INFO CSE

Janvier 2022

13 JANVIER 2022

DÉCLARATION *FO LCL* SUR LA NÉGOCIATION SALARIALE POUR 2022

Cette négociation s'est déroulée dans un contexte où les grands groupes bancaires hexagonaux :

- affichent une insolente santé financière et devraient annoncer des bénéfices record pour l'exercice 2021
- ont profité de colossales ressources de la BCE à taux négatif, bien qu'ils n'en aient pas eu l'utilité, puisque la forte augmentation des dépôts clientèle suffisait à répondre à leurs besoins de financement
- ont ainsi, pour la quasi-totalité, décidé d'accorder des hausses de salaires collectives, eu égard notamment au retour de l'inflation estimée en décembre 2021 à 2,8% : 0,6% chez BNPP pour les salaires inférieurs à 80.000 €, 0,7% à la SG pour les salaires inférieurs à 55.000 €, 0,8% chez BPCE, 1% chez HSBC pour les salaires inférieurs à 50.000 €, 1% chez Crédit Mutuel pour tous. Bien sûr, ces augmentations dites « générales » s'accompagnent de budgets de mesures individuelles, voire de primes PEPA et/ou de revalorisation d'accessoires de salaire.

Comme l'affiche le quotidien économique « Les Echos », seul LCL, filiale du Crédit Agricole, n'a pas prévu d'augmentation générale. Au lieu de récompenser comme il se doit ses salariés, le groupe CASA a préféré récompenser ses actionnaires (dont les caisses régionales, principales actionnaires) en dépensant 560 millions d'euros pour racheter massivement des actions, rachat qui a pour effet mécanique de maintenir ou faire monter le cours. N'oublions pas que nos dirigeants profitent également de cette pratique, puisque leur rémunération variable est indexée sur l'évolution du titre en bourse. Le dicton *« on n'est jamais mieux servi que par soi-même »* se vérifie ici.

FO LCL considère que, même si la mesure phare de cette négociation - l'instauration de rémunérations socles dans le réseau - est une bonne chose, cette mesure n'est qu'un simple rattrapage des salaires par rapport aux autres réseaux bancaires. Pour preuve, ce sont les nombreuses démissions et abandons de poste qu'enregistre LCL sur le réseau, qui ont poussé la direction à mettre en place ces minima par métiers.

FO LCL s'insurge sur le fait que les conseillers d'accueil, vitrine de l'entreprise, et les salariés des équipes d'appui, uniquement de par leur affectation, soient exclus de cette mesure.

FO LCL ne comprend pas pourquoi la différence de socles entre IDF et province est aussi binaire. La vie est quasi, voire aussi chère sur certains secteurs provinciaux qu'en IDF. ***FO LCL*** est plutôt favorable à une prime de vie chère accordée sur une cartographie précise, détaillée et indiscutable.

A aucun moment, nous avons ressenti que la direction recherchait un accord. Elle n'a pas répondu à tous les arguments légitimes avancés par les syndicats. Ce en quoi, pour ***FO LCL***, la négociation n'a pas été loyale.

La quasi-totalité des banques a su, cette année, partager la valeur ajoutée avec ses salariés créateurs de richesse. Seul Crédit Agricole SA en a décidé autrement.

Au vu des mesures à contrecourant proposées par LCL qui ne feraient qu'accentuer les écarts salariaux avec les autres établissements et provoquer des départs en faveur de ceux-ci, ***FO LCL***, organisation responsable, demande à la direction de rouvrir de toute urgence la négociation salariale.

Délégation Nationale *FO* LCL
B.C. 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL