



4 mars 2026



FERMÉ

FERMETURES D'AGENCES FO LCL NE LA FERME PAS

Le point annuel sur le plan de fermetures d'agences de 2021 (Nouvelle génération) était à l'ordre du jour de cette séance.

Pour chaque région, la direction LCL s'était engagée à respecter un nombre maximum de fermetures. Sur GPNO, 22 agences ont été fermées (ou en cours) quand la limite était de 15, soit 46 % de trop !

Sur GSO, avec les 2 projets présentés au CSE de mars, le nombre de fermetures atteint 49 pour une limite de 47.

Et la direction a avoué que les fermetures continueraient.

Concernant les autres objectifs :

- **Créations d'agences** : sur 16 prévues, aucune n'a été réalisée à ce jour, la direction ajoutant que celles-ci étaient compromises
- **Relocalisations** : pour un minimum de 60, seulement 38 ont été effectuées ou validées au bout de 5 ans
- **Renforcement** : 350 à 400 agences devaient être renforcées. La direction ne communique aucun chiffre. Pire, FO LCL a constaté que 4 agences (Aubusson (GSO), Gex (RAA), Paris Vavin et St François Xavier (GPNO)), ont, au contraire, été fermées (ou en cours)
- **90 % des agences à 4 ETP et plus** : Lors de la présentation du projet, l'organisation cible visait un effectif de 4 postes minimum « afin de répondre aux attentes de nos clients en termes de conseil, d'expertise et de joignabilité », soit en fermant les agences en dessous, soit en les renforçant. Mais, aujourd'hui, la direction a transformé le critère « 4 postes temps plein et plus » par « 4 salariés présents » à une date donnée. Ce qui modifie grandement les choses ! La liste des agences à « moins de 4 », communiquée aujourd'hui par la direction, est celle des agences à moins de 4 salariés présents au 31 décembre 2025, et non celle à moins de 4 postes théoriques. C'est ainsi que, par exemple, pour la direction, l'agence d'Aubusson compte 0 salarié. Où sont passés les 3 ou 4 postes de cette agence (en cours de fermeture) ?

Malgré les demandes répétées du CSEC, la direction refuse de nous fournir le nombre de postes théoriques, occupés ou non, par agence. C'est plus facile pour supprimer des postes, en catimini, au lieu de les réallouer à d'autres agences ... **et ce, bien que le projet des fermetures d'agences de 2021 ait été présenté comme étant à iso-effectif.** Bien évidemment, ces suppressions déloyales ont un impact sur les conditions de travail (intensification de la charge de travail) sans que la direction n'en ait mesuré les conséquences.

Ce flagrant délit démontre que la priorité de LCL n'est ni la satisfaction client, ni la satisfaction salariés, mais celle de ses actionnaires. Supprimer des postes, en maintenir d'autres vacants, permet de « maitriser » la masse salariale. Mais à quel prix pour ceux qui assurent le service ?

Puisque le plan « Nouvelle génération » n'est pas respecté, votre CSEC a exigé, de la direction, la présentation d'un nouveau plan, rapidement, et, dans cette attente, la suspension immédiate des fermetures dans les régions qui ont atteint ou dépassé leur quota. En cas de refus, le CSEC a mandat pour ester en justice.

PREMIER PRO LA POURSUITE DES ÉCHANGES TOURNE COURT



Ce point ayant commencé à une heure tardive, la direction a suspendu la séance en plénières discussions, en précisant que la séance reprendrait le lendemain, en passant, directement, au point suivant. Quel bel exemple de dialogue social chez LCL ! Pour autant, le peu de temps accordé à Premier Pro a tout de même permis d'identifier des points d'attention :

- Le projet pourra entraîner, localement, des fermetures d'agences et/ou des reconfigurations de DGA
- Si un ou des Pro quittent une agence, quelle organisation pour l'accueil partagé ? Moins de salariés = + de temps à l'accueil
- L'effectif cible en ETP variera en fonction du temps de travail des salariés !

Exemple : pour un effectif cible de 4 ETP calculé en fonction du nombre de clients, si 2 salariés demandent un mi-temps, l'effectif cible serait réduit à 3, sans tenir compte du ratio charge de travail/ETP

FO LCL a obtenu que, si une agence passe de 7 ETP et + à moins de 7, en raison du départ d'un ou plusieurs « Pro », le DA de niveau M2 conservera ce niveau jusqu'à mobilité. **FO LCL** souhaiterait que cette règle soit élargie à tous les salariés qui seront contraints d'accepter un poste inférieur en raison de ce projet (RA à conseiller, ...).

On stoppe là cet article, puisque la direction a clos les débats. La suite, en avril, on reprendra le fil, même si LCL ne se découvre pas.

ÉVOLUTION DU PARC AUTOMATES ET DES MODES DE GESTION FIDUCIAIRES ESPÈCES EN VOIE DE DISPARITION

Selon la direction, les paiements en espèces ont diminué de 37 % entre 2016 et 2024, et devraient continuer de baisser de 40 % d'ici 2030.

