

Questions diverses

CSEC du 7 janvier 2026

❖ FO

IRC stratégique : Quel est le résultat de la 2^{ème} mesure 2025 ?

Réponse : *En attente.*

LCTOUT : Plusieurs salariés nous ont demandé de vous dire que le moteur de recherche de LCTOUT est beaucoup moins performant depuis la dernière mise à jour. Ce qui pénalise les salariés dans le travail quotidien. Est-il prévu un correctif ?

Réponse : *La dernière lenteur significative de LC'Tout remonte aux 9 et 10 septembre 2025, aucun incident de performance n'a été relevé depuis, les constats de lenteurs signalés restant très ponctuels et de faible impact.*

Le cas échéant les signalements sont pris en charge et font l'objet de :

- *La vérification immédiate de l'environnement utilisateur afin de déterminer si la lenteur concerne d'autres outils,*
- *L'activation de SNI et/ou CAGIP qui réalisent les actions nécessaires,*
- *L'analyse du réseau et audit de la bande passante.*

A noter par ailleurs que depuis décembre 2025, IATout, nouveau moteur de recherche intelligent, est directement intégré à la base documentaire LCTout et facilite les recherches des utilisateurs.

WIFI sécurisé : Lors des rendez-vous au domicile des clients, il est interdit de se connecter au WIFI du client par mesure de sécurité. Serait-il possible de disposer de clés 4G afin de pouvoir travailler sur le PC hybride en toute sécurité chez le client ?

Réponse : *En attente.*

Report des congés payés suite à un arrêt maladie : La loi oblige les employeurs à communiquer au salarié revenant d'un arrêt maladie, le nombre de jours de CP dont il dispose et la date jusqu'à laquelle il peut en disposer. Sur ce dernier point, comment lui est communiqué la date limite ?

Réponse : *Les modalités de consultation des droits à congés au retour d'un arrêt maladie sont précisées dans l'article EasyRH « [Comment mes congés sont-ils comptabilisés en cas d'absence maladie?](#) ».*

- *Dans le mois qui suit le retour d'absence maladie ou d'accident de travail, un mail informe le collaborateur que ses droits ont été mis à jour et que son solde est consultable sur son bulletin de paie ou sur MySelf RH.*
- *La période de prise des congés acquis est indiquée dans MySelf RH. La règle est la suivante : les congés acquis en année N-1 sont pris sur l'année N de prise des congés soit en principe avant le 31/12 de l'année N. Un examen des éventuels soldes de congés non pris sur l'année N est effectué en fin d'année. Selon les cas, notamment en cas d'impossibilité de prise des congés, en raison de l'absence maladie sur l'année N un délai de report de la durée de prise des congés pourra être appliqué sur 15 mois maximum.*

Heures de sortie anticipée de fin d'année : FO LCL vous a interrogés le 19 novembre 2025, afin de savoir si un salarié en temps partiel dont l'horaire quotidien est réduit d'une heure en fin de journée, bénéficie également de l'heure de sortie anticipée les 24 et 31 décembre, c'est-à-dire partir une heure plus tôt que son horaire habituel. Ce qui serait équitable. Malgré plusieurs relances, vous n'avez pas répondu, laissant les salariés concernés et les managers dans l'incertitude. Pensez-vous que cela soit respectueux et bienveillant ? Avez-vous enfin mis vos pendules à l'heure ?

Réponse : *Nous avons bien répondu par courriel en date du 09 décembre 2025.*

La réponse également apportée localement est qu'il n'est pas possible de reporter « l'heure de sortie anticipée » à un autre jour. En effet, cette heure de sortie anticipée vise à permettre aux collaborateurs travaillant ces jours-là d'avoir plus de temps pour préparer les réveillons.

Il relève ensuite de la décision du manager de l'unité concernée d'organiser les modalités de sortie anticipée, comme il le fait chaque année, pour ces deux dates et pour tous les collaborateurs présents ce jour-là.

En conclusion et synthèse, l'heure de sortie anticipée accordée en fin d'année par LCL est une tolérance pour permettre aux salariés de disposer de temps pour préparer les soirées de réveillon des 24 et 31 décembre, ce n'est pas un droit à une réduction d'une heure de durée du travail auquel pourrait prétendre, à titre individuel, un salarié dont l'horaire et la durée du travail est spécifique.

Licenciements 2024 : vous avez déclaré que 42% des 199 licenciements 2024 étaient non disciplinaires. Il y aurait donc eu 84 licenciements non disciplinaires, en baisse de plus de 30% sur la tendance observée. En parallèle, il y aurait eu 115 licenciements disciplinaires, en hausse d'environ 100% sur la tendance observée. Comment expliquez-vous ces renversements de tendance sur les deux motifs ?

