

CCE : le salon de l'auto-STOP

Un nouveau pilote est arrivé au volant de LCL. La conduite est accompagnée de suspension de projets, d'arrivée d'autres projets, et surtout de casse coûts tous azimuts. Est-ce la bonne trajectoire pour éviter la sortie de route ?

Structure de la rémunération

L'intégration d'une partie de la rémunération variable individuelle dans le fixe a fait l'objet de plusieurs réunions entre direction et syndicats. Le projet présenté en mars dernier dont la mise en route était prévue au 1er janvier 2017 pour la partie RVP, et 1er janvier 2018 pour le Variable, est stoppé mais non abandonné.

Lors d'un PRA, la RVP, ça aide à carburer ...



Avancement de « Centricité 2018 »

Accueil partagé

La direction reconnaît (un peu tard) qu'il y a des choses à revoir, mais dit que l'optimisation du réseau (fermetures d'agences) va tout arranger. Regrouper des personnes pour réduire les coûts, c'est la méthode du co-voiturage. Pour FO LCL, la direction a créé la pénurie de personnel dans les petites agences pour justifier ensuite la concentration du réseau.



Offre commerciale CLP

Après le volet « crédits », la direction devait présenter sa nouvelle offre CLP relative aux produits et services, fin 2015. FO LCL a demandé si elle était bloquée dans les embouteillages. Réponse : « c'est toujours en cours de réflexion ». Attention, à force de réfléchir, le moteur va chauffer.



Le salaire de la peur

Selon la direction, la Caisse d'Épargne IDF est sur le pont pour tenter de faire exploser LCL. Elle ferait des « propositions indécentes » de salaires aux CLP. Puisque le sujet semble si explosif, la proche négociation salariale pourrait permettre de refaire les niveaux ... La direction a déclaré qu'LCL ne se situera jamais en tête de course sur le marché.

C'est fâcheux quand on veut assurer un service Premium en ville. Ça risque de caler.



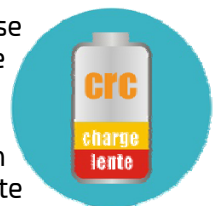
Base de connaissance

La circulation dans la Doc en ligne était fluide. Ça devait trop bien rouler... alors la direction a décidé de changer. Depuis, on aurait bien besoin d'un GPS pour connaître le chemin ! Aux remarques de FO LCL, la direction a reconnu une certaine perfectibilité. Mais la banque du doigt y travaille d'arrache-pied. Veut-elle un coup de main ?



CRC

Le principe n'est pas remis en cause pour l'instant. Cependant, une réflexion sur la pertinence du modèle est lancée. L'activité est en période de rodage. Côté effectif, on est en mode diesel : ça monte doucement mais la cible des 900 ETP en 2018 ne sera pas atteinte.



Mouvements PMT



3 DA ont été licenciés pour avoir refusé de passer RA. Avec les 44 de la DSBA, le PSE totalise 47 licenciements au 30 juin

2016, pour un objectif de 0. Alors que le nombre de postes de DA est en forte diminution (-505 soit -31%), celui du nombre de RA est en progression (+65 soit +11%). Quel avenir pour les RA et certains DA avec les fermetures d'agences prévues dans le cadre de l'optimisation ? Avec la disparition des adjoints Co et la forte diminution des adjoints de fonc. de DGA, quelles opportunités restera-t-il pour évoluer professionnellement ?



Emploi

Hors intégration Antilles-Guyane, LCL a perdu 1.072 emplois temps plein entre 2011 et 2015. Et selon les prévisions présentées, il continuera à en perdre 1.537 en 2016 et 2017. Des projets concernant les fonctions support et la DSBa sont en cours ...

Il ne restera plus que 17.542 ETP fin 2017. **En 6 ans, LCL aura détruit 2.609 ETP**, alors qu'il empoche environ 26 M € par an au titre du CICE, censé être attribué aux employeurs pour préserver l'emploi. Le gouvernement vient d'ailleurs de décider de majorer ce crédit d'impôt pour 2017. Donc, double effet Kiss Cool pour LCL.

Formation

MOOC : La direction a rappelé que les formations obligatoires (ex : CC Part d'1h30), doivent impérativement être effectuées sur le temps de travail. STOP aux managers « mooc émissaires » qui tenteraient de forcer leurs subalternes à les faire chez eux.

Quizz assurances : La direction a aussi rappelé qu'en aucun cas, il ne s'agissait d'un process collectif. **C'est un exercice individuel** permettant d'évaluer ses connaissances ou lacunes en la matière, pour poursuivre sa formation, le cas échéant. Il en va de la qualité de service et du bien-être du salarié.

Forfait jours

C'est un sujet cher à **FO LCL**. Rappelons que seuls y sont éligibles les cadres dont la durée de travail quotidienne ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Contrairement à un cadre intégré, l'autonomie du cadre au forfait jours est incompatible avec l'horaire collectif.

Une cartographie des métiers éligibles au forfait jours a été établie lors de la négociation de l'accord RTT de 2000. Mis à part un avenant de 2003 y intégrant les RUC et responsables de sites Gestion Privée, depuis, aucune modification n'a été actée. La direction a arbitrairement contraint de nombreux cadres à passer « autonomes » sans y être éligibles. Cette dernière a reconnu qu'une révision s'imposait.

Constatant de plus en plus de burn-out dans cette population, **FO LCL** a rappelé l'importance de vérifier régulièrement si la charge de travail est en adéquation avec les moyens. L'accord RTT de 2000 prévoit qu'un **relevé mensuel auto-déclaratif** doit être remis au manager pour s'assurer que le cadre autonome ne dépasse pas les durées légales de temps de travail. Est-ce le cas ?

En outre, la direction a avoué que l'obligation d'aborder la charge de travail pendant l'entretien annuel, est respectée dans seulement **57% des entretiens**.

Théoriquement, la question de la rémunération doit également y être évoquée.



FO LCL rappelle aux cadres autonomes leurs avantages :

- ils gèrent leur temps de travail comme bon leur semble, ils peuvent s'absenter quelques heures durant la journée
- Ils bénéficient d'une majoration de leur rémunération variable individuelle

En contrepartie, ils travaillent 5 jours de plus que les salariés en forfait heures.

Enfin, la Loi Travail impose aujourd'hui **un droit à la déconnexion**, horaires pendant lesquels le salarié n'est pas tenu de répondre au téléphone, sms, ni aux courriels.

Ceci afin de préserver l'équilibre vie privée - vie professionnelle et la santé du salarié.