BANQUE ET ASSURANCE
fo-lcl.fr
INFO NEGO
Juin 2022

SPÉCIAL INTÉRESSEMENT

Quatre réunions se sont tenues pour renégocier l'accord qui s'appliquera aux exercices 2022, 2023 et 2024.

En 2019, ***FO LCL*** a signé l'accord. Si, à l'époque, la formule de calcul du socle n'avait pas été modifiée (9,7% du résultat d'exploitation), l'accord avait cependant introduit deux « boosts » :

- un premier lié à la surperformance du résultat net
- un second lié à la progression de l'IRC opérationnel

Ces deux boosts étaient composés de 3 paliers (2 M€, 3 M€ et 4,5 M€) pour un montant potentiel global de 9 M€.

Pour les exercices de 2019 à 2021, cet accord fut concluant puisque chaque boost a été perçu deux fois au cours de la période couverte par l'accord.

Pour ***FO LCL***, hélas, cette nouvelle négociation a le goût d'un RDV manqué. A quelques jours des vacances scolaires, le moins que l'on puisse dire, c'est que l'élève LCL obtient tout juste les encouragements du conseil de classe quant au travail fourni pour améliorer l'accord d'intéressement.

« J'ai pour ambition de porter l'intéressement-participation à 4 mois de salaire avant mon départ de LCL. ».

Cette petite phrase émane de Michel Mathieu.

Pour ***FO LCL***, l'objectif ambitieux poursuivi par notre directeur général ne peut être atteint qu'avec la volonté d'apporter des améliorations substantielles à l'accord existant. Mais la copie rendue par LCL est très loin de réaliser l'objectif de Michel Mathieu, sauf à renvoyer aux calendes grecques son départ de LCL.

LES PROPOSITIONS FINALES DE LA DIRECTION

10%

Après d'âpres négociations, LCL a finalement accepté de revenir à la formule de calcul existante avant 2013 : pour les 3 exercices à venir, l'intéressement sera calculé sur la base de 10 % du Résultat d'exploitation. Ce socle est agrémenté de 3 boosts, qui se déclenchent en fonction de l'atteinte de paliers.

6M€

c'est le montant du plafond global pour 3 boosts, répartis par paliers (1 M€, 1,5 M€, 2 M€).

Si le boost sur le résultat net est reconduit, celui lié à l'IRC opérationnel disparaît au profit du boost lié à l'IRC stratégique (enquête externe).

Un petit nouveau entre dans la danse : le boost « trajectoire carbone », lié à la réduction des gaz à effet de serre.

500€

c'est l'abondement « amélioré » proposé par la direction, uniquement sur le PER-COL. Auparavant de 400 € pour 1.600 € épargnés, il est porté à 500 € pour 2.200 € épargnés.
Le coût de cette mesure serait de 1 M€ selon la direction. Pas de quoi fouetter un chat, alors que nous parlons de plusieurs centaines de millions d'euros générés par les salariés de LCL et leur investissement sans faille.
En revanche, l'abondement sur le PEE, reconduit en l'état, reste donc très insuffisant.

UNE NÉGO QUI A DU « FONDS»

En marge de cette négociation, LCL a accepté d'élargir la gamme de FCP éligibles au PEE et/ ou au PER-COL. Si *FO LCL* s'en réjouit, rappelons toutefois que cette mesure ne coûte rien.

LES PROPOSITIONS DE *FO LCL*

LES RÉPONSES DE LCL

***FO* LCL**, tout au long de cette négociation, a fait des propositions très concrètes. Les réponses données par la direction nous ont laissés sur notre faim.

1 - AMÉLIORER LE SOCLE

L'intéressement est calculé depuis 2013 selon la formule « **9,7 %** » du résultat d'exploitation avant Impôt ».

Depuis, cette formule n'a jamais été revalorisée. Pour ***FO* LCL**, il était nécessaire de remédier à cet « oubli » et d'établir le montant de l'intéressement à, au moins, 13% du résultat d'exploitation avant impôt.

LCL a finalement concédé 10% du résultat d'exploitation comme formule de calcul du socle.
Si nous avons apprécié l'effort, 13% du résultat d'exploitation nous semblait plus approprié, compte tenu de l'investissement des salariés. Toutefois, avec 10%, la formule de calcul rejoint celle d'avant 2013. Les boosts viennent éventuellement compléter ce socle. Enfin, en théorie …

2 - FAVORISER LE DÉCLENCHEMENT DES BOOSTS

Favorable aux boosts introduits par l'accord en 2019 puisqu'ils ne viennent qu'en bonus, ***FO* LCL** s'attache à favoriser autant que possible leurs déclenchements. C'est pourquoi, nous avons proposé qu'ils soient linéaires et non exprimés sous forme de seuils à atteindre. En effet, quoi de plus frustrant que de rater quelques centaines de milliers d'euros supplémentaires à quelques marches d'un palier ? C'est « non » pour LCL, la linéarité n'est pas envisagée.

