



**Madame Anne BROCHES
DRH LCL
Immeuble Rhône
10 Place Oscar NIEMEYER
94800 Villejuif**

Lettre ouverte

Objet : Amélioration du pouvoir d'achat des salariés

Paris, le 20 avril 2011.

Madame le Directeur,

Alors que l'inflation flirte avec les 2% , que le prix de l'énergie explose de plus de 15% et que celui de l'essence flambe, le Ministre du Budget prône une **meilleure répartition des richesses** :

« Tous les jours, toutes les semaines, on nous annonce des augmentations de distributions de dividendes, de primes exceptionnelles, de bonus pour les grands patrons.

Tout le monde, tous les salariés qui participent à l'augmentation de richesse de leurs entreprises doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif. »

Au départ constitué d'une prime de 1.000 € par salarié, ce dispositif semble évoluer ...

Au titre de 2010, **1 milliard et 73 millions d'euros** (85% du résultat net part du groupe) de dividendes vont être versés dont 600 millions à l'actionnaire principal : SAS La Boétie, donc aux caisses régionales.

C'est pourquoi, sans attendre, **FO LCL** vous demande d'anticiper un meilleur partage afin de montrer aux salariés de LCL combien ils sont précieux pour notre entreprise et pour le groupe Crédit Agricole.

Car même si CFDT et SNB, en signant l'accord salarial, ont jugé satisfaisants les 11 millions de mesures salariales 2011, cette enveloppe est-elle en adéquation avec le travail qui a permis à LCL de dégager 706 millions d'euros de résultat net, en hausse de près de 17% sur un an ?

Doit-on vous rappeler qu'il a été accordé pour 2011, côté caisses régionales, une **augmentation générale minimale** de 1,81% avec un plancher de 350 €, une clause de révision en cas de dérapage de l'inflation ?

FO LCL vous suggère, **entre autres** :

- d'exprimer en pourcentage et d'augmenter significativement la participation employeur de la complémentaire santé que vous avez voulue rendre obligatoire (motivée principalement par des gains fiscaux et sociaux) et de **rendre gratuite l'adhésion « enfant »**, comme cela se pratique par exemple à la Société Générale.
- De mettre en place à LCL la prime transport de 200 € pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour venir travailler.

Pouvez-vous également rappeler à certaines directions la différence entre une mesure salariale collective et une mesure individuelle ? ... Certaines semblent confondre les budgets. **Des MSI promises voire contractualisées sont amputées de la mesure collective de 500 €** En est-il de même pour les objectifs commerciaux des challenges à répétition ? Sont-ils défalqués des cibles annuelles ?

Vous remerciant de l'attention que vous porterez à ce courrier et dans l'attente d'une réponse, nous vous prions de recevoir, Madame le Directeur, nos salutations respectueuses.

Philippe KERNIVINEN
Délégué National **FO LCL**