BANQUE ET ASSURANCE

CSEC INFO

Juillet 2022

VENUE DE MICHEL MATHIEU AU CSEC

Au-delà de la présentation des grandes lignes du plan 2025, ce fut l'occasion d'échanger avec le Directeur Général et de faire un tour d'horizon des sujets d'actualité.

Le pouvoir d'achat : conscient d'un contexte inédit depuis des décennies (forte inflation), cette situation imprévisible pousse à la réouverture imminente des négociations salariales et/ou à valoir sur 2023. Au programme, mesure collective pérenne, prime PEPA, nouvelles rémunérations socles.

Pour ***FO LCL***, dommage qu'il ait fallu attendre ce contexte extrême pour que la direction desserre les cordons de la bourse. Mais restons prudents : les mesures proposées permettront-elles de rattraper le retard, puisqu'LCL a été la seule grande banque à ne pas avoir accordé de mesure générale cette année ? Les 2,9% que viennent d'octroyer les caisses du Crédit Agricole s'ajoutent aux 1% de janvier 2022 (soit au total 3,9%), tandis qu'au Crédit Mutuel-CIC, les 2,2% de juillet viennent compléter les 1% de début d'année (soit au total 3,2%) et la prime PEPA de 2.000 €.

LCL va-t-il se donner les moyens de tenter de devenir numéro 1 de la satisfaction salarié ?

Michel MATHIEU a réaffirmé son souhait de verser un intéressement-participation représentant 4 à 5 mois de salaire, et ce, avant son départ à la retraite. Pour satisfaire cette ambition, il sera alors impératif soit de revoir le nouvel accord, soit qu'il parte en retraite vers 70 ans !

Le harcèlement moral : c'est un fléau en pleine expansion chez LCL. ***FO LCL*** a remercié Michel MATHIEU d'avoir pris sa plume pour écrire aux salariés du CRC de Marseille qui, pour beaucoup, ont été victimes des agissements de la directrice du centre. Même si la situation se normalise à Marseille, Michel MATHIEU a réaffirmé qu'il sanctionnera systématiquement, dès lors qu'il aura connaissance de cas avérés. Les comportements déviants sont inadmissibles. N'oubliez pas que si le silence détruit, la parole libère.

Le réseau LCL : il n'est plus question de fermer en masse des agences. LCL a atteint la taille moyenne d'un réseau commercial français (environ 1.500 points de vente). Selon Michel Mathieu : *« On n'est pas le Crédit Agricole, on n'a pas vocation à aller vers le rural »*. Pour autant, quelques fermetures ne sont pas à exclure.

Si le Directeur Général a déclaré vouloir augmenter les effectifs commerciaux, ce fut beaucoup moins clair pour l'avenir des autres fonctions chez LCL. Mais rassurons-nous, Michel MATHIEU ne cherche qu'une seule chose, la bonne santé et la réussite de l'entreprise. Et la bonne santé des salariés ?

Retrouvez la déclaration du CSEC faite à Michel MATHIEU (qu'il a trouvée juste) sur fo-lcl.fr

RÉSULTATS LCL 2021 : DES PROFITS RECORD, MAIS POUR QUOI FAIRE ?

Après une année 2020 « résiliente » à la crise sanitaire, 2021 a été celle d'une reprise d'activité soutenue. LCL bat des records de rentabilité et de niveaux de résultats jamais atteints, et ce, par l'effet conjugué de la hausse du PNB et de la maitrise des charges. LCL a même déjà dépassé certains objectifs :

- coefficient d'exploitation : 63,8% à fin 2021 pour une cible 2022 à 66%
- retour sur investissement : 15,2% pour un objectif de 12,5%

Ces surperformances sont à mettre en parallèle avec :

- la non consommation de l'enveloppe des investissements prévus : 413 M€ consommés à fin 2021 pour 1 milliard budgétisé à horizon 2022
- la fin extinctive des primes de mobilité
- la baisse de 9,3 M€ des autres primes et indemnités
- la baisse de 6,7 M € des salaires fixes

Et surtout, cerise sur le gâteau, **LCL a gagné 95 M€ en 2021 en plaçant les liquidités qu'il a empruntées à taux négatif auprès de la Banque Centrale Européenne**, destinées initialement à soutenir et financer l'économie. Voilà à quoi sert l'argent des contribuables européens que nous sommes. Est-ce cela *« agir en responsabilité »* ou *« savoir être agile »?* Le bon sens près des poches a encore agi.