Au cours de cette négociation, LCL a revu à la baisse quelques paliers. Malgré cela, leurs déclenchements paraissent toujours assez improbables. ***FO* LCL** a toutefois suggéré une meilleure répartition des sommes engagées à chaque palier. Par mail du 15 juin, LCL a accepté *« de modifier les attributions de montant par palier »*.

Ces trois boosts représentaient, au début de la négociation, un potentiel de 9M€ (autant que les deux boosts sur le précédent accord). Mais ce que LCL donne d'une main, il le reprend de l'autre : pour « financer » l'augmentation du socle, le plafond global des boosts se réduit à 6 M€. Certes, la démarche paraît mesquine. ***FO* LCL** pense malgré tout qu' *« un tien vaut mieux que deux tu l'auras »* : les paliers fixés paraissent difficilement réalisables et souvent indépendants de la responsabilité des salariés.
Ajoutons qu'en ce qui concerne l'IRC stratégique, la direction accordera 2 M€ de bonus si LCL atteint la 1ère position de la satisfaction clients … Visiblement, LCL croit encore aux contes de fée et aux miracles..

3 - UNE DISTRIBUTION PLUS SOCIALE

La répartition entre les bénéficiaires se fait actuellement à hauteur de 50 % sur la rémunération brute (y compris variable individuel) et 50 % sur le temps de présence. Pour tenir compte du contexte actuel, une répartition 40 % rémunération / 60 % temps de présence assurerait une meilleure distribution pour les salariés aux plus basses rémunérations.
Dans le même état d'esprit, ***FO* LCL** a aussi demandé que, pour les salariés à temps partiel, la notion de temps de travail ne soit pas incluse dans la notion de temps de présence.

Enfin, toujours dans l'optique d'assurer une distribution plus sociale, ***FO* LCL** a également proposé d'instituer un plancher de rémunération. Pour exemple, si un plancher de 30.000 € était instauré, tous les salariés dont la rémunération est inférieure à ce plancher, verraient mécaniquement leur prime d'intéressement augmenter. Ce que le Crédit Mutuel a mis en place depuis longtemps …

Circulez, y a rien à voir !
Quel dommage que LCl n'ait retenu aucune proposition visant à assurer une meilleure distribution envers les salariés aux bas salaires !
La répartition 50 % rémunération / 50 % temps de présence est maintenue.

4 - AMÉLIORER LES ABONDEMENTS - DIVERSIFIER LES FONDS

C'est une demande forte de ***FO* LCL** depuis des années : une revalorisation des abondements, que ce soit l'abondement exceptionnel et / ou les abondements classiques, sur le PEE et / ou le PER-COL. D'autant que, sur le sujet, LCL fait figure de parent pauvre dans le groupe CASA.
De plus, en marge de cette négociation, ***FO* LCL** a réitéré sa demande d'une meilleure diversification des fonds éligibles aux PEE / PER-COL. Cette demande est d'ores et déjà actée et divers fonds supplémentaires seront proposés très prochainement.

OK, on a une (petite) progression de l'abondement PER-COL. OK, on a une belle diversification des fonds. OK, on conserve les abondements PEE.
Cependant, on ne peut que regretter l'absence d'amélioration des abondements sur PEE et la petitesse de l'abondement sur PER-COL.

EN RÉSUMÉ

Pour ***FO* LCL,** l'amélioration de la formule de calcul était un incontournable afin d'obtenir un accord plus distributif : chose faite ! Pour 1 milliard d'euros de résultat, c'est 3 millions de plus de garantis. Il reste cependant des points d'achoppement. Ainsi, 10 % du résultat d'exploitation, c'est, pour ***FO* LCL**, le strict minimum (et pas syndical, pour le coup). L'abondement PER-COL obtenu reste insuffisant et celui sur le PEE n'est pas revalorisé. Pourtant, ***FO* LCL** n'a eu de cesse de demander des abondements à hauteur de ceux pratiqués dans le groupe, sans que cela ne soit suivi d'effets chez LCL, malheureusement.

Concernant les boosts, grâce à l'intervention de ***FO* LCL**, les lignes ont légèrement bougé quant aux montants attribués par palier. Mais on sent bien que LCL n'a pas d'autre velléité que celle de respecter son budget pré établi . En tout cas, il n'a sûrement pas la volonté d'améliorer sensiblement cet accord, pourtant primordial pour de nombreux CLP, surtout lorsque LCL reste la lanterne rouge sur la place bancaire en termes de négociation salariale.

Terminons sur une note positive : les absences pour accident de trajet seront désormais neutralisées pour le calcul de l'intéressement.

FO* LCL** vous rappelle que tout projet d'accord est soumis à l'approbation des salariés de LCL adhérents à ***FO. Pour participer, vous savez ce qu'il vous reste à faire. ☺