



RVP : BILAN 2022 ET PERSPECTIVES 2023

FO LCL attendait avec impatience ce point où la direction devait répondre à une question en attente : pourquoi la cartographie des éligibilités RVP est passée de 10.939 ETP en 2019 à 10.532 en 2023 (- 407 ETP), alors que le plan de fermetures d'agences ne devait supprimer aucun poste dans le réseau ? Pourtant, c'est la raison invoquée par un représentant de la direction au CSEC de septembre : « *je pense qu'il y a l'impact de Nouvelle Génération avec des regroupements sur certains sites* » avant de se raviser, ayant été rappelé à l'ordre.

Aujourd'hui, nous ne sommes guère plus avancés puisque la direction ose nous répondre : « *nous ne savons pas combien de postes il y a dans le réseau, ça bouge tout le temps* » ! Justement, cela ne devrait pas. Si la direction supprime des postes, elle devrait en informer préalablement les CSE qui sont les garants des conditions de travail. Or, elle semble ne pas le faire. La direction tente de nous embrouiller entre les postes occupés et les postes vacants, ce qui est un autre problème.



En résumé, des postes supprimés en catimini et des postes vacants font que le nombre de bénéficiaires est en baisse constante. Par conséquent, l'enveloppe RVP distribuée est également en diminution. LCL a donc largement les moyens de reverser 100% de la RVP des postes vacants, DA compris. Cependant, pour toute réponse, nous avons eu : « *il n'est pas prévu d'intégrer le poste de DA systématiquement dans les postes vacants et il n'est pas prévu de passer de 50% à 100%* », et ce, sans aucune explication.

Quant au calcul des objectifs des salariés à temps partiel et des unités sinistrées par la vacance de poste(s), la direction nous a répondu : « *L'objectif n'est pas d'avoir des postes vacants qui perdurent au sein d'une*

agence », avant d'ajouter : « *la réponse ne vous satisfait peut-être pas mais c'est notre réponse* ». C'est ce qu'on appelle un dialogue social de qualité ... ou plutôt de sourds, non ?

FO LCL a tout de même demandé que :

- l'accord Egalité pro (objectifs au prorata pour les « temps partiel ») soit respecté
- les opportunités cible en euro soient revalorisées pour tenir compte de l'inflation
- les règles soient simplifiées, car, *aujourd'hui, la RVP est source de mécontentement quand elle devrait être motivante et stimulante*

FO LCL a également dénoncé la pingrerie de la direction quant aux récompenses attribuées aux 1.000 « best performers » de la campagne « Boost équipement cartes », à savoir 120 € pour le 1er tiers, 100 € pour le 2ème et 80 € pour le 3ème tiers. Les CLP n'attendent pas l'aumône !

Enfin, la direction n'a toujours pas répondu à la lettre ouverte de **FO LCL** du 24 mai dernier relative à la RVP (que vous pouvez retrouver sur fo-lcl.fr). Espérons que le nouveau DRH montrera plus de respect pour les organisations syndicales.

PARTICIPATION DE LCL À LA CRÉATION D'UN LEADER DES PAIEMENTS SUR LE MARCHÉ PRO ET ENTREPRISES

Le Crédit Agricole a décidé de s'associer à un des leaders mondiaux des paiements (Worldline) pour créer un acteur majeur européen sur le marché pro et entreprises. Dans ce projet, LCL devrait participer à hauteur de 12,7% du capital de la future société, ce qui lui permettra à terme de recevoir des dividendes, et surtout offrir à sa clientèle pro et entreprises une offre de paiements élargie et évolutive. Même si, pour **FO LCL**, ce projet constitue une excellente initiative afin d'être compétitif et rivaliser avec les fintechs spécialisées, n'ayant que très peu de vision sur le volet social, **FO LCL** s'est abstenue lors du vote en CSEC

Retrouvez la déclaration **FO LCL** sur fo-lcl.fr.



