Décembre 2020

9,9 Millions

C'est le montant final annoncé par la direction contre 7,8 M€ octroyés pour les MSI en 2020. Sauf que … usuellement, l'enveloppe des MSI est annoncée **sans charges sociales**. Mais, nouveauté cette année, pour tenter d'habiller la mariée, la direction a annoncé **une enveloppe charges comprises**. Ce qui change tout ! Ainsi, alors que l'enveloppe pour 2020 représentait environ 10,2 M€ chargés (et déjà c'était peu), celle de 2021 régresse en dessous des 10 M€.

Ce que la direction nous a concédé :

- arrêt de l'utilisation de la classification C en *« gestion extinctive »* sur l'année 2021. Cela concerne 28 salariés, dont la moitié sur la DDR Antilles Guyane
- complément de variable exceptionnel (1,4M€) pour les salariés dont la rémunération globale dépasse le plafond des 3 SMIC (55.419 €). **Ce complément sera entièrement à la discrétion des managers** : Mais laissera-t-on les managers libres de l'attribuer ? Rappelez-vous la prime COVID …
- enveloppe de 300 K€ dédiée aux écarts salariaux non justifiés

En revanche, malheureusement :

- aucune mesure générale
- aucune revalorisation des accessoires tels que le titre restaurant, l'indemnité « crèche et garde » ou toute autre indemnité et allocation
- aucune amélioration des abondements PEE / PER COL

Comme tous les ans, la direction nous a chanté sa comptine préférée : le contexte difficile, la concurrence rude, les taux bas qui perdurent, … comptine qu'elle a complétée d'un nouveau couplet sur l'épisode COVID venu perturber les résultats commerciaux.
Pourtant, grâce à l'engagement sans faille de l'ensemble des salariés dans ce contexte de crise sanitaire, les résultats de LCL sont bons : malgré un résultat en baisse en raison de l'augmentation du coût du risque, le PNB est en hausse de 22 M€ par rapport au 3ème trimestre 2019, dû en partie à la progression des commissions générées notamment par les assurances, et ce, toujours avec moins de salariés.

Pour ***FO LCL***, ces mesures salariales sont donc loin d'être suffisantes, l'enveloppe se réduit d'année en année (voir au dos).

Seul le SNB a estimé que ces mesures récompensaient largement l'investissement de toutes et tous … Avec une enveloppe entre 1,2 % et 1,7 % de la masse salariale les années précédentes, le SNB n'était pas signataire. Et cette année, le SNB approuve une enveloppe ne représentant que 1 % de la masse salariale. Comprenne qui pourra !
Ceci est d'autant plus incompréhensible que la direction a bien précisé qu'elle appliquerait l'intégralité des mesures annoncées, que l'accord soit signé ou non. La caution d'un syndicat n'était donc absolument pas nécessaire.

LCL PARENT PAUVRE DE L' AFB

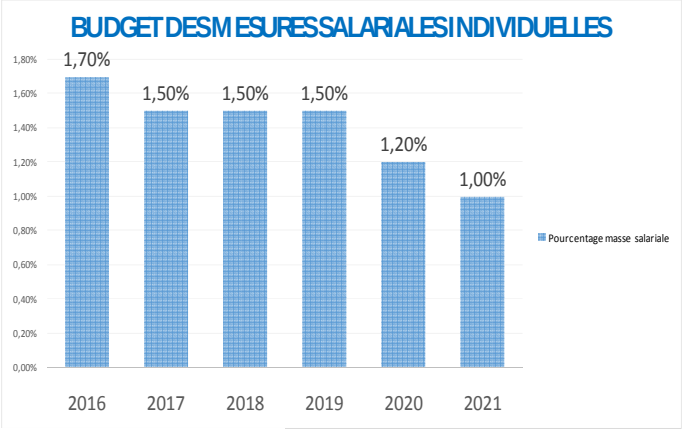
Mieux qu'un long discours, voici le tableau de comparaison des rémunérations AFB vs LCL. Seule la classification C tire son épingle du jeu chez LCL. Cela s'explique par le fait qu'environ 53% des CLP classifiés C sont d'Antilles Guyane, où la grille des rémunérations, différente de la nôtre, est bien meilleure.
Avec 744 démissions en 2019, LCL a battu un bien triste record. Il y a peu de chance que les mesures salariales 2021 et l'évolution des rémunérations inversent la tendance.

RÉMUNÉRATIONS BRUTES ANNUELLES : COMPARAISON AFB ET LCL

Niveau de classification	Moyenne AFB	Moyenne LCL	Différence
C	25.772 €	28.853 €	+ 11,95 %
D	27.303 €	26.429 €	- 3,20 %
E	29.392 €	27.370 €	- 6,88 %
F	30.940 €	28.644 €	- 7,42 %
G	34.779 €	31.533 €	- 9,33 %
Techniciens	31.307 €	29.460 €	- 5,90 %
H	40.469 €	37.538 €	- 7,24 %
I	51.815 €	46.253 €	- 10,73%
J	65.068 €	56.923 €	- 12,52 %
K	83.665 €	71.914 €	- 14,05%
Cadres	53.770 €	43.432 €	- 19,23 %
Ensemble	46.494 €	36.760 €	- 20,93 %
	Données au 31/12/2019	Données au 30/09/2020	

ÉVOLUTION DE L'ENVELOPPE DES MESURES SALARIALES DEPUIS 2016

L'enveloppe ne cesse de se réduire depuis 2016. **Cette année, les mesures salariales atteignent leur niveau le plus bas**. Le nombre de bénéficiaires de mesures se réduit également drastiquement : en 2019, 47% des CLP ont été servis, contre 33% en 2020. Pour 2021, **avec 1% de la masse salariale, il est probable que moins de 30% des CLP seront destinataires d'une mesure salariale**.



EN CLAIR

PRIME MACRON : 500 EUROS

C'est la bonne nouvelle de cette négociation : 80% des salariés de LCL bénéficieront de cette prime défiscalisée pour les fêtes de fin d'année. La DRH avait annoncé 86% de bénéficiaires lors de la négo. Visiblement, le nombre d'heureux élus a été revu à la baisse selon la communication du COMEX.

Pour y être éligible, il faut :

- être lié par un contrat de travail avec LCL au 31 décembre 2020
- avoir perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime (de décembre 2019 à novembre 2020) une rémunération brute soumise à cotisations sociales (RBA, variable individuel, allocation crèche et garde, ...) inférieure ou égale à 3 SMIC (55.419 €)

Cette prime est attribuée au prorata du temps de travail et de la présence effective dans l'entreprise.

Seul hic : la direction est retombée dans ses travers originaux et prend comme référence la Rémunération Brute Annuelle **base temps plein**.

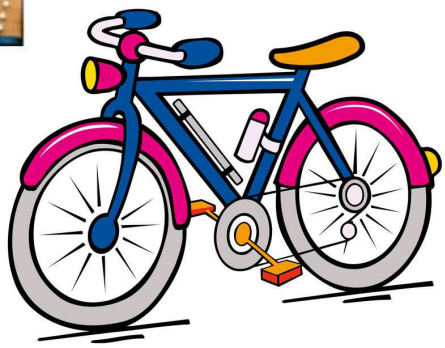
Pour *FO LCL*, cet aspect reste discriminant* pour les salariés à temps partiel, ce que nous ne pouvons cautionner.

En résumé, pour un « temps partiel », **LCL retient la rémunération reconstituée base temps plein mais lui applique un plafond proratisé** ! Ce qui a pour effet de priver injustement bon nombre de salariés à temps partiel de cette prime.

Pour trancher ce litige qui nous oppose à la direction, *FO* a engagé des actions en justice. Nous espérons obtenir rapidement une réponse sur le sujet.

* Pour plus d'inFO, RDV sur le site fo-lcl.fr et tapez « Info négo prime Macron » dans le moteur de recherche ou flashez le QR Code ci-contre

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES



A défaut de réchauffer le climat social, LCL a enfin entendu *FO LCL* qui pédalait depuis quelques années pour la mise en place du forfait Mobilités durables, afin d'encourager les modes de transport plus écologiques.

LCL se met donc en selle et propose un forfait de 200 € par an, cumulable avec les abonnements de transport en commun, **dans la limite d'un plafond global de 400 €**.

Pour bénéficier de ce forfait, il faut réunir les 3 conditions suivantes :

- résider à plus de 2 kms et à moins de 10 kms du lieu de travail habituel
- utiliser un vélo (électrique ou non) au moins 100 jours dans l'année
- établir une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation d'un vélo dans les conditions citées ci-dessus

Ce forfait sera versé en deux fois, pour moitié au mois de juillet et pour moitié au mois de janvier de l'année suivante.

Quelques freins :

- les montants des abonnements des transports en commun franciliens et de la plupart des grandes métropoles représentent ou dépassent à eux seuls le plafond de 400 €
- les autres modes de transport prévus par la loi tels que trottinette, co-voiturage, ..., n'ont malheureusement pas été retenus par LCL, probablement pour des raisons pécuniaires
- les 10 kms maximum imposés pour bénéficier du forfait

Revendication portée de longue date par *FO LCL*, nous avons signé cet accord bien qu'il soit perfectible. C'est un premier coup de pédale qui permet aux salariés éligibles, ne disposant actuellement d'aucune participation à leurs frais de transport, d'en bénéficier à partir de janvier 2021.

Délégation Nationale *FO LCL*
Immeuble Rhin - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL