

CSEC du 13/14 janvier 2021

RVP 2021

La Direction a présenté la structure RVP 2021 pour les commerciaux, mettant en avant une réduction du nombre de critères pour une meilleure lisibilité et une adaptation de ceux-ci selon les métiers. L'accent est mis sur l'assurance et le contact client.

Les élus CFDT ont, encore une fois, interpellé la Direction sur le sujet Banque privée / Angle neuf et fait part de l'inquiétude des salariés.

En effet, à ce jour, l'outil de sélection n'est pas opérationnel, il ne sera présenté aux salariés que le 28 janvier, alors que les objectifs, eux, sont déjà intégrés à la RVP 2021.

Comme pour de nombreux projets ambitieux, les modalités de déploiement ne sont pas prêtes !

La Direction « prend le sujet avec précaution et se rapproche de la ligne métier » mais confirme que le responsable de pôle doit faire l'évaluation en conséquence afin de ne pas pénaliser les collègues de la BP !

Plus globalement, la Direction confirme que les managers gardent la main pour les évaluations en tenant compte d'éléments de contexte contrairement aux écrits dans le support RVP de la réunion du jeudi 7 janvier (page 9).

De même, la CFDT a alerté la Direction sur le fait que les objectifs doivent être atteignables pour ne pas vous pénaliser sur votre RVP et pour éviter une pression commerciale délétère.

RDV Visio

La Direction nous a confirmé que la fonction d'enregistrement de WEBEX est désactivée.

Par ailleurs, lorsqu'il se connecte, le client doit accepter des conditions d'utilisation rappelant notamment l'interdiction de tout enregistrement.

La CFDT s'inquiète de savoir ce qu'il se passerait si, malgré tout, un client diffusait sur internet des images ou conversations avec un conseiller puisque cela est déjà arrivé. LCL n'a rien prévu La CFDT a exigé qu'une procédure claire soit déployée pour préserver le droit à l'image des salariés.



Mesures salariales 2021

La Direction n'ayant pas obtenu la signature de l'accord salarial de 2021 par une majorité des Organisations Syndicales Représentatives, elle a donc informé le CSEC des mesures unilatérales envisagées.

La CFDT a demandé les montants nets, réellement versés aux salariés, car la Direction communique en montants chargés (avec charges patronales).

Vous constaterez par vous-mêmes le réel niveau de reconnaissance de votre implication par LCL :

- ♦ Enveloppe MSI de 1% de la masse salariale de 9,9 M€ chargés **soit 6 M€ net (contre 7,8 M€ en 2020)**,
- ♦ Enveloppe de complément de variable, pour les salariés dont la rémunération brute est au-dessus du plafond des 3 smic (soit environ 56.000€), à la « discrétion » des managers : 1,4 M€ chargés soit 900.000€ net,
- ♦ Enveloppe égalité pro : 300.000€ soit 200.000€, cette enveloppe sert à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

La CFDT déplore que d'année en année, les mesures salariales se réduisent alors même que les résultats de LCL restent de bonne facture.

Cette année 2020, compliquée du fait de la crise, ne fait pas exception, vous avez été à la hauteur des ambitions de LCL et pourtant vous serez moins nombreux encore cette année à percevoir une mesure salariale ! Les années passent mais une constante demeure : LCL vous en demande toujours plus et vous en donne toujours moins...

En cas de besoin, contactez vos élu(e)s CFDT

Crise sanitaire

Malgré les annonces de couvre feu à 18h, la Direction n'envisage pas de modifier le protocole sanitaire LCL qui reste d'actualité et doit s'appliquer partout.

Pour autant, à la demande de la CFDT, la Direction a accepté de porter une attention particulière aux salariés qui rencontreraient des difficultés liées aux horaires de fermetures des activités périscolaires par exemple.

De plus, selon l'évolution de la crise sanitaire et des annonces gouvernementales, la Direction s'est engagée à organiser une réunion de concertation avec les élus du CSEC pour envisager les adaptations dudit protocole.

Par ailleurs, la Direction se dit favorable à organiser des campagnes de vaccination (comme pour la grippe). N'étant pas un public prioritaire, LCL devrait être concerné sur la fin du premier semestre, les modalités d'organisation ne sont pas encore connues. Les vaccinations se feront sur la base du volontariat.

Point sur l'ADE (Assurance Des Emprunteurs)

L'UFC Que Choisir a lancé une action de groupe contre LCL. Sont visés le non-respect du délai de réponse de 10 jours pour répondre à une demande de substitution d'assurance et la poursuite du prélèvement des primes après le changement d'assurance.

A la demande des élus CSEC, la Direction a fait un point de situation en décembre et lors du dernier CSEC de janvier. Malgré les alertes des élus depuis 2018, la Direction a laissé la situation se dégrader jusqu'à ce que la presse s'en saisisse.

Pour autant, aujourd'hui la Direction nous informe que :

- ◆ 16 salariés (de POSC dont Valence ainsi que les collègues des sites récemment fermés de Rouen, Montpellier et Reims) sont venus en renfort en fin d'année portant ainsi le nombre de dossiers de 870 au 1er décembre 2020 à 39 au 13 janvier 2021 (avec un traitement à J+1). Cette équipe va être progressivement désengagée.

La CFDT a alerté la Direction sur un possible sous dimensionnement des effectifs de l'équipe ADE.

- ◆ Une équipe du Siège (Direction de la Transformation et de l'Organisation) travaille autour de la refonte du parcours de substitution ADE qui concernent le client, le courtier, les agences, LCL mon contact, CACI et l'UMPI. Ce nouveau « process » devrait être présenté au COMEX mi février 2021.

La CFDT approuve cette réflexion qui répond à sa demande faite lors du CSEC de décembre concernant la modification totale du process ADE. A suivre...

Consultation du CSE Central sur la politique sociale de LCL

Le CSE Central s'est fait accompagné d'un expert, qui a présenté son rapport en séance, pour donner un avis sur la politique sociale menée par LCL en 2019. La politique sociale comprend différents thèmes, l'emploi, la rémunération, l'égalité Femme/Homme, la formation, le handicap...

Extrait de l'avis unanime du CSEC, que vous retrouverez en intégralité sur notre site cfdt-lcl.org :

« Le CSEC demande à LCL de :

- ◆ Revoir sa politique d'emploi en stoppant la réduction des effectifs et en créant de nouveaux postes au sein de l'entreprise afin d'améliorer les conditions de travail et la relation clientèle et de permettre ainsi à LCL de démontrer qu'elle est une entreprise citoyenne et solidaire.
- ◆ Mettre enfin en place des solutions réelles et concrètes pour enrayer la déferlante de démissions qui frappe de plein fouet LCL depuis maintenant plusieurs années.
- ◆ D'inverser la tendance en termes d'avantages sociaux pour les salariés notamment en remettant en place des mesures de mobilité pour tous et ainsi assurer la bonne respiration du réseau.
- ◆ De revenir à une politique sociale innovante, ambitieuse, assurant le bien être des salariés et par conséquent des clients, afin que l'humain soit véritablement la priorité chez LCL. »

Pour votre information, LCL se démarque des banques AFB avec un taux de démission de 4,1% plus élevé que la moyenne qui traduit un mal être des salariés dans toutes les tranches d'âge et se répercute sur la satisfaction des clients avec un taux de turn over des effectifs de 9% !

En cas de besoin, contactez vos élu(e)s CFDT

Prochaine séance le 3/4 février 2021