



Tract n° 016

Paris, le 10 septembre 2009

DELEGATION NATIONALE DE L.C.L. - Le Crédit Lyonnais

15 Rue Feydeau - 75002 PARIS / BC 315.51

Tél. 01.42.95.11.80 - Fax : 01.42.95.10.55

Adresse Lotus : cfdt_délégation-nationale@lcl.fr

Internet : cfdt-lcl.org

CCE DU 10 SEPTEMBRE 2009

Cette séance était dédiée principalement aux résultats LCL du 1^{er} semestre, à la formation 2010, aux mesures « pandémie grippale », au renouvellement du label égalité Hommes/Femmes ainsi qu'à certains rapports de commissions CCE.

Information sur les résultats au 30 juin 2009

Tous les résultats semestriels sont maintenant connus et consultables sur internet. LCL résiste bien aux effets de la crise et améliore même son coefficient d'exploitation à 66,4%. Les revenus augmentent toujours par le biais de la marge d'intérêt. Le résultat net baisse en raison de l'accroissement des risques (+159% sur 1 an).

Pour la **CFDT**, des marges financières existent donc pour les prochaines négociations salariales, d'autant que la Rémunération Variable Collective sera impactée négativement en fin d'année.

Information sur les orientations générales de la politique de formation 2010

Pour 2010, la **CFDT** constate une diminution de 16% de l'enveloppe globale. La Direction met toujours l'accent sur les stages de « pré » et « prise de postes » qui concernent notamment les salariés recrutés.

Cette enveloppe consomme à elle seule 50% du budget de la BAP et reste donc dépendante de la politique de recrutement.

La **CFDT** est intervenue sur la problématique de disponibilité afin de suivre les formations (manque d'effectifs ? conditions de travail difficiles ? pression commerciale ?)

La **CFDT** a fait constaté le peu de formation effectuée par le biais du DIF (Droit Individuel à la Formation) et les difficultés récurrentes, pour les jeunes, pour accéder à la formation générale bancaire.

Information sur le calendrier des jours de fermeture 2010

Consultable prochainement sur www.cfdt-lcl.org.

Suite à la demande de la **CFDT**, la Direction va se pencher sur le problème de comptabilisation des heures du samedi des personnes travaillant sur 4,5 jours. En effet, une réaffectation des heures semble être faite début décembre au niveau des jours de RTT. Pour la **CFDT**, ce système semble trop en décalage pour avoir la visibilité des jours dus et à prendre.

Information sur les mesures prévues en cas de pandémie grippale

Le secteur bancaire étant qualifié par le gouvernement comme « secteur d'activité d'importance vitale », LCL a prévu un plan de continuité de l'activité en cas de pandémie niveau 6 (en août : niveau 5A).

Outre les mesures gouvernementales rappelées régulièrement (lavages des mains répétés, utilisation de mouchoirs jetables et de lingettes, etc.), 2 secteurs seraient gérés différemment selon que le salarié soit en contact ou non avec la clientèle, en voici un aperçu.

La Direction précise que le dispositif présenté aux CHS-CT sera identique à celui du CCE. Aucune latitude aux instances locales, le cadre étant général sur toute la France.

Aux questions **CFDT**, la Direction a répondu :

1/ les masques sont aujourd'hui dans les UM, le dégroupage par DGA se fera au fur et à mesure des besoins

2/ si les restaurants d'entreprises sont fermés, le personnel bénéficiera des 4.5 "

3/ le personnel qui devra se présenter dans une agence éloignée de son lieu de travail habituel

bénéficiera des IK dès l'instant où il n'existe pas de transports en commun.

La Direction a différé sa réponse sur plusieurs de nos demandes : pas de jours de carence en cas d'arrêt pour grippe, jours de maladie contagieuse en cas d'absence pour fermeture d'école, changement de mousse pour les micro casques des téléconseillers.

La CFDT regrette que le personnel ne pouvant se rendre sur son lieu de travail pour des raisons liées à la pandémie (lui-même atteint ou enfants à garder, voire arrêt des transports en commun) se voit obligé de prendre des jours de congés, RTT ou encore congés sans solde ! Alors que certains collaborateurs (petites agences) se verront dispensés et rémunérés.

A notre demande, la Direction répond que cette mesure pourra être revue.

