

Mai 2023

Cfdt:

BANQUES ET ASSURANCES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LCL



CFDT LCL

04 78 92 23 69

Outlook :

cfdt_dsr_ara

Le Mystérieux projet Banque Privée ...

Après des mois d'attente, la direction nous a présenté le 10 Mai 2023 en central, un test sur la Banque Privée. Il se déroulera de Juin à Décembre 2023 et se veut dans la continuité du PMT 2025.

Il consiste à revoir les portefeuilles de la BP qui est un marché stratégique selon notre DDR.

- ✚ Le test national va se dérouler sur environ 10 000 clients ne répondant pas aux critères d'éligibilité à la BP. Ils seront transférés dans les agences, qui à leur tour, orienteront autour de 2000 clients éligibles à la BP. Si celui-ci est concluant, l'objectif est bien la généralisation, indique Mr Aubin.
- ✚ En termes de moyen, des guides d'appel seront mis à disposition des conseillers. L'accord des clients sur leur transfert devra être obtenu durant les 4 premières semaines de test. En cas de refus, ce sera au manager de prendre le relais. Etonnamment, la direction ne sait pour sous quelle forme le suivi s'effectuera : listing, 02C...

<u>Périmètre du Test</u>	<u>BP vers BDP</u>		<u>BDP vers BP</u>	
	Nbre Clients	Nbre Relations	Nbre Clients	Nbre Relations
DDR Rhône-Alpes Auvergne	1 370	894	468	192

Les élus CFDT ont alerté notre direction de RAA sur l'importance de connaître toutes les modalités d'exécution pour le bon déroulement de ce projet, et ainsi garantir des conditions de travail satisfaisantes. Malheureusement, la direction RAA refuse cette transparence et n'accepte pas de répondre à nos questions et inquiétudes relatives à ce test :

- ✚ Nous constatons et alertons depuis des mois sur le manque d'effectif sur plusieurs pôles BP. Pour autant, Mr Delorme nous indique qu'il n'y a aucun poste inoccupé en RAA, juste quelques annonces sous myjob ! Soyons rassurez, la « gestion RH classique » continue même durant le test !
- ✚ Nous demandions également l'impact de ces transferts par pôle BP afin de s'assurer que certains ne soient pas plus pénalisés que d'autres. Là encore, nous nous heurtons à un refus de communiquer de la direction.
- ✚ Seules 36 agences sont ciblées pour le repositionnement des près de 1 400 clients. Là aussi, aucune réponse ne nous est apportée sur le choix de ces agences et les moyens octroyés.

Ce projet va automatiquement générer de la charge de travail supplémentaire, autant pour les collègues BP que pour ceux du réseau. Pour la CFDT, une revisite des périmètres BP peut-être efficiente pour autant cela ne doit pas faire oublier que de trop nombreux postes ne sont, d'ores et déjà, pas couverts sur notre périmètre.

Agences concernées par le test de repositionnement

Champagne en Mont d'Or

Lyon St Just

Grenoble Libération

St Just St Rambert

Lyautey

Chaponost

Sassenage

St Etienne Rond Point

Lyon Vaise

Mions

Echirolles Jean Jaures

Issoire

Villeurbanne Gd Clément

Ferney Voltaire

St Martin d'Hères

Riom

Condrieu

Aix les Bains

St Egrève

Clermont Ferrand Montferrand

Lyon Mermoz

Sallanches

Grenoble Ile verte

Aubière

Villeurbanne Paul Verlaine

Bourg en Bresse

Crolles

Chamalières

Lyon Montchat

Montélimar

Annonay

Le Puy en Velay

Décines

Tournon

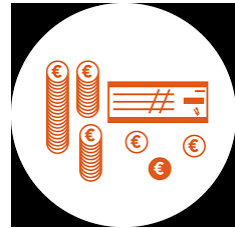
Roanne

Montluçon

Même si la direction ne nous a pas encore fourni les chiffres précis de la RVP du 1^{er} trimestre 2023 en RAA, nous avons tous compris que la claque était bien là !
Hors opération spéciale, nous estimons une diminution de 20 et 30% des montants versés selon les métiers, sur ce trimestre, en comparaison au T1 2022.
Seuls les élus Cfdt ont alerté la direction RAA sur l'importance de cette part variable de rémunération dans le pouvoir d'achat des collègues et du risque de démotivation.

La direction nationale est consciente de ce décalage et de l'inefficience de certains outils dans le suivi. Elle a validé plusieurs ajustements sur ce trimestre :

- ✚ Porter la part collective à 90% au lieu de 82%,
- ✚ Porter l'EMP à 100%,
- ✚ Ajuster la part du TAT,
- ✚ Comptabiliser uniquement l'évolution des clients actifs Parts,
- ✚ Comptabiliser uniquement le taux d'équipement BAQ EER des clients Parts,
- ✚ Ajuster le calcul de l'évolution des assurances et prévoyances,
- ✚ Porter le taux de marge emploi à 100%.



Force est de constater que même avec ces mesures, le compte n'y est pas ! La part variable est primordiale dans le pouvoir d'achat.

Nous espérons que le prochain trimestre pourra faire oublier celui-ci.

Benchmark et Risques Psychosociaux

Depuis ce début d'année 2023, grâce à vos retours, nous constatons la recrudescence d'envoi de mails utilisant le benchmark entre les salariés et les managers.

Le benchmark, créé dans les années 80 est une technique marketing qui consiste à mener une étude comparative entre son entreprise et la concurrence.

Malheureusement chez LCL, c'est une comparaison permanente en INTRA ENTREPRISE.

Cette pratique de management entraîne une pression exacerbée et nuit à la santé des salariés. Rappelons, qu'en 2012, le Tribunal de Lyon a sanctionné la Caisse d'Epargne Rhône Alpes, pour le non respect de l'obligation de sécurité suite à l'utilisation du benchmarking dans son réseau.

Ne voulant pas en arriver là, la Cfdt a rappelé à notre DDR les risques liés à l'usage de cette pratique et l'obligation de sécurité, de prévention des RPS qu'a l'employeur. Selon notre DDR, les rappels seront faits en ce sens rapidement.

En Bref

- ✚ **Frais transports en commun** : le nouveau process en place depuis mars 2023 est laborieux. Si vous rencontrez des difficultés pour vos demandes, contactez-nous.
- ✚ **Fête des mères** : maman d'un enfant de moins de 16 ans, vous bénéficiez d'une heure de sortie anticipée à prendre entre le 04 Juin et le 31 juillet 2023.
- ✚ **Lundi de pentecôte** : la journée de solidarité est financée par un jour de RTT salarié, qui est déduit de votre compteur. Compte tenu du différentiel entre la durée de la journée de solidarité et votre temps journalier de travail habituel, vous bénéficiez d'une compensation à prendre entre le 28 Mai et 30 Juin 2023 sous forme de DAC remise à votre manager :
 - Si le temps de travail journalier habituel de votre unité est de 7h48, vous bénéficiez d'une heure de sortie anticipée.
 - Si le temps de travail journalier habituel de votre unité est de 8h20, vous bénéficiez d'1h20 de sortie anticipée.
 - Si vous travaillez dans une unité à horaires variables : la compensation sera créditée sur votre compteur d'horaires variables et la sortie anticipée s'effectuera sur la plage mobile.