CESU

Pour frais de garde d'enfants

Pour l'année 2023, le système transitoire est reconduit. Si votre organisme de garde refuse le paiement sous forme de CESU (e-cesu ET papier), vous pourrez encore percevoir, sur justificatif de refus de votre organisme de garde, un montant forfaitaire équivalant en paie (soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu en lieu et place du ticket CESU).
Rappelons que LCL a réalisé une économie de 5 millions d'euros grâce à la mise en place de ce dispositif… On y voit tout de suite plus clair avec les chiffres…

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Si, au moins 100 jours par an, vous utilisez votre vélo pour les trajets domicile-travail (entre 2 km et 15 km), que vous êtes en CDI, CDD ou en contrat d'alternance avec une ancienneté d'au moins 3 mois, vous pouvez bénéficier de ce dispositif, soit 200 € par an et par salarié (cumulable avec la participation forfaitaire de 50% de l'employeur pour la prise en charge des abonnements de transports en commun, dans la limite de 400€ par an et par salarié).

Seulement 34 salariés de notre périmètre en profitent ! N'hésitez pas à en faire la demande si vous avez le courage de pédaler chaque matin pour venir travailler.

FO LCL a de nouveau demandé que ce dispositif soit élargi aux personnes qui utilisent une trottinette au quotidien. En effet, ces derniers sont bien plus nombreux et aucune raison ne justifie qu'ils n'en bénéficient pas ! On garde espoir…

EQUIPE D'APPUI

Même s'il est de mise de sédentariser nos collègues affectés à l'équipe d'appui, celle-ci existe toujours et avant toute autre proposition de poste, vous devez pouvoir en parler avec votre manager.
En tout état de cause, plutôt que de sédentariser nos collègues, ***FO LCL*** préconise à la direction de positionner nos collègues équipiers d'appui sur les postes des salariées en maternité. Tout le monde serait gagnant et les conditions de travail des équipes moins dégradées.

Messieurs les décideurs, prenez l'idée, c'est cadeau !!

ACCUEIL DIFFÉRENCIÉ OU CONSEIL +

Il semblerait que la Méditerranée soit une des dernières DDR à pratiquer l'accueil différencié (fermeture du service quelques demi-journées par semaine). La direction locale a donc décidé d'y mettre un terme dès le mois d'octobre et d'ouvrir **tous** les accueils de **toutes** les agences **tous** les jours de la semaine. On nous dit que le nombre de RDV est moindre lorsque l'agence est uniquement consacrée aux RDV commerciaux… Logique, non ?
Bref, en attendant la suite, nous avons demandé des explications en bonne et due forme justifiant cette énième modification de vos conditions de travail.
A suivre donc…

CONGÉ MATERNITÉ

Les postes occupés par des salariées s'absentant en raison d'un **congé maternité** sont de moins en moins souvent couverts. **Sur 40 postes concernés aujourd'hui, 19 resteront sans couverture** jusqu'au retour de la maman et les collègues devront se partager la gestion du ou des portefeuilles provisoirement vacants. Nous avons donc interrogé la direction pour savoir comment sont alors récompensés les collègues qui doivent cumuler plusieurs portefeuilles…. Et bien on va dire que c'est l'esprit d'équipe… Et puis voilà…. ***On ne sait pas vous, mais nous, on a l'impression que ça va de mieux en mieux chez nous…***

AUXILIAIRES DE VACANCES

Tout le budget prévu a été consommé cet été. Il a même été dépassé. Et pourtant, de nombreuses agences ont dû fermer faute de personnel. Est-ce que cela signifierait que nous ne sommes plus assez nombreux pour faire tourner les boutiques ? Mais non voyons… C'est juste un malheureux concours de circonstances probablement !
Cela étant dit, il n'y aura donc pas d'auxiliaire pour cette fin d'année.
Comme visiblement, fermer un point de vente n'émeut plus personne, ne vous laissez pas dire que vous ne pouvez pas poser vos congés de fin d'année au prétexte que ça obligerait à fermer l'agence. On peut faire maintenant, c'est OK pour tout le monde !

SUIVI INCIVILITÉS

C'est le DR qui est garant de la bonne application des mesures décidées à la suite d'une incivilité. Nous avons quelquefois l'impression que le client bénéficie de plus d'attention que le salarié (si rarement nous direz-vous…) et que ce dernier se sente totalement « lâché » par LCL dans la gestion de cette épreuve parfois très difficile à vivre.

N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes dans cette situation, nous sommes aussi là pour vous épauler dans vos démarches.

