



Lettre ouverte

Madame Véronique GOUTELLE
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 24 mai 2023

Objet : Demande de révision du système de RVP

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Lors du CSEC du 10 mai dernier, plusieurs élus vous ont signalé les incompréhensions de très nombreux salariés du réseau quant aux montants d'acompte trimestriel de RVP versés en mai.

Nos équipes **FO LCL** ont également reçu beaucoup de témoignages de mécontentement, les acomptes pouvant être en retrait jusqu'à 50% par rapport au 1^{er} trimestre 2022.

Vous ne pouvez ignorer que l'employeur a l'obligation de porter à la connaissance du salarié les objectifs de sa rémunération variable en début d'exercice. Or, les indicateurs n'ont été donnés que très récemment, soit plus de 4 mois après le début de l'exercice. Ce qui a donc empêché les salariés de travailler ces indicateurs durant le 1^{er} quadrimestre 2023 qui est la période la plus fructueuse en termes de résultats commerciaux.

Selon la jurisprudence, la fixation tardive des objectifs annuels implique que les salariés sont en droit de réclamer 100% de leur opportunité cible.

C'est pourquoi **FO LCL** vous demande de réparer le préjudice subi en versant aux salariés le delta entre 1/3 de l'opportunité cible et ce qu'ils ont perçu, et de remettre les compteurs à zéro afin que la réalisation des objectifs enfin fixés soit calculée au prorata de la durée restante, soit de juin à décembre 2023.

En outre, lors de la refonte de la rémunération variable individuelle de 2019, alors que l'objectif recherché de ce projet était d'être plus fédérateur, plus équitable et plus lisible, bien qu'à l'époque **FO LCL** vous ait alertée, il apparaît :

- Qu'il subsiste une iniquité entre les opportunités cible exprimées en euro et les opportunités exprimées en % de RBA. Si, pour ces dernières, les montants de RVP suivent l'évolution de la RBA, les premières ne sont jamais revalorisées. En période d'inflation comme actuellement, cette RVP exprimée en euro est dévalorisée et source de démotivation. **FO LCL** vous demande une nouvelle fois de revaloriser les montants des opportunités cible en euro, à l'instar de ce qui se pratique régulièrement dans les caisses régionales du Crédit Agricole,
- Un ratio de 35 entre les opportunités cible des niveaux de responsabilité T2 et T3 (800 €), voire même de 47 pour les T1 (600 €), et le montant « moyen » de RVP perçu par les cadres « hors classification » (28.000 €),
- Qu'il persiste une opacité qui ne permet pas aux salariés de vérifier le calcul de leur RVP, ce qui laisse une impression de « note de gueule », notamment pour la RVP dite annuelle (hors réseau commercial)
- Que, pour la RVP dite annuelle, l'enveloppe « fermée » contraint un manager à pénaliser des salariés afin de respecter le budget qui lui a été attribué
- Que, pour la RVP dite trimestrielle, si, au départ, récompenser plus le collectif est une bonne idée (qui fonctionne très bien au Crédit Mutuel), parce que vous ne neutralisez pas les objectifs des postes vacants et ne proratisiez pas ceux des salariés à temps partiel, cette évolution est très mal vécue

Pour toutes ces raisons, **FO LCL** vous demande de revoir en profondeur les systèmes de RVP.

Restant à votre disposition, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines, mes salutations.

Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale **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

