Réponses apportées par la Direction
lors de la séance de CSEC du 11 et 12 mars 2020

SNB

1. Les CC parts ne sont pas conviés à des conventions à l'instar de leurs collègues privé ou pro. Pensez-vous faire évoluer cette situation ?

Réponse : L'organisation des conventions, et donc la décision d'y convier ou non les CC parts, est au niveau des DDR et ne dépend pas d'une décision nationale de la BdP (sauf conventions ligne métier). En conséquence, nous vous invitons à poser cette question au niveau de vos CSE d'établissements.

2. Le SNB demande à ce que les entretiens professionnels soient effectifs avant les plans de gestion. En effet, cela sera plus constructif d'établir avec le salarié ses souhaits d'évolution professionnelle, géographique et financière avant que chaque DA se réunisse avec les DR RDI et DGA ?

Réponse : Nous étudions actuellement le calendrier RH des revues de collaborateurs pour permettre une vision plus rapprochée des évaluations et entretiens professionnels dans les échanges avec les managers.
Pour autant, les collaborateurs peuvent à tout moment avoir un entretien avec leur RDI pour évoquer leurs souhaits d'évolution professionnelle et géographique.

3. Le SNB demande qu'un rappel lors de la réunion du jeudi- soit fait concernant les heures DIF capitalisées au 31 12 2014 et non consommées. Ce transfert doit être effectif sur le CPF avant le 31 12 2020.

Réponse : Nous vous rappelons que le transfert devait se faire à la création du CPF en 2015. Nous pourrons faire un rappel dans l'intranet, où se trouvent d'ailleurs déjà toutes les informations à ce sujet.

4. Lorsque le compteur DIF présente une anomalie, qui est réellement compétent pour intervenir ?

Réponse : Les collaborateurs ont reçu individuellement l'état de leur compteur DIF en janvier 2015. S'il y avait des anomalies, c'est à ce moment qu'il fallait le signaler. Aujourd'hui, le compteur CPF est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations et LCL ne peut plus intervenir.

5. Sur le portail Crédit Agricole, un article trait de l'Excellence relationnelle avec une formation BAC+5 sur-mesure pour accompagner les chargés d'affaires entreprises en poste.
- Sur 150 personnes formées combien de collègues LCL ont suivi la formation ?
- Cette formation est-elle reconnue comme un diplôme BAC+ 5 ou comme une certification ?

Réponse : A ce jour sur les deux premières promotions, 8 collaborateurs LCL (4 sur la 1ère promotion et 4 sur la 2ème promotion) ont suivi cette formation.

Il s'agit d'une formation diplômante niveau Bac + 5 reconnue par l'Etat (enregistrement prévisionnel au RNCP niveau 1: T4 2021).

6. Suite à la mise en place du FULL CONCEPT très souvent l'offre DRM ou BRE n'est plus d'actualité et ne permet plus le service échange de monnaie. Cette réduction de service à la clientèle génère de l'insatisfaction et des fermetures de compte
- En avez-vous mesuré les impacts ? Quels sont-ils ?
- Pourquoi ne pas continuer ce service et ainsi se démarquer des confrères tout en facturant ce service ?

Réponse : LCL dispose d'un parc de près 900 DRM, le plus gros parc de DRM en France. La gestion de ce service est très coûteuse.

Pour pérenniser ce service, LCL fait le choix d'optimiser son parc en réallouant les DRM pour lesquels les flux sont les plus faibles ou la couverture est assurée par des DRM voisins vers des zones / agences où le besoin des Pros (identifié par le local) est plus important et où la satisfaction est donc apportée à un plus grand nombre. Les analyses de flux ont été réalisées sur deux exercices et les arbitrages ont été validés avec les DDR.

Dans un souci de pérennisation du service, nous allons prochainement facturer l'utilisation des DRM (ce que pratique cela une partie de nos concurrents - BNPP a par exemple un parc national de 200 DRM avec une facturation en place depuis plusieurs années).Cette facturation se fera sous forme de forfait via une carte dédiée ou haut de gamme (ce qui évitera notamment l'utilisation de notre parc par des non-clients).

