



Solidaire Unitaire Démocratique Crédit Agricole Mutuel

Le syndicat SUDCAM est le 2^{ème} syndicat non catégoriel du Crédit Agricole. Il est avant tout un syndicat de proximité et de terrain. Alors pourquoi pas, chez LCL, lors des prochaines élections ? En effet, les ordonnances Macron vont complètement changer la perception du syndicalisme en privilégiant le dialogue social d'entreprise voire de groupe, mettant à mal l'immobilisme des grandes centrales syndicales traditionnelles.

Aussi, SUDCAM entend vous faire profiter, cadres et techniciens LCL, de son modèle organisationnel et vous apporter la capacité d'une réflexion Groupe Crédit Agricole intégrant un modèle et des acquis sociaux adaptés à cette nouvelle dimension.

D'autant que les sujets cruciaux de stratégie et d'organisation seront encore nombreux chez LCL à horizon 2019 :

- Fermeture des agences à 20h
- Modifications profondes de l'horaire variable chez OSC
- Fin du PMT Centricité 2018
- Poursuite du projet Ambition Pro
- Poursuite de la simplification de la Banque
- Des résultats LCL toujours insatisfaisants pour CASA
- La fin du dialogue social actuel



➤ Fermeture des agences à 20 heures.

Avec une annonce déjà faite à la presse, quelle crédibilité offre-t-on aux futurs tests de septembre qui ne dureront que 2 mois ?

Les questions majeures qui se posent maintenant sont de savoir si tout le réseau sera concerné et quelles seront les limites du volontariat sur ce projet à fort impact sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ?



➤ OSC Modifications profondes de l'horaire variable.

Encore un exemple d'autoritarisme hypocrite de la Direction Générale qui s'est livrée à un simulacre de réunions, dans chaque périmètre de CE, pour étudier avec le personnel des mesures alternatives à un changement important des plages fixes. Tout comme le réseau, le back office n'a pas fini sa mutation horaire et organisationnelle.



➤ Fin du PMT.

Cela signifie la fin de l'accord social actuel et notamment la remise en question des mesures phares suivantes :

- ❖ Fin de l'entretien préalable obligatoire avec le RDI avant toute mesure de nomination (nouvelle affectation à moins de 50Kms de l'ancienne).
- ❖ Fin de la capacité du salarié à refuser une nomination ou proposition au motif des impératifs liés à la vie privée.
- ❖ Fin d'un trajet maxi de 1h15 entre domicile et nouvelle affectation.
- ❖ Fin du recours à une commission ad hoc (Direction et Syndicat) pour examiner les litiges éventuels.
- ❖ Fin de plans de formations ambitieux.
- ❖ Fin de toutes les indemnités supplémentaires de transport, de garde d'enfant ou de résidence.
- ❖ Fin des mesures supplémentaires de reclassement interne ou externe notamment les allocations temporaires dégressives.
- ❖ Fin des mesures d'accompagnement au départ volontaire à la retraite.



Pour continuer à réduire ses effectifs, que va choisir la Direction en 2019 ?

- ✚ Un autre PSE ?
- ✚ Des ruptures conventionnelles ?

➤ Poursuite du projet Ambition Pro.

Il aura fallu perdre 50% de parts de marché en 10 ans sur ce segment pour avoir une réelle prise de conscience de la nécessité d'un plan de redressement. D'autant que les encours LCL restent essentiellement portés par les crédits immobiliers dont la rentabilité est malmenée compte tenu de la conjoncture des taux et de l'ampleur des renégociations.

Pourtant, l'ambition semble seulement dans les paroles et l'attribution d'objectifs 2018 volumineux. Or, la logistique ne suit pas dans la création des agences PRO, la distribution des nouveaux outils, matériel et logiciel. Que dire du nouveau métier "Chargé d'affaire PRO" censé donner de l'attractivité au métier mais qui peine à se mettre en place ?



