



**Délibération votée, à l'unanimité des élus,
lors de la séance plénière extraordinaire
du CSE Central du 25 mai 2023**

Le CSEC de LCL est réuni le 25 mai 2023 avec comme point à l'ordre du jour :

« Point relatif à l'alerte pour risque grave pour la santé des salariés émise par les membres du CSEC
le 10 mai 2023 »

Le CSEC rappelle que :

Le 19 mai 2021, après la restitution du rapport d'expertise sur le projet du nouveau maillage du réseau d'agences, « *forts d'un constat alarmant de la situation sociale dépeinte dans le rapport* », les membres du CSEC vous ont alerté une énième fois sur la dégradation des conditions de travail et vous ont enjoint « *d'engager en urgence des travaux entre la direction et les représentants du personnel* » afin d'améliorer rapidement la situation.

Vous aviez alors annoncé que vous alliez mettre en place une étude de fond des conditions de travail des salariés du réseau, en vous faisant aider par des ressources externes. Nous, membres du CSEC, avons alors insisté sur l'urgence de la situation.

Ne constatant aucune avancée, le 3 février 2022, soit 8 mois après, le CSEC et les organisations syndicales représentatives vous ont écrit pour vous rappeler qu'ils attendaient de votre part une action concrète et immédiate, compte tenu des risques psycho-sociaux déjà identifiés dans plusieurs rapports d'expertise et des nombreux indicateurs du bilan social soulignant la dégradation des conditions de travail, en insistant sur le fait que votre responsabilité était engagée et qu'il convenait d'agir rapidement pour préserver la santé physique et mentale de vos salariés en mettant en place des actions dites « *victoires rapides* ».

Quelques mois après, suite à la consultation de plusieurs cabinets de conseil, vous avez finalement mis en place un partenariat avec le CNAM pour que les futurs projets tiennent compte des besoins des salariés du réseau. Le représentant du CNAM avait indiqué que ce travail nécessitait l'implication et le soutien des membres du comité de Direction et des acteurs décisionnaires du réseau. Depuis, il a plusieurs fois alerté sur ses difficultés à pouvoir échanger avec des interlocuteurs décisionnaires.

Alors que, malgré plusieurs demandes, vous rechignez à nous communiquer la convention qui vous lie avec le CNAM, son représentant a confirmé à l'issue des premiers échanges que sa mission s'inscrirait dans la durée et n'avait pas pour objet la mise en œuvre d'actions immédiates.

Aussi, le 15 septembre 2022, le CSEC et les organisations syndicales représentatives vous ont écrit pour vous confirmer que le partenariat avec le CNAM, bien que très intéressant à moyen-long terme, ne répondait pas à l'urgence de la situation et ne correspondait pas aux besoins de « *victoires rapides* » nécessaires dans ce type de contexte, qu'il était urgent de mener une réflexion plus globale et active sur les conditions de travail.

C'est ainsi que, conforté par l'avis du CNAM, vous avez accepté la mise en place d'un comité paritaire pour la prise de décisions rapides afin de soulager le quotidien des salariés du réseau, en plus du comité de suivi des actions du CNAM.

Mais, face à votre léthargie depuis le 19 mai 2021, le CSEC a suspendu sa participation au comité de pilotage en date du 6 octobre 2022.



Les 3 organisations représentatives ont, quant à elles, décidé de vous laisser une dernière chance, en participant à ce comité paritaire parallèle et dissocié de celui du pilotage de l'action du CNAM.

Le 14 février 2023, lors d'un de ces comités, des membres de la direction ont déclaré qu'il ne s'agissait plus d'un comité paritaire mais d'un groupe de réflexions, que seule la direction déciderait des choses à mettre en place.

Pourtant, au CSEC du 8 février 2023, le Comité exécutif de LCL annonçait dans sa réponse à l'avis du CSEC relatif aux orientations stratégiques, « *le maintien de ce même comité **paritaire** qui se réunit mensuellement afin d'identifier des victoires rapides d'améliorations des conditions de travail* ».

