

CCE Séance Plénière Extraordinaire
Du Vendredi 29 mars 2019

Réponses aux questions diverses

RETAIL

1. FO

RVP 2019 : Lors du CCE de décembre dernier, vous nous avez présenté les évolutions de la structure de la RVP pour 2019. Lors de cette présentation, l'IRC qui était de niveau DGA en 2018, passe de niveau agence en 2019. Laurent FROMAGEAU, dans une vidéo postée sur l'Intranet, annonce que l'IRC sera pour moitié de niveau DGA, l'autre moitié de niveau agence. Qu'en est-il ?

Proposition de réponse : en attente de réponse

2. FO

LCL Pilotage : Au CCE du 14 mars, Monsieur PICARD aurait déclaré qu'il contestait les chiffres de la base clientèle se trouvant dans LCL Pilotage, chiffres émanant pourtant de la direction. Pouvez-vous nous éclairer sur ce sujet ? Les chiffres de LCL Pilotage sont-ils faux ? Sur quels chiffres la RVP (création de valeur – encours clients) est-elle alors calculée et, le cas échéant, où pouvons-nous trouver ces chiffres ?

Proposition de réponse : en attente de réponse

3. FO

Objectifs et réalisation : Pensez-vous qu'il soit normal que, sur un périmètre, un manager demande à ses équipes d'être à 40% de l'objectif annuel à fin mars sur certaines lignes ? Cela signifie-t-il que cela porterait l'objectif annuel à 160% ? En outre, demander d'être à 40% à fin mars sur certaines lignes signifie obligatoirement de non prioriser certaines activités dans ce laps de temps, ce qui est d'ailleurs sous-entendu. Approuvez-vous cette méthode ?

Proposition de réponse : en attente de réponse

4. FO

Problème BO CTC ER NCF : Les justificatifs sont bien présents dans les CEC mais pas aux bons endroits. Ce qui provoque des KO, implique de traiter les BO, d'effectuer des tâches chronophages pour remettre les documents au bon endroit. Cela peut impacter la RVP. Il a été dit qu'un rectificatif avait été effectué en janvier pour qu'à partir de mars, les BO soient « bons ». Or, il semblerait qu'il n'en est rien. Qu'en est-il ?

Proposition de réponse : en attente de réponse

5. SNB

TROPHEES : Face à la nécessité de maîtriser les coûts, si nous pouvons comprendre un nombre de place à répartir pour les entités gagnantes de niveau DR ou DGA, nous vous demandons pour les années à venir à ce que l'ensemble de l'agence partent pour les trophées agences y compris les accueils trop souvent écartés au profit de collègues d'autres agences.

Proposition de réponse : Comme chaque année, il n'y a pas de places pour la totalité des collaborateurs des unités gagnantes. Le nombre de places est réparti en fonction des unités récompensées de niveau agences les DGA, les DR, pôles BP et CRC.

L'attribution des places est du ressort du manager y compris pour l'accueil. Il a libre choix pour faire venir les collaborateurs à valoriser par des performances commerciales ou contribution à cette performance.

6. SNB

TROPHEE FERMETURE GILETS JAUNES : Suite aux événements sociaux en cours certaines agences sont contraintes à la fermeture le samedi. Or le samedi représente 20% de l'activité commerciale de la semaine. Ces agences se retrouvent donc pénalisées pour les animations et les réalisations budgétaires avec ces 17 journées de manifestation. Avez-vous prévu une compensation ?

Proposition de réponse : Il n'y a pas de compensation prévue car cela ne se justifie pas. En effet, certaines unités fortement touchées par cet événement (telles que l'agence Mac Mahon) font partie des unités gagnantes.

RH

7. FO

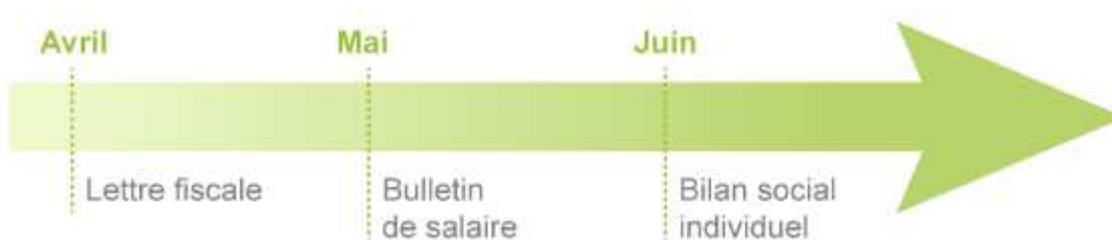
Ouverture de MyPeopleDoc : Cet outil sera-t-il disponible du domicile (Internet) pour les salariés non présents à leur poste de travail ? Dans la négative, qu'est-il prévu ?

Vous avez indiqué que le bulletin de salaire y sera disponible à partir de mai. Qu'est-il prévu pour les CLP qui souhaitent continuer à recevoir leur bulletin en format papier ? Quelle communication, quand ?

Proposition de réponse : MyPeopleDoc est disponible depuis les ordinateurs en dehors de ceux de l'entreprise.

Nous n'avons aucune connaissance des contenus, email d'authentification et encore moins des mots de passe. Il est même fortement conseillé d'initialiser son EPS (espace personnel sécurisé) avec son email personnel dans le cas d'une absence de l'entreprise ou d'un départ.

Une communication en plusieurs étapes est prévue :



Mi-mars, vous recevrez un mail de la part de « no-reply@people-doc.com » pour activer votre Espace Personnel Sécurisé. Vous trouverez sur l'Intranet un article très complet sur l'ouverture de l'espace personnel sécurisé et activation par le collaborateur.

Les collaborateurs qui souhaitent conserver un bulletin papier le recevront par la poste sans que nous puissions garantir les délais d'acheminement

La communication va être personnalisée vers les collaborateurs qui n'auront pas activé leur EPS.

Nous vous précisons que l'activation de l'EPS est nécessaire pour recevoir les documents que nous ne transmettrons plus que par voie électronique. Toutefois, un collaborateur pourrait choisir d'activer son EPS et de recevoir son bulletin de salaire par voie postale (ce n'est pas ce que nous préconisons mais c'est possible).

8. FO

Ouverture de Mypeoledoc (suite) : Suite à votre communication du 19 mars dernier, si un salarié n'active pas son espace personnel sécurisé, quelles sont les conséquences ? Les salariés n'ayant pas accès à leur messagerie professionnelle ont-ils été informés ?

Réponse de la Direction : Nous vous renvoyons à l'article dans Easy RH « Que puis-je consulter sur mon Espace Personnel Sécurisé (EPS) ? » et la foire aux questions accessibles depuis l'article : « Pour le bulletin de paie, si vous n'avez pas exprimé le choix d'un envoi « papier » de votre bulletin, il est automatiquement déposé tous les mois dans votre Espace Personnel Sécurisé. Nous vous conseillons de l'activer au plus vite. Si vous souhaitez opter pour un envoi « papier », vous pourrez le faire depuis votre Espace Personnel Sécurisé, et cette option sera valide pour les futurs bulletins ».

Pour les collaborateurs absents, un courrier sera envoyé très prochainement à leur domicile pour leur expliquer comment activer leur Espace Personnel Sécurisé.

9. FO

Résultats IER par périmètre : Au CCE du 14 février 2019, vous avez refusé de nous communiquer les résultats de l'IER par périmètre, prétextant que cela mettrait la pression entre périmètre. Or, force est de constater que cette pression est mise actuellement sur les salariés de périmètres où la participation a été très basse. Qu'en pensez-vous ?

Réponse de la Direction : L'objectif de la démultiplication des résultats de l'IER est de construire des plans d'action en associant les collaborateurs pour améliorer l'indice d'engagement et de recommandation.

10. FO

Résultats IER par périmètre (suite) : Comment expliquez-vous qu'une organisation syndicale communique les scores IER par grande direction, information que vous avez refusé de nous communiquer ?

Réponse de la Direction : Nous vous confirmons que nous n'avons pas communiqué les résultats détaillés aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales.

11. FO :

RTT et CA : Si nous partageons la nature et la finalité différentes des jours de congé annuel et des jours de RTT, vous ne justifiez aucunement l'interdiction d'accoler des jours de RTT et des jours de CA. Bien au contraire, vous dites que les jours RTT doivent être répartis tout au long de l'année, donc y compris en juillet et août, période de congés annuels. Pouvez-vous nous donner les textes justifiant cette interdiction ?

Réponse de la Direction : Nous avons déjà répondu lors du CCE du 14 mars 2019.

12. SNB

Le 21 mars, les salariés ont reçu un lien d'activation de l'espace personnel sécurisé de stockage Mypeopledoc.com. Une fois activé, cet espace n'est pas accessible à partir d'un poste de travail LCL, en raison de restriction d'accès liées à la politique de sécurité LCL (voir image écran ci-dessous).



