

Questions diverses

CSEC des 8 et 9 avril 2026

❖ FO

Courrier entre LCL et PREDICA : Il y aurait un problème de courrier entre LCL et PREDICA : beaucoup de courriers se perdraient, il y aurait une recommandation Inspection Générale sur le sujet. Le SVP PREDICA aurait fait remonter cette problématique pour qu'elle soit résolue (autres moyens de transmissions). Qu'en est-il ?

***Réponse** : Nous n'avons pas connaissance d'une telle difficulté de courrier avec Predica. Par ailleurs, les échanges avec Predica sont prévus par mail ou e-transfert plus sécurisés.*

Préconisations du groupe relatives au télétravail : Lors du CSEC du 4 février dernier, à une question posée par FO LCL : « Préconisation ne veut pas dire obligation, sommes-nous d'accord ? », le DRH a répondu : « Tout à fait, c'est pourquoi j'emploie le terme de préconisation ». Or, dans de très nombreux endroits, ces préconisations sont présentées comme des obligations. De plus, il était demandé aux managers de « réunir ses équipes pour dialoguer à leur sujet et définir collectivement les modalités de fonctionnement les plus adaptées aux activités et aux projets ». Il semblerait que dans de nombreux endroits, il n'y ait pas eu ce dialogue d'organisé. Aussi, nous vous demandons de faire respecter vos dires. Enfin, merci de nous préciser quels congés, et à partir de combien de jours il est interdit d'y accoler du télétravail (même si cette interdiction n'est pas inscrite dans l'accord télétravail). Car, sur ce point, c'est la confusion totale, chacun ayant son interprétation.

***Réponse** : Nous vous confirmons nos réponses, notamment lors du CSEC de février, ainsi que dans les communications qui ont été faites à l'attention des managers le 06 mars dernier et vers l'ensemble des collaborateurs le 24 mars dernier, à savoir qu'il s'agit bien de préconisations d'organisation. Comme également indiqué à plusieurs reprises, nous vous remercions de nous faire part des sujets locaux dont vous auriez connaissance sur la mise en place de ces préconisations.*

S'agissant du non-accolement de jours de télétravail à une période de congés, aucune règle précise n'a été définie. Cela reste à la main du manager qui doit mettre en œuvre cette préconisation avec discernement.

Service médical du campus de Villejuif : Pouvez-vous nous expliquer pourquoi, lorsqu'un salarié du périmètre du CSE de GPSE qui travaille sur le campus de Villejuif se rend à l'infirmerie, cela n'est pas répertorié dans le registre ?

***Réponse** : S'agissant des personnes reçues en soins à l'infirmerie de Villejuif, sont inscrits dans le registre de l'infirmerie les accidents du travail dits bénins concernant les salariés dépendants du périmètre du Siège, en raison de la déclaration initiale faite auprès de la CARSAT pour la délivrance et la tenue du registre.*

Visite médicale de reprise : Puisque vous avez 8 jours à partir de la fin de l'arrêt pour organiser cette visite, obligatoire dans certains cas, lorsque le salarié vous a écrit qu'il se tenait à votre disposition dans l'attente de cette visite, reprenez-vous le paiement du salaire durant ces 8 jours, comme l'a décidé la jurisprudence ?

Réponse : En attente

Remises chèques (suite) : Est-il prévu d'équiper l'intégralité des agences de bornes de remise de chèques ou de distributeurs intégrant cette fonction ?

Réponse : Nous vous invitons à vous reporter à notre réponse apportée dans le cadre des questions diverses du CSEC de mars.

Coordinateur service client (suite) : Quelle est la classification cible de ce nouveau métier ? Nous souhaiterions avoir également la cible RVP, car, dans certains documents, il est indiqué 2.200 € quand dans d'autres, il est indiqué 8% de la RBA. Nous sommes d'ailleurs en attente d'une fiche métier complète.

