



## Rémunération Variable Individuelle

Selon la Direction, le montant global a baissé de 690.000 € entre 2012 et 2013. Mais comme vous êtes un peu moins nombreux, le montant moyen perçu passe de 3.296 € à 3.310 €, soit + 14 € / an !

**Oui, vous avez bien compris, le montant de la RVP n'est malheureusement pas indexé sur l'augmentation des objectifs. Car plus vous produisez et... plus vous produisez, c'est tout.**

Si l'enveloppe de part collective est en progression (+8,2%), celle de la réalisation budgétaire est en recul de 40 % (de 16 à 9,5 M€). Mais qui a fixé de tels objectifs ... et pourquoi ? Nous, on a bien une petite idée.

Cependant, pour ne pas (trop) vous pénaliser, l'enveloppe évaluation managériale a progressé de 69 % (de 8 à 13,5 m€) avec une note EAP moyenne de 10.

**En résumé, on privilégie la « note de gueule » à la réalisation budgétaire.**

Constat **FO LCL** : les ventes sont de plus en plus nombreuses en valeur absolue tandis que le montant de la RVP est en baisse. Ne soyez pas inquiets, le delta n'a pas disparu avec l'avion de la Malaysian. Il n'a jamais échappé au radar de la direction.

## Commission Nationale d'Entraide du CCE

Sachez que le Comité Central d'Entreprise alloue un budget afin d'octroyer une aide, sous forme d'avance ou de don, aux salariés les plus démunis. Un accident de la vie, une maladie,..., cela peut malheureusement arriver à n'importe qui.

En 10 ans, le nombre annuel de dossiers est passé de 825 à 125 et les montants accordés, de 1.296.350 € à 130.364 €. Si cela reflète une meilleure situation des CLP, alors tant mieux. Mais il existe peut-être d'autres explications.

En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter l'assistante sociale de votre secteur.

## Bilan Risques Psycho Sociaux

En décembre 2013, **FO LCL**, seul syndicat impliqué, informait la direction de son souhait de suspendre sa participation aux comités RPS dans l'attente d'un bilan après deux années d'existence.

Si la direction partage cette nécessité, elle nous a répondu avoir d'autres priorités que les risques psycho sociaux. Mais ça, on le savait déjà.

## Prêts immobiliers CLP

**FO LCL** a demandé à nouveau un écrêtement des taux et à nouveau la direction a mis son veto. Puisque, soit-disant, LCL s'est fait redresser par l'URSSAF sur l'architecture actuelle des taux consentis aux CLP, pourquoi met-il autant de temps pour modifier le système ?



## Résultats LCL 2013

Même s'il est en légère baisse, le résultat courant ressort à près d'un milliard d'euros (excusez du peu !). Le PNB commercial est en progression de 5,9 %, principalement dû à l'amélioration des marges nettes sur emplois.

Malgré cela, lors de la présentation le 19 mars du plan triennal, le Crédit Agricole a confirmé un important programme de réduction de coûts dont « **une baisse des effectifs via un remplacement partiel des départs, en particulier chez LCL** ». Ah oui, c'est une autre marge nette sur emplois !

Contrairement aux Caisses régionales qui garderont une proximité avec leurs clients, la Banque urbaine du Groupe, LCL, se dirige vers une virtualisation de la relation. Choix du physique ou du virtuel, question de goût mais aussi de coût. Allons-nous devenir le réseau low cost du Groupe ?

## Anomalies 50 % frais de transport

La Direction nous a informés que les couacs seront régularisés sur le bulletin de paie de mars.

Mais c'est encore une tâche supplémentaire pour les salariés du CSPP. Ceux-ci découvrent quotidiennement des dysfonctionnements dans le nouveau logiciel. Ce qui complique une situation déjà tendue.

**75 % des salariés du CSPP présents le 18 mars ont débrayé** pour alerter la direction sur l'état critique dans lequel ils se trouvent. « **Détresse, épuisement physique et psychologique** », ce sont les mots prononcés par ces salariés qui ne demandent qu'à obtenir les moyens nécessaires pour satisfaire leurs collègues utilisateurs.

**FO LCL** suit de près cette situation intolérable.

