BILAN DES MESURES SALARIALES 2018

Profil du CLP immunisé contre une MSI*

Sylvie - 53 ans - technicienne - service bancaire en province à temps partiel

* Contamination toujours possible

- **37%** des CLP ont bénéficié d'une Mesure Salariale Individuelle (MSI) contre 42% en 2017 (- 5 points)
- **10%** ont pris un échelon contre 12% ces 3 dernières années (- 2 points)

Si le nombre de bénéficiaires est en recul, le montant moyen est en hausse de 8% à **1.609 €**.

C'est le résultat d'une politique salariale 2018 défensive. Puisque les autres banques font leur marché chez LCL pour y trouver de bons éléments à des prix défiant toute concurrence, la direction a généreusement arrosé les meilleurs à ses yeux pour tenter de les conserver.

Pour *FO LCL*, cette stratégie n'est pas la bonne, voire même, elle est contre productive. Non seulement l'arrosage sélectif n'assure pas la conservation des meilleurs éléments, mais il fait naitre chez les asséchés un manque de reconnaissance entraînant sentiment de frustration et démotivation.

Profil du CLP idéal pour une MSI*

Mathieu - 38 ans - cadre - chargé d'affaires entreprises en IDF à temps plein

* MSI cependant non garantie

Tels sont les dangers d'une politique salariale uniquement défensive. La direction a partagé ce constat.

FO LCL **a réclamé une politique salariale offensive** nécessitant un budget à la hauteur des ambitions de LCL en termes de qualité de service, de conquête clientèle. Contrairement au point de vue de la direction générale, *FO LCL* considère **les augmentations salariales comme un investissement** et non comme une charge. Attribuer des budgets à la rénovation des agences, aux outils informatiques et digitaux, à la communication, … c'est évidemment impératif. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des **femmes et des hommes qui constituent la principale richesse de LCL** : une banque est une société de conseil et de services et non de négoce, où l'humain est une valeur primordiale.

C'est donc sur tous ses salariés que la direction doit avant tout miser. Ces dernières années, les efforts ont été fournis. **Le taux de productivité par salarié a considérablement augmenté**, assurant à LCL de substantiels bénéfices malgré la persistance de taux bas.

	2014 au 30 septembre	2015 au 30 septembre	2016 au 30 septembre	2017 au 31 août	2018 au 31 août
Nombre de démissions	212	273	369	474	458

Pour :

- enrayer la forte progression des démissions, synonyme d'insatisfaction client
- que LCL redevienne attractif en termes de salaire
- attribuer des MSI afin de rémunérer à son juste prix l'implication et le travail effectué quotidiennement
- qu'une mesure générale soit accordée afin que chaque salarié ait au minimum une augmentation neutralisant l'inflation (2%)
- revaloriser les mesures périphériques (titre resto, prime crèche et garde, participation employeur complémentaire santé, …)

FO LCL demande une enveloppe salariale de 10% du résultat net 2017 de LCL, soit **51 millions**.

Délégation Nationale *FO* LCL
B.C. 500 - 04 / 39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75