



2 ET 3 DECEMBRE 2020



LCL NOUVELLE PROXIMITÉ

Comme l'ont préconisé l'avocat de LCL et le juge lors d'audiences récentes, le recours à une expertise doit être systématique pour éclairer le CSEC sur un projet de réorganisation. Vos élus ont donc voté en septembre une expertise sur « Nouvelle proximité », devenue encore plus indispensable au vu du document extrêmement vague remis par la direction. Lors de ce CSEC, l'expert a présenté son rapport basé sur des informations complémentaires fournies par la direction, sur des entretiens réalisés avec les responsables du projet et avec des salariés. **FO LCL** souhaite remercier les CLP qui ont contribué à cette expertise en exprimant franchement leur avis.

Le point positif est que la plupart des salariés interviewés ont le même ressenti sur ce projet que leurs représentants, enfin, au moins ceux de **FO LCL** :

- mêmes reproches et mêmes doutes
- manque de clarté, d'éléments (cartographie DGA/DR actuelle et envisagée, fiches emploi, nombre de postes supprimés et créés, ...)

Ce projet ne traite absolument pas du principal dysfonctionnement du réseau : **le sous effectif chronique**. La direction l'assume en affirmant qu'il faut quotidiennement arbitrer et donner la priorité au plus urgent ... Cette façon de travailler est-elle compatible avec l'ambition d'être n°1 de la satisfaction client ? Sans doute pas puisque, **dans le classement POSTERNAK-IFOP** du 4ème trimestre 2020, **LCL perd encore 6 points, relégué à l'avant dernière place**, juste devant Orange Bank, avec un score de 5. Fin 2018, LCL récoltait un score de 44, le plaçant devant BNPP, SG et la Banque Postale. Ce qui fait dire à la presse qu'avec une chute de 35 points en moins d'un an, « *15 ans après son changement de nom en LCL, le chemin parcouru semble effacé et renvoie l'enseigne aux pires heures du Crédit Lyonnais (affaire Tapie par exemple)* », contrairement aux caisses régionales du Crédit Agricole qui s'assurent la 2ème place du classement.

Et que dire des conséquences désastreuses de ce sous-effectif sur l'état de santé des salariés qui font leur maximum : arrêts de travail, démissions, abandons de poste. Le sous-effectif accentue le sous-effectif, la boucle est bouclée.

Alors que les fusions de DGA et de DR sont actées et chiffrées dans le projet, la DRH nous affirme en séance que ces fusions

sont hors projet, qu'il n'y a aucune suppression de poste et que, donc, il n'y a aucune mesure d'accompagnement à mettre en place. Comprenez qui pourra. En conclusion, si vous ne pouvez appeler un ami, vous risquez de rester sur le carreau. Car la direction aime à le répéter : « *il faut être acteur de sa carrière* » et se chercher un poste.

Vous trouverez sur notre site fo-lcl.fr, la déclaration de **FO LCL**, l'avis du CSEC sur ce projet ainsi que le dernier classement POSTERNAK-IFOP.

Après la fermeture de 5 CRC et de 3 sites POSC, c'est la troisième fois que LCL réalise des réorganisations qui suppriment des emplois tout en s'exonérant de mettre en place un plan d'accompagnement.



EGALITÉ

FEMMES / HOMMES

L C'EST (PLUTÔT) ELLES

Chaque année, un constat est effectué au regard des objectifs fixés dans l'accord « Egalité professionnelle » signé par **FO LCL** en juin 2017.

De nombreuses études démontrent que plus une entreprise est mixte, plus elle est performante. C'est pourquoi direction et syndicats avaient défini comme objectif le renforcement de la présence masculine pour rééquilibrer la population de LCL (60,6% de femmes contre 39,4% d'hommes en 2016). Pour y parvenir, prenant en compte le nombre de départs en retraite plus important chez les femmes, les négociateurs s'étaient fixés un objectif de recrutement parfaitement égalitaire.

Or, en 2019, la part des femmes dans les embauches était de 61,5% chez les techniciens et de 54,3% chez les cadres. Ce qui porte le taux de féminisation de LCL à 61,1%.

