LES OBJECTIFS SONT MORTS, VIVE LES CONTRIBUTIONS !

Rappelez-vous, fin 2023, on commençait à vous faire signer un « contrat de développement individuel ». Grâce à l'action de ***FO LCL***, la direction a suspendu son projet afin d'informer et consulter vos représentants, comme cela aurait dû être fait. Lors de ce processus social, vos élus ont réussi à :

- supprimer la signature de la fiche « contributions individuelles » (remplaçant le contrat de développement). **Vous n'êtes donc pas, juridiquement, engagé(e) sur ces contributions**
- ne pas annexer la fiche « contributions individuelles » dans MYDEV
- faire dire à la direction que la somme des contributions individuelles, déterminées après échanges avec le manager, peut être inférieure aux contributions de l'agence

Par ce projet, LCL cherche à se rapprocher des pratiques du Crédit Mutuel, **basées sur la force du collectif**. Mais, s'il affirme faire confiance à ses salariés, en réalité, LCL en doute, puisqu'il continue de vouloir les « fliquer » individuellement.

Quant aux contributions collectives (objectif étant devenu un gros mot), mis à part pour la conquête, elles restent décidées en haut lieu, puis redescendues en cascade, les maintenant inappropriées aux spécificités des agences (secteur géographique, potentiel, taux de pénétration, ...). Selon le rapport IPSO-FACTO, seulement 1/3 des conseillers a déclaré avoir eu un échange avec leur manager sur la fixation de leurs objectifs.

La direction dit vouloir y aller progressivement : selon le résultat du test sur la conquête, la définition locale des ambitions pourrait être élargie à d'autres domaines. Elle a déclaré que manager au « combien » relevait du moyen-âge, que cette « bâtonite » était à proscrire au profit du « comment ». Le problème est que cela fait des années qu'elle nous tient ces propos sans que cela ne change.

Pour ***FO LCL***, si ce projet va dans le bon sens, celui de favoriser le collectif, il représente une véritable révolution culturelle après des années de promotion de l'individualisme.

Quid de la notion de portefeuille ? **La politique salariale suivra-t-elle la même orientation philosophique, vers plus de collectif** ?

Concernant la RVP, la direction a rappelé que l'EMP ne devait pas avoir de lien avec l'atteinte des « contributions », mais devait être basée sur l'engagement au service du collectif. Cela sera-t-il suivi d'effet ?

Notre nouveau Directeur Général ayant annoncé l'obsolescence de la façon qu'a LCL de fixer les objectifs, ce sujet devrait revenir prochainement sur la table. En tout cas, nous l'espérons.

Retrouvez l'avis du CSEC sur ce projet sur fo-lcl.fr.

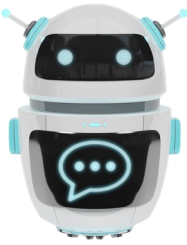
RVP : REVERSEMENT VARIABLE DE LA PERFORMANCE COMMERCIALE

Désormais, à chaque trimestre, la direction est obligée de booster la RVP pour que vous ne soyez pas trop perdant(e). En effet, la direction vous pénalise en refusant de réviser les objectifs en fonction de différents contextes. Mais booste-t-elle suffisamment ?

Cela fait plusieurs fois que ***FO LCL*** demande le budget global de RVP théorique (somme des opportunités cible de chaque poste, couvert ou non) budgété en N-1. Ceci afin de rapprocher ce montant avec celui réellement versé pour l'année, et regarder s'il existe un delta non distribué. Une nouvelle fois, la réponse de la direction a été NON. Si elle n'avait rien à cacher, elle nous communiquerait ce budget RVP ... NON ?

ASSISTANT CONVERSATIONNEL

L'ESSAYER C'EST L'ADOPTER



Nous avons été consultés sur cet outil vous aidant à rédiger une réponse à un mail entrant sur la messagerie sécurisée. Cet assistant va donc être déployé partout. Fait relativement rare pour être souligné, le CSEC a émis un avis favorable à ce déploiement. ***FO LCL*** a déclaré qu'il serait bénéfique pour l'entreprise que la direction recherche beaucoup plus souvent un consensus sur les projets présentés. Obtenir l'adhésion du CSEC, c'est obtenir celle des salariés qu'il représente.

Pour lire l'avis du CSEC, rendez-vous sur fo-lcl.fr

INFORMATION SUR LES MESURES SALARIALES MISES EN PLACE UNILATÉRALEMENT PAR LCL

Nous n'allons pas redire tout ce qui a pu l'être depuis l'ouverture de la négociation salariale. Par contre, ***FO LCL*** a demandé sur quels critères était basé le versement de la prime de surperformance sortie soudainement du chapeau à l'annonce du mouvement de grève. Hormis être évalué au minimum 3, l'attribution était *« à l'appréciation du manager pour récompenser une contribution exceptionnelle en 2023 »*, sans réels critères objectifs. L'exercice pouvait donc s'avérer délicat pour les managers, et incompréhensible, surtout pour les non servis. Les montants octroyés étaient compris entre 500 et 2.000 €.

Rappelons que, selon la direction elle-même, **l'enveloppe des mesures salariales 2024 est en retrait de 37% (23 millions) par rapport à celle de 2023**, quand, parallèlement, le résultat net 2023 du groupe Crédit Agricole SA, est en hausse de quasi 20% (+ 1 Mrd environ).

Tous les ans, LCL *« réaffirme l'attention portée à l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein, ainsi qu'entre les femmes et les hommes »*. Force est de constater que « l'attention » est louable mais ne porte pas. Par exemple, en 2022, malgré cette attention, **28% des « temps partiel » ont eu une MSI quand 40% des « temps plein » en percevaient une. 7,1% de femmes ont accédé au statut « Cadre » versus 10,4% d'hommes**. Ces inégalités répétées, malgré « l'attention portée », font que les écarts salariaux s'accentuent. Et ce n'est pas le budget annuel consacré au rattrapage des écarts, nettement insuffisant, qui remédiera au problème.

Et que dire du traitement réservé aux seniors. En 2022, 22,3% des + de 55 ans ont bénéficié d'une MSI de 3,1% en moyenne, quand 35,3% des 31- 45 ans ont perçu une MSI de 4% en moyenne.

Sans aucun doute, l'austérité salariale menée ces dernières années, contribue à la très médiocre 19ème place (sur 22) qu'occupe LCL dans le classement des meilleurs employeurs 2024 (Capital-Statista), secteur banques et services financiers.

Nous fondons tous beaucoup d'espoir dans les décisions qui seront prises à la rentrée, après l'étude comparative que souhaite mener notre nouveau Directeur Général sur le sujet de la rémunération.

Enfin, concernant le complément de PPV de 400 €, puisque LCL souhaite que nous puissions avoir la possibilité de la placer sur le PEE ou le PERCOL, il nous faut attendre la parution du décret pour qu'elle soit versée. En résumé, Manu, dépêche-toi.

INTÉRESSEMENT : DISETTE À LA ST VALENTIN

Généralement, c'est autour de la fête des amoureux que fleurissent les résultats financiers LCL de l'exercice précédent, et que s'offrent à nous les montants d'intéressement-participation. Mais cette année, malgré une floraison précoce, l'annonce de l'intéressement-participation se fait désirer. A ce jour, on fait le poireau.

Ce que l'on sait, c'est que le résultat publié est en baisse de 10%, ce qui laisse présager de montants d'intéressement-participation, basés **sur le résultat sous-jacent**, significativement moindres .

Concernant les boosts, si nous devrions passer à côté de celui de l'IRC, nous avons au moins atteint le 1er niveau du boost « réduction carbone » qui ajoute 1,5 M€ dans l'escarcelle. Rappelons que LCL avait, l'an passé, doublé les boosts atteints pour nous récompenser d'avoir mis du coeur à l'ouvrage pour séduire nos clients. Le fera-t-il cette année ? ***FO LCL*** l'espère, tout comme **nous souhaiterions voir l'abondement PEE enfin revalorisé**. Ne serait-ce pas une jolie preuve d'amour ? On pourrait alors lancer des fleurs à LCL !

PRÊT CLP SOUS CONDITIONS DE RESSOURCES : ON RÉHAUSSE

Si, malgré nos alertes, vous avez fait fumer la carte bleue pour gâter votre dulcinée ou votre Valentin, croyant que vous percevrez 2.400 € d'augmentation (oui, la comm de la direction était *« moyenne »*), pas de panique, on a une solution :

Grâce à ***FO LCL***, les conditions de ressources pour accéder au prêt social CLP (voir LCTout) ont évoluées. Les revenus nets annuels ne doivent pas excéder :

- 33.000 € pour une personne seule, au lieu de 29.000 €
- 54.000 € pour un couple, au lieu de 47.000 €

On dit merci qui ?

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

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