INFO NEGO
Décembre 2021

ENVELOPPE SALARIALE 2022

UN SOCLE PAS COMMUN ET LA PEPA NE PAIE PAS

Malgré nos demandes répétées et contrairement à bon nombre d'établissements bancaires, **LCL a refusé d'octroyer une augmentation générale**. Même si certaines propositions sont intéressantes, le cru 2022 reste difficile à digérer compte tenu du retour de l'inflation et surtout des possibilités qu'offraient les bons résultats de LCL pour récompenser l'ensemble des salariés pour leur investissement sans faille. Voici le détail des mesures proposées :

Rémunérations socles dans le réseau Retail : des minima par métiers sont créés afin que LCL se *« mette à niveau »* par rapport au marché. Les métiers concernés sont :

- Conseiller particuliers
- Conseiller privés
- Conseiller pros
- Directeur d'Agence - 7 ETP
- Directeur d'Agence +7 ETP
- Responsable d'Agence et Directeur d'Agence Adjoint : auparavant non concernés, ils sont finalement englobés dans ce dispositif, mais sur la rémunération socle de sa spécialité pour le RA (Conseiller part, privé ou pro) et sur la rémunération socle de Conseiller pros pour le DAA. Comprenne qui pourra.

Attention, **pour que la « rémunération socle » s'applique, il est impératif d'être évalué au moins « conforme »** aux attentes (3 minimum).

À cette condition, les salariés de province percevront une « rémunération socle » inférieure de 2.000 € par rapport aux franciliens pour les conseillers part et privés, et inférieure de 3.000 € pour les autres métiers.

Malgré nos vives protestations, **sont totalement exclus du dispositif** : les conseillers d'accueil, les équipiers d'appui et les conseillers de LCL Mon Contact. Va savoir pourquoi, Charles … ah non, c'est Michel le prénom de notre directeur général.

Selon la direction, cette mesure concernera seulement 2.100 salariés du réseau Retail (quota à ne pas dépasser par la « maîtrise » des évaluations ?). Elle en profitera pour promouvoir des salariés (changement d'échelon), quitte à compléter par une MSI si nécessaire.

Mesures Salariales Individuelles : l'enveloppe 2022, avec 13,2 M€, sera plus conséquente que l'année dernière (9,9 M€ pour 2021). Cela représente une enveloppe nette de 8,4 M€*.

- le minimum de MSI est de 3% de la RBA
- les changements de classification restent identiques : 1.000 € intra technicien (jusqu'à G) et 1.800 € pour le passage cadre (H) et intra cadre

Minima salariaux catégoriels chez LCL : c'est une des bonnes nouvelles de cette négociation. LCL a accepté de revaloriser ces minima :

- Technicien : 24.000 € (au lieu de 21.600 €)
- Cadre : 32.000 € (au lieu de 31.000 €)

C'était une demande forte de ***FO LCL*** depuis de nombreuses années.

Enveloppe pour réduire les écarts salariaux : 300.000 € y seront consacrés. ***FO LCL*** rappelle que ce budget vient en complément de l'enveloppe MSI. Donc, si vous n'avez pas de MSI, ce n'est pas à cause de votre collègue qui aurait eu un rattrapage. Et si vous êtes bénéficiaire d'un rattrapage, vous pouvez également prétendre à une mesure individuelle.

La Rémunération Variable chez POSC/OSCE : en 2021, pour la première année du variable pour tous, il y a eu un gros couac. Le budget accordé à POSC/OSCE n'ayant pas été suffisant, la direction a contraint les managers à faire des choix, les mettant dans l'embarras et spoliant des salariés. Pour cette année, la direction dit faire le nécessaire. En résumé, elle avoue qu'elle attribue un budget déterminé qu'il faut respecter en limitant la reconnaissance.

Pour ***FO LCL***, la « mise à niveau salariale» de certains métiers du Retail est salutaire. Elle accélère les *« attentions particulières »* portées à ces métiers qui, depuis 2016, n'ont jamais comblé les écarts subsistant avec le marché bancaire (voir tableau comparatif des moyennes AFB au dos), et qui, même, s'amplifient.
Si les « rémunérations socles » représentent environ 3,5 M€*, ce ne sont cependant que des « salaires minimum ». En outre, **le distinguo opéré entre Paris / province et l'exclusion pure et simple de certains métiers, sont inacceptables**.
POSC, OSCE, les fonctions support, la BEIGF, LCL Mon contact … devront encore se contenter **de l'éventualité** d'une mesure individuelle. Car, si l'enveloppe de MSI est, certes, plus importante, elle ne suffit pas à servir tout le monde, loin s'en faut.

Les salariés certains d'obtenir une mesure cette année verront peut-être le verre à moitié plein, mais la grande majorité des CLP va certainement le voir complètement vide !

En tout cas, ***FO LCL*** n' a pas bu les paroles de la direction lors de ce millésime. Négociations salariales 2022, « grand cru » pour de nombreuses banques, mais pas chez LCL qui reste à l'eau.

