

Le dernier CSE Nord-Ouest confirme malheureusement les inquiétudes que nous portons depuis plusieurs mois : alors que les effectifs diminuent et que les agences rencontrent des difficultés pour fonctionner normalement, la direction poursuit la transformation de LCL et prépare de nouvelles fermetures d'agences.

Dans la DDR Nord-Ouest, 23 fermetures ont déjà été réalisées (la fermeture de Villeneuve-d'Ascq constituant le 24ème dossier engagé) mais un nouveau projet (en cours de consultation au CSEC) prévoit une dizaine de fermetures supplémentaires.

Trois agences apparaissent d'ores et déjà dans la liste indicative communiquée au niveau national : Seclin – Malo-les-Bains – Le Trait.
La direction précise toutefois qu'il ne s'agit pas d'une liste définitive ni d'un calendrier arrêté. Mais pour les salariés concernés, l'incertitude et l'angoisse sont bien réelles !

Comment travailler sereinement lorsqu'on sait que son agence peut être concernée par une fermeture sans savoir quand et comment ?
FO LCL refuse que les collègues travaillent avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête.
La direction affirme que les emplois seront maintenus et qu'un accompagnement sera proposé, notamment avec un reclassement prioritaire sur le « bassin d'emploi » du salarié. Nous serons particulièrement vigilants sur la réalité de ces engagements car à ce jour, ce ne sont que des mots. Malheureusement, l'expérience a prouvé que des emplois ont été supprimés au gré des fermetures, ce qui n'a pas permis de renforcer des agences en difficultés.
Un collègue n'est pas un pion que l'on déplace au gré des réorganisations !

DES EFFECTIFS QUI BAISSENT, UNE CHARGE QUI AUGMENTE

Le bilan **SSCT 2025** présenté au CSE fait apparaître, une nouvelle fois, la diminution de l'effectif moyen. Pour ***FO LCL***, le constat est simple : moins de salariés = plus de charge pour ceux qui restent. Les conséquences sont visibles : charge de travail accrue ; équipes fragilisées ; pression supplémentaire ; fermetures ponctuelles d'agences ; dégradation des conditions de travail et de la santé des salariés.

Cela engendre aussi ce que les spécialistes de la santé au travail appellent le travail empêché : lorsqu'un salarié est placé dans l'incapacité d'exercer correctement son travail, comme il estime devoir le faire, en raison de contraintes imposées par l'organisation. Et c'est exactement le cas ici.
Face à cette situation, les élus ont demandé le renforcement immédiat de l'équipe d'appui, puisque la direction reconnaît que certaines fermetures ponctuelles sont liées à des absences, à des effectifs réduits et à une équipe d'appui déjà mobilisée par ailleurs.

Notre revendication est claire :
RENFORÇONS LES ÉQUIPES AVANT DE FERMER LES AGENCES !

Ce n'est pas en supprimant des points de vente que l'on réglera les problèmes d'effectifs, puisqu'il n'y a pas réallocation automatique pour en renforcer.

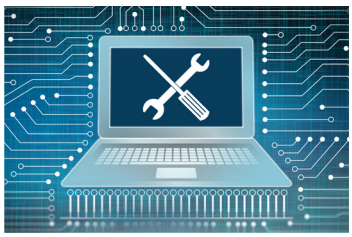
DUERP & PAPRIPACT : DES RISQUES IDENTIFIÉS, MAIS DES MOYENS INSUFFISANTS



Le CSE a relevé plusieurs avancées dans la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels : prise en compte de la chaleur et des agences sans climatisation, du travail isolé, renforcement de la cotation des RPS.
Mais pour ***FO LCL***, le compte n'y est pas : baisse des effectifs, augmentation de la charge de travail et conséquences sur la santé des salariés restent insuffisamment prises en compte.
Le Programme Annuel de la Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) doit également apporter des mesures concrètes et applicables à tous. Les salariés doivent par exemple savoir précisément à partir de quelles températures les conditions de travail doivent être adaptées, cela ne pas dépendre de décisions au cas par cas.

C'est pourquoi DUERP et PAPRIPACT ont été désapprouvés par le CSE à l'unanimité de ses membres.