Réponse : La classification cible pour les coordinateurs service client est G et leur cible RVP est de 2 200 €.

RVP « Soutien technique et administratif » : au CSEC du 10 décembre dernier, nous vous avons demandé d'harmoniser les cibles par niveaux : octroyer une cible de 1.200 € à tous les T3, et 10% de RBA à tous les T4 et T4'. Vous aviez répondu que ces points étaient à creuser. Qu'en est-il ?

Réponse en attente.

Réponse : En attente

Enveloppes fermées de RVP : **FO LCL** n'a de cesse de réclamer l'arrêt de la limitation des enveloppes RVP. En effet, cette aberration a pour effet de mettre les managers dans des situations intenable. Si, par exemple, un manager estime que tous méritent 100% de la cible, mais qu'il ne peut pas le faire à cause du budget contraint qui lui est alloué, il est alors obligé de faire des arbitrages uniquement afin de respecter le budget. C'est donc le budget qui détermine l'attribution de RVP et non la performance. Ce qui est totalement illicite. Que comptez-vous faire pour corriger cette ignominie ?

Vous avez répondu : « les managers disposent d'une latitude d'appréciation leur permettant de valoriser l'engagement et les résultats au sein de leur équipe, dans le respect des enveloppes allouées. La gestion d'une enveloppe implique nécessairement des arbitrages, comme dans tous dispositifs de rémunération variable encadré ».

Vous reconnaissez ainsi que le budget alloué à une équipe contraint le manager à faire des arbitrages, puisqu'il est dans l'impossibilité de récompenser toute son équipe à sa juste valeur. Les salariés apprécieront certainement autant que nous.

Congés payés acquis lors d'arrêt maladie (suite) : La loi oblige les employeurs à communiquer au salarié revenant d'un arrêt maladie, le nombre de jours de « CP Maladie » dont il dispose et la date jusqu'à laquelle il peut en disposer (15 mois à partir de la notification).

Vous dites qu'un mail est envoyé au salarié dans le mois qui suit son retour d'absence maladie ou accident du travail. Y est-il indiqué le nombre de jours acquis et la date limite de prise de ces congés ?

Réponse : Le mail renvoie vers le portail MySelfRH où est indiqué le détail des jours acquis et la date limite de prise de ces congés.

A toutes fins utiles, voici l'extrait du mail envoyé aux collaborateurs concernés :

« Nous vous souhaitons un bon retour chez LCL et vous invitons à consulter vos différents compteurs de congés payés dans « MyselfRH » ainsi que les délais prévus pour leur prise.

Pour rappel, l'absence pour :

- *Maladie non professionnelle impacte l'acquisition des congés au-delà de 22 jours ouvrés d'absence maladie cumulés sur l'année ;*
- *Maladie professionnelle ou suite à un accident du travail n'a pas d'impact sur l'acquisition des congés ».*

Licenciements 2024 (suite) : 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 ? *Si vous avez donné une explication de la hausse des licenciements disciplinaires, vous n'avez pas expliqué la raison de la baisse de 30% des licenciements non disciplinaires. Merci de ce retour.*

Réponse : *En attente*

Pose de rompus RTT (suite) : A cette question, vous avez répondu qu'on ne peut poser que par journée entière ou demi-journée. Est-ce technique ou juridique ? **En fin d'année**, cela empêche des salariés ayant des rompus de RTT Hebdo d'utiliser leur CET en congé, puisque, pour utiliser son CET, il faut avoir utilisé l'intégralité de ses droits RTT. De plus, les RTT, rompus ou non, ne peuvent être épargnés qu'à partir de janvier N+1.

Pour rappel, juridiquement parlant, les temps de repos RTT doivent être utilisés sur l'année civile. C'est d'ailleurs ce que dit l'accord LCL relatif à la réduction du temps de travail (article 2.4 page 13). Merci de revoir.

