

CSEC du 9/10 et 15 septembre 2020

Travail à distance

Dans le cadre de la crise sanitaire, la Direction a informé et consulté le CSEC sur la mise en place du travail à distance pour les sites de plus de 30 personnes dans les zones de niveau 1 (un site = un immeuble), pour les fonctions support, back-office, LCL Mon Contact et les Entreprises :

- ◆ 2 jours par semaine pour les salariés à temps plein, 1 jour pour les salariés au 4/5^{ème}, les autres temps partiels ne bénéficient pas de cette mesure car une présence de trois jours sur site est obligatoire,
- ◆ La jauge capacitaire est fixée à maximum 60% de l'effectif sur site.

Même si les élus CFDT ont accueilli favorablement cette mesure, ils n'ont pu que déplorer les refus de la Direction à leurs demandes d'élargissement de ce dispositif aux agences, aux zones de niveau 2 et à tous les temps partiels...

Lors de la séance du 10 septembre, la Direction a tenté d'associer le CSEC à ses décisions unilatérales et, à notre avis risquées pour les personnes fragiles, qu'elle veut faire revenir sur site et injustes pour les salariés confrontés aux problématiques de gardes d'enfants à qui elle demande de poser des congés.

Les débats ont par conséquent été houleux, la CFDT considérant que la Direction interprète le nouveau décret paru qui est lié à l'activité partielle et que le gouvernement continue, quant à lui, de préconiser le télétravail !

Ce positionnement de la Direction est d'autant plus incompréhensible que le confinement a démontré que le travail à distance était largement possible chez LCL !

La Direction restant sourde à nos demandes, les élus CFDT, FO, CGT, UNSA et SUD ont validé une motion afin de mandater le secrétaire du CSEC pour ester en justice.

Seuls les élus du SNB n'ont pas souhaité s'associer à cette démarche...

LES AGENTS PLUS PRODUCTIFS
EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER S'ILS
NE FONT PAS TRAVAILLER
LEURS GOSSES !



Lors de la poursuite de la séance du CSEC ce 15 septembre, la Direction est revenue sur nos points de divergence et a revu sa position concernant :

Les personnes fragiles

Le travail à distance reste possible :

- ◆ contactez au préalable votre médecin traitant pour obtenir votre certificat d'isolement ou une attestation préconisant le maintien du télétravail,
- ◆ ensuite prenez rendez vous avec la médecine du travail pour valider votre situation,

La Direction s'y est engagée, elle n'ira pas à l'encontre des préconisations de la médecine du travail.

Pour info, chez LCL, 428 salariés sont actuellement concernés.

Garde d'enfants

Là aussi, le travail à distance est possible sur remise de justificatifs de l'école.

La Direction souhaite un engagement des salariés sur un partage de garde d'enfants avec la famille.

La CFDT a demandé et obtenu de la Direction :

- ◆ La rétroactivité de cette décision et donc la possibilité d'annuler les congés déjà posés,
- ◆ La prise en compte de vos spécificités familiales en cas d'impossibilité du partage de la garde (monoparentalité ou autres...).

La Direction a indiqué que « le guide pratique de mise en application du protocole sanitaire chez LCL » sera mis à jour sur ces points.

N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT.

Bilan « prime COVID »

Suite à la demande des élus CSEC en juillet dernier, la Direction a présenté un « bilan » du complément de rémunération de 300€ lié à la crise COVID, sans support de présentation...

7011 salariés ont perçu ce « complément de rémunération », soit une enveloppe de 2,1 Millions d'€ : 94% sur le réseau et 5 à 6% sur d'autres fonctions (près de 250 personnes sur POSC).

La Direction a rappelé les critères d'éligibilité et déclaré « Il faut avoir "bravé les risques" pour venir sur les lieux de travail durant cette période de confinement. C'est le fait d'avoir pris le risque de venir sur le lieu de travail au moins 15 fois ».

- ◆ Présence sur site a minima 15 jours entre le 16 mars et le 16 mai inclus, sans proratisation pour les temps partiels,
- ◆ Avoir perçu une rémunération brute (RBA + variable hors RVC) inférieure ou égale à 55K€ sur 12 mois avant le 31 mai 2020 (neutralisation de prime mobilité touchée pendant la période),
- ◆ Au-delà de ces critères, le manager devait « valider » le principe en tenant compte de « la forte contribution » du salarié,
- ◆ Sont exclus tous les managers de niveau de responsabilité au dessus de M2 (au dessus du Directeur d'agence par exemple),
- ◆ Toutes les lignes métiers sont concernées.

