



BANQUE ET ASSURANCE

INFO

CSEEC

5 MAI 2022

Mai 2022

CONDITIONS DE TRAVAIL RÉMUNÉRATIONS LA DIRECTION KO PAR LES REVENDICATIONS DE VOS REPRÉSENTANTS



Dès le début de séance, vos représentants ont à nouveau exposé vos demandes de revalorisation salariale et dénoncé des conditions de travail qui continuent de se dégrader fortement :

1^{ER} ROUND

LCL MES CONDITIONS DE TRAVAIL

La direction est « consciente » d'une « situation difficile, notamment en agence ». Elle reconnaît les (trop) nombreuses démissions et les difficultés de recrutement. Ce qui entraîne le développement des postes vacants (qu'elle estime à 7% dans le réseau) que les salariés présents doivent assumer.

FO LCL a réagi en déclarant que les postes vacants sont une chose, mais, au-delà, combien manque-t-il réellement de salariés face à nos clients ? Car chaque projet de la direction a pour but, avoué ou non, de réduire le personnel quand l'objectif est d'augmenter notre base clients. Cherchez l'erreur ...

Or, jamais la direction ne mesure la charge de travail, chose qu'elle devrait pourtant faire afin de prévenir les risques. Cette stratégie purement financière qui consiste à réduire la masse salariale, génère du mal être, des arrêts maladie et des départs.

Depuis le début de l'année 2022, selon nos sources (chiffres non contredits par la direction), le Nord-Ouest aurait enregistré 67% du nombre de démissions de toute l'année 2021, l'Ouest, 80% et l'Est, 43% sur le seul 1^{er} trimestre. Le record de 2021 risque donc d'être pulvérisé en 2022.

2^{ème} ROUND

LCL MA RÉMUNÉRATION

Face au mécontentement qui gronde et qui s'accroît avec l'inflation galopante, la direction a annoncé que la négociation salariale devrait s'ouvrir en septembre, que « des mesures sociales s'ouvriront à d'autres métiers, et qu'une mesure « générale » n'était pas tabou ». Elle ne se mouille pas trop puisque le Groupe a annoncé en début d'année, que pour 2023, il accorderait une augmentation « générale ». Il reste à savoir combien ? Car, depuis, le contexte a évolué et toutes les autres grandes banques en ont déjà accordé une cette année. Certaines, même, la revalorisent déjà.

FO LCL a demandé que les mesures qui seront négociées à l'automne, s'appliquent au plus tôt, voire rétroactivement, sans attendre 2023. Voici la réponse : « cela fera partie de la négociation ».

Sur ces deux sujets primordiaux, la direction dit avoir mis en place des plans d'action ... Il faudrait peut-être qu'elle arrête car, plus elle en met en place, plus les arrêts et démissions pullulent. Qu'en pensez-vous ?

3^{ème} ROUND LCL MON MANAGEUR

Ces derniers mois, vos représentants n'ont eu de cesse de dénoncer des cas de managements déviants, source de nombreux départs. Le cas le plus symbolique est celui de LCL Mon Contact Marseille. Malgré des faits avérés, basés sur des dizaines de témoignages, la direction a tout fait pour protéger et défendre une harceleuse. Pour seul argument, la direction dit avoir mené (seule !) une enquête qui, selon elle, ne mettait pas en exergue un quelconque harcèlement, mais, peut-être, seulement, un management « dur et rugueux ».

Ce n'est qu'après plusieurs enquêtes sérieuses (inspection du travail, cabinet externe) ayant abouti à la même conclusion (harcèlement avéré) que la direction a enfin lâché cette manageure. Mais, depuis le temps, combien de victimes ?

Elle l'a lâchée mais par vraiment dans la nature ... vous comprenez, comme cette salariée avait émis le souhait de quitter LCL, la direction lui a accordé une rupture conventionnelle individuelle, donc avec une belle indemnité.

Moralité : si vous émettez le souhait de quitter LCL, demandez une rupture conventionnelle !

Retrouvez la déclaration **FO LCL** relative à cette affaire sur fo-lcl.fr

4^{ème} ROUND LCL MON CESU

La direction s'était engagée à faire un point d'étape quelques mois après l'instauration du CESU en remplacement des « indemnités crèche et gardes ». Chose faite...

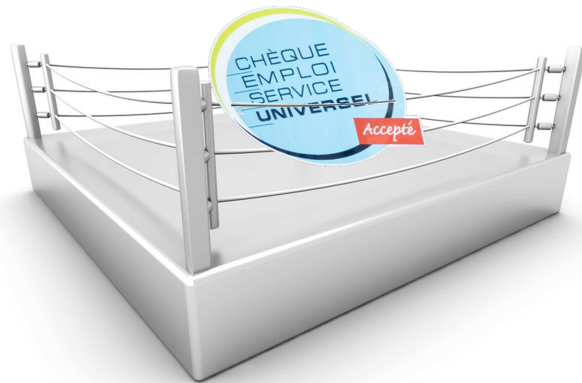
Par rapport aux 5.300 salariés indemnisés fin 2021, seulement 3.050 bénéficient aujourd'hui du CESU (à 80%) ou du dispositif transitoire (à 20%). **42% des anciens bénéficiaires ne perçoivent donc plus aucune aide de garde d'enfant.** Il n'est pas trop tard pour faire votre demande si vous êtes passé à côté.

Pour rappel, en 2020, le budget alloué à cette indemnité était de 7,2 M€. Pour 2022, la direction avait prévu de verser 4,9 M€ en CESU et dispositif transitoire. Finalement, elle ne devrait verser qu'environ 3 M€, **soit un gain pour LCL de plus de 5 M€** V/s 2020 (en tenant compte du crédit d'impôt CESU de 25% dont bénéficie LCL). « Cela répond à ce que l'on avait prévu » a ajouté la direction !

Face à ce constat, **FO LCL** a réitéré sa demande de réévaluer les forfaits, et de neutraliser l'impact des cotisations sociales et de l'IR sur le dispositif transitoire. Est-ce de la faute du salarié si l'organisme de garde n'accepte pas le CESU ?

La direction devrait prendre des décisions en fin d'année, dont le maintien du dispositif transitoire en 2023.

A savoir : A tout moment, vous pouvez passer du e-CESU au CESU papier et inversement. Si a posteriori, vous vous êtes aperçu que votre organisme ne prenait pas le CESU, vous pouvez basculer vers le dispositif transitoire sur justificatif de l'organisme attestant le refus du CESU.



RVP FONCTIONS SUPPORT ET POSC-OSCE

Enfin, nous avons été informés des grandes lignes 2022. La structure reste inchangée :

	3 indicateurs 10% chacun		Seuil Paiement 50%	Cible Paiement 100%	Plafond Paiement IRI 120% IRC et RBE 150%	Résultat 2021
Part collective	IRC opérationnel		30	37	47	30
30%	RBE		1161 M€	1290 M€	1677 M€	1339 M€
	Evolution IRI du service	IRI 2021 <= 10 10 < IRI 2021 <= 25 IRI 2021 > 25	+10 = -10	+20 +10 =	+30 +20 +10	
Part individuelle	Evaluation managériale	Manager		Non manager		
70%	Contribution amélioration IRI	30%		20%		
	Autre	40%		50%		

Dixit la direction, « *comme l'enveloppe de la RVP est fermée (budgétée a priori), l'exercice est difficile car cela nécessite des arbitrages* ». Cela a le mérite d'être clair ! « *C'est une décision de la direction, c'est comme ça* », sous entendu, il faut faire avec, même si le budget imparti ne permet pas de récompenser tout le monde à sa juste valeur.

Conseil FO LCL : Comme tout salarié doit être en mesure de vérifier le montant qui lui a été attribué, **nous vous recommandons de demander le calcul détaillé de votre RVP.** C'est un droit que l'employeur a le devoir de respecter. **FO LCL** a d'ailleurs revendiqué la mise en place d'une fiche reprenant le calcul précis de la RVP, à remettre à chaque salarié.

HOMMAGE À ANNA ET À SA FILLE NOÉMIE

FO LCL a demandé à la direction d'observer une minute de silence afin d'honorer la mémoire de notre collègue Anna et de sa fille Noémie, victimes d'un féminicide et d'un filicide mi avril.

Nous pensons bien à elles et à leur famille.



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

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli FO LCL

