



Autrement Solidaires LCL Nord-Ouest

Syndicat majoritaire dans le Nord-Ouest



Octobre 2024

Parce que la solidarité n'est plus une option

CSE Nord-Ouest du 25/10/2024

Politique Salariale Nord-Ouest 2024

En attendant le rendu de l'étude sur le positionnement de la rémunération globale des salariés prévu le 15/11, le bilan de la politique salariale Nord-Ouest 2024 vient d'être présenté en CSE. Cette année, **1158 salariés du périmètre étaient éligibles** à des mesures salariales. As vous donne quelques détails :

- Près de **2 salariés sur 3 n'ont pas touché de mesure salariale individuelle (MSI)** que ce soit en augmentation seule ou dans le cadre d'une promotion, soit **environ 700 salariés**. Le nombre de « récompensés » reste très insuffisant, surtout en l'absence de mesure générale pour tous.
- **12 salariés ont bénéficié de mesures socles** (4,6% de taux moyen d'augmentation) et **20 salariés sont devenus CPART Confirmés** (2,5% de taux moyen d'augmentation).
- **Seuls 6,6% des salariés ont obtenu un changement de niveau, soit seulement 76 personnes...**
- Le taux moyen d'augmentation baisse (3,6% en 2024 3,9 en 2023) : LCL l'explique par les « petites sommes » parfois ajoutées pour compléter les mesures socles ou les mesures cpart confirmés...
- **La tranche d'âge 31/45ans est celle qui a le plus bénéficié de MSI (46,7% de l'enveloppe). Chez les 46 ans et plus, la part de bénéficiaire est de 32,5%, en hausse de 5 pts. Autrement Solidaires réclame toujours un focus sur les plus de 55 ans. Cette population (20% de l'effectif Nord-Ouest) doit bénéficier d'un vrai pilotage lui permettant de ne pas passer à côté des MSI.**
- **Seulement 3,8% des 46 ans et plus ont changé de niveau. Cette population représente pourtant plus d'un quart de l'effectif Nord-Ouest.**
- 9,7% des techniciens ont changé de niveau contre seulement 2,9% chez les cadres. **Le plafond de verre du niveau H fixé par la Direction pénalise les cadres qui n'hésitent plus à aller voir ailleurs** (35% des départs chez les cadres en 2023 contre 22% en 2022).
- **La part des temps partiels ayant perçu une MSI baisse de 6,6 pts (34,4%) et s'affaiblit à nouveau par rapport au temps plein (+6,9 pts à 41%).** Cependant, il y a eu un peu plus de changement de niveau chez les temps partiels (6,9% des temps partiels vs 6,6% chez les temps pleins).
- **Les MSI communiquées par métier** : 32% des cpart pour un taux moyen d'augmentation de 3,2%, 48% des cpro pour un taux moyen d'augmentation de 3,6%, 44% des cprivé pour un taux moyen d'augmentation de 3,8%, 27% de CEP pour un taux moyen d'augmentation de 4,4%, 66% de DA pour un taux moyen d'augmentation de 3,6%, 71% de DGA pour un taux moyen d'augmentation de 4%, 50% de TCS pour un taux moyen d'augmentation de 3,1%.
- **446 salariés (38%) ont bénéficié d'une « prime de surperformance »** pour un montant moyen de 868€. **Autrement Solidaires a d'ores et déjà demandé que ce dispositif très apprécié des salariés soit reconduit en 2025.**

Vos élus cadres : Gilles BACQUET 06 78 47 48 04, Franck LECOMTE 06 80 50 77 55, Maryse DECOURCELLE 06 81 33 24 63, Sylvie FOUYE 06 62 76 19 67. **Vos élus techniciens** : Frédéric BUREAU 06 85 03 98 31, Cyril ROUSSEAU 06 89 30 16 91, Valérie MALHERBE 06 79 87 54 96, Sylvie MOLLET 06 45 59 43 05, Julien BARISAUX, Mathieu LEVARAY 06 17 15 69 39, Tassadit BELHADI 06 95 19 57 35, Christelle CHAVEGRAND 06 64 12 31 85, Virginie Delerive 06 80 45 10 71. Mina El Uasti 06 15 65 10 51

