Autrement Solidaires LCL

4eme force syndicale chez LCL

Parce que la solidarité n'est plus une option

Novembre 2025

Structure de la RVP 2026 : on apprend parfois de ses erreurs…

Dès 2022, seuls vos élus et représentants Autrement Solidaires contestaient les nouvelles répartitions de RVP. Il suffit de reprendre notre communication de décembre 2022 : « RVP 2023 : Une part collective démesurée, du qualitatif en trompe l'œil ».
Pour Autrement Solidaires, les conseillers commerciaux, majoritairement, fonctionnent plus à l'individuel qu'au collectif. Les faits sont têtus et nous donne raison : LCL redonne revalorise la part individuelle. De plus, LCL semble vouloir recentrer la RVP sur des critères beaucoup plus en adéquation avec les « cœurs de métiers ».
Pour l'ensemble des métiers, LCL maintien la possibilité d'aller jusqu'à 200% sur l'EMP (encore faut-il que ce levier soit actionné) et 150% sur la part collective (Pour le PNB commission, le réseau et LCL MC pourront aller jusqu'à 400%).
Le TAT disparait enfin de la rémunération variable ! C'était une de nos demandes. D'ailleurs, nous sommes toujours dans l'attente d'une neutralisation totale pour l'année 2025.

Pour les Directeurs d'Agences ou Espace Pro et tous les conseillers du réseau physique :

- **La nouvelle répartition sera la suivante : 60% de collectif et 40% d'individuel.**
- La part collective passe de 22 à 6 indicateurs (retrait de l'indicateur controversé TAT).
- La part individuelle se voudra plus « factuelle » et se calculera sur 4 thèmes.

Part collective 60%	• Conquête brute conforme (nb)	10%
	• Ventes en nombre *Ass de biens, de personnes, équipement épargne, équipement cartes, crédits renouvelables, crédit-bail*	10%
	• Ventes en capitaux (€) *Ass de prévoyance, Hors bilan, crédit conso, crédit MLT*	10%
	• PNB Commissions (€)	10%
	• IRC	10%
	• Taux de digitalisation	10%
Part individuelle 40%	• Activité *(RDV, efficacité, synergies, digitalisation)*	10%
	• Contribution commerciale au collectif (ventes, capacité à négocier…)	10%
	• Risques & Conformité	10%
	• Engagement / Posture	10%

Autrement Solidaires National : Sandra Dellarocca (**MED**, membre CSEC) 06 78 29 11 14, Pascale Dorche (GPSE, membre CSEC) 06 45 03 44 05, Thierry Cornu (Siège Opé.) 06 64 98 45 24, Gilles Bacquet (NO) 06 78 47 48 04, Laurence Bonnat (Siège Opé.) 06 61 36 87 98, Frédéric Bureau (NO) 06 85 03 98 31, Franck Lecomte (NO) 06 80 50 77 55, Sylvie Perron (OUEST) 07 67 17 36 41, Isabelle Joncour-Danel (GPNO) 06 15 46 92 70, Soraya Baali (Siège opérationnel) 07 61 56 36 64, Laurent Fauconnier (GSO) 06.81.16.94.72, Cédric Ottmann (EST) 06.67.13.21.33, Kenny DEMARQUE (RAA).
contact@autrement-solidaires.fr

Pour les DGA, DR et les fonctions support de Dr/DdR :

- **La nouvelle répartition sera la suivante : 60% de collectif et 40% d'individuel.**
- 9 critères détermineront la part collective.
- La part individuelle aura pour objectif de valoriser les objectifs individuels et sera « ciblée » selon les métiers.

Part collective 60%

40%

Evolution nette de la base clients (nbe)	5%
Evolution nette de la base clients actifs (nbe)	5%
Evol. d'encours assurances et prévoyance (nbe)	6%
Evol. d'encours de crédit (conso et immo hors réaménagements) (€)	6%
Evolution de la collecte nette Bilan et HB (hors décès) (€)	6%
Evolution des flux pro (€)	6%
Evolution du PNB Global (€)	6%

20% **2 indicateurs spécifiques**

Conformité (TZD) et Risques (taux de cdl < 2ans)	10%
Synergies (cible inter-marchés)	10%