« ÉNERGIES 2030 » : QUEL AVENIR POUR NOS MÉTIERS ?



La direction annonce vouloir réduire la part des ressources humaines dans le service client et diminuer fortement la charge liée aux sollicitations clients grâce au digital, au self care, aux centres d'appels et aux équipes à distance.

Sur le papier, la direction parle de transformation et d'amélioration (pour qui ?). Mais une question demeure : **QUE DEVIENDRONT CONCRÈTEMENT NOS EMPLOIS ET NOS MÉTIERS ?**

Et comment garantir que la « réduction de la charge RH » annoncée ne se traduira pas, dans les faits, par une augmentation de la charge de travail des salariés ?

FO LCL demande de la transparence sur les effectifs, les ETP et l'évolution des métiers. La digitalisation ne doit pas servir de prétexte à la réduction des moyens humains.



LE JEUDI N'EST PAS UNE JOURNÉE DE PHONING SUPPLÉMENTAIRE !

Le sujet « réunion du jeudi » a également été porté. Les salariés doivent pouvoir bénéficier de véritables temps d'information et d'échanges. Transformer ces moments en séances supplémentaires de phoning n'est pas acceptable.
La direction reconnaît que le format actuel de communication ne suffit pas toujours et indique vouloir développer davantage les temps d'échange entre manageurs et salariés.
Pour *FO LCL* INFORMER, ÉCHANGER ET ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DOIT RESTER UNE PRIORITÉ.



MONTER EN COMPÉTENCES : OUI, MAIS POUR TOUS ! !

Le dispositif MCP2 présenté au CSE fait apparaître un bilan positif.
La direction souhaite poursuivre et développer ce type d'accompagnement, notamment pour les conseillers professionnels.

Pour *FO LCL*, la formation et l'évolution professionnelle doivent être accessibles à tous. La promotion interne doit être une réalité, pas uniquement un beau discours. Les compétences des salariés doivent être reconnues et permettre de véritables perspectives d'évolution.



AUXILIAIRES DE VACANCES : DES CONTRATS TROP COURTS !

<u>Autre sujet soulevé :</u>
Les auxiliaires de vacances.

Des contrats très courts, parfois de seulement quelques jours ou semaines, ne permettent ni une véritable montée en compétence ni une réelle aide aux équipes.

La direction reconnaît qu'une durée minimale plus importante est nécessaire pour que ces renforts soient réellement opérationnels.

CLIMATISATION : ENCORE 14 SITES À ÉQUIPER !

Après les épisodes de forte chaleur, la question de la climatisation reste d'actualité. La direction reconnaît qu'il reste 14 sites à équiper. Des études sont notamment en cours pour certains sites et des travaux sont prévus à Yvetot, mais pour d'autres agences, tout reste à faire.
Pour ***FO LCL***, la santé des salariés ne doit pas dépendre d'une question de budget ! Les collègues ont travaillé dans des conditions parfois très difficiles lors des épisodes de chaleur.
Nous continuerons donc à demander des équipements adaptés, un calendrier précis et des mesures immédiates pour les sites encore concernés. Car les épisodes caniculaires vont malheureusement se multiplier à l'avenir, même dans le Nord-Ouest.



Fabien REINERT Délégué Syndical Référent - **Alexandre SEIFERT** Calais
Nicolas BRIAND LCLMC Roubaix - **Charlène GILLE** Le Trait
Mohammed BOUCHAIB LCLMC Roubaix - **Nathalie LAGNEAU** Dunkerque
Christophe MARIAVALE DR Haute Normandie - **Anissa RAFA** LCLMC Roubaix
Hélène GIRARDIN OSC ROUBAIX - **Pascaline JANVIER** Beauvais

fo-lcl.bsky.social
FO LCL
FO LCL
folcl.insta

ASSESSMENT MANAGEURS : COMMENT SONT IDENTIFIÉS LES FUTURS HIERARCHIQUES ?



Le CSE a été informé du questionnaire de prépositionnement à l'évaluation (assessment), utilisée pour identifier les collègues susceptibles d'évoluer vers des fonctions hiérarchiques.
La direction explique que les profils sont repérés en amont grâce aux échanges entre la ligne RH et le management.

