



## COMPTE-RENDU CSEC DU 05 MAI 2022

### Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire de CSEC du 8 juin 2022
2. Approbation du procès-verbal de la séance extraordinaire du CSEC du 17 juin 2022
3. Information en vue d'une consultation sur le projet d'organisation de la filière Paiements et de renforcement de la lutte contre la Fraude Paiements
4. Point sur le fonctionnement du CSEC
5. Consultation sur le programme Digital RH – Lot 1 sur l'évaluation
6. Désignation d'un expert dans le cadre de la consultation portant sur les orientations stratégiques
7. Désignation d'un expert pour accompagner les organisations syndicales représentatives dans les CSEC du 7 septembre et 8 septembre 2022 négociations relatives à l'égalité professionnelle (article L2315-94)
8. Information sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
9. Information sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
10. Information sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
11. Résultats de la RVP Retail du 1er semestre 2022
12. Présentation et approbation du rapport de la Commission des marchés du 10 octobre 2021
13. Présentation et approbation du rapport de la Commission économique du 30 mai au 1er juin 2022
14. Présentation et approbation du rapport de la Commission des œuvres sociales du 09 et 10 juin 2022
15. Calendrier des séances de CSEC en 2023
16. Questions diverses



### 1. Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire de CSEC du 8 juin 2022

✓ Approbation à l'unanimité

### 2. Approbation du procès-verbal de la séance extraordinaire de CSEC du 8 juin 2022

✓ Approbation à l'unanimité

### 3. Approbation du procès-verbal de la séance extraordinaire du CSEC du 17 juin 2022

✓ Approbation à l'unanimité

### 4. Information en vue d'une consultation sur le projet d'organisation de la filière

Paiements et de renforcement de la lutte contre la Fraude Paiements

Le projet a du sens, cependant, il ressort des échanges qu'il a été conçu sans les équipes concernées, la direction se basant sur les retours d'une étude externe. Elle considère que les équipes sont prêtes à travailler avec plus de proximité et de spécialisation. Les déménagements seront minimes et chaque site conservé. En ce qui concerne Evry, bien qu'il soit dans un état déplorable, aucun travaux d'amélioration n'est prévu. 7 recrutements prévus sont sur des postes très spécialisés : s'il existe des ressources en interne LCL ou Groupe, des mobilités seront possibles, mais il plus vraisemblable que ce soit en externe. Nous n'arrivons pas à avoir de visibilité sur la charge de travail, les conditions de travail, ni sur le nombre exact de personnes impliquées, sur les changements de libellés des postes, ni sur les changements de niveaux M1/M2/M3/M4 et les évolutions possibles. En définitive, les élus votent la résolution commune pour recourir à une expertise confiée à Aequitis.

### 5. Consultation sur le programme Digital RH – Lot 1 sur l'évaluation

Nous revenons sur la possibilité voulue par la direction d'introduire dorénavant la possibilité de modifier les objectifs en cours d'année : cela est illégal sans l'accord du salarié même en cas de circonstances exceptionnelles.

Notre élue UNSA a rappelé que : « dans un arrêt du 8/04/2021, la cour de cassation (arrêt 19-154432) précise que si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice et non en cours d'exécution. De plus, sans l'accord du salarié, l'employeur se rend responsable d'une modification unilatérale du contrat de travail. Concrètement, comment un salarié pourra refuser de s'inscrire dans cette démarche de modification, étant donné que sans son accord les modifications sont illégales. Pour les fonctions support, modifier un objectif aurait un impact sur la RVP serait illégal. »



Ce point de blocage abouti à l'engagement de Véronique Goutelle, Directrice Générale de LCL, de rappeler dans le cadre d'une note que cette option sera exceptionnelle et soumise à accord des deux parties. Mais n'est pas prévu d'établir une liste des circonstances exceptionnelles.. En cas de désaccord, on reste sur les objectifs initiaux fixés en début d'exercice. Nous avons la crainte que chaque manager considère différemment ce qui relève de l'exceptionnel ou pas, et en cas de désaccord, de l'impact sur l'ambiance et les relations dans le travail... Un avis commun lu a été voté à l'unanimité des Organisations Syndicales

Ajout UNSA à la position commune : *« Je note que vous vous engagez dans le cadre d'une note à conserver le fonctionnement actuel, j'espère que cette note rappellera à tous, managers comme salariés, que les objectifs modifiés sont une option que l'on peut refuser. Je note que pour les fonctions centrales une modification ne sera pas sans conséquence sur la RVP et on restera vigilants »*

