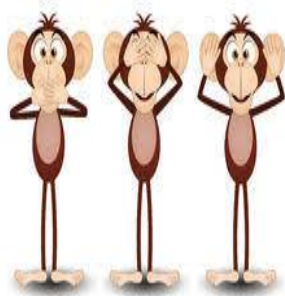


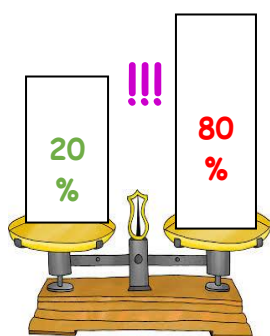
Une communication sur l'IER LCL censurée.



Notre DRH, Madame Goutelle, était bien pressée d'exprimer dans le « En direct » du 17 janvier sa vision sur l'IER LCL en soulignant notamment la progression de 5 points du score de réponses favorables. Contrairement aux années précédentes, les CLP n'ont pas été destinataires de l'ensemble de l'enquête. De plus, Madame Goutelle est silencieuse sur les « critiques » en indiquant seulement que des axes d'amélioration se dégagent. Sachez que les résultats existent par métiers et par entité géographique même si le cabinet WTW garantit l'anonymat et n'identifie pas les sous-groupes de moins de 10 répondants. Notre Drh aurait-elle peur de les communiquer au personnel ?

Autrement Solidaires demande plus de considération pour les 10 207 CLP qui ont pris le temps de participer au « score IER » et exige la publication de tous les résultats dans l'intranet comme le faisait l'ancien DRH. Quand la communication est censurée, l'information résiduelle « choisie » n'est plus que de la propagande.

Une réalité LCL beaucoup plus nuancée.....



En fait, le score « réponses favorables » de 55 et sa progression de +5 en 2018 résulte des réponses des :

- Managers de managers qui ont accordé un score favorable de 80 contre un score de 53 octroyé par les non managers.
- Jeunes embauchés qui permettent une progression du score favorable de 13 (CLP de moins de 2 ans d'ancienneté) contre des scores systématiquement en régression octroyés dès que l'ancienneté dépasse 5 ans.
- CLP âgés de moins de 25 ans (progression du score favorable de 12) contre des scores en régression pour les 30 à 60 ans.

Le score LCL s'appuie donc essentiellement sur un effet « lune de miel » et la « mansuétude » des cadres supérieurs qui, comme chacun le sait, sont souvent sollicités pour répondre mais jamais invités « à parler cash ».

Au final, moins de 20% des répondants ont « influencé » le score global. La vérité, c'est que 80% des répondants ont révisé à la baisse le score LCL.

Autrement Solidaires revendique plus de transparence dans l'analyse du score IER.

...Qui s'accroît selon les Directions LCL et avec le Groupe CA.



Si **52%** des répondants ne considèrent pas LCL comme un bon employeur alors que **57%** sont fiers de travailler pour le Groupe Crédit Agricole, au moins **2 écarts de score** devraient inquiéter la Direction LCL :

- Le « **Projet Client** » est mieux connu avec un score LCL de **41**... mais reste bien en deçà du reste du Groupe (avec un **écart de 18** !).
- Les avancées positives grâce à la **démarche LCL Demain** rencontrent des « décalages de perception » entre Directions LCL allant jusqu'à **36 points**.

Sur cette question, le score global de 60 est emmené par le Réseau **PAR/PRO et CRC** avec **68**. Mais la **BEIGF** score à **49**, la **Banque Privée** à **56**, **OSC** (Part et Entreprises) à **32** et les **fonctions supports** à **54**.

Autrement Solidaires constate que les mécontents sont donc largement majoritaires



Les principaux « irritants » LCL des CLP

Les **outils et équipements** pour travailler efficacement au quotidien ont un **score négatif de 55**. Le projet Centricité 2018 prévoyait plus de 390 millions d'euros d'investissements. Préférant visiblement l'affichage de résultats immédiats, au **30 juin 2018**, plus de **230 millions d'euros n'étaient pas « utilisés »**. Par contre, la réduction prévue des effectifs est bien au RDV.

La politique salariale. Les **Ressources Humaines s'étaient engagées** à mettre en œuvre, avant la fin 2018, un programme afin d'améliorer la fluidité entre les Réseaux, l'équité entre les Directions et remettre LCL dans le marché :

- Intégration dans la rémunération fixe d'une partie de la rémunération variable
- Généralisation de la rémunération variable pour tous les métiers
- Faire bouger les opportunités de la Rémunération Variable
- Lancement d'un plan pluriannuel de rémunérations.

Aucune de ces mesures de bon sens n'a vu le jour. Pas étonnant de constater le doublement du **taux de démissions** alors que LCL ne sait toujours pas retenir ses « **talents** ». Ce n'est pas avec des mesures de « replâtrage » sur les métiers dits « en tension » que l'IER va progresser pour les CLP ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Autrement Solidaires demande un « **LCL maintenant** » pour les Ressources Humaines.

L'IER LCL NE DOIT PAS DEVENIR L'INSTRUMENT D'EMBELLISSEMENT DE LA RÉALITÉ

Thierry CORNU

06 64 98 45 24

Jean-Yves SALVAT

06 81 70 17 38

Alexandre FERRETTI

06 34 23 47 90

autrement.solidaires.sudcam@gmail.com



Autrement solidaires

<https://www.sudcam.com>