



DÉMÉNAGEMENT DIRECTION D'ENTREPRISE (Tour de Lille)

La Direction a présenté le projet de déménagement des équipes de la Direction d'Entreprise de la Tour de Lille vers un immeuble à Euralille.

FO LCL a rendu un avis favorable, tout en demandant des garanties sur l'organisation des espaces de travail, l'ergonomie, la gestion du bruit et la transparence sur les coûts et économies annoncés.

Le projet a été validé à l'unanimité.

Vos élus **FO LCL** rappellent qu'un projet immobilier doit améliorer réellement les conditions de travail et non servir uniquement d'outil d'optimisation financière.



RVP 2026



La Direction annonce une refonte du dispositif RVP 2026 qui devrait réduire le nombre d'indicateurs collectifs à seulement 6 indicateurs, avec un objectif affiché de simplification.

Vos élus **FO LCL** alertent la direction : moins d'indicateurs ne doit pas signifier moins de reconnaissance ou des objectifs déconnectés de la réalité terrain.

La Direction confirme une nouvelle répartition :

40% collectif / 60% individuel

Pour **FO LCL**, cela peut entraîner plus de pression individuelle, plus de subjectivité et des inégalités selon les managers et les secteurs.

Vos élus **FO LCL** exigent une transparence totale sur les critères d'évaluation et les modalités de calcul.

SUSPICION D'AMIANTE



Un point important a été abordé concernant une suspicion d'amiante lors de travaux à Rouen Jeanne d'Arc.

La Direction indique un arrêt immédiat des travaux et des analyses réalisées.

FO LCL rappelle que l'amiante est un sujet sanitaire grave, et demande que les collègues concernés soient pleinement informés et que toutes les garanties soient apportées.

La santé des salariés ne se négocie pas.

BILAN 2025

des signalements pour comportement potentiellement déviant ou toxique dans le Nord-Ouest



La Direction annonce qu'en 2025, 9 signalements ont été faits sur un cas, 4 signalements sur une autre situation, et, enfin, 1 signalement sur une dernière localisation (aucun pour harcèlement sexuel et/ou agissement sexiste).

Vos élus **FO LCL** rappellent l'importance d'un traitement rapide, sérieux et confidentiel de chaque signalement. Tous les salariés doivent connaître ce dispositif et pouvoir y accéder sans crainte.

Pour rappel, tout type de signalement se fait sur la boîte mail générique du Nord-Ouest :

drh_declaration_signalement_no@lcl.fr

AMBITIONS COMMERCIALES 2026: FO LCL ALERTE SUR LA SURCHARGE

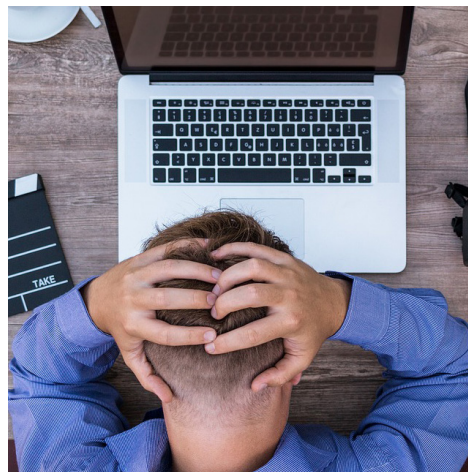
La Direction a présenté les ambitions commerciales 2026 et la logique de répartition des objectifs.

Vos élus **FO LCL** ont rappelé la réalité du terrain :

- Suppression de portefeuilles avec des clients sur les portefeuilles restants,
- Postes vacants, non remplacés sur de longues périodes,
- Taille de portefeuilles en augmentation,
- Surcharge de travail croissante ...

La Direction indique que les portefeuilles ne peuvent pas être uniquement basés sur le temps de travail, pour éviter trop de mouvements clients.

FO LCL exige que le contexte réel (effectifs, absences, surcharge) soit pris en compte dans les objectifs et dans l'évaluation.



CONFORMITÉ DES OUVERTURES DE COMPTES EN 2025



La Direction a présenté les résultats de conformité en 2025 :

- Particuliers : **96%**
- Entrepreneurs individuels : **94%**
- Personnes morales : **87%**

La Direction confirme que les objectifs restent identiques en 2026 et qu'un suivi est prévu via les comités risques et la mise en place de plans d'action.

Vos élus **FO LCL** rappellent que la conformité est essentielle, mais qu'elle nécessite des moyens, du temps et des effectifs suffisants, car sans moyens, la conformité devient une injonction supplémentaire imposée aux salariés.

MAINTENANCE DES AUTOMATES



Il se dit que LCL stopperait la maintenance interne fin 2026. La direction est ferme : **à ce jour, il n'y a aucun projet qui mènerait à la suppression de la maintenance interne des automates.**

UNE DIMINUTION D'EFFECTIFS QUI INTERROGE



Les élus ont alerté la direction sur la baisse continue des effectifs au sein du réseau, avec une perte de 22 salariés annoncée sur le Nord-Ouest, entre 2021 et 2025.

Cette diminution s'accompagne de postes vacants, non remplacés, qui, dans les faits, semblent être transformés en suppressions de postes. Malgré ces constats, la direction n'a pas apporté de réponse claire en séance.

Les difficultés de recrutement, reconnues par la direction, ne doivent pas justifier une dégradation durable de l'organisation. Les postes vacants entraînent une surcharge de travail et une désorganisation des équipes.

Pour **FO LCL**, le constat est limpide : on organise la baisse des effectifs sans l'assumer. Et pendant ce temps, ce sont les salariés qui absorbent la charge de travail liée à ce « PSE déguisé »

VIGILANCE

sur les travaux à Rouen



La direction a évoqué d'importants travaux à venir sur le site de Rouen, en raison, notamment, de problèmes d'humidité et de dégradation de ce bâtiment, classé. Si une présentation financière est annoncée, **FO LCL** restera particulièrement vigilante quant aux conséquences concrètes de ces travaux sur les conditions de travail des salariés concernés.

GLISSEMENT des missions



La question de la gestion des automates (GAB) par les conseillers illustre un phénomène plus large de glissement des missions. De plus en plus de tâches sont assumées par les salariés, sans reconnaissance formelle, sans formation adaptée, ni adaptation des fiches de poste, ce qui contribue à alourdir leur charge de travail de manière insidieuse.

Pour **FO LCL**, c'est une dérive silencieuse mais bien réelle et inadmissible.

COMPENSATIONS

une réponse insuffisante



Si certaines compensations peuvent être envisagées dans le cadre des RVP, elles restent très limitées et ne concernent pas l'ensemble des situations. En particulier, les postes de managers non remplacés ne donnent lieu à aucune compensation réelle, alors même que ces absences pèsent fortement sur les équipes.

FO LCL considère que toute surcharge liée à un poste vacant doit être reconnue et payée. Faire tourner les agences en sous-effectif devient la norme, imposée par l'entreprise, ce que combat **FO LCL** en permanence en CSE.

AGENCE "CONSEIL PLUS"

Sur le papier, la fermeture des accueils l'après-midi devait améliorer l'efficacité commerciale. Dans la réalité, les salariés sont interrompus en rendez-vous (ce qui remet en cause l'objectif affiché). Les organisations diffèrent d'une agence à l'autre, et aucun bilan sérieux n'est présenté, tant sur le plan commercial que sur celui des conditions de travail.

Dans certaines agences, les fermetures d'accueil ne sont pas clairement signalées à la clientèle. Cette situation génère incompréhension et tensions, que les salariés doivent ensuite gérer. Cela illustre une nouvelle fois un manque d'anticipation et de communication.

Encore une réforme imposée sans évaluation préalable sur les conditions de travail. **FO LCL** refuse ces expérimentations faites sur le dos des équipes.



EN BREF

RVP

Le manque de lisibilité concernant le calcul et la répartition des variables continue de susciter incompréhension et mécontentement.

FO LCL demande des explications claires et accessibles à tous.

Objectifs commerciaux : une pression persistante

Les objectifs commerciaux restent élevés, avec des niveaux d'atteinte attendus importants dès le milieu de l'année. Cette exigence génère une pression constante sur les équipes, avec des conséquences directes sur leur quotidien et sur leurs évaluations. **FO LCL** alerte sur les risques liés à cette intensification des objectifs. On ne peut pas exiger toujours plus avec toujours moins de moyens.

LinkedIn : une vigilance nécessaire

La question de l'utilisation de LinkedIn et des publications valorisant l'entreprise a été soulevée. **FO LCL** restera particulièrement attentive à ce que ces pratiques ne deviennent pas des critères implicites d'évaluation, ce qui constituerait une dérive inacceptable.

Outils informatiques : des difficultés persistantes

Les outils tels que KALI, LCLMP, DAFNE ou encore la softphonie, ... continuent de dysfonctionner. Ces problèmes techniques, loin d'être anodins, entraînent une perte de temps significative et une charge mentale supplémentaire pour les salariés. Comment exiger de la performance avec des outils qui ne fonctionnent pas correctement ?

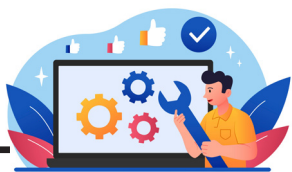
Dossiers professionnels : une complexité croissante

Les salariés sont confrontés à un manque de lisibilité concernant les délais et les règles de traitement des dossiers des clients professionnels. Cette complexité accrue alourdit leur charge de travail et génère des difficultés dans la relation client.

Démissions : un signal fort

La hausse des démissions, y compris parmi les managers expérimentés, constitue un signal d'alerte majeur. Si la direction évoque, car elle n'assume pas, des projets personnels pour ceux du Havre, les retours du terrain mettent en avant une perte de sens, un manque de reconnaissance et des conditions de travail dégradées.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



Les règles concernant les RTT et le temps partiel manquent de lisibilité, ce qui crée des incompréhensions et un sentiment d'iniquité parmi les salariés.

FO LCL demande une clarification rapide et transparente. La charge de travail conduit de nombreux salariés à effectuer des heures supplémentaires, qui ne sont pas toujours reconnues à leur juste valeur. Cette situation doit être traitée de manière sérieuse et équitable. Déclarez systématiquement vos heures supplémentaires !



La mise en œuvre des dispositions liées à la loi seniors est en cours. **FO LCL** restera vigilante quant au respect des droits des salariés concernés.



INFO DERNIÈRE MINUTE : une table ronde sur le sujet devrait s'ouvrir en avril avant de démarrer la négociation sur le sujet

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UNE URGENCE À TRAITER

Des situations de risques psychosociaux, notamment en Banque Privée, continuent de nous étes remontées. **FO LCL** demande la mise en place rapide de mesures concrètes et d'un véritable plan d'action pour protéger la santé des salariés. En parler c'est bien, agir c'est mieux !



CONCLUSION

Ce CSE met en évidence une dégradation globale des conditions de travail, un manque de transparence persistant et une pression accrue sur les équipes.

Vos élus **FO LCL** restent pleinement mobilisés pour défendre vos droits, vos conditions de travail et porter vos revendications. Sans réaction, la situation continuera de se dégrader. **FO LCL** appelle l'ensemble des salariés à :

- faire remonter leurs difficultés
- ne pas rester isolés
- se mobiliser

Nous ne lâcherons rien.



REJOIGNEZ-NOUS !

Si vous vous reconnaissez dans nos idées, si vous partagez nos valeurs, soutenez notre action en devenant adhérent à **FO LCL**. Contactez un délégué **FO LCL** du Nord-Ouest ou remplissez la demande en ligne en suivant ce lien :

<https://www.fo-lcl.fr/form/page2.html>



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

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL



Site fo-lcl.fr