

Lancement de DADA : Le grand galop du départ risque d'entraîner une chute à l'obstacle !

SOUS-EFFECTIFS DSBA :**La direction ne veut pas voir la vérité en face.**

Les problèmes d'effectifs en DSBA ne nécessitent pas, selon la Direction, la présence d'un des 4 responsables du secteur face aux élus CE...

Leur présence n'est jugée utile que lors de points d'avancement semestriel sur le plan de compétitivité ; les problèmes ne devraient donc exister que tous les 6 mois !

Pour **FO LCL**, cette approche est inadmissible, la souffrance et les mauvaises conditions de travail ne peuvent pas attendre, c'est au quotidien que les collègues subissent les conséquences néfastes des choix de la Direction (baisse d'effectifs, réorganisation, mise en place DADA,...)

Seuls des éléments chiffrés ont donc été communiqués lors des 2 réunions de juillet et août, avec divers constats :

- Reims : pas de surcroît de travail constaté.

- Strasbourg : Le responsable ne juge pas l'équipe en sous effectif. L'activité a fortement décliné depuis plusieurs mois.

- Dijon : 1200 activités en stock non traitées en juillet, soit l'équivalent de travail de 2,5ETP sur 1 mois, stock ramené à l'équivalent d'1 ETP en août ; avec 4 auxiliaires de vacances, la

situation reste soit-disant sous contrôle, malgré des cadences décalées !!

- Nancy : Il y a un surcroît fort d'activité depuis juin. Le stock est équivalent à 2 voire 2.5 ETP sur un mois, chiffres identiques en août.

La ligne métier réfléchit à des pistes, les réponses devant être très rapidement apportées :

- Faut-il supprimer le traitement par Nancy de 3DR franciliennes ?

- Faut-il envisager le renfort à Nancy de 3 à 4ETP ?

Une motion présentée par les élus **FO LCL**, CGT et CFDT a demandé la mise en place d'une enquête des CHSCT sur les conditions de travail au sein des entités DSBA de l'Est. (vote favorable **FO LCL**, CGT, CFDT, abstention du SNB).

Les représentants **FO LCL** sont très vigilants sur l'évolution des métiers de la DSBA, et vous demandent de leur faire remonter toute situation ou problème qui vous préoccupe.

PORTAIL MANAGER :**On supprime des états ou on en crée des nouveaux ?**

Ce portail, destiné à optimiser le traitement des actions marketing, est organisé en quatre grands blocs : « Préparer mes actions » et « Evaluer l'activité de la semaine passée » qui sont deux outils servant au manager à être proactif sur l'activité, et « Optimiser l'activité de la semaine à venir », ainsi que « Suivre mes résultats/Historique/Risques ».

Cependant des réflexions seraient en cours afin de revoir leur pertinence et leur volumétrie (15% des clients sont ciblés pour

des opérations « incontournables » et l'on arrive péniblement à en réaliser 30 ou 40% et même 4,2% en juillet !!!)

Cherchez l'erreur : Comment tous ces outils, aussi efficaces soient-ils, pourraient-ils remplacer les effectifs face aux clients ?

FO LCL a également interpellé la Direction sur tous les « états locaux et annexes » qui gravitent et viennent se télescoper avec les initiatives et instructions nationales de ce portail.

PEOPLE CORE :**Et en français, ça veut dire « aide aux personnes » !!**

Il s'agit de l'outil RH choisi par le Groupe, et déjà en place depuis novembre 2008 pour le personnel de la RH. Cet outil sert d'interface entre tous les logiciels actuels d'évaluation, de formation, de gestion, de paye etc...

A fin 2009, Peoplecore sera utilisé pour les évaluations et les PPI. Il y aura un lien avec le catalogue formation et le calendrier des sessions pour les demandes.

Dès 2010, le personnel pourra faire ses demandes de formation au fil de l'eau, mais elles seront, ou ne seront pas, validées par la hiérarchie !

C'est là que le bât blesse.

En fait tout collaborateur de **LCL** se doit d'être dynamique concernant sa formation et sa progression de carrière ; seulement, dans les faits et bien souvent, c'est le hiérarchique qui bloque le système.

Si vous vous trouvez confronté à ce genre de « censure », contactez vos représentants **FO LCL** qui se chargeront de défendre vos droits.

PRISE DE CONGES EN SEPTEMBRE POUR LES COMMERCIAUX :

Même en Septembre, c'est compliqué !!

