



« Centricité 2018 » : 46 licenciements à ce jour

La Cour d'appel administrative de Paris a rejeté les requêtes présentées par **FO LCL** et la CGT le 15 octobre dernier. **Si la direction, la CFDT et le SNB s'en réjouissent, FO LCL reste convaincue que « Centricité 2018 » est nuisible à LCL et à ses salariés.** **FO LCL** ne commentera pas les arguties de la CFDT et du SNB. Ces signataires du plan ont été aveuglés par l'indemnité spécifique de départ à la retraite (qu'ils n'ont pas été capables de négocier pour tous). Pour **FO LCL**, il faut aussi penser à toutes celles et ceux qui vont rester pour faire tourner la Maison.

Responsabilité

Les requêtes ont été rejetées en grande partie à cause de la signature du SNB et de la CFDT. L'administration se défait ainsi sur la « responsabilité » des signataires : **« en matière de validation : le contrôle de l'administration est restreint puisque l'accord collectif repose sur un « équilibre » social négocié au sein de l'entreprise *».**

Licenciements

Lors de l'audience du 5 octobre, il a été révélé qu'à ce jour, **46 salariés sont ou vont être licenciés.**

FO LCL s'était demandée pourquoi la direction voulait mettre en place un plan de licenciement collectif alors que l'objectif affiché était de 0 licenciement ? La réponse est aujourd'hui évidente ... Pour **FO LCL**, le Crédit Agricole (Caisses Régionales comprises), de par ses nombreuses implantations, avait largement les moyens de proposer un reclassement acceptable pour tous (la Société Générale s'oriente vers un plan **sans aucun licenciement**).

Nominations - Propositions

Sur un de nos arguments majeurs, la Cour d'appel a estimé que les organisations syndicales **« étaient, en tout état de cause, pleinement informées de la définition retenue par l'employeur de la modification du contrat de travail pour l'application du plan de sauvegarde de l'emploi **».**

SNB et CFDT ont donc validé cette définition pourtant contraire à celle de la convention collective ! Cela minimise le nombre de modifications du contrat de travail (propositions) en faveur du nombre de modifications des conditions de travail (nominations).

Idem sur le périmètre du plan. Pour exemple, les CRC exercent la même activité que le Retail (métiers similaires). Les CRC vont intégrer le réseau Retail au 1er janvier 2016. **Les signataires du plan ont pourtant validé leur exclusion** du Retail et ont donc privé ces salariés (et d'autres) des mesures d'accompagnement.

* mémoire en défense de la DIRECCTE p.10 ** extrait de l'arrêt de la Cour d'appel du 15 octobre p.10 (disponibles sur notre site www.fo-lcl.fr - PSE)

Le point de vue de FO LCL

FO LCL est bien consciente que l'entreprise doit évoluer dans le digital, s'adapter aux comportements actuels et futurs des usagers. Cela ne doit pas pour autant s'effectuer dans la précipitation et la douleur.

La première raison du plan édicté par le groupe, est avant tout financière, en particulier, la réduction des charges de personnel. La direction a-t-elle réellement écouté les voix du client et du conseiller avant d'opérer une suppression express d'une grande partie des conseillers d'accueil et la mutualisation des tâches afférentes, sans anticipation ni préparation (outils, formation, règles de sécurité, ...) ?

Que dire également de la **dévalorisation des métiers**, notamment celle des conseillers de clientèle, des DA passés RA, ... Tous les secteurs sont frappés par la baisse des effectifs. Pourtant le volume de travail reste important. Nous sommes de moins en moins pour y faire face et perdons pied malgré notre motivation. Nous sommes nombreux, managers compris, à être désabusés. Quel gâchis !

FO LCL a tout tenté pour que la direction adopte une stratégie différente, basée sur une relation de confiance, de conseil, de qualité. Il est déplorable de constater que les établissements bancaires s'épient et se copient. Il y a fort à parier qu'à l'instar de la Société Générale, nous ayons à déplorer prochainement des dizaines voire des centaines de fermetures d'agences.



En résumé

L'avocat de LCL a argué dans ses conclusions que **« FO LCL ne représentant que 25,7 % des voix »** quand SNB et CFDT représentent à eux deux 54,7 %, la contestation n'était pas, à ses yeux, légitime.

Le rapport Combrexelle préconise la **suprématie de l'accord d'entreprise**. Voilà un avant-goût des conséquences pour les salariés avec une telle majorité.

Lors des élections de vos représentants au CE, il vous appartient de choisir celles et ceux que vous jugez susceptibles de défendre au mieux les intérêts des salariés. De ce choix dépendra de plus en plus l'évolution de la vie professionnelle (conditions de travail, rémunération, ...). **FO LCL** est confortée dans son action et ses positions par la recrudescence de nouvelles adhésions et l'arrivée de militants issus d'autres syndicats. **FO LCL** remercie toutes celles et ceux qui lui témoignent soutien et sympathie.

Plus que jamais, **FO LCL** est déterminée à défendre **tous** les salariés.

