



Lettre Ouverte

Madame Anne BROCHES
DRH LCL
Immeuble Rhône
10 Place Oscar NIEMEYER
94800 Villejuif

Objet : Note EAP

Paris, le 30 janvier 2012.

Madame le Directeur,

De très nombreux conseillers commerciaux de LCL ont la désagréable surprise de constater que les règles de la RPC 2011 ont été modifiées **en catimini** en milieu d'année.

Dans la communication officielle « RPC 2011 » **remise aux salariés début 2011**, on pouvait lire :

L'évaluation Annuelle de la Performance (EAP)

1. Critère Agence : Base MIF – Risques
2. Note du Manager : Appréciation managériale (**note de 0 à 15**) attribuée en fin d'exercice :
 - Selon la contribution du collaborateur au bon fonctionnement de l'unité
 - Selon les pratiques tarifaires : attention spécifique portée aux décotes sur l'assurance-vie

Or, une mise à jour ultérieure de la Doc en ligne effectuée le 13 juillet 2011 (en plines vacances et veille de la Fête Nationale...), stipule que chacun des deux critères EAP « *se traduit par une note sur 10 (pouvant aller jusqu'à 15 dans le cas de performances exceptionnelles)*. » Ce que l'on peut d'ailleurs retrouver sur les matrices EAP/RPC 2011 où, de plus, il a été rajouté « **et sous dérogation de niveau DR** ».

Les salariés éligibles à la RPC, surpris de tels changements, se sentent trahis. Vouloir généraliser une notation sur 10 (sauf cas exceptionnel non constaté objectivement) revient à souhaiter diminuer leur rémunération variable individuelle (au profit de qui ?).

Si pour le premier critère, la note correspond à la mesure de deux indicateurs (même si on peut douter de la fiabilité de l'indicateur MIF basé sur un sondage aléatoire), par contre, sur le second critère, **quels éléments objectifs et quels indices** le manager doit-il constater pour « apprécier la contribution du collaborateur au bon fonctionnement collectif de l'unité » ?

Comment se mesure « l'attention portée aux décotes accordées sur l'assurance-vie » ?

Nous vous rappelons que les critères d'évaluation doivent être objectifs et mesurables. De plus, le processus d'évaluation doit être validé par les CHS-CT. A notre connaissance, cela ne l'a pas été.

FO LCL vous demande donc de consulter les CHS-CT sur ce processus d'évaluation.

De plus, nous vous rappelons que l'employeur a l'obligation d'allouer tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs. Si ces derniers ne sont pas atteints car mal définis ou faute de moyens suffisants, le salarié n'est pas responsable et surtout, il ne doit pas être pénalisé y compris sur sa rémunération variable.

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à ce courrier et dans l'attente d'une réponse, nous vous prions de recevoir, Madame le Directeur, nos salutations respectueuses.

Philippe KERNIVINEN
Délégué National **FO LCL**