REFONTE DE LA RÉMUNÉRATION (À GÉOMÉTRIE) VARIABLE

Les grands principes qui régissent ce projet sont :

- dès janvier 2020, un variable pour tous, y compris pour celles et ceux qui n'en percevaient pas jusqu'alors. Exit Le Variable des fonctions support et le Versement de Performance ! **La Rémunération Variable de la Performance (RVP) devient le modèle unique pour tous.**
- la répartition des emplois en 5 grands domaines d'activités :
  - ◊ les 4 réseaux (Retail, Banque Privée, Entreprise et Corporate Finance)
  - ◊ les Fonctions Support.
- l'expression des cibles de variable **soit en montant forfaitaire, soit en pourcentage de la RBA**.

La cible du variable sera fonction du code emploi mais intégrera également le niveau de responsabilité ainsi que les aspects managériaux et d'expertise.

LCL profite de ce projet de refonte de la rémunération variable pour simplifier drastiquement le référentiel des emplois : il ne restera que **230 emplois versus 450 actuellement**. 4 grandes familles de métiers sont identifiées : Management, Expertise, Vente et Soutien Technique et Administratif et, au sein de ces familles, **des niveaux de responsabilité** identifiés et **déterminant la nouvelle grille de RVP**.

Pour ***FO LCL*** :

- quand bien même la cible du variable augmenterait, **rien ne garantit qu'au final les montants versés ne baissent pas**.
- davantage de salariés éligibles au variable, soit 1.500 personnes, ***FO LCL*** s'en félicite. Cependant :
  - ◊ certains techniciens déjà éligibles percevront des montants inférieurs à ceux actuellement versés
  - ◊ LCL jouera-t-il le jeu en remettant au pot pour augmenter l'enveloppe concernant la Rémunération Variable Individuelle ? Ou le même gâteau devra-t-il être partagé entre tous ?
- pour un même emploi, il existera **plusieurs niveaux de responsabilité et donc diverses cibles de variable individuel**. Sur l'ensemble du référentiel des emplois, aucune mention n'est fournie quant au niveau de responsabilité retenu pour les emplois actuels et futurs : en bref, **qui déterminera à quel niveau de responsabilités se situe chaque salarié** ? Quid des passerelles permettant de passer d'un emploi à l'autre et d'une famille de métier à l'autre ? À terme, est-on assuré de conserver son niveau cible de rémunération ?

L'INFO EN +

La notion de « niveau de responsabilité » est floue. Et quand c'est flou, il y a un loup.

Que ce soit en termes de réduction des attributions ou dans le cadre d'une promotion, l'employeur ne peut modifier unilatéralement l'emploi du salarié, notamment si ce changement altère sa qualification ou sa rémunération.

Ainsi, **LCL n'a pas le droit de modifier votre niveau de responsabilité sans votre accord.**

Nous défendrons vos intérêts au cours de la prochaine Commission de Santé Sécurité et Conditions de Travail du 6 novembre et au prochain CSEC du 13 novembre.
Aussi n'hésitez pas à nous faire parvenir vos questions et/ou vos observations en contactant un représentant ***FO LCL*** :

fo-lcl.fr - ***FO LCL*** par région

CRC : APPEL D'URGENCE

Ce projet a été remis sur table le 18 juillet , en pleines vacances d'été, avec une date de consultation du CSEC **fixée par la direction au 10 octobre**. Il portait essentiellement sur la fermeture de 5 sites et l'arrêt de 5 activités, sans aucune mesure d'accompagnement pour les salariés concernés.

Aussitôt les élus ont alerté sur cette absence de mesures. C'est sous la pression d'une délibération votée unanimement par les élus du CSEC (excepté ceux du SNB) que la direction a finalement consenti des séances de négociation et quelques mesurettes.

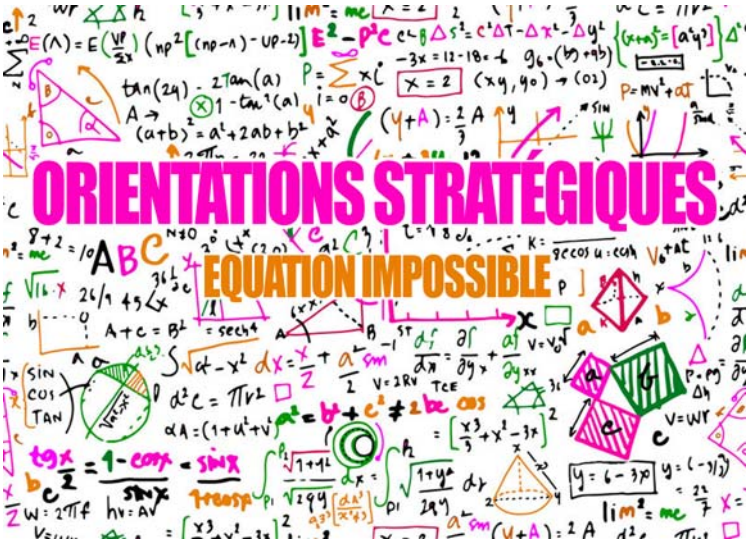
FO LCL et CFDT ont obtenu des avancées. Comme il n'y avait strictement rien dans le projet initial, il n'était pas difficile de l'améliorer !

Toutefois, pour ***FO LCL***, il manquait toujours l'essentiel : l'absence de mesures concrètes permettant de sécuriser le reclassement des salariés, ce qui n'est ni acceptable, ni légal.

C'est pourquoi nous avons été contraints de saisir le tribunal afin d'obtenir a minima la suspension du processus de consultation, sursis nécessaire à l'amélioration des premières avancées obtenues.

À ce jour, le juge ne nous a pas accordé ce délai et n'a pas statué sur le fond.

Parce que notre mission est de vous protéger, vos élus (sauf ceux du SNB) **ont décidé de faire appel de la décision afin d'obtenir les mesures prévues par la loi.**



L'expert IPSO-FACTO a rendu son rapport sur les orientations stratégiques et son constat est sans appel : **LCL qui se veut le champion de l'excellence relationnelle n'est au final que le champion de la baisse des charges***.

L'expert partage notre point de vue** sur le Plan Moyen Terme « LCL Demain 2022 » : on fait du neuf avec du vieux. D'ailleurs l'expert souligne l'incohérence consistant à reprendre les fondamentaux de «Centricité client», sans avoir analysé la cause de la non-atteinte des objectifs. L'excellence opérationnelle, la satisfaction clients (IRC), la conquête et une amélioration du coefficient d'exploitation (< 66% à horizon 2022 pour cible) restent les dénominateurs communs du PMT : la formule est déjà apprise.
Mais l'équation comporte toujours une inconnue : les moyens humains et financiers en termes d'investissements.

Concrètement, les impacts sur le quotidien sont encore et toujours :

- le « recalibrage » des portefeuilles
- toujours plus de RDV clientèle (6,6 RDV / jour pour les conseillers part, 6,8 pour les conseillers privés, 11 à 15 RDV / semaine pour les pros)
- de nouveaux objectifs de ventes :
  - ◊ assurance dommages et prévoyance : 1 client /3 équipé sur le marché particulier; 20% des clients pourvus sur le marché des pros
  - ◊ +1 point en part de marché sur les crédits à la consommation
- + de responsabilité en proximité = un circuit de décision plus court (satisfaction clientèle) mais un risque plus grand pour le salarié (risque d'erreur et / ou de sanctions) et une charge de travail plus lourde, notamment pour les directeurs d'agence, dotés dorénavant d'un fonds de commerce « pépite » en sus.
- …

Même en admettant que la volonté de LCL soit de réduire le coefficient d'exploitation par l'amélioration du PNB, le contexte de taux ne s'y prête guère. Il est plus que probable que LCL réalisera sa trajectoire financière par la réduction des coûts, notamment salariaux ! C'est une discipline où il excelle, pour le coup.
LCL est d'ailleurs en avance sur ses objectifs :

◊ suppression de 350 à 400 ETP en 2019 (contre 150 prévues)
◊ Accélération des départs, notamment les démissions, …

Bref, faire plus avec moins de monde, une équation de plus en plus difficile à résoudre et qui devient insoutenable pour ceux qui restent.

* Voir l'avis du CSEC sur les orientations stratégiques disponible sur fo-lcl.fr
** Voir flash CSEC des 18 et 19 juillet 2019, disponible sur notre site

Délégation Nationale ***FO LCL***
Immeuble Rhin - BC 500-04
39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05
fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL