



**Refonte de la Rémunération Variable de la Performance  
Une « harmonisation » pour tous, des économies pour LCL**

Aujourd'hui, l'ensemble des collaborateurs LCL n'est pas bénéficiaire d'un système de variable objectif, notamment les collaborateurs au Versement de Performance. LCL va donc « revisiter » le système de rémunération et tenter de fédérer l'ensemble des collaborateurs autour des objectifs de l'entreprise.

	Niveau de responsabilité	Domaines d'Activités				
		Retail	Banque Privée	Entreprise	Corporate Finance	Fonctions Support des Réseaux
Vente	V1'	730 €				
	V1'	950 €				
	V2'	1 450 €				
	V2	3 650 €	2 600 €	3 500 €		2 000 €
	V3	5 400 €	5 400 €	7 200 €	18%	
	V3'	5 500 €				
	V4	5 800 €	5 800 €	8 000 €	25%	
	V5		25 000 €	33%	25%	
	V6		30 000 €	33%		
Management	M1'	2 180 €				
	M1	5 700 €	5 700 €			10%
	M2	6 200 €	6 200 €	6 500 €	18%	10%
	M3	7 200 €	7 200 €	18%	33%	10%
	M4/M5	18%	18%	25%	33%	13%/18%
Expertise	E1		10%*	10%	10%	10%
	E2		10%	10%	13%	10%
	E3		5 500 €	15%	18%	10%
	E4		20 000 €	18%	25%	10%
	E5		40 000 €	18%	33%	13%/18%
	E6		33%	33%	50%	18%
Soutien Technique et Administratif	T1	600 €				
	T2					
	T3	800 €				
	T4	10%				

\*Pour les collaborateurs cadres intégrés et techniciens, leur cible de variable est de 8% et ils conservent leurs 5 jours de RTT supplémentaires



dhérez

AS National : Sandra Dellarocca (membre CSEC), Pascale Dorche (membre CSEC remplaçante), Thierry Cornu (GPNO), Isabelle Marro (MED), Gilles Bacquet (NO), Laurence Bonnat (GPSE), Frédéric Bureau (NO), Sophie Godalisse (MED), Philippe Salome (NO), Sylvie Perron (OUEST)

autrement.solidaires.sudcam@gmail.com

4 GRANDES FAMILLES DE METIERS						
Management	M1	M2	M3	M4	M5	
Expertise	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Vente	V1	V2	V3	V4	V5	V6
Soutien Technique et Administratif	T1	T2	T3	T4		

## AS s'interroge sur le réel intérêt de cette refonte

Pourquoi réévaluer à la marge et en quelques faibles pourcentages **les montant des opportunités qui n'ont pourtant pas évoluées depuis 2006** alors que durant la même période **l'inflation est d'environ 19%**.

**La seule opportunité « gagnante »** sera des Conseillers en Patrimoine Banque privé qui vont voir leur opportunité augmenter de 35% (de 4000 à 5400 €). Pour le reste c'est encéphalogramme plat...

Pour LCL, seuls les métiers bénéficiant d'une réévaluation étaient en décalage. Pour AS, c'est tout simplement LCL qui est « décalé »... LCL avait là une belle opportunité de redonner de l'attractivité à nos différents métiers de conseillers et de lutter par la même occasion, en partie, contre le nombre croissant de démissions. Encore un rdv manqué...

D'autre part, aujourd'hui nous assistons de plus en plus à la fusion de DGA dans les régions ce qui entraîne pour nos Directeurs de Groupe d'Agences en poste une augmentation conséquente de leur charge de travail. Une réévaluation de leur opportunité aurait tout simplement été normale. Pour LCL, ce métier ne subit pas d'accroissement de responsabilité. AS rappelle que notre complémentaire santé obligatoire dispose de bons opticiens dans son réseau Optalis....

AS demande **s'insurge sur le bien-fondé de ne plus octroyer de part collective de RVP** quand un(e) salarié(e) aura une **note EMP inférieure à 50%**. N'est-ce pas une double peine ? Là encore LCL envoie un signal négatif très fort aux collaborateurs. Nous risquons de voir encore augmenter le nombre de « démotivés » et donc de démissions. La Direction nous propose que toute EMP inférieure à 50% fasse l'objet d'une validation DR.

Toujours appelée "note de gueule" par le réseau, AS demande que les entretiens d'évaluation managériale de la performance soit fait et le plus tôt possible avant la date limite de validation afin de donner aux salariés la possibilité d'un recours en cas de contestation. AS demande également que les entretiens soient systématiquement réalisés. Cela éviterait de voir des évaluations où le salarié est noté présent à l'entretien alors qu'il n'a pas été reçu (ex : cas de salariés notés présents alors qu'ils étaient en vacances ou en arrêt maladie)...

Enfin, si un collaborateur ne perçoit pas de part collective RVP car sa note EMP a été inférieure un trimestre à 50%, La Direction refuse un rattrapage de la part collective perdue en fin d'année si les autres trimestres ont été corrects. Pas très fair play.....

Pour AS, revoir un système sans réévaluer l'ensemble des opportunités existantes depuis 2006 n'a aucun sens, si ce n'est celui de « parquer » l'ensemble des salariés dans une enveloppe maîtrisée. De plus, ce système ne reflète pas vraiment la solidarité, celle préconisée à longueur de journée par nos dirigeants...



dhérez

AS National : Sandra Dellarocca (membre CSEC), Pascale Dorche (membre CSEC remplaçante), Thierry Cornu (GPNO), Isabelle Marro (MED), Gilles Bacquet (NO), Laurence Bonnat (GPSE), Frédéric Bureau (NO), Sophie Godalisse (MED), Philippe Salome (NO), Sylvie Perron (OUEST)

autrement.solidaires.sudcam@gmail.com