



SIÈGE
OPÉRATIONNEL

N°9
Mars 2021

« ENTRE
NOUS »

REORGANISATION DES PERIMETRES DES ASSISTANTES SOCIALES D ILE DE FRANCE

Un assistant social qui a saisi une opportunité de carrière ne sera pas remplacé. Les quatre assistances restantes ont été concertées et ont validé une distribution des périmètres pour une période test de six mois.

Pour autant, le SNB réitère sa demande à la Direction de revoir sa position, afin de restaurer l'effectif du dispositif social initial. Ceci afin de pouvoir répondre aux sollicitations de la part des salariés ou des managers pour eux-mêmes ou leurs équipes ou les actions à mener lors de la sortie de crise COVID 19 .

En effet, le monde médical alerte sur le fait que bon nombre de pathologies, de souffrances psychologiques seront détectables uniquement lors de la sortie de la crise sanitaire.

La direction a confirmé sa volonté de ne pas fragiliser le dispositif, affirmant toutefois qu'à ce jour il n'y avait pas d'augmentation significative de charge de travail due au COVID. La Direction nous a informés du remplacement d'une des assistantes sociales par un CDD lors de son départ en congé maternité.

Le SNB restera vigilant durant ces mois de test et demande à ce qu'au terme du congé maternité le collaborateur en CDD puisse être maintenu dans ce dispositif, par son embauche en CDI. Cette suggestion de vos élus SNB, a été retenue et approuvée par la direction qui va y réfléchir.

UNE ADAPTATION DE L'ORGANIGRAMME AU SEIN DE LA DRH

Vos élus SNB / CFE-CGC ont déclaré : si l'on peut comprendre que l'on associe la BEIGF à la recherche de partenariat avec des entreprises socialement responsables, l'activité RSE au niveau de la DRH ne peut pas être occultée car cela rentre dans ses missions, à savoir :

- **Le Respect des droits humains** : Une entreprise socialement responsable s'engage vis-à-vis de la société à respecter les droits humains des salariés et des consommateurs.
- **La Relation et les conditions de travail** : A l'instar du stress au travail qui devient le fléau de l'entreprise, la démarche RSE vise à aller au-delà de la réglementation pour **favoriser les relations** et les ambiances sereine au travail.
- **Le dialogue et la motivation des salariés** : La démarche RSE a pour but de fédérer et d'**ouvrir le dialogue avec les salariés** afin de les motiver dans leur travail. De fait, l'entreprise les fidélise et en retire des bénéfices économiques directs.
- **L'Égalité et la non-discrimination** : L'objectif est l'interdiction de toute forme de discrimination, y compris à l'embauche.

LA STRATÉGIE DU GROUPE AU SUJET DE LA RSE : ÊTRE ACTEUR D'UNE SOCIÉTÉ DURABLE

Fort de sa volonté d'intégrer la RSE à l'ensemble de sa stratégie, le Groupe Crédit Agricole SA s'est doté en 2019 d'une Raison d'Être « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société » traduite par le nouveau Projet Groupe « Ambitions 2022 ».



SYNDICAT NATIONAL
DE LA BANQUE LCL

1^{er} réseau social de la Banque, de la Finance et du Crédit !

SUIVEZ-NOUS !
SNB CFE CGC LCL



01.42.95.18.57

WWW.SNBLCL.NET

LE SNB RESTE TRÈS ATTACHÉ AU DISPENSAIRE

Nous approuvons et louons le don LCL fait à l'Institut Pasteur de Lille, pour un montant de 500 KE qui confirme sa volonté d'être un acteur majeur dans la responsabilité sociétale, chère depuis son origine à notre maison....

Dans le même esprit, nous tenons à notre dispensaire médical, très apprécié et sollicité et demandons que la même attention soit portée pour la santé des salariés LCL et du Groupe.

Le SNB pense primordial qu'une réflexion soit menée pour protéger le capital vie de tous et suivre au mieux sur le plan médical les salariés, acteurs de la bonne santé financière de LCL.

Rajeunir l'équipe médicale en complétant l'offre de spécialistes qui se réduit au fil des ans, doit être un axe prioritaire de réflexion..

Le coût du maintien reste nettement inférieur aux dons alloués à ce beau projet dont va bénéficier l'Institut Pasteur. La Direction nous apprend qu'une étude est relancée face à la baisse graduelle de son utilisation (très forte hétérogénéité des besoins : 3 spécialités sont plus consultées dont l'ophtalmologie). Cependant le SNB insiste sur le fait que la fréquentation actuelle n'est pas représentative et ne permet pas pour autant de porter un jugement objectif et définitif.

L'effet naturel de la sortie crise COVID avec la reprise combinée du travail sur site et des soins, devrait permettre de revenir au rythme normal de 6000 visites par an, pour sans doute les dépasser avec l'apparition de nouvelles pathologies induites par les confinements. Nous souhaiterions rassurer nos collègues sur le devenir de notre héritage social, qui nous l'espérons sera pérennisé et sauvegardé, dans l'intérêt de tous.

Nous vous ferons un retour dès que la réflexion sera terminée.

LE GRAND RV LCL

Lors de la conférence « le grand RDV », il a été évoqué « agilité Siège Opérationnel » à horizon 2022, sauf erreur

• Notre DG a notamment rassuré sur le fait que les collaborateurs seraient accompagnés dans leur reconversion. La transformation des back-offices en middle offices a aussi été annoncée, sans suppression de postes et avec accompagnement des reconversions. A quel nombre de suppressions de postes et reconversions devons-nous nous préparer et pour quels services ou population sur le siège ?

La direction nous répond : Je peux seulement vous dire qu'il y aura des groupes de travail, nous sommes en phase d'étude. Les impacts, la DRH découvre le sujet, c'est le tout début de la réflexion. C'est plutôt pour 2022.

PROJET DE RÉORGANISATION DE LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE

Il nous a été expliqué la nécessité, à cet effet, d'une meilleure adéquation entre un dispositif à solidifier en sollicitant à bon escient **des collaborateurs reconnus chevronnés** et la complexité des problématiques parfois même combinées (lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et la fraude).

Une faiblesse en terme de dimensionnement des effectifs au regard de la disparité avec celui de la SF CASA, renforcé, n'induit-elle pas précisément, en particulier pour la filière Sanctions Internationales intégrant les Embargos, une source de stress déterminant de Risques Psycho Sociaux ?

La Direction a affirmé veiller à faire bénéficier les équipes de renfort en cas de pics d'activité.

Vos élus SNB LCL/ CFE-CGC seront vigilants sur tous ces aspects.

Si vous souhaitez prendre connaissance des nombreuses questions/réponses du SNB sur ce projet, nous vous invitons à vous rendre sur notre site internet qui vous dévoilera de nombreuses informations.

Cliquez sur le lien :
[SIEGE OPERATIONNEL \(snbclcl.net\)](http://www.snbclcl.net)



**SYNDICAT NATIONAL
DE LA BANQUE LCL**
1^{er} réseau social de la Banque, de la Finance et du Crédit !

SUIVEZ-NOUS !
SNB CFE CGC LCL



01.42.95.18.57 **WWW.SNBLCL.NET**