



**Résultats de LCL :
Pour la Direction, toujours + + +
Et pour vous ?
Plutôt + ou plutôt Rien ?**

LCL

www.fo-lcl.fr

février mars 2009

**DECLARATION INTERSYNDICALE DEPART DU D.R. FRANCHE COMTE :
ENFIN !!!!**

Après le départ du DR de Franche-Comté, toutes les OS ont dénoncé une nouvelle fois les méthodes de management de Mr Marguier, non acceptables de la part d'un Directeur Régional ; son comportement et celui de certains membres de son état-major, maintes fois dénoncés par les élus et le personnel, entraînent démotivation et culpabilisation de nombreux

collaborateurs.

FOLCL souhaite la bienvenue à Mr Laurent CHEBRET, son successeur, et souhaite renouer avec lui, son état-major et ses managers un réel dialogue social, indispensable pour un développement harmonieux des collaborateurs et des agences de la Franche-Comté.

AUTOMATISATIONS:

LCL ACCELERE ET SUPPRIME DES POSTES

Encore plusieurs dossiers de rénovation/automatisation présentés à ces réunions du CE de la DdR EST, (Montbéliard, Chaumont, Fismes, Longwy, Toucy, Nouzonville, Chalon sur Saône République) et maintenant plus de surprises : LCL concrétise dès la fin des travaux d'automatisation des suppressions de postes d'accueil (à Montbéliard et Chalon); le vote défavorable des représentants FO LCL depuis le lancement des

automatisations systématiques prend aujourd'hui tout son sens.

Les élus CE ont demandé que soient indiqués clairement les UTP avant et après les travaux et que nous soit précisé le mode de calcul du temps passé en enceinte technique. En effet, le temps est presque toujours identique dans les dossiers présentés et ce, quelle que soit la taille des agences !! Etonnant, non ??

RELATIONS AVEC LE GAP:

IL N'Y A PLUS PERSONNE AU BOUT DU FIL!

Depuis février et la suppression de la plate forme téléphonique, la seule possibilité de joindre le GAP se fait par Lotus sur son poste de travail.

Les réponses arrivent tardivement (15 jours), quand elles arrivent, et appellent souvent une autre question car la réponse donnée reste trop évasive ou incomplète.

De plus, comment peut faire le collaborateur en congés ou en maladie qui n'a ni Internet ni fax pour joindre ce service. D'ailleurs, connaissez-vous les coordonnées ??

FO LCL trouve inadmissible ces conditions de traitement pour une entreprise de la taille de LCL.

EGALITE PROFESSIONNELLE:

VOUS Y CROYEZ ENCORE ?

La Commission Egalité professionnelle, chargée du bilan 2007 s'est réunie 2 fois dans l'année 2008 ; son rapport a été approuvé à l'unanimité.

FO LCL regrette fortement que la Direction n'ait pas été à même de fournir pour la première réunion des documents indispensables à un bon travail de la commission.

De nombreux éléments ont été relevés, comme la féminisation importante des effectifs (58% de femmes contre 42% d'hommes), des différences claires dans

l'encadrement (11% de femmes cadres contre 42% d'hommes), peu de femmes dans des postes de management...

La Direction nous confirme gérer le « rattrapage » de salaires, non seulement en utilisant l'enveloppe spécifique femmes (liée à l'accord national égalité hommes/femmes), mais également par l'attribution globale des MSI.

FOLCL, signataire de cet accord, reste vigilant sur son application réelle.

MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES

VOUS ETES SATISFAITS DE VOTRE AUGMENTATION ?

La Direction n'a pas souhaité communiquer au CE les éléments détaillés des MSI, avant une information préalable faite au CCE, mais a souhaité nous informer de « l'esprit » et de l'objectif d'attribution des MSI :

-Egalité hommes femmes en prenant en compte 3 axes : les nombre de bénéficiaires, le taux de promotion et le pourcentage d'augmentation par rapport à la RBA.

-Respect de l'équilibrage dans le versement des attributions : 40% en janvier, 20% en juillet et 40% en septembre.

-Attention particulière apportée pour les collaborateurs arrivant à 3 ans d'ancienneté en dessous du salaire minimum prévu par accord d'entreprise.

Toutes les mesures prévues ont été annoncées par courrier individuel à chaque bénéficiaire, reste simplement une « marge » d'environ 10% pour une gestion en cours d'année !!!

Si vous estimez être « lésé », contactez le représentant **FOLCL** de votre secteur.

BILAN DEPARTS ANTICIPES FIN DE CARRIERE :

FAITES VOS COMPTES.

Pour 2008 sur 140 personnes éligibles, 89 départs ont été enregistrés, soit 63.5%.

Pour 2009, 104 départs prévus sur 179 éligibles soit 58%.

Pour rappel, les estimations faites par LCL reprenaient un taux de départ de 60 à 65%.

Au niveau national, sur les 3017 départs prévus en DAFC, 840 ont été faits à fin 2008, et 1355 collègues se sont enregistrés pour un départ d'ici la fin de l'année 2009.

Comment la Direction peut-elle demander à des collègues souhaitant partir, de prolonger de quelques semaines, voire de quelques mois, leur présence dans l'entreprise ?

Ces départs sont prévus, et, une nouvelle fois, nous ne notons aucun esprit d'anticipation.

PRISE EN CHARGE FRAIS DE TRANSPORT:

COMMENT FAIRE COMPLIQUE QUAND ON PEUT FAIRE SIMPLE?

Une loi du 17/12/2008 (suivie d'un décret d'application du 31/12/2008), a instauré la prise en charge d'une partie des frais de transport. On peut maintenant dire que la Direction de LCL n'a pas été stressée par ce sujet, la note interne et l'information au Personnel permettant l'application n'étant parues que courant mars !!

Mais quelle lourdeur !! Il va falloir fournir à chaque demande les justificatifs de paiement des transports

collectifs, élément non exigé par le décret, qui précise qu'une attestation sur l'honneur peut suffire.

Vu le faible niveau d'information fait aux collaborateurs, **FOLCL** a demandé en séance qu'une certaine souplesse soit accordée pour les demandes de janvier et février, et que seule une attestation sur l'honneur soit demandée (comme c'est déjà le cas pour le personnel travaillant en Ile de France !).

A suivre...

HEURES SUPPLEMENTAIRES:

TIENS ! CA EXISTE ENCORE ???

Le bilan heures supplémentaires 2008 a été donné aux élus. Le global représente 594h pour 68 collaborateurs concernés. Pour rappel, le budget s'élevait à 3430 heures, et donc, 17% de ce budget a été réellement consommé !

A quoi bon, alors, demander aux élus, un avis sur un budget 2009 de 3190 heures ???

Les élus n'ont donc pas donné d'avis sur ce sujet.

Vos élus **FOLCL**, comme chaque trimestre, vous incitent à déclarer vos heures supplémentaires, confirmant un surcroît de travail. Notre DdR, Mr Nowicki, a été très clair sur le sujet et a demandé à tous les directeurs régionaux de relayer le message jusqu'aux conseillers. Qu'on se le dise.

RPC/CSV 2008 ET OBJECTIFS 2009 :

Y'A DU BOULOT...

L'enveloppe globale de RPC 2008 distribuée est en légère évolution de 1 ou 2% !!!

Des ajustements sur les seuils de certains critères collectifs ont été opérés, comme l'évolution de l'encours des clients actifs, dont le seuil a été abaissé en début d'année.

Une enveloppe spécifique supplémentaire a été répartie au niveau des DR pour revoir la RPC de certains collaborateurs (DA et Conseillers Privés, plus impactés par la baisse) individuellement en fonction des performances des collaborateurs.

Les objectifs 2009 ont, eux, baissé de 3 %, et ont été répartis en fonction des encours, du marché et de

l'historique de production, en les modulant ainsi à la hausse ou à la baisse...intégrant une hausse importante des objectifs IARD.

Il y a une mécanique qui éclate automatiquement l'objectif sur les portefeuilles des conseillers ; après ce sont les DR, DGA et DA qui ont la main pour d'éventuels ajustements...

En fait, il y beaucoup de choses à la main de la Direction que le Personnel ne perçoit pas toujours, et qui arrange bien la Direction !

Si des questions restent sans réponses ; n'hésitez pas à contacter vos élus **FOLCL** qui pourront clarifier les choses en défendant vos droits, quelquefois, sournoisement, malmenés.

RESULTATS COMMERCIAUX ET FINANCIERS AU 31/12/2008 DU MOYEN, DU BON ET DU TRES BON

Banque des Entreprises

Excellente année tant sur les ressources de Bilan que sur le Hors Bilan :

L'encours a progressé fortement et s'est stabilisé sur le second semestre.

Les emplois sont en forte augmentation, malgré une baisse de la production au 2ème semestre.

Les marges sur emplois et les autres marges dégagées sur l'évolution des produits dérivés sont en forte évolution

- Le PNB a fait un bond de 12% pour l'Alsace Lorraine Franche-Comté, de plus de 25% pour la Champagne Ardenne et de 3,4% pour la Bourgogne.

Pour info, la moyenne nationale BDEF est de 9% !

Données commerciales BAP :

- Marché 1 : l' IPC DdR Est: 81,19% au 31.12.08, en ligne avec celui de la BAP : 0,74%

- Marché 21 : IPC DdR Est : 8,11% (BAP : 6,87%)

Marché 02 : IPC DdR Est : 91,01% (BAP : 97,53%)

- En Production ; Marché Particulier : + 1,60% /2007 (BAP : + 3,91%)

- En Production ; Marché Professionnels : - 11,89% / 2007 (BAP : -4,53%)

Données financières BAP :

- Le PNB de la DdR s'est élevé à 1,05% à comparer avec le PNB consolidé de toutes les DdR : 2,11%. De l'avis de notre DdR, l'Est n'est pas mal placé par rapport à d'autres DdR qui ont le même maillage.

FOLCL constate le niveau de difficulté sur le marché des professionnels où l'on met en poste de jeunes collaborateurs inexpérimentés, mal formés et surchargés. On est bien loin de l'objectif du plan de compétitivité !

Possibilité d'envoi de nos infos par : Mail contactez focl Dijon@wanadoo.fr

Lotus : csr-rs_fo_de-e

Appelez notre local au 03 80 50 44 39

Vous pouvez à tout moment retrouver nos informations, et bien d'autres, sur notre site Internet : <http://www.fo.lcl.fr/>