



BANQUE ET ASSURANCE

INFO
CSEEC

3 AVRIL 2024



RÉSULTATS 2023 DE LCL : DES CENTAINES DE MILLIONS, MAIS POUR QUI ?

810 M€ : c'est le résultat net de LCL en 2023, en baisse de 11,5% par rapport à 2022, mais supérieur de 172 M€ à l'objectif validé par le Conseil d'administration, soit + 27 % !

LCL enregistre une performance financière supérieure à l'attendu, malgré le contexte inflationniste et la hausse des taux qui a, notamment, pénalisé le marché de l'immobilier.

Pour autant, lors de la dernière négociation salariale, la direction a ressorti sa rengaine favorite « *vous comprenez, il faut être prudent, l'avenir est incertain ...* », ceci afin de



justifier sa politique salariale « TEMU » : pas cher payé !

Michel MATHIEU et Laurent FROMAGEAU ont dû partir les poches pleines, quand, pour nous, les poches sont vides.

Dans le même temps, la dernière étude d'OXFAM France assure que **1% des foyers fiscaux français perçoit 96% des dividendes**. C'est cela, le partage de la valeur à la française. Si le ruissellement macroniste plonge une minorité dans l'extrême abondance, pour les autres, c'est l' inanition.

Pourquoi engranger autant de bénéfices, augmenter la productivité ? Pour qui ? Pour quoi ? That are the questions.

Serge MAGDELEINE nous a promis l'arrêt de la politique du bas de laine. Nous espérons beaucoup de l'étude comparative sur les rémunérations qui devrait démarrer le 14 mai. Si les investissements qu'il a promis sont nécessaires, ceux-ci auront, cependant, une incidence non négligeable sur l'intéressement-participation. Il faudra que la direction en tienne compte. Comme on dit : « les bons comptes font les bons amis ».

FLEX-OFFICE: UNE CHANSON DOUCE POUR PASSER AUX CHAISES MUSICALES

La direction de LCL ne fait que chanter (faux) les louanges (que vous pouvez retrouver sur pipotronic.com) de cette nouvelle organisation du travail :

- émulation collective
- transversalité des métiers
- fluidité accrue

FO LCL a rétorqué que, puisque le flex était aussi génial, pourquoi le Comex, par exemple, ne s'y met pas ?

Dans sa belle chanson bien rodée, la direction n'aurait-elle pas oublié les (vraies) paroles ?

- optimisation des mètres carrés, donc des coûts immobiliers
- gain financier, au détriment des conditions de travail et de la santé des salariés (bruit, difficultés de concentration, éloignement de ses collègues, ...)

Après un pilote mené sur le bâtiment Rhône de Villejuif, c'est au tour de Garonne de passer aux « chaises musicales ». Dans un premier temps, le flex devrait être « réservé » aux fonctions support. Mais d'autres activités pourraient être concernées ultérieurement.

Le CSEC a fait sien l'avis rendu par le CSE Siège, directement concerné par le sujet. Devant l'importance de ce dossier sur les conditions de travail, le CSE Siège a voté une expertise que LCL a contesté devant la justice ... qui l'a débouté.

Malgré un rapport d'expertise détaillé, permettant au CSE de préconiser plusieurs

mesures d'amélioration, la direction n'a rien voulu entendre, « Comme d'habitude », « C'est la même chanson ».

En résumé, pourquoi le flex ? « Money, money, money ».

Retrouver l'avis du CSEC/ CSE Siège sur fo-lcl.fr





COMMISSION NATIONALE D'ENTRAIDE : UNE AIDE SUR MESURE

FO LCL vous rappelle que votre CSEC vote, chaque année, un budget de 300.000 €, afin d'aider les salariés traversant de graves difficultés financières, d'obtenir une aide, sous forme d'avance ou de don (aide alimentaire d'urgence, paiement de loyer, de factures). Les accidents de la vie (maladie, décès, divorce, ...) et certaines situations familiales (familles monoparentales, célibataires) sont, principalement, à l'origine de ces situations délicates.

Pour effectuer une demande, n'hésitez pas à contacter votre assistant(e) social(e).

INDEX ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE : LE GRAND ÉCART ?