La CFDT a rappelé à la Direction l'insatisfaction et la déception de nombre d'entre vous face au manque de reconnaissance de LCL malgré votre engagement pendant cette période difficile de confinement. La CFDT a, par ailleurs, dénoncé :

- ◆ Le manque de communication claire et transparente sur les critères d'attribution de cette prime à travers un LCL En Direct par exemple, qui aurait évité toute interprétation,
- ◆ Les propos fallacieux tenus par quelques managers pour justifier le non versement de cette prime : « cela ne concerne que le réseau »... « cette semaine là ne compte pas »... « le samedi ne compte que pour une demi-journée »... etc.

Si vous avez rempli l'ensemble des critères et n'avez, pour autant, pas touché cette « prime », contactez vos élus CFDT, nous remonterons votre demande à la Direction nationale qui s'est engagée à régulariser votre situation.

Médaille Henri Germain

Cette médaille, offerte aux salariés atteignant 25 ans d'ancienneté chez LCL, qui symbolisait encore l'histoire humaine du Crédit Lyonnais, n'existe plus...

La Direction a confirmé à la CFDT que les stocks étaient épuisés et ne seraient pas renouvelés... sans aucune explication...

Après la suppression des mesures de mobilité, de l'allocation d'achat d'ordinateurs pour les formations, la réduction du parc des voitures de fonction...

La série continue, il n'y a pas de petites économies...



Les autres consultations du CSEC ont porté sur :

- ◆ POSC : fermeture des sites de Reims, Rouen et Montpellier,
- ◆ Le projet de mise en place du pôle « Banque de l'International » au sein de la BEIGF,
- ◆ Le projet de mise en œuvre de la « direction assurance et prévoyance »,
- ◆ Le projet d'évolution du service à la clientèle au sein de la Banque des Institutionnels.

Retrouvez tous les avis de vote du CSEC en intégralité sur notre site cfdt-lcl.org

Prochaine séance le 23 et 24 septembre 2020



Motion, votée à l'unanimité des élus du CSEC, le 10/09/2020

Le CSEC est informé et consulté ce jour sur « *l'adaptation de l'organisation du travail pour les sites de fonctions support/back-office/ LCL Mon Contact de plus de 30 personnes dans les zones de niveau 1 dans le cadre de la prévention du Covid-19* ».

Lors de l'élaboration de l'ordre du jour entre les secrétaires et secrétaires adjointes et la direction, cette dernière s'est engagée à n'aborder que la possibilité de travail à distance de 2 jours par semaine sous certaines conditions. C'est pourquoi, il a été accepté l'information puis la consultation dans la même séance dans l'intérêt des salariés, contenu de l'ordre du jour ainsi strictement défini et limité.

Or, en complément du support de présentation du point, la direction en profite pour tenter d'associer le CSEC à son adaptation du protocole sanitaire national LCL décidée unilatéralement, sur le traitement réservé aux personnes fragiles et aux salariés confrontés à la garde d'enfant(s) pour cause de Covid-19, adaptation que la direction a déjà mise en œuvre depuis le 1^{er} septembre.

L'adaptation du protocole sanitaire national LCL n'était pas à l'ordre du jour de cette séance. Le CSEC à l'unanimité, demande à la direction :

- De surseoir à la publication du guide pratique de mise en application du protocole sanitaire chez LCL à compter du 10 septembre 2020
- De stopper immédiatement toute mise en œuvre des nouvelles mesures inscrites dans ce guide
- D'associer le CSEC, dans le cadre d'une information-consultation, à l'élaboration du protocole sanitaire chez LCL, qui modifie l'organisation et les conditions du travail
- De se contenter de communiquer, après consultation, uniquement sur la possibilité de travailler à distance ou télétravailler 2 jours par semaine

Suite aux différents échanges de ce matin, le CSEC :

