

**CSEC de juillet 2024**

## Projet « LCL Ma Banque Privée »

La Direction a informé le CSEC sur son projet tant attendu, de transformation profonde de la Banque Privée visant à « renforcer le positionnement stratégique de LCL sur la clientèle patrimoniale ».

Voici les points clés tels que présentés par la Direction :

- 2 modèles de services : BP Premium pour 98k clients et BP first pour 77k clients selon leurs profils,
- Repositionnement de 33k clients de la BP vers le réseau et de 10k clients du réseau vers la BP premium,
- 13 créations de pôles BP (55 pôles en cible) via la scission de pôles de grande taille (+ 13 responsables de pôles et des équipes de 10 en moyenne),
- 39 adjoints au responsable de pôle voient leur poste supprimé,
- Le Conseiller Banque Privé (175 CBP) deviendrait Banquier Privé « Premium » (en cible 350 postes),
- Le Conseiller En Patrimoine (en cible 117 postes) aura plus de clients (entre 550 et 850) et bénéficiera de l'appui LCL Mon Contact (BAQ, assurances et les parcours digitalisés),
- Le conseiller adjoint BP deviendrait Conseiller Assurances et Services (en cible 117 postes) : sans portefeuille clients et en appui des Banquiers Privés. La RVP passerait de 2600€ à 3650€,
- Créations de nouveaux métiers : 12 coaches (1 déjà existant sur GPSE), 2 banquiers conseils Private Equity, 2 Conseillers spécialisés en financements complexes + 2 managers (CSF), 14 responsables Assurances et services BP...
- Création d'une agence BAQ sur LCL Mon contact : 15 salariés + 1 manager sur un site encore indéterminé à ce jour,
- Création d'une filière d'ingénierie patrimoniale nationale et d'une filière d'expertise en financements patrimoniaux...

**La CFDT** déplore, qu'une fois encore, la Direction mette en œuvre un plan social qui ne dit pas son nom.

En effet, ce projet entraîne la suppression de 54 postes sur la BP. La Direction l'affirme : 19 départs déjà connus et 35 salariés qui devront se retrouver une nouvelle affectation en dehors de la BP. Elle ajoute qu'aucun licenciement ne sera notifié dans ce projet...encore heureux !

En séance, **la CFDT** a obtenu l'engagement de la Direction de maintenir sur leur poste actuel, de manière pérenne, tous salariés qui ne retrouveraient pas de postes hors BP malgré plusieurs propositions.




**La CFDT** a par conséquent réclamé :

- La clarification des notions de proposition et nomination : **la CFDT** considère qu'il faut privilégier les propositions afin d'éviter toutes sanctions en cas de refus et permettre à chacun de trouver le poste le plus adapté.
- L'ouverture d'une négociation pour réévaluer et élargir les mesures d'accompagnement de ce projet : primes de mobilité, maintien RVP actuelle pendant deux ans en cas de changement de poste ayant une opportunité plus faible, prise en charge des frais de déménagement, etc.
- La revalorisation des rémunérations fixes et variables des métiers BP à hauteur des ambitions affichées.

Par ailleurs, **la CFDT** a rappelé à la Direction les conditions difficiles dans lesquelles travaillent les salariés de la BP depuis des mois. Pour mémoire, les résultats du questionnaire lancé dans le cadre de l'alerte pour risques graves sur la santé des salariés étaient édifiants : charge mentale, surcharge de travail, difficultés relationnelles et managériales, etc. Ce projet, comme tous projets, est censé améliorer les conditions de travail des salariés. **La CFDT** sera intransigeante sur ce point !

Au regard de la complexité de ce projet, le CSEC se fait accompagner par un expert pour analyser les nombreux impacts sur l'emploi, les conditions de travail pour la BP évidemment mais aussi pour le réseau et LCL Mon Contact. Le CSEC sera consulté en novembre 2024.

 **La CFDT** vous rappelle que les débats au sein de l'instance doivent permettre, a minima, d'amender ce projet, c'est le fondement même de l'information et de la consultation. Aussi, la Direction ne peut ni déployer son projet ni organiser des entretiens avec les salariés pour des repositionnements avant la fin de ce processus social, c'est la loi.

**Pour toutes questions, contactez vos élu(e)s CFDT**



## Ambitions stratégiques 2030

Le Directeur Général, est intervenu le 3 juillet en CSEC, accompagné de 5 membres du comex, pour annoncer ses ambitions pour LCL à horizon 2030. Trois tendances majeures sont identifiées : l'entrepreneuriat massif, la digitalisation rapide grâce à l'IA et la décarbonation et la transition énergétique. Il imagine une offre très digitale, « LCL Easy » pour les Particuliers et les Entrepreneurs, ainsi qu'une offre « LCL Premier » pour les clients exigeants. Il ajoute vouloir déployer « l'agile » à l'échelle de toute l'entreprise et assure vouloir investir dans le développement des compétences et la reconnaissance des salariés. Les nombreuses questions des élus n'ont trouvé aucune réponse sur les conséquences en termes d'emplois, de coûts, d'outils, de nombre d'agences, d'impacts sur les métiers et les conditions de travail...

Aussi, comme l'a demandé la CFDT, ce « projet de développement » qui implique des transformations profondes de notre entreprise, ne doit pas être mis en œuvre tant que le CSEC ne sera pas informé et consulté sur les nouvelles orientations stratégiques LCL. En réponse, la Direction s'est engagée à présenter ce dossier complet en décembre 2024 ou janvier 2025.

## Prime de Partage de la Valeur

Enfin, les décrets sont publiés ! La prime de 400€, promise par la Direction en janvier 2024, devrait être versée mais pas avant fin septembre !

D'après la Direction, chaque salarié devrait recevoir un mail d'Amundi, a priori fin août/début septembre afin de choisir son option:

- Versement sur le bulletin de salaire (fiscalité appliquée : CSG-CRDS et impôt sur le revenu)
- Versement sur le PEE et/ou PER COL non fiscalisé

En cas de non réponse dans les délais, le versement sur le bulletin de salaire s'appliquera par défaut.

La CFDT déplore que la Direction n'ait pas accepté de majorer cette prime à 1000€ ! Demande pourtant légitime au regard de la baisse du pouvoir d'achat subie par les salariés LCL.

## Consultations du CSEC sur les 5 projets suivants :

- Prime de Partage de la Valeur annoncée en janvier 2024
- Transfert d'appels des « postes vacants » vers LCL Mon Contact
- Le projet de déploiement des Automates Dépôts Déclarants (ADD) à l'appui de l'expérimentation lancée en juin 2023
- Aménagement de l'immeuble Bancel et l'installation des équipes OSCA en Flex office suite à leur déménagement de l'immeuble Alixan (sur la DdR RAA)
- La situation financière et économique de LCL pour l'année 2023

Retrouvez l'intégralité de ces 5 avis unanimes du CSEC partagés et validés par la CFDT sur notre site : [cfdt-lcl.fr](https://cfdt-lcl.fr)

## La CFDT vous souhaite de bonnes vacances !

Vos élus CFDT titulaires		
Virginie NOIROT, Secrétaire Générale	GPSE	06.24.57.01.47
Thibault MARQUET, Trésorier Adjoint	RAA	06.85.47.76.76
Christelle FAMILIAR*	MED	06.03.15.78.66
Hakim BEN AHMED	GPNO	06.61.48.33.37
Nathalie CHABRAND	MED	06.28.35.09.03
Nicolas RODRIGUEZ	GSO	06.89.95.16.11
Vos élus CFDT suppléants		
Valentine COROLLER	GPNO	01.43.13.00.76
Franck LEREBOURG VINAY	MED	06.64.32.32.97
Marie-France DABON	ANTILLES	06.90.90.94.71
Guy TRICONE	GPSE	06.64.76.01.63
Catherine RONCERAY	OUEST	06.03.65.02.40
Yacine BENSMAINE	EST	03.90.40.64.63
Représentante Syndicale Nationale CFDT		
Isabelle MEYNIEL	SIÈGE	06.88.31.85.29