Réponse : *La pose des RTT par journée ou demi-journée est prévue à l'article 3-2 de l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 29 mai 2001.*

Les collaborateurs qui ne peuvent donc pas poser les RTT rompus, car inférieurs à la demi-journée, ont néanmoins la possibilité de les placer sur leur CET afin de ne pas les perdre.

RVP des postes vacants (suite) : 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*

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).*

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'informerez 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 : En attente

❖ Autres questions

Mme DELLARocca : Ne pas allouer de RVP aux directeurs d'agence qui en remplacent d'autres dans le contexte actuel où cette situation est de plus en plus fréquente, s'apparente de plus en plus en plus à de la discrimination, nous vous demandons quand allez-vous étendre ce dispositif aux directeurs d'agence ?

Réponse : En attente

M. KERNIVINEN : A la suite du CSEC ordinaire de mars 2026, merci de nous fournir une cartographie des équipiers d'appui :

- Par métier (accueil, part, privé, pro, DA)
- Par DR
- Par maintenance (MIP, MD)
- Si mandat syndical ou non (temps de travail / temps syndical estimés)

Réponse : Ci-dessous le nombre d'équipier d'appui par métier et par DDR à fin décembre 2025 :

Type métier EA - global				
Matricule - Décembre 2025				
DDR	EA Accueil	EA Conseiller	EA DA	Total
<i>DdR GPNO</i>	38	25	6	69
<i>DdR GPSE</i>	51	23	1	75
<i>DdR Est</i>	6	20	4	30
<i>DdR GSO</i>	16	16	2	34
<i>DdR Med</i>	37	10	7	54
<i>DdR Nord-Ouest</i>	9	5	-	14
<i>DdR RAA</i>	36	19	6	61
<i>DdR Ouest</i>	10	9	6	25
<i>DR Antilles</i>	4	6	-	10
Total	207	133	32	372

Ci-dessous le nombre d'équipier d'appui par type de maintenance, à fin mars 2026 :

Type maintenance EA <i>Matricule - Fin mars 2026</i>	
Maintenance dédiée	129
Maintenance interne partagée	59*
Total	188

**Ce chiffre est susceptible d'évoluer d'un trimestre à l'autre en fonction des évènements survenant au sein des DDR (travaux sur les agences, changement de fonction, départ à la retraite, création d'un poste).*

Ci-dessous, le nombre d'équipiers d'appui par métier ayant un mandat syndical, à fin décembre 2025 :

<i>Equipe d'appui Conseiller Clientèle</i>	<i>33</i>
<i>Equipe d'appui conseiller d'accueil</i>	<i>24</i>
<i>Equipe d'appui directeur d'agence</i>	<i>10</i>
<i>Total</i>	<i>67</i>

Mme DELLAROCCA : Suite à votre réponse reçue avec les questions diverses des CSEC des 6 et 5 novembre 2025, concernant l'impact d'un temps partiel thérapeutique sur la RVP du collaborateur, auquel vous avez répondu qu'il n'y a pas d'impact. Nous vous demandons la mise en application pour tous les collaborateurs concernés. En effet, lorsqu'ils se connectent à ma RVP, ils ont toujours l'impact de leur temps partiel et un calcul de la RVP en fonction de cela (ex : temps partiel thérapeutique de 80%, RVP à 80%).

Réponse : *La problématique a bien été identifiée et est en cours de remédiation pour les collaborateurs concernés.*

Calcul des RTT pour les collaborateurs à temps partiel : Comment expliquer les différences que l'on peut constater d'un collaborateur à l'autre, quand ils ont le même régime de travail et le même jour non travaillé ?

Réponse : *Au préalable et pour rappel le passage aux 1607h en application de l'accord LCL RTT de 2000, s'est appuyé sur une organisation de travail de référence prévoyant :*

- o Le maintien de l'horaire hebdomadaire à 39h,*
- o L'octroi, en plus des 25 jours de congés annuels et du 1er mai, de 29 jours supplémentaires de RTT (19 RTT entreprise et RTT salariés + 10 jours de repos correspondants aux jours fériés légaux et ponts en année standard dits RTT fériés), afin de permettre une réduction de la durée de travail à 1607h.*

Pour les salariés du réseau, ceux-ci voient une partie de leur RTT octroyée sous forme de RTT hebdomadaire pour permettre une organisation du temps de travail selon un horaire collectif hebdomadaire au sein de l'agence inférieur à 39 heures. Le cumul du temps annuel attribué au titre de la RTT hebdomadaire vient en déduction du droit global des 19 RTT salarié et RTT entreprise.

En compensation, un jour de bonification est uniquement attribué aux collaborateurs qui ont des RTT hebdomadaires.

Dans une agence à 36h50 par semaine, le collaborateur à temps plein bénéficiera de 20 jours de RTT (12 jours de RTT hebdomadaires + 7 jours de RTT salarié + 1 jour de bonification) et de 10 jours fériés et ponts (dit « RTT fériés »).

Les droits RTT fériés sont calculés en fonction du cumul des jours théoriquement travaillés d'après le cycle de travail en vigueur au 1er janvier au titre de l'année considérée. Si le droit global de RTT férié n'est pas utilisé du fait du nombre moindre de jours fériés de l'année tombant avec les journées habituellement travaillées selon le cycle de travail, ce temps restant est réaffecté au droit RTT entreprise.

Pour tous les salariés travaillant à temps partiel, le droit global à RTT est adapté en fonction du cycle de travail. Ainsi lorsque les droits pour les temps pleins équivalent à 30 jours (29 jours de RTT + 1 jour de bonification), un collaborateur à 80% bénéficie d'un droit global de 24 jours (30 x 80%). La RTT hebdomadaire faisant partie intégrante des jours de repos attribués au titre de l'organisation du temps de travail, fait donc bien l'objet d'une proratisation selon le cycle du salarié.

Les 10 jours de RTT fériés et pont quant à eux sont répartis selon le calendrier des jours réellement travaillés par le collaborateur à temps partiel et le droit restant viendra s'ajouter aux autres RTT entreprise dans la limite du droit global de RTT pour son temps partiel (Exemple : Si les 10 jours de RTT fériés sont positionnés sur des jours travaillés par le collaborateur, il aura 10 RTT férié et pont. Si seulement 8 jours tombent sur des jours travaillés par le collaborateur, il aura 8 RTT férié et ponts + 2 RTTE ou RTTS).

Pénurie d'essence : Qu'allez-vous mettre en place pour les salariés qui seront confrontés à des difficultés dans un avenir proche ?

Réponse : Nous vous invitons à vous reporter aux réponses apportées par la Direction en CSEC notamment le 09 avril.

RVP et TPT : Correction de l'impact qui est fait sur la RVP des collaborateurs en temps partiel thérapeutique.

Réponse : Nous vous invitons à vous reporter à notre réponse apportée ci-dessus.

❖ Questions posées en séance du CSEC de janvier

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

❖ Questions posées en séance du CSEC de mars

M. AMATO : Je vous avais demandé la dernière fois, si vous pouviez nous transmettre la liste des 150 agences qui atteignent la limite des métriques.

Réponse : En attente

M. REGNIER : Pour les portefeuilles à fin mars 2025, quel est le pourcentage pour chaque chiffre ou on a des postes vacants ?

Réponse : *En attente*

M. REGNIER : Page 7 vous mentionnez 179 équipiers d'appui dont l'activité principale est la maintenance dédiée. Or, dans le support transmis pour le CSEC de juin, vous aviez indiqué 195 équipiers d'appui dont l'activité principale est la maintenance.

