



Plan Social

Invokant la compétitivité et prétextant le passage au numérique, LCL a choisi la solution de facilité pour s'assurer de confortables bénéfices : réduire les charges est beaucoup plus simple et plus rapide que de chercher à développer la clientèle et le PNB.

Auparavant, même si nous condamnions les suppressions d'emplois, celles-ci s'effectuaient cependant dans une certaine « douceur ». Les plans de départs anticipés successifs, basés sur le volontariat, remportaient d'ailleurs un vif succès. **C'est la première fois que la douleur est utilisée chez LCL pour réduire les effectifs.** Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir sollicité un nouveau plan de départs volontaires permettant d'éviter les licenciements.

Malheureusement, **FO LCL** n'a pas eu d'écho à sa demande ... Les experts ont d'ailleurs relevé qu'LCL avait failli à son obligation de prévention de plan social.

Conditions de travail

Malgré l'obligation légale faite à l'employeur, les experts ont également relevé l'absence de prévention des risques psychosociaux liés à « Centricité 2018 » (réorganisations, suppressions d'emplois).

Seule organisation à avoir été partie prenante dans l'expérimentation de comités régionaux destinés à améliorer les conditions de travail, **FO LCL** a réclamé en novembre 2013 un bilan de ces comités après deux années d'existence. Contraint par la DIRECCTE, LCL a demandé au cabinet STIMULUS d'établir en urgence ce bilan : rempli de contre sens, d'erreurs, d'oublis, sur quelles données STIMULUS a-t-il travaillé ? On peut par exemple y lire : « *les principales difficultés rencontrées par le comité RPS ... sont liées à la présence de tous les membres notamment la médecine du travail* ». Erreur ou lapsus ?

LCL vient de confier une contre-expertise à ce cabinet STIMULUS pour tenter de minimiser les conclusions des rapports affligeants (pour LCL) du cabinet SYNDEX. Cette nouvelle « étude » sera basée sur **un échantillon de 70 salariés**, quand SYNDEX en a questionné plus de 4.000. Quelle sera donc sa légitimité ?

En France, la moyenne des salariés en risque psychosocial est de 23%. Chez LCL, **31% des répondants dans les CRC, 37% dans les DSBa et 57% dans le réseau Retail, sont dans cette situation critique. SYNDEX juge ces « scores » préoccupants.**

Espérons que LCL sera stimulé par cette analyse. Rappelons que l'employeur a **une obligation de résultat** quant à la santé physique et mentale de ses salariés.

Mesures d'accompagnement du Plan Social

Direction, CFDT et SNB se sont mis d'accord sur le processus et les mesures d'accompagnement de ce plan social. **Ils ont, par exemple, acté que la mobilité géographique n'emporte modification du contrat de travail (donc une proposition) que si au moins 50 kms séparent l'ancien et le nouveau lieu d'affectation.** D'autres entités du groupe l'estiment pourtant nécessaire dès 40 kms. C'est certainement cela la « géographie variable » !

FO LCL conteste :

- la notion de mobilité fonctionnelle retenue par les trois protagonistes (qui favorise les nominations au détriment de propositions)
- le périmètre du PSE qui exclut certaines directions sans justification objective
- la présence de licenciements pour motif disciplinaire dans un plan social

La DIRECCTE a déjà œuvré pour corriger certaines aberrations, par exemple en demandant d'enlever du texte la terminologie « départ volontaire » et « rupture d'un commun accord pour motif économique ». LCL a tenté de faire preuve d'innovation sociale : le licenciement volontaire ! En résumé, pour la direction, la CFDT et le SNB, si vous êtes licencié, c'est que vous l'aurez bien cherché.

Même si SNB et CFDT (majoritaires - de peu - selon les résultats aux dernières élections professionnelles), ont émis un avis favorable, **FO LCL continue d'agir pour faire corriger un texte très dangereux en l'état**, malgré les discours rassurants de la direction et de ces deux organisations.

Il est fort regrettable que, sur un sujet aussi important, toujours les deux mêmes organisations abandonnent encore précipitamment l'intersyndicale pour valider un texte très médiocre et non abouti qui s'appliquera vraisemblablement à tous les projets liés à « Centricité 2018 ».

Prêts immobiliers CLP



Après deux années où **FO LCL** est « rentrée à chaque fois par la fenêtre » après s'être faite « sortir par la porte », le bien-fondé de notre revendication a (enfin) été reconnu. **L'écèlement des taux des prêts CLP devrait être décidé « avant la fin de l'année »** selon le DRH, sauf tuile de dernière minute.

Mieux encore, une nouvelle offre CLP se voulant plus « adaptée » est en construction pour une livraison prévue mi - 2015.

Il était temps car nos confrères, dont les Caisses Régionales, se délectaient en voyant arriver de nouveaux clients, salariés de LCL, verts de rage.