A la lecture des rapports d'expertises effectués dans des DdR, ***FO LCL*** ne peut que constater que le projet « Nouvelle génération » suscite beaucoup d'incompréhension et d'inquiétude chez les salariés :

- pourquoi fermer des agences bénéficiaires pour lesquelles chacun œuvre pour leur développement, malgré des conditions d'exercice rendues difficiles à cause de la stratégie de LCL (suppression de nombreux conseillers d'accueil, notamment dans les petites agences, suppression ou réduction de l'équipe d'appui), ou par une mauvaise gestion RH (postes laissés vacants durant des mois) ?
- pourquoi les fermer alors qu'il aurait été plus pertinent de les renforcer ?
- pourquoi faciliter la conquête des autres établissements bancaires présents dans les endroits que LCL va abandonner ?
- les salariés, qui ont tissé des liens avec la clientèle, se sentent trahis. Ils ne comprennent pas pourquoi tous leurs efforts vont être réduits à néants. Ils redoutent une forte insatisfaction et attrition, surtout auprès des clientèles âgée et professionnelle, moins appétentes à la relation à distance
- il y a un sentiment de déni du travail accompli, une perte de sens donné à leur travail
- de nombreux salariés vont subir les impacts de mobilités contraintes (allongement du temps de transport, déséquilibre vie personnelle – vie professionnelle, régression professionnelle, perte financière probable)
- le manque de perspectives professionnelles est de plus en plus prégnant, générant de nombreux départs de LCL

La direction générale continue son travail de destruction de la banque LCL, dans le seul but d'afficher un résultat financier à la hauteur des espérances de notre actionnaire, le Crédit Agricole, grâce à la réduction des charges. C'est une vision stratégique court-termiste dangereuse pour la pérennité de la banque.

Preuve de ce seul but mercantile, la précipitation et le non aboutissement de ce projet. Pour exemples :

- certaines agences à fermer viennent d'être rénovées ou étaient sur le point de l'être
- le reclassement des salariés impactés par les phases 2 et 3 (2022), voire par la phase 1, *« n'a pas encore été étudié »* !

FO LCL déplore que la suppression de nombreux postes dans le réseau, que ce soit dans ce projet ou dans ceux parallèles, ne fasse qu'alourdir la charge de travail déjà conséquente. Les différents rapports affirment qu'aucune étude d'impacts précise n'a été effectuée, que le dimensionnement des portefeuilles se fera au fil de l'eau. ***FO LCL*** alerte la direction sur des situations délicates où la fourchette haute des portefeuilles est largement dépassée ou le sera avec ce projet, plus particulièrement chez les conseillers privés, dont la clientèle est pourtant plus chronophage.

La direction sous-estime, voire refuse, de reconnaître la charge de travail supplémentaire découlant de cette réorganisation.

FO LCL alerte également la direction sur les conséquences néfastes provoquées par le non remplacement des salariés absents, mettant en danger la santé des salariés présents, voire engendrant des fermetures d'agence impromptues.

LCL a beau claironner qu'il aime ses clients, dans les faits, il diminue les moyens humains pour les servir. On peut alors raisonnablement se demander si la direction ne cherche pas à se séparer de certains clients, ceux des secteurs diffus. Parallèlement, en réduisant le personnel, elle ne se donne absolument pas les moyens de conquérir une clientèle citadine aisée mais exigeante, que tout le monde convoite.

LCL réorganise sans cesse afin de supprimer des emplois, sans analyse préalable de la situation.

Dans ce contexte explosif, malgré nos alertes répétées, certains managers continuent, depuis des années, d'avoir un comportement malveillant, voire de harceler. Il y a un cas bien identifié et connu, actuellement dans le Sud-ouest. Cette personne est à l'origine de nombreux départs de l'entreprise (démissions, abandons de postes, licenciements injustifiés ou pour inaptitude). Il en est de même sur une DR de RAA, DdR qui a connu un évènement tragique en janvier dernier et reconnu d'origine professionnelle. Par votre passivité, vous cautionnez ces comportements contre-productifs. Pire, vous les encouragez puisque certains sont malgré tout promus. Quand un manager ose déclarer *« tu peux démissionner, je m'en fous »*, il ne faut pas s'étonner d'avoir du mal à recruter. Mais cette politique RH d'écrémage est peut-être voulue …

Pour conclure, les rapports d'expertises confirment notre point de vue sur ce projet. Aussi, ***FO LCL*** vous demande, pour le bien de l'entreprise, de ses salariés et de ses clients :

- l'abandon du projet
- le renforcement des agences en personnel, permettant de rendre un service de qualité et assurer la santé et la sécurité des salariés
- le retour des conseillers d'accueil dans toutes les agences
- le maintien et renfort des équipes d'appui
- une analyse approfondie de l'organisation actuelle afin de corriger les dysfonctionnements

Maintenir ce projet aurait comme conséquence d'éloigner une bonne partie de notre clientèle de son agence, ce qui détériorerait cette relation privilégiée, atout majeur qui nous différencie des banques en ligne. La clientèle se poserait légitimement la question *« pourquoi rester dans cette banque traditionnelle, plus coûteuse, si la proximité et la relation personnalisée disparaissent ? »*. Autant rejoindre une banque en ligne impersonnelle mais plus économique ou une autre banque traditionnelle qui sait conserver sa relation privilégiée de proximité.

Ce n'est pas avec des incantations qu'LCL prouvera qu'il aime ses clients, mais avec des actes. Il serait préférable que Monsieur MATHIEU tourne 7 fois son stylo dans sa main avant de s'en prendre à des salariés qui sont les victimes de ses projets funestes.

Délégation Nationale *FO* LCL
B.C. 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75

Restez informés et connectés à FO-LCL
Appli FO LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL