BANQUE ET ASSURANCE

INFO CSEC

5 octobre 2022

Octobre 2022

SALAIRE NON-PLOMBÉ : LE CARBURANT DE LA MOTIVATION

Nous avons profité de la présence de deux membres du COMEX pour leur rappeler que *FO* **LCL** n'avait pas signé l'accord salarial de juillet dernier car, même si mesure « générale » il y a, celle-ci ne suffit pas à rattraper 7 années de disette et à compenser la forte inflation des derniers mois. La direction a d'ailleurs confirmé que la seconde partie de la négociation salariale 2023 ne serait consacrée qu'aux mesures périphériques (Titres Restaurant, allocations, forfait mobilités, rémunérations socles, ...) et au budget MSI.

Au vu du contexte actuel (fortes augmentations salariales dans de très nombreuses entreprises, des retraites), il serait incongru qu'LCL n'accorde pas de nouvelle augmentation « générale », alors qu'il en a largement les moyens. Mais pour cela, il doit obtenir le feu vert du groupe.

Il est à noter que, même si nous œuvrons actuellement pour minimiser l'augmentation de la cotisation « complémentaire santé », celle-ci subira l'augmentation indicielle qui sera élevée et viendra donc rogner votre salaire net dès janvier 2023.

Au CSEC* de juillet dernier, suite à une question de *FO* **LCL** sur la destination du profit, Michel MATHIEU a répondu *« vous allez me dire qu'il faut une juste rétribution des salariés et je suis d'accord avec vous »,* et à notre demande d'investir dans les femmes et les hommes pour que LCL se porte le mieux possible et se développe *« Ok, essayons de le faire ensemble »*. Alors, on se lance ?

* PV disponible sur demande

TRAVAIL : MAUVAISES CONDITIONS, MANQUE DE CONSIDÉRATION = DÉMISSIONS

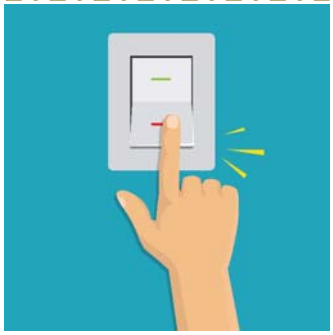
Plus la direction met en place des plans d'actions pour tenter de freiner la vague de démissions, plus celle-ci s'intensifie. **Fin mai 2022, LCL enregistrait 450 démissions contre 238 fin mai 2021, soit +90% !** En 2022, LCL devrait donc enregistrer un nouveau record, aux alentours de 1.000. Faudrait revoir les plans d'actions, non ? La direction ambitionne un taux de démission inférieur à 3% en 2025 (4,5% en 2021). C'est pas gagné.

Conjuguée à un problème d'attractivité (qu'une étude de France Stratégie attribue à des causes propres à l'entreprise), rendant difficile le recrutement, les postes vacants qui se multiplient viennent alourdir une charge de travail déjà élevée. **Alors que fin 2020, nous étions 16.677 ETP, fin 2021, nous n'étions plus que 16.035**, dont 420 en moins dans le réseau.

Ajoutons sur quelques secteurs un management inapproprié exercé par des managers eux-mêmes sous pression, avec le manque de reconnaissance, nous avons là tous les ingrédients d'un cocktail explosif. Outre la « grande démission », la « petite démission » consistant à n'effectuer que ses horaires de travail et ne produire que ce qu'il est possible de faire sans nuire à sa santé, va-t-elle gagner LCL ? C'est fort probable.

Puisque LCL n'assure pas les conditions nécessaires pour veiller à votre santé, ***FO* LCL vous invite à prendre le recul nécessaire pour préserver votre capital le plus important : votre santé**.

PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE : DES MESURES RÉDUITES AU NÉON



***FO* LCL** approuve bien sûr les mesures prises par LCL (éclairage maitrisé, température modérée) qui vont permettre de contribuer à la baisse de consommation d'énergie indispensable vu la situation, et aussi à la préservation de la planète. Mais, alors que des réflexions sont en cours sur l'élargissement du télétravail pour fermer des étages, immeubles certains jours, concernant les jours fériés et ponts, la direction préfère accorder 2 jours de RTT supplémentaires au régime « mardi/samedi » que 2 fermetures collectives qui permettraient de substantielles économies d'énergie. ***FO* LCL** a préconisé les samedis 15 juillet et 12 août 2023, moments où l'activité est ralentie. Espérons que la lumière jaillisse au Comex.

