



BANQUE ET ASSURANCE

INFO
NEGO

Juillet 2022



DÉCLARATION **FO LCL** CONCERNANT LA RÉOUVERTURE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

La négociation salariale 2022 s'est achevée le 22 décembre 2021 par un constat d'échec et des mesures que vous avez mises en place unilatéralement. Depuis lors, **FO LCL** n'a pas cessé de vous demander la réouverture de cette négociation, que ce soit en CSEC, lors de nos entretiens avec le directeur général ou par une lettre ouverte que nous vous avons adressée le 29 juin.

Cette demande était motivée par :

- l'absence de mesure générale et/ ou collective depuis 2014
- les excellents résultats annoncés par LCL, à l'instar des autres banques
- Les hausses de salaire collectives octroyées par les grands établissements bancaires,
- le contexte inflationniste et le pouvoir d'achat des salariés de LCL qui s'amenuise

Ces demandes réitérées, ont, la plupart du temps, essuyé un refus de votre part, jusqu'à ce que, finalement, RDV soit pris en septembre, en vue de l'ouverture de la négociation 2023. Ce qui, vous en conviendrez, ne correspondait pas à la demande initiale formulée par **FO LCL**.

Aujourd'hui, la plupart des grands établissements bancaires ont rouvert la négociation salariale.

Pour exemple, le Crédit Mutuel-CIC, vient d'octroyer 2,2 % au 1^{er} juillet, complétant ainsi les 1% accordés en janvier 2022. Plus près de nous, les caisses du Crédit Agricole viennent d'ajouter 2,9% de mesure générale aux 1 % du début de l'année.

Au sein même du groupe CASA, la tendance est à l'augmentation générale : CA-CF, CA-CIB, CASA, CA-LF, CACEIS, ... toutes ces entités ont octroyé une mesure collective, quelle qu'en soit la forme.

D'ailleurs, la mesure collective est sur les rails : même la SNCF, qui, comme LCL, n'avait pas revalorisé l'ensemble de ses salaires depuis 2014, n'a pas raté le train des mesures en octroyant + 3,7 % d'augmentation à ses non-cadres et 2,2% à ses cadres.

C'est pourquoi **FO LCL** s'est pleinement investie dans la démarche intersyndicale qui nous anime aujourd'hui pour cette négociation.

Oui, nous demandons une mesure générale pour tous. Celle-ci doit être pérenne et significative. Une « demi-mesure » de quelques centaines d'euros serait mal perçue par les salariés et indigne d'un établissement comme le nôtre.

Si nous avons cette exigence, c'est parce que LCL a les moyens de récompenser l'engagement de ses salariés.

Entre 2020 et 2021, de substantielles économies ont été réalisées par LCL, la dernière analyse financière présentée en CSEC le démontre, avec pour exemple :

- Salaire fixe : - 6,7 M€
- Mobilité : - 853 888 €
- Autres primes : - 9 282 569 €
- Etc

Ces économies sont à adosser à un coefficient d'exploitation réduit à 63,8 % fin 2021 pour une cible 2022 à 66%. Nous sommes moins nombreux mais pas mieux récompensés alors que les conditions de travail se dégradent compte tenu du manque d'effectif.

LCL a également économisé environ **5 M€**, au détriment de ses salariés parents, en modifiant les modalités de versement des indemnités de crèche et garde et la mise en place des CESU.

De plus, en plaçant les liquidités empruntées à taux négatif à la BCE, LCL a empêché l'équivalent de **95 M€**. Or, ces liquidités, prêtées par la BCE, avaient pour objectif de soutenir l'économie, pas de thésauriser de l'argent public. Si la démarche n'est pas illégale, elle paraît totalement immorale, a fortiori dans un groupe et une entreprise, qui se targuent d'être socialement responsables, et qui négligent leur richesse principale : les salariés.

Michel Mathieu a déclaré en CSEC que « remonter 600 M€ ou 800 M€ au groupe, c'est égal ». Soit. Et bien **FO LCL** propose de ne remonter au groupe que 600 M€ et de distribuer les 200 M€ aux salariés de LCL ... Après tout, pourquoi pas ? ...

Tous ces éléments montrent bien que LCL a les moyens d'octroyer cette mesure générale d'un montant significatif pour tous que nous revendiquons. Rien ne l'empêche par ailleurs de l'adosser à une prime pour tous également. Qui peut le plus, peut le moins.

Lors du Grand Format, Michel Mathieu, Philippe Brassac, entre autres, n'ont pas tari d'éloges et ont tenu à féliciter l'ensemble des femmes et des hommes, salariés de LCL.

Michel Mathieu, en lançant sa nouvelle charte, a martelé « j'aime mon collaborateur ». Et bien l'aimer, ce n'est pas lui taper dans le dos et lui donner un nouveau challenge plus grand, plus fort qu'est le nouveau PMT. L'aimer ce ne sont pas que des mots : il faut lui prouver au quotidien. Et une NAO (même extraordinaire) c'est une bonne occasion de lui dire « j'aime vraiment mon collaborateur »!

Enfin, en marge de cette négociation sur les salaires, Michel Mathieu a également prononcé à plusieurs reprises le vœu que les montants individuels d'intéressement-participation atteignent 4 à 5 mois de salaire avant son départ de LCL. Cette ambition ne saurait être atteinte, qu'en rouvrant, dès que possible, et pour les exercices 2023 et 2024, la négociation sur l'intéressement. C'est la demande que **FO LCL** vous formule également aujourd'hui.

A cet instant, la négociation sur les salaires est enfin ouverte, même si c'est « à valoir » sur 2023, et **FO LCL** s'en réjouit. L'intersyndicale vous a fait part de son besoin incontournable et de ses desiderata. Mais aurons-nous une vraie marge de négociation dans un timing aussi contraint ?

La balle est dans votre camp, en espérant que les propositions de LCL seront à la hauteur des attentes légitimes des femmes et des hommes qui composent notre entreprise et en sont la richesse.