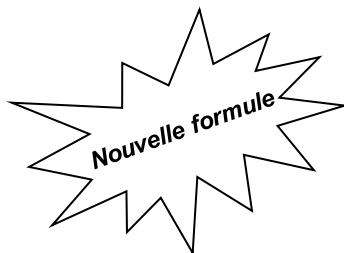




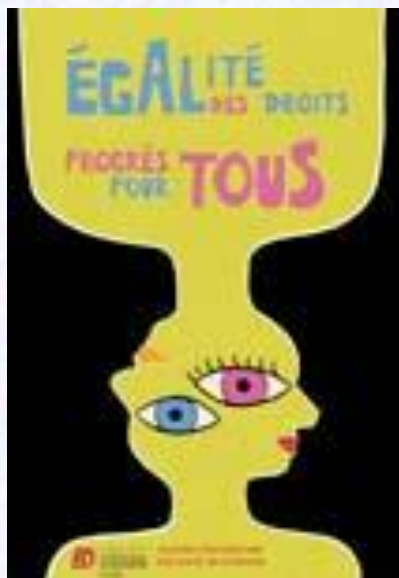
www.fo-lcl.fr

# SUD-OUEST



## FLASH CE N°1

Réunion du 28 & 29 Avril 2010



### P'tit billet d'humeur !!

#### Le sexisme ordinaire....vu par M.H

On pourrait croire que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est acquise parce qu'elle est inscrite dans la loi, mais c'est faux. Nous travaillons dans une entreprise féminisée à hauteur de 60%. Au-delà des écarts de salaire constatés, il est des petites choses insidieuses, banales face auxquelles, Mesdames, nous ne réagissons même pas.

La nature est ainsi faite, notre genre est féminin.

Alors pourquoi acceptons-nous d'être Conseiller, Directeur, Chargé de clientèle?

Cela semble n'être rien de bien important, et pourtant c'est ça aussi le sexisme ordinaire...

**Nous sommes Conseillère, Directrice, Chargées de clientèle!!!  
Demandons toutes à être reconnues comme telles.**

### WEEK-END DANS LA VALLEE D'OSSAU

Du 26 au 28/06/2010  
201 personnes inscrites



### CHEQUES VACANCES DU CE : 300€

Distribution en cours



**JOCA (Jeux Olympiques Crédit Agricole)**  
du 3 au 6/06/2010 à Vichy  
6 participants (2 bowling + 1 Golf + 3 pétanque)





## Point sur le suivi Crescendo II

Selon le programme et les objectifs du LCL, toutes les agences devaient être automatisées à fin 2010.  
**Et bien, voilà un objectif qui ne sera pas atteint par le LCL (à peine 57% effectué) !!**

Et pourtant, cet objectif d'amélioration des conditions de travail proclamé par la Direction Générale et Régionale était un axe fort du Plan ... les promesses n'engagent que ceux qui les entendent.

En revanche, le LCL et donc la DdR SO se sont donnés tous les moyens pour atteindre l'objectif de réduction de postes (rappel -173 pour le SO).

**Une stratégie suicidaire et inquiétante que vous vivez au quotidien en terme de dégradation de conditions de travail et de service à la clientèle.**

**Et ça va continuer ...** puisque encore 55 suppressions de postes sont à venir pour boucler le chiffre à fin 2010.

**Petit rappel:** les élus FO LCL Sud Ouest vous renvoient aux conclusions de l'expertise mandatée par eux-mêmes en 2008. Celle-ci faisait bien apparaître les effets négatifs du Plan sur la santé des salariés.

D'autre part, le LCL poursuit son développement d'agences internet e.LCL. Et là que se passera t-il lorsque des milliers de clients (objectif 30 000 clients fin 2011) ne seront plus affectés dans les agences classiques ? A trop vouloir surfer sur la vague technologique, les agences perdront une partie de leurs chers clients qu'il fallait, encore hier, fidéliser à tout prix pour conserver les parts de marchés...et les emplois.

**RAPPEL:** lors de la consultation sur le projet Crescendo, **FO LCL** avait refusé de participer au vote parce qu'aucune alternative n'était proposée. **Un simulacre de consultation à un moment hautement stratégique mais d'autres OS avaient alors donné la main à la direction en votant « contre ».**

**Pour FO LCL, le plan de Compétitivité devait être plutôt un véritable plan d'embauches et d'élargissement de son réseau d'agences.**

**La course au PNB par la seule diminution des charges n'était pas acceptable et ne l'est d'ailleurs toujours pas.**

**La pression commerciale, résultat de ce processus, et qui s'exerce sur l'ensemble des salariés concernés devient insoutenable. C'était bien prévisible!!**

**Et puis ce plan non abouti, suffira t-il ?**

## POLITIQUE SALARIALE LCL EN 2010

**Aucune mesure générale cette année!!!**



A fin février, 90% des enveloppes des MSI (mesures salariales individuelles) ont été attribuées, les 10% restants le seront en fin d'année.