Côté empreinte carbone, on est également loin du podium. Par exemple, **le Crédit Agricole des Savoie rembourse l'intégralité de l'abonnement de transport en commun et va distribuer des vélos électriques** à 350 salariés volontaires. Restons positifs, la banque du maillot jaune a une marge de progression importante pour devenir plus verte.

PLAN LCL 2025 : LA FIN DE L'AUSTÉRITÉ ?

Rassurez-vous, nous n'allons pas vous énumérer ici le catalogue des nombreuses incantations proférées par la direction. En résumé, on a l'impression qu'elle vient de découvrir la roue. Voilà ce qui arrive quand on se sert de pipotronic.com (à consulter absolument !) pour faire ses Powerpoints.

Parmi les meilleurs moments :

- *« Intégrer la vision client au cœur de notre fonction »* : quelle innovation !
- *« passer d'une vision produits à une vision parcours, intégrer la vision client »* : Fini les bûchettes ? Pas sûr, c'est pas la première fois qu'on nous la fait celle-là
- *« développer une politique de diversité et de mixité »* : mais pas trop - objectif 2025 : 30% de femmes au COCOOR ...
- *« incarner la modernité par des messages positifs résolument tournés clients sur le positionnement différenciant de notre banque »* : oui, c'est beau, mais dans les faits ?
- *« accompagner les salariés dans leur projection professionnelle »* : plus clairement, leur suggérer d'aller voir ailleurs
- *« Favoriser l'épanouissement professionnel et l'engagement des salariés »* : là, y a tellement de travail qu'il ne faudrait pas que notre direction tombe en burn-out

Concernant les objectifs 2025 du plan, si la réduction du taux de démission de 4,5 à 3% paraît très ambitieuse, on ne peut en dire autant d'autres objectifs. Pour la trajectoire financière, ils seront facilement atteignables puisque déjà atteints ou presque pour d'autres ! :

- coefficient d'exploitation < 65 : on y était à fin 2021, nous sommes à 58 au T2 2022
- Résultat net part du groupe > 800 M€ : 774 M € en 2021, 449 M€ au 1er semestre 2022

Cependant, c'est plutôt une bonne chose que les objectifs financiers soient à portée de main. Un certain MM, cost killer de renom, qui paradoxalement *« se bat l'œil du profit »*, devrait moins serrer « le vice » à un LCL au bord de l'asphyxie.

Pour ***FO LCL***, la feuille de route des 3 prochaines années doit consister à :

- Reconstruire un contrat social réduit actuellement à peau de chagrin (reconquête d'avantages sociaux)
- Redonner les moyens humains suffisants pour satisfaire pleinement notre clientèle
- Développer réellement notre fonds de commerce qui aujourd'hui stagne, voire se réduit

Est-ce faisable pour une banque appartenant à un actionnaire unique, lui-même coté en bourse, contrairement à la banque préférée des français qui appartient à ses clients ? Seul l'avenir nous le dira.

Une chose est sûre : **le succès et la pérennité de LCL dépendra du comportement de la direction vis-à-vis de ses salariés et de ses clients**.

RENDRE LCL PLUS ATTRACTIF POUR FACILITER LE RECRUTEMENT

Pour ce faire, au lieu d'agiter la carotte, la direction a préféré le bâton. Pour tenter de juguler les démissions, elle n'a rien trouvé de mieux que d'insérer une clause de non concurrence très large dans le contrat de travail proposé aux candidats. LCL préfère continuer de payer partiellement des ex-salariés plutôt que de destiner ce budget à leur fidélisation. En outre, cette clause répulse plus d'un candidat à l'embauche.

CESUste UNE ANNÉE DE PLUS

Certains organismes continuant de refuser le CESU, **la direction a accepté de reconduire pour 2023 le système transitoire**. ***FO LCL*** a également attiré l'attention sur le fait que des organismes notamment municipaux, n'acceptent le CESU que pour quelques prestations, laissant la majeure partie à la charge des parents. ***FO LCL*** a demandé qu'un point soit fait pour, le cas échéant, revoir le système d'allocations crèche et gardes.

EN BREF

FO LCL tient encore à vous remercier pour avoir élu Pierre CRUMIERE afin de vous représenter au Conseil d'administration de LCL ainsi que sa remplaçante, Irène BOUCHER. Pierre aura à cœur, dès le prochain Conseil, de porter votre parole au sein de l'instance de décisions. Grâce à son accent chantant, Pierre saura donner le ton, nous n'en doutons pas.

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

Restez informés et connectés à FO LCL

FO LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL
folcl.insta
Site fo-lcl.fr
Appli FO LCL