Rappelons qu'un des 2 acteurs qui domine ce marché est le Crédit Agricole. Il est donc surprenant que LCL soit aussi chaotique dans la mise en œuvre de ce projet majeur pour son futur PNB.

➤ Poursuite de la simplification de la Banque.

Chez LCL, quand il est écrit « simplifier », il faut comprendre « supprimer » : les fonctions supports du Siège Opérationnel sont maintenant touchées de plein fouet. Sous les vocables « synergies » ou « mutualisation », c'est bien finalement des disparitions complètes de certains métiers qui se profilent. L'exemple du Centre National de Formation de Villejuif est éloquent.



➤ Des résultats LCL toujours insatisfaisants pour CASA.

Depuis la mise en œuvre du projet Centricité, les bénéfices affichés par LCL n'ont jamais été à la hauteur des attentes de CASA. Cela a coûté la place du Directeur Général puis du DRH car il est apparu qu'il fallait s'appuyer encore plus sur les baisses de charges. Pour 2018, la problématique continue malgré un meilleur second trimestre.

Aujourd'hui, l'humain arrive loin derrière la rentabilité et les profits. Les commerciaux en sont revenus à la « bâtonnité aiguë » sans pour autant en percevoir les fruits au niveau de leurs revenus. Les conséquences sont un nombre de démissions et d'abandons de postes sans précédent dans l'entreprise.

➤ La fin du dialogue social actuel :

Avant même la parution des Ordonnances Macron, la Direction LCL a dénoncé en juillet 2017 l'accord sur le dialogue social. Plus grave, les ordonnances font la part belle aux accords d'entreprise sur ce sujet et ne fixent que des mesures minimales tout en unifiant les 3 instances actuelles (DP, CE et CHSCT) au sein du CSE (Comité Social et Économique). Or, à ce jour, la Direction LCL reste cantonnée, à quelques mesurette près, à cette base minimale en refusant notamment les représentants de proximité pourtant prévus par les textes et jugés indispensables par une très large majorité des salariés.

DIALOGUE SOCIAL



Les ordonnances Macron sont ainsi une aubaine pour la Direction Générale qui semble considérer les élus et le dialogue social comme un centre de coût à réduire. A l'heure actuelle, les négociations actent la disparition de près de 70% des moyens alloués au dialogue social. Cerise sur le gâteau, la Direction s'attaque également aux œuvres sociales (activités culturelles, sports, Week end, voyages, billetterie, fêtes de Noël, etc.) en occultant les moyens de fonctionnement.

Face aux nouveaux défis LCL, notre Union SUDCAM est prête. Il nous faudra être combattifs, innovants et professionnels pour vous aider à appréhender les nouveaux enjeux et passer les caps difficiles.

Il nous faudra également continuer à nous développer afin de jouer pleinement notre rôle de syndicat responsable.

Dans les caisses du Crédit Agricole et dans certaines entités du groupe, SUDCAM a démontré ses savoirs faire avec une structuration et une organisation différentes tout en privilégiant le contact avec les salariés. Alors oui, aujourd'hui, il est grand temps de venir s'implanter chez LCL pour vous proposer une solution alternative crédible.

**POUR RÉSUMER CE QUI NOUS ANIME TOUS :
DES SALARIÉS AU SERVICE DE TOUS LES SALARIÉS !**



**ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTS !
VENEZ REJOINDRE SUDCAM !**



SUDCAM est le premier syndicat dans plusieurs entités :

CR Val de France : 50 %

CR Normandie : 42 %

CR Aquitaine : 38 %

CR Lorraine : 38 %

CR Atlantique Vendée : 38%

CR Alpes Provence : 36 %

CR Finistère : 34 %

CR Guadeloupe : 32 %

Pour nous contacter : WWW.SUDCAM.COM/CONTACT

SALVAT Jean Yves : 06 81 70 17 38

MARION Denis : 06 10 89 72 88

VIZOT Geoffrey : 06 14 05 93 14

FERRETTI Alexandre : 06 34 23 47 90

SAHUC Katty : 06 27 19 13 77