

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue Philippe CHABAUD (DSBA Marseille) et nous tenions à présenter notre soutien à sa famille et ses amis dans ces moments douloureux.

## LCL ET LE COLLECTIVISME

Pour la énième fois, FO LCL a évoqué le problème de la RPC 2009. D'après la Direction, la baisse de celle-ci s'explique par la diminution sensible de la part collective sur certains secteurs de la Méditerranée. Pour rappel : en 2009, le classement de la DGA à laquelle appartient le collaborateur est entré dans le mode de calcul de la RPC et l'a impacté considérablement. Exemple : un collaborateur ayant réalisé 110 % de ses objectifs peut ne percevoir que 25 % de son opportunité commerciale totale du fait du mauvais classement de sa DGA.

### Extrait de discussion en CE

**Direction LCL:** «En effet il n'est pas non plus logique qu'une DGA frontalière avec une autre atteigne 120 ou 130% de la performance demandée et que l'autre, juste de l'autre côté de la frontière soit à 100%, même si elle atteint l'objectif. La seule chose est que l'une a réussi à mieux tirer profit de sa situation, de son marché, etc... et vous êtes bien obligé de la mettre devant l'autre mécaniquement. Vous êtes bien obligé de lui payer une sur-performance par rapport à l'autre».

**FO LCL:** «Mais pas au détriment de l'autre QUI A ATTEINT SES OBJECTIFS ».

**Direction LCL :** «Je pense que notre désaccord vient de là, car c'est par rapport à une enveloppe donnée. Vous nous dites d'ouvrir l'enveloppe, de ne pas mettre d'enveloppe à répartir entre.»

Pour la Direction il est logique qu'un collaborateur qui a rempli et même dépassé ses objectifs soit moins bien payé que celui qui a produit encore plus que lui, voire même moins bien payé que s'il a produit plus que l'année précédente malgré des résultats meilleurs. Toujours pour la Direction, si un collaborateur est performant mais que son équipe (sa DGA) l'est moins, il est normal que les résultats de l'équipe pénalisent l'individu.

**Pour FO LCL, à l'origine de cette question, ce régime pernicieux est inadmissible !**

**FO LCL, revendique et n'aura de cesse de revendiquer un mode de calcul plus transparent et récompensant le travail fourni à sa juste valeur !**

## LE TROU DU FOND

Nous avons soulevé le problème de la baisse des points IPC entre 2009 et 2010 sur les produits d'équipement (Lionvie Vert Equateur, IARD, crédits persos...). La direction nous répond qu'il est plus facile de développer la conquête avec la référence active et qu'il est logique que la conquête soit mieux rémunérée. Pour une fois, nous sommes d'accord sur un point : la conquête est signe de pérennité pour notre entreprise et il est logique qu'elle soit récompensée **mais pas au détriment des produits d'équipements du quotidien qui font la plupart des actes commerciaux !**

Un vrai tonneau des Danaïdes : vous remplissez le tonneau dont le fond est percé... Vous faites de la référence active mieux rémunérée mais si à côté on baisse les points IPC des crédits personnels ou des IARD, comment faire pour gagner plus ??

**Là encore FO LCL s'inscrit en faux et revendique une revalorisation plus équitable des points IPC. Devant notre insistance, la Direction nous propose de revenir avec une étude comparative démontrant les plus et les moins de part et d'autres dans les produits. Dont acte. FO LCL ne lâchera pas ce dossier non plus...**



Salarié du réseau ceci vous intéresse. Une préconisation de la direction :

*«Pour toute création d'agence est fixé un objectif de 200 ouvertures de compte par an...»*

Donc si on vous demande plus, plus, ...

# "Au revoir, au revoir, président !"

DEPART ANTICIPE FIN DE CARRIERE

248 volontaires au départ se sont inscrits pour un total de 250 prévus à l'origine.

FO LCL vous rappelle que si nous avons signé l'accord sur le départ anticipé de fin de carrière et si nous nous réjouissons pour le départ volontaire et mérité de nos collègues qui ont donné beaucoup à LCL, nous ne pouvons que continuer de nous inquiéter sur ces 250 postes qui n'ont pas été remplacés et qui détériorent les conditions de travail de ceux qui restent.