\*Référé harcèlement CSEC



Prochaines séances les 4 et 5 septembre 2024



@CFDT\_LCL CFDT LCL

CFDT DELEGATION NATIONALE - Garonne Aile B - 2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF  
01.42.95.11.80 BC 401-07 Outlook : [cfdt\\_delegation-nationale@lcl.fr](mailto:cfdt_delegation-nationale@lcl.fr) Site : [cfdt-lcl.fr](https://cfdt-lcl.fr)



## Consultation relative sur le projet de déploiement des automates dépôts déclarants (ADD) à l'appui de l'expérimentation lancée en juin 2023

Avis voté à l'unanimité le 4 juillet 2024

Le CSEC est consulté ce jour sur le déploiement des automates dépôts déclarants en remplacement d'une grande majorité d'automates dépôts valorisants.

Le CSEC a bien noté que, par contrainte de temps, les ADV devant être changés avant fin 2024, seront remplacés par de nouveaux ADV. Pour 17% du parc, les conditions de travail et les conditions d'utilisations restent donc inchangées.

Pour 83% du parc, des automates dépôts déclarants se substitueront aux ADV. Cela implique :

- La préparation préalable du versement par le client
- Une diminution des coûts de maintenance puisque, LCL n'étant que locataire, celle-ci sera assurée par le propriétaire
- Un meilleur taux de disponibilité des appareils, selon les conclusions du pilote mené
- Une réduction de l'empreinte carbone
- Pour le gestionnaire fiduciaire : 80% la jauge plus simple et 90% plus rapide

Si ce projet semble n'apporter que des avantages, les résultats du pilote mené en 2023 auprès de 10 agences, sont pourtant plus partagés :

- Côté clients : 46 % préfèrent les automates valorisants actuels aux nouveaux automates ADD. La disponibilité de l'automate semble être le point le plus mitigé.
- Côté salariés : si 72% plébiscitent les ADD, 47% de nos collègues trouvent le traitement des réclamations clients plus complexes. Ce sera un point à suivre et à améliorer.

Sur le projet de déploiement des automates dépôts déclarants, le CSEC émet des réserves sur deux points à surveiller :

- La disponibilité des automates
- Le traitement des réclamations clients

Enfin, le CSEC réitère sa demande de transmettre aux CSE la liste des agences concernées par ce projet mentionnant les changements envisagés ainsi que les dates d'intervention.

### Votants 18

- **Pour : 18**
- **Contre :**
- **Abstention :**
- 

La Secrétaire Générale du CSEC LCL

Virginie NOIROU  
Secrétaire Générale du CSEC LCL  
Tél : 01.42.95.10.30 - 03.24.57.01.47  
vnoiro@csec.lcl.lcl.fr  
virginie.noirou@lcl.fr



**Avis sur le projet « d'aménagement de l'immeuble Valence Bancel  
et de l'installation des équipes OSCA selon Nouvelle R suite à  
leur déménagement de l'immeuble Alixan »**

**Voté à l'unanimité le 9 juillet 2024**

Informés et consultés sur le projet « d'aménagement de l'immeuble Valence Bancel et de l'installation des équipes OSCA selon Nouvelle R suite à leur déménagement de l'immeuble Alixan », les représentants du personnel au CSE Central ont mandaté le cabinet d'expertise Ipso Facto, pour les aider à analyser les conséquences de ce projet sur les conditions de travail des salariés.

Aussi, dans le dossier Bancel, les membres du CSE Central souhaitent reprendre à leur compte plusieurs points de vigilance mis en avant dans le rapport d'expertise.