7. Pouvez-vous nous confirmer que lors des entretiens d'embauche la mutuelle obligatoire est abordée et qu'un guide est distribué lors de l'entretien ?

Réponse : Dans le processus de recrutement, les éléments liés à la mutuelle ont été intégrés au process d'intégration des collaborateurs.

8. Carte restaurant : point sur les dysfonctionnements.

Réponse : Les difficultés ont été et restent sur un nombre limité de dossiers, décroissant d'un mois sur l'autre.A la paie de février, nous avons 50 dossiers qui posent quelques problèmes et sur lesquels nous sommes en cours de résolution.

Les principales difficultés rencontrées sont :

- *Une adresse collaborateur erronée entraînant la non réception de la carte ou du code Pin (rappel au collaborateur de vérifier l'adresse indiquée dans MySelfRH),*
- *Des écarts entre le prélèvement en paie et le bon de commande sur des dossiers avec rétroactivité (la plupart des cas sont réglés depuis février et historique rattrapé, il reste encore quelques dossiers),*
- *Sur certains nouveaux embauchés, un non déclenchement de la commande de carte et de TR à l'issue du 1er mois. Ils reçoivent leur carte à l'issue du 2ème mois avec les 2 mois crédités sur leur carte (demande correction en cours auprès de Sopra).*

Enfin, il nous a été remonté des zones où le nombre de restaurants acceptant les cartes ticket restaurant est faible.

Après avoir interrogé Sodexo sur l'offre, nous constatons un problème d'offre sur Saint Martin et Saint Barth. Des investigations vont être menées pour regarder la réalité terrain et trouver des solutions le cas échéant.

9. Un accord handicap de niveau groupe a été signé en début d'année. Quelles en sont les grandes lignes et la déclinaison LCL ?

Réponse : Le groupe Crédit Agricole SA a signé en début d'année son 6ème accord handicap avec une mise en œuvre au 1er janvier 2020. Cet accord a été mis sur le SharePoint du CSEC.

Ce nouvel accord est totalement intégré dans le Projet Humain Groupe et LCL. Il répond aux enjeux suivants :

- *Développer les efforts de recrutement et mettre en place les conditions propices à encourager la reconnaissance des travailleurs handicapés par une mobilisation de l'ensemble des acteurs du groupe Crédit Agricole SA*
- *Poursuivre l'amélioration des conditions permettant l'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le développement de la carrière et des compétences des salariés en situation de handicap ;*

- *Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes et préjugés toujours trop nombreux en matière de handicap ;*
- *Recourir, sous l'impulsion de la Direction des Achats groupe, au secteur du travail protégé et adapté, en lien avec les principaux métiers du Groupe.*

LCL mène depuis de nombreuses années une politique volontariste en faveur du handicap et poursuit son engagement aux côtés du Groupe pour répondre également à ces enjeux. La déclinaison de ce nouvel accord est en cours chez LCL.

10. Les entretiens trimestriels EMP continuent de poser problème. A quand un outil spécifique permettant aux deux parties de signer comme cela est le cas pour les évaluations annuelles ?

Réponse : Il est demandé que les saisies d'évaluations soient réalisées en présence du collaborateur. Un commentaire (rendu obligatoire) permet de tracer les points forts et axes d'amélioration du collaborateur.

Par ailleurs, la comparaison avec les évaluations annuelles n'est pas cohérente car il existe 2 natures d'entretiens hiérarchiques bien distinctes chez LCL :

- *L'entretien annuel PeopleCare auquel ont droit tous les collaborateurs LCL (Retail à la RVP trimestrielle et les autres) et qui prévoit des signatures conjointes,*
- *L'entretien EMP trimestriel qui découle du Dialogue de la Performance du réseau retail qui ne prévoit pas de signature du collaborateur intéressé.*

L'outil RVP, généralisé depuis le 01/01/2016, propose un process d'évaluation qui ne prévoit pas de signature du collaborateur évalué. Il existe néanmoins déjà un entretien avec une signature.