Votre Représentant Syndical AS au CSE : Alain RAGUES

Mail : autrement.solidaires.nordouest@asno.fr



Heures Supplémentaires

Le premier semestre affiche un bilan en décalage avec la réalité de terrain : seulement 30605€ ont été versés pour l'ensemble de la DdR (même pas le coût d'un salarié supplémentaire). Pourtant, des postes disparaissent ou sont vacants et la charge de travail est ajoutée aux autres salariés. Pour certains, la pause déjeuner se fait en traitant les dossiers. Cet exemple que vous rencontrez souvent démontre que des heures supplémentaires sont faites partout, souvent sans être rétribuées. AS a rappelé que ce « levier managérial » permet pourtant « d'embarquer » les équipes, notamment quand un dispositif subit des absences longues dans ses effectifs. Si vous rencontrez des difficultés à vous faire régler vos heures supplémentaires, parlez-en à vos managers et si vous ne trouvez pas écho, contactez-nous.

Alternance

24 nouveaux alternants sont arrivés en septembre (identique à 2023). Sur les 16 contrats qui arrivaient à échéance en septembre 2024, 9 ont été validés par LCL mais 2 ont préféré partir. **Pour cette nouvelle rentrée, les demandes d'Autrement Solidaires ont été entendues :**

- Une rapidité dans la mise en place des habilitations assurance : 12 jeunes bénéficiant d'un diplôme qualifiant à leur entrée ont été très vite habilités.
- Pour les 12 autres, LCL Nord-Ouest va tenter de les intégrer dans les parcours classiques. AS a conscience de la difficulté à corréliser un parcours avec les particularités de calendriers scolaires.
- L'intégration dans le livre de l'alternant de l'information sur les jours de révision.
- Des entretiens tripartites intermédiaires pour faire le point avec l'alternant. La Direction a souhaité rappeler que dans la majorité des cas, la décision d'embauche se fait dans les derniers mois. C'est le moment où l'alternant passe le plus de temps en situation.

Plan d'action DdR pour les EER

Autrement Solidaires a demandé des éclairages sur les plans d'action en cours dans les DR. En préambule, notre DdR a rappelé que l'exigence de conformité n'était pas une nouveauté. La connaissance du client fait partie du niveau très élevé d'exigence. Le régulateur nous met en demeure de nous y conformer. Même si le taux de conformité des EER est de 95%, quelques erreurs grossières pénalisent l'ensemble du travail de qualité accompli. Pour chercher à acquérir une conformité exemplaire, le Directeur de Réseau met en place un plan d'action décliné dans chaque DR :

- Autorisation de suspendre le temps si nécessaire les auto-validations.
- Création d'un ARO sur documents manquants.
- Mise en place d'un système d'alerte pouvant aller jusqu'à la sanction en cas de « récidives récurrentes » :
 1. En cas d'erreur de saisie, erreur ou manque de justificatif, un mail de niveau Dr sera envoyé au manager. Le DGA adressera lui un mail au salarié concerné afin de lui rappeler les enjeux et la nécessité de travailler dans la conformité.
 2. En cas de récidive, une lettre d'observation sera adressée au salarié concerné
 3. En cas de récurrence de ces erreurs, un entretien pourrait avoir lieu et l'éventualité d'une sanction n'est pas à exclure.

La conformité fait partie des obligations de chaque salarié. AS ne peut que vous inviter à redoubler de vigilance.

Projet LCL Banque Privé

Avant de donner un avis sur le fond du projet LCL BP , vos élus Autrement Solidaires se sont exprimés sur la forme adoptée par LCL: la loi Rebsamem de 2015 suivi en 2018 de la signature du dialogue social chez LCL , ont considérablement réduit le champs d'intervention des élus des CSE d'établissement; Autrement Solidaires n'a jamais cessé d'afficher son mécontentement sur l'application rigoureuse de cette loi par LCL, privant les élus locaux de consultations sur un certain nombre de dossiers et limitant donc leur champs d'intervention jadis très utile; Aujourd'hui, la Direction LCL décide de décliner un projet en région, nous redonnant la possibilité, en local, d'émettre un avis mais aussi de faire des propositions. Autrement Solidaires ne peut qu'approuver ce changement de cap et souhaite même qu'il perdure à l'avenir quand d'autres dossiers viendront sur la table.

Avis des élus AS :

Incontestablement ce projet présente de belles opportunités à la fois pour LCL qui ambitionne de devenir une Banque Privée de référence, mais aussi pour ses collaborateurs en termes d'évolution et de professionnalisation.