Suite à des refus de prise de congés en Septembre pour certains commerciaux, les élus ont interpellé la Direction. Cette dernière précise :

- *qu'elle est tenue de recueillir les demandes, mais pas d'y accéder... !*
- *que nos clients partent en août, d'où pas d'affaires. Il est en effet souhaitable de partir en même temps que les clients, si non le conseiller se pénalise lui même...*
- *qu'il n'y a pas d'interdiction établie, seulement des arguments commerciaux pour que les congés soient pris durant la période estivale de juillet et août ;*

car, en juin et septembre, il y a des actions commerciales fortes liées aux pratiques de nos clients.

C'est nouveau, cela vient de sortir ! Imaginez si nous prenons tous juillet ou août...on ferme boutique pendant ces 2 mois là !

Les élus **FO LCL** restent à votre disposition pour faire débloquer des situations de refus.

Si vos congés ont été demandés et validés, ils doivent apparaître sur le tableau des congés qui doit être affiché au 15 mars. Après quoi, la Direction devra faire valoir l'impossibilité de l'octroi de ces congés à la période fixée.

ACCUEIL DES ALTERNANTS :

Formation oui, bouche-trous oui, embauche peut-être !

En cette fin de période de formations, les alternants terminent leur année, ne seront validés que ceux ayant un avis favorable de leur hiérarchie, ainsi que de l'école, et ayant bien sûr obtenu leur diplôme ; ils seront alors reçus une quinzaine de jours avant la fin du contrat pour une proposition.

Les prévisions sont d'environ 12 embauches en CDI ou CDD.

Pour 2009/2010, le recrutement d'une quarantaine d'alternants est prévu, sur les principaux sites de la région et pour des diplômes entre licence et master 2.

Même s'il est regrettable de noter la baisse des recrutements (57 en 2008),

FO LCL a donné un avis favorable à l'accueil des jeunes en alternance (CGT et CFDT ont voté contre, SNB abstention) ; en effet, l'accueil de ces jeunes leur permettra d'acquérir l'expérience professionnelle et les compétences nécessaires à se trouver en situation d'embauche à la fin de leur cursus, leur rôle n'étant bien évidemment pas de palier au manque d'effectifs en bouchant les trous.

DEPARTS EN DAFC POUR L'ANNEE 2010 :

A vos marques !!!

Il reste environ 800 places jusqu'à la fin du plan.

A la rentrée de septembre, dès la parution des notes d'application, les GRH approcheront individuellement les éligibles et feront des simulations.

Au 1^{er} octobre, début des inscriptions, tout le monde devra avoir reçu les informations permettant de prendre la décision de départ.

Se pose tout de même le problème de l'accessibilité au serveur : Les premiers inscrits seront avantagés, les dates de naissances n'étant pas prises en compte.

Une réflexion est engagée pour permettre l'accès à tout le monde, sans contrainte ; mais, il y aura des déçus et il faudra gérer ces déceptions.

POLITIQUE DE L'EMPLOI ET EVOLUTION DES EFFECTIFS :

Travailler plus en étant moins !!!

A LCL, elle consiste surtout à supprimer des emplois ; toujours faire plus avec moins.

Constats sur 2008 : Effectif actif présent au 31.12.08 : 1427 ETP, soit moins 60 ETP (dont 21 démissions) sur l'année. LCL optimise les moyens humains !

En terme de recrutement, LCL Est a embauché 89 personnes pour la BAP et 6 pour la BDEF et aucune pour la DSBA.

La direction précise cependant *qu'on peut rajeunir la DSBA avec des mouvements internes si c'est bien vendu.*

Les commerciaux pourront passer par la DSBA, cela sera un plus dans leur carrière. LCL a intérêt à favoriser davantage de fluidité entre le réseau et la DSBA car il est préférable

de recruter pour le réseau ; la logique de renouvellement se veut en interne et LCL a tout intérêt à mixer les expériences.....

Sur 95 recrutements, seuls 74 sont des CDI.

Et à fin 2010, l'effectif passera à 1275 ETP, soit encore une baisse de 10,75% des effectifs avec une dégradation des conditions de travail encore amplifiée !

Plan de compétitivité oblige.

Mais en cassant ainsi « l'outil de travail », il sera de plus en plus difficile d'obtenir les résultats attendus...