Part individuelle 40%

indicateurs ciblant les missions essentielles

- **Managers: Réalisation de la lettre d'objectifs (LOI)** 40%
  (Création de valeur / Leadership/ Management de la Performance/ Risques & conformité / Transformation)
- **Fonctions support:**
  - **Activité (indicateurs propres métier)** 20%
  - **Engagement / Posture** 20%

Les versements sont annuels

Pour les salariés de LCL Mon Contact :

- **La nouvelle répartition sera la suivante : 60% de collectif et 40% d'individuel.**
- Pour la part collective : suppression de 6 indicateurs (CTC, temps de contact clients, vente sur clients joints sortants, encours BDP et Conquête conforme° et modification de 2 indicateurs (l'indicateur d'activité commerciale propre à chacune des activités LCL MC et l'indicateur ventes en nombre et EER (pondération).
- La part individuelle se voudra plus « factuelle » et se calculera sur 4 thèmes.
- Maintien d'un indicateur propre à chacune des activités.

Part collective 60%

Téléphonie (TAT)	10%
Activité commerciale	10%
Indicateur propre à chaque activité LCL MC : Multiventes, Transformation des flux EER & respect des délais ADE	
Ventes en nombre & EER	15%
Ass de biens, de personnes, équipement épargne, cartes, crédits, EER, etc.	
PNB Commissions	15%
Satisfaction clients (IRC)	5%
Taux de digitalisation	5%

Part individuelle 40%

Activité *(gestion des flux, efficacité, synergies, digitalisation)*	10%
Contribution commerciale au collectif (ventes, capacité à négocier…)	10%
Risques & Conformité	10%
Engagement / Posture	10%

Pour les salariés des agences Habitat :

- La nouvelle répartition sera la suivante : 60% de collectif et 40% d'individuel.
- 8 critères détermineront la Part collective : suppression de 2 indicateurs (taux d'utilisation CACI en ligne et taux d'utilisation du parcours EER) et maintien de 8 indicateurs.
- La part individuelle se voudra plus « factuelle » et se calculera sur 4 thèmes.

Part collective 60%

Conquête clients	10%
Clients actifs	5%
Mobilité 6 Mois	5%
Réalisation prêts immobiliers en capitaux	10%
Perception de frais de dossiers	10%
Délais moyens d'édition des offres	10%
IRC	5%
CTC EER	5%

Part individuelle 40%

Savoir-faire, engagement individuel et collectif	10%
Synergies (BdP, Partenaires)	10%
Risques & Conformité	10%
Satisfaction (clients et partenaires)	10%