CONSULTATION SUR LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE : L'EFFET MAT(T)HIEU*



En 2022, LCL a enregistré un résultat net record de 916 millions grâce à une augmentation sensible du PNB (+ 121 M€) et une maîtrise des charges malgré l'inflation (+ 31 M€). Mais à quel prix !

Selon l'expert mandaté par votre CSEC, **LCL est la seule banque qui ne voit pas progresser ses charges, affichant le plus bas coefficient d'exploitation du marché.**

Un seul tableau suffit à résumer la situation, celui de la productivité par ETP (équivalent temps plein) :



En 5 ans, elle a progressé de 18%, ce qui met en exergue une intensification constante de la charge de travail (augmentation du nombre de clients par ETP, de production de crédits, d'encours de collecte, ...). Ce qui peut être préjudiciable à la santé des salariés. En 2022, LCL a enregistré :

- 118 licenciements pour inaptitude dont 12 reconnus à caractère professionnel (les autres ont-ils fait l'objet d'une demande de reconnaissance professionnelle ?)
- 258.534 jours d'absence pour maladie, équivalent à 1.255 ETP, en hausse de 17% par rapport à 2019 et record absolu

C'est sur ce constat de casse sociale que vos élus ont exercé leur droit d'alerte pour risque grave sur votre santé. Le cadrage de l'expertise est en cours.

Pour **FO LCL**, la priorité est votre santé, votre épanouissement et votre bien-être au travail. Ce qui n'est pas antinomique avec la prospérité et la satisfaction clientèle, bien au contraire. Et avec la réforme des retraites, le sujet qualité de vie au travail devient encore plus crucial.

* « Car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas, on ôtera même ce qu'il a » (Evangile selon Matthieu).

EXTERNALISATION DU TRAITEMENT DES ALERTES GDR FLUX



Après l'externalisation du SAV fraude porteur en avril 2022, LCL souhaite faire de même pour les virements qui, selon lui, ne seraient actuellement traités que par 9 CDD.

Afin de justifier cette nouvelle externalisation, la direction prétexte :

- une activité très fluctuante. Pourtant, cette activité peut facilement être gérée par le recours à des CDD, à la polycompétence ou à des renforts ponctuels

- une plage horaire insuffisante : la direction invoque une taille critique de l'équipe LCL ne permettant pas d'élargir les horaires actuels (L / V de 9h à 17h) alors que LCL Mon Contact pourrait aisément y répondre (L / S de 8h à 19h). Et qui décide de la taille d'une équipe ?
- une activité qui devrait se réduire drastiquement en 2024, selon ses

estimations

Mais en fait, comme d'habitude, la véritable raison de ce projet est tout simplement économique, dans tous les sens du terme. Qui dit externalisation dit dumping social puisque, comme LCL reconnaît que cette opération va permettre « un coût global plus avantageux », « une baisse de 17% par rapport au coût LCL », il est plus que probable que cela se fera au détriment des salaires et des conditions de travail chez le sous-traitant.

FO LCL s'insurge contre cette énième externalisation dont peut pâtir le service rendu à la clientèle et qui, socialement parlant, est une aberration.

A force d'externaliser, que va-t-il rester chez LCL ?

PLAN DE SOBRIÉTÉ LCL

La direction a présenté le bilan des économies d'énergies réalisées cet hiver en termes de consommation par rapport à l'hiver précédent : Electricité : - 16% / Gaz : - 11% / Fioul : - 18%.

Nous en avons profité pour dénoncer les températures très froides enregistrées dans des locaux (15 - 16°) et qui rendent difficiles les conditions de travail statique.

La direction a répondu qu'il fallait « servir une température de 19° ».



Pour cet été, la climatisation ne pourra descendre en dessous de 26°. Il faudra également vérifier la « température servie » !

La direction nous a annoncé la création en septembre d'une plateforme où chacun d'entre-nous pourra s'exprimer sur le sujet RSE. C'est une initiative que **FO LCL** salue car pour réussir de tels plans, mieux vaut l'adhésion et la participation active des salariés plutôt qu'ils subissent sans pouvoir agir.

