BANQUE ET ASSURANCE

INFO CSEC
4 ET 13 NOVEMBRE 2020

Novembre 2020

LCL N°1 EN MONOLOGUE SOCIAL

Tandis que le gouvernement a décidé un re-confinement pour tenter d'atténuer la seconde vague qui déferle actuellement, de nombreuses banques ont laissé leur réseau ouvert comme *« habituellement »* sous couvert d'être essentielles. **Ces banques**, incitant leurs clients et obligeant leurs salariés à venir en agence, **contribuent à maintenir des interactions sociales importantes, sources de contaminations**. Elles ne répondent pas non plus à leur obligation de protéger leurs salariés et clients.

L'inaction de la direction a poussé ***FO LCL*** à dénoncer cette irresponsabilité et ce manque de civisme dans les médias, qui se sont largement emparés du sujet. En parallèle, vos élus ont exercé leur droit d'alerte en CSEC et dans plusieurs CSE locaux. Grâce à cela, lors d'un CSEC extraordinaire, réuni en urgence le 13 novembre, la direction a été contrainte de proposer de nouvelles mesures de protection. D'autant que les inspections du travail commençaient à regarder ce qu'il se passait ou plutôt ce qu'il ne se passait pas dans les banques.

Vos élus ont ainsi obtenu que les agences restent ouvertes mais rideau baissé, et que la relation à distance devienne la règle.

Il est assez incompréhensible de voir une direction faire l'apologie de la relation à distance lorsqu'il s'agit de fermer des agences, arguant que les clients ne s'y rendent plus, et de faciliter la relation physique en pleine crise sanitaire. Le COMEX serait-il frappé de schizophrénie ?

Même s'il y a du mieux dans les mesures de protection, une majorité d'élus les a jugées insuffisantes (rotations limitées aux agences de 10 et plus, refus de lisser les heures d'arrivée et de départ, refus de rembourser les frais de parking, de péage, ...). Pour les personnes fragiles, ***FO LCL*** a réclamé que cette population, qui aurait du être équipée en priorité en PC portable, le soit le plus vite possible afin de la mettre à l'abri. Réponse de la DRH : *« on ne sait pas faire »*, *« si non équipées, elle n'ont qu'à s'arrêter en maladie »* !

Suite à cet avis négatif du CSEC, **c'est l'inspection du travail qui prend la main et qui décidera si les mesures actuelles sont suffisantes ou non**. N'en déplaise au SNB qui a déclaré qu'il valait mieux ne pas mettre l'affaire entre les mains d'un acteur extérieur *« qui n'y connait rien »* ...

Pour rappel, ***FO LCL***, comme d'autres organisations syndicales, **ne cherche qu'à conjuguer continuité d'activité avec la sécurité de tous**. Les banques, bien qu'essentielles, doivent contribuer à limiter les flux pour que nous puissions sortir de cette crise sanitaire le plus rapidement possible. Trainer des pieds ne fait que repousser cette échéance que nous espérons tous.

ASSURANCE DES EMPRUNTEURS

Lors d'une téléconférence avec les managers, Michel MATHIEU a taxé ***FO*** de nuire à l'image de l'entreprise car elle a osé faire son travail de défense de l'intérêt collectif. Mais lorsque, quelques jours plus tard, LCL fait la une des journaux télévisés, attaqué en action collective par UFC Que Choisir, à qui est-ce la faute ? Toujours à ***FO LCL*** qui n'a cessé depuis des mois d'alerter la direction en CSE sur le sujet ?

À cause de la fermeture de CRC, seul celui de Roubaix se retrouve à traiter l'ADE. Pour autant, l'équipe roubaisienne n'a pas été renforcée et se retrouve dépassée. S'y ajoute un processus défaillant entre les agences et l'équipe ADE. **Malgré nos alertes répétées, la direction a laissé les dossiers s'accumuler depuis plusieurs mois**, n'ayant commencé à réfléchir au problème que depuis septembre. Elle est beaucoup plus réactive lorsqu'il s'agit de supprimer des emplois !

Le pire, dans ces deux affaires médiatisées, est que LCL n'a pas souhaité s'exprimer. La direction manque pourtant une belle opportunité de se défendre. Elle est peut-être à court d'arguments.