Nous vous rappelons que ces 250 suppressions de postes ont été actées dans le projet Crescendo 2. Ce projet a été présenté au CCE et dans les CE pour émission d'un avis. Sans vote des élus de ces instances, ce projet ne pouvait être mis en place en l'état et la direction devait revenir avec des améliorations. Voter «contre» ce projet immédiatement (CGC/SNB et CFDT), c'était émettre un avis et donc laisser la direction le mettre en place en l'état... voter «pour» ou voter «contre» cela revient au même...

## Heures supplémentaires

6865 heures payées pour 393 collaborateurs avec de grandes disparités selon les DR. De plus certaines heures ne sont pas payées mais récupérées et beaucoup de collaborateurs ne les déclarent toujours pas par peur d'être mal jugés ou simplement par «conscience professionnelle exacerbée».

Le vrai problème est ailleurs et FO LCL demande que tous les postes soient correctement pourvus (voir Départs Anticipés de Fin de Carrière) afin que chacun puisse remplir sa tâche dans les horaires impartis. A bon entendre...



## SILENCE... ON COMPTE !

Une fois de plus, FO LCL a soulevé le problème de confidentialité des enceintes techniques dû à un manque d'insonorisation. Comment continuer à faire croire que vous n'avez pas accès aux machines si on entend le moindre mouvement de gond que vous effectuez en enceinte technique ?

La Direction nous a entendus semble-t-il puisqu'elle a pris en compte nos remarques : elle demande aux agences de faire remonter « les problèmes avérés auprès de la DIL (logistique) pour intervention d'un cabinet spécialisé afin de mettre en place une étude qui permettra d'améliorer la confidentialité ».

Bon d'accord l'intention est là, mais il ne faut pas être pressé... Quand on sait que d'après l'intervention d'un médecin du travail dans l'une de nos DR, il suffirait de capotonner les machines (genre « boîte à œufs ») pour éviter que le bruit ne se répercute trop et améliorer l'insonorisation...



CONFIDENTIALITE DES ENCEINTES TECHNIQUES

## en bref !

Rappel : la période estivale pour les congés est comprise entre le 1<sup>er</sup> Mai et le 31 Octobre avec une obligation de prendre deux semaines d'affilées durant cette période. Les congés doivent être **affichés sur les sites au plus tard le 15 Mars et sont définitifs dès l'affichage sauf cas particuliers.**

Contrats de professionnalisation : la rémunération varie selon la qualification et sur la base du salaire minimum conventionnel de l'AFB. BAC+2= 80% de ce salaire minimum, BAC +5 = 100% du salaire min.AFB.

Handiformabanque : Ces contrats se feront du 27/09/2010 au 26/09/2011. Les offres d'emploi seront publiées à partir du 19 Avril pour 4 postes à pourvoir : 2 dans les Alpes Maritimes et 2 sur Marseille et/ou Nord Provence.

MSI : FO LCL a interrogé la direction quant à l'assurance de l'application des MSI annoncées en février mais échelonnées jusqu'en juillet. FO LCL demande qu'un courrier soit envoyé systématiquement aux collaborateurs concernés afin que les MSI ne deviennent pas le moyen de pression de certains hiérarchiques, comme cela semble être le cas.

Risques Psychosociaux : La Direction nous informe qu'un cabinet a été nommé au niveau national pour réfléchir à la gestion et la prévention du stress chez LCL. Une sensibilisation sur le sujet est prévue au 1<sup>er</sup> semestre 2010.

FO LCL demande à la direction locale d'agir sans attendre en exigeant de ses managers qu'ils cessent les lotus à répétition ainsi que les innombrables tableaux et classements polluant l'activité commerciale, générant du stress et bien inutiles à l'ère de LCL Pilotage...

Je souhaite  avoir une aide de FO  recevoir par email les infos  adhérer à FO

Prénom et Nom : ..... Date de naissance : .....

Adresse perso : .....

Fonction actuelle : ..... Affectation : .....

E-Mail : .....@..... Tel : .....

Date & Signature :