Retrouvez l'avis du CSEC et la déclaration ***FO LCL*** relatifs à ce sujet sur notre site fo-lcl.fr

POINT D'ÉTAPE SUR LE DERNIER PLAN DE FERMETURES D'AGENCES

A fin mai, LCL a pédalé tellement fort pour fermer 168 agences (73%), qu'il peine maintenant à concrétiser les nouvelles implantations (10 seulement, soit 13%). Quant aux créations d'agences, « l'équipe LCL » a dû abandonner, puisqu'aucune n'a été faite. LCL affirme avoir renforcé 221 agences (63%) … sauf que, dans le détail, les agences dites renforcées ne sont pas celles d'origine et inversement. Le vice est poussé encore plus loin lorsque l'on a pris la direction en flagrant délit de dopage administratif : dans la liste des « renforcées surprise », une agence est, en

réalité, en train de perdre 2 postes.

Sur 351 salariés directement concernés par le plan de fermetures :

- 37 ont quitté LCL dont 25 démissions (taux très supérieur à celui de LCL)
- 4 DA et 96 RA (80%) ont été déclassés (certains pourraient aujourd'hui démissionner)

Ceci conforte ***FO LCL*** dans sa conviction de la nécessité de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, pour que les salariés qui ne pouvaient accepter les propositions de reclassement, puissent bénéficier de mesures de départ et/ou de formation, … Hélas ! Puisque les salariés mécontents démissionnent, c'est un « PSE » à moindre frais pour LCL.

FO LCL est mauvaise langue en présentant notre DG comme un « cost Killer ». En effet, Michel Mathieu a dit qu'il *« se battait l'œil des résultats »* et que peu importe s'il remonte 600 ou 800 millions à CASA. Son seul objectif est que l'entreprise se porte bien. Et ses salariés, on en parle ?

Dans le Plan 2025, la direction dit vouloir *« proposer des parcours dans l'entreprise plus riches »* pour attirer et fidéliser les talents. Ce sera peut-être comme certaines propositions actuelles : *« si tu n'es pas content, la porte est grande ouverte »*. Ce parcours vous rend souvent plus riche … mais à la concurrence ! Car, avec la réduction des postes, des agences, des services, …, on ne voit pas comment les parcours pourraient être enrichis.

Un nouveau logiciel RH remplacera prochainement Peoplec@re, afin d'être plus digital, fluide, agile, enfin, vous savez, tous les super mots « tendance », les éléments de langage, quoi !

FO LCL a mis le doigt sur un aspect problématique : **les objectifs modifiables tout au long de l'année**.

Mais ça, ça ne va pas être possible. Afin de sécuriser la rémunération variable individuelle, la jurisprudence constante dit : « Si l'employeur peut modifier les objectifs annuels qui déterminent la rémunération variable, **il ne peut le faire qu'en début d'année et non en cours d'exécution** ». Logique, non ?

Puisque ce projet est de niveau groupe CASA, ***FO*** a écrit à la RH groupe afin que ce projet soit juridiquement conforme.

Cela fait plusieurs années que ***FO LCL*** demande l'élargissement de la gamme de FCPE proposée dans le PEE afin de diversifier davantage les placements et investir plus socialement et durablement.

Grâce à l'avenant 18, 10 nouveaux fonds intègrent le PEE de LCL :

- AMUNDI OBLIG VERTES ESR,
- AMUNDI TRANSITION JUSTE ESR,
- AMUNDI VALEURS DURABLES ESR,
- CPR ES SOCIAL IMPACT,
- CPR ES FOOD FOR GENERATIONS,
- CPR ES DISRUPTION,
- AMUNDI ACTIONS France ESR,
- AMUNDI ACTIONS INTERNATIONALES ESR, AMUNDI ACTIONS USA ESR
- BFT France EMPLOI ESR.

Pour ce dernier, puisque ce fonds investit dans des entreprises qui contribuent à l'amélioration de l'emploi en France, il est certain qu'on y retrouvera pas du LCL !

Vos placements pourront dorénavant se mettre un peu plus au vert, et ce, dans des tons plus variés.

Restez informés et connectés à FO LCL

Délégation Nationale ***FO LCL***
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
fo_delegation-nationale@lcl.fr

FO LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL
folcl.insta

Site fo-lcl.fr
Appli FO LCL

FO LCL VOUS SOUHAITE DE BONNES VACANCES !