



FO LCL rêve d'une banque qui respecte ses salariés et agit pour que ce rêve devienne réalité

FO LCL a décidé de contester les décisions de la DIRECCTE de valider et d'homologuer le plan de licenciement collectif. Voici pourquoi :

- Avec 660 millions d'€ de résultats, LCL n'est pas en difficultés financières et le Crédit Agricole a largement les moyens de dégraisser **sans licencier**
- **Si réellement l'objectif de LCL est « zéro licenciement économique », pourquoi met-il en place un plan de licenciement collectif ?**
- **FO LCL** conteste les suppressions d'emplois qui conduiraient à une nouvelle dégradation des conditions de travail malgré un constat déjà jugé alarmant et très préoccupant
- Que dire du service rendu ? L'excellence opérationnelle ne semble plus d'actualité...

Pour **FO LCL**, l'évolution inéluctable de l'entreprise ne doit pas servir de prétexte pour réduire drastiquement les effectifs.



Un PSE à géométrie variable

La direction a souhaité **limiter artificiellement** son plan au réseau commercial, Banque Privée comprise, ainsi qu'à la DSBa.

Bien que BEGF-BDI, CRC* et fonctions supports soient concernés par les réorganisations, leurs salarié(e)s ne peuvent prétendre à l'ensemble des mesures du plan.

Pire, les projets de suppressions d'emplois dans les fonctions centrales commencent à fleurir en ce printemps alors que leurs salarié(e)s sont privé(e)s des mesures du plan.

Puisque le PSE est basé sur les départs à la retraite, pourquoi LCL n'a-t-il pas incité tous les salarié(e)s éligibles ? Outre la discrimination que cela provoque entre CLP, « l'aspiration des salarié(e)s vers le haut », tant prônée par la direction, risque de s'essouffler.



* Les agences e.LCL étaient rattachées aux DdR jusqu'au 15 janvier 2015. Depuis, elles ont rejoint la DdRL pour que, finalement, les CRC reviennent dans le giron des DdR en 2016.

Question : les salarié(e)s de e.LCL sont-ils concerné(e)s par le PSE ? Si vous avez la réponse, merci de nous contacter !

Contournement d'obligations légales

LCL a tenté de s'exonérer de l'obligation légale de reclassement par la mobilité. Ses avocats ont dû lui souffler l'idée de minimiser les modifications de **contrat de travail** (proposition) au profit des modifications de **conditions de travail** non soumises à l'acceptation du salarié (nomination) afin de rendre la gestion du personnel plus flexible.

Conséquence

En cas de refus non légitime (selon LCL) d'une nomination, le licenciement **pour faute** peut être prononcé. Le (la) salarié(e) n'a pas accès aux mesures de reclassement et, en cas de licenciement, ne peut bénéficier de l'indemnité pour motif économique !

Voilà l'explication de l'objectif « zéro licenciement économique ». Mais cela ne signifie pas « zéro licenciement »...

Violation de la convention collective

Selon la convention collective :

« **Métier** : un regroupement d'emplois - types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. **Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.** »

L'accord AFB du 8 mars 2010 a révisé la liste des métiers - repères (en les portant à **26**) et des emplois - types rattachés à chaque métier.

Selon LCL aujourd'hui (car avant il ne disait pas ça) : **il n'y a que 3 métiers** : back-office, front-office et fonctions supports. Passer de conseiller d'accueil à conseiller particulier serait une évolution naturelle (page 140 du livre I du PSE - Annexe 1)**. Naturelle ? Du point de vue de la carrière, pourquoi pas et encore. Mais d'un point de vue juridique, certainement pas.

C'est par ce stratagème que LCL contraint les salarié(e)s à changer de métier sans négociation. Si refus « non légitime », c'est la porte pour motif disciplinaire **sans possibilité de reclassement.**

Comment CFDT et SNB ont-ils pu signer un tel accord ? Car cette définition de mobilité fonctionnelle, contraire à la convention collective signée par leurs fédérations, y est inscrite (page 74 du livre I)**.

** voir l'accord sur les mesures d'accompagnement - Rubrique PSE - disponible sur notre site www.fo-lcl.fr



Mesures d'accompagnement dans différents PSE

SNB et CFDT tentent de justifier leur signature en prétendant que sans accord, les mesures auraient été inférieures. Faux : la DIRECCTE est beaucoup plus exigeante quand il n'y a pas d'accord. D'autres part, pour **FO LCL**, l'essentiel était d'éviter tout **licenciement**.