Réponse : *L'année 2024 a effectivement été marquée par une hausse des fautes commises par rapport à l'année précédente. L'analyse des dossiers a révélé des fautes importantes des collaborateurs concernés, conduisant à une progression du nombre de licenciements disciplinaires prononcés.*

Contradiction RSE : Alors qu'il faut expliquer aux clients qu'ils n'auront plus de calendrier LCL, des totems publicitaires sont envoyés dans les agences, en complément des PLV dynamiques, des stickers et flyers. Quelque chose nous échappe dans votre logique RSE. Pouvez-vous nous expliquer ?

Réponse : *En attente.*

Amende infligée par la DGCCRF (répression des fraudes) : Nous avons appris par voie de presse qu'LCL a écopé d'une amende de 1,5 million d'euros pour des retards de paiement de factures de fournisseurs. Au-delà du préjudice financier, et alors que LCL cherche à séduire les entrepreneurs, ne pensez-vous pas que cette manière de faire nuit à l'image de LCL ? Quelles explications pouvez-vous nous donner sur cette pratique scandaleuse qui fragilise nos fournisseurs ?

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à la réponse apportée lors de la mise à jour en septembre des questions diverses du CSEC de juillet (page 6).*

Intérêts sur comptes CLP (suite) : lorsqu'un salarié ouvre un compte CLP, quelle est la procédure afin de percevoir les intérêts sur le compte de dépôt ? **Vous avez répondu qu'un salarié pouvant disposer de plusieurs comptes CLP, il est nécessaire qu'il déclare celui à rémunérer dans l'appli MyselfRH. Cela engendre plusieurs questions :**

- 1. Si le salarié n'a qu'un seul compte CLP, celui-ci est-il automatiquement enregistré comme support des intérêts ?
- 2. Si le salarié a plusieurs comptes CLP, peut-il choisir n'importe lequel ?
- 3. Comment un nouvel embauché est-il informé de cette déclaration ?

Réponse :

1. Le salarié doit renseigner dans MyselfRH dans tous les cas le compte CLP à rémunérer dans tous les cas. Rien n'est automatique.

2. Oui.

3. Il est prévu que Le livret d'accueil décrit la procédure déjà mentionnée dans EasyRH. Le compte CLP à rémunérer se retrouve dans MyselfRH / Mes démarches RH / Mes données individuelles / Compte d'intérêts CLP.

Facturation retrait DAB (suite) : Du 22 octobre 2024 au 4 août 2025, LCL n'a pas facturé la commission de 1,5€ à partir du 4^{ème} retrait hors DAB LCL, pour certaines CB. La régularisation s'est effectuée par prélèvement le 15 octobre avec un plafonnement à 99€/client, et comme libellé d'opération « Frais CB retraits ». Avec un tel libellé qui n'explique pas une régularisation, les réactions clientèle ont été nombreuses. Pourquoi ne pas avoir envoyé un courrier/mail explicatif aux clients concernés ainsi qu'une cellule dédiée pour répondre aux interrogations de la clientèle ? [Vous avez répondu qu'un encart a été ajouté sur le relevé de compte. Ce qui, au vu des nombreuses réactions, s'est avéré insuffisant. Allez-vous prendre en compte ce malheureux exemple pour, le cas échéant, renforcer la communication auprès de notre clientèle et préserver nos collègues ?](#)

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Départ volontaire à la retraite (suite) : Sur quel texte vous basez-vous pour exiger le document « estimation retraite » ou l'attestation provisoire de la CARSAT, lorsqu'un salarié vous informe de son départ volontaire à la retraite à l'âge légal ou au-delà ? [Vous maintenez votre position. Merci de nous dire sur quels textes juridiques \(légaux ou conventionnels\) vous vous basez.](#)

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Guide bonnes pratiques congés (suite) : Régulièrement, nous avons des remontées de salariés qui se voient refuser la pose de jours de RTT Salariés, car accolés à des CP. Cela, à cause du terme « de préférence » laissé dans le guide établi par LCL. **FO LCL** vous demande de supprimer la seconde partie de la phrase « Ils (RTTS) sont de préférence pris hors période d'été, sans être inclus ni accolés à une période de congés », ce qui devrait régler définitivement le problème. [Réponse appropriée en attente](#)

Réponse : *Nous vous renvoyons aux questions diverses du CSEC des 9 et 10 juillet 2025 mise à jour en septembre 2025.*

Total incident fonctionnement (suite) : Chaque mois, les agences sont polluées par les sollicitations des clients demandant des explications sur cette écriture. Ne serait-il pas possible de communiquer le détail de ces frais automatiquement ? [Vous avez répondu que le client était informé des frais liés à ces incidents via son relevé de compte, dans un cadre spécifique « information préalable sur les frais d'incident de fonctionnement ».](#) Notre question concernait le détail des frais facturés et non une « information préalable ». Vous avez ensuite répondu que le relevé de compte détaillait l'ensemble des frais. C'est bien le problème, il ne détaille pas les frais, en tout cas, pas suffisamment. Merci de revoir.

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Virements selfcare impossible et facturation (suite) : Pour des raisons de sécurité, LCL a légitimement ôté la possibilité pour les clients d'effectuer des virements vers des banques étrangères douteuses via

leur BEL. Ces virements doivent impérativement être saisis en agence. Qu'en est-il de la facturation de ces virements ? Notre clientèle n'a pas à subir les impacts de décisions internes. Vous avez répondu que les conseillers pouvaient utiliser leur enveloppe 3C. Vous comprenez bien que cette solution n'est pas envisageable au vu du flicage de l'utilisation de cette enveloppe et de l'impact sur la RVP. Merci d'apporter une solution plus adéquate.

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Retrait DAB Crédit Agricole (suite) : Dans le même esprit, alors que nous avons fermé de nombreuses agences, des clients n'ont pas d'autre choix que d'utiliser des DAB confrères où des frais peuvent être appliqués. Ne serait-il pas possible d'exonérer de frais les clients qui utiliseraient un DAB Crédit Agricole ? Vous avez répondu qu'entre banques, est prélevée une commission interbancaire de retrait dont le coût a fortement augmenté. Il serait donc intéressant de regarder si la suppression de nombreux DAB LCL a été plus avantageuse économiquement que de payer plus de commissions de retrait. Qu'en est-il ? En tout cas, côté satisfaction client, c'est sans conteste un irritant. Vous n'avez pas répondu à la dernière question. Ce sujet prend encore plus d'importance depuis l'installation de DAB communs à BNPP, SG et Crédit Mutuel-CIC. En serions-nous incapables entre enseignes de même groupe ?!

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Application des rémunérations socles réseau (suite) : Maintenez-vous l'exclusion des conseillers et directeurs d'agence affectés dans une équipe d'appui du bénéfice de cette mesure ? Dans l'affirmative, pour quelle(s) raison(s) ? Vous avez répondu : « *Nous appliquons les mesures définies dans l'engagement unilatéral* ». Comme dans cet engagement, il n'est pas stipulé que les conseillers et directeurs d'agence affectés à l'équipe d'appui sont exclus des rémunérations socles. Vous avez complété en écrivant : « *l'emploi équipier d'appui n'est en effet pas concerné par l'octroi de mesures socles* ». Mais « *Equipier d'appui* » n'est pas un emploi ni un métier. L'équipe d'appui est une affectation. Merci de revoir.

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Problème de rémunération (suite) : répondez-vous systématiquement aux salariés qui font part de leur intention de quitter LCL pour une question de rémunération ? Dans l'affirmative, sous quel délai ? Sous quelle forme ? Quelles régions sont les plus impactées ? vous n'avez pas répondu aux questions posées. En outre, vous avez dit que vous faisiez des propositions de révision salariale « *dans un très faible nombre de cas* » de démissions. Pourquoi ? Vous n'avez toujours pas répondu aux questions puisque, notamment, vous dites recevoir les démissionnaires alors que nous parlons des salariés qui envisagent de démissionner. La nuance est importante. Vous avez répondu que « *Le management et la fonction RH sont attentifs, dans le cadre de leur fonction et au quotidien, au sujet de rémunération qui peut motiver une intention de démissionner. Cela ne fait pas l'objet de process, de délai ou de suivi particuliers* ». Nous notons qu'il n'existe aucun process et de suivi chez LCL, pour les salariés qui font part de leur intention de quitter LCL.

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Obligation d'information (suite) : le Code du travail oblige l'employeur à présenter aux élus les éléments qui constituent des modifications des conditions de travail des salariés. Lors d'une suppression ou création de poste, la charge de travail pour les salariés restants s'en trouve par conséquent modifiée. Cependant, les élus CSE E ne sont jamais informés de ces modifications qui concernent pourtant les salariés de leur périmètre. **FO LCL** demande à ce qu'une présentation complète soit effectuée à chaque suppression ou création de poste, avec nouvelle charge de travail pour les salariés en place ou nouveau poids des portefeuilles pour les conseillers en place. Vous

comprendrez aisément que votre réponse ne nous satisfasse pas. En effet, une suppression de poste entraîne fatalement un alourdissement de la charge de travail pour les collègues, sauf à nous prouver le contraire. Il y a donc impacts sur l'organisation de l'activité et sur les conditions de travail. Merci de revoir. Vous avez répondu « Nous vous invitons à vous référer à nos réponses précédentes qui sont maintenues et à celle apportée en CSEC le mois dernier. Donc, pour résumer, nous notons que vous n'informerz les instances qui si vous considérez que cela a un impact sur les conditions de travail. Est-ce bien cela ?

