RVP 2023

Y LAISSERONS-NOUS DES PLUMES ?

La direction semble enfin avoir compris que, comme dans les sports collectifs, le succès dépend de l'esprit d'équipe. Ainsi, la part collective passe de 50 à 80% en Retail et sur LCL Mon Contact, au détriment de l'individuel qui se réduit de 50 à 20%.

Mais n'est ce pas un miroir aux alouettes ? En effet, si les objectifs alloués sont trop ambitieux, les réalisations ne seront pas au rendez-vous, et la compensation par l'évaluation individuelle sera moindre. Tout dépendra donc de l'attribution des objectifs.

Pour la Banque Privée, le collectif passe de 30 à 50% et l'individuel de 70 à 50%. La direction considère, à tort, qu'il faut laisser

plus d'individuel en BP afin de récompenser la notion d'expertise. Or la compétence s'apprécie par la RBA et la classification. **La direction semble confondre sciemment la compétence et la performance**. Il est également à noter l'apparition d'une ligne « Transaction BRILHAC » alors que la direction avait juré ses grands dieux qu'il n'y aurait pas d'objectif. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

La direction a réaffirmé que le N+1 avait toute liberté pour évaluer ses subordonnés. Mais, dans les faits, combien de N+2 révisent ou demandent de réviser les évaluations ! Tout ceci pour faire rentrer le budget global dans la case.

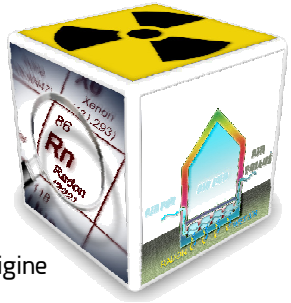
Reversement de la RVP des postes vacants : bien qu'en plus de votre portefeuille, vous contribuiez à gérer la clientèle orpheline, LCL conserve cette RVP. Après moultes discussions, la direction consent à vous la reverser, enfin en partie (50% - et les autres 50% ?), si et seulement si le poste reste vacant 60 jours consécutifs Et qu'il n'y ait aucun remplacement, même temporaire. En résumé, c'est un second miroir aux alouettes.

Enfin, ***FO LCL*** a réitéré sa demande de revalorisation des opportunités cible, sachant que dans d'autres banques, notamment les caisses régionales, la rémunération variable individuelle est révisée régulièrement. Pour seule réponse, nous avons eu *« on n'a pas prévu de le faire »*. Bref, comment travailler plus en gagnant moins. Le rapace Comex doit certainement entonner en se gaussant *« Alouette, gentille alouette, alouette, je te plumerai »*.

N'est-il pas grand temps de montrer que nous ne sommes pas des pigeons ?

RADON

LCL RADIN EN INFORMATION



Le radon est un gaz radioactif à l'origine de 10% des cancers du poumon.

Une réglementation de 2018 oblige les employeurs à effectuer des mesures dans les locaux professionnels. Lorsque le seuil de 300 Becquerels est franchi, des actions doivent être menées. Or, bien qu'LCL ait connaissance depuis quelques temps d'agences au delà de ce seuil, il n'a pas jugé bon de prévenir qui que ce soit, laissant des salariés potentiellement en danger. La santé et la sécurité des salariés est donc loin d'être une priorité pour LCL.

Retrouvez plus d'infos sur :

www.georisques.gouv.fr/minformer-sur-un-risque/radon

N'hésitez pas à contacter un de nos représentants dans votre région. Ils ont pris ce sujet très au sérieux.

CESU

UNE AVANCÉE

FRILEDSE

Rappelons que, le mois dernier, nous avons eu confirmation d'un gain de 5 M € pour LCL grâce au passage du régime « indemnités crèche et garde » au CESU.

Pour tenter d'éteindre la polémique, **la direction a décidé de revaloriser le forfait « enfant moins de 4 ans » de 75 à 90 €**. Par contre, aucun effort n'est fait sur celui de « 4 à 11 ans » qui reste inchangé à 45 €.

La direction a également refusé la demande de ***FO LCL*** de revaloriser le régime « prime » pour qu'en net, le montant corresponde à celui du CESU.

Sur 8.900 CLP parents d'enfant(s) de moins de 11 ans, seulement 3.360 bénéficient de ces aides (38%). Certes, tous ne font pas garder leur(s) enfant(s) à titre onéreux, mais 5.540 parents non bénéficiaires, cela semble beaucoup. Il n'est pas trop tard pour en bénéficier.

ADE

La loi Lemoine applicable depuis septembre 2022, permet aux assurés de changer d'assurance emprunteur à tout moment. LCL n'avait pas anticipé la déferlante de demandes de substitution (700 nouvelles demandes par semaine) qui a submergé les équipes dédiées.

Cependant, très rapidement, la direction a décidé de les renforcer par 12 CDD et également par 9 ETP provenant d'autres unités. Le stock continuant malgré tout de grimper (4.700 demandes à ce jour), il est fait appel au volontariat dans les DDR et l'IG. 20 salariés de l'IG et 19 salariés de DDR soulageront les équipes jusqu'à la fin de l'année. 2 autres CDD seront embauchés en plus des 12.

Les demandes de substitution concernent :

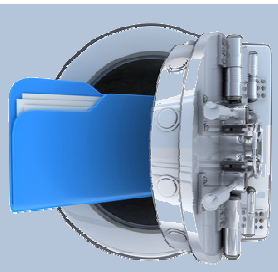
- CACI Individuel à 45% (pas de contre proposition actuellement)
- CACI Groupe à 55 % dont 20% sont contrées

Aujourd'hui, nous perdons donc 90% des substitutions demandées, soit environ 625 dossiers par semaine.

Le taux de délégation externe se situe actuellement à 20%, taux supérieur au marché.

Outre la possibilité de décoter CACI Groupe de 30% pour les moins de 40 ans, la direction nous a dit revoir l'offre ADE. Ce n'est pas faute de l'avoir alertée il ya de nombreux mois sur la tarification qui nous semblait être chère au regard du marché. Il a été demandé que les conseillers puissent avoir une marge de négociation à leur main.

Espérons que toutes ces mesures permettront à LCL de retrouver un meilleur taux d'adossement interne.



MODIFICATION DU LIVRE DE SÉCURITÉ

Pour des raisons évidentes de confidentialité, nous ne pouvons pas tout écrire. Cependant, pour améliorer la disponibilité des automates, 450 DAB seront changés d'ici juin 2023 ainsi que 200 automates de dépôts.

La direction nous a confirmé que **la maintenance interne est celle qui génère le meilleur taux de disponibilité et donc de satisfaction**. Pourtant, elle continue d'en faire passer en externe. A cause des effectifs ?

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2025

On ne change pas une recette qui porte ses fruits (financièrement parlant). La devise du Comex est : « toujours faire plus avec moins » puisqu'il prévoit encore des suppressions d'emplois.

Alors que la cible 2025 du coefficient d'exploitation est < 65, nous sommes actuellement à 62,2.

Alors que la cible 2025 du ROE (retour sur investissement) est > 13%, nous sommes déjà à 15%.

Ces excellents résultats financiers sont dus à votre investissement sans faille malgré un manque de reconnaissance et des conditions de travail très dégradées.

Réseau Retail : Bien que la norme idéale pour exploiter au mieux un portefeuille de CC Part est de 800 clients, chez LCL la fourchette va de 1.000 à 1.600 clients. Selon la direction, le sujet de la taille des portefeuilles est embarqué, notamment chez les « Privé ».

D'autre part, il devrait à nouveau y avoir une bascule de clients BP vers le Retail pour alléger les portefeuilles BP.

Chez SNI, il est prévu de passer de 50% à 40% de prestataires.

Avec de tels résultats financiers engrangés ces dernières années, ***FO LCL*** a déclaré que LCL avait largement les moyens de récompenser comme il se doit les salariés à l'origine de ces performances. Mais, comme tous les ans, la direction nous a sorti son couplet habituel : *« vous comprenez, avec l'inflation, la hausse des taux, le coût du risque, nous devons rester prudents »*.

Pourtant, malgré la crise sanitaire, la crise économique, les dividendes versés aux actionnaires sont eux, en forte hausse.
Pour eux, pas de prudence mais toujours l'abondance.

PRÉPARER LA SAINT SYLVESTRE

Afin de régler les derniers préparatifs du réveillon, la direction octroie une heure de sortie anticipée à tous les salariés qui travaillent le samedi 31 décembre après-midi.

Restez informés et connectés à FO LCL

Délégation Nationale *FO LCL*
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
fo_delegation-nationale@lcl.fr

FO LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL
folcl.insta
Site fo-lcl.fr
Appli FO LCL