

Selon l'article 2323-7 du code du travail, l'entreprise doit dans les 30 jours qui suivent l'élection (17 Mars 2010) transmettre les documents qui donnent à un instant « T » une vision précise de la situation de l'emploi (toutes directions confondues, BAP, DSBA...) ainsi qu'un point économique. Nous avons donc demandé cette présentation de l'Etablissement, mais la Direction, ignorant la règle, a déclaré que ce sujet serait à l'ordre du jour du mois de mai. Comment démarrer un nouveau mandat avec de nouveaux élus sans ces éléments essentiels ?

VASES COMMUNICANTS : VASEUSE COMMUNICATION

La direction s'est engagée lors d'un précédent CE à nous fournir une étude comparative IPC 2009-2010.

Quelques chiffres nous ont été donnés ; baisse pour les conseillers particuliers de 8.6% avec une baisse globale en capitaux de 70 millions.

Un effort ciblé principalement sur les conseillers privés qui devront réaliser 80% du Hors Bilan de la DDR.

FO LCL a déjà fait remarquer à la direction lors de précédents CE qu'il existe des différences notables entre le total des points IPC à produire par agence et celui assigné par DGA et par DR.

FO LCL a rappelé à la direction que les produits d'équipement courant rapportent de moins en moins de points et que les produits qui rapportent le plus sont difficilement maîtrisables (conquête, prêt immo...)

La direction demande aux collaborateurs de voir leurs clients dans leur intégralité et non pas en nombre de points. Pensez vous que vos hiérarchiques se contenteront d'une globalité ?

Une nouvelle fois **FO LCL** a demandé à la direction de revoir le mode de calcul de la part collective de la RPC. Quoi de plus injuste : un collaborateur qui réalise 100% ou plus de ses objectifs devrait toucher l'intégralité de son opportunité. Or, sur un critère qu'il ne maîtrise pas (le classement de sa DGA) il peut se voir privé de 75% de son opportunité de la part collective au profit d'un autre salarié dont la DGA aura sur performé.

Finalement c'est vous qui payez vos collègues !

Un autre coté pervers ? Un collaborateur en avance sur son IPC dans une DGA performante est muté en fin d'année dans une DGA qui marche bien mais moins bien classée. Il a perçu ses 3 premières avances de part collective mais touchera zéro euro au dernier trimestre.

Mais rassurez vous, selon la direction, on ne vous reprendra rien sur les avances déjà perçues !



POLITIQUE COMMERCIALE

VACANCES AUTOMATIQUES

KADOS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Aujourd'hui en Méditerranée, 70% du réseau est automatisé. Il est prévu l'automatisation de 14 agences en 2010. Selon la Direction, la fin du programme aura lieu fin 2013.

Alors que les suppressions de postes suivent le rythme prévu, les automatisations quant à elles prennent beaucoup de retard, entraînant des disfonctionnements (fermetures partielles ou totales d'accueil service). Suite à l'intervention de **FO LCL** rappelant que la Direction Générale mettait un budget à la disposition des DdR pour pallier ces manques de personnel, la Direction de la Méditerranée nous confirme qu'une demande dans le cadre de ce budget a été effectuée par les RH.

FO LCL espère vivement que ce budget sera adapté aux besoins réels du réseau. Nous resterons vigilants pour que les conditions de travail ne soient pas détériorées malgré les congés d'été et que ceux-ci ne soient en aucun cas impactés.

En cas de problème, n'hésitez pas à contacter un représentant FO LCL !



Cette année encore, nous avons voté favorablement pour que des bons cadeaux d'une valeur de 30 euros soient accordés aux salariés de Méditerranée pour la fête des mères, des pères et de la culture.
Que du bonheur !

VASES COMMUNICANTS : LA SUITE...

en bref !