Commission Emploi / Organisation / Conditions de travail

Cette session a été consacrée à la présentation des nouvelles technologies au LCL telles que NORKOM (Lutte contre le blanchiment), MAJIC (RPC), OSCARE (outil de suivi BDEF) et CATOP (nouveau prestataire des traitements chèques).

La CFDT trouve dommage que les effectifs soient supprimés avant la mise en place de ces nouveaux outils.

La cartographie des zones sensibles a enfin été présentée. **La CFDT** insiste pour que la formation sur la sécurité soit dispensée aux nouveaux entrants, aux conseillers d'accueil, aux managers, lors de mouvements de personnel et aux collaborateurs n'ayant pas bénéficié de formation depuis 5 ans.

Commission Formation

Les thèmes suivants ont été abordés :

LCL Partage

Afin de communiquer les « bonnes pratiques » et suite à l'expérimentation d'un groupe « Partage » dans le secteur des métiers « Pro », un recueil a été validé. Il sera diffusé par des responsables et moniteurs après leur formation.

Le même projet sera envisagé pour les métiers de Directeurs d'Agence.

OPALE 2

Le nouvel outil amélioré sera déployé d'ici fin 2009, car il nécessite l'installation d'écrans plats (en cours). Des formations sont prévues pour chaque type de poste (conseillers, managers).

Peoplec@re

Outil Groupe actuellement utilisé par le personnel RH qui sera ensuite accessible aux managers et salariés.

Cet outil sera disponible fin 2009 lors des évaluations et demandes de formations auprès des hiérarchiques.

Quid de l'objectivité en cas de refus de formation par son responsable qui aura la main sur Peoplec@re?

Dsba

Les apprenants doivent produire toujours plus. Les tuteurs ne sont pas disponibles ! Où trouver le temps nécessaire pour la formation ?

Appel en stage

Il est impératif que le personnel concerné ait toutes les informations utiles avec la convocation (contenu du stage, délai de route, etc.)

En outre, même si les formations obligatoires sont rigoureusement suivies, **la CFDT** déplore un absentéisme important dans l'enseignement professionnel.

Enfin, **la CFDT** regrette le déséquilibre grandissant en faveur des formations non-accompagnées au détriment des formations avec échange et partage de connaissances.

Commission Egalité Professionnelle Homme/Femme

Ce rapport traitait du renouvellement du label obtenu par LCL concernant l'égalité professionnelle. **La CFDT** est longuement intervenue sur différents compartiments tels que Rémunération, Temps de travail, Congés maternité et parentaux, Formation, Avantages sociaux.

Au final, notre analyse montre que la Direction n'est pas assez ambitieuse en la matière. **La CFDT** a donc émis un avis défavorable quant à l'obtention du label par LCL (retrouvez le détail de notre intervention sur COLOR/Ress. Humaines/Espace syndical/CFDT)

Questions diverses

La Direction informe que le site permettant de s'inscrire au dispositif DAFC (préretraite) sera ouvert le **01/10/2009 à 10H00.**

La CFDT a demandé l'ouverture d'un chantier de réflexions avec la Direction sur les missions et les qualifications des Directeurs d'Agence.

La Direction a accepté notre demande

La CFDT est revenue sur sa demande de révision des RPC pour les salariés à temps partiel. La Direction confirme que ce chantier est en bonne voie.



Paris, le 10 septembre 2009

DELEGATION NATIONALE DE L.C.L. - Le Crédit Lyonnais

15 Rue Feydeau - 75002 PARIS / BC 315.51

Tél. 01.42.95.11.80 - Fax : 01.42.95.10.55

Adresse Lotus : cfdt_délégation-nationale@lcl.fr

Internet : cfdt-lcl.org

DECLARATION CCE 10/09/2009

Renouvellement du Label Egalité Professionnelle Intervention CFDT

Le Label Egalité professionnelle est à échéance octobre 2009 soit 3 ans après son obtention. Du point de vue de la forme, la CFDT reste surprise du calendrier tardif retenu par la Direction pour sa présentation auprès de la Commission Egalité du CCE.

Cette surprise est doublée de frustration quant à l'obtention des documents demandés par nos élus. Pour la CFDT, au-delà des remises de documents sur table, il est temps que la Direction s'engage à remettre les pièces en temps et heure, notamment le Rapport de Situation Comparée (RSC) prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes et qui comprend une analyse des indicateurs. Ce document n'a toujours pas été remis à la Commission ni aux Organisations Syndicales.