EFFECTIFS AU 30/06/22

CSE : 2000 personnes - **DDR : 1753** personnes

	CDI	CDD	DÉMISSIONS	DÉPARTS EN RETRAITE	LETTRES DE MISSIONS	POSTES À DÉCOUVERT
PROVENCE	13	9	11	3	2	4
VAR	3	1	3	1	4	2
ALPES MARITIMES	8		7	4	5	2
CORSE	3	2	4		2	1
MARSEILLE	15	3	10		5	1
HAPO	15	11	9	3	3	5
GAR LO	6	2	3		3	2
CRC	8		2			3
POSC		6				
BEIGF	2	2	4			
BP	2		4	1		1
FONCTIONS SUPPORTS		2				
TOTAL	75	38	57	12	24	21

- **CDI par métiers** : **40** CC Part ; **13** C. Acc ; **5** C. Privé ; **4** CC Pro ; **2** Adj BP ; **1** RA ; **1** CAE ; **1** CAE adj ; **8** CC à distance,
- **44** femmes et **31** hommes,
- **61** Techniciens et **14** Cadres.
- **57 Démissions par métier** : **23** CC Part ; **11** Privés ; **5** CC Pro ; **4** RA ; **2** DAA ; **2** DA ; **4** CBP ; **2** CRC ; **2** CAE ; **1** DCAE ; **1** RCF.
- **56 Congés sabbatiques** dont 8 depuis le début de l'année.
- **14 licenciements** : **1** pour faute ; **3** pour absence injustifiée ; **10** pour inaptitude.
- **40 Alternants.** Sur **24** sortants **11** ont eu un CDI.

EN BREF

AGENCES SORGUES – LE PONTET

On déménage, on fusionne et au passage on ferme une agence et **on supprime un poste** ! Sinon ça va !

RVP T2 - 2022

Montants moyens et taux d'atteinte par métier

RVP T2 par métier	Montant global (€)	Montant moyen par collaborateur	Taux d'atteinte
Équipe d'Appui DR	**15 313**	240 €	90,3%
Equipe d'appui Conseiller Clientèle	3 983	272 €	75,4%
Equipe d'appui Conseiller d'Accueil	7 662	184 €	100,9%
Equipe d'appui Directeur d'agence	3 669	490 €	90,0%
Conseiller Accueil et Services	**30 778**	230 €	96,9%
Conseiller Agence BAP	**1 070 155**	1 184 €	102,9%
Conseiller Clientèle Particuliers	383 693	904 €	99,0%
Conseiller Clientèle Privée	310 607	1 366 €	101,1%
Conseiller Clientèle Professionnels	375 855	1 493 €	109,0%
Conseiller Habitat	**12 707**	1 412 €	104,6%
Responsable d'Agence	**110 601**	1 417 €	103,1%
Directeur d'Agence & Adjoint	**301 899**	1 594 €	106,3%
Directeur d'Agence Adjoint	62 088	1 483 €	104,0%
Directeur d'Agences Professionnels	24 261	1 881 €	121,3%
Directeur d'Agence	215 550	1 601 €	105,5%
Conseiller Adjoint BP	**14 411**	691 €	106,3%
Conseiller Pôle BP	**77 143**	1 464 €	105,5%
Conseiller Banque Privée	30 315	1 539 €	106,1%
Conseiller en Patrimoine	46 828	1 419 €	105,1%
Total tous métiers	**1 633 450**	**1 126 €**	**103,5%**

GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE (GES)

A fin août, 32 salariés ont bénéficié d'une GES suite à leur retour de congé maternité ou d'adoption. Ce rattrapage salarial est normalement automatique et doit se faire dans les 2 mois de votre retour en poste. Si vous souhaitez vérifier avec nous l'exactitude de son montant, n'hésitez pas à contacter un représentant ***FO LCL***.

Lydie COMPIN
Tél. : 06 19 55 68 28
William WAECHTER
Kelly BOULE
Florence LALLET
Yannick BLANCHARD

Fabien ALCAZAR
Tél. : 06 84 90 30 88
Brigitte HOULETTE
Brice CHANON
Karine DOS REIS
Philippe GARCIA

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL

twitter.com/FOLCL
FO LCL
folcl.insta

BANQUE ET ASSURANCE

DECLARATION *FO* AU CSE DU 23.09.22

Il n'y a pas eu de trêve estivale pour l'inflation qui continue de grimper. Selon l'INSEE, les prix à la consommation ont augmenté de 6,1% sur un an.

Pour autant, lors de l'unique réunion de négociation salariale anticipée pour 2023 qui s'est déroulée le 18 juillet, la direction de LCL a bien précisé qu'elle n'accorderait pas de nouvelle « augmentation générale » en fin d'année. Ainsi, en moyenne, les salariés de LCL perdront plus de 3% de pouvoir d'achat au minimum.

