



Projet Réseau RETAIL et DSBA

Signataire ou non de l'accord de méthode, cela ne détermine pas le niveau de participation ni la qualité des propositions faites par **FO LCL**, lors des séances de négociations.

Vos élus **FO LCL** ont insisté pour que des renforts conséquents soient apportés au niveau GRH ; en effet, il est impératif que tous les salariés souhaitant être reçus pour appréhender leur avenir le soient dans de bonnes conditions.

Vos élus **FO LCL** ont alerté la Direction car certaines informations diffusées auprès des salariés sont erronées.

L'accord de méthode, concernant le PSE, prévoit les dernières consultations des instances pour fin novembre 2014.

Les négociations ne sont pas encore terminées et, comme toujours, agir au mieux des intérêts des salariés demeure la priorité de **FO LCL**.



Et pendant ce temps là...
Les travaux continuent

DR – Yvelines Sud – Agence St Quentin en Yvelines

Vos élus **FO LCL**, bien que persuadés de la nécessité de cette rénovation, se sont abstenus lors du vote. Des questions importantes (chauffage, bail, maintien des conseillers pro et de l'assistante sur le site ...) posées en CHSCT sont restées sans réponse à ce jour.

DR – HSGA – Asnières 4 routes

Vos élus **FO LCL** ont demandé des renforts pour accompagner le personnel dans la gestion de l'automatisation, le flux important, la complexité des opérations pouvant engendrer une augmentation des incivilités. Les salariés de cette agence en subissent déjà un nombre important dues en grande partie au flux conséquent existant.

On compte... sur vous !

La Direction a besoin de l'ensemble du personnel face au lobbying des assureurs et aux contraintes imposées par le Régulateur concernant la certification assurance. On demande donc à 14000 salariés de mettre à jour People c@re et de photocopier leurs diplômes...

Doit-on comprendre que la Direction n'est pas en capacité de récupérer informatiquement tous les diplômes fournis à l'embauche ?

Mais ne sera-t-elle pas débordée face au volume conséquent de documents que les salariés ne manqueront pas de lui adresser ?

Il faut espérer qu'enfin la Direction fasse preuve du même professionnalisme qu'elle exige de tous ses salariés.

Formation complémentaire :

Si vous avez retrouvé votre diplôme, vous ferez 70 h, dans le cas inverse 150h !!! en prime l'examen en fin de parcours.

Cela impactera très certainement le volume global d'heures dédiées à la formation dans le Plan 2015. Souhaitons que cela ne soit pas au détriment des formations initialement prévue et de celles concernant tout particulièrement le PMT.

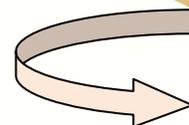


Enveloppe Egalité Professionnelle IDF Ouest

L'enveloppe de 400 K€, obtenue nationalement lors des négociations annuelles sur les salaires, au bénéfice des salariées identifiées comme les plus discriminées, a concerné pour 2014, **29 femmes** de notre DDR. Le montant moyen est de **1.103 € (valeur 1^{er} janvier 2014)** et représente 8 % de l'enveloppe nationale.

Le montant national global pour les années 2015 et 2016 dédié à la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes est de **600 K€** (cf. Accord Egalité Professionnelle LCL du 16 juillet 2014)

FO LCL vous apportera les éléments d'information quant à sa répartition sur notre périmètre.



Rapport Annuel de la médecine du Travail

Le Rapport Annuel confirme les craintes des élus **FO LCL** concernant les **difficultés** que rencontre la Médecine du Travail de LCL, depuis Février 2012.

Aujourd'hui, par manque d'effectifs (il manque 1 Médecin), elle n'est **plus en capacité d'effectuer, comme le prévoit le Législateur, les examens médicaux périodiques au moins tous les 24 mois** (Article R 4624-16 du Code du Travail).

De surcroît, dans ce même rapport, il est fait état d'un **accroissement**, en nombre et en durée, du temps médical consacré par les Médecins du Travail aux **visites médicales « non périodiques »**.

Ce constat est « **Témoin de situations difficiles** » rencontrées par nombre de collègues, notamment dues à une « **pression toujours aussi forte, avec même, pour certains, une recrudescence du stress** ».

Dans ce contexte déjà compliqué, les élus **FO LCL** s'interrogent sur la **capacité de la Médecine du Travail d'absorber la masse de travail supplémentaire** qui l'attend avec la mise en place du PMT à propos duquel la Direction, elle-même, se dit « pleinement consciente que **certaines éléments** (du Plan) **sont susceptibles de favoriser l'apparition de risques psycho-sociaux** ».

Au-delà des faits précités, il aurait été souhaitable de ne **pas se limiter au simple « diagnostic »** mais **formuler le ou les « remèdes »** pour pallier à cette « recrudescence du stress ».

C'est ce que prévoit, là encore, le **Code du Travail – Article L 4624-3** :
« **Lorsque le Médecin du Travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose, par un écrit motivé et circonstancié, des mesures visant à la préserver** ».
« **L'employeur, quant à lui, prend en compte ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite** ».

En définitif, tout ce qui précède, atteste l'**inefficacité du dispositif mis en place par la Direction avec ses « Comités de Veille RPS »**.

Il serait temps que notre Direction se pose enfin les bonnes questions afin de comprendre ce qui dysfonctionne dans ce dispositif et prenne les mesures qui s'imposent !

Rappel à la Direction que le **CHSCT est la seule instance reconnue par la Loi pour combattre les RPS** (Article L 4612-1 du Code du Travail).

KOHLANTALCL



Vos représentants **FO LCL** ont mis en évidence les remarques contenues dans le rapport du médecin du travail sur les « erreurs ergonomiques » générées par le mobilier mis à disposition du personnel en agence et notamment :

- La présence sous le bureau d'un caisson recevant l'imprimante (*on a toutes et tous, au moins 1 fois par jour, « pesté » contre le fait d'être obligé de se plier en deux pour imprimer les documents, courant le risque d'un lumbago !*),
- Des podiums et « repose fesse » (*super position pour être sujet à plus ou moins long terme aux douleurs de dos ou mauvaise circulation du sang*),
- Travail en enceinte technique où (*avec le fait de souffrir à terme de claustrophobie*) il faut avouer que la manipulation de charges, mêmes normées, ainsi que la répétition des « postures contraignantes », ne va pas favoriser la bonne santé des salariés... Liste non exhaustive

Vos élus **FO LCL** ont insisté sur les difficultés liées aux incivilités (*malheureusement pas toutes déclarées*) supportées trop régulièrement par les salariés de LCL et sur la nécessité d'une prise en charge efficace. Ils ont aussi rappelé, comme le souligne le rapport, que la hiérarchie peut faire remonter directement à la Médecine du Travail, en accord avec le salarié, ou en cas d'urgence, les situations relevant d'un problème de santé. Ils ont demandé qu'une sensibilisation soit à nouveau effectuée sur ce point.



www.fo-lcl.fr

Brigitte QUEUILHE, Philippe BRULE, Anita TATO, Didier GUYONNOT,
Pascale FACHERO, Patrick SERAFINO, Sylvie MIGOBERT, Elio SALZANO
15 rue Feydeau – 75002 PARIS
Tel : 01.42.95.14.74 – Fax : 01.42.95.11.16
Mail : folclidfouest@gmail.com