

**LIBRES
INDEPENDANTS
DETERMINES**

CRESCENDO 2 POINT D'AVANCEMENT A JUIN 2009

RAPPEL

Le plan CRESCENDO 2 visait à pérenniser une politique de long terme d'une banque généraliste, présente sur l'ensemble des métiers avec 4 piliers: les particuliers, les professionnels, la banque privée et les entreprises (dixit les documents remis par la direction début d'année 2008).

Dans les faits, CRESCENDO 2 ressort comme un outil d'accompagnement du plan de compétitivité visant à améliorer le coefficient d'exploitation, notamment par la suppression de 3500 postes au niveau National.

AUTOMATISATIONS : Le compte n'est pas bon

Sur la DdR Méditerranée il reste à automatiser 34% du parc, soit un solde de 64 agences à faire en 2010.

Compte tenu du nombre réalisé en 2009 (11 seulement), comment imaginer que les 64 agences qui restent seront réalisées d'ici à fin 2010?

Quelle solution sera retenue ?

Doit-on faire un parallèle avec l'information sur l'adaptation du réseau: fermeture totale ou partielle du service caisse, fermeture totale ou partielle de l'accueil, présence partielle des conseillers ?

La Direction nous a assurés que notre DdR ne serait pas impactée. Nous resterons vigilants !!!!

Méditerranée : 2009

Nombre total d'agences (Juin 09)	210
Agences automatisées (Juin 09)	139
Agences non concernées	2
Automatisations prévues en 2009	16
Automatisations réalisées	11
Reste à faire	5



NOUVEAUX METIERS

Attachés Commerciaux et Conseillers Immobiliers

32 postes créés à fin Juin 2009, en deçà des 34 prévus (chiffres annoncés en mai 2009) et très en dessous des 73 postes prévus à fin 2010 dans le projet initial...

Pensez-vous vraiment que ces créations seront réalisées d'ici à fin 2010?

BAP

Nous avons aussi une pensée pour nos collègues qui devaient prendre leurs fonctions de Conseillers Immobiliers : très peu de postes ont été créés sur les 6 (a minima) qui devaient voir le jour (crise oblige). **Comment vivent-ils leurs compétences gâchées ?**

CLARA

CLARA.

LES BACS SIGNATURES: après analyse, le projet de retrait est confirmé mais avec une nécessité préalable de traitement des procurations, pour être conforme à la réglementation (saisie dans le Système Informatique).

Ce travail considérable nécessitera des moyens supplémentaires. Seront-ils donnés aux agences? Vous connaissez tous déjà vos conditions de travail !

SCPR

Une énième baisse des effectifs mais compensée par une amélioration des outils qui permettront même des contrôles à distance.

L'éloignement géographique et l'espacement des contrôles ne sont-ils pas des risques supplémentaires compte tenu des contraintes réglementaires? Quand les SCPR font prendre des engagements signés à leurs collègues, pourront-ils, eux, tenir leurs objectifs de contrôle malgré les baisses d'effectifs?

DESHABILLER PIERRE...



Développement d'un Centre de Relation Client : ACL voit l'implantation d'une agence e-LCL, rattachée à la DdR. Cette agence sera alimentée en partie par des non-clients (40%) mais aussi **par des transferts de clients existants** en attrition et appétents à e-LCL (60%). Un objectif à atteindre: **15000 clients en 2011**. L'agence E-LCL, sera composée d'un DA et de conseillers moyens-haut de gamme / privés.

Pour les ouvertures de comptes, les transferts, la gestion des moyens de paiement, le SAV des produits en ligne...il y aura mutualisation des assistants avec ACL.

Les recrutements se feront essentiellement auprès des effectifs d'ACL.

Les Agences Habitat, qui faisaient partie intégrante de la BAP et donc du réseau, seront rattachées à cette nouvelle DRHA!

Pour **FO LCL**, l'évolution technologique et le développement des réseaux à distance est une évidence pour gagner des parts de marché **mais pas au détriment de notre propre réseau**.

Lorsque la Direction invoque les comptes en attrition, a-t-elle bien mesurée le danger de voir partir une frange dynamique de la population cliente de LCL (appétente à e-LCL)?



TACHERONS ?

DSBA

2009 a vu le déploiement du transfert d'activités sur les métiers comptes et flux, notamment avec DADA (Distribution Automatique Des Activités). La Direction explique qu'après l'appropriation du concept par les collaborateurs, le taux d'occupation des équipes sera optimisé.

De plus CLARA a sérieusement encombré l'unité "IMAGES", même si aujourd'hui il semble que la situation soit en cours de régularisation. Quand on rencontre les collègues travaillant en DSBA et leur niveau de souffrance et de ras le bol, comment peut-on croire que les effectifs sont réellement adaptés à la charge de travail? Et comme si cela ne suffisait pas, certains collaborateurs sont "propulsés" référents, c'est à dire qu'ils sont chargés de former leurs collègues et de répondre à leurs questions en plus de leur charge de travail.

Pour FO LCL, il est regrettable que les formations à de nouvelles tâches soient faites sur le tas quand on connaît l'étendue des tâches à accomplir.

La Direction a confirmé qu'un référent n'est pas un métier (contrairement au moniteur) mais une fonction liée aux compétences et au savoir des collègues désignés.

Ceci leur donnera-t-il droit à une gratification sous forme d'une augmentation? Rien n'est moins sûr...

PAS FOULE !

BDEF

Après OPTIM, FULL OPTIM pour essayer d'atteindre l'excellence opérationnelle et une sortie de crise dans les meilleures conditions (?).

Peu d'évolution, si ce n'est la rationalisation de la segmentation de la clientèle des entreprises, la disparition du métier d'analystes crédit remplacés par des postes d'attachés commerciaux pour coller aux évolutions d'effectifs prévues dans le cadre de CRESCENDO2, et l'évolution du système d'aide à la décision avec un niveau de délégation relevé pour les conseillers.



**PROCHAIN C.E. LES 25 ET 26 NOVEMBRE 2009
VOUS LISEZ NOS COMPTES-RENDUS ? CONTACTEZ-NOUS !**

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 :

