



UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT ... OU PAS

Après la fermeture de centaines d'agences, de 5 CRC et de 3 sites back-office, c'est au tour des DGA et des DR de suivre une cure d'amaigrissement. **Entre 8 et 13 DR et entre 35 et 55 DGA sont sur la sellette**, « et nous ferons encore des regroupements » ... Ce ne serait donc que la première vague.

Pour la direction, tous ces projets doivent permettre de développer LCL. Pourtant, au vu des différents résultats, la direction devrait plutôt songer à arrêter ses projets :

- ◇ Jusqu'à 2013, le PNB dépassait les 3.800 millions d'euros quand, depuis 2016, il ne dépasse pas les 3.400 millions
- ◇ le résultat net, autour des 700 M€

au début des années 2010, reste aujourd'hui bloqué vers les 600 M€

- ◇ le nombre de points de vente est passé de 1.876 en 2015 à environ 1.640 aujourd'hui
- ◇ le nombre de CRC est passé de 9 à 5
- ◇ le nombre de salariés a chuté de 19.545 à fin 2014 à 16.749 à fin 2019, **soit moins 2.800 salariés en 5 ans (-14%)**
- ◇ le nombre de clients Particuliers (hors BP et GF) est de 5.852.898 à fin 2019 alors qu'il était de 5.950.885 à fin 2015, **soit moins 100.000 clients environ**
- ◇ selon POSTERNAK-IFOP, fin 2017, LCL était 8ème banque préférée des français (indice 36) quand elle n'est plus que **10ème au 3ème trimestre 2020 avec un indice de satisfaction tombé à 11!**
- ◇ fin 2019, le groupe a été contraint de **déprécier la valeur de LCL de + de 600 M€** dans ses comptes

Mais pour le Comex, tout va bien ...

D'ailleurs, soyez rassurés, on « optimise », on « regroupe » des DR et DGA, mais **« ce projet n'inclut pas de suppression de postes »**, « ils ne perdent pas leur emploi, ils retrouvent juste un autre poste » ! C'est le même discours absurde qui nous avait été tenu pour les fermetures des CRC et de 3 sites POSC.

La direction affirme qu'« aucun licenciement ne sera donc évidemment prononcé dans le cadre de ce projet » car, attention, la DRH dit être dans la tête des salariés. Elle sait ce qu'ils souhaitent, sera attentive à leur desiderata et y répondra ...



LE CONSEIL **FO LCL**

Pour les salariés concernés, puisqu'il n'y aura pas de licenciement, **soyez exigeants**. C'est ainsi que des salariés des CRC ont obtenu les postes ou les mutations qu'ils voulaient, ou des ruptures conventionnelles individuelles pour ceux qui souhaitaient partir. Prenez à son propre jeu la direction qui cherche par tous les moyens à s'exonérer de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi dont l'ensemble des mesures d'accompagnement lui coûterait (dans tous les sens du terme). La direction veut le beurre et l'argent du beurre : supprimer des postes sans dépenser un centime.

CAUSES ET CONSÉQUENCES

La direction tente de justifier ce nouveau projet d'austérité par le contexte : taux bas qui persistent, clientèle impactée par la crise sanitaire, concurrence accrue notamment par l'émergence de nouveaux acteurs, ...

Selon elle, « **En conséquence, il faut compenser la réduction des marges** (pourtant en hausse de 83M€ en 2019) **et la montée des risques** ». Ce qui signifie, en clair, **nouvelle réduction des charges dont les frais de personnel**.

Pour **FO LCL**, ce n'est pas en supprimant encore des postes que nous pourrions répondre plus efficacement à des clients que la direction souhaite plus nombreux. Le passé démontre que réduire le personnel entraîne la diminution de notre fonds de commerce, la baisse du résultat, la détérioration de la satisfaction clientèle et salarié.

Sur ce dernier point, là, la direction a tout fait pour que le mal-être se développe.

En 2019 :

- ◇ **record du nombre de démissions** : 744 (+10% en 1 an)
- ◇ record du taux de démission : 4,1% (+11% en 1 an)
- ◇ record du nombre de licenciements toutes causes (abandon de poste, inaptitude, faute) : 139 (+36% en 1 an)
- ◇ **record du nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi** : 81 (+131% en 1 an)
- ◇ **record de départ au cours de la période d'essai** : 340 (+18% en 1 an)
- ◇ augmentation des congés CET (x3), pour création d'entreprise (x2) et sabbatiques (+17%)

Mais sinon, tout va bien. D'ailleurs, « **c'est le niveau de turn-over qui permet de proposer des postes à chacun** » afin de reclasser les salariés impactés. Pour rappel, le turn-over est le premier irritant clientèle avec la joignabilité.

Et vous, qu'en pensez-vous ? Exprimez-vous au travers de l'IER ... sachant que le résultat du baromètre social rentre dans le calcul de la rémunération variable des membres du Comex ...

Sur la coquille vide « nouvelle proximité » présentée au CSEC, vos élus ont voté à l'unanimité une expertise afin d'obtenir des informations et notamment le volet social de cette réorganisation qui impacterait plus d'une centaine de collègues.

Retrouvez la résolution votée par vos élus sur le site fo-lcl.fr

BULLETIN D'ADHESION



BANQUE ET ASSURANCE

Restez informés
et connectés à FO-LCL



NOM :

Prénom :

Adresse :

Date de naissance :

Tél fixe :

Tél port :

Mail perso :

Mail pro :

Métier :

Classification :

Service / agence :

Entrée chez LCL :

Signature :