Les développements informatiques pour intégrer cette double signature seraient très coûteux.

11. Quels sont les métiers éligibles au télétravail ?

Réponse : L'accord relatif au télétravail prévoit que la possibilité de télétravailler est ouverte par principe aux salariés des Fonctions Support, y compris celles au sein des réseaux commerciaux. Les unités de production de Back Office et Middle Office de POSC et OSCE ne sont pas éligibles au télétravail à ce jour.

La prise de décision d'accorder le télétravail aux collaborateurs des Fonctions Support relève des managers, sous réserve des conditions de sécurité, de conformité, de faisabilité technique et organisationnelle.

FO

12. Enveloppe de MSI

Alors qu'à l'article 1.2.1 du PV de désaccord relatif à la négociation salariale pour 2020, vous indiquez que l'enveloppe dédiée aux mesures salariales individuelles est estimée à « environ 7,8 m€ », dans le document « Politique salariale 2020 » joint au « LCL en direct » du 17 février 2020 envoyé à tous les salariés, ce montant n'est plus que de 6,9 M€. FO LCL vous demande de nous expliquer cette différence, sachant que, dans les deux documents, l'enveloppe correspond à 1,2%.

Réponse : Les 7,8M€ indiqués dans le PV de désaccord correspondent effectivement aux 1,2% de la Masse salariale et va être la somme réellement distribuée. Les 6,8M€ annoncés dans la communication du 17 février 2020 correspondent à l'enveloppe consacrée aux MSI sans les attentions particulières pour les métiers focus 2020.

13. PV de désaccord NAO 2020

Dans ce même article, que signifie exactement « le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à 1,2% » ?

Réponse : « Le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à 1,2% » signifie que l'on va augmenter la masse salariale sur la rémunération fixe de 1,2% en 2020 par rapport à la masse salariale sur la rémunération fixe de 2019.

14. Nombre de RTT en 2020

Après sondage auprès de nombreux salariés, FO LCL a détecté que, pour les salariés du réseau commercial soumis aux régimes 36h50 et 37h33, le nombre de jours RTT n'était pas bon. En effet, pour exemple, un salarié du réseau travaillant 36h50 par semaine, doit avoir en 2020, 12 jours de RTT Hebdo + 7 jours de RTT Salariés + 1 jour de bonification + 1 jour au titre de 2020, année bissextile. Soit au total 12+ 9 = 21 (hors 10 jours fériés et ponts). Le compteur affiche uniquement 20 jours. FO LCL vous demande de respecter l'article 1.4 du chapitre III de l'accord « RTT » du 13 septembre 2000, en régularisant tous les compteurs des salariés concernés (36h50 et 37h33 sur 4,5 J : 21 jours au total, 37h33 sur 5 J : 22 jours au total).

Réponse : La problématique a bien été identifiée et est en cours de traitement avec le métier.

15. Démissions

Lors du dernier CSEC, vous nous avez communiqué le nombre de 730 démissions enregistrées par LCL en 2019. Puisqu'il s'agissait d'un tableau sur l'évolution de l'emploi exprimée en « UTP », le nombre communiqué est-il exprimé en personnes ou en UTP ? Dans de nombreux CSEE, la direction ne communique les chiffres qu'en UTP. Si certes, cela a un intérêt, celui en nombre de personnes l'est également. Merci de communiquer aux CSEE le nombre de démissions sur leur secteur, exprimé en personnes.
Outre les résultats attendus d'une étude dite de nature « sociologique » au sujet des démissions chez LCL, avez-vous analysé les données brutes par DDR, DR, voire DGA afin d'identifier des secteurs plus concernés que d'autres ? Dans l'affirmative, en cas de secteurs plus touchés, que comptez-vous faire ?