Tout d'abord, l'intention est enfin de "recentrer" le pôle BP perdu depuis des années dans des vagues successives de montées de clients qui auraient été très souvent plus utiles au réseau mais qui auront surtout permis de « gonfler » artificiellement le nombre de clients BP. **Ce changement de cap va permettre enfin la création d'un vrai métier BP, celui de Banquier Privé, en charge demain d'un nombre limité de vrais clients BP.**

Sur notre périmètre, sur les **14 CEP présents à ce jour, 11 devraient être nommés Banquier Privé.**

Ce projet prévoit **le renforcement significatif et attendu, des appuis en expertise**, par la création d'une structure dédiée pour la prise en charge des prêts immobiliers complexes, par la création des postes de Banquiers conseils Private Equity et la création des postes de coachs en région.

Ces nouveaux métiers vont permettre assurément de mieux répondre aux attentes de nos clients et contribuer efficacement à la montée en compétence de nos conseillers.

Ce projet renforce aussi les structures managériales au niveau national et local, **permettant ainsi, à chaque collaborateur d'avoir un manager dédié dans son propre métier ou dans sa ligne métier.**

Il constitue aussi pour **les conseillers adjoints, complètement intégrés au projet, une juste reconnaissance en tant que conseiller à part entière** avec, enfin, une **revalorisation significative de leur rémunération variable. Autrement Solidaires la réclamait depuis plusieurs années.**

Cependant, AS a alerté la Direction Nord-Ouest sur **le risque marqué de dégradation des conditions de travail** notamment des CEP et des RPBP.

- Les CEP seront bien seuls pour prendre en charge des PTF très lourds, sans conseillers en assurance et équipement en proximité. Il est par ailleurs illusoire de croire qu'il sera possible de développer correctement les encours et les relations clients sur la base d'un modèle relationnel, qui priorise la relation à distance et un RDV par an par relation ! AS s'inquiète sur la pénibilité et l'attractivité du métier de CEP.
- Les RPBP auront sur notre périmètre, une charge de travail considérablement accrue, suite à la suppression des postes d'adjoints de Pôle. Cette décision est d'autant plus incompréhensible que le récent audit réalisé par l'Inspection Générale a mis en exergue, l'absolue nécessité d'améliorer rapidement la conformité et le suivi des risques en Banque Privée !

Au cours des échanges en instance, et en réponse à nos alertes, la Direction Nord-Ouest a pris en compte un grand nombre des demandes que nous avons été les seuls à formuler, à savoir :

Pour les CEP :

- La création d'un 6^{ème} poste de CEP sur notre périmètre.
- La prise en compte, malgré la suppression des métriques, des secteurs géographiques dans le poids de poste notamment en secteur diffus et intermédiaire.
- L'ouverture élargie aux juristes en cas de demandes d'appui.
- La prise en charge des dossiers immobiliers complexes par les conseillers en financements immobiliers si besoin.
- Un délai élargi à 6 mois, voire plus si besoin, pour traiter les transferts de clients vers le réseau BDP.

Pour les RPBP :

- Le maintien le plus longtemps possible des postes d'adjoints et la mise en place effective de solution locale complémentaire pour aider les RPBP, notamment dans la partie contrôle et suivi des risques tout au long de l'année 2025.
- La modification effective de la fiche de poste du Responsable assurances et équipement en incluant un volet conformité et suivi des risques dans les missions du poste.

AS tient à souligner la qualité du dialogue social avec la Direction Nord-Ouest et la possibilité de nous exprimer localement sur ce projet national.

C'est grâce à cette consultation, que nous avons pu obtenir des avancées significatives pour nos collègues, même si elles demeurent insuffisantes à nos yeux, au vu des manquements et incohérences du projet sur les points ci-dessus évoqués. Pour toutes ces raisons concrètes et objectives, AS s'abstiendra sur ce dossier.

Les élus AS resteront donc très attentifs, lors de la mise en place du projet, sur le respect des engagements pris localement, sur les mesures d'accompagnement RH qui restent floues à ce jour et naturellement, sur les conditions de travail qui restent malgré les avancées obtenues, un sujet majeur d'inquiétude en Banque Privée.



Parce que la solidarité n'est plus une option