Ci-dessous des exemples de PSE d'entreprises parfois plus modestes que LCL :

BFC-AG (groupe LCL)

Un plan de départs volontaires prévoyant la suppression de 103 emplois (soit 1/3 de l'effectif) **n'incluant aucun licenciement**, a été mis en place **unilatéralement** en 2014 :

- Indemnité de départ volontaire : 24 mois de salaire
- Indemnité de départ à la retraite : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 15 mois

CA-CIB (groupe CASA)

Un accord social d'accompagnement des transformations signé en juin 2013 prévoit :

- **Mobilité géographique** : 40 kms autour du lieu de travail
- **Prêts immobiliers bonifiés** : jusqu'à - 60% sur le barème public
- **Indemnité spécifique de départ à la retraite** : de 12 à 24 mois de salaire fixe brut selon l'ancienneté dans le groupe Crédit Agricole
- **Congé de fin de carrière** : de 18 à 24 mois avant le départ à la retraite à taux plein avec 85% de la rémunération fixe

Société Générale

La banque a conclu le 13 février 2014 avec l'ensemble des syndicats (dont **FO SG**) un accord fixant les modalités de réorganisation des back-offices :

- **Mobilité interne** : la SG **s'engage** à ne procéder à **aucun licenciement collectif**. Les signataires soulignent que les possibilités de mobilité interne sont importantes **dans le groupe**, qui compte un grand nombre de métiers et une forte diversité d'activité
- **Indemnité de départ volontaire** : elle peut atteindre un mois de salaire par semestre d'ancienneté, dans la limite de 30 mois de salaire
- **Rupture de contrat avec préavis de trois ans et dispense d'exécution** : durant cette période, versement de 70% de la rémunération annuelle (dont part variable), prise en charge du différentiel de cotisation retraite base temps plein, perception de l'intéressement et participation

DIM

Suppression de 142 postes de démonstratrices en magasin. Le PSE du 22 mai 2014 prévoit :

- **Un congé de reclassement** pouvant aller jusqu'à 24 mois
- **Un départ en préretraite** jusqu'à 4 ans et demi avant l'âge avec 85% du salaire brut soit quasiment 100% du salaire net

ORACLE France

La filiale du concepteur américain de logiciels informatiques a conclu le 18 avril 2014, un accord de cessation anticipée d'activité :

- Départ **jusqu'à huit ans** précédant la liquidation des droits à une retraite à taux plein avec **78% de la rémunération** (fixe + variable), prise en charge par l'employeur de l'intégralité de la cotisation vieillesse

MERCK

Le laboratoire pharmaceutique supprime 490 postes de visiteurs médicaux. Le PSE du 3 juillet 2014 prévoit :

- Un départ anticipé de fin de carrière pouvant aller **jusqu'à huit ans** avant le départ en retraite avec **70% du salaire**

Indemnité spécifique de départ à la retraite LCL

Certaines organisations syndicales, notamment le SNB, se sont focalisées sur ce point lors de la négociation du PSE, en se souciant donc moins du sort de ceux qui ne pourront pas partir en retraite. Certains négociateurs pensaient peut-être avant tout à leurs propres intérêts ?

FO LCL souhaite attirer l'attention des salariés éligibles. Si LCL a bonifié l'indemnité de départ à la retraite, c'est pour vous inciter à quitter l'entreprise **le plus rapidement possible**, soit au maximum, dans les 6 mois suivant votre possible départ en retraite à taux plein (congé de fin de carrière exclu).

Or, de nombreux salariés souhaitent pouvoir choisir leur date et/ou année de départ.

Pourquoi la date optimale de départ à la retraite est-elle le 1er janvier ?

- L'année N-1 est validée pour le calcul de votre pension. **Une année incomplète n'est pas retenue dans les 25 meilleures années pour le calcul de votre pension**
- Vous bénéficiez d'un forfait de 13 jours de congés payés au titre de l'année en cours
- Vous percevez l'intégralité de l'intéressement et participation au titre de N-1

Rappelons qu'avant vos 70 ans, l'employeur ne peut vous mettre à la retraite **sans votre accord**. À partir de 65 ans, la mise à la retraite est assimilée à un licenciement (indemnité **non plafonnée** à 6 mois et défiscalisée).

Ne vous laissez pas aveugler par l'indemnité spécifique. Rester un peu plus longtemps dans l'entreprise peut s'avérer plus avantageux.

Chacun doit prendre sa décision selon sa situation et ses aspirations, mais après réflexion.

Délégation Nationale **FO LCL**

B.C. 500 - 04, 39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75 Site Internet : www.fo-lcl.fr