La Direction nous présente la création d'une agence e-LCL à Marseille à partir de Septembre 2010. Ce sera la 3^e agence après Pleyel et Richard Lenoir à Paris. L'objectif est de capter la clientèle de nouveaux clients sur Internet et réduire l'attrition des clients du réseau utilisant déjà cet outil. Créée avec 3 Conseillers commerciaux et un D.A., les autorisations d'embauches possibles sont de 9 immédiatement. Hébergée par ACL, cette agence sera complètement autonome et dépendra de Paris. L'après-vente sera traitée par les télé-assistants de la plateforme et à terme cette agence virtuelle emploiera 9 conseillers commerciaux, 4 conseillers privés et 3 conseillers immobiliers.

FO LCL se félicite que LCL se positionne sur ce créneau qui représente l'avenir. Toutefois il nous reste deux craintes : que l'alimentation de la base clientèle de l'agence virtuelle soit faite au détriment du réseau. Et dans un souci de captation de ces clients, **pourquoi ne pas tout simplement donner des accès mails extérieurs aux conseillers afin de conserver notre base clientèle** appétante de banque à distance ?

LCL-e

Congés de maternité : Un entretien R.H. doit être réalisé avant le retour de congé qui s'effectue **sur le même poste ou équivalent et dans une limite géographique raisonnable compte tenu des nouvelles contraintes de la maman**. Toute autre proposition de la Direction (retour au guichet alors qu'au départ on était conseillère commerciale ou proposition de poste trop éloigné) est à refuser car contraire aux accords signés par LCL (Charte de Parentalité, Egalité Professionnelle...) et contraire au code du travail.

N'hésitez pas à contacter un représentant FO LCL et n'acceptez rien sans prendre d'avis, vous avez des droits.

Peoplec@re: En Méditerranée 93% des collaborateurs ont été reçus. Avec un système si performant, pourquoi encore 7% des collaborateurs en Méditerranée n'ont pas eu le droit à leur entretien ? Mystère...

Vos évaluations sont importantes pour votre évolution de carrière. Demandez une notation papier s'il le faut. **En cas de problème, contactez-nous.**

Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) : Chaque salarié a droit à 20 heures par an. Avec 1695 ETP en Méditerranée cela représente un contingent de 33900 heures pour notre DdR. Seuls 89 collaborateurs ont utilisés 2733 heures et 50 % des BTS et ITB sont financés par le DIF.

Pour **FO LCL** cela nous semble encore trop peu. De plus, en ce qui nous concerne, le DIF est un droit et il nous semble dommage que la Direction puisse refuser certaines formations. Ceci expliquant peut être cela...

Règles de sécurité : Lors d'une absence prolongée ou non d'un D.A. son bureau doit obligatoirement être occupé par un autre collaborateur. Vérifiez dans votre agence, votre responsabilité pourrait être engagée.

LCL Pilotage : Cette question posée par FO n'appelle pas d'autre réponse que celle faite par la Direction : la multitude de lotus est à proscrire et les remontées des résultats tous les soirs sous forme de tableaux faxés ou « lotussés » sont une ineptie inutile compte tenu de l'outil performant qu'est LCL pilotage. Notre D.d.R demande à l'ensemble des Organisations Syndicales de lui faire remonter tous ces lotus intempestifs afin d'intervenir. A bon entendeur...

Stage à Paris : La Direction nous le confirme : lorsque le départ de stage doit se faire le lundi, jour de week-end pour beaucoup d'entre nous, pour être à pied d'œuvre le mardi matin à 9 h 00, **le lundi après-midi doit être récupéré.**

Je souhaite

avoir une aide de **FO**

recevoir par email les in**FO**s

adhérer à **FO**

Prénom et Nom : Date de naissance :

Adresse perso :

Fonction actuelle : Affectation :

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

Date & Signature :



FO - LCL, Partenaires Sociaux - Immeuble Centraix - 2, Rue Le Corbusier - 13090 AIX EN PROVENCE

FO, partenaire de **TOUS** les salariés