Les versements sont trimestriels

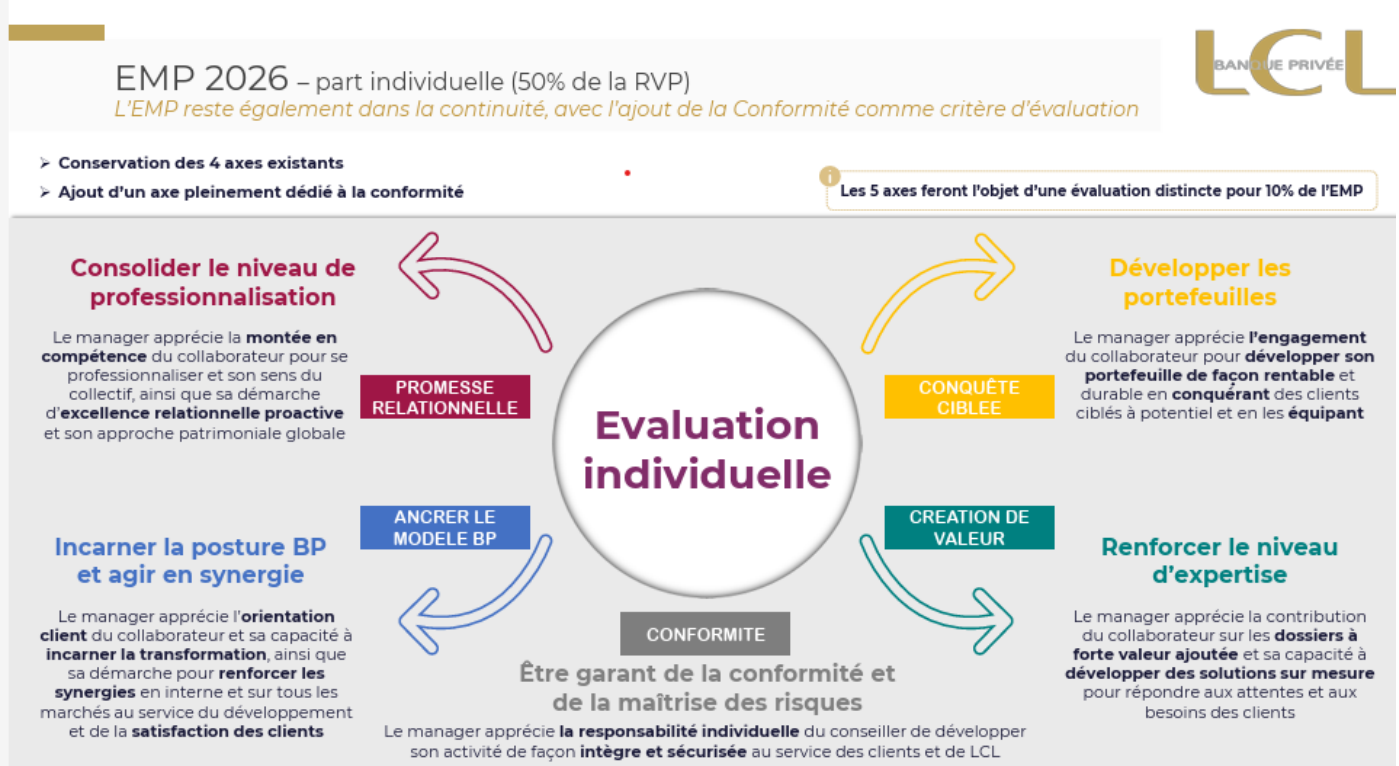
Pour les salariés de la BP :

- Maintien de la répartition : 50% de collectif et 50% d'individuel, avec réalignement de la RVP des managers sur ce modèle.
- Toujours 20 critères pour la Part Collective : deux suppressions (actualisation conforme de la connaissance client, transactions/prescriptions Angle Neuf en M€), deux ajouts (équipement Epargne en PER et PEA en nombre et présentations en nombre d'Angle Neuf par les CEP).
- Part Individuelle : ajout d'un axe pleinement dédié à la conformité.

Part Collective 2026 (50%)

		Poids	Plafond
Axe 1 : Satisfaction client et Promesse relationnelle BP		5	
IRC		2	150%
GPRDV / potentiel de RDV	modifié	3	150%
Axe 2 : Développement et équipement du fonds de commerce		15	
Conquête brute majeure ciblée et conforme (nb)	modifié	5	150%
Equipement		4	150%
- Assurances de biens et personnes (nb)		2	150%
- Cartes haut de gamme (nb)		2	150%
Equipement Epargne en PER et PEA (nb)	nouveau	2	150%
Synergies		4	150%
- Présentations acceptées aux Pro / IF / Ent / GF (nb)		2	150%
- Capitaux HB placés en BP grâce aux synergies (M€)		2	150%
Axe 3 : Création de valeur - Expertise Banque Privée		30	
Collecte brute HB (M€)		7	200%
Apports capitaux sous mandats (M€)		5	NA
Diversification		8	200%
- Actifs réels dont Private Equity (M€)	modifié	4	200%
- UC sur vers., Arbi UC, OPC non monétaires et EMTN (M€)		4	200%
Immobilier		7	200%
- Présentations Angle Neuf par les CEP (nb)	nouveau	1	200%
- Transactions / Prescriptions Angle Neuf (nb)		4	200%
- Prescriptions Brilhac (nb)		2	150%
Capitaux Prévoyance (M€)		3	150%
TOTAL		50	150%

Part Individuelle 2026 (50%)



Focus sur les Managers BP

Autrement Solidaires acte ces décisions qui, pour la plupart, semblent aller dans le bon sens : **simplifications et recentrage sur les cœurs de métiers.**
Pour autant, nous continuons à demander une revalorisation des montants des opportunités. Globalement, elles n'ont pas changé depuis presque 20 ans !!
Autrement Solidaires demande également un retour à une Evaluation Managériale de la Performance calculée trimestriellement. Une notation tous les 6 mois n'a pas de sens.

Parce que la solidarité n'est plus une option