

Paris, le 15 juin 2011



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

15 Rue Feydeau - 75002 PARIS / BC 315.51

Tél. 01.42.95.11.80 / 10.57 - Fax : 01.42.95.10.55

Adresse Lotus : cfdt_délégation-nationale@lcl.fr

Internet : cfdt-lcl.org

N° 7 CENTRICITE CLIENT 2013 : LES ZONES D'OMBRE DU PROJET

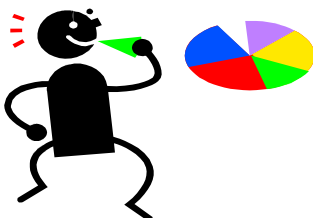
Ce septième tract d'information explique pourquoi la CFDT LCL a, pour la première fois depuis 2005, refusé d'émettre un avis sur un projet d'entreprise. Alors que la CFDT a l'habitude d'œuvrer activement et utilement lors de toutes les négociations d'entreprise. Ce qui se traduit par une politique contractuelle riche.

D'ailleurs, l'intégration massive de nos remarques, attentes et revendications dans les textes d'accords permet à la CFDT de signer environ 85% des accords recensés sur la période 2005-2010 concernant de nombreux domaines (Formation, Salaires, Handicap, RVC, Complémentaire Santé, Incivilités). Idem pour notre participation à différentes tables rondes (Heures Supplémentaires, RPC temps partiel, Conditions de travail)

Dès lors, pourquoi la CFDT a eu une attitude de « méfiance » vis-à-vis de Centricité 2013, contrairement à d'autres Organisations Syndicales qui se sont focalisées, à priori uniquement, sur la progression des effectifs (+500 UTP en 3 ans) ? Parce que la CFDT considère qu'il y a peu de visibilité sur 2 points très importants :

- ✓ Le niveau de partage des richesses qui seront créées par les salariés pendant ces 3 années ;
- ✓ La garantie de l'amélioration des conditions de travail

Puisque ce nouveau plan triennal est présenté comme un scénario de rupture, une « ambition » de sortie de crise, il nous apparaît nécessaire et indispensable que ces 2 sujets soient aussi parfaitement déclinés. Vous trouverez ci-dessous les seuls éléments à notre disposition sur ces 2 thèmes :



1/ Le niveau de partage des richesses créés.

La CFDT se préoccupe régulièrement de négocier au mieux la valorisation des salaires et de tous les autres avantages sociaux au sein de LCL. Chaque dernier trimestre de l'année commence la NAOE (Négociation Annuelle Obligatoire de l'Entreprise).

La CFDT LCL se focalise généralement sur 2 points importants :

- L'enveloppe globale c'est-à-dire la somme en euros allouée pour toutes les mesures de l'accord. Cela comprend les mesures salariales (Mesures Générales, Mesures Individuelles, Versement Performances, salaires minima, taux de promotion, calendrier de versement) mais également toutes les allocations sociales (tickets restaurants, primes examen, allocations garde scolaires, handicap, etc.)
- Le ratio par UTP (effectif moyen de l'année) des mesures pécuniaires phares (MG,MSI).

Or, selon nos calculs, durant le plan « Crescendo 2 », ce ratio n'a eu de cesse de se dégrader.

Pour les mesures versées en 2011 (accord NAOE fin 2010 signé par la CFDT), ce ratio retrouve un niveau supérieur à celui de fin 2007. En plus, 75% du personnel environ sera bénéficiaire d'une mesure pérenne (contre 49% en 2010) et 100% du personnel percevra le supplément d'intéressement.

Mais, pour la période 2011-2013, la Direction ne répond pas à nos préoccupations en la matière. En fait, elle ne DIT RIEN au prétexte de ne pas obérer les futures négociations salariales. Plus grave, elle ne répond pas non plus à nos demandes de détail de progression des frais généraux.

Pourtant, la CFDT note que la progression attendue, sur 3 ans, des frais généraux est inférieure à 110 millions d'euros. Cela intègre les frais de personnel mais aussi les charges générales d'exploitation (informatique, immobiliers, etc). Avec cette somme, il va falloir au minimum :

- Construire les nouveaux outils
- Développer les nouveaux produits
- Assurer la Formation
- Ouvrir 90 points de vente

Dès lors, combien restera-t-il pour récompenser les efforts des salariés ?

Même une année très pauvre en mesures comme 2009 (salaires 100% individuels et avantages sociaux) représente 20 millions d'euros environ selon les effets d'annonce de la Direction. Donc 60 millions en 3 ans. Est-ce sur ce rythme que la Direction entend récompenser les salariés ?

La CFDT n'accepte pas cette logique et nous voulons que vous en preniez conscience. Actuellement, la ventilation des richesses créées est pour l'essentiel profitable à l'actionnaire. Comment comprendre que le Groupe puisse bénéficier de +40% de progression des bénéfices alors que dans le même temps, les Frais Généraux (salaires et charges générales d'exploitation) stagnent à +1,4% ???

Voilà pourquoi, la CFDT demande une table ronde pour discuter de l'évolution dans le détail des frais généraux. La CFDT regrette que d'autres Organisations Syndicales ne s'en soient pas préoccupées lors du passage en Comité Central d'Entreprise devant la Direction Générale !

2/L'amélioration des conditions de travail

Pour la CFDT LCL, Le plan Crescendo 2 a dégradé les conditions de travail dans tous les secteurs de l'entreprise. Il est incontestable maintenant que les clients s'en plaignent également (cf notre taux d'attrition).

Avec autant de progression commerciale attendue (+10% de notre base clientèle) alors que les effectifs vont progresser de 2,79%, comment imaginer que vous serez plus « confortable » pour exercer votre métier, quel que soit le secteur ou vous travaillez.

Au contraire, la CFDT LCL s'attend :

- A plus de pression commerciale via des progressions importantes d'objectifs et un suivi quotidien renforcé, comparable à celui de la grande distribution.
- A plus d'incivilités que ce soit via nos clients que via une hiérarchie elle-même « pressurisée ».

La santé au travail est souvent reliée au contenu et à l'organisation du travail. La CFDT de LCL demande dès à présent une table ronde voire une négociation sur les risques psycho-sociaux.

à suivre : les futures ambitions de la CFDT