Depuis 5 ans, chaque année avant le 1er mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index. Celui de LCL, pour 2023, est de 87 sur 100. Si cela peut paraître bon, c'est dans les détails que se cache le diable. Car un bon score ne reflète pas nécessairement une réelle avancée dans la lutte contre les inégalités salariales liées au sexe, d'autant plus que cet index est basé sur de l'auto-déclaratif, sans contrôle. C'est pourquoi le gouvernement souhaite le réformer.

En outre, de nombreux biais existent, comme la marge de tolérance de 2% à 5% pour les écarts de rémunération et des taux d'augmentations individuelles. Par exemple, chez LCL, alors que **l'écart du taux d'augmentations individuelles entre hommes et femmes a augmenté, passant de 3,9% en 2022 à 4,8% en 2023** (quasi au seuil de tolérance), LCL obtient pourtant le maximum de points sur cet indicateur, tant en 2022 qu'en 2023 !

En mars dernier, la Cour d'appel de Versailles a condamné LCL à verser à une ex salariée plus de 200.000 €, dont 100.000 € de dommage et intérêts pour discrimination liée au sexe. LCL avait refusé, à plusieurs reprises, de lui redonner un emploi similaire à celui occupé avant un congé, emploi que LCL a attribué uniquement à des hommes, parfois moins qualifiés.



Restons cependant optimistes. Alors que la négociation « égalité professionnelle » vient de s'ouvrir, la nouvelle direction générale a nommé trois femmes au Comex. **Ce qui porte le taux de féminisation de cette instance dirigeante à 36% contre 12% précédemment.**

Il y a du mieux, même s'il reste encore du chemin à parcourir. Pour rappel, la part des femmes chez LCL est d'environ 62%.



TÉLÉPHONIE : TCHAO ALCATEL, SALUT WORLDLINE

Le contrat passé avec Alcatel arrivant à échéance en fin d'année, LCL a lancé un appel à concurrence. C'est Worldline, dont crédit Agricole a pris 7% du capital en janvier dernier, qui a remporté le marché.

Si les fonctionnalités actuelles vont perdurer (identification client, boucle téléphonique, redirection possible vers les CRC), d'autres devraient être ajoutées (hors CRC) :

1. un administrateur unique pour la gestion des numéros de téléphone
2. une interface dédiée pour les salariés en mission ou à l'équipe d'appui
3. Softphonie Teams pour les fonctions support en régions
4. Softphonie pour les conseillers d'accueil (plus de téléphone fixe, casque sans fil)
5. fonctionnalité « accueil partagé » pour prendre des appels de l'accueil

6. Serveur Vocal Interactif en langage parlé : si ce serveur détecte une opération que le client peut réaliser en toute autonomie, ce dernier recevra un SMS le dirigeant vers le site mobile de gestion de compte, directement sur la page correspondante.

Mais, soyons rassurés. Si le client préfère parler à un conseiller en chair et en os, il le pourra. Le conseiller connaîtra le motif de l'appel que le SVI aura identifié.

De plus, chaque agence pourra, elle-même, adapter la téléphonie aux situations spécifiques locales (horaires, fermetures exceptionnelles), et, le cas échéant, neutraliser le TAT.

En mai, 2 agences parisiennes, et en juin, 3 DR (Paris sud - Auvergne Loire - Sud Aquitaine) seront en test, pour un déploiement prévu à partir d'octobre.

Votre CSEC sera consulté le 5 juin.

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS DURANT UN ARRÊT MALADIE : LA LOI EST VOTÉE !

Alors que la France aurait dû se mettre en conformité avec le droit européen en 2009, il aura fallu attendre 15 ans et des décisions de la Cour de cassation, pour que le législateur adapte enfin le droit du travail français. Voilà ce que dit la loi adoptée le 10 avril :

- Arrêt maladie : 1,7 jours ouvrés par mois de droit à CP, dans la limite de 20 jours ouvrés (4 semaines)
- Arrêt maladie accident de travail - maladie professionnelle : maintien des 2,1 jours ouvrés par mois, dans la limite de 25 jours ouvrés (5 semaines). **Suppression de la limite d'une année**
- A la reprise du travail, vous avez 15 mois pour poser ces congés et le reliquat antérieur éventuel (sous condition de validité).

FO LCL reviendra plus en détail sur cette nouvelle loi très prochainement.

Cet exemple concret démontre l'utilité de l'Union Européenne, en termes d'harmonisation de droits sociaux. Alors, le 9 juin, n'oubliez pas de voter !



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401-T1
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