Réponse : Le nombre de démissions qui vont été communiquées au dernier CSEC sont exprimées en UTP. Ce sujet sera abordé ultérieurement

16. Lettre de l'inspection du travail

Un inspecteur rappelle dans un courrier adressé à une direction RH régionale de LCL, que « des données de type turnovers, arrêts maladie, sont des indicateurs qui peuvent vous alerter sur l'évolution des conditions de travail au sein de vos établissements ». Or, que ce soit au niveau local ou national, nous essuyons souvent des refus de telles données. Allez-vous modifier votre comportement ?

Réponse : Nous communiquons une partie de ces éléments chaque année dans le Bilan Social et sur l'ensemble des périmètres.

17. PEE LCL

Contrairement au PERCOL qui offre une gamme de fonds d'investissement relativement bien diversifiée, la gamme du PEE est extrêmement réduite et les performances peu élevées sur les 5 dernières années. FO LCL vous a d'ailleurs déjà interpellée sur ce sujet. Vous aviez répondu à l'époque que les CLP n'étaient pas suffisamment avertis pour que cette gamme soit élargie. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Réponse : Le PEE propose 11 fonds dont 5 fonds diversifiés : Amundi Moderato ESR, LCL Prudence, LCL Equilibre, AMUNDI Label Equilibre Solidaire ESR – F, LCL Dynamique. Le PEE propose une gamme contenant des fonds à tous les niveaux de risque (de 1 à 7).

A la fin de la semaine dernière, les rendements sur 5 ans étaient loin d'être « peu élevés » même si les fonds monétaires sont structurellement, depuis quelques années, légèrement négatifs.

18. Chèques Vacances

FO LCL vous demande de nous rappeler les règles d'attribution en cas de situation d'ALD.

Réponse : Il faut distinguer les périodes d'ALD.

- *Pendant la période de souscription (mi-novembre à mi-décembre) :*
  - *Un mail prévient de l'ouverture de la période de campagne chèques vacances. Pour les personnes notées absentes, un envoi courrier est réalisé en complément.*
  - *Par défaut, les demandes se font en ligne sur MySelfRH. Pour les personnes absentes et éligibles, une demande de formulaire doit être demandé au Centre service Paie et renvoyé complétée avec les justificatifs au même service*
- *Pendant la période des prélèvements (janvier à mai) :*
  - *Les prélèvements s'effectuant en paie, la personne ne doit pas être en congé non rémunéré de longue durée (congé sabbatique, congé parental, congé maladie avec versement d'une pension d'invalidité).*

Les règles sont indiquées sur le courrier envoyé aux collaborateurs avant la campagne de souscription.

19. Nouveau dispositif de droit d'alerte professionnelle :

Ce dispositif qui permet à tout salarié, qu'il soit victime ou témoin, d'alerter sur une situation de harcèlement, de discrimination ou d'un dysfonctionnement pouvant engager la responsabilité de LCL, a été présenté au CCE du 14 février 2019 pour une mise en place et communication interne au 1er mars 2019. Suite à une question de FO LCL au CCE de mars 2019, vous aviez répondu que la NOP était en cours de signature et que la direction de la conformité peaufinait le plan de communication afin de tenir compte des échanges lors du CCE. Au CSEC du 18 juillet 2019, FO LCL repose la question. Vous aviez alors répondu que la mise en œuvre de l'outil BKMS a été retardée du fait de problèmes techniques. Son déploiement était finalement prévu début septembre 2019 avec la communication associée. Or, sauf erreur, un an après la présentation du dossier, nous n'avons toujours pas eu de communication sur ce sujet. Qu'en est-il ?

Après recherche dans l'Intranet, l'outil BKMS présenté semble être opérationnel. Mais le chemin pour trouver la procédure d'alerte est fastidieux (Entreprise – conformité – thématiques – éthique et déontologie). De plus, pour lancer une alerte, il faut cliquer sur « lanceur d'alerte », ce qui n'est pas le plus évident. Comptez-vous simplifier l'accès à la procédure d'alerte professionnelle ?

