3ÈME VAGUE DE FERMETURE D'AGENCES

Enfin, la direction a reconnu que ce projet ne sera pas à iso-effectif. En effet, **certains salariés dont l'agence ferme, seront repositionnés sur des postes vacants**. Ajoutons à cela que des postes ont, comme par magie, déjà disparus dans des agences susceptibles de baisser le rideau. Donc, pour ceux qui pensaient que « ça ira mieux demain », rien n'est moins sûr puisqu'au final, après « regroupement », il restera moins de salariés pour servir autant de clients. L'expertise indépendante mandatée par vos élus, devrait nous éclairer sur les impacts de ce projet sur vos conditions de travail.

Lors de la mise en place de l'accueil partagé (en 2015), la direction avait affirmé que la taille des portefeuilles des conseillers serait adaptée afin de tenir compte de l'intégration de cette nouvelle charge de travail. Or, force est de constater que cela n'a pas été fait ou à la marge.

Un autre argument avancé était la continuité de service assurée par les CRC qui se développaient et s'implantaient sur tout le territoire national. Or depuis 2019, les CRC ont réduit de la voilure, les boucles téléphoniques sont revenues en agence.

Côté accompagnement, la direction s'engage à ne prononcer aucun licenciement dans le cadre de ce projet : **toute mobilité, fonctionnelle ou géographique, nécessitera l'accord du salarié, que ce soit par voie de proposition ou de nomination**. Sachez cependant que lors de précédents plans, la direction a mis la pression pour contraindre des salariés à accepter des postes qui ne leur convenaient pas. Si impasse, tenez bon, prise à son propre piège, elle a dû consentir à accepter des ruptures conventionnelles individuelles. Voilà le résultat en l'absence totale de mesures adéquates à ce type de plan (plan de départs volontaires, de préretraites, rupture conventionnelle collective, PSE). La direction veut supprimer des emplois sans débourser le moindre centime d'euro. Elle est allée jusqu'à déclarer que les salariés impactés devaient sacrifier leurs intérêts personnels (accepter les propositions) au nom du collectif. Pourtant, lorsque l'on parle de « collectif » à cette même direction (mesures salariales collectives, un cadre pour gérer la mobilité, …), elle nous répond que cela doit se gérer « au cas par cas ». Le collectif, c'est dans son intérêt personnel exclusivement !

Si quelqu'un avait encore un doute, les derniers projets ne visent absolument pas à satisfaire notre clientèle, mais à sauvegarder le résultat financier en agissant principalement sur la baisse des charges. ■

OCCITANIE DÉSTRUCTURÉE : UN PROJET TARTE ?

Non, ce n'est pas la dernière recette d'un grand pâtissier mais la dernière tambouille de la direction. Elle reprend les mêmes ingrédients que lors de la création de cette région méridionale en 2007 (renforcer la représentativité de LCL sur des régions dynamiques en forte croissance, renforcer la cohérence de fonctionnement des territoires) pour obtenir le résultat inverse. Si, en 2007, nous avions compris et partagé le fait qu'il était important de créer une direction à Toulouse, 4ème ville la plus peuplée de France, centre aéronautique de 1er plan, devenue en 2014, capitale de la région administrative Occitanie, nous avons du mal à avaler les mêmes arguties pour, cette fois-ci, la faire disparaître. Même les sœurs Tatin en seraient toutes renversées ! De là à nous prendre pour des pommes…
La vraie raison ressemble plutôt à du réchauffé : puisque le chef de la DdR Sud-Ouest va rejoindre une brigade verte, c'est le moment idéal pour incorporer l'Occitanie pour partie en Sud-Ouest et l'autre partie en Méditerranée. Malheureusement, cette pièce montée ne se fera pas sans casser "d'eux", ceux qui œuvraient pour cette direction. Au passage, les nouvelles structures seront allégées d'au moins une bonne dizaine de postes.

Nouvelle proximité, nouvelle génération, nouvelles régions, c'est le régime minceur à tous les étages. A force, les clients risquent de rester sur leur faim, et les salariés et LCL, de boire le bouillon. La mayonnaise risque de ne pas prendre mais la moutarde, elle, va nous monter au nez.

La direction assure, sans développer, que ces projets sont des projets de développement. Mais développement de quoi ? Développement, certes, mais développement de la réduction des charges (dont celles de personnel) entrainant le développement de départs de salariés comme de clients. Effectivement, la direction a raison, ce sont des projets de développement… de vieilles recettes indigestes.