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Passage de cadre intégré à cadre autonome (suite) : sur le siège, dans plusieurs directions, la RH tente de forcer les salariés à prendre le statut de cadre autonome, alors qu'aucun avenant à l'accord 35 heures n'a été signé. Pour rappel, cet accord stipule : « *La liste des responsabilités visées sera clairement établie dans chaque direction et donnera lieu à un avenant au présent accord* ». Merci de nous donner des explications. Vous avez répondu que le changement de statut est lié à un changement de poste qui correspond à un souhait d'évolution personnel. Premièrement le changement de poste n'est pas toujours un souhait d'évolution personnel. Deuxièmement, quel est le rapport entre un souhait d'évolution personnel, un changement de poste et le passage en cadre autonome ? Vous ne répondez absolument pas à la question relative au respect de l'accord « 35 heures ». Pouvez-vous nous fournir les avenants à cet accord qui justifierait un passage en cadre autonome ? Nous réitérons le constat actuel : les propositions de changement de poste s'accompagnent d'un chantage : obtention du poste si passage au statut « cadre autonome ». Une explication s'impose face au mécontentement grandissant. Pire, ces derniers jours, des salariés, sans changement de poste, reçoivent un courrier leur annonçant leur modification de statut (d'intégré à autonome) qu'ils doivent retourner signé. Merci de nous donner des explications. Vous avez répondu : « *Si le poste proposé relève, compte -tenu de l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et des responsabilités, su statut de cadre autonome, ce dernier est proposé* ». D'une part, le statut n'est pas proposé mais imposé. D'autre part, votre réponse contrevient au chapitre VI – Le temps de travail des cadres – de l'accord LCL relatif à la réduction du temps de travail de juillet 2000. Merci de revoir.

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

Suivi quotidien charge de travail d'un cadre autonome (suite) : nous vous avons interrogés sur les modalités de **contrôle quotidien, hebdomadaire et/ou mensuel** de la charge de travail mises en place chez LCL. Pour rappel, l'accord « 35 heures » de LCL stipule une durée maximale quotidienne de travail de 10 heures avec une amplitude maximale de 12 heures, une durée maximale de 48 heures hebdomadaire et de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Vous répondez que « *la charge de travail fait l'objet d'une évaluation annuelle à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation* ». Ce qui est, une fois de plus, une réponse hors sujet. Nous notons que même si vous ne voulez pas répondre à cette question qui vous devez juger embarrassante, elle mérite une réponse appropriée. Merci de nous la communiquer. Nous confirmons que vous n'avez pas répondu à la question posée, à savoir, les **moyens de contrôle régulier** de la charge de travail et des horaires. Contrairement à vos dires, vous n'avez absolument pas répondu à la question posée. Vous dites « *Nous vous invitons à vous référer à nos réponses précédentes qui sont maintenues* ». Encore faudrait-il que vous ayez répondu à la question précise.

Réponse : *Nous vous invitons à vous reporter à notre / nos précédente(s) réponse(s).*

❖ Questions posées en séance

M. REGNIER : Lorsqu'un collègue adresse une demande d'accord en délégation, il ne reçoit aucune alerte. Cette absence d'alerte concerne toutes les demandes faites à partir du nouvel outil « réseau collaboratif ». Merci de créer une alerte afin de fluidifier le système.

Réponse : *Il est désormais possible d'identifier un collaborateur (y compris un DGA) directement dans l'outil. Cette action génère automatiquement un courriel d'information adressé au collaborateur concerné. Cette évolution a été mise en production le 17/01/2026.*

Par ailleurs, le flux automatique entre l'outil « Demande d'accord » et la « Corbeille des actions » est actuellement en développement. La livraison est prévue au cours du 1er trimestre 2026.

M. MENET : Quelle solution de continuité de tiers payant pouvez-vous trouver pour les salariés en CDD qui enchaînent les contrats, souvent de courte durée ?