Réponse : L'outil a été mis à disposition via l'intranet le 2 octobre, la communication a été réalisée en novembre 2019. Les statistiques d'utilisation de l'intranet montrent qu'il est accessible et consulté.

20. Parrainage

Pourquoi les clients qui parrainent leur entourage n'ont plus aucune récompense de la part de LCL ? Toutes les autres entreprises offrent au minimum une réduction tarifaire.

Réponse : Les offres de parrainage n'ont pas disparu, elles sont réservées à des actions ponctuelles et activées en fonction de notre stratégie de conquête.

21. Imprimantes

Une anomalie a été détectée sur les imprimantes : lorsqu'une impression est en cours et qu'il manque du papier, la partie non imprimée est effacée du système et est donc perdue. Est-il prévu de corriger le programme ?

Réponse : réponse ultérieure

22. Communication

Ces derniers temps, des courriers sont envoyés aux clients pour les informer de l'évolution de notre offre sans que les salariés du réseau en aient eu eux-mêmes connaissance. Ces derniers sont pris de court et se retrouvent dans une situation délicate face au client. Trouvez-vous normal d'apprendre ces évolutions par la clientèle ?

Réponse : Aucune offre communiquée aux clients ne l'est pas aussi aux conseillers, ne serait-ce que par LCTOUT. Si c'est le cas il s'agit d'un dysfonctionnement, merci de nous remonter l'exemple cité pour analyse.

23. Cartes Pro

LCL aurait décidé de désactiver les cartes Business en prévision de la mise en place d'une carte Monnaie qui ne serait disponible qu'au plus tôt en avril. En attendant, que répondre à notre clientèle Pro très mécontente ?

Réponse : A date, les cartes Business n'ont pas été désactivées et si certaines cartes Business ne fonctionnent pas, c'est qu'il s'agit d'une défaillance de la carte qui n'a rien à voir avec le projet Carte Monnaie.

En revanche, il est vrai que, dans le cadre du projet LCL Ma Carte Monnaie, les cartes Business (et les cartes Libre Ecran « CLE ») ne donneront plus accès aux DRM à compter du 2 juin 2020 en lien avec le projet « Facturation des DRM ». Leurs autres services resteront maintenus.

Nous venons d'informer les clients potentiellement concernés (marché Entreprise : 31 janvier 2020 et Professionnel : 7 février 2020) et pour accompagner cette nouvelle offre, des campagnes relationnelles de montée en gamme (marché Pro) et d'équipement (marché Entreprise) sont en cours.

A partir du 6 avril (date de livraison de l'opérationnel Planet), les collaborateurs des marchés Pro / ENT pourront commander les cartes monnaie à recevoir sous quinzaine. La 1ère facturation s'opérera à compter de juillet 2020.

Un accompagnement des réseaux PRO / ENT, sous la forme de bagages, a été réalisé concomitamment avec l'envoi des courriers.

24. Levée IC

Malgré la régularisation des impayés, la levée de la mention IC n'est pas effectuée ou plusieurs semaines après. Ce qui engendre une grande insatisfaction, tant chez les clients que chez les conseillers mis en difficultés. Pouvez-vous nous faire un point sur ce sujet ?

Réponse : Nous avons identifié depuis peu de temps quelques situations de clients pour lesquelles la levée d'IC a enregistré du retard. Nous travaillons sur des solutions pour corriger ces dysfonctionnements au plus vite.

25. Enquête annuelle D-Rating

Cette enquête note la performance digitale des entreprises. Dans un article de l'Agefi Hebdo de février, nous apprenons : « Ainsi, trois groupes voient leur note s'améliorer : BNP Paribas, BPCE et le Crédit Agricole bien que pénalisé par LCL ». Pouvez-vous nous apporter des explications sur ce point ?