RVP : CONSTAT 2ème TRIMESTRE ET 1ER SEMESTRE 2020

RVP S1 Montants moyens	2019	2020	2020 / 2019 %	2020 / 2019 €
Equipier d'appui	530 €	520 €	- 1,9%	-10 €
Accueil et assistant BAP	415 €	412 €	-0,8%	-3€
Assistant BP	415 €	416 €	0	0
Conseiller BAP	1 993 €	2 025 €	1,6%	32 €
Conseiller BP	2 131 €	2 589 €	**21,5%**	**458 €**
Conseiller adjoint BP	1 182 €	1 211 €	2,4%	29 €
Conseiller CRC	1 821 €	1 643 €	**-9,8%**	**-179 €**
Conseiller Habitat	2 836 €	2 639 €	**-6,9%**	**-196 €**
Responsable agence	2 518 €	2 553 €	1,4%	34 €
Directeur agence et adjoint	2 706 €	2 789 €	3,1%	83 €
Directeur agence CRC	2 910 €	2 709 €	**-6,9%**	**-202 €**
Versement moyen	**1 896 €**	**1 935 €**	**2,1%**	**40 €**

Si nous pouvons constater une stabilité au global, il est à noter :

- ◊ 3 métiers en baisse sensible : Conseiller et DA en CRC, Conseiller Habitat
- ◊ 1 métier en hausse sensible : Conseiller BP

Alors que la direction nous avait affirmé que sur toute l'année 2019, seulement 400 évaluations trimestrielles avaient été inférieures à 50%, sur le trimestre 2 de 2020, il y en a déjà eu 600 !

La direction avait déclaré qu'elle serait extrêmement attentive sur ces cas. ***FO LCL*** a demandé comment se concrétisait cette extrême attention. Nous vous ferons part de sa réponse.

FO LCL a rappelé qu'un certain nombre de salariés étaient encore évalués sans entretien, pourtant obligatoire. D'autres ont leur entretien après la période, les privant de la possibilité de réviser l'évaluation. Si vous êtes dans un de ces cas, n'hésitez pas à contacter ***FO LCL***

FO LCL attend toujours une réponse positive à l'adaptation des objectifs au contexte sanitaire. Mais, une fois de plus, la direction semble traîner des pieds.

ÉGALITÉ PRO

LES PROMESSES N'ENGAGENT QUE CEUX QUI Y CROIENT

D'après de nombreuses études, la mixité est un atout majeur dans la réussite d'une entreprise.

« C'est pourquoi LCL s'engage, depuis plusieurs années, dans une démarche de long terme visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes».

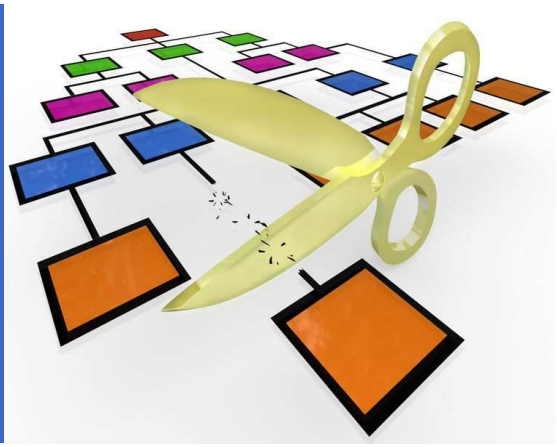
C'est ce qu'écrit LCL. Pourtant, quelques années après, 62% des CLP sont des femmes. Et malgré l'objectif d'embaucher 50% d'hommes en CDI, en 2019, le taux n'est que de 41%. La DRH a rétorqué qu'elle ne voyait pas le problème. Pourtant cet objectif a bien été fixé conjointement entre elle et les organisations syndicales et inscrit dans l'accord « Egalité professionnelle » de juin 2017 !

Vu ce piètre résultat, nous ne pouvons qu'évaluer la direction de LCL en dessous de 50%. Donc privée de RVP.

L'EMPLOI CHEZ LCL EN 2019

240 emplois ont encore été détruits en 2019.

Malgré la crise sanitaire, LCL enregistre un taux de départs de CDI de 9,8%, **supérieur de 1,1 point par rapport à la moyenne des banques AFB**, et ce, bien que le nombre de départs en retraite y soit inférieur.

Démissions : A fin septembre 2020, le nombre était de 460 Vs 570 à fin septembre 2019. Pour rappel, 2019 a été une triste année record avec 750 démissions. Malgré la crise, le nombre reste élevé.

Ruptures de période d'essai : Constat identique, 19% en 2020 Vs 22% en 2019, année record avec 340 ruptures.