- Conteste votre interprétation du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les personnes vulnérables. **En effet, la liste des personnes à risque de formes graves de COVID-19 reste inchangée**, la liste « réduite » inscrite dans le décret ne concerne que les personnes qui peuvent être mise en activité partielle
- Conteste votre interprétation du protocole national gouvernemental du 31 août 2020, vous demande le maintien ou la mise en place du télétravail ou travail à distance pour les personnes à risque de formes graves de COVID-19, à l'appui de l'attestation déjà fournie, afin, selon le protocole gouvernemental « *de limiter les contacts et sorties de personnes en raison de leur fragilité à l'égard du virus* » pour les protéger, ainsi que pour « *les travailleurs qui, sans être eux-mêmes à risque de formes graves, vivent au domicile d'une personne qui l'est* ».
- Demande le travail à distance et télétravail exceptionnel pour répondre à la problématique des gardes d'enfants imposées par la crise sanitaire à l'appui d'un justificatif
- Demande de clarifier la situation des salariés devant être isolés, en cas de suspicion ou cas avéré

Nombre de votants : 25

Pour : 25

Contre : 0

Abstention : 0

Lionel PICHODO

Secrétaire Général du CSEC LCL



Motion votée par les élus du CSEC le 10/09/2020

Le CSEC, après avoir, à l'unanimité, voté une motion, constatant que l'adaptation du protocole sanitaire national LCL n'était pas à l'ordre du jour de la réunion de ce jour a, à l'unanimité, demandé à la direction :

- De surseoir à la publication du guide pratique de mise en application du protocole sanitaire chez LCL à compter du 10 septembre 2020
- De stopper immédiatement toute mise en œuvre des nouvelles mesures inscrites dans ce guide
- D'associer le CSEC, dans le cadre d'une information-consultation, à l'élaboration du protocole sanitaire chez LCL, qui modifie l'organisation et les conditions du travail
- De se contenter de communiquer uniquement sur la possibilité de travailler à distance ou télétravailler 2 jours par semaine

Compte tenu du refus de la direction, le CSEC mandate le secrétaire afin d'engager toute action judiciaire pour faire suspendre le projet de protocole sanitaire LCL dans l'attente d'une information-consultation du CSEC et éventuellement des CSEE, éclairé par la CSSCT-C.

16 votants dont :

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

M Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 9

Secrétaire Général du CSEC LCL



Avis du CSEC du 10/09/20

Le rapport d'expertise du cabinet Aequitis conforte la position du CSEC sur :

- le fait que tous les reclassements nécessitent une modification substantielle du contrat de travail, tant sur l'aspect mobilité (géographique et/ou fonctionnelle) que sur l'aspect temps de travail et rémunération (arrêt obligatoire du temps partiel aidé « sortie de Robien » puisque sortie de la direction back-office pour intégrer la direction commerciale)
- la nécessité de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) puisqu'il y a 100% de licenciements potentiels

En outre, l'expert met en exergue les impacts négatifs de cette réorganisation sur la charge de travail les conditions de travail futures des salariés des sites POSC de Bordeaux, Evry et Clichy, et dans une moindre mesure, celles des salariés de Dijon.

Sur ce point, il est à noter qu'aucune étude d'impacts n'était présente dans le dossier présenté.

Il n'y a également aucune mesure d'accompagnement spécifique à ce projet de réorganisation.

Vous n'avez jamais daigné répondre à nos interrogations sur les conséquences de l'arrêt du temps partiel aidé « sortie de Robien » :

- Quel temps de travail pour ces salariés ?
- Maintien de la semaine de 4 jours ?
- Quelle rémunération ?

Quant à la justification de ce projet remettant en cause la gestion extinctive des 3 sites qui avait été décidée en 2016, il n'y en a pas. Au contraire, ce projet contribuerait à déstabiliser davantage l'activité UMPI où les équipes sont déjà en souffrance. Les compétences des salariés expérimentés de Reims seraient perdues. Il faudra former des salariés sur d'autres sites, ce qui prendra du temps.

Les missions du poste de TSC DR ne sont pas clairement définies. Pourquoi rattacher ce métier à la direction commerciale s'il s'agit de réaliser des missions de back-office ? Il n'est prévu aucune coordination des TSC DR qui pourraient assurer des activités nationales.

Le CSEC comme la majorité des salariés des 3 sites considèrent qu'il s'agit d'un poste créé pour l'occasion : quelle pérennité ? Il est vu comme un poste « bouche-trou » peu valorisant.

70% des salariés concernés par ce projet ont plus de 50 ans, 45% plus de 55 ans. La plupart ne souhaite clairement pas faire de commercial, soit parce qu'ils n'y sont pas appétents, soit parce qu'ils en viennent et ne veulent pas y retourner.

Pour toutes ces raisons, le CSEC vous demande d'abandonner ce projet, de maintenir la gestion extinctive des 3 sites comme cela était prévu, et a minima de ne pas supprimer d'emplois sur les sites POSC de Dijon et Bordeaux.

14 votants dont :

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 0

M Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 9

Secrétaire Général du CSEC LCL

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL LCL
39 avenue de Paris –Immeuble Rhin
94800 VILLEJUIF



Consultation sur l'adaptation de l'organisation du travail pour les sites de fonctions support/back-office/LCL Mon Contact de plus de 30 personnes dans les zones de niveau 1 dans le cadre de la prévention du Covid-19

Avis du CSEC du 10/09/20

Le CSEC est bien évidemment favorable à la réinstauration du travail à distance et du télétravail comme moyen de prévention par rapport au virus Covid-19, surtout dans le contexte actuel de recrudescence de la crise sanitaire et selon préconisation du Ministère du Travail.

Si la direction de LCL suit les directives de la direction du groupe CASA en la matière. Pour autant, le CSEC pense que le périmètre éligible à cette organisation est très limité.

Le CSEC souhaite que vous élargissiez cette organisation à l'ensemble des directions et à tous les sites, agences incluses et en cas de vigilance modérée (niveau 2). Plus larges seront les mesures de prévention, moins la seconde vague déferlera, mieux ce sera pour la population, les soignants, l'économie.

Le CSEC demande également que la négociation relative au développement du télétravail soit programmée le plus vite possible. Cette demande est d'autant plus légitime que lors du point relatif aux orientations stratégiques à horizon 2022, Madame HAZAN et Madame GOUTELLE ont renouvelé leur souhait d'élargir le télétravail à de nouvelles fonctions et de réviser à la hausse le nombre de jours. C'est une attente forte des salariés réaffirmée dans les résultats de l'enquête réalisée par la RH groupe ces dernières semaines.

16 votants dont :

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

M Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 9

Secrétaire Général du CSEC LCL



Avis du CSEC du 15/09/2020

La Direction a présenté en mars dernier son projet de mise en œuvre d'une Direction assurance et prévoyance afin de répondre à l'ambition LCL de devenir n°1 de la satisfaction client d'ici 2022 et accroître le PNB en faisant progresser le taux d'équipement des clients (aujourd'hui de 25%).

Cette direction regroupera 104 postes identifiés sur différentes lignes métiers (marketing, processus, assureur pro, POSC Valence et Nantes...) et entraînera la création de trois postes :

- directeur assurance et prévoyance
- responsable de la performance
- responsable de développement assurance et prévoyance

Même si les élus CSEC comprennent l'ambition économique de l'entreprise, ils regrettent une fois encore d'avoir un dossier succinct quant à l'accompagnement des salariés :

- fiches métiers (il en manque 1 et pas de classification cible)
- formation
- quels objectifs
- quelle charge de travail

Par ailleurs, ces éléments devaient être analysés en CSSCT C courant avril. Commission non tenue du fait du confinement. Nous regrettons que la direction n'ait pas programmé cette dernière après le confinement et avant la présente consultation.

Pour toutes ces raisons, les élus CSEC ne sont pas en mesure d'émettre un avis éclairé

16 votants dont :

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 1

Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 8

Secrétaire Général du CSEC du LCL



Consultation sur le projet d'évolution du service à la clientèle au sein de la Banque des Institutionnels

Avis du CSEC du 15/09/2020

La Direction consulte aujourd'hui le CSEC sur le projet d'évolution du service clientèle en service clients au sein de la BDI. Ce projet relocalise la gestion des clients institutionnels de province en province, ce qui semble plus cohérent.

Nous notons qu'à la demande des élus, la direction a intégré à ce projet les mesures d'accompagnement équivalentes au projet LCL mon contact. Ce qui est la moindre des choses.

Pour autant, les élus CSEC soulignent le peu de moyens donnés à la BDI pour réaliser des objectifs toujours plus ambitieux, et considèrent que les effectifs auraient dû être renforcés.

Or, dans ce projet, loin de renforcer les effectifs, la direction prévoit la suppression de 4 postes de la BDI en Ile de France, alors même qu'aucune étude de la charge de travail ne nous a été présentée, la CSSCTC pas été saisie pour ce dossier de réorganisation.

En outre, la spécificité des métiers de la BDI nous fait craindre pour les propositions de reclassements qui seront faites. Enfin, des modifications de libellés emplois et RVP sont prévus sans que l'impact RH pour nos collègues ne soit clairement délimité.

En l'état, par manque d'informations, le CSEC ne peut prononcer un avis éclairé sur ce projet.

16 votants dont :

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 8

Secrétaire Général du CSEC du LCL



Consultation sur le projet de mise en place du pôle « Banque de l'International » au sein de la BEIGF

Avis du CSEC du 15/09/2020

Le CSEC est très étonné de constater que la banque de l'international ait été privée d'environ 10% de sa force commerciale pendant une année. Cela a bien évidemment des répercussions sur les résultats. Il n'est donc pas étonnant de devoir constater que les flux internationaux ne soient pas à la hauteur de notre part de marché.

Le CSEC peut donc valablement penser que le projet actuel ait été anticipé, au détriment de l'activité.

Ce projet supprime des postes en province pour les concentrer sur l'Île de France. Ce qui ne va pas favoriser la proximité avec notre clientèle provinciale, et est contraire à la responsabilité sociale et sociétale (décentralisation, valorisation des territoires, ...).

Dixit la direction, le support et l'expertise actuels seraient insuffisants. Pourquoi ne pas développer cet aspect ?

Le fait de déclarer que ce projet soit à iso effectif est presque présenté comme une faveur.

Le CSEC vous demande :

- de maintenir le dispositif R2CI en l'état, voire le développer, y compris en province
- de renforcer l'équipe support et expertise

Enfin, la CCSCT Centrale devait travailler sur les plans, la charge de travail et notamment les poids de portefeuille en avril dernier. Or la direction n'a pas convoqué la CSSCT C et n'a pas, pour autant envoyé les éléments aux élus du CSEC.

16 votants dont :

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 1

Ne prend pas part au vote : 8

Lionel PICHODO

Secrétaire Général du CSEC LCL

Projet Fermeture des 3 sites POSC en gestion extinctive Rouen/Reims/Montpellier

Réponses au rapport d'expertise

Dans le cadre de l'information en vue de la consultation sur la fermeture des 3 sites POSC, le CSEC a demandé l'appui de l'expert AEQUITIS afin d'étudier l'impact de ce projet sur :

1. La capacité de prise en charge de l'activité de ces 3 sites par les unités métiers accueillantes
2. La conduite et la gestion du projet
3. L'accompagnement des 29 collaborateurs concernés par ces fermetures

Dans son rapport remis le 31 août 2020, le cabinet AEQUITIS préconise plusieurs recommandations sur lesquelles je souhaitais répondre.

1. Points sur les sites qui ferment

A titre préalable, je souhaitais vous rappeler les grands principes de ce projet qui ont déjà été affirmés au sein de cette instance, mais aussi lors des CSEE. Même si nous allons fermer les sites de Rouen, Reims et Montpellier, nous ne ferons aucun licenciement en raison de ces fermetures et LCL s'engage à repositionner chacun des 29 collaborateurs concernés dans un poste de même nature dans son bassin d'emploi, ou à ouvrir des opportunités de mobilité fonctionnelle et/ou géographique. L'ensemble des 29 collaborateurs aura un poste et ils auront le choix entre :

- Un poste de TSC dans un autre site POSC,
- Un poste Retail dans le réseau,
- ou un poste de TSC dans la DR de proximité

Si les collaborateurs ne souhaitent pas faire de mobilité géographique ou fonctionnelle, LCL s'engage à les maintenir dans tous les cas sur un poste de TSC, qui sera rattaché à la DR. Les postes de TSC en DR sont des postes pérennes, répondant à de réels besoins du réseau prenant en compte les compétences et fonctions actuelles des collaborateurs POSC

Chaque collaborateur concerné rencontrera son RDI autant que nécessaire pour l'accompagner dans sa réflexion et déterminer avec lui le poste recherché et les besoins éventuels de formation ou mises à niveau nécessaires. Le RDI assurera ensuite un suivi régulier sur cette mobilité, avec une attention particulière pour les collaborateurs qui seront en mobilité fonctionnelle.

