

CSEC du 2/3 décembre 2020

LCL Nouvelle Proximité

Déclaration CFDT

« LCL nouvelle proximité est un projet important de transformation et réorganisation pour l'entreprise. Ce projet, comme souligné par l'expert et les élus CSEC, est clair dans ses intentions mais très opaque sur les modalités opérationnelles de son déploiement.

Malgré de nombreuses questions posées par les élus en CSEC et en CSSCTC, la CFDT ne peut que constater l'absence de réponse précise de la Direction, ce qui apparaît d'ailleurs clairement dans le rapport de l'expert.

La CFDT est inquiète, et s'interroge : la Direction navigue-t-elle à vue ? Ou, est-ce un choix assumé de ne pas donner aux élus les éléments indispensables pour qu'ils aient une visibilité cohérente sur le déploiement de ce projet ?

La CFDT est d'autant plus inquiète que les salariés interrogés par l'expert partagent son analyse du projet. Les conditions de travail dégradées aujourd'hui chez LCL ne leur permettront pas d'atteindre les objectifs ambitieux attendus par la Direction par la seule pensée magique !

Sans reprendre l'intégralité des manquements, quelques réflexions :

- ◆ Comment croire une Direction qui affirme ne pas être en mesure de donner une cartographie des fusions DR et DGA envisagées ?
- ◆ Comment une entreprise responsable peut présenter un tel projet sans évoquer les salariés, il n'y a aucun effectif dans ce dossier, ni organigramme actuel et cible complet ?
- ◆ Aucun accompagnement RH n'est par conséquent envisagé pour les salariés qui perdront, de fait, leur poste : entre 100 et 150 postes supprimés sur les états-majors d'après nos estimations, confirmées là aussi par l'expert.
- ◆ Que dire des évolutions de métier en DR et DDR, notamment les experts qui deviendront coaches, sans que nous ayons les fiches métiers avant et après ?
- ◆ Quand les formations et outils seront-ils prêts et déployés ?

La CFDT ne peut que constater encore une fois :

- ◆ D'une part, le manque de considération de la Direction pour les représentants du personnel et surtout pour ses salariés qui sont la richesse de LCL.
- ◆ Et d'autre part, que le projet LCL nouvelle proximité, tel que présenté le 24 septembre 2020 par la Direction, malgré deux mois de travaux des élus et de l'expert, ne sera pas amendé d'un iota. Pire, pour seule réponse aux préconisations de l'expert et des élus, la Direction répète en boucle les grands principes philosophiques déjà évoqués dans son unique document de présentation du projet.

Pour conclure, la CFDT réitère sa demande de présentation de ce dossier dans les CSE d'établissement afin que les élus puissent accompagner au mieux les salariés impactés par votre projet. »



RVP Fonctions support : Indicateur de Relation Interne

Pour mémoire, la RVP pour tous a été mise en place chez LCL début 2020. Suite à l'insistance de vos élus CFDT, la Direction a présenté au CSE C de février 2020, les indicateurs constituant la part collective (30%) de la RVP dont l'ISI (Indice de Satisfaction Interne). Aujourd'hui l'ISI change de nom et devient l'IRI (Indice de Relation Interne).

Mais au-delà du nom, la Direction modifie les règles du jeu de la RVP 2020 des fonctions support de manière unilatérale passant ainsi la part de l'IRI dans le collectif à 20% au lieu des 10% pourtant annoncé en février 2020. Les 10% restant seront constitués par le PNB. En 2021, la part collective sera constituée par l'IRI (20%) et l'IRC (10%).

En ce qui concerne la part individuelle, seuls 260 collaborateurs du CoCooor (Comité de Coordination) et des managers relais se verront appliquer l'IRI comme base d'évaluation en 2020. En 2021, l'IRI comptera pour 20% des 70% de l'évaluation individuelle pour les collaborateurs et pour 30% de celle des managers.

Vos élus CFDT ont dénoncé les pratiques de la Direction : Un changement de critères déterminant le variable en décembre pour l'année en cours est inacceptable. Les salariés des fonctions support auraient dû être informés clairement de leurs objectifs déterminant leur RVP dès le début d'année 2020 (pour versement en mars 2021). A défaut, la Direction s'expose au risque de contestation des montants versés par les salariés devant les tribunaux, ces salariés seraient, en effet, légitimes à réclamer 100% de l'opportunité.

Vos élus CFDT ont, par ailleurs, interpellé la Direction sur le document mis en ligne sur l'intranet "Les temps forts RH" car un lien entre RVP et évaluation annuelle managériale y est mentionné.

Vos élus CFDT ont également relevé que la Direction y fait mention de "juste note pour permettre une vraie discrimination et ainsi pouvoir récompenser les plus performants" page 11, notion de discrimination reprise page 24. Vos élus CFDT ont dénoncé et déploré le contenu de ce document mais surtout le manque de transparence et d'honnêteté de la Direction. En effet, lors de la présentation du nouvel outil d'évaluation managériale en CSE C de juillet 2020, la Direction a affirmé qu'il ne s'agissait que d'un changement d'outil (sur la forme) sans impact sur l'évaluation elle-même (sur le fond).

Force est de constater que la Direction a menti !

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

JOURS DE FERMETURE 2021

Régime du lundi au vendredi	Régime du mardi au samedi
vendredi 1er janvier	
	samedi 2 janvier
	samedi 3 avril
lundi 5 avril	
	samedi 1er mai
	samedi 8 mai
jeudi 13 mai	
vendredi 14 mai	
	samedi 22 mai
lundi 24 mai	
mercredi 14 juillet	
vendredi 13 août	
	samedi 14 août
lundi 1er novembre	
jeudi 11 novembre	
vendredi 12 novembre	
	samedi 25 décembre
1 jour supplémentaire à récupérer au titre du 1er mai	Prochaine séance le 13/14 janvier 2021