Réponse : L'étude D-rating est basée sur l'analyse de l'existant de chaque banque, notamment :

1. *en termes de nombre de fonctionnalités digitales, et leur accès*
2. *en termes d'e-réputation et analyse des avis postés en ligne.*

Sur le 1er point, cette enquête n'interroge pas directement les clients (exemple : au travers de questionnaires), et ne mesure donc pas leur satisfaction. A l'inverse de l'étude meilleurebanque.com, dans laquelle notre Appli est saluée comme la préférée parmi les banques à réseau, et notamment la plus recommandée. LCL dispose, notamment sur son Appli, d'atouts en termes d'expérience

utilisateurs. La stratégie en cours vise à compléter les fonctionnalités en conservant nos atouts en termes de simplicité et ergonomie. Notre site transactionnel est également en cours de refonte.

Sur le 2nd point, un travail important est mené pour améliorer nos positions.

26. Impact pour LCL des conditions d'attribution des prêts demandés par les autorités financières

Ces dernières années, l'effet volume permet, en partie, d'atténuer la faiblesse des marges d'intérêts. Les conditions d'octroi se resserrant, quel impact ces restrictions auront-t-elle sur LCL ?

Réponse : L'impact des mesures HCSF pour LCL est en cours d'analyse, une communication au réseau est prévue en mars.

27. Base clients

Sur le réseau collaboratif, il est dit que les clients restent dans la base plusieurs années après avoir arrêté toute relation avec LCL. Cela signifie-t-il que dans notre base clients, il y ait une part de clients qui ne le sont plus ?
Le magazine Capital de février 2020 affirme qu'LCL aurait environ 591.000 comptes inactifs à fin 2018. Est-ce exact ? Si non, combien ? Cela représente combien de clients ? Restent-ils dans la base clients ?

Réponse : La base clients de LCL intègre les clients qui détiennent un compte ouvert. Pour ce qui concerne les clients inactifs, nous enregistrons actuellement environ 437.000 comptes identifiés comme déshérents selon la loi Eckert.

28. Service à la clientèle

Alors que des agences sont fermées à la clientèle l'après-midi, sauf rendez-vous clientèle, il est finalement décidé de rouvrir ces agences en permanence. Combien d'agences sont concernées par ce changement de stratégie ? Qui décide ? Quel impact éventuel sur les effectifs, les conditions de travail ?

Réponse : Il s'agit de décisions locales. Nous vous invitons à poser la question en CSE d'Etablissement. Ces changements de modalités d'ouverture de l'agence n'ont pas d'impact sur les effectifs.

De manière générale, les RDV en agence fermée, rideau baissé ou pas, ne sont pas à privilégier car il s'agit d'un facteur d'insatisfaction client. La recommandation nationale va vers des organisations où les agences concernées consacrent des plages horaires à des RDV conseil, et ce sont alors uniquement les opérations d'accueil/caisse/guichet qui sont indisponibles.

29. Offre groupe (suite)

Contrairement à ce que vous écrivez dans votre réponse du mois dernier, vous n'avez absolument pas répondu à la question et surtout à la problématique qui reste intacte : comment un CLP peut bénéficier de l'offre SFR quand le lien qui permet de bénéficier de l'offre groupe est obligatoirement envoyé sur une adresse professionnelle groupe et que le CLP n'a pas sa messagerie ouverte sur l'extérieur ?

Réponse : Pour les collaborateurs hors réseau, l'adresse mail en @lcl.fr fonctionne. En revanche, pour les collaborateurs du réseau, il est nécessaire d'utiliser l'adresse @lcl.com.

30. Projet Philonomist (suite)

Il semblerait que vous n'ayez pas compris la question. Nous reformulons. La direction du groupe promeut « Philonomist », revue de presse d'entreprise construite autour de la philosophie. Sa vocation

est de proposer des contenus sur les thèmes de l'économie, de l'entreprise et du sens du travail au travers de textes philosophiques. Vous avez écrit que cette « plate-forme prend pleinement son sens dans le pilier humain du PMT du groupe Crédit Agricole ». En quoi, concrètement, cette plate-forme prend son sens dans le pilier humain ? LCL va-t-il suivre les recommandations de certains articles comme « vous souhaitez que vos employés traitent mieux leurs clients ? Commencez par prendre soin d'eux. » ?