Vote défavorable : **FO LCL**, CFDT, CGT ; ne se prononcent pas : SNB

RENFORCEMENT DISPOSITIF BANQUE PRIVEE :

On développe, on développe !!!

L'objectif clair de ce projet est de développer le dispositif commercial de la Banque Privée, en augmentant le nombre de clients LCL à la banque privée et en développant la conquête de non-clients, par les synergies et la collaboration de diverses entités du groupe (BDEF,...).

L'opération se réalisera par un « big-bang » au 01/01/2010 pour 450 clients ciblés et entraînera pour notre périmètre

la création de 2 postes (malheureusement auto-financés de niveau DdR), 1CBP en Alsace et 1 GDC à Reims .

L'impact sur les fonds de commerce, amputés de quelques clients, sera minime et les objectifs à venir tiendront compte du transfert à la BP.

POINTS DIVERS ET EN PLUS VARIES !!

Ecoprêt 0% :

A LCL, c'est au client d'apporter les documents indispensables à la mise en place de ce prêt aidé... En cette période de reconnaissance du client, ne peut-on pas aller aussi à l'assistance au client, s'agissant en l'occurrence d'un document à télécharger, le papier et l'encre coûtent peut-être trop chers !

Incivilités :

1^{er} semestre 2009 : 38 cas (10 Champagne-Ardenne, 5 Lorraine, 4 Alsace, 12 Franche-Comté, 7 Bourgogne) ce qui représente le même nombre que pour toute l'année 2008.

- 16 déclarations liées à des injures orales et écrites
- 17 menaces d'agression physique
- 2 harcèlement
- 1 menace d'incendie
- 1 dégradation (pneus dégonflés)
- 1 menace de mort

27 sans réponses - 4 courriers - 3 fermetures de comptes - 5 appels aux force de l'ordre - 9 mains courantes.

Les déclarations sont faites, mais la réponse n'est pas toujours proportionnelle à l'incivilité, par exemple à VITRY harcèlement, fermeture du compte, mais pas de dépôt de plainte.

Pour la première fois une incivilité a été signalée à la plate forme téléphonique.

Les motifs des incivilités sont liés à : gestion difficile, refus d'entrer en relation, compte inactif, mais aucune n'est liée à une opération de vente.

Nouvelle Identité Visuelle :

Pour favoriser la visibilité et l'attractivité des agences , de nouvelles PLV vitrines et de nouveaux habillages ELS vont être installés, ainsi les agences seront vues comme « *des commerces de proximité* »! (sic) et le plus drôle, ce projet permet

« d'optimiser et de réduire les coûts de fonctionnement » !!!
Tant mieux !!

Résultats au 30/06/09 :

De fortes dispersions sont notées, et malgré l'effet livret A, le nombre de ventes est en baisse de 4%. S'il y a eu de belles réussites depuis le début d'année, la DdR pêche par une activité commerciale insuffisante liée à un manque de RV et un niveau de multiventes insuffisant ; il ne faut pas pour autant faire n'importe quoi et vendre « à tout prix » !

Point automatisation :

La moyenne d'agences automatisées de la BAP se situe autour de 50,5%. La DdR EST en est à 47,5%, lié au secteur diffus et des zones moins « touristiques et attractives ».

Certains dossiers ont pris du retard car sont toujours en attente d'autorisation (propriétaires, mairies...).

12 consultations CHS ont été réalisées, il y en a 12 à venir.

Il faut compter 12 mois entre le lancement d'un chantier et la livraison.

En milieu d'année prochaine tous les chantiers restant devraient être lancés.

Reims Carnot sera automatisée d'ici Juin 2010, la rénovation sera pour plus tard, cela fait dix ans que les collègues attendent.....

Heures supplémentaires :

Février à avril : 167 heures pour 23 bénéficiaires - en retrait par rapport à 2008 !!!

Aucune heure en DSBA qui est en dessous des normes en activités.

Les chiffres seront sûrement plus importants au trimestre prochain, en tout cas, nous le souhaitons.

**Vous souhaitez adhérer à FO LCL ou recevoir nos infos : contactez -nous à
LOCAL SYNDICAL FO LCL / 3^{ème} étage / DIJON LIBERTE**

Tél : 03 80 50 44 39 / 06 81 24 42 05

Fax : 03 80 50 44 27

Mail : folclidijon@orange.fr

Lotus :csr-rs_fo_de-e