Les mesures d'accompagnement de PSE

Les préconisations du rapport Combrexelle visent à favoriser la **négociation collective dans l'entreprise** au détriment des textes légaux et conventionnels. C'est dire l'importance de bien choisir vos représentants.

SNB et CFDT justifient leurs signatures en prétendant que sans accord, les mesures auraient été inférieures. Faux : la DIRECCTE est beaucoup plus regardante sur un document unilatéral. Et pour **FO LCL**, l'essentiel était d'éviter tout **licenciement**. Voici quelques exemples de mesures d'accompagnement bien supérieures à celles de LCL, mises en place dans des entreprises pourtant parfois plus modestes. A vous de juger :

CA-CIB (groupe CASA)

Un accord social d'accompagnement des transformations signé en juin 2013 prévoit :

- **Mobilité géographique** : **40 kms** autour du lieu de travail
- **Prêts immobiliers bonifiés** : jusqu'à - 60% sur le barème public
- **Indemnité spécifique de départ à la retraite** : de 12 à 24 mois de salaire fixe brut selon l'ancienneté dans le groupe Crédit Agricole
- **Congé de fin de carrière** : de 18 à 24 mois avant le départ à la retraite à taux plein avec 85% de la rémunération fixe

Société Générale

La banque a conclu le 13 février 2014 avec l'ensemble des syndicats (dont **FO SG**) un accord fixant les modalités de réorganisation des back-offices :

- **Mobilité interne** : la **SG s'engage à ne procéder à aucun licenciement collectif**. Les signataires soulignent que les possibilités de mobilité interne sont importantes dans le groupe, qui compte un grand nombre de métiers et une forte diversité d'activité
- **Indemnité de départ volontaire** : elle peut atteindre un mois de salaire par semestre d'ancienneté, dans la limite de 30 mois de salaire
- **Rupture de contrat avec préavis de trois ans et dispense d'exécution** : durant cette période, versement de 70% de la rémunération annuelle (dont part variable), prise en charge du différentiel de cotisation retraite base temps plein, perception de l'intéressement et participation

DIM

Suppression de 142 postes de démonstratrices en magasin. Le PSE du 22 mai 2014 prévoit :

- **Un congé de reclassement** pouvant aller jusqu'à 24 mois
- **Un départ en préretraite** jusqu'à 4 ans et demi avant l'âge avec 85% du salaire brut soit quasiment 100% du salaire net

BFC-AG (devenue depuis LCL-AG)

Un plan de départs volontaires : suppression de 103 emplois (soit 1/3 de l'effectif) **n'incluant aucun licenciement**, a été mis en place **unilatéralement** en 2014 :

- Indemnité de départ volontaire : 24 mois de salaire
- Indemnité de départ à la retraite : 1 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à **15 mois**

ORACLE France

La filiale du concepteur américain de logiciels informatiques a conclu le 18 avril 2014, un accord de cessation anticipée d'activité :

- Départ **jusqu'à huit ans** précédant la liquidation des droits à une retraite à taux plein avec **78% de la rémunération** (fixe + variable), prise en charge par l'employeur de l'intégralité de la cotisation vieillesse

Indemnité spécifique de départ à la retraite LCL

Certaines organisations syndicales, notamment le SNB, se sont focalisées sur ce point lors de la négociation du PSE, en se souciant donc moins du sort de ceux qui ne pourront pas partir en retraite. **FO LCL souhaite attirer l'attention des salariés éligibles**. Si LCL a bonifié l'indemnité de départ à la retraite, c'est pour vous inciter à quitter l'entreprise **le plus rapidement possible**, soit au maximum, dans les 6 mois suivant votre possible départ en retraite à taux plein (congé de fin de carrière exclu). Or, de nombreux salariés souhaitent pouvoir choisir leur date et/ou année de départ.

Pourquoi la date optimale de départ à la retraite est-elle le 31 janvier ?

- L'année N-1 sera validée pour le calcul de votre pension. **Une année incomplète n'est pas retenue dans les 25 meilleures années pour le calcul de votre pension**
- Vous bénéficiez d'un forfait de 13 jours de congés payés au titre de l'année en cours
- Vous percevrez l'intégralité de l'intéressement et participation au titre de N-1

Rappelons qu'avant vos 70 ans, l'employeur ne peut vous mettre à la retraite **sans votre accord**. À partir de 65 ans, la mise à la retraite est assimilée à un licenciement (**indemnité non plafonnée à 6 mois et défiscalisée**).

Ne vous laissez pas aveugler par l'indemnité spécifique. Rester un peu plus dans l'entreprise peut s'avérer plus avantageux.

Chacun doit prendre sa décision selon sa situation et ses aspirations, mais après réflexion.

Réagissez sur Twitter @FOLCL #appelpse

Et suivez nous sur notre site...



... notre appli



... et sur FO-cadres

Délégation Nationale **FO LCL**

B.C. 500 - 04, 39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75 Site Internet : www.fo-lcl.fr