



## Avis motivé du CSEC du 14 janvier 2021, sur la politique sociale 2019

Dans le prolongement des exercices précédents, LCL connaît de nouveau en 2019 une baisse d'effectif dont 281 CDI. Même si la baisse d'effectif s'est ralentie en 2019, au total en 4 ans LCL a perdu plus de 2 220 salariés en CDI, soit plus de 11% de l'effectif CDI.

Le CSEC demande depuis des années l'arrêt des destructions d'emplois. Bien qu'extrêmement bénéficiaire, LCL ne se montre pas une entreprise citoyenne ni solidaire. Le CSEC rappelle que la loi PACTE encourage les entreprises à se doter d'une raison d'être. Le CSEC s'interroge sur celle de LCL.

En 2019, LCL a enregistré de tristes records avec 744 démissions (+10% en 1 an) et 340 départs au cours de la période d'essai (+18% en 1 an). Le taux de démission a culminé à 4,1% en 2019 ! A ces départs, il convient d'ajouter les licenciements pour abandon de poste, les prises d'acte, les ruptures conventionnelles individuelles ainsi que les licenciements pour inaptitude.

On ne peut résumer cette vague de départs à un simple phénomène générationnel : aux 700 départs par an de salariés de 25 à 35 ans, viennent désormais s'ajouter plus de 400 départs de salariés de 35 à 45 ans, soit le double de ce qu'ils étaient en 2016 ! Ce ne sont plus simplement les jeunes qui alimentent le tonneau des danaïdes mais tous ceux qui en ont la possibilité avec toutes les conséquences que l'on connaît en matière de maintien des compétences, de conditions de travail notamment dans les agences, de satisfaction client et donc à terme de pérennité de notre fonds de commerce.

En 2020, dans un contexte exceptionnel et inédit de confinement et de crise, LCL enregistre tout de même 453 démissions de CDI sur les 9 premiers mois de l'année, seulement 114 de moins que sur la même période en 2019. Ainsi, seule une crise d'une ampleur inédite permet à LCL de réduire le flot de départs.

Face à la problématique des départs, en 2019, LCL a mis en œuvre le projet Rémunérations, lequel comporte des mesures de rétention et de revalorisation salariale sur certains emplois et métiers identifiés comme sensibles mais avec une enveloppe globale d'augmentation en repli de 5%. Dès lors, les mesures de rétention absorbent 40% de l'enveloppe des augmentations individuelles, le budget restant ne permet pas de servir à la hauteur de leur investissement et résultats les salariés qui ne sont pas concernés par ces attentions particulières. Au final, la moitié des effectifs de LCL n'a pas eu d'augmentation de salaire et a donc vu son pouvoir



## Avis motivé du CSEC du 14 janvier 2021, sur la politique sociale 2019

d'achat se réduire en 2019. Depuis 2015, presque un tiers des salariés de LCL a vu sa rémunération progresser moins vite que l'inflation et ainsi perdre du pouvoir d'achat ! Près de 10% ont même connu un repli de leur rémunération sur cette période notamment du fait de baisse des éléments variables.

Selon une enquête menée auprès des démissionnaires début 2020, la cause principale de démission est le désaccord sur le mode de management suivi de l'insatisfaction sur les conditions de travail. La question salariale n'arrive qu'en 3<sup>ème</sup> position, le manque de perspective professionnelle venant ensuite.

Ainsi, sur les deux raisons principales d'insatisfaction poussant au départ, malgré de nombreuses incantations, LCL tarde à agir et ne se donne pas les moyens de ses ambitions, dernier exemple en date le projet LCL Nouvelle proximité. Le CSEC le déplore grandement d'autant que nombre de ses propositions ne trouvent pas écho auprès de la Direction.

En matière d'égalité professionnelle, si nous notons une amélioration de la représentativité des femmes dans le collège Cadres, on peut relever que sur un même métier, elles sont souvent moins bien positionnées en termes de classification et de rémunération (elles sont G quand les hommes sont H, H quand ils sont I, etc.). Le CSEC enjoint la direction à se pencher sur ce sujet qui entraîne des écarts de salaire qui peuvent être significatifs pour un même métier. De même, à emploi identique et ancienneté équivalente, des écarts de rémunération variable peuvent être très marqués. Tout comme les femmes cadres qui continuent d'être moins promues que les hommes ; il convient d'infléchir sérieusement ces trajectoires en matière d'égalité professionnelle.

Malgré l'objectif commun inscrit dans le dernier accord Egalité Professionnelle de juin 2017, d'embaucher autant d'hommes que de femmes chez LCL, la part des femmes dans les recrutements restant supérieure, le déséquilibre femmes/hommes perdurent voire s'accroît.



## Avis motivé du CSEC du 14 janvier 2021, sur la politique sociale 2019

Le CSEC demande à LCL de :

- Revoir sa politique d'emploi en stoppant la réduction des effectifs et en créant de nouveaux postes au sein de l'entreprise afin d'améliorer les conditions de travail et la relation clientèle et de permettre ainsi à LCL de démontrer qu'elle est une entreprise citoyenne et solidaire.
- Mettre enfin en place des solutions réelles et concrètes pour enrayer la déferlante de démissions qui frappe de plein fouet LCL depuis maintenant plusieurs années.
- D'inverser la tendance en termes d'avantages sociaux pour les salariés notamment en remettant en place des mesures de mobilité pour tous et ainsi assurer la bonne respiration du réseau.
- de revenir à une politique sociale innovante, ambitieuse, assurant le bien-être des salariés et par conséquent des clients, afin que l'humain soit véritablement la priorité chez LCL.

25 votants dont :

Pour : 25  
Contre : 0  
Abstention : 0

M Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 0

Secrétaire Général du CSEC LCL