Pour se défendre, la direction dit aujourd'hui qu'elle ne voit pas ce qu'il y a de gênant à avoir plus de salariées que de salariés. Mais alors, pourquoi avoir déterminé cet objectif ?!

Ce qui est certain, c'est que nous avons une direction d'un drôle de genre.





De nombreux salariés des fonctions support (hors réseau) et des back-offices nous ont contactés suite au « En Direct » du COMEX du 23 novembre dernier, pour nous exprimer leur étonnement d'apprendre par ce biais **qu'une part significative de leur RVP portera sur l'évolution de l'Indice de Relation Interne (IRI), nouvelle appellation de l'Indice de Satisfaction Interne (ISI).**

Au CSEC, vos élus ont également été surpris de savoir que **ce changement s'appliquerait dès cette année**, alors que de nouvelles règles avaient déjà été mises en place début 2020 :

	Février 2020	Décembre 2020
Objectifs collectifs	IRC : 10%	IRC : 10%
	PNB : 10%	
	ISI : 10%	IRI : 20%
Objectifs individuels	Evaluation Managériale : 70%	Evaluation managériale : 70 % dont contribution à l'IRI : ◇ manager : 30% ◇ non manager : 20%

Les nouveaux objectifs collectifs s'appliquent dès 2020 (versement RVP en mars 2021). Le PNB disparaît. Zut, il devrait être bon ... Ah, c'est peut-être pour ça.

Les nouveaux objectifs individuels ne s'appliqueront qu'à partir de 2021 (versement en mars 2022) sauf pour les managers relais pour qui l'IRI sera pris en compte dès 2020 « avec la souplesse nécessaire liée à ce contexte difficile ».

Vos élus ont attiré l'attention de la direction sur le fait qu'elle n'a pas le droit de modifier les règles de la RVP en cours d'année, de surcroît, en toute fin d'année. LCL devrait pourtant s'en souvenir puisqu'à la mise en place du Variable en 2013, la justice, saisie par **FO LCL**, avait condamné LCL à maintenir l'ancien système. La direction a bien noté et a déclaré que cette modification devrait être bénéfique pour les salariés. Attendons de voir ...

Sur la philosophie même du projet, tout comme l'IRC, au départ, l'intention est louable. **Mais ces indices s'avèrent en réalité très pernicieux.** On vous demande d'évaluer vos collègues dans le but de pistes d'amélioration, nominativement au cas où on aurait besoin de vous contacter. Vous avez donc plusieurs options :

- vous êtes satisfait, l'IRI sera bon, la RVP des collègues également
- vous n'êtes pas satisfait, vous émettez des critiques constructives, axes d'amélioration, l'IRI sera mauvais, la RVP des collègues également
- vous n'êtes pas satisfait, mais pour ne pas pénaliser vos collègues, vous dites l'être ou vous ne répondez pas à l'enquête. Ce qui ne permettra pas de nous améliorer

Précisons que, dans tous les cas, ce ne sont pas nos collègues la source des dysfonctionnements internes. Ils en sont au contraire les victimes, par faute de moyens suffisants, tout comme nos collègues du réseau qui sont, eux, évalués par la clientèle.

Les effectifs, l'organisation du travail, les choix d'investissements, de prestataires, ..., c'est le COMEX qui est le plus souvent responsable des dysfonctionnements.

Enfin, ce sera le COMEX qui décidera, « sur la base de l'enquête interne lancée le 23 novembre », du niveau de performance à atteindre. **En résumé, les 20% de la RVP basés sur l'IRI sont entièrement à l'appréciation du COMEX qui, de cette manière, peut maîtriser l'enveloppe de RVP qu'il souhaite distribuer.**

Pour **FO LCL**, cela s'appelle le variable d'ajustement ...



Retrouvez nos mémentos
 « jours fériés et ponts 2021 » et
 « nombre de jours de RTT 2021 »
 sur notre site fo-lcl.fr, rubrique « congés »

