



## RVP : DÉPÔT DU BILAN 2023 DES RÉSEAUX RETAIL, BANQUE PRIVÉE ET CRC

La direction a présenté le bilan RVP 2023 pour ces 3 réseaux :

Evolution RVP	2021	2022	2023	Evolution 2023/2021
Enveloppe brute versée	45,9 M€	43,1 M€	43,15 M€	- 6%
Montant brut moyen versé	4.504 €	4.350 €	4.324 €	- 4%
Taux global d'atteinte des opportunités	105%	101,7%	100,6%	- 4,2%
Indice moyen EMP individuel	98%	101%	110,1%	+ 12,3 %

Puisque, malgré nos demandes incessantes, la direction refuse de revaloriser les opportunités cible, le montant moyen de RVP versé recule de 4% quand l'inflation cumulée sur la même période s'est élevée à 15%. **Nous avons donc perdu 19% de pouvoir d'achat par rapport à 2021!** En résumé, nous travaillons toujours plus (objectifs

et productivité en hausse) pour gagner moins. LCL est donc à l'antipode du « petit Nicolas » qui prônait « travailler plus pour gagner plus ».

Le tableau ci-contre démontre que l'EMP constitue bien une variable d'ajustement. Le fait de bonifier la RVP chaque trimestre révèle également une faille dans le système (objectifs trop ambitieux ?).

Avec l'arrivée d'un nouveau Directeur Général et l'étude comparative sur les rémunérations, la direction ne s'interdit rien quant à l'avenir.

**FO LCL** revendique l'intégration du variable individuel, en tout ou partie, dans le salaire fixe, ainsi que la restauration des virements de performance pour récompenser les plus productifs.

En effet, pérenniser des éléments de rémunération aléatoires contribue au bien-être des salariés en leur apportant plus de sérénité financière.

En attendant, la direction va certainement (enfin) accéder à la demande de **FO LCL** : revoir le niveau de « RVP poste vacant » et englober le poste de DA pour la déclencher.

## PPV: TOUJOURS RIEN À L'HORIZON

La direction attend toujours la parution du décret autorisant l'épargne de cette prime en PEE ou PERCOL, pour nous la verser. Comme nous avons perdu du pouvoir d'achat et que l'intéressement-participation est en baisse de 16% cette année, **FO LCL** a réclamé une PPV de 1.000 € au lieu des 400 € prévus.



## CAC 40 : 8.000 POINTS, SÉSAME QUI OUVRE LE TRÉSOR DES 40 VALEURS



Record absolu atteint le 7 mars dernier pour cet indice phare des marchés financiers français. C'est le reflet d'une politique généreuse des géants de l'économie hexagonale envers leurs actionnaires. L'an dernier, un montant record de 46 milliards de dividendes a été versé par les entreprises françaises, en hausse de plus de 13% par rapport à 2022. Nul doute qu'en 2024, ce record sera une nouvelle fois battu.

Le bénéfice par action a fortement progressé ces dernières années, aidé notamment par des programmes de rachat d'actions qui détruisent du capital pour sauvegarder le niveau de dividende. C'est ce que pratique Crédit Agricole SA au lieu de reverser la richesse produite à ceux qui la font. On en reste baba.

Pour **FO LCL**, il est grand temps que les énormes gains de productivité que connaissent de nombreuses entreprises en France se traduisent dans le partage de la valeur. S'il est normal que l'actionnaire soit rémunéré pour son investissement, les salariés méritent une part plus importante du gâteau que celle qui leur est réservée jusqu'à présent.

# TRANSFERT D'ACTIVITÉS ENTRE BORDEAUX ET ROUBAIX

Le CSEC a émis un avis favorable (disponible sur fo-lcl.fr) sur ce projet cohérent qui :

1. regroupe des activités « Comptes et flux » sur Bordeaux
2. regroupe des activités fiduciaires sur Roubaix
3. sauf volonté du salarié de suivre son activité, maintient les emplois sur chaque bassin

Seul bémol, la direction a refusé la préconisation des salariés de Bordeaux de créer 2 équipes dédiées « Comptes et flux » et 1 équipe « Epargne ». Comme trop souvent, elle vient nous présenter son projet sans modification possible, même si les amendements proposés sont pertinents. Pourtant, dans « dialogue social », il y a « dialogue », où il est nécessaire d'écouter les arguments de l'autre et chercher un compromis.