Réponse : *Le chiffre peut être amené à évoluer d'un trimestre à l'autre (Cf la réponse apportée la question relative aux équipiers d'appui en page 9).*

Présentation de l'indice de confiance 2025 des salariés

M. RODRIGUEZ : Quel est le ratio de réponses entre les techniciens et les cadres ?

Réponse : *Nous ne faisons pas la distinction entre les techniciens et les cadres dans le cadre de l'étude.*

Questions relatives à l'outil KALI

M. BENABDALLAH : Quel sera le détail concernant l'historique de rémunération ?

Réponse : *S'agissant de l'historique de RBA, chaque augmentation fait l'objet d'une ligne d'historique, avec un détail disponible en cliquant sur la ligne concernée. Les historiques d'intéressement, participation et variable seront visibles depuis l'écran « Ma rémunération ». Le dernier versement est visible, et l'accès à l'historique en cliquant sur « Afficher les paiements précédents »*

❖ Questions posées en séance du CSEC d'avril

Lecture de la réponse de la Direction à l'avis du CSEC relatif à la consultation sur le Pilote Easy Part

Mme NOIROT : le coach financier digital non présenté dans le dossier.

Réponse : *Concernant l'expérimentation d'un "coach financier digital" dans le cadre du pilote Easy Part, la Direction apporte les précisions suivantes.*

Les fonctionnalités évoquées s'inscrivent pleinement dans le périmètre du pilote tel que présenté dans le dossier d'information consultation soumis au CSEC. Elles figurent dans la diapositive dédiée « Focus Tech - Détail des usages de la Data/IA expérimentés durant le pilote », sous les termes suivants :

- "Recommandation d'actions rapides au sein de l'application mobile"
- "Agent conversationnel d'aide à l'analyse des transactions"

Par ailleurs, la notion de PFM (Personal Finance Management ou Gestion de Finances Personnelles) a également été explicitement mentionnée dans les réponses écrites de la Direction à l'expert IPSO FACTO. Il s'agit d'un acronyme d'usage courant sur le marché, désignant un ensemble de fonctionnalités digitales permettant d'aider le client à mieux comprendre et suivre ses finances personnelles (exemples : catégorisation des dépenses par poste (loisirs, énergie, transports...), recommandations budgétaires (solde bas, découvert, risque de dépassement risque de liquidité...)).

Ces fonctionnalités digitales et orientées autonomie client, disponibles directement dans l'application Easy Part, n'empotent aucun impact sur les missions, l'organisation ou les activités du réseau d'agences, ni sur les rôles des collaborateurs du réseau, lesquels restent inchangés dans le cadre du pilote.

Point d'étape sur la mise en œuvre du dossier LCL Ma Banque Privée

M. RODRIGUEZ : Prêts immobiliers complexes : Quel est le nombre de dossiers envoyés / acceptés/ refusés sur le total des dossiers.

Réponse : *Les outils de pilotage à notre disposition ne nous permettent pas de fournir ce niveau d'information.*

M. MARQUET : Formation/ appui managérial : Les managers qui prennent un poste bénéficient-ils d'une formation complémentaire pour les primo-managers ?

Réponse : *Les managers primo accédant bénéficient bien d'un parcours spécifique.*

Par ailleurs, des formations en expertise patrimoniale dédiées managers BP sont prévues notamment pour ceux qui ne seraient pas issus de l'univers Banque Privée.

Mme DA SILVA GOMES : Comment est calculé le bonus des coaches BP ? Nous souhaitons le pourcentage.

Réponse : *La RVP est de 8% ou 10% selon statut du collaborateur (cadre intégré ou cadre autonome).*

Mme MOREAU : Où sont positionnés les RAES de Saint-Germain-en-Laye et Neuilly-sur-Seine ?

Réponse : *Le poste de RAES sera couvert à compter du 21/04 pour GPNO les Hauts (qui couvre les pôles de St Germain en Laye et Neuilly sur Seine).*

Mme DA SILVA GOMES : il y a d'autres pôles en dépassement de métriques que les 3 pôles identifiés, Montmartre La Fayette est également en dépassement.

