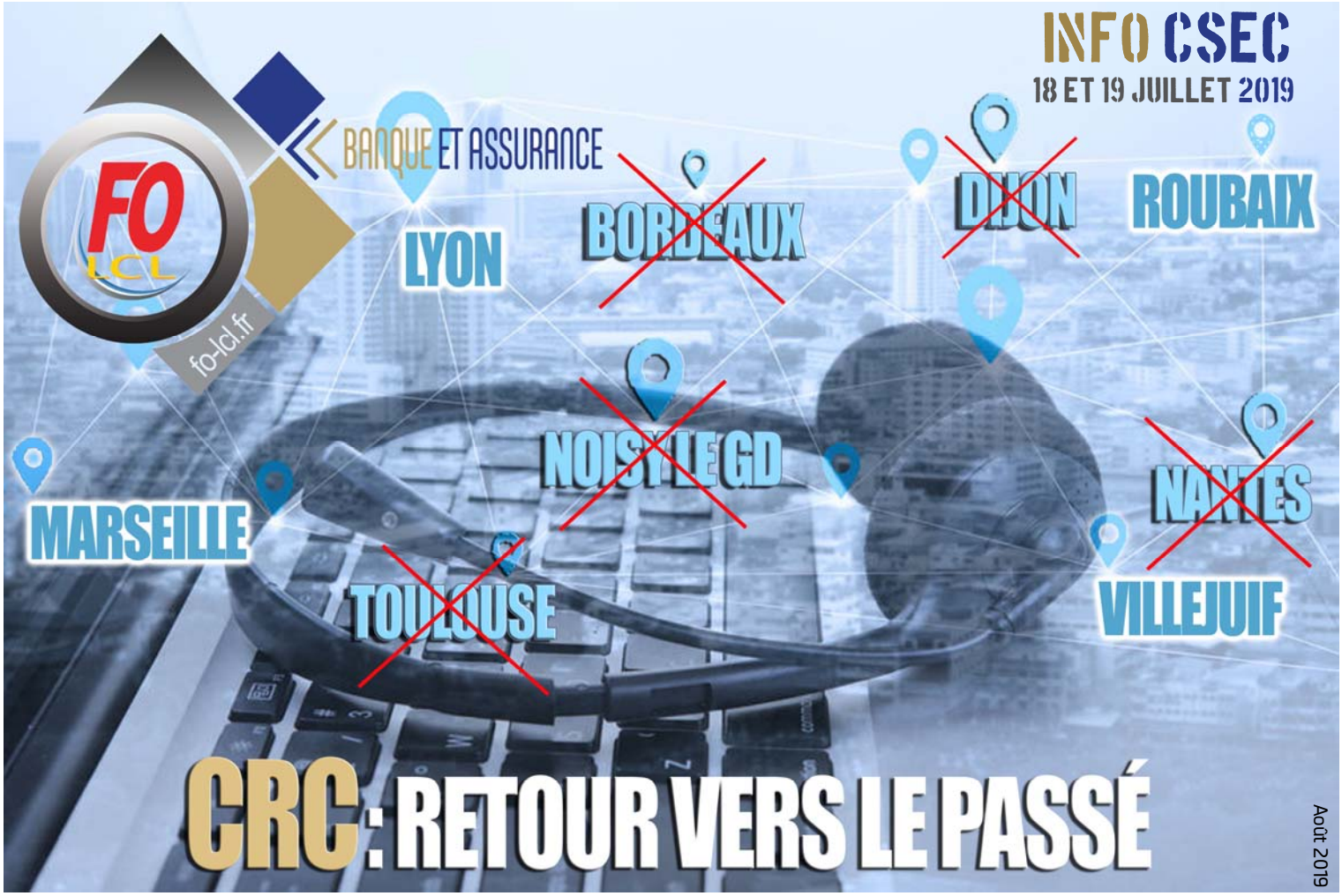

En juillet 2014, avait été présenté le plan de développement de la banque en ligne annonçant 1 CRC dans chaque DdR (création de Nantes, Dijon, Toulouse, Nanterre) et le renforcement des effectifs (de 631 à 940 ETP soit + 309 ETP).

Fin 2017, l'effectif des CRC a culminé à 688 pour redescendre à 631 en avril 2019. **Alors que le projet CRC n'a jamais été pleinement mis en œuvre**, que les activités initiales ont été fortement modifiées, la direction déclare que les CRC fonctionnent mal et décide de fermer 5 plateformes (Nantes, Dijon, Toulouse, Bordeaux et Noisy). Les activités d'épargne, SAV PI, satisfaction, continuité pro et complémentarité privé s'arrêtent.

Crée en 2000, **e.LCL fermera également ses portes**, faute d'avoir conquis suffisamment de clients (60.000 actuellement). La direction juge cette offre peu différenciante. Sur ce point, ***FO LCL*** n'a pourtant eu de cesse de dénoncer une tarification inadaptée à une banque en ligne.

Même si, pour justifier ces fermetures, la direction prétexte, à juste titre, que la digitalisation de la relation s'est développée en agence, il est encore plus vrai que ce qu'elle ose appeler un plan de développement, est en fait un énième plan de réduction des charges :

- 2,4 M€ d'économie de loyers
- un effectif cible de 464 ETP sur les CRC rescapés (631 - 464 = - 167 ETP sur les CRC)
- si la direction ne garantit pas la création de 167 ETP dans le réseau, alors il y aura une nouvelle baisse du nombre d'emplois chez LCL

Contrairement aux écrits de Laurent FROMAGEAU dans « LCL en direct » du 18 juillet dernier, LCL ne crée pas 4 centres LCL Mon contact. Au contraire, il en ferme 5 ! Mais c'était bien tenté.

Côté social, il est indiqué qu' *« aucun licenciement ne sera notifié à l'occasion de ce projet »*. Si l'intention est louable, nous attendons de savoir comment cela se concrétisera.

Pour les salariés des CRC, le conseil ***FO LCL*** est : il est urgent d'attendre. Car le projet indique actuellement que si la mobilité est à votre initiative, vous aurez au mieux le remboursement des frais de déménagement plafonné à 12.000 € **ET uniquement si vous avez répondu à une annonce Myjobs**. Dans les autres cas, ce sera 0 ! ***FO LCL*** juge les mesures d'accompagnement proposées inacceptables.

L'objectif de la direction est clair : fermer 5 plateformes sans que cela lui coûte : reclassement prioritairement dans les agences situées dans un rayon de 50 kms autour du CRC. Ce qui, dans la plupart des cas, n'entrainera aucune mesure de mobilité.

Pour rappel, la mobilité avec déménagement se déclenche uniquement si :

- la mutation est à l'initiative de LCL
- la distance entre le **domicile** et le nouveau lieu d'affectation est supérieure à 50 kms **et** entraîne un aller simple domicile-travail supérieur ou égal à 1h30 (réf : Mappy.fr ou RATP.fr)
- sous réserve que le temps de trajet domicile-travail, après déménagement, soit inférieur à 1 heure en Île de France et à 30 minutes en province (aller simple)

Avec ce projet, la direction fait d'une pierre deux coups :

- de substantielles économies sur les CRC
- le renforcement des agences. Elle admet enfin le sous-effectif dans le réseau mais ne répond à cette problématique que sur quelques secteurs (autour des CRC qui ferment)

Pour ***FO LCL***, la direction doit mettre en place un processus de reclassement cadré, seule réponse à la décision des fermetures collectives.
FO LCL demande également des mesures d'accompagnement à la hauteur du projet.