Tandis que d'autres groupes bancaires ont mutualisé leur offre automates (cash services regroupant BNPP, SG, CIC-Crédit Mutuel – offre BPCE regroupant BP, CE, Casden, Crédit coopératif, Palatine, Oney, ...), une mutualisation LCL - caisses régionales du Crédit Agricole ne semble pas être d'actualité.

Cependant, LCL souhaite réduire le nombre d'automates de 4 400 à 3 000, abandonner le principe 1 agence / 1 ATM, et mettre fin aux SAS commerçants.

Ce serait la fin des DRM (distributeurs de monnaie), la réduction des dépôts seuls, mais le doublement en pourcentage des GMF (distributeurs multifonctions).

En alternative, LCL pourrait rejoindre le réseau « Relais CA », qui permet aux clients de retirer jusqu'à 100 € chez des commerçants affiliés. Mais ce n'est qu'au stade de la réflexion.

Concernant la monnaie et les dépôts, des solutions personnalisées seraient mises en place, pour les « Pro », moyennant finance.

Qui dit diminution du nombre d'automates dit moins de commissions interbancaires et porteurs étrangers, donc perte de PNB. Pour tenter de compenser ce manque, la direction est en réflexion sur une nouvelle tarification, qui a tout de même déjà montré le bout de son nez, puisque, depuis le 1er janvier dernier, les clients « Pro » se voient facturer les versements espèces au-delà du 12ème effectué dans le mois. Alors qu'ils n'ont reçu l'info que début mars ...

La direction a, également, annoncé la disparition des maintenances pilotées, interne et externe. Il ne subsistera qu'une maintenance externe et une maintenance dite « réseau » regroupant la maintenance interne et la maintenance dédiée, cette dernière pouvant évoluer selon le parc restant (polyvalence).

Pour la direction, ces évolutions justifient la suppression de 6 postes dans l'équipe fiduciaire et automates, passant de 17 à 11.

FO LCL s'interroge sur les conséquences pour les agences qui n'auront plus d'offre fiduciaire : baisse des flux, insatisfaction, réclamations ; et sur le fait que peu d'alternatives soient offertes pour le moment.

Le CSEC a exigé plus de précisions sur ce dossier présenté comme étant décidé au niveau national uniquement.



CONDITIONS DE TRAVAIL : QUEL CONSTAT ?

À la suite de l'alerte du CSEC pour risque grave sur la santé des salariés du réseau lancée en mai 2023, et du rapport d'expertise présenté en décembre 2023, la direction a mis en place des actions afin d'améliorer les conditions de travail. On y trouve un peu de tout, comme la RVP « postes vacants » qui reconnaît la surcharge de travail mais qui ne résout pas le problème, ou la mise en place de flow, qui aurait plus eu tendance à dégrader notre quotidien plutôt qu'à l'améliorer.

Puisque cela fait 2 ans que la direction communique des indicateurs RPS (absentéisme, démission, turn-over, ...) par DR et BP, **FO LCL** a demandé à la direction si elle les exploite et si elle constate des améliorations, des périmètres problématiques ... La réponse a été « *il faut qu'on y travaille* » ...

Mettre en place des actions correctives, c'est bien. Regarder si elles fonctionnent, c'est mieux, non ?

Selon une étude de Santé Publique France, conduite entre 2009 et 2023, et dévoilée en février dernier, les salariés du secteur bancaire et des assurances, particulièrement les cadres, sont plus sujets aux souffrances psychiques au travail que les autres secteurs. Ils sont souvent plus exposés aux contraintes organisationnelles et managériales (charge de travail, dysfonctionnement des prescriptions de la hiérarchie). Cela fait écho à une autre étude menée par IPSOS - Qualisocial, publiée en septembre dernier, qui indique que 43 % des salariés en banque et assurance se déclarent victimes de harcèlement, soit 32 % de plus que la population générale. Ce sont les managers qui subissent les principaux désagréments.

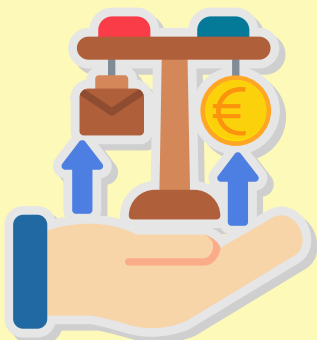


ACCORD SALARIAL DANS LES BANQUES POP

"L'accord du 12 décembre 2025 revalorisant les salaires au 1er janvier 2026 prévoit une augmentation générale de 1,3% pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 40 000 €, de 1% pour ceux percevant une rémunération annuelle brute de 40 000 € à moins de 50 000 € et de 0,7% pour ceux percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50 000 € et 80 000 €".

Liaisons sociales, 16 mars 2026

Tandis que LCL n'accorde toujours pas d'augmentation générale, un autre grand groupe bancaire permet une revalorisation généralisée des salaires. Etant donné que le benchmark a mis en exergue le retard de nos rémunérations fixes par rapport au marché, ce retard risque de s'accroître chez LCL.



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne, BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
01 42 95 12 05 / 06
fo_delegation-nationale@lcl.fr