La grille repose notamment sur 5 dimensions de compétences clés, avec des observations concrètes sur le comportement du salarié.

L'objectif affiché est de permettre aux personnes identifiées de réussir leur évaluation et, le cas échéant, de bénéficier d'un plan de développement de leurs compétences, notamment sur les compétences relationnelles et managériales.

Pour ***FO LCL***, la détection des potentiels doit toutefois rester transparente et équitable. Les possibilités d'évolution doivent être accessibles à tous les salariés, et les parcours professionnels ne doivent pas dépendre uniquement de la visibilité d'un salarié auprès de sa hiérarchie. La promotion interne doit rester une véritable priorité.

FERMETURES INTEMPESTIVES EN NORMANDIE

Cet été, **plusieurs agences** de la DR Normandie ont dû **fermer ponctuellement**.
La direction explique que cette décision est prise en fonction des absences, des possibilités d'arbitrage au sein des agences ou multisites, des renforts disponibles, des priorités commerciales et opérationnelles,...

Mais le constat est là : lorsque l'équipe d'appui est déjà mobilisée et que les effectifs sont insuffisants, la fermeture est malheureusement la seule solution.
Pour autant, la direction a été très claire sur un point : le renforcement des équipes d'appui n'est pas la trajectoire retenue. Elle préfère donc fermer des agences...



Peut être pour contraindre les clients à utiliser d'autres canaux.

FO LCL revendique au contraire des équipes d'appui suffisamment dimensionnées pour absorber les absences et éviter les fermetures d'agences.

MOUVEMENTS DE PERSONNEL : PAS EN PLEINE PÉRIODE DE CONGÉS !

Le CSE a demandé que les mouvements de personnel ne soient plus organisés dans des périodes trop proches des congés massifs.
L'exemple de la DR Haute Normandie est particulièrement révélateur : de nombreux mouvements ont eu lieu au mois de juin, avec des changements de postes intervenus juste avant la période estivale. Conséquence : des binômes de congés ont été cassés et certaines agences se sont retrouvées en difficulté pendant l'été voire fermées !



Pour les élus, une solution pragmatique existe : initier les mouvements en juin, mais prévoir leur effectivité en septembre. Cela permettrait de limiter les postes vacants pendant l'été et d'éviter de fragiliser encore davantage les équipes au moment où les congés et les absences sont déjà nombreux.
La direction a reconnu que le sujet méritait une attention particulière et s'est dite prête à regarder cette problématique pour l'année prochaine.

Pour ***FO LCL***, diriger c'est anticiper.

« Pour nos clients actuels, nous opérons une transition progressive vers des parcours numériques et des modèles de relation à distance, réduisant ainsi les besoins en ressources humaines pour les servir. »

Serge MAGDELEINE, le 26 mai 2026

***FO LCL* exige la plus grande transparence afin d'accompagner le mieux possible les salariés dans cette transformation en profondeur de LCL.**

BANQUE & ASSURANCE

www.fo-lcl.fr

Vos représentants en région NORD-OUEST



Fabien REINERT
Délégué Syndical Référent
Tél. : 06 62 07 72 21



Alexandre SEIFERT
Membre CSE Central, CSE et CSSCT
Tél. : 06.23.01.09.90



Nicolas BRIAND
Membre CSE
Tél. : 06.83.77.54.13



Charlène GILLE
Membre CSE, CSEC et
Commissaire Œuvres sociales
Tél. : 06.11.36.27.56



Nathalie LAGNEAU
Membre CSE et CSSCT
Tél. : 06.85.03.10.33



Anissa RAFA
Membre CSSCT et Référente
Harcèlement DDR Nord Ouest
Tél. : 07.82.80.25.23



Hélène GIRARDIN
Suppléante CSE
Tél. : 06.69.46.11.39



Pascaline JANVIER
Déléguée Syndicale
Tél. : 06.76.04.63.63



Christophe MARAVIALE
Membre CSSCT, Suppléant CSE
et Délégué Syndical
Tél. : 02.35.22.39.10 - 06.67.14.94.01



Mohammed BOUCHAIB
Membre CSE et CSSCT
Tél. : 06.50.87.63.10