Réponse : *En attente.*

Mme DELLAROCCA : Actuellement il existe une offre bancaire du Groupe CASA, pour les prêts immobiliers de 2.37% sur une durée inférieure ou égale à 20 ans. Dans les conditions d'octroi il est noté « tous les salariés titulaires d'un contrat de travail CDD ou CDI avec une entreprise du Groupe Crédit Agricole S.A., hors LCL... », pouvez-vous nous expliquer pourquoi sachant qu'aujourd'hui les collaborateurs du LCL se voient proposer un taux de 2.58% sur cette même durée ?

Réponse : *Les conditions tarifaires de l'Offre Bancaire Groupe relatives au crédit immobilier sont basées sur le mieux-disant entre les barèmes immobiliers CADIF et LCL. Effectivement à ce jour, les conditions CADIF sont meilleures. Ceci n'a évidemment pas toujours été le cas dans le passé et cette situation peut évoluer.*

Par ailleurs, la réglementation URSSAF exige de justifier les conditions faites aux salariés de LCL au regard de celles faites aux clients de LCL non-salariés. En conséquence, les conditions proposées aux salariés doivent être définies à partir de celles pratiquées pour les clients non-salariés et des barèmes publics de LCL.

M. KERNIVINEN : Apparemment on ne peut pas poser de rompu RTT. Cela pose un problème car aucun texte juridique n'interdit la pose de rompu RTT. Des personnes voulaient en poser pour prendre des jours de CET. Quand il reste par exemple 0.3 RTT, on ne peut pas les poser et pas débloquer le CET.

Réponse : *Il n'est pas possible de poser 0,3 jour de RTT ou de congés payés car ces absences doivent être posées par journée entière ou par demi-journée. En revanche, il est possible d'épargner ces 0,3 jour de RTT sur son CET. Ainsi, si le collaborateur disposait déjà d'un reliquat sur son CET (par exemple 0,2 jour), il pourrait alors poser 0,5 jour depuis son CET.*

M. KERNIVINEN : RVP des postes vacants : En 2023 vous deviez nous envoyer un document qui reprend les modalités de la RVP poste vacants. Elle a évolué en 2024 et 2025, et quand on regarde les FAQ, il est écrit qu'il faut consulter vos managers. Alors que vous étiez engagés en 2023 à communiquer et/ou mettre quelque part (easyRH ?). Les DA sont bien embêtés et on n'a aucun document venant de la Direction mis à part les extraits de PV.

Réponse : En attente.

M. WAECHTER : Certains employés ont reçu un sms sur l'alerte neige. (Météo LCL). Qui envoie ça chez LCL ? A qui ? Qui les gère et comment sont ciblés les destinataires ?

Réponse : Ces SMS sont envoyés par Pacifica en cas de risque climatique (vente, tempête, neige...) à tous les clients équipés en assurances Habitation, Automobile et 2 roues. Les clients détenteurs Multirisques Pro et Véhicule Utilitaire sont également concernés par ces envois.

M. BENABDALLAH : Vous deviez nous faire un retour sur la police d'assurance individuelle LCL ?

Réponse : Nous avons apporté la réponse dans les questions diverses de décembre 2025.

M. BENABDALLAH : On avait demandé de nous faire parvenir le nouveau guide RVP avec des nouvelles mentions qui avaient disparues et nous n'avons pas eu de retour ?

Réponse : En attente.

M. BENABDALLAH : sur les frais de garde, à partir de février quels sont les montants qui vous ont été restitués par Worklife ?

Réponse : Pour l'aide Frais de crèche et garde, les fonds ne sont pas intégralement versés sur la carte Worklife. LCL met à disposition des salariés des montants qui constituent un « droit à tirage ». Worklife fait des appels de fonds à LCL au fur et à mesure de l'utilisations du fonds de roulement déposé. Par conséquent, les montants non utilisés ne sont tout simplement pas appelés.

M. MARQUET : Dans la dernière publicité LCL, un titre d'un groupe américain est utilisé. Quel est le coût lié à l'utilisation de cette musique au niveau des droits d'auteur ? Il s'agit de la musique utilisée pour sa signature de marque « Pour aller de l'avant » et la campagne publicitaire « nouveau territoire de marque ».

Réponse : Contractuellement, les artistes ne souhaitent pas que le montant des cachets perçus soient diffusés.

❖ Autres questions

Bilan et des perspectives relatifs au fonctionnement de l'outil Flow

Mme SIMONUTTI et M. KERNIVINEN : Au S2, le TAT est de 100%. Qu'en est-il pour les agences en dépassement de cet objectif ? Si le TAT était meilleur, il était convenu que cela resterait à ce niveau. Il n'est donc pas normal de mettre toutes les agences à 100%.

Réponse : En attente.