Rappelons que LCL n'avait pas jugé opportun d'octroyer de « mesure générale » depuis 8 ans, prétextant que ce n'était pas dans l'ADN de la banque, dixit des dirigeants qui ne sont dans notre entreprise que depuis quelques années et qui ignorent donc, qu'avant eux, ces mesures étaient fréquentes.

Dans le même temps, les autres grands établissements bancaires ont, eux, continué d'accorder régulièrement de telles mesures qui ont eu pour effet de décrocher LCL en matière salariale sur le marché bancaire. Pour preuve, LCL enregistrait un retard de plus de 20% par rapport à l'AFB, pour des statistiques arrêtées à fin décembre 2019 pour l'AFB et à fin septembre 2020 pour LCL. A dates identiques, l'écart est donc certainement encore plus au désavantage des salariés de LCL.

Il semble qu'il n'y ait pas eu non plus de trêve estivale pour les candidats au départ. Non pas pour un beau voyage, mais pour une nouvelle destination professionnelle, souvent pour rejoindre une autre enseigne bancaire susceptible d'apporter du confort au travail, de la reconnaissance, des perspectives d'évolution, bref du respect. Notre périmètre n'est pas épargné par ce phénomène de plus en plus prégnant.

Alors que la direction de LCL se contente de prétexter que cette fuite de talents est conjoncturelle, sans jamais se remettre en cause, sur les 75% des entreprises qui connaissent des tensions, une étude de France Stratégie du 21 juin dernier conclut que 86% des difficultés d'emploi sont liées à des facteurs propres à l'entreprise. L'étude identifie notamment la qualité de gestion des ressources humaines et du management, la psychologie du chef d'entreprise ou encore l'image de marque comme étant déterminantes. Autant dire que chez LCL, on est loin d'un climat bienveillant qui permet une ambiance de travail propice à l'épanouissement des salariés.

Dans notre entreprise, c'est bien la gestion purement financière court-termiste orchestrée par le COMEX qui mène à ce désastre social.

Les résultats financiers de LCL affichent une santé insolente. Mais à quel prix ! Par son cynisme, le COMEX continue de réduire encore et toujours les charges et investissements, dont ceux du personnel.

Nous sommes de moins en moins nombreux pour en faire de plus en plus. Pas étonnant que cela craque régulièrement, que les licenciements pour inaptitudes et congés sabbatiques se multiplient, que les arrêts de travail plus ou moins longs soient de plus en plus fréquents.

Lydie COMPIN
Tél. : 06 19 55 68 28
William WAECHTER
Kelly BOULE
Florence LALLET
Yannick BLANCHARD

Fabien ALCAZAR
Tél. : 06 84 90 30 88
Brigitte HOULETTE
Brice CHANON
Karine DOS REIS
Philippe GARCIA

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

Et que dire du mal être de ceux qui restent en poste. Par professionnalisme, « pour leurs clients », « pour l'équipe… » Au détriment de leur santé ! Aujourd'hui, nous, représentants FO, constatons, impuissants, le désarroi grandissant de nos collègues, alors que nous sommes dans une entreprise qui engrange des résultats faramineux qui permettraient un traitement largement plus social du personnel.

Nous sommes de plus en plus inquiets pour la santé morale et physique de nos collègues.

Comment peut-on comprendre qu'une entreprise qui gagne autant d'argent continue de détruire de l'emploi, maltraite les personnes en situation de handicap, fasse preuve de si peu de bienveillance pour ses salariés ?

Est-ce civique ? Est-ce responsable ? Est-ce solidaire ? En tout état de cause, cela génère des salariés à bout, mal dans leur emploi, qui, écœurés, pour préserver leur santé, n'ont d'autre choix que de s'arrêter pour dépression ou de quitter LCL.

FO LCL vous demande instamment d'opérer un changement profond de cet état de fait, qui doit se traduire notamment par les actions suivantes :

• Exiger du COMEX la mise en place d'une nouvelle mesure salariale générale pérenne permettant de maintenir notre pouvoir d'achat et rattraper le retard que LCL a accumulé ces dernières années en matière salariale par rapport aux autres acteurs bancaires
• Couvrir immédiatement tous les postes non-couverts, quelle qu'en soit la cause
• Stopper les suppressions d'emploi et augmenter les effectifs
• Prôner un management et un accompagnement RH bienveillant et y veiller
• Redonner du sens au travail et offrir des perspectives de carrière

Nous sommes les portes paroles des salariés LCL et aujourd'hui les salariés LCL sont à bout de souffle.

Ecoutez-nous, entendez-les, réagissez !

Lydie COMPIN
Tél. : 06 19 55 68 28
William WAECHTER
Kelly BOULE
Florence LALLET
Yannick BLANCHARD

Fabien ALCAZAR
Tél. : 06 84 90 30 88
Brigitte HOULETTE
Brice CHANON
Karine DOS REIS
Philippe GARCIA

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