### 6. Désignation d'un expert dans le cadre de la consultation portant sur les orientations stratégiques

- ✓ Approbation à l'unanimité
- ✓ Cabinet Aequitis validé à l'unanimité

### 7. Désignation d'un expert pour accompagner les organisations syndicales représentatives dans les CSEC du 7 septembre et 8 septembre 2022 négociations relatives à l'égalité professionnelle (article L2315-94)

- ✓ Approbation à l'unanimité
- ✓ Cabinet Aequitis validé à l'unanimité

### 8. Information sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

### 9. Information sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Axe important dans la politique de RSE du LCL et du Groupe Point sur 2021 : le taux d'emploi de travailleurs handicapés sur LCL est à 6,70 % (1156 personnes) sur un effectif d'assujettissement de 17705 salariés. Le taux d'emploi du Groupe est à 5,22% (pour être conforme à la loi, il faut 6%), 73 % sont des femmes, techniciennes à plus de 70%. Il y a eu 42 nouveaux titres de reconnaissance de travailleurs handicapés. Il y a eu seulement 16 embauches avec 8 CDI (19 en 2020), ralentissement dû au climat sanitaire.



Majoritairement ces salariés ont plus de 45 ans (75%), leur âge moyen est de 52 ans, l'âge moyen LCL étant de 43 ans. Pour rappel, sur la période 2020-2021, LCL s'était engagé à 145 recrutement, nous arrivons à 48, 68% en CDI, 43,9% en CDD. En terme de communication, 2021 a été une année riche en communications ludiques appréciées par les salariés (Octobre Rose, sensibilisation aux mal voyants lors de la fête de la musique, animation dans les halls des immeubles de Villejuif, BD, Publications, guide 100% digital, newsletter...). Ces actions sont essentiellement pilotées par CAsa. La direction ne peut pas répondre à toutes les questions des élus car la personne en charge du handicap à la DRH est absente lors de la réunion.

### 10. Information sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Après une fastidieuse restructuration d'Action Logement (acteur national regroupant la gestion du logement social), une filière dédiée « entreprise » a été mise en place pour LCL et le Groupe afin de favoriser nos salariés pendant 7 jours sur un logement. Cependant, faute de candidatures suffisantes (3 candidatures Groupe pour un logement), ces offres sont ouvertes aux candidatures externes. En 2021, il y a eu 56 attribution de logements chez LCL (108 total Groupe) dont 45 en IDF.

Le service social de LCL peut intervenir pour venir en soutien des demandes prioritaires, en cas de besoin, ne pas hésiter à le solliciter. Pour rappel, Action Logement intervient également dans le cadre de prêts (accession, travaux, rénovation énergétique) et des garanties locatives.

Notre élue a tenu à interpeller la Direction sur la nécessité de faire plus de communication autour de cet avantage social, mais surtout d'intervenir auprès d'Action Logement pour obtenir plus d'offres et de veiller à la qualité et à la localisation des logements proposés.

### 11. Résultats de la RVP Retail du 1er semestre 2022

### 12. Présentation et approbation du rapport de la Commission des marchés du 10 octobre 2021

✓ Approbation à l'unanimité

### 13. Présentation et approbation du rapport de la Commission économique du 30 mai au 1er juin 2022

✓ Approbation à l'unanimité



14. Présentation et approbation du rapport de la Commission des oeuvres sociales du 09 et 10 juin 2022

✓ Approbation à l'unanimité

15. Calendrier des séances de CSEC en 2023

16. Questions diverses

Point apporté par la direction :

La direction vient d'annoncer pour 4 semaines la mise en place d'un pilote « client sans conseiller » ayant pour objectif d'alléger la gestion des agences en difficulté de personnel tout en satisfaisant le client. Cela va concerner les 10 portefeuilles à découvert de 9 agences par 3 téléconseillers « LCL mon Contact ». Les agences sont : Paris Luxembourg, Ledru-Rollin, Sceaux Robinson, Kremlin-Elcêtre, St Cyr l'Ecole, Mirabeau, Nanterre-Fontenelle, Givet et Montbéliard

Lors de la réunion, ces agences n'avaient pas encore été informées et à ce stade, nous ne connaissons pas le nombre exact de clients concernés. Dans ces conditions, il est difficile de dire si l'équipe dédiée est suffisamment dimensionnée. Les élus estiment que cette annonce doit faire l'objet d'une présentation complète nationale et locale.

