 personnes soit 4,1% de l'effectif global répartis comme suit : BAP – 69 personnes (- 4,8%), Banque Privée effectif inchangé, DMEI – 5 (- 3,9%), DSCF – 45 (- 6,9%) et fonctions centrales + 19 (+ 14,7%) (Cette augmentation est due au rattachement du personnel de la logistique aux fonctions centrales). Les postes vacants sont en augmentation de 3 par rapport au trimestre précédent et sont de 13 au 31 décembre 2007. D'autre part, 24 embauches ont été effectuées en janvier, 5 autres dossiers sont validés et 7 mutations ont été enregistrées en faveur de la DdR.

POINT SUR L'UTILISATION DES EQUIPIERS VOLANTS AU 4^{EME} TRIMESTRE 2007 : (la Direction)

Comme tous les trimestres, la Direction nous a remis un dossier sur l'utilisation des équipiers volants sous forme de tableau reprenant le nombre de jours par agence. Ces éléments nous permettent de voir les points de vente qui rencontrent des problèmes d'effectifs et d'intervenir pour essayer d'y remédier.

BUDGET DETAILLE ET MOTIVE DES AUXILIAIRES DE VACANCES 2008 : (demande des élus)

Le budget est en baisse de 35%, la Direction Générale a validé 6006 jours pour notre région.

La déclinaison est la suivante : Pays de Loire 1723 jours, Bretagne 1827, Basse-Normandie 819, Est Val de Loire 948, Ouest Val de Loire 672. Nous ne pouvons que déplorer cette décision budgétaire qui ne sera pas sans poser de problèmes pour la gestion des congés dans les agences. De plus, aucun budget n'a été accordé pour la rentrée étudiante! Les chiffres pour la DSCF n'ont pas encore été communiqués.

POINT SUR LES DEMANDES DE DEPART ANTICIPE DE FIN DE CARRIERE POUR 2008 ET SES CONSEQUENCES : (demande des élus)

A ce jour, 107 demandes ont été enregistrées sur un potentiel de 170 éligibles : 96 en BAP et fonctions support, 6 en UAC, 5 en DMEI. Pour la BAP, détaillées par DR : Basse-Normandie 12, Bretagne 19, Pays de Loire 30, Est Val de Loire 10, Ouest Val de Loire 14. En 2008, la prime de fin de carrière reste exonérée de charges fiscales et sociales pour le salarié.

POLITIQUE DE LA DIRECTION DE LCL SUR LES RTT (suite décision gouvernementale) : (demande des élus)

Le texte de loi est en cours de ratification par le Sénat. Actuellement, la Direction travaille sur la monétisation des RTT et du CET. Aucune décision n'a été prise pour le moment.

PRESENTATION POUR AVIS DU RAPPORT DE LA COMMISSION CONTROLE FINANCIER DU 11 DECEMBRE 2007 :

Le rapport nous a été présenté et a été approuvé à l'unanimité.

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE DU CCE. Quelle utilisation pour notre CE ?

Cette somme sera distribuée sous forme de **chèques cadeaux** à l'ensemble du personnel actif au 31/12/ 2007. Depuis plusieurs mois, **FO LCL avait proposé cette utilisation** qui, jusqu'à présent, n'avait pas été retenue.

COMPTABILITE DU CE : Prise en charge de la tenue de compte par l'Expert Comptable.

Le secrétaire du CE a demandé un devis à l'expert-comptable pour les travaux de tenue de comptes ainsi que la mission de révision et de présentation de la comptabilité de fin d'année.

FO LCL a fait la déclaration suivante : "Aujourd'hui, les administratifs du CE sont capables de réaliser le travail de tenue de comptes, ayant reçu des formations en ce sens, une nouvelle étant même programmée début février. Cette dépense du CE ne nous paraît donc pas justifiée et va priver le personnel de cette part de subvention". **FO LCL** donne un avis défavorable.

DIVERS :

- **GESTITRES** : La Direction a informé le CE que la création sur le site de Bayeux, de plates-formes téléphoniques traitant des opérations de bourse pour les clients et d'assistance au réseau du Crédit Agricole ne se fera pas. Cependant des solutions alternatives sont à l'étude pour respecter l'engagement de maintien de l'emploi sur le site. 35 salariés, ex-GESTITRES sont concernés.
- Les **mouvements de personnel** de décembre 2007 et les prévisions de janvier 2008 nous ont été remis.
- Les Mesures salariales individuelles seront annoncées en février.
- 2008 étant une année bissextile, un jour de repos supplémentaire est accordé.

Prochaines réunions du C.E. :

Réunion extraordinaire le 8 février : Présentation du plan de développement 2008/2010 et sa déclinaison pour l'Ouest.

Réunion ordinaire : Les 28 et 29 février 2008 à Nantes

REPRESENTANTS FO LCL AU CE :

Anny LAVAUX (Nantes Atlantica) Titulaire

Tel : 02.40.99.04.27 - Fax : 02.40.99.04.26 - e.mail : foclantes@wanadoo.fr

Edith LAUVERGNE (Equipe Volante Basse-Normandie) Suppléante

Tel : 06.85.05.75.18 - e.mail : folclcaen@orange.fr

François TREGARO (Quimper) Représentant Syndical

Tel : 06.14.74.27.13 - e.mail : tregarof@orange.fr

Site Internet pour consulter nos résumés de CE : <http://www.fo-cl.com/ce/deo>

COORDINATEUR SYNDICAL REGIONAL FO LCL :

Nadine BACA, local syndical Section FO LCL, UAC Bayeux

Tel : 02. 31. 21. 22. 49 ou 06. 76. 45. 08 .15 - e.mail : nadine.baca@orange.fr