LCL, élu « service client de l'année », mais pas « salariés servis de l'année ».

* montants indiqués hors charges sociales et fiscales

PRIME MACRON : 700 EUROS (MAIS PAS POUR TOUS)

C'est un peu la douche froide de cette négociation. LCL a proposé 700 euros pour les RBA inférieures à 26.000 €, soit 1.200 personnes concernées selon la direction.
Certes, la Prime Exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat est réservée prioritairement aux bas salaires. Cependant, les exonérations fiscales et sociales sont effectives jusqu'à 3 SMIC (plus de 56.000 €). Ceci laisse, vous en conviendrez, une belle marge de progression.

Malheureusement, LCL n'a pas saisi sa chance de réintégrer le classement des meilleurs employeurs : **au final la direction propose 700 € pour les RBA allant jusqu'à 27.999 €**. Plus grave, elle maintient comme critère d'éligibilité la RBA « base temps plein ». Ce qui signifie léser de nouveau de nombreux salariés à temps partiel et plus particulièrement des femmes, plus nombreuses à temps partiel.

FO LCL a déjà lancé une procédure sur le sujet, qui, pour l'instant, n'a pas abouti, uniquement pour une question de forme. Si LCL persiste à intégrer une mesure discriminante dans cet accord, nous n'hésiterons pas à intenter une nouvelle action.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La dernière mesure générale chez LCL date de 2014 (négociée en 2013). Nous avons fait la comparaison entre les deux années :

	2013	2021
Résultats LCL 9 mois année N	794 M €	**847 M €**
Effectif payé	20.666 (au 31/12/2013)	**18.651** (au 31/12/2020)
MSI	8,5 M €*	**8,4 M €***
Mesures collectives	Mesure générale entre 300 € et 500 € pour tous : environ 6,5 M €*	Mesures socles : **3,5 M €***
Total des mesures salariales (y compris enveloppe spécifique écarts salariaux et autres accessoires)	Environ 20 M€*	Environ **14,5 M€***
% par rapport aux résultats 9 mois	2,52 %	**1,71 %**

Alors qu'en 2013 les résultats étaient légèrement inférieurs à ceux de cette année et que l'effectif payé était, lui, bien plus élevé, la direction, aujourd'hui, refuse de répondre favorablement à notre demande de mesure générale, pourtant légitime. En vérité, LCL est depuis longtemps en décalage avec le marché bancaire. Les démissions qui pleuvent poussent aujourd'hui la direction à faire plus mais pas pour tout le monde (en l'occurrence seulement pour les métiers « en tension » recherchés par la concurrence).
Pas sûr que ce soit le bon braquet car LCL reste la lanterne rouge dans les négociations salariales. Pour exemple, le CIC - Crédit Mutuel propose à ses salariés :

- 1% d'augmentation générale
- une prime PEPA de 2.000 € pour tous jusqu'à 3 SMIC de rémunération annuelle
- Un abondement de 900 € pour les 300 premiers euros versés en PEE

* ces montants sont indiqués à titre indicatif, hors charges sociales et fiscales, sauf erreur ou omission

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Mis en place en 2021 et signé par ***FO LCL*** « pour voir » et encourager la direction, l'accord « Forfait mobilités durables » s'applique aux salariés ayant choisi de venir travailler à vélo, dont le trajet domicile - travail est compris entre 2 et 10 kms. Pour 2022, la direction a accepté d'augmenter la distance maximum à 15 kms, ce que ***FO LCL*** approuve, même si nous regrettons que seul le vélo soit retenu.

Mieux qu'un long discours, voici le tableau de comparaison des rémunérations AFB versus LCL. Même si, en un an, la moyenne de la classification C a baissé de 5,86%, cet échelon reste le seul qui soit supérieur à la moyenne AFB.

En un an, **l'écart de la moyenne des rémunérations fixes entre l'Association Française des Banques et LCL s'est aggravé**, passant de moins 20,93% à moins 21,48% (+0,55 point). Il faut dire que de nombreuses banques accordent des mesures générales, bénéficiant ainsi à tous …

RÉMUNÉRATIONS BRUTES ANNUELLES : COMPARAISON AFB ET LCL

Niveau de classification	Moyenne AFB	Moyenne LCL	Différence
C	25.555 €	27.161 €	**+ 6,28 %**
D	27.538 €	26.629 €	**- 3,30 %**
E	29.657 €	27.523 €	**- 7,20 %**
F	31.118 €	28.719 €	**- 7,71 %**
G	34.907 €	31.646 €	**- 9,34 %**
Techniciens	31.640 €	29.670 €	**- 6,23 %**
H	40.756 €	37.812 €	**- 7,22 %**
I	52.132 €	46.659 €	**- 10,50 %**
J	65.587 €	57.277 €	**- 12,67 %**
K	84.094 €	72.528 €	**- 13,75%**
Cadres	54.346 €	43.835 €	**- 19,34 %**
Ensemble	47.388€	37.208 €	**- 21,48 %**
	Données au 31/12/2020	Données au 31/07/2021	

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