



Le CSEC est consulté, ce jour, sur le projet de réorganisation de la Banque Privée.

Ce projet était en gestation depuis plusieurs mois voire années.

A la suite du droit d’alerte pour risque grave sur la santé des salariés exercé par le CSEC en mai 2023, deux rapports d’expertises ont été remis à l’instance en fin d’année 2023, dont un sur la Banque Privée.

Les conclusions de ce rapport faisaient apparaître :

- que 48% des salariés de la BP envisageaient de quitter LCL, dont 89% en raison des conditions de travail (56% chez les CEP et 43% chez les CBP)
- que 32% se plaignaient de forte fatigue, et 23% d’insomnies régulières (dont 52% en Nord-Ouest et 44% en Méditerranée)
- une exposition importante aux RPS en Méditerranée, Nord-Ouest et Ouest, et surtout chez les CEP et CBP
- une exposition importante aux RPS due au suivi des objectifs : 68% de salariés démotivés et stressés en Nord-Ouest, 48% en Méditerranée, 47% dans l’Ouest

Face à ce constat accablant, le directeur de la Banque Privée de l’époque, Régis ABGRALL, avait été interpellé par plusieurs membres du CSEC. Il lui avait, notamment, été demandé d’investiguer pour détecter les causes par lesquelles certaines régions étaient beaucoup plus impactées que d’autres. Il s’était engagé à le faire, afin de comprendre et lancer les actions nécessaires pour améliorer la situation.

Peu de temps après, le projet de réorganisation est présenté au CSEC, où la direction prétend que celui-ci va solutionner tous les problèmes de la Banque Privée. Comment peut-elle affirmer une telle chose, alors que, et malgré son obligation de l’effectuer, aucune étude d’impact de ce projet sur les conditions de travail, n’a été réalisée ?

Selon le rapport d’expertise relatif à ce projet, la grande majorité des salariés de la Banque Privée interrogés, ne voient pas d’évolution positive :

- Les Conseillers Adjointes BP (CABP) constatent que leur mission se concentrerait sur la vente d’assurances quand une part non négligeable n’y est pas appétente, et qu’actuellement la charge de travail est largement sous-évaluée par la direction
- Les Conseillers En Patrimoine (CEP) considèrent qu’ils sont les grands perdants de cette réorganisation : Non seulement le dimensionnement d’un portefeuille augmenterait en moyenne de 42%, mais en plus, ils perdraient l’assistance précieuse des CABP. Alors que, théoriquement, leur mission serait de développer et fidéliser une clientèle intermédiaire et en devenir, ils se sentent déclassés vers le métier de conseiller privé (quid de la pérennité du CEP ?), pouvant leur faire perdre de précieuses compétences en matière de gestion de patrimoine. Ce qui a fait dire à un salarié : « *Celui qui passera First pourra organiser son pot de départ* »
- Les Conseillers BP (CBP), bien que leurs portefeuilles diminueraient de 25%, et que les critères d’éligibilité à la BP seraient plus sélectifs, ne sont pas dupes de la pression qu’ils pourraient subir. Même si leur mission n’était pas modifiée, ils s’interrogent cependant sur le développement de la prospection en intégrant des réseaux relationnels, qui pourrait conduire à du travail de nuit, de week-end, à l’instar d’un Conseiller de Gestion de Patrimoine Indépendant (CGPI), dont la rémunération et le statut sont extrêmement différents.

Malheureusement, contrairement à ce qu'elle peut affirmer, ce n'est pas la satisfaction client ou salarié qui anime les projets de la direction, mais uniquement l'appât du gain.

Toutes les banques courtisent les personnes les plus fortunées, génératrice de PNB important. Pour attirer cette clientèle très profitable, LCL devrait donc investir, se donner les moyens nécessaires à la choyer. Mais, comme à son habitude, la direction veut le beurre et l'argent du beurre. Et elle est loin d'obtenir le sourire des salariés et de **FO LCL**.

FO LCL demande à la direction de retirer ce projet dangereux :

- Pour la pérennité de la Banque Privée et son développement
- Pour la santé physique et morale des salariés

Si, fin 2023, 48% des salariés de la BP envisageaient de quitter LCL, avec ce projet, ce pourrait être 84% des salariés de la BP qui seraient susceptibles de partir.

FO LCL demande à la direction de revenir avec un projet à la hauteur de ses ambitions sur ce marché très convoité.

Après débat, **FO LCL** est cependant satisfaite de la réponse apportée à sa demande sur la classification des métiers CEP et CBP.

Ainsi,

- les niveaux cible du CEP resteront H,I et J, avec le niveau H acquis dès la prise de poste
- les niveaux cible du CBP resteront I et J, avec le niveau H acquis dès la prise de poste



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
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr



FO LCL



twitter.com/FOLCL



FO LCL



folcl insta



Site fo-lcl.fr



Appli FO LCL