



## AVIS DU CCE LCL

### SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE LCL

L'année 2017 a vu naître les agences « nouveau concept », et vu repartir les investissements techniques et technologiques, globalement appréciés de nos collègues. Toutefois à l'image des précédentes années, elle s'est conclue sur une nouvelle baisse des effectifs : avec désormais 17 898 CDI, c'est près de 1500 emplois perdus en 2 ans ! Observée au regard de l'évolution au sein du secteur, la baisse apparaît vertigineuse : l'entreprise LCL représente 10% des effectifs des banques AFB mais elle a contribué à plus de 20% de la baisse globale de l'emploi dans le secteur depuis 2012. Nous espérons que LCL sera un jour leader sur des critères tout autre !

Au-delà de cette baisse, plusieurs évolutions nous apparaissent plus que problématiques :

- En premier lieu, le turn-over : la politique d'embauche de LCL s'apparente de plus en plus au tonneau des Danaïdes avec près de 1900 départs sur l'année alors même que les effets du PSE sont de moins en moins sensibles (300 départs en 2017 contre près de 1 100 en 2015). L'année aura enregistré plus de 700 démissions ; des métiers commerciaux connaissent des niveaux de turn-over inédits jusqu'alors : 22% pour les conseillers d'accueil ; 14% pour les conseillers clientèle particuliers, etc. De nombreux salariés partent de chez LCL rapidement : sur 2200 personnes recrutées entre 2015 et 2016, près de 500, soit presque 1 nouvel embauché sur 4, sont déjà parties à fin 2017 ! Y compris sur des métiers sensibles : 22% des conseillers privés, 23% des conseillers pro. On relèvera que le turn-over conduit également à consommer la majeure partie du budget formation pour l'accompagnement dans la prise de poste au détriment des autres motifs tels que l'évolution dans l'emploi ou le développement des compétences.
- L'évolution de l'absentéisme est également un sujet de préoccupation. Le taux d'absentéisme pour maladies et accidents de travail est en hausse continue depuis 2015 (de 2,9% à 3,3%) et est désormais supérieur à la moyenne du secteur (3,1% en 2017). Il concerne de plus en plus nos collègues cadres. Au-delà, LCL totalise (tous motifs confondus) plus de 400 000 jours d'absence en 2017. Ramené au temps de travail dans l'entreprise, cela représente près de 2 000 ETP en moyenne !!! Quand on sait que les équipes d'appui rassemblent à peine 600 personnes dont une grande partie est affectée à la maintenance dédiée, que les congés pour maternité ne sont pas automatiquement neutralisés par des CDD, on imagine facilement les

effets de ces absences et la carence de couverture des postes sur les conditions de travail au quotidien de nos collègues, qui génèrent eux-mêmes des absences.

- Nous constatons des écarts persistants entre les hommes et les femmes en termes de représentativité dans les classifications de niveau cadre : alors que les femmes représentent 61% des effectifs, elles deviennent minoritaires dans l'entreprise dès le niveau I. Les recrutements de 2017 ne tendent pas à réduire ces écarts, bien au contraire : LCL recrute majoritairement des femmes mais sur des postes de techniciens (75% des embauches de femmes). Ainsi, moins de la moitié des postes de cadres ouverts au recrutement ont vu l'embauche d'une femme (45% contre 55% pour les hommes). De même, on constate des écarts de salaire conséquents entre homme et femme à poste équivalent (2 350 €, soit 4,5% pour le poste de Directeur de Groupe d'agence, 3 800 € pour un poste de responsable d'équipe, 2 300 € pour un poste de conseiller adjoint banque privée, etc.)

Lors de la prochaine négociation Ega Pro la direction devra tenir compte de cette obligation et des constats de l'expert pour déterminer l'enveloppe à la hauteur des écarts.

- Enfin, l'évolution de la rétribution globale des salariés qui, pour une partie, est en baisse : entre évolution du salaire, des éléments variables individuels et de l'intéressement/participation, 50% des salariés de l'entreprise ont vu leur rétribution globale reculer en 2017 ! Si on ajoute à cette proportion, ceux pour qui la croissance est inférieure à l'inflation (10% des effectifs), c'est 60% des effectifs de LCL qui connaît une perte de pouvoir d'achat en 2017 ! Là encore la direction devra tenir compte de ces éléments lors de la prochaine négociation qui va s'ouvrir sur la RVC.

S'agissant des conditions de travail, le questionnement de l'expert sur le sens et les limites du dispositif de prévention des risques psycho-sociaux conforte, s'il en était besoin, notre analyse. Au-delà des ambitions affichées par la direction en la matière et des actions menées (ou promises), nous nous interrogeons sur les intentions réelles de LCL et sur les résultats en termes d'amélioration voire même en termes de maintien de conditions de travail acceptables. Rappelons que la loi pose à l'employeur une obligation de résultats en matière de préservation de la santé des salariés au travail. Pour ce faire, la prévention primaire doit être privilégiée et notamment elle doit intégrer la recherche des causes véritables liées à la stratégie de l'entreprise, et de ce fait il nous semble important d'avoir une évaluation précise des risques psycho-sociaux chez LCL. Il est désormais temps de sortir des approches individuelles culpabilisantes faisant ainsi fi d'une véritable compréhension du travail et de ses enjeux humains.

Aussi, il nous apparaît urgent que la direction sorte de sa posture de déni sur les difficultés professionnelles vécues par les salariés de LCL et mette en place les moyens nécessaires à la construction et à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux sans sujets tabou.

A ce titre, les élus demandent en tout premier lieu que soit menée une évaluation objective de l'exposition des salariés aux facteurs de risques psycho-sociaux et leurs incidences sur la santé.

Également, les élus demandent que les CHSCT, par la suite les CSSCT à qui il faut accorder les moyens nécessaires, puissent jouer pleinement leur rôle d'acteur de la prévention et soient impliqués dans toute démarche menée par l'entreprise en la matière.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, nous enjoignons la direction à mettre en œuvre une politique sociale attractive, tant sur le plan des conditions de travail que des rémunérations, qui permette à l'entreprise de recouvrer une plus grande sérénité, gage de qualité dans sa relation client.

La crise sociale que connaît actuellement notre pays est provoquée par un libéralisme à outrance où les richesses se concentrent sur un nombre réduit d'individus au détriment du plus grand nombre, où les revenus du capital sont plus importants que ceux du travail. Il est grand temps que LCL se montre un acteur citoyen et solidaire nationalement :

- en créant des emplois pour lutter contre le chômage au lieu d'en détruire
- en distribuant plus équitablement les richesses (augmentation générale des salaires, plus juste distribution des bénéfices par l'intéressement) pour dynamiser la consommation intérieure et donc l'économie.
- en couvrant le territoire national pour redynamiser les régions sinistrées (décentralisation, maintien des sites régionaux)

Aucune entreprise ne peut être performante sans des salariés épanouis ou à tout le moins en bonne santé ; malheureusement, nous l'apprenons à nos dépens. A l'inverse, l'insatisfaction des salariés entraîne celle des clients ; il est désormais grand temps d'inverser la tendance !