

CSEC du 23/24 septembre 2020

« LCL Nouvelle Proximité »

La Direction a présenté au CSEC son nouveau projet dans la matinée du 23 septembre dont l'une des principales motivations est « d'installer une nouvelle culture chez LCL ». (dossier remis sur table)

Ce dossier comprend de nombreuses zones d'ombre, et par conséquent entraîne beaucoup de questions.

La CFDT s'inquiète notamment des impacts des regroupements de DR et de DGA annoncés sur l'emploi et l'organisation du travail.

Actuellement, LCL compte 220 DGA et 48 DR.

La Direction envisage d'atteindre en cible :

- ♦ entre 165 et 185 DGA
- ♦ entre 35 et 40 DR.

Déclaration CFDT, le 24 sept.

« Suite à l'annonce du projet « LCL nouvelle proximité » présenté hier en information en vue d'une consultation au CSE Central, par M. Fromageau, avec un dossier remis sur table, la CFDT souhaite réagir au contenu du LCL en direct envoyé pendant notre séance à 16h19.

Si la CFDT trouve normal que la Direction informe les salariés de ce nouveau projet, elle ne peut que dénoncer l'annonce de la mise en place immédiate de certains points de ce dernier, alors même que nous entamons à peine le process information / consultation en CSE Central.

La CFDT vous rappelle que tout déploiement de projet doit se faire après la consultation des instances afin d'intégrer éventuellement les préconisations des élus du CSE Central éclairés notamment par les travaux de la CSSCT Centrale.

Par ailleurs, suite à la conférence téléphonique d'hier de M. Fromageau, nos élus sont d'ores et déjà contactés par les salariés remontant un certains nombres d'informations précises qui ne nous ont pas été communiquées, par exemple « Ce projet se déroulera sur cinq ans », « Les DR de moins de 5 DGA disparaîtront », etc.

MUTUALISATION DES SERVICES



Encore une fois, sous couvert de la présentation du dossier en CSEC, la Direction laisse croire aux salariés qu'il existe un bon dialogue social chez LCL et que les élus ont validé ce projet.

Or, le CSEC n'a reçu qu'une simple lecture du document remis sur table dans lequel il manque de nombreux éléments comme les élus l'ont d'ailleurs souligné :

- ♦ Combien de postes sont supprimés du fait de ce projet ?
- ♦ Quels sont les impacts sur les conditions et la charge de travail ?
- ♦ Quelles sont les formations prévues et pour quel budget ?
- ♦ Quelle est la cartographie des fusions de DGA et DR envisagées ?
- ♦ Quels accompagnements pour les salariés dont les postes sont supprimés ? Etc.

Par conséquent, la CFDT demande à la Direction de stopper tout déploiement lié à ce projet, de grande ampleur, tant que le CSE Central et la CSSCT Centrale n'auront pas échangé avec vous sur ce plan et ses impacts pour les salariés. »

Une réunion du CSE Central avec notamment ce sujet à l'ordre du jour est programmée le 7 octobre prochain.

N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT, nous porterons vos demandes à la Direction.

Les consultations du CSEC

Entretien Evaluation annuelle simplifié

Déclaration CFDT « Pour la CFDT, ce projet, tel qu'il nous est présenté aujourd'hui, ne répond pas aux attentes des collaborateurs ni même à celles de notre économie telle qu'elle évolue actuellement.

En effet la formation continue, qui permet notamment de développer les compétences, doit améliorer la productivité des entreprises pendant et après la crise sanitaire que nous traversons.

Focaliser l'évaluation sur la seule notion de performance interroge sur l'engagement de l'entreprise dans la démarche du développement des compétences de nos collègues dont l'adaptation aux transformations structurelles que sont le numérique et l'écologie, tout particulièrement, s'avèrent nécessaires.

La permanence de l'appréhension de la notion de compétence, encore plus au moment de l'évaluation annuelle, demeure incontournable pour la CFDT. Les entretiens trimestriels faisant déjà la part belle à la seule performance...

Par ailleurs la CFDT ne cache pas sa crainte, qu'à terme, cette évaluation exclusive de la performance ne serve de caution à toute procédure de licenciement pour insuffisance de résultats. Les objectifs étant « censés » avoir été fixés conjointement, entre le manager et son collaborateur, et sous-tend par suite un engagement dudit collaborateur sur la réalisation de ces derniers. »

Le conseil CFDT : si vos objectifs vous semblent trop ambitieux, n'hésitez pas à l'écrire dans votre évaluation avant signature.

Assistant conversationnel, chatbot

Déclaration CFDT « Bien que la CFDT reconnaisse les avancées que peut offrir le déploiement de cette nouvelle technologie, dont les verbatim de certains salariés se font l'écho, la CFDT nourrit cependant une inquiétude liée au manque de visibilité sur le déploiement de cet assistant et craint qu'à terme ce dernier ne serve de caution à d'éventuelles suppressions d'effectifs notamment lorsqu'il sera élargi à d'autres activités et éventuellement à la clientèle...

C'est pourquoi, la CFDT demande à la Direction, que des informations voire des consultations soient faites en CSEC à chaque fois que l'outil sera introduit à de nouvelles activités.

La CFDT considère, en effet, que les élus doivent pouvoir suivre l'avancée dudit déploiement et surtout ses conséquences. »

Harmonisation des horaires POSC

Déclaration CFDT « La CFDT tient à vous faire part du ressenti des salariés de POSC, vos salariés.

Les collègues de POSC sont déconcertés, par cette succession de projets les concernant sans qu'ils ne soient sollicités pour donner leur avis. En l'occurrence, la non tenue des commissions ad hoc tel que prévue par l'accord cadre des horaires variables démontre le peu de considération que la direction porte à leur parole.

Comme la CFDT l'a rappelé en juillet, lors de la présentation du projet, les collègues de POSC continuent de dire que démarrer à 8H le matin avait plus de sens pour eux.

Ce nouveau projet d'harmonisation de la plage mobile du matin décale la plage fixe qui empiète sur la plage mobile du déjeuner et par conséquent, du fait des impératifs de permanence dans les services, enlève encore des avantages aux salariés notamment en termes d'organisation personnelle.

Vos salariés ne sont pas dupes et ont bien compris que, petit à petit, les horaires vont évoluer jusqu'à coller à ceux des agences.

La CFDT déplore que les évolutions des backs office décidées par la Direction ne se déroulent pas dans la bienveillance, pourtant prônée par la Direction, et s'inquiètent à termes des conséquences sur l'engagement et la santé des salariés de POSC. »

Situation économique et financière de LCL en 2019

Les élus du CSEC Central, accompagnés par un expert, ont émis un avis unanime que vous retrouverez sur notre site.

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

Prochaine séance le 7 octobre 2020



Avis motivé du CSEC du 23 et 24 septembre 2020

« Les élus du CSEC tiennent tout d'abord à souligner que l'introduction de cet assistant conversationnel correspond à l'introduction d'un nouvel outil boosté à l'Intelligence artificiel au sein de notre entreprise.

Les Élus regrettent :

- Que la consultation de ce projet ait lieu avant la mise en place du pilote qui démarre fin septembre.
- Que la durée du test ne soit que de 1 mois
- Que, contrairement à ce qui avait été annoncé au CSEC du 22 juillet, les résultats du test ayant eu lieu entre mars et mai 2019 n'aient pas été communiqués
- Que, contrairement à ce qui avait été annoncé au CSEC du 22 juillet, aucun accès à l'outil n'ait été donné aux élus afin qu'ils puissent l'appréhender et saisir son apport réel pour leurs salariés.
- Que la direction ne reconnaisse aucun impact sur les conditions de travail, pas même une amélioration de celles-ci.
- Que la direction n'ait pas convoqué la CSSCT C sur un sujet aussi important.

Au cours des débats les élus CSEC ont pu relever les éléments suivants :

- D'abord déployé sur 2 activités puis 4 en tout, la direction indique "qu'elle souhaite surtout ré-utiliser la technologie pour la mettre en œuvre dans la lecture des mails assez simples pour un être humain...". Les élus comprennent ainsi que l'introduction de cet outil pourra avoir des répercussions importantes (positives ou négatives) au sein de l'entreprise.
- La direction s'est engagée à ce que l'introduction de cet outil n'ait pas d'impact sur les effectifs et assure que ce chatbot viendrait en complément des SVP.
- La direction s'est engagée à ne pas utiliser cet outil pour répondre aux questions des clients.
- L'évolution de cet outil au sein de notre entreprise sera directement liée aux besoins et attentes des salariés. Cela ne nous donne aucune visibilité sur son mode de développement ni sur les activités qui pourraient, à termes, être concernées au sein de LCL.