Réponse de la Direction : Pour des raisons de confidentialité, cet espace est accessible à partir de n'importe quel équipement personnel (smartphone, ordinateur, tablette). En revanche, l'activation de l'espace personnel sécurisé peut se faire à partir de n'importe du poste de travail du collaborateur.

13. FO :

Accord salarial AFB : Nous ne vous avons pas demandé si l'accord salarial AFB signé le 7 février 2019 sera appliqué chez LCL. Encore heureux qu'il sera appliqué ! Nous vous avons demandé à quelle date, rétroactivement au 1er janvier 2019, il sera appliqué. Merci d'une réponse circonstanciée.

Réponse de la Direction : Les minima prévus par l'accord AFB du 7 février 2019 ont été intégrés pour la paie de mars 2019. Les mesures seront appliquées rétroactivement au 1^{er}/01/2019.

14. FO :

Application de la grille de classification : L'article 33-1 « mise en œuvre » dit : « Il appartient à l'entreprise de placer les collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun des collaborateurs ». Si un salarié occupe un métier depuis 3 années, que ses évaluations sont bonnes, comment expliquez-vous qu'il ne soit pas placé au premier niveau de ce métier ?

Proposition de réponse : LCL veille à ce que chaque salarié soumis à la grille de classification soit bien classé au regard de ses fonctions effectivement occupées en tenant compte des définitions des niveaux. La situation de chaque collaborateur est examinée régulièrement, notamment lors de la revue annuelle, au regard des prérequis et des critères de chaque niveau, en termes de responsabilité et de tenue de poste. Les situations individuelles éventuelles peuvent être remontées pour examen

15. FO

MSI et PEPA : Contrairement à l'esprit de la PEPA, certains managers disent aux salariés non bénéficiaires de MSI, que c'est à cause de la PEPA qu'ils n'ont rien. Nous vous demandons d'intervenir et de communiquer sur ce sujet : la PEPA n'a aucune incidence sur le budget MSI annoncé lors de la négociation salariale. Ces deux sujets sont distincts. Nous vous en remercions.

Proposition de réponse : Comme précisé dans le préambule de l'accord relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – en ligne sur l'Intranet - cette prime est sans incidence sur l'enveloppe de 1,5% consacrée en 2019 aux Mesures Salariales Individuelles.

16. FO

Montants RVC par tranches de rémunération : Chaque année, la direction nous communique ces montants, auparavant dès mi-février, ces derniers temps, mi-mars. En tant que signataire de l'accord, merci de nous les communiquer.

Proposition de réponse : L'information sera faite à l'occasion du prochain CCE.

17. FO

Prime PEPA et cadres autonomes : vous nous avez répondu qu'un correctif avait été fait pour les personnes (cadres autonomes) concernées par le « décalage » de plafond d'attribution de la prime. Cela signifie-t-il que tous les cadres autonomes concernés ont été automatiquement régularisés ?

Proposition de réponse : La régularisation a en effet été faite pour les cadres autonomes concernés sur la Paie du mois de mars.

18. FO :

DA Adjoint et notion de manager : Désolé mais non, vous n'avez pas répondu à la question. La fiche métier du DA Adjoint dit bien que le DAA est manager. Merci de revoir.

Réponse de la Direction : Comme nous avons déjà répondu lors des CCE du 16 janvier et du 14 février dernier, les fiches de poste indiquent les tâches pouvant potentiellement être réalisées par les collaborateurs occupant le poste concerné et non celles réellement exercées par l'ensemble de ces-derniers. Ainsi, un DA Adjoint peut être manager mais cela n'est pas systématique.

19. FO :

Nombre de licenciements pour abandon de poste et pour inaptitude : Nous sommes très surpris de votre réponse. En effet, c'est une information qui a des impacts tant économiques que sur les conditions de travail. Si elle ne vous intéresse pas, elle intéresse néanmoins les élus et représentants du personnel. Vous vous devez de communiquer les informations demandés par des élus ou représentants du personnel. Sa non transmission est un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et/ou d'une amende de 3.750 €.

Réponse de la Direction : Nous vous avons déjà répondu lors du CCE du 14 février 2019 que nous ne communiquons pas ce type d'information.

20. FO

Demande de levée de sanction disciplinaire à l'encontre d'un lanceur d'alerte : En résumé, vous persistez et signez : malgré la loi protégeant les lanceurs d'alerte, LCL en a sanctionné un. Est-ce bien cela ?

Réponse de la Direction : Les éléments concernant la fraude cavalerie constatée sur le marché Entreprise en février 2018, vous ont déjà été communiqués lors des CCE des mois de mai et juin 2018. La Direction n'entend pas modifier la position qu'elle a prise.

DIVERS

21. SNB

La direction a récemment procédé à une optimisation de son parc immobilier, avec pour conséquence la migration de nombreux collègues. L'argument principal mis en avant était la possibilité de louer ces locaux.

Pourriez-vous nous faire un état des locaux que nous avons quittés et qui sont loués ?

Réponse de la Direction : En Ile-de-France, les immeubles dont LCL est propriétaire et qui ont été libérés en vue d'une mise en location sont les suivants :

- Libération totale de l'immeuble de Monsigny
- Libération des étages sur l'immeuble Feydeau
- Libération d'un étage sur 9 rue du 4 septembre

Pour l'immeuble de Monsigny, la signature du bail date du 10 octobre 2018. Concernant les deux autres immeubles, la mise en location est actuellement en cours. Le bail sur 9 rue du 4 septembre sera par exemple signé d'ici la fin du mois.

22. CFDT

Certains POSC ont dû commencer à 14 heures et n'ont pas pu faire la totalité de leur demi-journée du 2 janvier. Ils se sont vu retirer des heures du compteur. Que pouvez-vous faire pour régulariser ? Ce n'est pas très équitable par rapport aux autres salariés qui ont eu une demi-journée tandis qu'eux ont fait leur demi-journée, mais se sont vu retirer des heures sur leur paie.

Réponse de la Direction : Chaque collaborateur qui est venu travailler le 2 janvier a été crédité, par l'administrateur local, sur son compteur Horvar d'une demi-journée (temps équivalent à la moitié de son régime horaire journalier). Ce crédit correspond bien à la demi-journée allouée par la RH. Dans le cas où il y aurait eu malencontreusement un oubli de ce crédit, il faut que le collaborateur se rapproche de son manager afin de régulariser cette situation.

L'application Horvar incrémente le compteur du collaborateur sans aucune incidence vis-à-vis du salaire du collaborateur. Nous n'avons pas eu de remontée de collaborateurs qui se seraient vu retirer des heures sur leur paye pour cette demi-journée du 2 janvier. Au cas où vous auriez connaissance de telles situations, nous vous proposons de nous les remonter (ou à son manager) afin qu'une régularisation soit effectuée dans les plus brefs délais.

23. FO :

Offre promotionnelle Black Friday : Nous ne vous cachons pas notre doute de voir la direction comprendre un jour notre question. Celle-ci est pourtant simple : Pourquoi une offre promotionnelle ouverte à l'ensemble de la clientèle (sauf aux clients CLP), n'est pas ouverte aux clients CLP ? L'argument que vous donnez n'est pas de circonstance. En effet, l'URSSAF parle de tarif promotionnel à prendre en compte pour le tarif de référence servant à appliquer un avantage (30%). Or notre question ne porte absolument pas sur ce point. Nous reformulons donc : Pourquoi une offre promotionnelle ouverte à l'ensemble de la clientèle n'est pas accessible à la clientèle CLP ?

Réponse de la Direction : Nous avons bien compris votre question et vous avons déjà fourni tous les éléments de réponse lors des CCE du 13 décembre 2018, du 16 janvier 2019 et du 14 mars 2019.

Vous disposez donc de tous les éléments vous expliquant les raisons pour lesquelles une offre promotionnelle, telle que l'offre Black Friday, peut ne pas être accessible aux collaborateurs, même sans décote supplémentaire.

24. FO

Arrêt de la programmation de l'agenda sur l'année entière : Nous prenons bonne note de votre réponse que nous ne manquons pas de communiquer à nos collègues : « L'objectif du projet est de donner plus de possibilités aux clients pour les rendez-vous et d'améliorer la satisfaction client. Cet objectif prime sur les éventuelles ressaisies nécessaires pour les collaborateurs ». En résumé, la clientèle avant tout, même avant la santé des salariés ! FO LCL n'est pas du tout convaincue que c'est en agissant de cette manière que la clientèle soit satisfaite : c'est en traitant bien les salariés et en leur offrant les moyens nécessaires pour effectuer leur travail que la satisfaction clientèle sera au rendez-vous.

Réponse de la Direction : Nous prenons note de vos remarques.
