



L'indépendance qui nous rassemble

RVP : Rémunération Variable ou ... Pas

On commence par les bonnes nouvelles. Au 1er trimestre 2015 :

- un versement total de + de 11 M€ (+19% Vs 1er trimestre 2014)
- un versement moyen / conseiller qui progresse de 21% portant le montant à 943 € contre 779 € au 1er trimestre 2014
- Une création de valeur boostée par la collecte nette sur **les ressources à vue et les encours de crédits immobiliers**
- un taux de réalisation budgétaire qui progresse de 10%
- une progression de la note managériale
- les agences en ligne ont une RVP globale en baisse mais, avec la diminution de l'effectif, elle progresse en moyenne de 1% par salarié.

Mais évidemment c'était trop beau. LCL estime qu' à cause des taux historiquement bas : « *au niveau des apporteurs la machine s'emballe* », « *la surchauffe de l'activité immobilière génère une insatisfaction de la clientèle car les UMPI sont engorgées* »...

Bref, LCL doit s'adapter et revoir le système de RVP, car celui-ci « *pousse au crime* ». Donc il fait des ajustements et **plafonne les évolutions d'encours de collectes et d'emplois de 350% à 150%**



Selon la direction, ces nouvelles règles seront sans incidence sur la production réalisée par les salariés lors du 1er trimestre. Il n'y aura aucun impact sur la réalisation budgétaire par portefeuille pour les emplois et ressources

Pour **FO LCL**, le **coup de frein donné aux apporteurs risque d'avoir un effet ciseaux**. Car ces dossiers participent grandement au développement de l'activité commerciale et permettent de fidéliser le client. La baisse du plafond aura des répercussions sur

la motivation et risque de générer un manque de reconnaissance. Sans compter qu'on ne connaît pas encore l'impact IRC et TAT.

Morceaux choisis LCL : « *Le réseau travaille bien, mais il travaille trop* ». « *On ne change pas les règles de rémunération, on les adapte* ». « *On arrive à la limite de l'exercice dans la structure de la rémunération* ».

Pour **FO LCL**, le problème est pris à l'envers : ne vaudrait-il pas mieux renforcer les équipes en front et back office plutôt que de sabrer à la base la manne que représentent les dossiers apporteurs ?

LCL s'étonne aujourd'hui qu'afin d'améliorer leur rémunération, les commerciaux cherchent à tout prix à atteindre leurs objectifs dans la limite des plafonds fixés au départ. Du coup, LCL revoit sa copie à la baisse.

FO LCL dénonce un manque d'anticipation et de finesse dans le pilotage. **Rappelons que LCL a déjà été condamné pour avoir changé les règles de rémunération en cours d'année.**

À bon entendeur...

Chèques vacances



- **+ 97 €** d'accordés sur le revenu fiscal de référence
- **+ 74 €** accordés par demi-part supplémentaire
- **+ 5 €** sur la contribution LCL : sur 250 € de chèques vacances délivrés, LCL contribue à hauteur de 100 € pour 150 € à la charge du salarié (auparavant 95 / 155)

LCL n'a pas répondu à nos demandes :

- **de chèques vacances pour tous sans condition de ressources comme la législation le permet**
- **de l'ouverture d'une négociation nationale sur le sujet**

Admettez avec nous que , bien qu'appartenant à un groupe se disant socialement responsable, le dispositif n'apporte pas d'amélioration sociale.

Morceau choisi : « *Le SNB regrette que la politique sociale ne soit pas plus ambitieuse mais vote favorablement* ».

Peut-être que, avec ou sans chèque, l'esprit critique du SNB est parti en vacances en même temps que la générosité de la direction ?

Forfait jours

La consultation sur le recours à ce type de forfait est devenue obligatoire et annuelle. Afin de mieux l'encadrer, **FO LCL a demandé l'ouverture d'une négociation sur le sujet.**

Mais à ce jour, rien n'est tangible. À part la vague promesse d'une table ronde au sein (ou en marge) d'une négociation sur la Qualité de Vie au Travail, **LCL ne répond toujours pas à ses obligations.**

Pour **FO LCL**, un outil intégré dans peoplec@re serait une vraie solution pour limiter les risques psycho - sociaux inhérents à cette organisation du travail. Cela permettrait de mesurer le temps et la charge de travail, d'avoir un suivi efficace. Combinées à une liste exhaustive des métiers éligibles au forfait jour et à certains indicateurs (l'épargne des jours dans le CET par exemple), ces mesures protégeraient efficacement les salariés. Mais il paraît que c'est complexe, car peoplec@re est un outil groupe. Comme Pygmalion ?

À croire qu'à l'ère du digital, **FO LCL** a mis le doigt sur le nœud du problème.



Suite au rapport de l'expert sur les orientations stratégiques et surtout à la rétention d'informations voulue par LCL (voir CCE du 30 juin sur notre site www.fo-lcl.fr), **FO LCL** a tenté le tout pour le tout et a proposé à l'ensemble des élus une motion permettant au CCE d'agir en justice.



Sans surprise, **FO LCL** et la CGT ont voté favorablement cette motion. La CFDT et le SNB n'ont quant à eux pas souhaité aller plus loin.

La CFDT d'abord encline à se prononcer « contre » les orientations stratégiques a finalement décidé de rejoindre toutes les autres organisations syndicales et n'a finalement pas donné d'avis.

« Délit motion » : la CFDT et le SNB ont refusé de voter la motion mais ont conservé les arguments de celle-ci pour expliquer leur refus de participer au vote.

FO LCL aurait aimé qu'une action en justice émane du CCE et donc de l'ensemble de vos élus. La défense de vos intérêts le nécessitait. C'est d'ailleurs ce qui a motivé notre requête auprès du tribunal sur le plan de licenciement collectif lié à « Centricité 2018 ».

Étude d'opinion interne



Selon le rapport :

- **61%** des salariés interrogés sont fiers de travailler chez LCL. Normal : **87%** le font dans une bonne ambiance et **72%** pensent que l'implication de leurs collègues est excellente
- **80%** pensent que le management de proximité est « *le creuset de la confiance des collaborateurs* ». Ça ne s'invente pas, ils n'ont pas « creusé » loin.
- **68%** sont épanouis au travail et **72%** ont un bon équilibre vie professionnelle, vie privée
- un petit couac quand même : **63%** ne pensent pas être payés de façon équitable et beaucoup déplorent de ne pas disposer de moyens suffisants pour se distinguer individuellement. Étonnant, non ?

FO LCL est surprise des résultats de cette enquête. Selon les réponses du sondage, les salariés sont heureux et fiers de travailler pour LCL. **Mais des rapports d'expert montrent exactement le contraire.** De plus, comment doit-on interpréter l'enquête de Capital sur les « 400 meilleurs employeurs de France » qui ne plaçait LCL qu'en 24ème position sur un classement de 24 établissements financiers ?

LCL pratique la méthode « Coué ». La preuve dans le document : « *un esprit de famille et de cocon qui place les collaborateurs sous la férule bienveillante de LCL* ».

« **Férule = nom féminin : palette de bois ou de cuir avec laquelle on frappait dans la main des écoliers en faute** ».(Larousse.fr). Ça non plus, ça ne s'invente pas.

EN BREF

Note emploi

Cette note a pour objectif de décrire les principes de la politique de l'emploi, les moyens dévolus à sa mise en œuvre, ainsi que l'évolution des effectifs.

Pour **FO LCL** il reste encore de nombreuses zones d'ombre :

- trop peu de projections sur 2015 - 2016
- des salariés recrutés à bac + 4/5 souvent sous employés et sous payés au regard de leurs compétences, notamment dans la population féminine
- des recrutements IPH (handicapés) mis à mal par les orientations stratégiques. En effet, la suppression des métiers de l'accueil risque d'en impacter fortement les embauches. Or LCL n'apporte aucun élément de réponse quant à l'adaptation de sa politique de recrutement en matière de handicap
- toujours trop peu de transformations des CDD en alternance en CDI
- la priorité donnée aux recrutements managériaux externes au détriment de la promotion interne. Pourtant, celle-ci permettrait une meilleure reconnaissance des salariés, d'autant que nos collègues disposent de l'expérience nécessaire

Bref, LCL ne répond pas à vos attentes, pas plus qu'à certaines de nos questions d'ailleurs.

News

ICCP : le paiement de l'Indemnité Complémentaire de Congés Payés sera bien rétroactif pour 2011, 2012 et 2013 et calculé par Pygmalion. Pensez à vérifier quand même : **la formule de calcul de LCL n'étant toujours pas la bonne**, il risque de nouveau d'y avoir quelques « erreurs ». LCL persiste et signe.

UMPI : pour endiguer la surchauffe, LCL ne se contente pas de freiner les dossiers apporteurs, il renforce (enfin !) les équipes sur Evry, Reims et Clichy pour faire face au surcroît d'activité : **+ 20 ETP en renfort**. Pas suffisant, certes, mais c'est déjà ça de pris.

Avances des frais : un pilote est en cours avec American Express pour que **les salariés en formation ne fassent plus l'avance des frais**. Mise en place dernier trimestre 2015. Ouf ! C'est l'été : à servir « frais ».



FO LCL vous souhaite de bonnes vacances !



Délégation Nationale **FO LCL**

B.C. 500 - 04

39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75

Site Internet : www.fo-lcl.fr