



RVP Nord-Ouest du 1^{er} semestre 2021 Des efforts toujours mal récompensés

	Ddr Nord-Ouest			National
	RVP 1 ^{ER} SEM 2020	RVP 1 ^{ER} SEM 2021	EVOLUTION	RVP 1 ^{ER} SEMESTRE 2021
CREATION DE VALEUR	73,7%	74,4%	+1 %	72,9%
REAL BUDGETAIRE	81,6%	95,6%	+17,2 %	92,7%
EMP	103%	98,3%	-4,6 %	97,3%

	Opportunité annuelle RVP (€)	1er Sem 2019 (€)	1er Sem 2020 (€)	1 ^{er} Sem 2021 (€)	Ecart 20/21 (€)	% d'atteinte de l'opportunité 2021 à mi-chemin	Retard ou avance (€)
EV Accueil	730	358	356	360	+4	49,3%	-5
EV CC	1450	679	658	603	-55	41,6%	-122
Conseiller Accueil et Services	950	419	404	404	0	42,5%	-71
Conseiller Particulier	3650	1595	1603	1597	-6	43,7%	-228
Conseiller Pro	5400	2419	2417	2447	+30	45,3%	-253
Conseiller Clientèle Privée	5400	2391	2446	2466	0	45,6%	-234
Responsable Agence	5500	2502	2457	2507	+50	45,6%	-243
Directeur d'Agence Adj	5700	2692	2600	2784	+184	48,8%	-66
Directeur d'Agence	5700	2788	2877	2943	+66	51,6%	+27
Directeur d'Agence Pro	5700	2869	2928	2966	+38	52%	+116
Conseiller Adj BP	2600	1155	1230	1256	+26	48,3%	-44
Conseiller BP	5800	2485	2881	2677	-204	46,15%	-223
Conseiller en Patrimoine	5400	1693	2333	2477	+144	45,9 %	-223

EMP réseau BDP			
	Taux moyen 1 ^{er} semestre 2020	Taux moyen 1 ^{er} semestre 2021	Evolution
EV Accueil	112%	114,5%	+2,5 pts
EV Conseiller clientèle	103%	101,5%	-1,5 pts
Conseiller Accueil	98%	91,5%	-6,5 pts
Conseiller Particulier	99,5%	93,5	-6 pts
Conseiller Pro	103,5%	97,5%	-6 pts
Conseiller Privé	102%	99,5%	-2,5 pts
Responsable Ag	101%	99%	-2 pts
Directeur d'Agence Adj	108%	110%	+ 2 pts
Directeur d'Agence	110%	106,5%	-3,5 pts
Directeur d'Agence Pro	110%	106,5%	-3,5 pts
Conseiller Adj BP	102,5%	104,5%	+ 2 pts
Conseiller BP	102%	98%	-4 pts
Conseiller en Patrimoine BP	98,5%	95%	-3,5 pts

La performance du réseau Nord-Ouest sous-évaluée

Nous vous avons annoncé dans notre communication CSEC du 13/01/2021 (« un contexte oublié ») que l'année serait très difficile. A mi-chemin, AS ne s'est pas trompé. Dans un contexte de pandémie et de pression commerciale exacerbée entraînant des arrêts de travail et des démissions toujours plus nombreux, **vous avez performé et atteint un niveau de réalisation budgétaire frôlant les 100% (95,8%) largement au-dessus de la moyenne nationale (92,7%)**. Malgré des objectifs difficiles à atteindre, malgré les postes vacants, malgré des conditions de travail dégradées malgré une pression exacerbée, **vous êtes au RDV. Pas LCL Nord-Ouest...**

En effet, en dépit d'une activité commerciale largement supérieure à la moyenne nationale, votre EMP est en baisse et reste plus que jamais le critère opaque de votre rémunération variable alors qu'il constitue 50% de votre RVP. Le nombre trop nombreux de critères qui composent votre EMP sont autant de prétexte pouvant justifier des notes bridées à la demande de la hiérarchie.

AS a dénoncé :

- **Les injonctions « parisiennes » pour baisser vos notes EMP** alors que le réseau Nord-Ouest participe grandement aux résultats de LCL. AS craint une baisse significative de votre EMP au 2^{ème} semestre qui risque d'accroître la démotivation globale et généraliser un sentiment d'injustice dans l'ensemble du réseau. La fin d'année présage une nouvelle fois une perte financière sur votre Rémunération Variable de la Performance
- **L'absence totale d'animations commerciales locales motivantes (avec des primes dignes de ce nom)** pour venir rémunérer les meilleures performances.
- **L'absence de revalorisation des opportunités commerciales depuis 2006** alors que depuis cette date l'inflation est supérieure à 20%. Est-il utile de rappeler la flambée actuelle des prix sur les énergies, les matières premières, etc...?

AS a demandé à notre Directrice de Réseau :

- **Un engagement clair de la Direction de Réseau Nord-Ouest pour que son réseau ne subisse pas de baisse de la note EMP au second semestre.**
- **Une correction des objectifs d'encours de compte et d'assurance qui ne sont pas atteignables en 2021 et pénalisent la RVP de l'ensemble des collaborateurs.**
- **Des animations locales, avec des objectifs réalistes, des règlements simples et des primes motivantes pour venir récompenser les meilleures performances.**

Vos élus cadres : Gilles BACQUET 0678474804, Franck LECOMTE, Maryse DECOURCELLE 0681332463, Nathalie LUCAS, Stéphane DEFORCHÉ. Vos élus techniciens : Sylvie MOLLET, Frédéric BUREAU 0685039831, Pascal LUCAS, Valérie MALHERBE 0679875496, Vincent BEAUCLAIR, Tassadit BELHADI 0695195735, Christelle CHAVEGRAND 0664123185, David LEMONNIER.

Votre Représentant Syndical AS au CSE : Alain RAGUES Mail : autrement.solidaires.nordouest@asno.fr

	RVP CRC ROUBAIX			National
	RVP 1 ^{ER} SEM 2020	RVP 1 ^{ER} SEM 2021	EVOLUTION	RVP 1 ^{ER} SEMESTRE 2021
CREATION DE VALEUR	67%	91%	36 %	72,9%
REAL BUDGETAIRE	87%	105%	21 %	92,7%
EMP	100%	96%	-4 %	97,3%

	Montant moyen de la RVP LCL mon contact/BAQ					
	Opportunité annuelle (€)	1er Sem 2020 (€)	1er Sem 2021 (€)	Ecart 20/21 (€)	% d'atteinte de l'opportunité 2020 à mi-chemin	Retard ou avance 2021 (€)
Conseillers LCL mon contact	3650	1569	1728	+159	47,3%	-97
Directeurs d'agence à distance	6200	2935	3170	+235	51,1%	+70
Conseillers BAQ	3650	1713	2001	+288	54,8%	+176
Conseillers Assurance	3650	1604	1620	+16	44,4%	-205
Conseillers Prévoyance Emprunteur	3650	1690	1887	+197	51,7%	+62

La performance de LCL mon contact /BAQ également sous-estimée.

LCL mon contact et Banque au quotidien réalisent un très beau 1^{er} semestre. La création de valeur est supérieure de 18 pts à la moyenne nationale. La réalisation budgétaire dépasse les 100% (105) et tire aussi les résultats de LCL vers le haut.

Même si les moyennes RVP sont en hausse, des écarts se creusent entre certains métiers. Une fois de plus les EMP en sont la cause.

Vous êtes en droit d'attendre des EMP à la hauteur de votre implication. Surtout que celles-ci représentent 50% de votre opportunité totale. Même si l'année 2020 était atypique avec les neutralisations d'EMP, la baisse reste inexplicable.

AS émet, tout comme dans le réseau, des doutes sur la complexité du calcul de vos EMP qui sert une fois de plus à minimiser votre performance et vous distribuer moins.

AS demande les mêmes engagements que pour le réseau (sur l'EMP et les critères de Création de valeur communs).

AS demande également que LCL simplifie le process d'évaluation managériale de la performance afin qu'il ne soit plus ressenti comme une « note de gueule », par la grande majorité.

AS a aussi relayé votre message à la Ddr : le réseau est démotivé. Tout comme Autrement Solidaires, les salariés attendent maintenant des dirigeants LCL des MSI décentes ainsi qu'une mesure générale.