LCL DEMAIN 2022

Les orientations stratégiques à horizon 2022, s'inscrivant dans le Plan Moyen Terme du groupe Crédit Agricole, ont été dévoilées.
En fait, LCL DEMAIN, c'est LCL D'HIER : si nous reprenons les grandes lignes des orientations stratégiques et plans précédents, les idées sont les mêmes au mot prêt : *« excellence relationnelle et opérationnelle, banque digitale en ville, continuité et culture du service, management participatif, politique de recrutement revisitée, attractivité de la marque employeur et fidélisation des salariés ».*

Et pourtant, on ne peut pas dire que Centricité 2013 et 2018 ont été des réussites puisque les objectifs de PNB, de résultats, de conquête et de satisfaction clientèle n'ont pas été atteints, loin s'en faut. Un seul objectif a été rempli et même largement dépassé : la réduction des charges, notamment, la baisse du nombre de CLP. (voir Bilan centricité 2018 sur fo-lcl.fr - Info CCE du 14 mars 2019).
La direction semble avoir retenu la leçon en s'attribuant des objectifs moins ambitieux que dans Centricité 2018 :

- + 150.000 clients Particuliers au lieu de + 500.000
- 1 Entreprise de Taille Intermédiaire sur 2 cliente : objectif identique et presque déjà atteint
- Par contre, 1ère en satisfaction clientèle au lieu de « parmi les 3 premières » : là, c'est de la Science Fiction !

Pour « faire tendance 2019 », la direction a ajouté un volet RSE basé en partie sur la mobilité durable. ***FO LCL* en a profité pour réclamer la mise en place chez LCL du nouveau forfait annuel de 400 € pour les CLP qui viennent travailler à vélo ou en covoiturage.** La DRH a répondu que ce serait cohérent avec la stratégie du groupe et que ce sujet sera abordé lors de la prochaine négociation salariale.

La direction souhaite *« une mobilisation accrue des salariés »*. En résumé, selon elle, vous ne vous donneriez pas encore suffisamment … malgré une productivité individuelle en très forte hausse ces dernières années.

Mais peut-on réellement se fier aux orientations stratégiques ? Pour exemple, en avril 2018, il y était indiqué *« Développement des CRC pour accompagner les habitudes clients »* et *« développer les passerelles entre agences physiques et CRC »* …
D'ailleurs, ce dernier point est repris cette année. Avec 4 CRC rescapés, les passerelles vont se faire rares. Accrochez-vous les Ninja Warrior !

Lors de l'analyse des comptes 2018 et de la présentation économique et financière présentées en juin et juillet 2019, la direction nous avait informés qu'il y avait 17.500 Equivalents Temps Plein au 31 décembre 2018. Or, dans le document des orientations stratégiques, le nombre d'ETP à fin 2018 est de 16.879 ! Comme David COPPERFIELD, la direction a fait disparaître 621 ETP en quelques jours. ***FO LCL*** a demandé à connaître les ficelles d'un tour si bluffant. On a hâte de savoir le truc pour l'appliquer à nos objectifs individuels.

Finissons par une info que nous espérons de bon augure : **une rémunération variable individuelle pour tous prévue pour janvier 2020**. Le retour de l'Arlésienne ? Plus que quelques semaines pour être fixé.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

MINUTE, CE N'EST PAS TOUT À FAIT RÉGLÉ

Grâce à la lettre ouverte de ***FO LCL*** du 20 mai 2019 (disponible sur fo-lcl.fr ou l'appli), la direction a (enfin) appliqué la loi de défiscalisation et de désocialisation des heures supp sur la paie de juillet 2019, rétroactivement au 1er janvier. Enfin presque :

- le brut fiscal cumulé n'est pas corrigé
- la CSG/CRDS non déductible de l'IR, a été reprise à nouveau en juillet sur les régularisations d'heures supplémentaires effectuées de janvier à juin 2019, alors que ces cotisations ont déjà été prélevées au moment du paiement initial

Allez, encore un petit effort et on y est presque. Il ne restera alors plus qu'à régler le problème du taux horaire : application du taux horaire « 35 heures » au lieu du « 39 heures » toujours utilisé par LCL.

« Tout vient à point à qui sait attendre ». Mais pas trop tout de même.

Délégation Nationale ***FO LCL***
Immeuble Rhin - BC 500-04
39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05
fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL