



**Cfdt:**

**BANQUES ET ASSURANCES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**LCL**



**CFDT LCL**

04 78 92 23 69

Outlook :

[cfdt\\_dsr\\_raq](mailto:cfdt_dsr_raq)

## Déclaration CFDT au CSE du 24 Janvier 2023

La CFDT RAA a tenu à réagir au communiqué de presse de la Direction nationale de LCL du 17 janvier 2023 à la suite du mouvement social d'ampleur du même jour.

En premier lieu ce communiqué laisse penser que seulement 2 organisations syndicales ont lancé cet appel à la grève. (...)

C'est faire l'impasse sur l'unité retrouvée de toutes les organisations syndicales qui ont su écouter et entendre le malaise des salariés, leur absence de reconnaissance et surtout la dégradation de leurs conditions de travail.

Ce communiqué annonce un taux de gréviste de 15% au niveau national.

C'est oublier que c'est le taux le plus important depuis 20 ans dans notre entreprise et cela devrait interpeller la Direction. C'est encore là, la volonté de minimiser le mouvement car ce chiffre ne reflète pas l'ensemble des taux en régions. **Mais de quoi la direction a-t-elle peur si elle communiquait ces chiffres ?**

Nous savons qu'en RAA le taux a atteint 50% dans certaines DGA et des agences ont fermé 1 heure par solidarité.

Certes la Direction peut annoncer fièrement que 93% des agences sont restées ouvertes mais dans quelles conditions !

- ✚ C'est oublier que les agences qui ont fermé 1 heure ne sont pas comptabilisées dans ce chiffre.
- ✚ C'est oublier que certains DA, RA ou Conseillers se sont sentis obligés d'être présents en agence pour ne pas laisser un nouvel embauché seul ou un coach à la porte d'une agence fermée.
- ✚ C'est oublier que certaines agences ont pu ouvrir grâce à l'appui de personnes extérieures.
- ✚ C'est oublier enfin que certaines agences ont fonctionné en effectif plus que réduit.

La Direction nationale déclare que « *grâce à l'engagement et au professionnalisme des équipes* », c'est-à-dire des non-grévistes, « *le mouvement social n'a eu que peu d'impact pour le quotidien de nos clients* ». Cela signifierait-il que les grévistes n'ont pas d'engagement ni de professionnalisme ? Que la satisfaction clients n'est pas leur priorité ? C'est mal les connaître et essayer ainsi de diviser les équipes.

Sommes-nous obligés de rappeler à notre Directeur Général, qu'il n'y a pas si longtemps le Crédit Lyonnais était dans une très mauvaise passe et a failli disparaître, que c'est grâce aux collaborateurs de cette époque que certains peuvent, aujourd'hui, jouir de leur emploi au LCL.

Sommes-nous obligés de rappeler que pendant cette longue période qui a duré 7 ans, ils ont accepté de ne pas avoir d'augmentation de salaire, ni d'intéressement, ni de participation, et qu'ils se sont battus pour défendre le Crédit Lyonnais et conserver leurs clients, notre richesse. Ils n'ont pas hésité à rester tard le soir afin d'animer des réunions pour rassurer leurs clients que la concurrence essayait par tous les moyens de s'accaparer, et ceci sans déclarer d'heures supplémentaires.

Alors oui, parmi ces grévistes sans engagement ni professionnalisme, un grand nombre étaient de cette époque. Quel mépris vis-à-vis de ses salariés seniors aujourd'hui pourtant si fiers de leur entreprise.

**Au lieu d'essayer de nous diviser, notre Direction ne devrait-elle pas au contraire tout faire pour nous unir, fidéliser ses salariés, sa vraie richesse, par des mesures pérennes et significatives, et éviter ainsi ces trop nombreuses démissions qui impactent le service de qualité que nous devons à nos clients ?**



La direction annonce une hausse individuelle en moyenne de 6,4% des rémunérations, complétée par le versement des primes d'intéressement et de participation. Elle englobe tout et n'importe quoi, car les mesures pérennes ne représentent que 2,9% en taux moyen d'augmentation générale, soit 26,8 M€, face à une inflation de 5,2% dont 14% pour les produits alimentaires. Et encore c'est la première augmentation générale depuis 2014 au LCL !

Le salaire est pérenne, lui, et garantit le pouvoir d'achat des salariés. Le reste n'est qu'un plus, un partage de la richesse produite par les salariés de l'entreprise.

Nous allons donc faire un calcul sur ce partage avec les chiffres auxquels nous avons accès, dont ceux de 2021 qui était une excellente année pour LCL, puisque la direction a annoncé que nos résultats devraient être du même ordre pour 2022.

L'intéressement et la participation, abondamment compris, ont représenté la somme de 93 M€ (source bilan social) pour 2021 et devrait être à peu près du même montant pour 2022 selon la direction.

La prime de partage de la valeur (PPV) proposée par la direction pour 2022 sera de 13 M€, car les viles organisations syndicales représentatives n'ont pas voulu signer son accord, souhaitant un geste plus significatif que les 15,5 M€ proposés en cas de signature.

Nous arrivons donc à un montant de 106 M€ (93 + 13) de partage de la richesse produite par les salariés. Les dividendes versés pour l'exercice 2021 sont de 637 M€, soit 6 fois plus élevés, et la direction indique dans ses documents officiels que sa volonté est de les augmenter pour la période 2023 à 2025.

**Ainsi sur un total de 743 M€ (106 + 637), seulement 14% de la richesse produite est redistribuée aux salariés (...) et 86% à notre actionnaire CASA.**

C'est oublier, un peu vite, que Mr Michel Mathieu avait annoncé en CSEC en 2022 qu'il n'était pas à 200 M€ près et que sa priorité n'était pas le versement des dividendes.

En reprenant nos calculs, cela représente donc 94 M€ que LCL pourrait redistribuer à ses salariés (les 200 M€ de Mr Michel Mathieu moins les 106 M€), sous une forme ou une autre. Nous sommes donc très loin des propos de Mr Michel Mathieu. N'avait-il pas déclaré en CSEC, nous citons : « *je voudrais vraiment que vous vous sortiez de la tête que mon objectif est de travailler pour l'actionnaire ou de maximiser le profit pour CASA. Le projet, je m'en bats l'œuf.* » Nous aurait-on menti ?

Il est sûrement vrai que notre actionnaire est aussi victime de l'inflation et connaît sans doute des fins de mois difficiles comme nos collègues (!), mais entre 2020 et 2021, il a bénéficié d'une augmentation de près de 67% de ses dividendes contre 0% d'augmentation générale pour les salariés de LCL.

**Enfin, à aucun moment ce communiqué de presse ne parle des conditions de travail, du malaise des salariés de LCL, ni du nombre de démissions impressionnantes que nous subissons. N'allons tout de même pas parler de futilités !**

Cet appel à la grève a été pour la CFDT un appel à une réelle négociation et cela n'est jamais de gaieté de cœur que nous le faisons, car nous préférons toujours dialoguer entre partenaires responsables. Perdre une journée de salaire pour les collègues est un sacrifice en ces temps si difficiles, et si la Direction n'a pas entendu leur détresse, c'est qu'elle n'est pas digne des vraies valeurs du Crédit Lyonnais, dont l'Humain, qui a toujours été dans l'ADN de notre entreprise et que nous avons la chance de partager en RAA.

LCL est-il si déshumanisé aujourd'hui qu'il ne considère ses salariés uniquement comme de simples unités de production ? Les jours à venir nous le diront.

Pour conclure, nous citerons une phrase prononcée par Mr Michel Mathieu lors du CSEC de Juin 2022 que nous partageons totalement : « *Vous allez me dire qu'il faut une juste rétribution des collaborateurs et je suis d'accord avec vous.* ». Et bien chiche !

La direction a instauré plusieurs modifications pour le calcul de la RVP 2023, suite aux réflexions de groupes de travail où la nouvelle génération de conseillers aurait demandé plus de collectif :

- ✚ A présent, la part du collectif représentera 80% de l'opportunité globale et plus que 20% au titre de l'EMP, seule la Banque Privée aura un ratio de 50% en collectif et 50% en individuel.
- ✚ La part individuelle, à la main du manager, sera plus responsabilisante car elle sera orientée sur du qualitatif plutôt que sur du quantitatif.

✚ Les versements resteront trimestriels, mais avec des entretiens semestriels : seuls le T2 et T4 seront l'occasion d'avoir un échange « nécessaire » avec le manager au titre de l'EMP. Les versement des T1 et T3 seront des acomptes, sur la base de la dernière notation. Pour rappel : il n'y aura aucune reprise sur les acomptes versés au T4. Ce qui est acquis est acquis.

✚ La RVP 2023 sera de niveau multi-site ou mono-site.

✚ En cas de poste inoccupé pendant au moins 60 jours consécutifs, 50% de la RVP sera donnée à la main du manager afin que celui-ci la redistribue aux collaborateurs qui auront tenu le poste. La direction nationale avait annoncé que si un équipier d'appui venait, ne serait-ce qu'un jour, sur ledit poste, les 60 jours repartaient à zéro. Notre Ddr, à l'écoute du terrain, n'appliquera pas cette « règle » et laissera la main aux D.R. La CFDT, qui demandait cet assouplissement, ne peut que se réjouir de cette décision.

## Rénovation / Travaux

Suite aux dernières annonces du COMEX, les projets de rénovation, de travaux et de rafraichissements sont différés.

Pour RAA, le DDR classe les projets en deux catégories :

- ✚ Projets suspendus : Annemasse, Villefranche, Vienne, Meyzieu, St Didier en Mont d'Or, Vizille, Kléber, Bourgoin-Jallieu, Villié-Morgon, l'Arbresle, Thiers, Philippe De Lassalle, Pont de Beauvoisin et Romans Jean Jaurès.
- ✚ Projets à retravailler : Boën sur Lignon, Roanne, Chambéry, St Etienne Bergson et Valréas.

En fonction de l'avancée sur les budgets qui seront alloués, le DDR pourrait enclencher certains de ces projets.

Au niveau des agences avec caisses automatiques, la législation de la BDF sur la détection des faux billets, ne permettra plus, à partir de Juin 2023, d'effectuer des retraits sur ces caisses. En conséquent, seuls les versements seront maintenus. Les opérations de retraits se feront aux distributeurs. De nouvelles procédures sont à définir puisque ce nouveau fonctionnement nécessitera la multiplication des opérations de délestage (qui s'effectuent en agence fermée uniquement) et de commande de fonds pour la caisse ainsi que de chargement pour les distributeurs.

## PC Hybride



**Pour rappel** : le DDR confirme qu'il est toujours recommandé de partir avec son PC Hybride le soir, afin de pouvoir limiter les aléas (maladie, problème de transport, agence fermée...), et donc pouvoir travailler en distanciel le cas échéant. A défaut, bien penser à utiliser le câble antivol de votre poste de travail.





## Maintenance Dédiaée

La CFDT s'est indignée du manque de considération de cette équipe, qui n'a pas eu d'évaluation en 2022 sur la DR LGM par manque d'organisation de la direction. Ceci d'autant que le contexte est connu depuis le rapport du cabinet d'expertise « Aequitis » sur la fusion des DR LGO et LCE depuis septembre 2021. Le sujet avait déjà été évoqué par la CFDT à cette époque.

Après de nombreuses demandes par mail, ce point a été ajouté à l'ordre du jour du CSE de janvier et la direction s'est exprimée en indiquant que :

- Pour les évaluations 2022, cela se fera avec le Pilote et le RQF. Le RQF proposera un rdv avant fin février aux équipiers d'appui (EA), et il s'appuiera sur une matrice propre à leur métier, produite par le Pilote.
- Ce processus de double valideur sera la procédure appliquée pour les futures évaluations. La direction a rappelé que le RQF est le responsable de toute l'équipe d'appui.

La CFDT a aussi évoqué leurs conditions de travail et le fait que la MD n'avait pas accès à Calnet. La direction a indiqué qu'un rappel serait fait sur les conditions d'utilisation de l'enceinte et que l'équipier d'appui pouvait prévenir le DA en cas d'absence de ménage, ou de conditions sécuritaires non respectées. Elle préconise aussi la présence des équipiers d'appui lors des « réunions du jeudi » et que la planification d'une réunion entre le pilote et tous les mainteneurs soit planifiée afin d'échanger sur les spécificités du métier.

La CFDT regrette, encore une fois, que les collaborateurs de l'équipe d'appui, tous métiers confondus, soient considérés comme la cinquième roue du carrosse et le parent pauvre du Réseau.

Quid de l'application des mesures sociales sur les métiers d'EA conseiller ou directeur d'agence ? Non concernés. Quid de l'augmentation de la prise en charge des frais de repas par la direction via les tickets restaurant (+0,80€) ? Non concernés. Et pourtant, chacun dans le Réseau apprécie à sa juste valeur la contribution de nos collègues de l'équipe d'appui à la bonne marche de nos agences!

## Création d'une Rémunération pour les « CC Part Confirmés »

La direction a confirmé la création d'une rémunération « confirmés » pour les Conseillers Part ( en Province : 31,2ke) ayant plus de 2 ans dans le métier et dont la dernière note de performance sera égale ou supérieure à 4.

Certaines interrogations demeurent afin de connaître l'année de référence de la notation, et la validation du manager. Sur ce dernier point, la direction nationale avait indiqué que cette «rémunération confirmés» serait accordée, «sous réserve de la validation du manager», laissant supposer qu'il n'y aurait pas d'automatisme. Nous restons donc en attente de réponses.

## En Bref

- ✚ Grève Nationale du 19 janvier 2023 : Pour ceux qui ont été dans l'obligation de télétravailler ce jour là, la direction a confirmé que ce jour sera pris en charge dans le cadre de l'article 3 de l'accord sur le télétravail ( faisant référence aux événements exceptionnels) et non sur leur quota annuel.
- ✚ Pilote Feedback manager : La Ddr RAA est pilote. Ce projet s'appuie sur les dix points de la charte des managers. Un échange entre le manager et ses collaborateurs est organisé afin qu'ils expriment leurs attentes vis-à-vis de ce dernier, qui ensuite établira une auto évaluation et un diagnostic à soumettre à son N+1 afin de s'améliorer.
- ✚ Jours « événements familiaux » : Lorsque l'on bénéficie de jours consécutifs (déménagement, mariage...), MySelfRH ne permet pas de poser ces jours lorsqu'il y a un samedi suivi d'un mardi, ou mardi et jeudi pour les temps partiels. Dans ce cas, il suffit de remplir une DAC.