

## EFFECTIFS AU 31/03/24

CSE : 1932 personnes - DDR : 1690 personnes



	EMBAUCHES EN CDI DEPUIS JANVIER 2024	CDD	DÉMISSIONS	DÉPARTS EN RETRAITE	LETTRES DE MISSIONS	POSTES VACANTS <small>(c'est-à-dire sans visibilité de couverture à 2 mois selon la définition LCL)</small>
PROVENCE	9	5	4	2	5	1
VAR	1	3	1		3	
ALPES MARITIMES	4		1		4	9
CORSE	1	1		2		
MARSEILLE	6	1	3	1	5	
LANGUEDOC ROUSSILLON	6	3	6	1	5	3
POSC	1					
LCL MON CONTACT	5		1		2	4
BEIGF	1	2				
BP			1			1
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>18</b>

■ Les CDI 68% femmes et 32% hommes ■ 91% Techniciens et 9% Cadres

■ 17 Démissions, par métier : 1 CC Accueil ; 4 CC Part ; 4 Privés ; 4 CC Pro ; 1 RA ; 1 DA ; 1 CA BP ; 1 CC à dist

■ 27 Congés sabbatiques dont 12 ayant débuté en 2023

■ 4 ruptures de la période d'essai, 1 à l'initiative de LCL, 3 à l'initiative du salarié.

■ 1 mobilité groupe entrante, 0 sortante

■ 8 licenciements : 5 pour faute ; 3 pour inaptitude. Ce dernier indicateur est très inquiétant et en forte progression. Il signifie que l'état de santé de nos collègues ne leur permet plus de venir travailler au sein de LCL. Le plus inquiétant, c'est que bien souvent, cette inaptitude fait suite à une grave dépression ou un burn out dû aux conditions de travail. **N'attendez pas d'être à bout de force pour nous interpeller. N'hésitez pas à faire appel à nous, tous les élus FO LCL sont mobilisés pour vous accompagner.**

## 8 LICENCIEMENTS AU TOTAL !



**3 pour inaptitude et 5 pour faute :**  
Nous constatons une augmentation des mises à pied conservatoires qui conduisent généralement à un licenciement chez LCL. Nous ne saurions que trop vous conseiller de respecter les procédures et le Règlement Intérieur de l'entreprise afin de ne pas vous exposer à ce genre de sanctions. Même si vos conditions d'exercice sont compliquées, ne transgressez pas les règles. En effet, lorsqu'un problème se présente, LCL se retranche toujours derrière le non-respect des procédures sans tenir compte des raisons qui ont éventuellement amené à cette transgression (manque de personnel, de formation, délais contraints, etc...).

**Protégez-vous et dans tous les cas, si vous vous retrouvez dans cette situation, contactez immédiatement un représentant FO LCL afin d'être accompagné dans cette épreuve.**

Sachez également que le harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que les propos sexistes peuvent conduire au licenciement. Le harcèlement n'est pas forcément caractérisé par le fait de s'acharner contre une personne en particulier. En effet, « le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visées, les victimes subissent des provocations et blagues

obscènes ou vulgaires qui deviennent insupportables ».

**Même si nous sommes dans une région où le « langage fleuri » était d'usage, il convient dorénavant de modifier cette pratique sans délai sous réserve de s'exposer à de graves déconvenues pouvant aller jusqu'au licenciement. Faisons tous preuve de respect les uns envers les autres et n'imposons pas à nos collègues des façons de parler « à l'ancienne » qui n'ont plus leur place ni dans notre société et encore moins au sein de l'entreprise.**

## OBJECTIFS 2024 ET CONTRIBUTIONS INDIVIDUELLES



Comme vous le savez, les objectifs de cette année se basent sur le collectif. Pour autant, en toute logique, chacun est tenu d'accomplir sa part de réalisation. Cela impose malgré tout, un changement important dans les mentalités des managers. En effet, certains d'entre vous nous font part de propos tels que : « Je ne peux plus te l'écrire cette année, mais tu devras faire X produits de tel type, etc... » Bien entendu, ce genre de discours n'a plus lieu d'être et **toute mauvaise interprétation des nouveaux modes de fonctionnement devra être remontée en DDR afin de rectifier le tir. N'hésitez pas à nous contacter le cas échéant.**

## ARIA

Ce nouvel outil d'aide à la rédaction des réponses aux clients par mail est globalement apprécié par les conseillers. Toutefois, rien ne les oblige à l'utiliser et même si le DA a une vision sur l'utilisation de chacun de ses conseillers, pour l'instant, aucun niveau d'utilisation minimum n'est requis. Un accompagnement à l'utilisation de l'outil peut être proposé si le salarié rencontre des difficultés d'appropriation. **Il semblerait cependant que cet outil permette un gain de temps certain et une rédaction des mails sans faute d'orthographe, ce qui peut s'avérer très utile dans certains cas.**



## ANIMATION DU 1ER TRIMESTRE « INTENSIFICATION DU CONSEIL PATRIMONIAL »



Cette animation devait **permettre de récompenser les meilleurs contributeurs classés OR et ARGENT**. Cependant, il semblerait que l'enveloppe de récompense n'ait pas été suffisamment étoffée et faute de budget, ce ne seront que les OR qui seront récompensés. Nous parlons au conditionnel car la direction semblait découvrir le sujet lors de l'instance. Nous reviendrons vers vous dès que ceci sera confirmé. Pour rappel, LCL n'en est cependant pas à son coup d'essai concernant les changements de règles en cours d'animation. En effet, **FO LCL** avait assigné LCL en justice sur un sujet similaire et nous avons eu gain de cause. LCL avait alors dû revoir sa copie. Visiblement, cela ne lui aura pas servi de leçon. **On peut néanmoins se demander comment la direction va motiver les équipes en promettant des récompenses puis en se rétractant. Il est vrai que les promesses n'engagent que ceux qui y croient...**

## MAINTENANCE DÉDIÉE

Une réflexion nationale est en cours concernant les tâches incombant à nos collègues. **La direction constate que c'est le modèle de maintenance qui donne la plus grande satisfaction, ce qui nous paraît logique puisque ce sont des salariés LCL, toujours soucieux du service à la clientèle et aux collègues.** La direction souhaiterait cependant que les mainteneurs participent davantage à la vie des agences, une fois leur maintenance terminée. **Dès que le dossier aura été débattu au CSE Central, nous reviendrons vers vous.**



## SANTÉ DES SALARIÉS ET DROIT D'ALERTE

**Vos élus FO LCL ont interrogé la DDR sur l'application sur notre périmètre des 1ères pistes de réflexion suite au droit d'alerte des élus du CSE Central, concernant la santé des salariés LCL, à savoir :** « Elargir l'EcolebyLCL pour recruter et former davantage de conseillers en continu et réduire structurellement les postes sans conseiller • Réorienter vers LCL Mon Contact les appels entrants des portefeuilles sans conseiller • Prioriser l'activité en cas de portefeuille sans conseiller • Préserver la capacité d'intervention actuelle des équipes d'appui • Porter une attention sur les portefeuilles qui dépassent significativement les repères • Challenger la démarche de définition et de révision des objectifs • **Redonner du sens au management de la performance avec des indicateurs ciblés, orientés « valeur » et sans stigmatiser les collaborateurs en difficulté** : Faire évoluer l'Académie des Cartés Assurances sur LCL Performance, affichage uniquement des collaborateurs "clubbés" • Communiquer mensuellement aux DDR et aux coachs un fichier pour animer leurs équipes en identifiant notamment les collaborateurs à accompagner pour progresser.



• **Supprimer la diffusion et l'affichage des classements individuels, nominatifs, exhaustifs et "publics" • Recommuniquer aux managers réseau les bonnes pratiques d'utilisation des classements et des dispersions : pas de "publication" au-delà des 25% des best performers, utilisation pour manager les collaborateurs et cibler l'accompagnement par les coachs** • Limiter la superposition des animations nationales et locales grâce à la coordination réalisée par Direction de la Distribution • Revoir les reportings destinés aux managers, avec des DA, DGA, DR et DD, pour faciliter l'animation des équipes en mettant l'accent sur la création de valeur et les progressions ».

**Il nous a été répondu que certains de ces changements profonds allaient prendre du temps avant d'être mis en application mais que d'autres en revanche, devraient être appliqués sans délai, notamment concernant les tableaux et autres affichages de réalisations. Nous interviendrons directement auprès des managers récalcitrants, n'hésitez pas à nous solliciter.**



Lydie COMPIN, DSR FO LCL Tél. : 06 19 55 68 28 – Fabien ALCAZAR – Benjamin BARALE - Yannick BLANCHARD  
Kelly BOULE – Sandro CAPALDINI – Brice CHANON - Karine DOS REIS – Danièle GOURDET - Céline GOURDON  
Florence LALLET – Arnaud MICHEL – Eric ROMAIN – William WAECHTER – Caroline ZBINDEN

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL



twitter.com/FOLCL



FO LCL



folcl.insta

