

CSEC du 13 janvier 2022

## RVP version 2022 : des objectifs toujours plus ambitieux

La CFDT déplore une présentation incomplète et très théorique des ambitions du comex sans aucune données chiffrées à l'appui. Dans ce contexte, il est impossible d'estimer la faisabilité des objectifs dans de **bonnes conditions de travail**, ni de pouvoir apprécier son impact potentiel sur la rémunération variable.

Les critères relatifs à la création de valeur et à la réalisation budgétaire restent inchangés.

Si la Direction a refusé de chiffrer le budget 2022 et son évolution par rapport à 2021, nous savons qu'il est plus ambitieux. En effet, LCL a décidé de maintenir à l'identique les lignes budgétaires non réalisées à 100% en 2021 et d'augmenter celles où vous avez surperformé, ce qu'a vivement dénoncé la CFDT.

Comme chaque année, tout est prioritaire : assurances, prévoyance, conquête, crédits, etc.

Sur la partie EMP, alors même que la Direction ne cesse de prôner l'autonomie, notamment par l'évolution des habilitations et du montant des délégations, elle enferme les salariés dans un carcan au travers de multiples objectifs organisationnels : les outils d'aide à la réalisation (ex : O2C) deviennent des outils de contrôle pouvant avoir un impact direct sur la note EMP et donc sur la RVP (une note inférieure à 50% vous privant de fait de la part collective).

La CFDT a alerté la Direction sur des critères EMP qu'elle juge irréalisables, et notamment :

- ◆ Le nombre de clients à contacter, sur l'année, quelle que soit la ligne métier (75% de la base clients pour les CC part, 100% pour les CC privés et professionnels),
- ◆ En réponse, la Direction précise que chaque contact réel (physique ou à distance) avec un client doit donner lieu à un CRCO, ce qui permettrait la réalisation de cet objectif,
- ◆ Un **repère** de rendez-vous à distance de 40% ne laissant plus le choix ni au client, ni au salarié du mode de contact,

La Direction générale précise qu'il s'agit de repères et non de minima.

- ◆ Un critère à l'appréciation du manager pour déterminer l'engagement du conseiller sur "l'**obsession** de la satisfaction client". Un critère subjectif et dangereux.

**Une question sur la RVP ?  
Rapprochez-vous de vos élus CFDT**

ENCADRER AUTREMENT ...

C'EST VOTRE  
CHIFFRE D'AFFAIRE ?

NON ! C'EST LE STRESS  
DE MES COLLABORATEURS



## OSC CRÉDITS : une réorganisation pour plus d'efficacité ???

Le projet présenté prévoit le rattachement de l'équipe Contrats et Garanties de Clichy à l'unité métiers Contrats et Garanties de Toulouse. Une réorganisation par ligne métier qui nous paraît plus adaptée et plus cohérente.

Ce projet prévoit également la création d'un pôle expertise et développement par le rattachement des 4 experts (3 en prêts immobiliers et 1 en Contrats et Garanties) à un responsable dont le poste verra le jour à cette occasion sur Évry, sans qu'aucune mobilité géographique ne soit nécessaire.

La CFDT regrette cependant que cette création de poste de responsable pôle expertise se fasse au détriment des équipes d'UMPI d'Évry qui passeront de 3 à 2, avec pour conséquence directe la disparition d'un Re sans qu'aucune étude d'impacts n'ait été présentée au CSEC.

Aussi, la CFDT a interpellé une nouvelle fois la Direction sur la problématique de la réduction, depuis des années, des effectifs sur POSC et OSCE sans qu'aucune évaluation de la charge de travail ne soit effectuée ainsi que sur la dégradation des conditions de travail des salariés. La CFDT a pointé du doigt l'utilisation récurrente des CDD, au motif qu'elle considère comme fallacieux d'"accroissement temporaire d'activités".

Afin d'avoir une meilleure vision sur les modifications d'organisations impactant les back office, la CFDT vous invite à contacter vos élus locaux pour toutes modifications intervenant dans vos services.

## Déclaration CFDT en CSE Central

Si 2021 s'est achevée comme un conte de fée pour certains salariés du secteur bancaire, notamment ceux du CIC et du Crédit Mutuel, pour ne pas les citer, force est de constater que la magie est loin d'opérer chez LCL.

En effet, 2021 porte encore la trace d'un énième rendez-vous manqué par la Direction, lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Pourtant, durant ces négociations, la CFDT a été force de propositions, en demandant:

Une enveloppe conséquente d'un minimum de 3 % de la masse salariale pour compenser l'inflation et la hausse des coûts de l'énergie en mesure générale et MSI.

Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 700€ pour tous les salariés (dont la rémunération est inférieure à trois fois le montant du Smic).

Une revalorisation des mesures périphériques: Tickets restaurant, indemnités garde et crèche, etc.

Résultat, alors même que les salariés se sont mobilisés afin de permettre à LCL d'obtenir des résultats historiques malgré la pandémie, la Direction n'a pas saisi l'opportunité de récompenser l'intégralité de ses salariés par la mise en place d'une mesure salariale générale.

La déception de vos salariés et de la CFDT est d'autant plus marquée que la Direction a fait le choix de verser une prime PEPA de façon discriminante alors même qu'elle avait la possibilité, par la biais de cette prime, de récompenser la majorité des salariés tel que le Groupe Crédit Agricole le préconisait. En effet, les directives du Groupe (PEPA 800€ jusqu'au plafond) n'ont pas eu d'écho chez LCL. La CFDT dénonce le fait que le Comex LCL, en tant qu'entité, se réfugie derrière le Groupe quand les décisions lui sont favorables mais refuse d'appliquer les mesures RH en faveur des salariés qui ne lui conviennent pas.

De plus, la CFDT dénonce la communication déloyale de la Direction qui, pour embellir la mariée, communique sur l'enveloppe MSI en montant chargé laissant à penser aux salariés qu'elle prévoit de les récompenser à hauteur de 13,3 Millions d'€ soit 2% de la masse salariale alors qu'en réalité les salariés ne se verront distribuer que 8,2 Millions d'€.

Dans une vidéo, notre Directeur Général, Mr Mathieu, adresse ses vœux aux salariés en n'oubliant pas de rappeler l'année exceptionnelle en termes de résultats tout en confirmant que leurs efforts devraient être, je cite : "récompensés lors du versement de la RVC 2021".

La CFDT rappelle à la Direction que la RVC n'est autre qu'un partage des résultats régi par un accord spécifique et ne peut être assimilée à une reconnaissance salariale individuelle récompensant l'engagement sans faille des salariés.

Encore une fois, les propositions de la Direction n'ont pas été à la hauteur des attendus: récompenser, l'ensemble des salariés, pour le beau travail accompli. Mille mercis ne permettent pas de remplir un caddie ou de faire le plein de carburant.

Face à un tel désengagement de la Direction, la CFDT, soutenue par nombre de salariés, a refusé d'apposer sa signature sur l'accord NAO et l'accord PEPA, laissant ainsi l'entière responsabilité de ses choix à la Direction générale LCL.



**Prochaine séance le 10 février 2022**