Réponse : Un des éléments clés du pilier humain est de promouvoir l'autonomie et une plus grande responsabilité en proximité de nos clients. Il s'agit de promouvoir le discernement, la capacité de chacun à analyser et forger son opinion et préparer ses décisions.

Le propre de la philosophie est d'apprendre à réfléchir par soi-même pour agir avec discernement. C'est en cela que la démarche philosophique fait écho au pilier humain du groupe, car celui-ci vise à mettre au cœur de sa stratégie la responsabilité et l'autonomie de ses collaborateurs.
Philonomist est au service de ce but, tout comme le forum philo qui a été proposé récemment et qui a permis de comprendre ce qu'il y avait derrière les notions de responsabilité, de confiance, de discernement, d'autonomie et de prise d'initiative. A travers les articles de Philonomist, qui aident à décrypter les dernières tendances en matière de management par exemple, la Direction ne fait pas passer d'autre message que celui de dire : voilà d'autres façons de procéder, et vous qu'en pensez-vous ? Elle ne cherche pas à donner des consignes ni à enfermer dans un modèle unique.

31. Circulaire mobilité (suite)

A la non application de la circulaire (non dénoncée à ce jour) dans certains secteurs depuis le début de l'année, vous avez répondu qu' « un des principaux irritants clients est le changement trop fréquent de leur conseiller. La direction a donc réaffirmé sa volonté que les salariés restent a minima 3 ans dans leur poste. Dès lors, dans ce contexte, il apparaît que notre dispositif actuel de mobilité ne peut perdurer en l'état » et qu'une réflexion était en cours. Mais cette réponse ne répond absolument pas à la question posée : Allez-vous respecter vos engagements actuels ? La circulaire n'ayant pas été dénoncée, elle doit continuer à s'appliquer.
N'oublions pas que la majeure partie des mesures de mobilité est accordée lorsque celle-ci est à l'initiative de LCL. Donc, nous ne comprenons pas votre argumentation pour dénoncer les mesures actuelles. N'y aurait-il pas une autre raison plus bassement pécuniaire ?
Quant à la volonté de la direction de laisser les salariés en poste a minima 3 ans, comment allez-vous faire avec un tel turn-over (démissions, retraites, licenciements, …) ? Cela fait des années que c'est un souhait de la direction … qui ne se réalise pas.

Réponse : Sur la circulaire mobilité, un point concernant la dénonciation de l'IDL mobilité a été inscrit à l'ordre du jour de la réunion.

32. Transformation de CDD en CDI (suite)

Dans votre réponse, vous dites : « Dès lors qu'un poste est ouvert, il est d'abord ouvert en interne et la candidature des salariés internes, en CDI ou CDD, est donc examiné en priorité ». Nous ne pouvons qu'être en accord avec cela puisque c'est la loi. Comment alors expliquez-vous que, lorsqu'un salarié fait une demande de mutation, postule sur des postes, sa demande n'aboutit pas et que des embauches externes sont faites ?

Réponse : Comme nous vous l'avons déjà indiqué, les critères pris en compte pour la transformation d'un CDD en CDD sont les mêmes que pour tout recrutement, à savoir personnalité et compétences professionnelles. Même si les candidatures des salariés internes sont examinées en priorité, leur profil ne correspond pas nécessairement au profil recherché pour le poste.

33. Dispositif catégoriel de retraite chez LCL (suite)

Avez-vous pensé à élargir les bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83) réservé aujourd'hui aux seuls cadres dirigeants ? Ce serait un outil de fidélisation intéressant, ne pensez-vous pas ? Surtout, comme vous aimez à le dire « dans ce contexte ».

Réponse : Le sujet des retraites est un sujet important et nous examinerons votre suggestion.

34. Evolution trimestrielle de l'EMP (suite)

La réponse était différée car « en cours avec le métier ».

