



BILAN POLITIQUE SALARIALE 2025

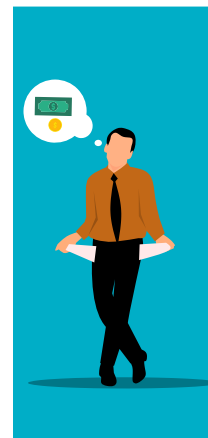
La Direction a présenté un bilan qu'elle juge globalement positif, mettant en avant une rémunération alignée sur le marché et une enveloppe d'augmentation de 2,5 %.

Pour les élus **FO LCL**, ce bilan est largement contestable. Affirmer que 70 % des salariés sont au niveau ou au-dessus du marché revient à reconnaître que 30 % restent en dessous. Dans le contexte actuel, cela est loin d'être acceptable.

La lecture des mesures reste par ailleurs très opaque. Les augmentations individuelles, les mesures socles, repères ou de convergence sont mélangées, empêchant toute compréhension claire des véritables efforts consentis.

Les inégalités persistent, notamment entre techniciens et cadres, et la reconnaissance de l'expérience reste insuffisante. De nombreux collègues expérimentés expriment un sentiment d'injustice face à des dispositifs qui ne valorisent pas leur ancienneté.

Enfin, la baisse de la rémunération variable renforce le malaise. Le système actuel, trop dépendant du collectif, pénalise des salariés pourtant performants individuellement.



EFFECTIFS ET PORTEFEUILLES



Les élus ont interrogé la Direction sur les créations et suppressions de portefeuilles ainsi que sur les postes vacants.

La Direction reconnaît elle-même des difficultés de recrutement importantes, avec un nombre élevé de postes non pourvus et des délais parfois longs pour les couvrir.

Sur le terrain, les conséquences sont immédiates : équipes incomplètes, surcharge de travail, désorganisation et dégradation des conditions de travail.

FO LCL constate que cette situation perdure et demande des mesures rapides et concrètes pour garantir des effectifs adaptés dans toutes les agences.

CRÉATION DE PÔLES PROFESSIONNELS



Des projets de création de pôles professionnels ont été évoqués, mais les informations communiquées restent partielles pour le moment.

FO LCL regrette un manque de clarté sur l'organisation future et sur les impacts concrets pour les salariés concernés, notamment en termes de missions, de charge de travail et de perspectives d'évolution.

Des réponses devraient être apportées à partir du CSE de Juin.

FORMATION DES CONSEILLERS PRIVÉS



La Direction a présenté les nouveaux parcours de formation destinés aux conseillers privés, dans une logique de montée en compétences et d'adaptation aux exigences accrues du métier.

Ces dispositifs visent à renforcer l'expertise, notamment sur les sujets patrimoniaux, et à structurer les parcours professionnels.

Toutefois, vos élus **FO LCL** restent vigilants sur leur mise en œuvre concrète. Les équipes, déjà fortement sollicitées, peinent à dégager du temps pour se former dans de bonnes conditions.

Sans moyens adaptés ni organisation repensée, ces parcours risquent de rester théoriques ou d'alourdir encore la charge de travail.

FO LCL rappelle également que la formation doit s'accompagner d'une véritable reconnaissance, tant en termes d'évolution professionnelle que de valorisation salariale.

NOUVELLES PRÉCONISATIONS CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL

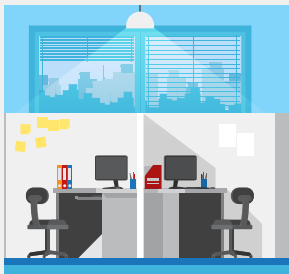


Un mail des RH informant des nouvelles préconisations du Groupe sur le sujet a été envoyé. Tout d'abord, il est important de rappeler que l'accord télétravail qui nous régit actuellement chez LCL ne peut être remis en cause avant 2028. Les dispositions de celui-ci restent donc de mise et l'application des nouvelles préconisations ne doit pas le remettre en cause.

Vos élus **FO LCL** insistent sur la nécessité d'une transparence totale et d'une concertation réelle. Le télétravail est aujourd'hui un élément essentiel de l'équilibre des salariés et ne doit pas être remis en cause.

En conséquence, si vous rencontrez un souci avec un manager, contactez un représentant **FO LCL**.

AGENCE CONSEIL PLUS



Le passage de certaines agences en « Agence Conseil Plus » (pas d'accueil l'après-midi, uniquement des rendez-vous) ne correspond pas toujours aux projets initialement présentés en CSE.

La Direction n'a pas apporté d'explications suffisamment claires, laissant les équipes dans l'incompréhension.

FO LCL dénonce un manque de cohérence et surtout une absence de visibilité pour les salariés, alors même que ces transformations impactent directement leur quotidien.