Comme cela a été affirmé à plusieurs reprises et repris dans la fiche de poste du TSC, le métier de TSC en DR est similaire à celui existant au sein de POSC. Pour les mobilités vers le poste de TSC en DR, l'expérience et les compétences des collaborateurs de TSC chez POSC seront bien évidemment des atouts pour bien appréhender les modes opératoires des activités à traiter. L'expertise de certains collaborateurs dans des domaines spécifiques, tels que les prêts immobiliers, sera bien évidemment valorisée dans leur nouveau poste.

Le salarié TSC en DR sera managé par l'adjoint de fonctionnement du DR ou par l'adjoint de DR en fonction de l'organisation locale, et appuyé par les équipes du Siège de Villejuif (Fonctionnement & Appui Réseau), qui accompagnera et répartira les activités à réaliser de la même manière que le fait le Responsable d'Equipe ou Responsable Métier pour les TSC au sein de POSC. Les activités concerneront aussi bien des clients locaux que répartis sur l'ensemble de la BDP tout comme POSC. L'éventualité d'un « animateur coordinateur » sur ces activités reste à étudier. Il convient de noter

que l'intégration du TSC en DR devrait même rendre les relations avec le réseau encore plus fluides et facilitatrices du fait de la proximité des équipes.

Les collaborateurs qui ne seront pas ouverts à une mobilité géographique vers d'autres sites de POSC devront abandonner leur régime de Robien, mais là encore, je réaffirme que chacun évoquera avec son RDI son futur temps de travail, les horaires de la direction à laquelle il sera rattaché, et sa rémunération. En aucun cas, les collaborateurs concernés par ce passage en régime Aubry ne subiront de perte de salaire.

2. Points sur les sites qui reprennent des activités

Le cabinet AEQUITIS apporte ensuite un certain nombre de recommandations sur les reprises d'activités par les sites de POSC , à savoir Bordeaux et Nantes pour les activités de Comptes et Flux, et Evry pour les crédits immobiliers

Tout d'abord, je tiens à préciser que ce projet a été initialement présenté en mars 2020 pour une fermeture annoncée entre juin et octobre. Les travaux de préparation et d'anticipation pour les sites d'accueil ont été menés durant toute cette période, et de ce fait, nous n'avons pas de raison de repousser la fermeture définitive des 3 sites au-delà de novembre. Par ailleurs, le faible nombre de personnes présentes certains jours sur ces 3 sites actuels rend la gestion quotidienne de plus en plus difficile pour la répartition des traitements, mais aussi en termes de sécurité.

Les organisations de travail cibles à Bordeaux, Dijon et Evry, ont été préparées dans le détail avec :

- des anticipations sur la répartition à venir de la charge,
- l'assurance que les poly- compétences nécessaires pour l'ensemble de ces traitements seront bien disponibles
- l'allégement des tâches à faible valeur ajoutée (ex : virements réalisés directement par les clients, mise en place de RPA comme automatisations des émissions de copies de chèques, traitement de réquisitions, envoi de fonds pour un prêt immobilier...)

Pour les activités de crédits immobiliers, le site d'Evry est déjà très régulièrement en appui de Reims pour la prise en charge quotidienne des activités, compte tenu de la taille critique atteinte certains jours.

En fonction du volume de prêts immobiliers à traiter dans les 2 unités métiers d'Evry et Clichy, POSC a d'ores et déjà prévu le renfort de 6 collaborateurs , et pourrait être amené à renouveler quelques CDD en cours si nécessité. Notons que pour la première fois depuis plusieurs années, POSC procède à des renforts de collaborateurs dans une telle ampleur.

Ainsi, sur le périmètre de la Direction Métier Crédits Immobiliers, 17 entrants sont prévus sur 2020 (dont 9 d'ores et déjà arrivés) contre 14 sorties potentielles sur cette année, soit un net de + 3 ETP.

Un accompagnement rigoureux sera assuré par les RE et RM d'Evry et Clichy, afin de bien s'assurer que l'effectif présent sur ces 2 sites sera bien en capacité de prendre en charge l'activité soutenue des prêts immobiliers, et que la montée en compétences sera bien un fil rouge permanent, comme pour tous les métiers de POSC

La fermeture de ces 3 sites, rentre maintenant dans sa phase opérationnelle et je peux vous assurer que LCL sera attentif à l'accompagnement de chacun des collaborateurs sur ses missions futures et leur intégration dans leur nouvelle direction