Les élus du CSEC ont conscience que cet outil peut offrir un véritable appui aux salariés du réseau. Cependant, afin que l'introduction de cet outil soit positive pour notre entreprise et ses salariés, les élus CSEC LCL demandent :

- A n'être aujourd'hui consultés que sur la mise en place du pilote.
- A être informés et consultés sur le déploiement de cet outil sur les activités Crédit Immo et IARD, après ledit pilote. Cette information devra leur permettre de tester l'outil comme la direction s'y était engagée.
- A être informés et consultés à chaque fois que cet outil sera élargi à d'autres activités. Cette information devra contenir des éléments précis tels que la nature des activités embarquées, le retour d'expérience des salariés...

Cette résolution vaut avis motivé et vœux du comité social et économique central. Nous rappelons à la direction qu'elle doit rendre compte, en le motivant, de la suite qu'elle entend donner aux vœux du Comité exprimés dans la présente résolution. Le Comité informera les salariés des propositions qu'il a faites et des suites que la direction entend leur donner. ».

16 votants dont :

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

Ne prend pas part au vote : 9

M Lionel PICHODO

Secrétaire Général du CSEC LCL



Consultation sur le projet d'entretien annuel simplifié

Avis motivé du CSEC du 23 et 24 septembre 2020

“Le projet présenté au CSEC LCL se veut un projet de simplification de l'outil d'évaluation des salariés LCL. Cet outil créé par le groupe sera commun à tous.

Pour les élus CSEC, ce projet va induire un certain nombre de changements importants dont le premier est la philosophie de l'évaluation elle-même. En effet, chez LCL jusqu'alors les évaluations étaient guidées par une trame commune, pour les managers et collaborateurs, qui dissociait les compétences de la performance.

Or, dans ce nouvel entretien, les compétences des salariés ne sont plus mises en avant et valorisées.

Cette “simplification” ne donne aucune indication sur les éléments factuels à prendre en considération lors des entretiens annuels et laisse ainsi la place à trop de subjectivité.

Par ailleurs, ce nouvel outil ne reprend pas le pavé “contexte de l'évaluation” qui permettait aux managers de tenir compte d'éléments exceptionnels dans l'évaluation du salarié. Les élus craignent par conséquent que l'absence de cet élément factuel pénalise les salariés. Cette crainte est d'autant plus importante que les pavés permettant d'indiquer des commentaires sont moins nombreux.

De fait, la présentation faite au CSEC aurait dû intégrer la formation des managers relative à l'utilisation de ce nouvel outil et les nouvelles normes d'évaluation afin de nous permettre d'appréhender ce qui leur sera demandé pour évaluer leurs collaborateurs.

En outre, les élus ne voient pas l'intérêt pour le salarié de pouvoir préparer son entretien directement sur l'outil si aucune trace de cette préparation n'y est conservée. De même, pour les élus CSEC, il paraîtrait normal que si la préparation du collaborateur est visible par le manager, le pendant soit mis en place.

Par ailleurs, les élus CSEC regrettent que la mise en œuvre de ce nouvel outil n'intègre pas l'évaluation 360.

Aussi, les élus CSEC considèrent ne pas avoir assez d'éléments pour émettre un avis éclairé.

Cette résolution vaut avis motivé et vœux du comité social et économique central. Nous rappelons à la direction qu'elle doit rendre compte, en le motivant, de la suite qu'elle entend donner aux vœux du Comité exprimés dans la présente résolution. Le Comité informera les salariés des propositions qu'il a faites et des suites que la direction entend leur donner.”

16 votants dont :

M Lionel PICHODO

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

Ne prend pas part au vote : 9

Secrétaire Général du CSEC LCL



Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise Avis motivé du CSEC du 23 et 24 septembre 2020

“Pour LCL, l'année 2019 a été un bon cru, tant en matière d'activité que de résultats financiers. Sur l'ensemble des marchés particuliers, professionnels, banque privée et gestion de fortune, le nombre de clients est en hausse, l'équipement se développe, la satisfaction client s'améliore. En parallèle, la production de crédits atteint un nouveau record, avec plus de 35 milliards de prêts octroyés sur l'exercice.

Forte de cette dynamique commerciale, rendue possible par l'investissement des équipes du réseau ainsi que du siège et des back offices, LCL affiche, dans un contexte de taux défavorable à sa marge, des revenus ainsi qu'un résultat net en progression sensible (+54 M€ de PNB, +33 M€ de résultat).