Réponse : Le support communiqué dans le SharePoint relatif au bilan de la RVP 2019 prend en compte votre demande de métiers complémentaires dans l'évolution trimestrielle EMP.

CGT

35. La Direction refuse d'appliquer les mesures liées à la mobilité géographique et fonctionnelle lors de mutations restreintes (avec déménagement), alors qu'il s'agit de propositions de poste induites par l'employeur et où les salariés ont pris certains engagements.
Ceci engendre pour les salariés des problématiques matérielles et psychologiques car ils se retrouvent sans pouvoir bénéficier des mesures d'accompagnement adéquates. Ces agissements mettent en grande difficultés nos collègues pour organiser leur vie personnelle et familiale, pénalisant également les équipes se trouvant avec des postes à découvert.
La CGT rappelle à la Direction qu'un engagement subsiste tant qu'il n'a pas fait l'objet d'une dénonciation auprès des instances compétentes et d'une information auprès des salariés.
La CGT dénonce cette méthode brutale qui conduit à geler l'application des mesures sur la mobilité et qui est contraire à la jurisprudence.
Nous demandons à la Direction d'appliquer les mesures liées à la mobilité.
Quels sont les éléments avancés par la Direction qui permettent de justifier la suspension de l'application d'une circulaire sur la mobilité chez LCL actualisée en 2014 et accessible sur Intranet ?

Réponse : Un point concernant la dénonciation de l'IDL mobilité a été inscrit à l'ordre du jour de la réunion. La réponse à cette question a été apportée en séance.

36. La direction dans différentes régions et à plusieurs reprises refuse que les représentants du personnel accompagnent les salariés lorsqu'ils demandent un entretien à leur hiérarchie ou au RDI.
Sur quelles bases juridiques la direction s'appuie-t-elle pour justifier ce changement de position ?

Réponse : Les représentants du personnel peuvent accompagner les salariés lors d'entretiens lorsque la loi ou un accord applicable le prévoit expressément. C'est le cas par exemple d'un entretien mené dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou lors d'un entretien de prise de mandat d'un élu.
Au-delà, il n'existe aucun usage au sein de LCL prévoyant la présence d'un élu lors d'un entretien de gestion avec le manager ou le RDI.

37. Dans l'accord du dialogue social il est spécifié en son article 17 que le temps passé à la réunion préparatoire est du temps de travail effectif y compris les délais de route.
En son article 18-2, il est précisé que le temps passé aux réunions du CSEC est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il en est de même pour les CSE d'établissement.
Nous considérons donc par analogie que les délais de route du trajet retour après la réunion sont également du temps de travail effectif.
Conformément à la réglementation en vigueur et notamment à l'article L3121-34 : « La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. »
La CGT demande à la Direction de nous informer des mesures qu'elle compte prendre pour se conformer à la réglementation.

Réponse : La Direction souhaite que les réunions s'inscrivent dans des horaires de travail convenables.

38. De nombreuses questions ne sont pas inscrites dans les ordres du jour des CSE d'établissement et refusées en questions diverses notamment en ce qui concerne les postes à découvert.

Lorsqu'un poste n'est pas couvert, les salariés doivent gérer la charge de travail du poste vacant. De plus, les objectifs commerciaux de l'agence restent inchangés bien qu'un poste puisse parfois rester vacant pendant plusieurs mois. Ainsi, nous parlons bien ici de l'organisation du travail.
De plus une surcharge de travail peut avoir un impact sur la santé des salariés.
En conséquence, les questions relatives aux postes vacants relèvent bien de la compétence du CSE. Les élus CSE sont donc bien fondés à interroger la Direction sur la couverture de postes vacants.
La CGT demande qu'un rappel soit fait aux présidents de CSE afin qu'ils prennent en compte et apportent des réponses à toutes les questions relevant de la compétence des instances.

Réponse : La communication aux élus du CSE de l'information portant sur les postes vacants ne relève d'aucune obligation légale.