- En premier lieu, nous constatons que le projet se caractérise par une densification des espaces de travail. Nous nous inquiétons des espaces de travail présentant moins de 7 m<sup>2</sup> par poste, étant donné que l'INRS considère qu'en deçà de cette surface, aucun aménagement acoustique ne peut plus assurer le confort des salariés. Nous demandons à la Direction de s'engager sur une surface de plus de 7 m<sup>2</sup> par poste de travail, dans le cadre de tout futur aménagement en flex office, sans pour autant réduire le taux de foisonnement en-dessous de ce que les caractéristiques des activités exigent. De plus, nous remarquons que la tendance à la densification des espaces concerne également les plateaux aménagés en open space sans flex. Il nous semble indispensable que l'engagement que nous attendons de la part de la Direction de ne pas descendre sous la barre des 7 m<sup>2</sup> par poste de travail soit étendu à tous les salariés en bureaux partagés dès lors que leur espace de travail est réaménagé ou qu'ils déménagent.
- Concernant l'acoustique, nous demandons à ce que la Direction s'engage, dans le cadre de tout projet de réaménagement et plus particulièrement en open space avec ou sans Flex office, à se faire accompagner par un bureau d'études en acoustique de manière à mesurer, notamment, les indicateurs indiqués par notre expert, mais aussi à choisir et dimensionner les bons matériaux (sols, faux plafonds, cloisons) et équipements (panneaux, cloisonnettes, ...) visant à limiter la propagation du bruit dans les espaces de travail collectif. Une fois ces mesures effectuées et ces matériaux et équipements identifiés, les éléments doivent ensuite être transmis au CSE Central ainsi qu'au CSE RAA.
- Concernant la ventilation : le CSE Central note premièrement que les rapports de contrôle n'ont pas été transmis à l'expert. Il souhaite que ces derniers lui soient communiqués dans le cadre de tout projet d'aménagement d'espaces de travail existant. Deuxièmement, des erreurs étaient présentes dans les documents techniques envoyés. Ces dernières ont été corrigées, mais il reste à s'assurer de la bonne efficacité et conformité de l'installation de ventilation après travaux. Le CSE Central demande que les rapports de réception des installations de ventilation lui soient communiqués ainsi qu'au CSE RAA.
- le CSE Central note plusieurs remarques et propositions de l'expert qui portent sur des problématiques spécifiques au bâtiment étudié : l'accès PMR (notamment l'ascenseur), le local restauration, les barreaux aux fenêtres de certains bureaux, la répartition gênée des sanitaires, le local bibliothèque, le garage à vélos, ... Il souhaite être informé, lors de sa prochaine réunion, des suites données par la Direction à ces éléments.
- Le CSE Central dénonce un mode de calcul des temps de trajet domicile-travail au détriment des salariés puisqu'il ne reflète pas la réalité de circulation. Il déplore le refus de la direction de redonner une flexibilité horaire aux salariés, et de prendre en charge les frais de parking, dépense supplémentaire qui va grever le budget des salariés.



**Avis sur le projet « d'aménagement de l'immeuble Valence Bancel  
et de l'installation des équipes OSCA selon Nouvelle R suite à  
leur déménagement de l'immeuble Alixan »**

**Voté à l'unanimité le 9 juillet 2024**

La Direction a annoncé au CSE Central lors de la réunion ordinaire du 3 juillet 2024, la fin des projets dits « nouvelle R ».

Le CSE Central attend donc d'être informé et consulté sur un projet cadre « flex office ». Il réitère également sa demande d'information sur le schéma directeur immobilier ainsi qu'une consultation sur le plan de rénovation énergétique des bâtiments que LCL souhaite conserver.

Une fois de plus, malheureusement, le CSE Central condamne un énième projet dont la seule finalité est la recherche d'économies réalisées au détriment de la santé des salariés, ce qu'il ne peut accepter.

A ce titre, ce dossier fait écho à celui de l'immeuble Garonne consulté en CSE Central (en avril 2024) et au CSE Siège (en mars 2024). Pour autant, la direction n'a pas tenu compte des préconisations émises par l'expert et reprises dans les avis motivés de ces 2 instances pour construire ce nouveau projet, ce que le CSE Central déplore. Peut-on alors parler de « dialogue social restauré » chez LCL ?

Cette délibération vaut avis et vœux du CSE Central.

Nombre de votants : 24

Pour : 24

Contre :

Abstention :

La Secrétaire Générale du CSEC LCL

Virginie NOIROU  
Secrétaire Générale du CSEC LCL  
Tél : 01.42.95.10.30 - 02.45.57.01.47  
vnoiro@csec.lcl.orange.fr  
virginie.noirou@lcl.fr



## Consultation relative sur le projet de généralisation du transfert ponctuel des lignes téléphoniques de certains postes vacants vers LCL Mon Contact

**Avis voté à l'unanimité le 4 juillet 2024**

Le CSE Central est consulté ce jour sur "le projet de généralisation du transfert ponctuel des lignes téléphoniques de certains postes vacants vers LCL Mon Contact".

En préambule, les membres du CSEC souhaitent rappeler que ce projet émane des travaux menés par le CSEC, suite au droit d'alerte pour risque grave sur la santé des salariés qu'il a exercé en mai 2023. En effet, les conditions de travail des salariés, plus particulièrement dans les agences subissant des postes à découvert, sont fortement dégradées et génératrices de RPS.

Le CSEC ne peut que saluer le fait que la direction semble enfin prendre conscience des risques encourus par les salariés en raison de la dégradation de leur santé due à des conditions de travail qui se sont dégradées d'année en année.

Dans ce contexte, la direction propose la prise en charge, par les équipes BAQ de LCL Mon Contact, de 200 lignes téléphoniques maximum d'agences dans lesquelles il y a des absences de longue durée. D'après la direction, 249 besoins de recrutement sont identifiés à date, ce qui, pour le CSEC, semble sous-évalué. La prise en charge par LCL Mon Contact de 200 lignes téléphoniques simultanément nous paraît nettement insuffisant au regard des situations à palier : absences de longue durée, mais également les absences pour maternité et celles pour suivre la formation « impulsion particuliers ».

Si le CSEC considère que ce projet va dans le bon sens, il déplore que la direction ne mette pas les moyens suffisants pour embarquer tous les postes à découvert et ainsi secourir toutes les agences.

Aussi, le CSEC, conforté par le rapport de la CSSCT C réitère ses demandes :

- Renforcer les équipes LCL Mon contact pour permettre, d'une part, de dériver l'ensemble des lignes téléphoniques des postes à découvert et, d'autre part, d'élargir les horaires de cette prise en charge en fonction de l'ouverture à la clientèle des agences concernées
- Pérenniser cette solution, tant que la direction ne réalise pas son objectif de couvrir tous les postes vacants
- Renforcer en parallèle l'équipe d'appui, afin de compléter ce dispositif
- Baisser l'exigence opérationnelle et neutraliser le TAT pour les agences dont les lignes téléphoniques des postes à découvert ne seraient pas transférées sur LCL Mon Contact

De plus, le CSEC s'assurera que la direction respecte son engagement de baisser, le cas échéant, la charge de travail des équipes LCL Mon Contact, notamment le nombre d'appels sortants, afin de leur permettre d'absorber cette activité supplémentaire. Si la direction affirme que l'activité est actuellement en baisse sur LCL Mon Contact, les membres du CSEC considèrent qu'une reprise d'activité pourraient surgir et impacter alors la charge de travail de ces équipes.

Le CSEC tient à rappeler que ce projet ne soulagera les agences concernées que d'une partie de la surcharge de travail générée par les postes à découvert. En effet, notamment le traitement des mails reste un sujet de préoccupation dans ces agences, puisqu'aucune solution ne leur est apportée à date, de même que l'accueil des clients spontanés ou encore la tenue des RDV des clients dont le conseiller est absent ...

Le CSEC a pris note de l'engagement de la direction sur le fait que ce projet n'aura aucune conséquence sur la distribution de la compensation RVP des postes vacants.



**Consultation relative sur le projet de généralisation du transfert ponctuel des lignes téléphoniques de certains postes vacants vers LCL Mon Contact**

**Avis voté à l'unanimité le 4 juillet 2024**

Enfin, le CSEC demande un point d'étape en janvier 2025, afin de mesurer les impacts de ce projet, tant pour les agences que pour LCL Mon Contact.

**Votants 18**

- **Pour : 18**
- **Contre :**
- **Abstention :**
- 

La Secrétaire Générale du CSEC LCL

Virginie NOIROT  
Secrétaire Générale du CSEC LCL  
Tél : 01.42.95.10.30 / 01.42.57.01.47  
vnoiro@csec.lcl.orange.fr  
virginie.noiro@lcl.fr



**Avis relatif à la prime de partage de la valeur, annoncée  
par mesure unilatérale en janvier 2024**

**Voté à l'unanimité le 9 juillet 2024**

Le CSE Central est consulté ce jour sur le versement d'une prime de partage de la valeur décidé unilatéralement par la direction et acté dans le PV de désaccord du 7 février dernier dressé à la suite de l'échec de la négociation salariale 2024.

Le CSE Central souhaite rappeler que, en fin d'année 2023, si la direction avait pleinement écouté les organisations syndicales représentatives en attribuant un montant conséquent (pouvant aller jusqu'à 6.000 € par an), elle aurait pu bénéficier une dernière fois d'un cadre fiscal et social très avantageux.

Mais, en ayant fait le choix de n'accorder que 500 € en 2023, pour tenter de calmer le mécontentement des salariés et briser le mouvement de grève, elle a décidé de verser une prime complémentaire en 2024, cependant assujettie aux nouvelles modalités.

Depuis février 2024, les salariés attendent cette prime dont le versement était conditionné à la publication du décret permettant de l'affecter à un plan d'épargne salarial, publication intervenue le 30 juin dernier. En effet, cette option permet de neutraliser des impacts de la nouvelle réglementation.

Pour le CSE Central, cette longue attente doit se traduire par une revalorisation du montant de la prime. LCL en a largement les moyens.

En l'absence de revalorisation et, compte tenu de l'étude en cours sur les rémunérations chez LCL, le CSE Central souhaite que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui aura lieu en fin d'année, soit une véritable négociation qui reconnaisse enfin le retard salarial chez LCL versus la moyenne constatée dans le secteur bancaire et dans le groupe Crédit Agricole.

Nombre de votants : 24

Pour : 24

Contre :

Abstention :

La Secrétaire Générale du CSEC LCL

Virginie NOIROU  
Secrétaire Générale du CSEC LCL  
Tél : 01.42.95.10.38 - 03.24.57.01.47  
vnoiro@csec.lclorange.fr  
virginie.noirou@lcl.fr



## Consultation relative sur la situation financière et économique de LCL pour l'année 2023

Avis voté à l'unanimité le 4 juillet 2024

En 2023, en dépit d'un contexte adverse, marqué par la hausse des taux qui pénalise la marge à hauteur de 127 M€ et celle des risques (impact de -64 M€), les résultats de LCL font montre d'une résistance certaine (à 774 M€, soit le même niveau qu'en 2021) – Si l'entreprise peut s'en féliciter, le CSE C tient à souligner les fragilités sous-jacentes de ce résultat :

- La progression des commissions (+83 M€) permet de limiter la baisse de la marge d'intérêts, traduisant les efforts constants du réseau pour poursuivre ses actions en matière de conquête et d'équipement alors même que les effectifs poursuivent leur baisse, dans des proportions qui donnent le vertige : l'effectif moyen de LCL est de 15 702 ETP à fin 2023 alors qu'il était de 19 436 ETP en 2015, soit -20% en 8 ans ! Résultats : les portefeuilles clients craquent de partout, et mettent en risque les conseillers qui en assurent la gestion. Or, quand la direction entend tout juste stabiliser les effectifs alors que LCL comptait en moyenne 500 postes vacants en 2023 (ramenés à 385 ETP début 2024), le CSEC ne peut que faire part de son effarement. Jusqu'où une corde peut-elle tirer avant de casser ? Sur ce sujet le CSEC renvoie la Direction à l'étude IpsoFacto sur les RPS qui faisait état d'une surcharge de travail en lien avec la régulière élévation des objectifs à réaliser, des interruptions constantes (conséquence de gérer un portefeuille avec plus de 1000 clients), un manque d'effectifs, notamment expérimentés. La politique de LCL a conduit à une explosion du turn-over ; désormais plus du quart des effectifs a moins de 2 ans d'ancienneté, ce qui nécessite un temps de formation important en plus de tout le reste...