RVP FONCTIONS SUPPORT ET BACK-OFFICE

Vos élus ont demandé un point sur ce sujet puisque, contrairement au réseau commercial, les critères de RVP de ces métiers sont pour le moins nébuleux. Rassurez-vous, sur l'IRI, on n'y voit pas beaucoup plus clair... puisque chaque entité a le sien. Il existerait plus de 60 IRI différents que la direction refuse de nous communiquer. Elle ne veut pas faire de benchmark … Pourtant, dans le réseau commercial, ça ne la dérange pas d'en faire ! Si vos élus les réclament, ce n'est pas pour savoir qui est le meilleur et le moins bon, mais pour obtenir de la transparence. Est-il utile de rappeler que chaque salarié est en droit de réclamer tous les éléments lui permettant de vérifier le calcul de sa rémunération variable ?

La direction a finalement répondu qu'elle communiquerait son IRI à chaque entité. Pour information, l'IRI est calculé sur la base des réponses aux questionnaires envoyés en mai et novembre aux salariés utilisateurs des entités. Le taux de participation n'est que de 35%. Comment pourrait-il en être autrement ?

	Février 2020	Décembre 2020	2021
Objectifs collectifs	IRC : 10% PNB : 10% ISI : 10%	IRC : 10% IRI : 20%	IRC : 10% IRI : 10% RBE : 10%
Objectifs individuels	Evaluation managériale : 70 %	Evaluation Managériale : 70% dont contribution à l'IRI : ✓ manager : 30% ✓ non manager : 20%	Evaluation Managériale : 70 % dont contribution à l'IRI : ✓ manager : 30% ✓ non manager : 20%

Si on est réellement content du service interne, on évalue favorablement, l'IRI est bon, nos collègues sont rémunérés en fonction. Mais si, pour des raisons exogènes à nos collègues (sous-effectif, manque de moyens, …), on n'est pas satisfait du service, sachant que leur rémunération variable peut en pâtir, peut-on répondre sincèrement à ce questionnaire ? Nous laissons chacun face à ses responsabilités. Mais avouez que c'est un système extrêmement pervers. Pas étonnant dirons certains.

Terminons par une nouveauté qui semble être bonne : Pour la RVP 2021 (versée en 2022), l'IRI ne comptera plus que pour 10% en collectif, les 10% libérés seront sur le Résultat Brut d'Exploitation de LCL. Pour ***FO LCL***, le RBE est un élément objectif et ne prête pas à interprétation puisque publié officiellement. Pour des raisons de confidentialité, nous ne pouvons écrire ici le montant cible 2021. Sachez simplement qu'il est inférieur au réalisé 2020 (1.218 M€). Pour plus d'infos, n'hésitez pas à nous contacter.

DYSFONCTIONNEMENTS À LA PELLE

Vos élus sont intervenus pour dénoncer les nombreux dysfonctionnements informatiques dont nous sommes victimes (cotisations des assurances au quotidien, digiconso, doublons d'opérations, déclaration des revenus et du PAS aux impôts, …) qui contrarient les salariés et agacent les clients... et réciproquement. Nous ne remettons pas en cause nos collègues des fonctions support ou les prestataires mais les moyens qui leur sont alloués. On a beau tout faire pour satisfaire notre clientèle, les erreurs à répétition viennent ternir notre image et parasiter la relation. Malgré tous nos efforts, l'IRC pourrait s'en trouver dégradé. Nul doute que nous aimons nos clients, certainement beaucoup plus que ceux qui veulent nous donner des leçons en la matière et qui ne nous donnent pas les moyens nécessaires.
A bon entendeur…

SITUATION SANITAIRE

Puisque la direction est restée quasi muette sur la question, ce sont vos élus, à l'initiative de ***FO LCL***, qui ont demandé et observé une minute de silence en mémoire de nos 3 collègues disparus de mort violente depuis le début de l'année (2 suicides et 1 COVID-19 foudroyant). Nous venons malheureusement d'apprendre le décès d'un autre collègue des suites du COVID-19. Nous pensons bien à eux ainsi qu'à leurs familles et proches.

Même si la campagne de vaccination s'accélère, si la situation s'améliore, restons tous prudents. La pandémie n'est pas encore éradiquée, la vigilance reste de mise.

VACCINATION DURANT LES HORAIRES DE TRAVAIL

Deux cas de figure sont de droit :

1. lorsque vous êtes convoqué par la médecine du travail, votre absence est de droit sans avoir à préciser le motif de la visite. Si vous vous faites vacciner par le service de santé au travail, votre absence est donc de droit
2. si vous souffrez d'une maladie inscrite à l'article D 322-1, selon l'article L 1226-5 du Code du travail, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par votre état de santé (dont la vaccination COVID-19)

Pour les autres cas, la direction de LCL autorise la vaccination sur le temps de travail. L'absence est organisée par le manager afin de poursuivre l'activité.

Délégation Nationale *FO LCL*
B.C. 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 05/06 - Fax : 01 42 95 10 75

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL