



RVP UN VARIABLE D'AJUSTEMENT ?

Était à l'ordre du jour le bilan RVP 2022 des fonctions support et back-office. Celui-ci révèle que :

- 257 bénéficiaires « hors-classe » se partagent 7,2 M€ pour un montant moyen de 28.000 € quand ...
- ... 5.357 bénéficiaires se partagent 24,3 M€ pour un montant moyen de 4.535 €, sachant que l'opportunité cible des CLP relevant de la catégorie T2 et T3 ont une opportunité cible de 800 € et 600 € pour la catégorie T1!

FO LCL est donc intervenue en demandant à la direction ce qu'elle pensait de tels écarts, notamment du ratio de 35 entre 800 et 28.000. Après un moment de silence, la direction a dit entendre la revendication de **FO LCL** de revaloriser les opportunités cible et plus particulièrement celles des salariés de niveau de responsabilité T1 à T3. Car, pour rappel, malgré la forte inflation, la direction refuse de revaloriser les opportunités cible exprimées en euro.

FO LCL a également dénoncé une nouvelle fois le principe de l'enveloppe fermée de RVP qui induit, par exemple, une attribution réduite à 90% pour un salarié qui n'a pourtant pas démérité afin de compenser les 110% octroyés à un autre.

Concernant la RVP des réseaux, vos élus ont exprimé votre grand mécontentement quant aux faibles niveaux versés pour le 1er trimestre 2023. Les nouvelles règles restent opaques pour beaucoup. Il semble également y avoir des erreurs dans les tableaux.

En conclusion, alors que l'objectif de la RVP est de motiver, elle est devenue un sujet de discord et de démotivation.



BANQUE PRIVÉE TESTER C'EST L'APPROUVER ?

En juin 2022 était annoncée la création de la direction « Banque Privée » afin de développer cette activité lucrative. Depuis, le projet de réorganisation joue l'arlésienne, à l'instar de LCL Mon Patrimoine.

En lieu et place d'un projet de réorganisation, il nous a été présenté un test qui s'effectuera de juin à novembre 2023. En dépit de la vague 2018-2019 de transferts de 20.000 clients BDP vers BP et vice-versa, **50% de la clientèle seraient aujourd'hui hors critères BP**. Les origines de cette « pollution » seraient une conquête « à tout va » ces dernières années ainsi qu'un nombre très significatif de clients s'étant dessaisis de leur patrimoine financier pour investir dans l'immobilier.

Cependant, contrairement aux transferts antérieurs, LCL a décidé de recueillir l'accord du client avant tout changement, ce qui nous semble préférable pour la clientèle concernée. Ce test cible environ 6.600 clients BP et 2.300 clients BDP.

Pour **FO LCL**, s'il est important de mettre le bon client devant le bon interlocuteur, c'est potentiellement 4.300 clients qui vont alourdir les rangs de la BDP et nécessiter un accompagnement particulier, alors que ses salariés sont déjà bien exsangues. La direction a refusé de nous dire sur quelle base elle jugerait le test concluant et, le cas échéant, combien de clients « hors critères BP » elle compte transférer en BDP.

Un second test se déroulera uniquement sur GPNO : afin de libérer les conseillers de la BP de l'activité « prêts immobiliers complexes » très chronophage, 5 volontaires parmi les CABP, CEP et CBP se spécialiseraient dans leur montage. Ce qui devrait faire gagner 25 à 30% de temps commercial aux autres conseillers. Seul hic, au vu du ton très évasif de la direction, nous n'avons pas eu la certitude que cette équipe de 5 serait un renfort ou un arbitrage sur l'effectif de LCL ...

FO LCL approuve le fait de tester avant toute mise en place, contrairement à ce qui se pratiquait. Cela nous paraît plus sage. Un bilan devrait nous être présenté en décembre 2023 ... @ suivre

CLIENTS SANS CONSEILLER NAN MAIS ALLÔ QUOI !

Pour rappel, en 2022, LCL a expérimenté la dérivation des appels entrants de portefeuilles Part et Privé non couverts afin de tenter de soulager les agences sinistrées. Après un bilan non concluant (lire notre flash CSEC du 15 novembre 2022 sur fo-lcl.fr), la direction réitère avec quelques aménagements :

- Le test ne portera que sur une vingtaine de portefeuilles Part, sur les DdR GPNO et GPSE
- Les portefeuilles doivent être vacants depuis moins d'un mois car le 1er test a démontré que, passé ce délai, soit le client était parti voir ailleurs, soit il avait trouvé une solution de contournement (appel autre conseiller)
- La sélection de portefeuilles élargie aux congés maternité non couverts
- 2 salariés de LCL Mon Contact répondront aux mails de ces portefeuilles après tri par le DA
- Le test se déroulera du 30 mai au 21 juillet 2023

Les clients ne seront pas prévenus préalablement.

Les objectifs de la direction :

1. Amélioration de la satisfaction clients
2. Rebonds commerciaux
3. Amélioration du TAT
4. Enfin, mais seulement en 4ème position, le soutien aux équipes et l'amélioration du quotidien (on voit où sont les priorités de LCL !)



Pour **FO LCL**, si cette solution de prise en charge des appels et mails entrants permettrait de soulager nos collègues, cela reste cependant un pansement provisoire qui ne guérit pas le mal à la source.

Il est impératif que LCL revoit en profondeur sa politique sociale afin d'éradiquer les démissions et les arrêts de travail qui ont explosé ces dernières années, seules issues qui s'offrent aux salariés pour préserver leur santé. Ces départs et absences engendrent d'autres départs et arrêts qui ne font que rendre la situation encore plus insupportable.

INTÉRESSEMENT-PARTICIPATION : C'EST CAPITAL

- Outre une énième présentation des montants 2022 que la direction est fière d'afficher (alors qu'il ne s'agit que de la résultante de la formule mathématique de l'accord que **FO LCL** a négocié et signé), il nous a été présenté les objectifs annuels des boosts « résultat net » et « réduction carbone » 2023 :
- Résultat net : le contexte a été pris en compte, l'objectif est révisé à la baisse
- Réduction carbone : alors qu'en 2022, c'est le seul boost qui n'avait pas été déclenché (la direction avait été trop ambitieuse - mais il est vrai que c'était la 1ère année donc difficilement évaluable), l'objectif 2023 est plus raisonnable

Pour ceux qui ont pu placer leur intéressement - participation sur le PEE, grâce au prêt à taux 0 ou pas, in fine ou pas (on s'y perd !), sachez que la prochaine période de souscription à l'augmentation de capital réservée aux salariés aura lieu du 28 juin au 11 juillet 2023 :

- Du 30 mai au 26 juin : relevé des 20 cours de bourse servant de base de calcul au prix de souscription
- Du 28 juin au 11 juillet : période de souscription
- Du 12 juillet au 29 août : période d'allocation
- 30 août : augmentation de capital

FO LCL regrette que le groupe n'accorde qu'une décote de 20% sur le prix de souscription quand la législation autorise 30%. La décote de 30% permettrait de rassurer et protéger davantage les salariés sur les variations de cours, et favoriserait ainsi l'actionnariat salarié. Mais la direction s'y refuse sans trop d'argument, d'autant que l'une des résolutions prise par l'Assemblée Générale des actionnaires du 17 mai dernier, précise que le prix de souscription des actions pourrait faire l'objet d'une décote pouvant aller jusqu'à 30% !



Dernier CSE de la mandature 2019-2023 le 7 juin prochain. Les membres issus des listes **FO LCL** ont eu à cœur de vous représenter et vous défendre au mieux durant un mandat marqué par la pandémie. Si vous continuez à nous accorder votre confiance, nous continuerons avec joie d'exercer cette belle et noble mission.



**DU 6 AU 9 JUIN 2023
VOTEZ FO**

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



LE SYNDICAT QU'IL VOUS FAUT