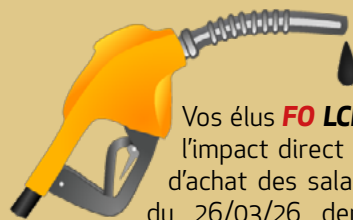
ORGANISATION RH



Les élus ont interrogé la Direction sur l'organisation des ressources humaines, notamment en cas d'absence de responsables.

Dans un contexte de transformation et de tensions sur les effectifs, **FO LCL** souligne l'importance d'un accompagnement RH de proximité, réactif et structuré.

HAUSSE DES PRIX DU CARBURANT



Vos élus **FO LCL** ont interpellé la direction sur l'impact direct de cette hausse sur le pouvoir d'achat des salariés (cf. lettre ouverte **FO LCL** du 26/03/26 demandant la réouverture des négociations salariales).

Dans ce contexte, nous demandons des mesures simples et de bon sens, comme le préconise l'Agence Internationale de l'Energie, notamment en élargissant le télétravail afin de limiter les déplacements des salariés. Malgré l'implication constante des équipes, la direction refuse non seulement d'accorder une augmentation générale, mais aussi d'engager la moindre mesure visant à atténuer les effets concrets de cette crise. **Ce refus aggrave mécaniquement la perte du pouvoir d'achat pour une grande majorité des salariés.** Une position difficilement entendable alors que la situation continue de peser chaque jour davantage sur chacune et chacun d'entre nous...

MARCHÉ PROFESSIONNEL



Les échanges ont mis en évidence des incohérences dans le calcul des performances, notamment sur certains produits qui peuvent pénaliser les résultats des équipes, voire générer des impacts négatifs.

Ces situations sont incomprises et vécues comme injustes par les collègues.

Par ailleurs, les évolutions organisationnelles, notamment le transfert de certaines activités vers les conseillers professionnels, suscitent des inquiétudes sur la charge de travail et la clarté des missions.

Vos élus **FO LCL** demandent des règles plus justes, lisibles et adaptées à la réalité du terrain.

CONDITIONS DE TRAVAIL



Au fil des échanges, un constat s'impose : les salariés font face à une pression commerciale forte, à des outils défectueux, à des procédures complexes, ainsi qu'à un manque de moyens humains.

Les transformations du secteur bancaire et la concurrence accrue renforcent ces difficultés.

Vos élus **FO LCL** restent sur le terrain pour vous défendre.

POINT D'ÉTAPE LCL MA BANQUE PRIVÉE



La Direction estime aujourd'hui que la nouvelle organisation Banque Privée est stabilisée sur le Nord-Ouest. Pourtant, les élus **FO LCL** ont rappelé que les **difficultés du terrain** restent nombreuses : déplacements importants, secteurs trop étendus et charge de travail encore élevée pour plusieurs collègues, notamment les CEP.

Les élus ont également alerté la Direction sur des indicateurs **RPS toujours très élevés** dans plusieurs équipes Banque Privée. Dans ce contexte, **FO LCL** rappelle que la Direction est responsable de la santé et de la sécurité des salariés. Elle a, dans ce domaine, **une obligation de résultat**. Les réorganisations mises en place sur le Nord-Ouest ne peuvent pas continuer sans une prise en compte réelle de leurs conséquences humaines et organisationnelles.

La Direction souhaite désormais développer davantage les rendez-vous à distance afin de limiter les déplacements.

FO LCL restera attentive à ce que cette évolution ne dégrade ni les conditions de travail ni la qualité de la relation client.

Les élus ont également dénoncé une organisation devenue beaucoup trop complexe entre Banque Privée, agences et LCL Mon Contact. Multiplication des interlocuteurs, outils peu fluides, parcours compliqués : salariés comme clients continuent d'en subir les conséquences au quotidien.

Enfin, plusieurs remontées ont été faites concernant les CAES, qui demandent **davantage de reconnaissance et de perspectives d'évolution** dans la nouvelle organisation.

