



L'AVENIR DU RESEAU RETAIL AU CONDITIONNEL (1)

La Direction nous présente un projet d'évolution en employant très précautionneusement le « conditionnel ».

A horizon 2016, la DdR, les DR et les Directions Banque Privée devraient rester inchangées en nombre, bien que le plan stratégique LCL Centricité Clients 2018 soit un projet à 5 ans. Le nombre de Pôles Banque Privée devrait légèrement augmenter...

Seules les modifications concernant l'organisation des agences ainsi que leurs nouvelles typologies sont présentées à horizon 2018 :

35 DGA – 222 agences réparties en* :

- **52** monosites (expertises locales complètes avec au moins 1 pro et 1 privé)
- **51** multisites + **82** agences rattachées (avec organisation de la gestion des clients pro et privés de plusieurs points de vente)
- **37** monosites avec expertise locale complétée par le CRC

*Pour rappel en 2014 : 33 DGA - 216 agences

Le différentiel fait apparaître un solde positif de **6** agences à horizon 2018 obtenu par la fermeture de **9** d'entre elles et la création de **15** nouvelles (**5** agences traditionnelles et **10** agences entreprises non encore identifiées). La Direction nous précise « *que cela ne pourra se faire qu'en fonction d'une évolution des flux* ».

Incidences emplois et métiers

- Adjoint de fonctionnement : le métier disparaît en agence. Restera **1** poste en état-major DR dédié plus spécialement à la gestion de l'équipe d'appui. L'accompagnement se fera au fil de l'eau (départ en retraite, évolution sur des métiers d'expert particulier...)
- Equipe d'appui : renfort prévu de **19** ETP (soit un total de **65**). Sa mission principale sera l'accueil ainsi que la maintenance des automates. Elle sera pilotée par Dialogs qui organisera le temps de travail.
- Assistantes spécialisées Pro/Privé : Sur les **46** actuellement en poste, **22** seront maintenues dans les très grosses agences et uniquement en appui des Conseillers Pro. La Direction prévoit une hypothèse de départs en retraite de **18** ETP.

Les métiers qui disparaissent

- Attaché co : Les **230** ETP actuels se verront principalement proposer des postes de Conseiller Particuliers.
- Adjoint co : les **42** ETP seront orientés vers les postes de DA ou d'Expert.



Demain sera un autre jour...

BEGF = L'EQUATION - + -

L'entreprise reconnaît le professionnalisme et le sens du service du personnel de la BEGF, son savoir-faire du quotidien et de l'exceptionnel, son accompagnement des clients dans la durée.

Pourtant... Vous avez si bien fait que vous pouvez faire plus et mieux en étant moins nombreux.

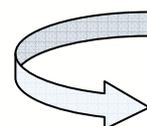
Incidences emplois et métiers

- Disparition de **5** DE avec réduction de **15** ETP à l'état-major.
- Changement de dénomination : Attachés commerciaux → chargés d'affaires adjoints.
- Reconnaissance du métier d'analyste crédit avec une cible de **33** ETP à 2018.
- Orientation des assistantes de direction des DE supprimées vers des postes d'assistant de clientèle ou crédit, voire de chargé d'affaires.

Toutes ces modifications feront l'objet d'un accompagnement RH.

Vos représentants **FO LCL** sont là pour vous conseiller et vous assister si vous êtes concerné (e)s.

Vos élus **FO LCL IDFO** seront vigilants quant aux impacts en termes d'effectifs, de modification de contrat de travail et/ou de conditions de travail, mais également concernant l'incidence sur les missions des différents métiers de la BEGF liés à ce projet d'évolution.



BILAN POLITIQUE SALARIALE

2013, bien que le montant à distribuer ait été moins important, l'équité de traitement entre les générations était au rendez-vous.

Comment faire moins équitable en 2014 avec une enveloppe plus importante ?

2014, rien ne va plus, les pourcentages de salariés ayant perçu une MSI vont de 34 % pour les + de 45 ans, 40% pour les - de 30 ans et 45% pour les 31 à 45 ans.

Changements de niveau, des écarts toujours importants pour :

- 6% des salariés de + 45 ans
- 13% à 15% des - de 30 ans et 31 à 45 ans

A nouveau, en termes d'augmentation de RBA, les conseillers d'accueil et attachés co sont les moins bien lotis puisque 91 % d'entre eux sont bénéficiaires d'une MSI+MG contre 95 à 100% pour les autres métiers.

De plus, un métier n'apparaît absolument pas, les assistant(e)s... La Direction, qui ne donne aucune explication, en nierait-elle l'existence ?

Et l'égalité dans tout cela ?

Depuis 2010, des efforts sont visibles quant au pourcentage de salarié(e)s ayant perçu une MSI et changé de niveau. En revanche, c'est moins apparent en termes de montants puisque, une fois de plus, on constate un différentiel de + de 100 € entre les hommes et les femmes.

Le temps de travail est toujours synonyme d'inégalité de traitement et les salarié(e)s à temps partiel sont 34% à avoir perçu une MSI pour un montant moyen de 969 €. En comparaison, 40% des salarié(e)s à temps plein se sont vu attribuer un montant moyen de 1.157 €.

Dans notre Spécial Egalité Professionnelle de Janvier 2014, nous vous annonçons **une enveloppe de 400 K€ obtenue lors des négociations des mesures salariales.**

Celle-ci a été distribuée à 100 % en mai et juin.

FO LCL a obtenu la rétroactivité au 1^{er} janvier 2014 de cette mesure lors des négociations de l'accord Egalité Professionnelle.

La distribution de ces 400 K€ a été pilotée par la DRH pour 332 salariées sur 452 identifiées comme les plus discriminées, avec un montant moyen individuel de 1.208€.

Vos élus **FO LCL** ont demandé la répartition précise pour les salariées de notre DDR afin de vous informer dans un prochain in**FO CE**

DROIT AUX LOISIRS POUR TOUS

Les enfants qui ne peuvent bénéficier des Centres de Vacances du CCE, une « offre handicap » existe maintenant sous la forme d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 800€.



CE IDF Ouest
SORTIES ENFANTS
octobre et novembre 2014

Les plus petits iront visiter le Zoo de Vincennes et l'Arc de Triomphe, et assisteront à la projection du dernier Astérix au Grand REX suivie d'une « boum à la Concorde » sur le thème Astérix et Obélix.

Les ados passeront une journée au Parc Astérix pendant les fêtes d'Halloween.

L'AVENIR DU RESEAU RETAIL

AU CONDITIONNEL (2)

Incidence sur l'effectif global de la DDR IDFO :

moins 188 ETP dont 157 départs prévisionnels à la retraite.

Pour la Direction, ce - 31 trouvera sa place par le turn over naturel constaté sur 3 ans et/ou par les mouvements en faveur du CRC.

Création d'un CRC (Centre de Relation Clients)
sur le site de Nanterre.

L'agence e-lcl, actuellement située à Villejuif, sera implantée à Nanterre et sera rattachée hiérarchiquement au futur Responsable CRC dès le **1^{er} janvier 2015.**

Dès 2016, le CRC comptera un effectif d'environ 105 à 120 ETP. En plus des agences en ligne avec et sans portefeuille, des agences en ligne Expertises Crédit et Assurance, le CRC de Nanterre prendra aussi en charge pour compte commun les agences en ligne Expertises Epargne, Conquête et Satisfaction Client (actuellement à Villejuif).

Le CRC sera ouvert du lundi au samedi de 8h à 19h avec 2 types de vacations (régimes : 8h-16h ou 9h-17h/et 11h-19h du L/V ou M/S). Pour l'instant, nous ne sommes pas concernés par la 3^{ème} vacation (14h-22h).

Le point de vue de **FO LCL**

FO LCL a interpellé la Direction afin qu'elle prenne en compte l'impact de ces évolutions sur les conditions de travail et les risques sur la santé de chacun, dont l'employeur est responsable.

FO LCL a également demandé un renfort des gestionnaires RH afin que ceux-ci soient suffisamment nombreux et à l'écoute pour analyser toutes les possibilités qui vous seront proposées individuellement, mais aussi recueillir vos souhaits d'orientation professionnelle.

Si pour certains, les opportunités du PMT sont bonnes à prendre, pour beaucoup d'autres, dont les métiers vont disparaître, des choix s'imposeront à eux.

FO LCL est consciente de la nécessité, pour la pérennité de notre entreprise, d'évoluer vers le digital.

FO LCL refuse que les emplois soient sacrifiés en raison de ce motif alors qu'ils le sont pour satisfaire aux exigences de l'actionnaire.

Au niveau de la DDR, il est prévu, théoriquement, peu de réduction d'effectifs...

Cependant, si les clients n'adhèrent pas au projet, si la reprise économique en France ne se fait pas, si les objectifs de conquête ne sont pas atteints, si... si... si...

Existe-t-il un de ces « fameux plan B » ?

**FO LCL tant au niveau national qu'au niveau local négocie pour vous dans un seul but
LA SAUVEGARDE DE VOTRE EMPLOI.**

www.fo-lcl.fr

IDF Ouest

Brigitte QUEUILHE, Philippe BRULE, Anita TATO, Didier GUYONNOT,
Pascale FACHERO, Patrick SERAFINO, Sylvie MIGOBERT, Elio SALZANO
15 rue Feydeau – 75002 PARIS

Tel : 01.42.95.14.74 – Fax : 01.42.95.11.16

Mail : folclidfouest@gmail.com

