



## Quand le capitaine Edward John Smith disait que tout allait bien...

Lorsque le Titanic coula, l'orchestre présent dans la salle de réception joua jusqu'à disparaître dans les flots. Chez LCL, nous n'avons pas besoin de navire pour aller à la catastrophe et l'orchestre ne joue pas de la même partition, préférant utiliser comme instruments la pression commerciale et les restrictions salariales. **Preuve en est, les résultats de l'IER sont désastreux.**



Le pilotage uniquement par le chiffre et la pression démentielle à tous les étages (sur tous les métiers, y compris sur le management) ne passent plus. **LCL ne change pas d'une virgule sa politique salariale** (absence de mesure générale, non réévaluation du ticket restaurant, des ik, etc...) **et accentue ses exigences commerciales hors sol. Bientôt, il faudra avoir réalisé les objectifs annuels dès fin janvier !!!**

**Depuis le début de l'année, le nombre de démissions bat des records sans réaction de notre Direction.** Elle justifie d'ailleurs ces départs auprès de ceux qui restent par des propos du style : « c'était mieux qu'il parte, de toute façon elle était nulle, il n'était pas fait pour ce job, c'est un mercenaire du salaire » ou au mieux des « je croyais en lui, il aurait fait un bon manager, j'avais misé sur lui ». **Les discours ahurissants de certains RDI mettent également les managers en grande difficulté.**



En attendant, « les partants » ne sont que très rarement retenus et surtout peu remplacés faute de candidatures (ce que les salariés subissent chez LCL est maintenant connu de tous nos concurrents).

**Technicien(ne), cadre, conseiller(e), expert(e), manager, votre ras le bol et votre détresse sont visibles.** Cela se traduit aujourd'hui par des démissions. **LCL n'arrive plus à couvrir les départs. Les postes vacants sont légion et représentent à certains endroits l'équivalent d'une grappe d'agences.** Bien évidemment, les objectifs commerciaux sont mécaniquement reportés sur celles et ceux qui restent car LCL n'a pas la volonté de vous entendre et de vous soulager. Nous n'allons pas droit dans le mur, nous y sommes...

**Pour AS, la situation est grave mais il est encore temps d'inverser la tendance. Encore faut-il s'en donner les moyens. Vous trouverez au verso nos propositions issues des nombreux échanges avec vous.**

**Vos élus cadres :** Gilles BACQUET 0678474804, Franck LECOMTE, Maryse DECOURCELLE 0681332463, Nathalie LUCAS, Stéphane DEFORCHE. **Vos élus techniciens :** Sylvie MOLLET, Frédéric BUREAU 0685039831, Pascal LUCAS, Valérie MALHERBE 0679875496, Vincent BEAUCLAIR, Tassadit BELHADI 0695195735, Christelle CHAVEGRAND 0664123185, David LEMONNIER.

**Votre Représentant Syndical AS au CSE :** Alain RAGUES Mail : [autrement.solidaires.nordouest@asno.fr](mailto:autrement.solidaires.nordouest@asno.fr)



# AS exige du concret afin de retenir nos salariés

Des négociations sur la Qualité de Vie au Travail vont s'ouvrir (si nos Dirigeants ne les reportent pas comme ils le font depuis trop d'années). Pourtant, la loi impose une négociation tous les 4 ans. LCL a très largement dépassé ce délai. Savez-vous pourquoi ? Parce que le 7 décembre 2018, la Direction LCL et deux OSR ont signé un « accord » (information vérifiable sous intranet) **s'autorisant mutuellement à n'aborder le sujet de la Qualité de Vie au Travail** qu'au plus tôt au deuxième semestre 2019 ! Vous remarquerez au passage que cette prorogation (à la limite de la légalité) ne bornait pas le « au plus tard ». En attendant les salariés furent des conditions de travail et salariales indignes.

Inutile de se gargariser d'être élu service client de l'année 2022 si en même temps LCL obtient le titre de pire banque de l'année pour ses salariés. D'ailleurs on peut s'étonner de cette « récompense » distribuée dès le mois de janvier 2022.

## AS demande :

♣ **Un résultat concret au sortir de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail. Il est urgent de prendre des mesures permettant un retour d'un bien-être, individuel et collectif. C'est indispensable pour retenir nos salariés mais aussi en attirer de nouveaux (et les garder ensuite).** AS attend à minima des mesures qui traiteront les principaux maux dont souffre LCL :

- ♣ L'ambiance (très disparate selon les endroits).
- ♣ L'intérêt du travail (indispensable à votre épanouissement).
- ♣ Les conditions de travail au quotidien (dans des endroits, plus personne ne se parle dans la journée).
- ♣ Le sentiment d'implication de tous dans le projet d'entreprise (si au moins il était compréhensible).
- ♣ Le degré d'autonomie et de responsabilisation (qui doit être appliqué au quotidien).
- ♣ La reconnaissance (tant par les mots que par la rémunération).
- ♣ La valorisation du travail effectué (non à une RVP où la variable d'ajustement (EMP) est arbitraire).

Sans ces ingrédients, la négociation n'aura aucun sens. **Le dernier IER affligeant pour LCL sonne l'alerte avant le glas. Cela fait des mois qu'Autrement Solidaires exhorte LCL à se réveiller.**

- ♣ **Une modification rapide et profonde de certaines méthodes de management encouragées par LCL**, méthodes infantilisantes, rabaisantes, parfois humiliantes basées uniquement sur la production. Celles-ci, atteignant leurs limites, entraînent aussi les démissions de salariés, qu'ils aient ou non de l'ancienneté chez LCL.
- ♣ **Un retour logique à une approche client** au détriment de l'approche produit et de la « bâtonnite », véritables freins à votre épanouissement professionnel.
- ♣ **Le paiement systématique** de vos heures supplémentaires ou complémentaires effectuées.
- ♣ **Une vraie politique salariale** permettant de fermer le robinet des démissions. Pour LCL, l'argent coule à flots, pour le réseau ce sont les démissions...



Parce que la solidarité n'est plus une option

<https://www.autrement-solidaires.fr>



**AS'dhérez !**

[contact@autrement-solidaires.fr](mailto:contact@autrement-solidaires.fr)