- Ainsi, LCL continue de sur-performer le marché en termes d'évolution de charges : entre 2016 et 2023, les charges ont baissé de 7% quand l'inflation était de 17,4% sur la période ! A euros constant, cela revient à une baisse des charges de près de 25% dont près de 250 M€ économisés sur les frais de personnel car, LCL, c'est une baisse des effectifs qui se conjugue aussi avec une cure d'austérité salariale. Quelle entreprise subit un tel traitement alors même que ses résultats récents n'ont jamais été aussi élevés ? L'actionnaire se réjouit à n'en pas douter de la solidité des résultats, mais les salariés aimeraient aussi bénéficier d'un juste retour pour leur implication. Là, encore, le CSEC renvoie vers l'étude Ipso Facto qui pointait le manque de reconnaissance, notamment financière, de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés. Puisque LCL est de plus en plus exigeant vis-à-vis d'eux, il est normal qu'ils soient, eux-aussi, autant exigeants vis-à-vis de LCL.

- Le sentiment d'injustice sociale est inévitablement renforcé par l'attitude de notre actionnaire qui pendant toutes ces années a continué à promouvoir une politique de diminution drastique des charges de fonctionnement et le développement de la productivité des salariés.

Au final, l'entreprise a été restructurée de façon lancinante alors qu'elle n'allait pas mal et, malheureusement, elle ne va pas mieux aujourd'hui, bien au contraire.

Même si on ne réécrit pas l'histoire, le CSEC s'interroge. Combien d'opportunités ont été gâchées par cette stratégie :

- Quels seraient, par exemple, les revenus de LCL aujourd'hui si les conseillers pouvaient travailler le fonds de commerce de façon plus qualitative ?
- Ou encore, à quel niveau se situerait la Banque des Entreprises si elle était enfin dotée des moyens humains lui permettant de se développer et d'outils IT au niveau de ses pairs ?



## Consultation relative sur la situation financière et économique de LCL pour l'année 2023

**Avis voté à l'unanimité le 4 juillet 2024**

Certes la nouvelle Direction n'est pas responsable de cette situation. Cependant, elle le deviendrait si elle prolongeait cette situation et si elle n'insufflait pas une vraie rupture et restait prisonnière du coefficient d'exploitation.

Or, les orientations actuelles ne rassurent pas le CSEC : faute de doter l'entreprise de moyens additionnels, les ambitions stratégiques qui seront présentées prochainement suggèrent plutôt que le réseau va s'alléger des clients grand public (plus d'1 million), en les orientant vers une offre 100% en ligne. C'est donc ça désormais le paradoxe chez LCL, une banque avec un coefficient d'exploitation low cost qui espère ne servir qu'une clientèle patrimoniale. Après avoir fait fuir une partie des salariés, l'entreprise prend désormais aussi le risque de faire fuir ses clients. La BNPP a fait ce pari il y a quelques années, et se classe désormais parmi les plus mauvais en termes d'IRC et de coefficient d'exploitation.

Au stade où en est LCL, réussir ce n'est pas faire croître la rentabilité – les résultats sont de 774 M€ en 2023. LCL a donc largement les moyens de financer un développement rentable pour son actionnaire, qui fait sens pour ses clients et qui redevient soutenable pour ses salariés.

Le CSEC attend de la direction une réelle prise en compte des attentes de nos collègues en matière de conditions de travail, de rémunération, d'employabilité via des formations individualisées de qualité afin de créer un climat de travail positif pour les équipes.

Le contexte politique et social actuel de notre pays démontre que si on n'entend pas les revendications, des réactions extrêmes apparaissent. Les directions du groupe et de LCL sauront-elles se montrer enfin plus apaisantes et plus citoyennes ?

Nombre de votants : **13**

Pour : **13**

Contre :

Abstention :

La Secrétaire Générale du CSEC LCL

Virginie NOIROT  
Secrétaire Générale du CSEC LCL  
Tél : 01.42.95.10.30 - 01.42.57.01.47  
vnoirot@csec@orange.fr  
virginie.noirot@lcl.fr