



## À BAS LE PMT !

### Dancing queen et Super trouper\*

Pour planter le décor de cette séance, la DRH, Anne Broches a confirmé « son désir de prendre du temps pour réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle » : chanteuse ? Elle devance ainsi la demande de démission à son endroit que souhaitait émettre **FO LCL**.

Depuis quelques années, Anne Broches et le responsable des relations sociales, Bernard Augris, formaient le groupe ABBA. Ils se séparent 40 ans après que le groupe suédois du même nom remportait l'Eurovision avec « **Waterloo** ». Coïncidence ? Non, « **I have a dream** », n'est ce pas ce que dit Gad El maleh ? En attendant, elle ne prendra pas les mesures d'un éventuel plan mais risque tout de même de chanter « **money, money, money** ».

### Avenant 3 à la complémentaire santé obligatoire

« **Voulez vous** »

...Et bien non. Ils ne veulent pas. C'était pourtant une occasion de gommer de nombreux motifs d'insatisfaction. Rendez-vous raté.

« **Knowing me, knowing you** »\*\*

Car, les connaissant, **FO LCL**, s'en doutait : la direction, CFDT et SNB se sont contentés d'y introduire les nouvelles réglementations issues de la loi de « sécurisation » de l'emploi (eh oui, encore). **Une nouvelle hausse des cotisations de 2% sera effective au 1<sup>er</sup> juin 2014**. Le SNB a dit « *se consoler avec les 50 centimes par mois que remet au pot la direction au 1<sup>er</sup> juin et 50 autres centimes au 1<sup>er</sup> janvier 2015* » (alors que nous aurons encore à subir l'indexation annuelle d'au moins 2%).

\* Troupeur : acteur faisant partie d'une troupe de théâtre. Super trouper peut être également entendu comme un projecteur de spectacle

\*\* Me connaissant, te connaissant

\*\*\* Donne moi une chance

### Orientations stratégiques du plan à horizon 2018

Depuis la loi dite de « sécurisation » de l'emploi, si les modalités d'information et consultation des Instances Représentatives du Personnel ont été assouplies, l'employeur doit cependant être loyal et respecter les nouvelles règles, à savoir :

« Création d'une consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise **et sur leurs conséquences** (activité, emploi, évolution des métiers et des compétences, recours à la sous-traitance, l'intérim et à des contrats temporaires, recours à des stages) ».

« **Mamma mia !** »

C'est à peu près les hauts cris poussés par les élus du CCE face à l'avarice de la direction quant aux informations sur les conséquences sociales (« **remplacement partiel des départs naturels d'ici 2018** » : plus succinct, impossible). **FO LCL**, CGT, CFDT et SNB ont décidé ensemble, par le biais du CCE, d'assigner LCL pour le contraindre à nous divulguer les informations nécessaires afin d'exprimer un avis sur le projet en toute connaissance de cause.

Malheureusement, le 7 avril, nous avons été déboutés de notre demande. Merci à la loi de sécurisation de l'emploi !

« **Take a chance on me** »\*\*\*

C'est peut-être ce qu'a demandé la direction à la CFDT et au SNB car, bien que n'ayant pas obtenu plus d'éléments, et donc pas plus éclairées, ces deux organisations syndicales ont semble-t-il été illuminées puisqu'elles ont exprimé un avis : contre le PMT. **FO LCL** a demandé à ces deux syndicats le fondement de leur soudaine clairvoyance... un ange est passé, un deuxième...

« **I do, I do, I do, I do, I do** »

Conforme à notre logique, **FO LCL** a déclaré que ne disposant pas d'informations suffisantes, nous ne pouvions délivrer un avis motivé et objectif. Par contre, bien que n'étant pas à l'origine de la loi de sécurisation de l'emploi, mais celle-ci le prévoyant, **les membres CCE appartenant à FO LCL ont souhaité que le CCE présente des propositions alternatives (voir au verso). Le Conseil d'administration doit y apporter des réponses motivées avant de pouvoir présenter un Plan dit de « Sauvegarde de l'Emploi »** (en fait, un plan de destructions d'emplois mais la première formule est plus politiquement correcte !).

Nous sommes impatients de connaître la justification des suppressions d'emplois dans une entreprise qui engrange de substantiels bénéfices et dont le Président a vu sa rémunération bondir de 38% !

Et que dire du stress qu'engendrent déjà les orientations stratégiques rêvées par la direction de LCL.

« **S.O.S.** »

C'est le cri qu'elle pourrait pousser puisque sans réponses motivées du Conseil d'administration, LCL ne pourra pas présenter son plan social relatif à la DSBa prévu le 6 mai prochain.



# PROPOSITIONS ALTERNATIVES DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE LCL CONCERNANT LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES LCL À HORIZON 2018

## *The winner (should) take it all*

- Poursuite et approfondissement du modèle économique actuel, basé sur la satisfaction client, avec développement de la dimension digitale (fluidité du parcours client), tout en maintenant l'agence au cœur du dispositif.
- Ce modèle a démontré qu'il permettait de :
  - Diminuer l'attrition
  - Augmenter la base client et le taux d'équipement
  - Accroître la « principalisation » de la relation client
- Pour ce faire, nous préconisons :
  - Le maintien du maillage du réseau physique
  - La conservation d'un conseiller client attiré, de proximité
  - Le maintien des métiers d'accueil en enrichissant leurs fonctions (assistance aux conseillers, etc...)
  - De privilégier les implantations des Centres Relations Clients et de maintenir des Back Office dans des villes de taille moyenne (coût immobilier moindre et préservation des emplois locaux)
- Dans cette logique, nous estimons, à horizon 2018, la solidité financière de LCL comme suit :

	Réel 2013	2014	2015	Estimé 2016	2017	2018
PNB (M€)	3811	3906	4004	4104	4207	4312
Frais de gestion	2515	2510	2505	2500	2495	2490
RBE	1296	1396	1499	1604	1712	1822
RN	630	670	720	770	822	874
CoEx	66%	64%	63%	61%	59%	58%

PNB (M€)

*croissance moyenne estimée à 2,5% par an*

Frais de gestion

*diminution moyenne estimée à 0,2% par an*

*y compris charges liées à la mise en place de la fluidité digitale*

- Enfin, LCL est une entreprise extrêmement bénéficiaire qui, de plus, profite des avantages liés au Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi et qui devrait bénéficier des mesures accordées aux employeurs par le Pacte de responsabilité.  
La responsabilité sociétale tant prônée et l'image du groupe en dépendent.

LCL doit se donner les moyens de ses ambitions de développement et participer à l'effort national demandé par le gouvernement en matière d'emploi.