Réponse : *Les métriques sont calculées sur la base des personnes physiques dans les portefeuilles, hors personnes morales et mineurs.*

Questions relatives à l'outil KALI

M. BENABDALLAH : Est-il possible de revenir vers nous pour indiquer quels sont les éléments qui seront chargés ?

Réponse : *Nous vous invitons à vous référer à la communication réalisée le 4 mai. Vous trouverez ci-dessous un extrait.*

Extrait :

Depuis le lancement de votre portail RH KALI en janvier 2026, l'outil continue d'évoluer pour mieux répondre à vos besoins et vous offrir un accès plus simple et plus clair à vos informations RH.

Dans cette dynamique, de nouvelles fonctionnalités seront prochainement disponibles.

Vous avez d'ores et déjà accès à votre **rémunération brute annuelle (RBA)** avec un historique détaillé.

Dès le 11 mai, vous pourrez :

Consulter vos données de rémunération avec plus de détails

Vous aurez désormais accès à une vision enrichie, incluant :

- Les éléments de **rémunération variable collective** versés en 2026 (RVC)
- Et votre **rémunération variable de performance (RVP)** annuelle et trimestrielle versée en 2026

Ces nouvelles informations vous permettront de mieux comprendre et suivre votre rémunération, notamment dans le cadre de la campagne actuelle d'intéressement & participation 2026 (RVC) mais aussi dans le cadre de la consultation de votre Bilan Social Individuel à venir d'ici la fin du mois.

Ces évolutions s'inscrivent dans notre volonté de vous proposer un outil toujours plus accessible et utile dans la gestion de votre parcours professionnel. A ce titre, les historiques de rémunération variable de performance, d'intéressement et de participation (hors abondement), seront disponibles ultérieurement et nous y travaillons activement.

Mme MEYNIEL : quid sur les fiches de nomination/proposition ?

Réponse : *Les process Nomination et Proposition ont été reconduits à l'identique. Il n'y a pas de dysfonctionnement remonté par les utilisateurs.*

Questions relatives au bilan de la RVP du Réseau Retail, Banque Privée et LCL Mon Contact

M. BENABDALLAH : *Pour les conseillers Habitat, on savait que la loi Pinel allait s'arrêter. Pourquoi n'y-a-t-il pas eu de revue des objectifs trimestriels avant le calcul de la RVP ?*

Mme NOIROT : *Pourquoi ne pas avoir réajusté les objectifs pour LCL Habitat ?*

Réponse : *La part collective de la RVP LCL Habitat est composée d'indicateurs très hétérogènes. En effet, elle était constituée en 2025 à la fois d'indicateurs qualitatifs (CTC EER, IRC, frais de dossier moyen, etc.) et d'indicateurs quantitatifs. S'agissant plus particulièrement de la ligne Prêts immobiliers en capitaux, son poids représentait 15% de la RVP.*

Le montant de l'objectif en capitaux des prêts immobiliers en 2025 a été fixé en tenant compte de la montée en puissance des dispositifs Denormandie et LLI (logement locatif intermédiaire).

Celui-ci a été maintenu au cours de 2025 car des actions ont été lancées pour développer l'activité :

- *25 nouveaux partenariats signés de niveau LCL Habitat ;*
- *2 campagnes de ventes flash faites au 2nd semestre par LCL ;*
- *Le renfort de LCL Habitat apporté auprès de DR à partir du quatrième trimestre ;*
- *Une acceptation plus forte des dossiers immobiliers sur des biens « anciens ».*

Enfin, l'historique sur ce marché montre une cyclicité de cette activité avec une accélération sur le second semestre.

M. BENABDALLAH : *Quel est le montant global de la RVP compensatrice des postes vacants ?*

Réponse : *Le montant global de la RVP compensatrice des postes vacants est de 1.83 M€ en 2025.*