## UM SUCCESSIONS : MISE À MORT DE LA CELLULE « CONTRATS NON RÉGLÉS »

La norme réglementaire oblige les banques et sociétés d'assurance à régler les contrats d'assurance-vie et de prévoyance dans un délai maximum d'un an, et, le cas échéant, à effectuer des recherches sérieuses pour retrouver des bénéficiaires. En 2015, une cellule dédiée « Contrats Non Réglés » (actuellement 7 CDI et 5 CDD) a été créée à Saint Quentin en Yvelines.

La crise sanitaire COVID-19 a accentué le flux de dossiers succession à traiter, atteignant les 50.000 dossiers par an ces dernières années, dont 15.000 détiennent en moyenne 2 contrats assurance-vie/prévoyance avec, toujours en moyenne, 2 bénéficiaires, soit 60.000 bénéficiaires à trouver.

Une IG menée par le groupe a démontré :

- un nombre de contrats non réglés trop élevé (10.600), où LCL ne respecte pas les délais
- le recours aux enquêteurs externes trop tardif. Il faut dire que LCL les saisisait seulement après le délai réglementaire d'un an !

Face à ce constat, l'IG a demandé à LCL de revoir le pilotage et l'organisation de cette activité. Pour la direction, la seule solution serait de supprimer cette cellule dédiée pour redonner le flux de dossiers aux équipes succession déjà surchargées !

La cellule s'éteindrait peu à peu en fonction de l'apurement du stock de contrats, les salariés de cette cellule viendraient renforcer petit à petit les équipes successions.

La direction ne se pose pas les bonnes questions : la cellule CNR avait-elle les moyens suffisants ? Pourquoi les contrats non réglés n'arrivaient qu'au bout du délai réglementaire d'un an ? Pourquoi faire appel si tardivement aux enquêteurs extérieurs et généalogistes ?

Pour **FO LCL**, il serait plutôt nécessaire de renforcer la cellule CNR, de réduire le nombre de CDD pour professionnaliser cette équipe, de lui envoyer les contrats non réglés au bout de 6 mois, lui laissant encore 6 mois pour trouver les bénéficiaires avec l'aide des enquêteurs, avant le délai réglementaire d'un an. Et surtout, cela éviterait de surcharger les autres équipes, déjà sous l'eau.

**FO LCL** a également demandé que l'expertise des TSC de l'UM Successions soit reconnue comme il se doit, en les passant au niveau T4, correspondant à « connaissance technique spécialisée, travailler en toute autonomie ».

Nous ferons le point dans 6 mois pour voir si la nouvelle organisation fera baisser le nombre de contrats non réglés, ce qui est l'objectif demandé par l'IG. Rien n'est moins sûr.

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

## EMBAUCHÉS : OBLIGATION D'OUVRIRE UN COMPTE CHEZ LCL ?

C'est une lubie qui lui revient de temps en temps. La direction exige un RIB LCL pour valider une embauche ! Elle outrepassé ainsi ses droits et confond sa qualité d'employeur avec celle de banquier. Alertée à plusieurs reprises, **FO LCL** a rappelé que ce procédé est abusif. Si la direction a reconnu qu'il n'y avait pas d'obligation légale à ouvrir un compte chez LCL, elle considère qu'il y a une « obligation morale ».

**FO LCL** a rétorqué que s'il n'y avait pas d'obligation légale à accorder une augmentation générale des salaires, il y avait une obligation morale, surtout quand il y a de l'inflation et que la santé financière de l'entreprise le permet largement.

En conclusion, la direction est revenue sur sa vision d'obligation morale ! Bizarre, non ?



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



Site fo-lcl.fr