L'absence de ce document, pourtant obligatoire pour la présentation du dossier LCL à l'AFNOR, ne permet pas d'étudier le dossier sous tous ses aspects et pour la CFDT, ce ne sont pas les documents non synoptiques remis qui le remplacent efficacement.

Sur le fond du dossier maintenant, la CFDT a examiné plusieurs items.

I- La rémunération :

* L'analyse du bilan social 2008 a démontré que la rémunération brute des femmes est inférieure de 25,98% à celle des hommes.

Ce chiffre n'est d'ailleurs pas contesté par la Direction. Ainsi, dans sa communication de septembre 2009 (i comme info , article égalité homme-femme « tout reste à faire »), il est précisé que les écarts de salaire se sont maintenus et que la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27% à celle des hommes.

* Par ailleurs, l'analyse des 6 métiers repères (tels que définis par l'AFB) dans la rémunération par emploi au 31 décembre 2009, démontre ces écarts :

Chargé de clientèle entreprise **-9,18%**
 Chargé de clientèle particuliers **-3,73%**
 Juriste fiscaliste **-3,40%**
 Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires **-13,97%**
 Responsable d'un point de vente **-7,55%**
 Techniciens administratif des opérations bancaires **-2,60%**

La CFDT constate, au regard de l'observatoire, que certains postes de travail ne sont pas accessibles aux femmes et que la féminisation est accrue dans les postes de techniciens.

* L'étude de l'augmentation totale de la RBA en pourcentage donne une image positive pour LCL mais, dans la réalité, si les femmes ont eu effectivement, en pourcentage, une augmentation moyenne supérieure de 0,30% à celle des hommes, leur RBA a diminué de 1,95% .

	RBA à fin décembre 2007	RBA à fin décembre 2008	Ecart RBA 2007/2008	Augmentation totale moyenne	Chang de niveau
FEMMES	28.396p	29.408p	1.012p	3,5%	1.793
HOMMES	33.022p	34.126	1.104p	3,2%	1.057
Différence RBA H/F	- 4.626p	- 4.718p	+92p	-1,95%	

Augmentation des salaires par Hommes/Femmes Analyse sur les attributions 2008

De ce fait, l'écart continue de progresser au lieu de diminuer.

Dans ces conditions, comment la Direction peut-elle affirmer ouvrir pour réduire les écarts ? Pour la CFDT, les limites d'une enveloppe globale de 300 Kp, avec une méthodologie de répartition laborieuse et donc difficilement transparente, sont atteintes.

* A cet égard, malgré la demande de la CFDT, les salariés femmes n'ont toujours pas reçu individuellement un document précisant s'il a été constaté un écart entre leur salaire et la médiane de référence.

Comment s'applique d'ailleurs le calcul de la mesure des écarts pour les nouveaux métiers qui n'ont pas 2,5 ans d'ancienneté de création ? (attaché commercial, adjoint fonctionnement, etc.)

Pour la CFDT, si la Direction voulait vraiment marquer un effort de rattrapage, elle devrait calculer clairement l'estimation financière globale pour satisfaire à l'objectif d'égalité. Nous craignons que le montant préconisé par la DARES (0,10% de la masse salariale) ce qui représente environ 800Kp actuellement ne suffise même pas.

* Lors de la distribution des MSI, la CFDT constate que les femmes sont toujours moins nombreuses, en pourcentage de bénéficiaires, et que les montants moyens distribués sont inférieurs à ceux des hommes.

	Nb bénéf de MSI	% de bénéf	Montant moyen	% RBA	Nb bénéf de MSI	% de bénéf	Montant moyen	% RBA	Nb bénéf de MSI	% de bénéf	Monta nt moyen	% RBA
Tech	3 504	34,4 %	1 033 p	4,1 %	1 676	36,6 %	1 124 p	4,3 %	5 180	35,1 %	1 062 p	4,1 %
Cad.	1 423	51,3 %	1 817 p	4,8 %	1 944	51,4 %	1 993 p	4,9 %	3 367	51,3 %	1 919 p	4,8 %

Tableau issu du Label page 11

* Si les embauches sont majoritairement féminines au LCL, les embauches cadres féminins sont inférieures à celles des hommes cadres pour 2008.

837 femmes embauchées, 123 sont cadres soit 14,69%

559 hommes embauchés, 163 sont cadres soit 29,15%

Du simple au double !

Ces constats relativisent fortement les efforts annoncés par la Direction sur l'objectif d'évolution des femmes dans les niveaux cadres et H.C.

II Le temps de travail

* La CFDT constate que le temps partiel est un sujet largement abordé dans toutes les instances. En effet, au niveau du réseau commercial, le chantage de retour à temps plein contre un poste est encore d'usage. De même, l'acceptation d'un poste à temps partiel est souvent assortie d'un changement de métier et/ou d'un éloignement géographique.

Par ailleurs, l'adaptation des objectifs pour les salariés à temps partiel du réseau commercial n'est pas encore systématique, par contre le paiement de la Rémunération de la Performance Commerciale (RPC) est lui systématiquement proratisé au temps de travail.

* La prise en compte des demandes de temps partiel demeurent très inégales suivant les régions et les hiérarchies. En tout état de cause, tout ce qui découle de ce régime de temps de travail (son accès, l'évolution de carrière, la rémunération, le poids du poste) demeure comme autant d'éléments pénalisants dans notre entreprise.

* L'impossibilité pour les salariés, travaillant à temps partiel, de cotiser à temps plein pour leur retraite complémentaire les pénalise également.

* La CFDT constate également que la dénonciation des horaires variables dans la majeure partie du réseau Banque Assurance Particulier (BAP) ne favorise pas la conciliation vie professionnelle et vie familiale des salariés.

III Les congés maternités et parentaux

* La CFDT souhaite que la Direction améliore l'organisation des départs et retours de congés maternités ou parentaux. En effet, les préconisations de la Direction

ne sont que peu appliquées sur le terrain. (entretiens avant et après prenant en compte la situation personnelle du salarié)

* Si, la pérennisation du système de garantie d'évolution salariale pour les retours de congés maternité commence à être appliquée (et il aura fallu de nombreuses interventions des élus), il n'en est pas de même pour les retours de congés parentaux.

Ces salariés sont donc lésés et, en l'état, ce système reste extrêmement dissuasif pour les hommes.

IV La formation

* La CFDT rappelle que les femmes représentent au LCL 60,47% des effectifs et 77,05% d'entre elles sont techniciennes. Force est de constater qu'elles sont moins sollicitées pour de la formation évolutive car seulement 86% y ont accès pour un volant de 37 heures contre 96% d'hommes pour 42 heures.

* Par ailleurs, la CFDT constate que les inégalités entre les femmes et les hommes se retrouvent également au niveau des formations professionnelles. Pour la CFDT, la volonté de la Direction d'ouvrir pour l'égalité professionnelle est prise en défaut quand elle applique une limite d'âge aux inscriptions de l'ITB (32ans) et un minimum d'ancienneté qui peut coïncider avec une période de maternité.

V Les avantages sociaux

* La CFDT acte que la Direction communique beaucoup sur les avantages sociaux de LCL mais ces derniers n'ont pas véritablement progressés depuis leurs mises en place historique au sein du Crédit Lyonnais.

Pour exemple, l'augmentation de l'allocation achats de livres n'est due qu'à l'arbitrage et donc la suppression de la prime fête des mères.

Les frais de garde ont stagné depuis plusieurs années et une seule crèche située à Paris nous apparaît dérisoire.

4

En tout état de cause, devant le peu d'évolution depuis la mise en place du label, la CFDT ne peut qu'émettre un avis défavorable sur la prorogation du label.

Si la Direction veut afficher une réelle volonté de rattrapage des écarts constatés, elle se doit de faire des efforts dans tous les compartiments évoqués ci-dessus.



Calendrier jours de fermeture 2010

Jours de repos pour les collaborateurs travaillant :	
Du lundi au vendredi	Du mardi au samedi
Vendredi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier
	Samedi 2 janvier
	Samedi 3 avril
Lundi 5 avril	
	Samedi 1 ^{er} mai
	Samedi 8 mai
Jeudi 13 mai	Jeudi 13 mai
Vendredi 14 mai	
Lundi 24 mai	
Mercredi 14 juillet	Mercredi 14 juillet
	Samedi 14 août
	Samedi 30 octobre
Lundi 1 ^{er} novembre	
Jeudi 11 novembre	Jeudi 11 novembre
Vendredi 12 novembre	
Vendredi 24 décembre	
	Samedi 25 décembre