

## CSEC des 6 et 7 juillet

### PMT 2025

Lors du dernier CSEC, les élus ont profité de la visite du Directeur Général venu présenter le nouveau PMT 2025, pour lui faire la lecture d'une déclaration afin de l'interpeller sur différents sujets préoccupants chez LCL, tels que :

- Des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader,
- Des dérives managériales inquiétantes qui se multiplient,
- L'absence de reconnaissance salariale, source de désengagement, expliquant pour partie, la recrudescence des démissions,

À l'instar des confrères et filiales du groupe CASA, les élus lui ont rappelé la nécessité d'ouvrir, sans délai, des négociations salariales pour faire face à la baisse du pouvoir d'achat. La Direction nous a entendu, RDV est pris pour le 18 juillet prochain.

**La CFDT et les salariés attendent un geste fort de la Direction, d'autant que, comme confirmé dans le rapport financier des résultats de 2021, LCL a su tirer parti des largesses de la BCE qui lui ont permis de générer d'importants bénéfices. De quoi pouvoir récompenser ses salariés !**

Par ailleurs, selon le DG, LCL a atteint sa taille optimale en nombre d'agences confirmant ainsi qu'il n'y aurait plus de fermetures d'agences (exceptées celles prévues dans le cadre du projet LCL Nouvelle Génération).

Les Back-offices vont laisser la place à des services en Middle pour mieux répondre aux attentes des clients.

LCL ambitionne aussi de rendre la Banque Privée plus performante et envisage également de renforcer le potentiel du marché professionnel et des entreprises, notamment en matière de digitalisation.

**Si la CFDT comprend que le monde bancaire évolue et qu'il faut être agile pour s'adapter et être préparé à ces changements, elle rappelle à la Direction que le développement pérenne de l'entreprise n'est possible qu'à condition d'investir massivement non seulement dans les outils, mais également dans les personnes.**

**La CFDT espère que pour ce nouveau plan, LCL utilisera la totalité du budget prévu (seulement 413 M€ investis pour une enveloppe globale de 1 Milliard lors du précédent PMT !).**



### Point d'étape "maillage réseau" : un bilan qui pose question

Si LCL est au point de passage sur les fermetures d'agence prévues dans le projet, l'objectif est loin d'être atteint concernant les créations d'agences puisqu'à ce jour nous sommes au point Zéro. Le constat est également morose en matière de relocalisations .

**Pour la CFDT, plus triste encore est le bilan humain :**

**A ce jour, sur les 351 salariés impactés, seulement 13 ont bénéficié de mesures d'accompagnement. Selon des chiffres avancés par la Direction, on dénombre, aujourd'hui, 37 départs dont 25 démissions.**

**Certains salariés se sont vus repositionnés sur des postes inférieurs. La CFDT déplore qu'aucun accompagnement RH ou suivi personnalisé n'ait été prévu par la Direction.**

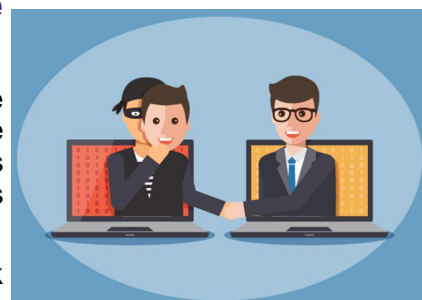
**Vos élus CFDT rappellent aux salariés concernés par cette réorganisation, qu'ils peuvent refuser l'affectation proposée. La Direction s'étant engagée "à ne procéder à aucun licenciement et à faire autant de propositions que nécessaire".**

**Comme l'avait préconisé la CFDT, ce projet aurait nécessité la mise en place d'un PSE, ce que la Direction a toujours fermement refusé. On en comprend aujourd'hui la raison : les salariés quittent d'eux-mêmes l'entreprise !**

## Fraude : négligence des clients ou faille du système informatique LCL ?

Les fraudeurs auraient-ils trouvé une faille ? On constate une augmentation de virements frauduleux dont seraient victimes des clients LCL. La Direction affirme qu'il n'y a pas de faille informatique au sein de LCL. Selon elle, les fraudes seraient pour la plupart dues à une négligence de la part des clients. Affirmations que semblent contester certaines victimes.

Face à ce risque, LCL a mobilisé une task force au sein des équipes de Back office, pour tenter de contrer ce phénomène en forte recrudescence.



**Pour autant, la CFDT déplore une fois encore, une réorganisation rapide sans prise en compte de la charge de travail supplémentaire, dans des services fonctionnant souvent en sous-effectifs, générant une désorganisation et une surcharge de travail pour certains collègues.**

## Digital RH

Ce nouvel outil est un projet Groupe commun à toutes les entités rattachées à CASA.

Si d'apparence cette nouvelle mouture d'évaluation annuelle n'a pas de changement flagrant, pour la CFDT, elle appelle à réflexion sur divers points dont notamment, la possibilité de modifier les objectifs qui seront ajustables et modifiables tout au long de l'année.

Or, juridiquement ce n'est pas possible. La Direction se veut rassurante en nous indiquant que la signature du collaborateur ne sera pas requise et qu'il y aura une traçabilité sur les objectifs modifiés. Elle confirme également que la non atteinte des objectifs n'est pas un motif de licenciement.

**A noter également qu'il n'est pas repris dans ce nouveau process la notation 360° (qui permet au salarié de noter son manager), une revendication récurrente de la CFDT.**

**Pour la CFDT, la mise en place de ce nouvel outil, dont certaines fonctionnalités vont à l'encontre du droit social, n'assure aucune garantie pour le salarié évalué. Notamment concernant les objectifs modifiables. Vos élus CFDT resteront vigilants sur ce point.**

## De directeur à "recruteur", il n'y a qu'un pas : ViaDa

La Direction nous confirme que seuls les DA volontaires sont concernés par ce nouveau dispositif de recrutement qui, selon ses affirmations, ne monopolise, " *en tout et pour tout, qu'une heure d'activité dans tout le process* ".

Selon elle, les conseillers devenus Auto valideurs vont permettre aux managers de libérer du temps pour cette nouvelle mission.



**Les élus CFDT s'interrogent sur la façon dont a été quantifié le temps accordé à cette nouvelle tâche et laisse la pleine responsabilité de cette analyse à la Direction.**

**D'autant que, selon les premières remontées des managers, c'est a minima 4 heures prises sur leur emploi du temps, pour le recrutement d'un candidat, avec un processus qui va s'étaler sur 3 semaines. Sans oublier que le DA peut être amené à recevoir plusieurs candidats, multipliant d'autant le temps accordé à cette nouvelle tâche.**

**Pour la CFDT ce nouveau dispositif va permettre, entre autres, à la Direction de pallier au manque d'effectifs de la ligne RH, en opérant un transfert de responsabilités. La CFDT s'interroge et s'inquiète des conséquences et répercussions pour un manager qui ne parviendrait pas à couvrir rapidement un poste à découvert sur son dispositif.**



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

**Prochaine séance le 7 septembre 2022**