En 2020, alors même que la crise sanitaire a fortement perturbé l'activité du réseau et que les équipes ont été mobilisées par la mise en place des mesures d'aides aux entreprises, LCL affiche une résilience que beaucoup de réseaux bancaires pourraient envier. En effet, les revenus du premier semestre 2020 sont demeurés stables, et le résultat brut d'exploitation affiche même une hausse de +14 M€ par rapport au premier semestre 2019. Le repli du résultat net, qui provient essentiellement de l'élévation du coût du risque, est contenu à -22%. A titre de comparaison, les résultats des 4 principaux groupes français (BNP Paribas, Crédit Agricole, BPCE, Société Générale) baissent de 56% sur la même période.

Mais ces performances commerciales et financières se font à quel prix ?

Le CSEC ne peut que constater avec regret que le pilotage du résultat de LCL passe avant tout par la contraction des charges de personnel, et la réduction des effectifs qu'elle induit.

Rappelons que, depuis 2014, LCL bénéficie d'allègements de charges dans le cadre du Pacte de Responsabilité, qui octroyait ces mesures dans le but de « renforcer la compétitivité des entreprises pour créer des emplois, augmenter le pouvoir d'achat et relancer la croissance. ». Qu'a fait la direction de ces aides ? Au sein de LCL, le constat du CSEC est plutôt celui de l'irresponsabilité, puisque, en contrepartie des 108 M€ de crédits d'impôts encaissés, c'est 2 800 ETP qui ont été amputés des équipes, soit un repli de 14% de l'effectif en 5 ans. En 2020, les réductions d'effectif se poursuivent, et LCL affiche désormais un coefficient d'exploitation de 67%, soit légèrement inférieur à celui des Caisses Régionales.

En parallèle, pour accroître les revenus de l'entreprise, la direction fait le choix de fixer des objectifs toujours plus ambitieux aux conseillers des réseaux. Or, en 2020, alors que de nombreuses banques ont décidé d'adapter les objectifs des conseillers du réseau pour refléter le contexte particulier du premier semestre, ce choix n'a pas été retenu pour LCL. Faute d'adaptation des objectifs, les conseillers doivent « rattraper » l'activité qui n'a pas été faite au premier semestre, avec pour conséquence une pression accrue sur les équipes, et une inquiétude qui se développe dans le réseau face à des ambitions qui apparaissent inatteignables. En outre, s'il est trop tôt pour faire le bilan de l'année 2020, le choix de conserver les objectifs dans ce contexte adverse pourrait avoir des implications sur la rémunération variable des salariés du LCL. Si le CSEC comprend qu'en période de crise, la rémunération variable peut être impactée, il souligne néanmoins que, contrairement à d'autres secteurs frappés par des baisses d'activité, les salariés des banques ont été sur le pont durant la période du confinement et ont au contraire observé un rythme particulièrement intense. Il serait dès lors juste que les efforts des salariés de LCL, reconnus d'ailleurs par leurs clients et la direction, soient récompensés.

A plus long terme, le CSEC considère qu'un tel développement, qui privilégie la rentabilité court terme, au détriment de l'investissement humain et technologique, ne peut pas être pérenne. Il enjoint donc la direction à repenser sa stratégie et renforcer l'emploi, la formation et les outils au service du développement durable de l'activité et des résultats de LCL. “

25 votants dont :

Pour : 25

Contre : 0

Abstention : 0

M Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 0

Secrétaire Général du CSEC LCL



Consultation sur le projet d'harmonisation des plages horaires du matin chez POSC

Avis motivé du CSEC du 23 et 24 septembre 2020

« Si les élus CSEC comprennent la volonté de la Direction d'harmoniser les horaires du matin au sein des POSC, ils rappellent que les élus CCE à l'époque de la présentation du projet de modification des horaires de POSC en 2018, avaient souligné cette incohérence.

En ce qui concerne le projet présenté, les élus CSEC soulignent que, si globalement les élus locaux ont émis un avis favorable à ces modifications, les documents fournis par la Direction ne nous permettent pas d'avoir un avis éclairé sur ce sujet ».

16 votants dont :

Pour : 16
Contre : 0
Abstention : 0

M Lionel PICHODO

Ne prend pas part au vote : 9

Secrétaire Général du CSEC LCL