



BANQUE ET ASSURANCE

INFO CSEC
7 FÉVRIER 2023



DÉCLARATION **FO LCL** RELATIVE À LA POLITIQUE SOCIALE 2021 DE LCL

Malgré l'annonce de bénéfices record en 2021 et 2022, LCL persiste pourtant à supprimer des centaines d'emplois. En 2021, la productivité par salarié a atteint 215.000 €. Cela n'est pas sans effet sur la santé des salariés qui, pour beaucoup, ne supportant plus une charge de travail intense sans relâche et une lourde pression commerciale, n'ont d'autre choix que de s'arrêter ou de partir afin de se préserver.

Ainsi, 2021 est aussi pour LCL l'année de tristes records :

- 786 démissions, en hausse de 6% par rapport à 2019
- un taux de démission de 4,5%, en hausse de 10% par rapport à 2019
- un taux d'absentéisme « maladie » de 4,1%, en hausse de 14% par rapport à 2019 et supérieur de 14% à celui de l'AFB
- 153 licenciements, en hausse de 10% par rapport à 2019, dont 62% pour inaptitude
- 49 ruptures conventionnelles individuelles, en hausse de 75% par rapport à 2019

Bien que la direction prétende que de nombreux départs subis sont principalement dus à de nouvelles aspirations post Covid, la véritable raison est toute autre : le malaise social ambiant depuis plusieurs années. La direction le reconnaît, la recrudescence de départs conjuguée au manque d'attractivité génèrent de nombreux postes vacants. Ce qui a pour effet d'accélérer les départs. Nous sommes dans une spirale infernale que la direction entretient ... sciemment ?

En affirmant qu'elle ne dispose pas de reporting spécifique sur les postes vacants, elle avoue donc ne pas étudier la charge de travail des salariés présents et ose faire porter cette responsabilité sur les managers locaux, alors que les autorisations d'embauches sont tributaires des décisions du Comex.

Pourtant, en 2021, chaque jour, il a manqué dans les agences et services l'équivalent de 1.135 ETP, soit 6,7% de l'effectif.

Malgré cette situation, la direction a réduit les précieuses équipes d'appui de 25% en 2 ans !

Pour la première fois, Philippe BRASSAC admet en ce début d'année que des salariés ont exprimé « de façon prépondérante, un sentiment de fatigue lié à une charge importante de travail », et que « des signaux de fatigue et la perception d'une charge de travail croissante ont été exprimés à de nombreuses reprises » lors de la dernière enquête de recommandation IMR.



Restez informés et connectés à FO LCL



LE SYNDICAT QU'IL VOUS FAUT

FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL

folcl insta



Site fo-lcl.fr



Appli FO LCL

Aux problématiques charge de travail et pression commerciale, il convient d'ajouter le manque de reconnaissance, des années de politique salariale minimaliste ayant pour conséquence de décrocher LCL, où les salaires médians sont inférieurs de 5 à 25% par rapport à l'AFB. Le taux moyen d'augmentation du salaire et les taux de promotion se replient continuellement depuis 5 ans.

En 2021, 9.923 CLP n'ont pas été augmentés. Sur la période 2015 – 2021, soit avant la flambée des prix, un tiers de l'effectif présent a vu son salaire progresser moins vite que l'inflation (relevée à 6,4% sur la période), perdant donc du pouvoir d'achat. Contrairement à ses affirmations, en 2022, la direction n'a pas préservé le pouvoir d'achat de ses salariés, bien au contraire, elle l'a encore laissé se dégrader.

On ne peut ainsi que constater que ce manque d'accompagnement fait que, par classification, le salaire moyen des sortants est quasi identique à celui des entrants !

Notons également de fortes présomptions de discrimination vis-à-vis des temps partiels et des seniors qui bénéficient de moins d'augmentations et de moins de promotions.

La plus forte augmentation moyenne de salaire (+6,6%) se situe à la direction générale où 59% de l'effectif a été servi. A l'inverse, les deux principales directions (réseaux retail et OSC) accusent une augmentation du salaire moyen deux fois moins élevée que la moyenne de l'entreprise.

Concernant la rémunération variable individuelle, un tiers des salariés a perçu moins en 2021 qu'en 2020, dont 69% chez OSC !

Dans les réseaux retail, 17% des salariés ont été évalués inférieur ou égal à 2, quand, dans quasi toutes les autres directions, ce pourcentage n'est que de 3 ou 4%.

Pour mémoire, rappelons la déclaration de **FO LCL** au CSEC en mars 2022 *qui concluait sur « Sous les excellents résultats financiers se cache une tragédie humaine, bien loin des discours officiels de responsabilité et d'engagements sociaux. Quand la direction de LCL va-t-elle arrêter ce massacre ? »*

Malheureusement, ce massacre semble même s'être amplifié en 2022 puisque nous devrions avoisiner les 1.000 démissions.

Sauf à remplacer cette direction générale qui ne pense qu'à la profitabilité et maltraite ses salariés, ce n'est pas demain la veille que LCL réintégrera le classement des meilleurs employeurs de France, seul grand établissement bancaire à y être absent. En attendant, ce sont les salariés qui fuient cette entreprise où il fait mal vivre.

Pour terminer sur une note d'espoir, 2023 démarre par une expression de mécontentement et de colère des CLP inédite depuis 20 ans. Cela sera-t-il suffisant pour que la direction de LCL et du groupe Crédit Agricole SA réagissent ? Qui vivra verra ...



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



Site fo-lcl.fr

Appli FO LCL