Face à ce mépris et à la passivité de la direction, deux organisations syndicales représentatives ont décidé de quitter ce « groupe de réflexions » le 28 avril 2023, la direction ayant également annoncé la veille que ce groupe servirait à présenter des projets en amont, objet devenu très éloigné de la raison pour laquelle il avait été créé.

Malgré de nombreuses alertes quant à l'exposition des salariés du réseau aux RPS et votre engagement au 2^{ème} trimestre 2021 de mettre en place une étude de fond des conditions de travail des salariés du réseau, puis des actions de prévention des risques, force est de constater qu'à ce jour, 2 ans après, aucune action concrète d'ampleur n'a été mise en place pour répondre à l'urgence de la situation.

Que de temps précieux perdu. Face à l'immobilisme de la direction, son inaction, sa mauvaise volonté, les conditions de travail des salariés ont continué de se détériorer, contribuant à nuire à leur santé physique et psychologique. Pour preuve :

Le 20 avril 2023, vous avez communiqué aux membres du CSEC via la BDESE le bilan social 2022 provisoire. Dans celui-ci, ces derniers déplorent :

- Un nouveau record du nombre de démissions à 967, en hausse de 27% par rapport à 2021 et 30% par rapport à 2019
- Un taux record de démission à 5,7% en hausse de 27% sur un an et de 39% par rapport à 2019
- Un nombre de licenciements (dont 62% pour motif d'inaptitude en 2021) en hausse de 18% par rapport à 2021 et de 30% par rapport à 2019
- Un nombre de départs durant la période d'essai de 352, en hausse de 38% par rapport à 2021
- Un taux d'absentéisme de 7,2%, en hausse de 24% par rapport à 2019 (avant COVID)
- Un record absolu du nombre de jours d'absence pour maladie à 258.534 jours, en hausse de 17% par rapport à 2019

Ces données sociales catastrophiques peuvent être illustrées par les témoignages de salariés en détresse qui ne trouvent comme échappatoire que l'arrêt de travail ou la démission.

Pour tenter de se justifier sur les chiffres qu'elle ne conteste pas, la direction s'est fendue d'un communiqué de presse le 12 mai dernier où elle explique que, « *les années 2020 et 2021 marquées par la pandémie ont vu des scores historiquement bas de démissions pour toutes les entreprises* ». Dans ce cas, les taux de démission chez LCL en 2021 (second taux le plus élevé après 2022) et 2020 qui sont loin d'être négligeables, inquiètent d'autant plus. D'autre part, si LCL indique avoir « *massivement* » recruté des CDI en 2022, force est de constater qu'en fin d'année, il y avait 165 CDI de moins que fin 2021. LCL ne couvre donc pas les départs.



Compte tenu de ces éléments :

En conséquence et conformément aux dispositions des articles L.2315-94 du code du travail, les représentants du personnel au CSEC décident de faire appel à un expert certifié pour la réalisation d'une étude relative à l'exposition des salariés du réseau aux risques psycho-sociaux.

Les objectifs de la mission d'expertise seront :

- De rechercher les facteurs de risques liés à l'organisation du travail, la répartition de la charge, les moyens donnés aux salariés, les objectifs qui leurs sont assignés, ...
- Et d'aider le CSEC à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

VOTE :

- Pour : 23
- Contre :
- Abstention :

A cet effet, le CSEC désigne la société IPSO FACTO SSCT, 4 rue de la Pierre Levée 75011 Paris (Organisme certifié).

VOTE :

- Pour : 23
- Contre :
- Abstention :

Le CSEC mandate le/la Secrétaire du CSEC, à défaut le/la Secrétaire adjoint(e) pour prendre contact avec l'expert afin de lui transmettre la présente délibération. Il/Elle est également mandaté(e) pour engager toute démarche, y compris ester en justice, pour voir appliquer la présente délibération, que ce soit en cas de contestation de l'expertise ou si la direction ne donne pas à l'expert les éléments, de quelque nature qu'ils soient (documents organisations des entretiens etc., dont il a besoin pour réaliser sa mission.

VOTE :

- Pour : 23
- Contre :
- Abstention :

M Lionel PICHODO

Secrétaire Général du CSEC LCL