Globalement, 42% du personnel a perçu une MSI, pour un montant moyen brut de 1253 €.

En 2010, aucun collaborateur n'aura été bénéficiaire de la GSI (garantie salariale individuelle).

Il est aussi à noter, que les Versements de Performance attribués aux techniciens restent d'un montant moyen de 992€.

**FO LCL** regrette le manque de mesures générales, permettant une augmentation pour tous. **FO LCL** déplore que les propositions en la matière de la Direction soient si faibles au vu des résultats de LCL, fruits du travail de tous les collaborateurs.

**FO LCL réclame la reconnaissance financière des efforts et du travail du personnel par des augmentations pérennes en adéquation avec les bénéfices annoncés par LCL**

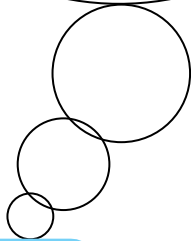


**FO LCL** rappelle à tous que le **Comité d’Ethique existe toujours et que vous ne devez pas hésiter à le saisir si vous vous sentez « floué »** dans le calcul de vos objectifs et/ou de votre rémunération variable.

En CE, la Direction nous certifie que l’IPC n’est qu’un critère sur dix pris en compte dans l’évaluation professionnelle.  
Les objectifs sont et seront toujours descendants, dont acte, mais **FO LCL** demande à la Direction la prise en compte au sein des DGA des régimes de travail.  
Et si c’est compliqué qu’elle n’hésite pas à embaucher !!!

**FO LCL** lors d’après discussions a bien entendu le Président du CE déclamer textuellement :  
**« Nous sommes trop dans le Combien et pas assez dans le Comment ! »**

**N’hésitez pas à le rappeler lorsqu’on vous demandera pour la énième fois combien !**



### **Requalification de certains Conseillers d’Accueil en Attachés Commerciaux**

La Direction modifie son projet initial notifié dans le cadre de Crescendo II.

Alors que les Attachés Commerciaux semblaient exclusivement prévus dans les grandes agences (+ de 7 UTP), nous constatons l’application de ce métier pour certains collègues qui travaillent dans de petites unités (agences de 2 ou 3 UTP).

Pour la Direction, l’avantage réside en une plus grande « rentabilité » du collaborateur grâce à des délégations élargies qui permettent de vendre des produits et services plus élaborés.

Mais comment respecter la confidentialité et rester crédible derrière un guichet ??, et ce principalement dans les agences non automatisées .

La tâche n’est pas plus aisée pour le collègue qui doit également effectuer les missions qui incombent à l’accueil.

Pour **FO LCL**, le métier d’Attaché Commercial, parce qu’il s’agit bien d’un métier, doit être exercé dans de bonnes conditions de travail.

N’oublions pas que les Attachés Commerciaux ont des objectifs à réaliser !

**FO LCL demande à la Direction de tenir compte de ces contraintes.**



Avec FO Banque, exigez l'être : le conseiller à la hauteur !

## VOS ELUS FO LCL AU COMITE DU SUD-OUEST

### MANDAT 2010/2013

<b>Eric DUCAP</b>	Secrétaire	06 31 85 24 42
<b>Robert CURIDA</b>	Secrétaire adjoint Rapporteur Commission Economique & Financière	06 73 41 51 00
<b>Christian DUPUY</b>	Trésorier	06 77 46 52 37
<b>Philippe BAUDRIC</b>	Trésorier adjoint Rapporteur Commission Emploi	06 30 62 84 56
<b>Gilbert BAUDET</b>	Rapporteur Commission Activités Sociales	06 19 84 08 63
<b>Joëlle QUERIAUD</b>	Rapporteur Commission Culture Sports Loisirs	06 71 84 69 60
<b>Mireille HERRIBERRY</b>	Rapporteur Commission Egalité Professionnelle	06 18 60 32 25
<b>Sandrine DEBRACH</b>	Rapporteur Commission Information aide au logement	06 26 34 37 16

Coordinateur Syndical Régional FO-SO :

**Dominique CANEVET** Angoulême - 06 80 06 25 85

Représentant Syndical FO auprès du CE :

**Pascal BŒUF** Angoulême - 06 83 50 62 38

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER**

### **BULLETIN D'ADHESION**

à retourner à votre délégué local FO  
ou au Coordinateur Syndical Régional FO-SO

NOM :

Prénom :

AGENCE ou SERVICE :

Signature:

Désire ADHERER A FORCE OUVRIERE

