



BANQUE ET ASSURANCE

INFO
CSEC
2 OCTOBRE 2024



BANQUE PRIVÉE : ON SOLDE !

La direction affirme que ce projet de réorganisation :

- vise à renforcer les compétences et la responsabilité des salariés
- a pour objectif de créer un environnement de travail amélioré et stimulant
- offre de nouvelles perspectives d'évolutions
- permet qu'un Conseiller Banque Privée soit un véritable partenaire du client
- permet qu'un Conseiller en Patrimoine soit développeur des clients à haut potentiel

Elle en profite, pourtant, pour déclassifier ces deux derniers métiers !

- les niveaux cible du CBP passeraient de I/J à H/I
- les niveaux cible du CEP passeraient de H/I à H

FO LCL s'est aperçu de la supercherie en insistant pour obtenir les fiches métier (que la direction aurait dû inclure dans la présentation initiale du projet). Prise la main dans le sac, nous avons demandé à la direction de corriger ce que nous espérons être de simples erreurs de rédaction.

Car, sinon, comment motiver des salariés à qui on va demander beaucoup, alors que les métiers seraient déclassés ? Les niveaux cible sont importants puisqu'ils conditionnent la rémunération de base.

Quant aux niveaux cible du Conseiller Adjoint BP, la direction était complètement perdue. Alors qu'en octobre 2014, elle annonçait une cible G/H, depuis, dans d'autres documents, elle positionnait ce métier F/G, voire E/F/G. Et ce, bien que la grande majorité des CABP soient H.

Après un long moment d'égarement, elle semble enfin avoir retrouvé ses esprits, puisqu'elle confirme que le CABP est bien positionné G/H, et que, sous son appellation future, le Conseiller Assurances et Services restera sur les mêmes niveaux.

La consultation du CSEC sur la réorganisation de la Banque Privée aura lieu au CSEC de novembre, à l'appui d'une expertise demandée par vos élus.



UM SUCCESSIONS PIERRE-ETIENNE COLLADANT OU JEAN-MICHEL APEUPRÈS

C'est à l'occasion d'un projet d'introduction de l'IA à l'unité Successions, que le responsable de cette unité nous a rappelé le dispositif actuel, soit un effectif théorique de 135 ETP (temps plein), hors renfort provisoire pour traiter les « capitaux non réglés ». Or, en mars 2024, lors de la consultation sur le projet « capitaux non réglés »,

l'effectif était de 139,4 ETP en janvier 2024. Puisque la direction ne nous a pas présenté de projet de suppression d'emplois, où sont donc passés les 4,4 ETP ? De plus, le responsable de l'unité ne savait plus si les CDD étaient pour accroissement temporaire d'activité ou pour remplacer des salariés absents.

Si nous avons pris la direction en flagrant délit, ce cas n'est malheureusement pas isolé. Partout dans l'entreprise, la direction supprime des emplois, profitant de départs pour ne pas les remplacer. Si cela réduit la masse salariale et améliore ainsi le résultat financier de LCL, en revanche, cela détériore grandement les conditions de travail.

Lorsque la direction nous présente un projet de réorganisation (exemple la Banque Privée), elle présente l'« organisation actuelle » avec l'effectif présent à un instant T, faisant ainsi disparaître les postes non occupés à cet instant. Il est alors facile d'affirmer,

ensuite, que la réorganisation est à iso-effectif (voire en renforcement), quand le postulat de départ est tronqué. **FO LCL** ne cesse de demander la présentation de l'organisation théorique d'une direction, d'un service, d'une agence, (postes occupés ou non), afin de pouvoir suivre les effectifs, connaître le nombre de postes vacants,... Mais, comme à son habitude, elle nous répond « on ne suit pas les postes ». Une des plus grandes banques françaises ne suivrait donc pas le nombre de ses emplois !

L'emploi chez LCL serait-il la variable d'ajustement pour réduire les charges au détriment des conditions de travail ? Oserions-nous penser que la direction fasse cela ?! Mais, oui, carrément !



ÉVOLUTION DE L'EMPLOI CHEZ LCL

Bon, on « récapépète » depuis le début : LCL ne comptabilise que l'effectif payé (les actifs présents puisque les autres, cela semble ne pas être son problème), en unité « temps plein » :

LCL	2020	2021	2022	2023	Différence 2023 vs 2020
Réseaux	13.156	12.510	12.382	12.385	-771 (-5,86%)
OSC	1.136	1.089	1.020	957	-179 (-15,76%)
Fonctions centrales	2.385	2.437	2.409	2.375	-10 (-0,42%)
Total	16.677	16.035	15.810	15.717	-960 (-5,76%)

En 2023, on constate qu'il y a 960 ETP présents de moins qu'en 2020, soit -5,75%. Ce qui n'est pas sans incidence sur les conditions de travail et la productivité par salarié.

Comment est-ce possible ? Deux éventualités :

- soit 960 ETP sont absents temporairement et leurs postes sont non pourvus
- soit une partie des 960 ETP est absente et l'autre a quitté définitivement LCL. Pour cette dernière fraction, la direction a probablement supprimé ces ETP, en catimini

N'avez-vous jamais entendu parler des « autorisations d'embauches » ? **En fait, lorsqu'il y a des départs, la direction ne les remplace pas systématiquement et autorise uniquement un certain nombre de remplacements.** La triste réalité est là. Contrairement à ce qu'elle affirme, la direction pilote précisément l'emploi et le nombre de postes chez LCL.

Comme les périmètres des DR sont de plus en plus larges, ceux des services et directions régulièrement modifiés et puisque la loi a supprimé les Délégués du Personnel (mandat de proximité) et que la direction de LCL a refusé la création (facultative) de Représentants de proximité, il est très difficile aujourd'hui, pour les représentants du personnel, de suivre et contrôler les effectifs, sauf à être alertés de suppressions de postes.

Aussi, si vous constatez que des postes sont supprimés « en douce » par la direction, merci de le signaler à un de vos représentants **FO LCL**.



DROIT À CONGÉS PAYÉS DURANT UN ARRÊT MALADIE

Vous avez été en arrêt maladie plus de 30 jours sur une année depuis décembre 2009 ? Alors LCL vous doit probablement des jours de CP. En effet, plusieurs arrêts de la Cour de cassation de septembre 2023 ont contraint le législateur français à se mettre (enfin) en conformité avec les textes européens qui accordent des jours de congés payés même lorsque le salarié est en arrêt maladie.

Le nombre de jours de CP est limité à 20 jours par an (contre 25 sans arrêt).

Puisque LCL nous a informés qu'il ne comptait pas régulariser automatiquement vos droits, **vous devez effectuer une demande de régularisation via EasyRH**, et ce, impérativement avant le 22 avril 2026. Après, vous serez forcos.

Par contre, depuis mai 2024, le système RH de LCL a intégré cette modification législative. Désormais, en cas d'arrêt maladie, vos droits à congés payés sont calculés et crédités.



NÉGOCIATION SALARIALE POUR 2025

Le sujet qui fâche la direction, et pas que ..., devrait démarrer le vendredi 15 novembre par la restitution de l'étude comparative des rémunérations entre LCL et d'autres banques (benchmark), pour se poursuivre jusqu'à mi-décembre.

Ce sera l'occasion de comparer la générosité et la reconnaissance de la nouvelle direction générale par rapport à celle dirigée par Michel MATHIEU. Sera-t-elle au dessus ou restera-t-elle aux deux sous ?

Réponse prochainement.



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

