

CSEC du 7/8 avril 2021

Déclaration CFDT

« Madame la Présidente,

Depuis plusieurs jours, la CFDT est sollicitée par de nombreux salariés très mécontents au sortir de leur entretien de rémunération. Nous parlons ici, des salariés qui touchent leur variable annuellement, en mars : fonctions support, POSC/OSCE, BEIGF...

Pour rappel, le projet de refonte de la rémunération variable et des libellés d'emplois a été mis en place dès janvier 2020 chez LCL. La Direction présentait son projet "de RVP pour tous" comme fédérateur, équitable et lisible.

Depuis, la CFDT n'a eu de cesse de vous rappeler que chaque salarié doit connaître ses objectifs tant individuels (70%) que collectifs (30%) en début d'année afin de pouvoir travailler en vue d'atteindre son opportunité de variable.

Or, malgré nos nombreuses demandes, force est de constater que la Direction a fait le choix de l'opacité. Aujourd'hui, la CFDT est affligée et dénonce les propos inadmissibles et illégaux tenus par des managers et des RDI dans toutes les régions :

- ♦ « L'enveloppe du variable a baissé du fait des résultats de LCL en cette période de crise sanitaire ! »
- ♦ « Du montant de l'opportunité de variable, il faut déduire la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (dite prime Macron) de 500 € bruts, versée en déc. 2020 et la Prime Covid de 300€ bruts conditionnée à 15 jours de présence sur site pendant le premier confinement et versée en août 2020 »
- ♦ "Il va y avoir la prime d'intéressement et participation. Il faut s'estimer heureux d'en avoir en période de crise sanitaire...". Etc.

Évidemment, ces mêmes arguments ont servi pour justifier la non-attribution de Mesure Salariale Individuelle (MSI) aux salariés dans toute l'entreprise !

La CFDT souhaite rappeler que la Prime Macron (PEPA) est une prime exonérée d'impôts et de cotisations sociales sous conditions reprises dans les textes officiels dans lesquels on peut lire "elle ne se substitue à aucun élément de rémunération". Tenir de tels propos aux salariés est par conséquent malhonnête et illégal.



Tenir de tels propos c'est finalement dire que la Direction LCL fait porter à la société une partie des rémunérations variables de ses salariés !

Est-ce socialement responsable ? Qu'en penserait l'URSSAF ?

Ces propos tenus dans l'entreprise ne sont pas le fruit d'initiatives malheureuses de managers ou de RDI mais bien la répétition d'éléments de langage de la Direction Générale suite aux décisions arbitraires du COMEX de contraindre les enveloppes RVP de ces lignes métiers en cours d'année. On est déjà loin du projet fédérateur, équitable et lisible.

Lors de la présentation de l'IRI (Indice de Reconnaissance Interne) en CSE Central de décembre 2020, la CFDT a compris vos intentions de réduire arbitrairement l'enveloppe de RVP annuelle et vous a alerté : si la direction change les règles du variable en cours d'année, si les objectifs ne sont pas connus des salariés, ceux-ci sont en droit de réclamer 100% de leur opportunité de variable.

Aujourd'hui, la CFDT vous demande de donner aux salariés toutes les explications sur la constitution de leur variable 2020 versé en mars 2021, part collective et part individuelle, c'est une de vos obligations.

De plus, la CFDT vous alerte d'ores et déjà pour la RVP annuelle 2021 (versée en mars 2022), nous sommes le 7 avril 2021 et de nombreux salariés ne connaissent toujours pas leurs objectifs (ni collectifs, ni individuels).

Enfin, la CFDT vous confirme sa demande d'avoir, à l'ordre du jour du CSE Central, la présentation de la RVP annuelle 2020 des fonctions supports, back office et BEIGF à l'instar de celle du Réseau Retail. »

Situation économique et financière LCL 2020

A l'unanimité de ses membres, le CSE Central a désigné un expert qui rendra son rapport sur la situation économique et financière de LCL en 2020 en juin prochain...

Intervention CFDT : « Le Résultat Brut d'Exploitation (RBE), qui est le reflet de l'activité a augmenté de 100 millions d'euros sur 2020. La CFDT souhaite souligner l'investissement sans faille des 17000 salariés LCL dans ce contexte compliqué durant toute l'année 2020. Vous comprendrez aisément leur déception et colère quant au discours tenu par la Direction comme évoqué tout à l'heure dans la déclaration.

Lors du « Grand Rendez-vous », le DG et les membres du Comex se sont félicités de ces bons résultats et ont rappelé l'ambition de LCL de devenir n°1 de la satisfaction client. Ce que les salariés ont constaté, comme nous, c'est que le Comex est en tout cas déjà n°1 de l'autosatisfaction. Ce que vos salariés attendent c'est une reconnaissance salariale à hauteur de leur investissement chaque jour dans l'entreprise. »

LCL Nouvelle proximité fonctions support et back office

En mars dernier, les salariés des fonctions support du Siège et back office ont reçu, via LCL en direct, un questionnaire « Culture Client des BO et fonctions supports LCL » « dans le cadre du projet LCL Nouvelle Proximité supports » pour le moins surprenant tant sur la forme que sur le fond. Le Directeur Général LCL a confirmé le « déploiement » de ce projet cet été lors du « Grand RDV LCL » le 11 mars dernier. Suite aux nombreuses demandes de la CFDT depuis des semaines, la Direction a confirmé la préparation de ce nouveau projet qu'elle s'est engagée à présenter en CSEC dès qu'il sera prêt. La Direction travaille avec le cabinet Eurogroup, c'est un « questionnaire cognitif sur la culture client » (un questionnaire COS : Customer Orientation Score - mesure le niveau de culture client), un « outil de mobilisation de changement et de conduite du changement ». La culture client est un point important et le but est de déployer un plan d'action, une communication sera faite en fin d'enquête à l'ensemble des salariés (fin du questionnaire le 20/03 et résultats courant avril). A suivre donc...

Droit à l'image

Depuis des mois, la CFDT interroge la Direction sur le dispositif d'alerte et de sécurité prévu par LCL en cas d'atteinte à l'image des salariés dans le déploiement des nouveaux outils (entretien téléphonique, RDV visio, dépôts d'avis sur site...). En effet, cela est déjà arrivé, des données personnelles de salariés peuvent être exposées sur les réseaux sociaux. La Direction a enfin mis le point à l'ordre du jour du CSE Central mais ne propose aucun « process protecteur » pour l'image des salariés et renvoie à la procédure de déclaration des incivilités !

Vos élus CFDT ont réagi à ce manquement, la Direction revient vers le CSEC le mois prochain ! A suivre...

Crise sanitaire

Depuis le LCL en direct du 2 avril 2021 et malgré les précisions positives données par la Direction en séance du CSEC du même jour, certaines dérives ont déjà pu être déplorées : refus de travail à distance pour garder les enfants, aucune évocation de dispense d'activités possible, refus catégorique de fermeture d'agences, les salariés n'osent plus demander à leur manager des aménagements par crainte des « repréailles », vécues par beaucoup depuis le premier confinement de mars 2020 !

La CFDT a dénoncé encore une fois, le double discours de la Direction LCL. Les consignes du national, annoncées par la Direction dans cette instance ne sont pas appliquées partout et pour tous. La Direction a confirmé que les DA doivent avoir la main pour l'organisation du travail de leur équipe, de leur agence en tenant compte des problématiques de gardes d'enfants... Des rappels seront faits...

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

Prochaine séance les 5/6 mai 2021