FO LCL
fo-lcl.fr
L'indépendance qui nous rassemble
INFO CCE
17 MAI 2018

AUGMENTATION DE CAPITAL RÉSERVÉE AUX SALARIÉS

L'offre sera proposée du mercredi 20 juin au mardi 3 juillet inclus.

Les souscripteurs bénéficieront d'une décote de 20% sur le prix de l'action qui sera calculé sur la moyenne des cours relevés du 22 mai au 18 juin.

Le paiement s'effectuera soit au comptant soit par arbitrage des avoirs détenus en PEE/PEG.

IARD CLP

FO LCL avait demandé à la direction de revoir sa position sur les délais d'application de la nouvelle tarification préférentielle CLP.

Cela est d'autant plus justifié que suite à une communication de départ très perfectible, de nombreux CLP ont pu bénéficier immédiatement des nouveaux taux de réduction plus attractifs alors que désormais, on nous demande d'attendre la date anniversaire des contrats. Ce qui crée une iniquité de traitement.

C'est donc avec assurance que *FO LCL* a demandé une harmonisation de la date d'application au plus tôt des nouveaux tarifs. Ceci afin d'éviter que les CLP soient obligés de résilier et souscrire à nouveau leurs assurances.

BILAN SOCIAL : SAUVE QUI PEUT !

Le bilan social 2017 a confirmé l'explosion du nombre de départs chez LCL, notamment ceux pour cause de démission. Entre 2015 et 2017, le taux de démission a été multiplié par 2 (de 1,8% à 3,7%).

La stagnation à haut niveau des départs en cours de période d'essai démontre qu'il ne faut plus des années pour avoir envie de quitter LCL; quelques semaines suffisent ! Ce qui est bien triste et fortement préjudiciable pour l'image employeur.

	2015	2016	2017
Démissions	380	502	**704**
Licenciements	73	141	97
Départs en cours de période d'essai	162	208	**211**

Selon la méthode de calcul de LCL, le taux d'absentéisme ressort à **5,7%** (+0,3% sur un an) et ce, bien que les absences pour maternité soient en baisse constante. En 2016, le taux moyen dans le privé en France, était de **4,59%**. contre 5,4% chez LCL …

Le turn-over et l'absentéisme sont préjudiciables à une entreprise, de surcroit dans un secteur très concurrentiel (perte de compétences, changement fréquent de conseiller qui irrite la clientèle, manque de réactivité, délais de traitement, …).

Si la direction générale de LCL ne fait rien pour inverser la tendance et pour retenir les femmes et les hommes qui sont et font la richesse de l'entreprise, nul doute que cela pèsera lourd sur les résultats à venir.

Les salariés des POSC et OSCE bénéficient des horaires variables. Cela leur permet d'aménager leurs horaires de travail avec leurs contraintes personnelles. Cela a également l'avantage de pouvoir assurer une plage matinale avec moins de sollicitations et ainsi pouvoir travailler plus sereinement et intensément.

Afin de faire coïncider les horaires des back-offices avec les autres unités (agences, pôles, …) et les interlocuteurs externes, la direction souhaite harmoniser les plages horaires en décalant plus tardivement les heures d'arrivée et de départ.

Si les salariés des back-offices peuvent comprendre cette logique fonctionnelle et commerciale, pour autant, passer par exemple de 7h30 à 8h30 peut poser problème, notamment sur le temps de trajet qui risque de s'allonger fortement en raison de l'intensification du trafic aux heures de pointe.

L'ensemble des élus a fait part du fort mécontentement des salariés de POSC et OSCE sur la proposition initiale de la direction d'une arrivée minimum à 8h30. Ils ont réclamé une négociation sur le sujet avec la tenue de commissions ad hoc dans les CE locaux. La direction a accepté de réunir ces commissions et regardera ce qu'il en ressortira … tout en ajoutant qu'elle restera ferme sur les horaires proposés.

Pourtant, à en croire les beaux discours, ne sommes-nous pas dans une démarche participative appelée LCL Demain ? Dans une co-construction où l'on tient compte de l'avis des salariés ? Dans une entreprise où l'on affiche souhaiter préserver l'équilibre vie privée – vie professionnelle ?

Nous serons alors vite fixés sur les intentions de la nouvelle Directrice des Ressources Humaines, Véronique GOUTELLE : écoute des salariés et de leurs représentants ou exécution pure et simple des ordres de la direction générale et du groupe ?