



**FO LCL** a ouvert la séance par une déclaration ferme : toutes les questions déposées par les élus doivent apparaître intégralement dans l'ordre du jour, comme le prévoit le Code du travail. La direction reconnaît "neutraliser" certaines formulations. Pour **FO LCL**, c'est simple : les questions doivent être traitées, pas édulcorées. Nous continuerons à défendre la transparence et la traçabilité des échanges.

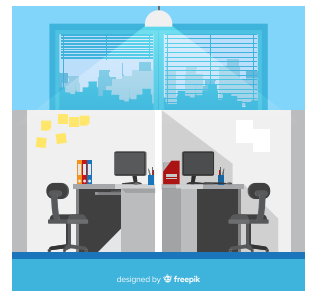
## **CRÉATION D'UN 2<sup>ND</sup> ESPACE PRO À ROUEN**

LCL présente un projet d'extension avec 2 espaces pros distincts : artisans, commerçants, entrepreneurs d'un côté, professions libérales de l'autre. LCL prévoit, de ce fait, la création de postes supplémentaires (conseiller Pro, conseiller Privé Pro) et un management dédié pour chacun de ces espaces pros. Un rééquilibrage des portefeuilles est également prévu mais la dimension n'a pas été communiquée.

Vos élus **FO LCL** saluent le renforcement des équipes dans un contexte de charge de travail très élevée, avec le maintien d'horaires adaptés au marché Pro. En revanche, ils alertent sur :

- la planification réalisée trop tard, alors que les besoins étaient visibles depuis des mois,
- sur le risque d'isolement des pros en secteur diffus, sujet que **FO LCL** remet donc une nouvelle fois sur la table.

Vos élus **FO LCL** continueront de veiller à ce que cette réorganisation serve réellement les salariés et pas seulement la performance commerciale.



## **TRAVAUX À ROUEN :**

### **DÉCOUVERTE INQUIÉTANTE DANS LE BÂTIMENT COTÉ GROS-HORLOGE**

La structure ancienne est fragilisée, le bois est affaibli, des éléments cachés sont à diagnostiquer car ils présentent un risque lié à l'humidité. La direction annonce le **repli immédiat des 11 salariés**, le temps de mener des investigations lourdes (décapage, sondages, analyses). Pour l'instant, les travaux sont encore impossibles à chiffrer.

Vos élus **FO LCL** demandent :

- Zéro prise de risque pour les salariés
- Une information complète lors de la CSSCT du 5 décembre
- Des engagements écrits sur la stabilité des lieux de repli
- Des solutions pour limiter la coactivité avec les entreprises

**Nous resterons extrêmement vigilants sur ce dossier sensible.**



## **EASY PART : BEAUCOUP DE QUESTIONS... PEU DE RÉPONSES**

Comme souvent, la direction locale se retranche derrière : "C'est piloté par le national. Nous ne savons pas davantage que vous". Pour vos élus **FO LCL Nord Ouest**, cela ne doit pas empêcher la transparence sur l'état réel du pilote qui démarrera en Mars 2026, avec une communication aux équipes locales et l'identification des impacts potentiels. **Nous reviendrons sur ce dossier dès que les expertises CSEC seront restituées.**

## RECRUTEMENTS INTERNES / MYJOBS

Alors que le réseau souffre de sous-effectifs, de burn-out déclarés, de la pression commerciale accrue, ... les élus **FO LCL** interrogent la direction : **pourquoi si peu de postes sont publiés et comment s'explique le manque de coordination entre GRH ?**

La direction renvoie, une fois de plus, à une organisation "pilotee par le central".

*Vos élus **FO LCL** rappellent que la transparence sur les postes vacants est un droit, pas une option, car les collègues doivent pouvoir évoluer sans opacité ni favoritisme.*



## RETOUR D'ABSENCE LONGUE DURÉE

Les élus **FO LCL** exigent un véritable accompagnement par des formations, une RVP recalculée, une adaptation de la charge de travail, et un suivi lors de la reprise.

La direction reste floue sur le sujet.

De plus, les élus **FO LCL** ont mis en avant la désorganisation en termes d'équipement informatique et d'attribution de ligne téléphonique. La direction nous répond qu'un PC est livré à J+1 après un contre appel à J et que si ce n'est pas le cas il faut contacter AVEM. Quant à la ligne téléphonique c'est l'assistante DR qui gère cela.

**FO LCL a rappelé en séance que le maintien dans l'emploi n'est pas un concept abstrait et que cela nécessite des moyens, ainsi que l'adaptation des objectifs et un accompagnement spécifique.**

## BILAN ALTERNANCE 2025

Comme dans beaucoup de domaines, la direction a un problème avec les chiffres. En effet, elle nous présente un document indiquant **37** alternants mais, en séance, elle précise que, pour 2025, il y a **32** alternants seulement sur le périmètre, dont **23** nouvelles recrues.

**FO LCL** retient que :

- 56 % seulement des alternants en fin de contrat sont validés par LCL.
- 8 CDI seulement, soit 30 % de transformation.
- il existe une forte disparité selon les métiers et les territoires
- les profils Bac +5 restent peu valorisés malgré les besoins.

Pour **FO LCL**, l'alternance doit être un réel levier de pré-recrutement, pas une variable d'ajustement. Pour cela, les critères de validation doivent être clairs et transparents. LCL doit augmenter nettement le taux de CDI, surtout dans les agences en tension. Les tuteurs doivent également être mieux accompagnés et reconnus.

**Vos élus FO LCL continueront de défendre une alternance qui débouche sur de vrais emplois et un suivi digne de ce nom.**



## POSTES D'ACCUEIL DANS LES AGENCES > 5 000 COMPTES

Pour **FO LCL**, au-delà de 5 000 comptes, l'accueil ne peut pas être optionnel. La direction, elle, parle de "cas par cas" et privilégie l'idée que le conseiller soit en rendez-vous (valeur ajoutée) plutôt qu'à l'accueil. Dans les faits nous constatons des disparitions de postes d'accueil, une charge reportée sur les conseillers et surtout une relation client dégradée.

Vos élus **FO LCL** refusent les décisions locales opérées sans information et sans consultation et demandent un inventaire des agences concernées (postes d'accueil supprimés/maintenus). Les suppressions de postes doivent également nous être présentées impérativement.



## LOI DU 24 OCTOBRE 2025 POUR LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

La loi du 24 Octobre 2025 permettant de favoriser l'emploi des salariés expérimentés et faciliter les transitions professionnelles a été promulguée. Le sujet est identifié au niveau national mais pas de date arrêtée pour une négociation d'entreprise ; la direction prévoit plutôt une action en 2026. Pour les questions individuelles (ex : usage de la prime de départ à la retraite pour financer un temps partiel), la direction renvoie à un traitement ultérieur et demande des précisions par mail pour instruction.

Vos élus **FO LCL** exigent l'ouverture rapide d'une négociation d'entreprise (calendrier précis, périmètre, modalités d'application) dès que possible en 2026, conformément à la loi : durée, mesures d'accompagnement, dispositifs pour temps partiel aidé, modalités d'usage de primes, dispositifs pour transitions professionnelles.

**FO LCL demande la mise en place immédiate d'un groupe de travail local pour recenser les salariés éligibles et les situations urgentes, et pour remonter les cas particuliers.**



Fabien REINERT Délégué Syndical Référent - Alexandre SEIFERT Calais  
Nicolas BRIAND LCLMC Roubaix - Charlène GILLE Lillebonne  
Mohammed BOUCHAIB LCLMC Roubaix - Nathalie LAGNEAU Dunkerque  
Christophe MARIVALE DR Haute Normandie - Anissa RAFA LCLMC Roubaix  
Julien FINET Amiens - Hélène GIRARDIN OSC ROUBAIX - Pascaline JANVIER Beauvais