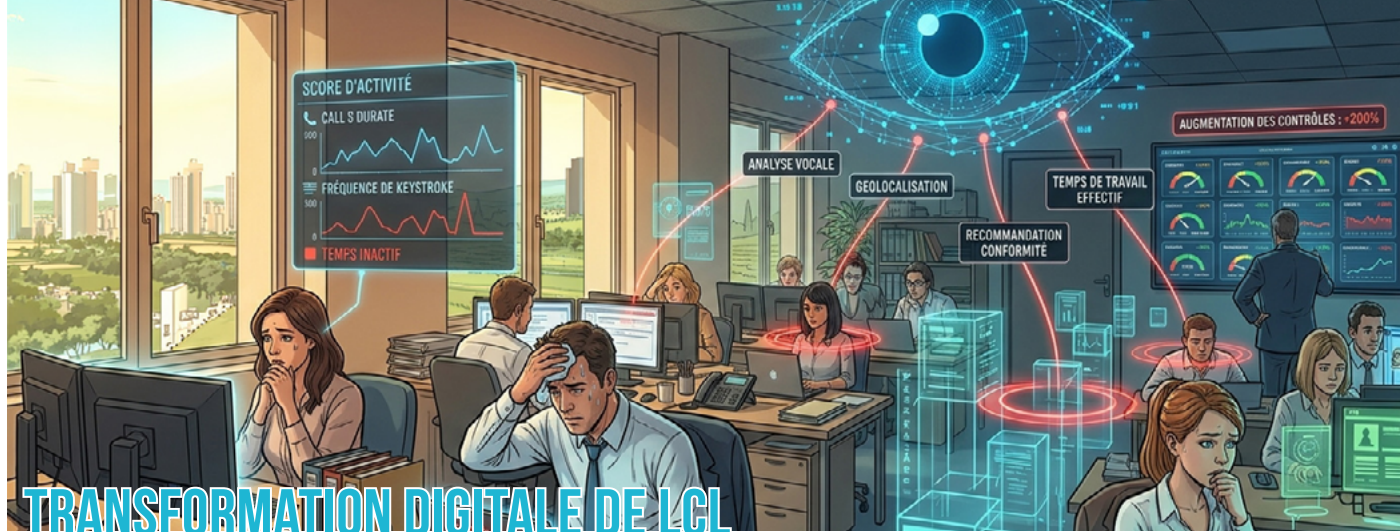
CSE : RÉSULTATS DE L'INDICE DE CONFIANCE 2025 ENTRE COMMUNICATION ET RÉALITÉ DE TERRAIN



Le **CSE** est revenu longuement sur les résultats de **l'Indice de Confiance 2025**. La Direction **reconnait une baisse importante de confiance des salariés** envers la stratégie de l'entreprise et ses dirigeants. Les difficultés liées aux outils, aux process et aux organisations du travail restent également au cœur des remontées des équipes.

Face à ce constat, LCL annonce davantage de communication autour de la transformation de l'entreprise, de nouveaux dispositifs digitaux et une volonté de mieux associer les équipes.

Pour **FO LCL**, les salariés n'attendent pas des présentations, des communications internes ou des « éléments de langage » qui ne reflètent plus la réalité du terrain. **Les collègues attendent des actes concrets** : des effectifs suffisants, des outils fiables, moins de complexité et davantage de reconnaissance.



TRANSFORMATION DIGITALE DE LCL

La Direction assume vouloir accélérer le développement des usages digitaux, des rendez-vous à distance et du pilotage de l'activité via de nouveaux tableaux de bord.

Vos élus **FO LCL** seront particulièrement combatifs face aux conséquences concrètes de cette transformation. Derrière les

discours sur « l'accompagnement » et « l'efficacité », les salariés craignent surtout une intensification du suivi de l'activité et une pression commerciale toujours plus forte.

Les outils doivent aider les collègues à travailler dans de meilleures conditions, pas devenir des instruments de contrôle supplémentaires.

EFFECTIFS ET RECRUTEMENTS

Les élus ont une nouvelle fois demandé un état précis des postes vacants et des recrutements sur le Nord-Ouest.

Les inquiétudes restent fortes dans les équipes face aux nombreux postes non pourvus et au manque de mise à jour de l'outil **MyJobs**. Les équipes sont aujourd'hui à bout et les salariés ont besoin de visibilité et de stabilité, pas d'une gestion permanente dans l'urgence.

Vos élus **FO LCL** continuent de demander plus de transparence sur les effectifs réels et les moyens réellement accordés aux agences et services.



RÉMUNÉRATION : LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS TOUJOURS OUBLIÉS

Le sujet de la rémunération 2026 a également été porté par les élus qui ont demandé **combien de salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté** avaient réellement bénéficié d'une reconnaissance salariale.

Une question légitime alors que de nombreux collègues expérimentés constatent année après année un **manque de reconnaissance de leur engagement et de leurs compétences**. Les réponses apportées par la Direction restent largement insuffisantes et masquent surtout la véritable stratégie salariale de l'entreprise, qui continue à laisser de côté une partie importante des salariés expérimentés.



Les élus ont de nouveau interrogé la Direction sur la mise en œuvre de la loi Seniors chez LCL.

À ce jour, les réponses restent floues et les salariés concernés attendent toujours des mesures concrètes et de la visibilité sur leur avenir professionnel.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PAIES NÉGATIVES : DES SITUATIONS INADMISSIBLES

Les élus sont revenus sur les heures supplémentaires et sur plusieurs situations de reprises sur salaire ayant conduit certains collègues à se retrouver avec des bulletins de paie négatifs.

Pour **FO LCL**, il est inadmissible qu'un salarié puisse se retrouver sans rémunération en fin de mois à cause d'erreurs ou de régularisations internes.

La Direction a été appelée à prendre ses responsabilités afin que ces situations ne se reproduisent plus.



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