



BANQUE ET ASSURANCE

fo-lcl.fr

NÉGOCIATION SALARIALE SPÉCIAL RÉMUNÉRATIONS SOCLES

FO LCL vous communique les montants des « rémunérations socles » tels qu'annoncés par la direction lors de la négociation. Attention ! La direction a refusé de graver dans le marbre ces montants. Nous vous les communiquons donc sous réserve de modifications éventuelles.

	Île de France	Province
Conseiller Part	30.000 €	28.000 €
Conseiller Privé	34.000 €	32.000 €
Conseiller Pro	37.000 €	34.000 €
DA - 7 ETP	39.000 €	36.000 €
DA + 7 ETP	43.000 €	40.000 €
RA	« Rémunération socle » basée sur le marché de rattachement (conseiller part, privé, pro)	
DAA	Aucune précision dans le PV de désaccord. Lors de la négociation, la direction a évoqué retenir la « rémunération socle » conseiller pro	

POURQUOI FO LCL N'A PAS SIGNÉ

- **LCL est le seul grand établissement bancaire à ne pas octroyer de mesure générale.** Bref, les salaires stagnent et les écarts avec les autres banques vont continuer de se creuser.
- Même si les « rémunérations socles » sont plutôt une bonne nouvelle pour le réseau Retail, **FO LCL** considère malgré tout que le compte n'y est pas :
 - ⇒ des « rémunérations socles » inférieures de 2 à 3.000 € entre province et Île de France
 - ⇒ les conseillers d'accueil et les équipiers d'appui sont exclus de cette mesure
 - ⇒ cela ne reste qu'un plancher minimum. Combien d'années faudra-t-il ensuite pour voir une évolution de sa rémunération ? Vous l'entendez déjà la petite phrase « *tu as déjà eu l'année dernière avec la « rémunération socle » alors il n'y a rien pour toi cette année ?* »
- Les salariés des fonctions support, d'OSC, OSCE, BEIGF, CRC, ... sont, eux, privés d'un réajustement collectif de leur rémunération. Idem pour les salariés du réseau déjà au « socle » et ceux évalués inférieurs à 3, pas toujours de façon objective.
- L'enveloppe des mesures individuelles demeure insuffisante pour combler l'absence de réajustement collectif de tous les oubliés des mesures « socles ».

LA NÉGOCIATION EN CLAIR

La négociation salariale se déroule tous les ans dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire d'Entreprise (NAOE) instaurée en 1982. Outre les salaires, d'autres thématiques de négociation sont obligatoires : égalité femmes/hommes et écarts salariaux, temps de travail, ... D'autres thèmes peuvent aussi être abordés.

En revanche, si elle la rend obligatoire, la loi **n'impose pas que la négociation aboutisse à un accord**. Les directions restent donc libres de céder aux revendications portées par les représentants du personnel et de sortir le chèque, ... ou pas ... Sans signature, une décision unilatérale de l'employeur est mise en place. C'est le

choix qu'a fait LCL cette année encore puisque, en excluant d'emblée une mesure générale, il n'a montré aucune volonté d'obtenir des signataires.

C'est souvent lorsque le rapport de force est équilibré (peur de la mobilisation, des grèves, ...) que les directions sont plus à l'écoute. Mais elles peuvent aussi vouloir respecter et récompenser l'investissement de leurs salariés, comme le Crédit Mutuel l'a démontré de nouveau cette année. En revanche, LCL reste bon dernier de la classe dans ce domaine.

Un seul sujet impose un accord : l'intéressement. **Celui-ci doit impérativement être signé avant le 1er juillet de l'année** où il est négocié (2022 pour le prochain). La direction ne peut pas mettre en place un engagement unilatéral sur l'intéressement. C'est pourquoi elle se montre curieusement plus attentive aux revendications syndicales lors de cette négociation.



LES AUGMENTATIONS COLLECTIVES SE GÉNÉRALISENT DANS LA BANQUE

- Pour la première fois en dix ans, la quasi-totalité des établissements bancaires ont accordé des hausses de salaire collectives pour 2022
- Les très bons résultats financiers et le retour de l'inflation ont poussé les directions à revaloriser les rémunérations

Une situation inédite depuis au moins dix ans. Dans le secteur bancaire, les négociations salariales annuelles ont pratiquement toutes donné lieu à des augmentations collectives. « On avait toujours eu, au cas par cas, des augmentations générales dans le secteur bancaire, mais en dix ans je n'avais jamais vu un mouvement aussi général », souligne Frédéric Guyonnet, président du SNB/CFE-CGC. C'est BNP Paribas SA qui a ouvert le bal de ces fameuses négociations annuelles obligatoires (NAO) : fin octobre, syndicats et direction sont tombés d'accord pour, parmi d'autres mesures, une augmentation de 0,6 % (hors inflation) pour les salaires inférieurs à 80.000 euros bruts par an.

Chez BPCE, la jauge monte à 0,8 % d'augmentation, tant dans la branche Banque Populaire que du côté Caisse d'Épargne. Elle est en revanche limitée à 0,5 % chez Natixis, qui est désormais totalement intégrée au groupe BPCE. Plus fort encore : chez HSBC comme chez Crédit Mutuel Alliance Fédérale, la hausse collective s'élève à 1 %.

Historique chez Société Générale

À ce stade, **seul LCL (filiale du Crédit Agricole) n'a pas prévu d'augmentation générale. Son «paquet» 2022 prévoit par exemple des rémunérations socle, c'est-à-dire des minima pour certains métiers de la banque de réseau.** Les discussions doivent en revanche débiter ou se poursuivre ces

prochaines semaines au sein de la branche Crédit Agricole, à La Banque Postale et au niveau de la branche du secteur bancaire (AFB).

Chez Société Générale, le millésime 2021 des négociations de salaires est en tout cas historique, après une année 2020 très compliquée. Pour la première fois en dix ans, la banque va accorder une augmentation collective, avec une revalorisation de 0,7 % de tous les salaires annuels inférieurs à 55.000 euros (soit environ deux tiers des collaborateurs). « C'est une petite victoire. Nous le demandions chaque année depuis dix ans, rappelle Khalid Bel Hadaoui, délégué syndical national CFDT chez Société Générale. *Maintenant, il faut pérenniser le mouvement.* » À cette augmentation collective, s'ajoute un supplément d'intéressement de 500 euros pour tous les salariés.

Des résultats record

Ces hausses (hors inflation) - qui s'accompagnent selon le cas de primes Macron ou d'enveloppes d'augmentation individuelles - s'inscrivent dans la continuité de la crise sanitaire. Après une année 2020 faite de télétravail à marche forcée, mais aussi de mobilisation générale pour distribuer les Prêts Garantis par l'État (PGE), l'attente était forte du côté des salariés. D'autant que dans le même temps, les entités cotées (BNP Paribas, Société Générale ou Crédit Agricole SA) ont pu annoncer la reprise des versements de dividendes - suspendus en 2020 à la demande des autorités - et plus récemment des plans de rachat d'actions.

Le millésime 2021 s'annonce en outre exceptionnel du point de vue des résultats financiers, avec des bénéfices record pour de nombreux établissements. Les représentants du personnel n'ont pas

manqué de le souligner lors des différentes réunions de négociations avec les directions des banques. D'où la déception de certains syndicats face aux enveloppes allouées.

C'est le cas chez Natixis, où les organisations syndicales dénoncent cette semaine dans un courrier commun des propositions « indigentes » et espèrent obtenir plus que l'augmentation collective de 0,5 % proposée. « Il faut que tous les salariés puissent bénéficier, à la hauteur de leur engagement, des bonnes performances réalisées », estime de son côté Khalid Bel Hadaoui, chez Société Générale.

À ce contexte, s'ajoute la prise en compte de l'inflation, initialement présentée comme « provisoire » par les banques centrales, mais qui reste élevée. Sans aller jusqu'à un système d'indexation automatique des salaires tel qu'il se pratique en Belgique, ce climat met les NAO sous une pression particulière. « Si l'on ajoute les mesures collectives et individuelles, il n'y a pas de doute que pour beaucoup cela compense le niveau de l'inflation », estime Frédéric Guyonnet.

Les banques en tiennent compte aussi lorsqu'elles décident, comme c'est le cas cette année chez certaines, de revoir à la hausse le barème de remboursement des indemnités kilométriques pour les salariés contraints d'utiliser leurs voitures, ou d'octroyer une enveloppe spéciale aux collaborateurs qui choisissent les transports alternatifs. Ces initiatives participent aussi à la revalorisation générale des rémunérations.

