

FOLCL A SIGNÉ

FO LCL a négocié et signé un accord globalement plus favorable que le précédent. Pour 2022, 2023 et 2024, le montant global de la RVC, qui comprend à la fois l'intéressement et la participation, sera calculé de la façon suivante :

10% du Résultat d'Exploitation LCL Banque de Proximité sous-jacent*

Certes, **FO LCL** ne peut s'empêcher de penser que LCL avait les moyens de faire beaucoup mieux. Il était cependant délicat de ne pas tenir compte des avancées obtenues :

- le socle est calculé sur 10% du résultat d'exploitation (au lieu de 9,7% auparavant) : sur la base des résultats des 3 dernières années, cela représenterait entre 2 et 3 millions de + dans notre escarcelle
- 3 boosts viennent potentiellement améliorer ce socle : la surperformance du résultat net, la progression de l'IRC stratégique et la réduction de la trajectoire carbone.

- si la négociation s'est achevée avec un plafond potentiel global de 6 M€ pour les boosts, c'est avec surprise que nous avons été contactés a posteriori par la DRH pour nous annoncer une bonne nouvelle : conscient des difficultés pour atteindre les seuils de déclenchement et notamment le 3ème, LCL a finalement décidé de revoir à la hausse les montants attribués par seuil. Cela ne rend pas ces paliers plus faciles à atteindre. Toutefois, s'ils sont atteints, le bonus est amélioré. Cette mesure de dernière minute porte le plafond global potentiel des 3 boosts à 7,5 M€
- en plus des éventuels boosts, un bonus exceptionnel de 2 M€ sera versé si LCL obtient la « pole position » en matière d'IRC stratégique. Cela étant dit, il faudrait un miracle et on ne croit plus au Père Noël depuis longtemps ...
- l'abondement sur le PER-COL sera (très) légèrement amélioré au 1er janvier 2023 et nous avons obtenu l'ajout de FCPE sur PEE et PER-COL
- enfin, les arrêts pour accident de trajet sont considérés comme temps de travail effectif et ne sont plus déduits dans le calcul individuel

*sous-jacent = retraité des éléments exceptionnels.

FO LCL DEMANDE LA RÉOUVERTURE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

i l'intéressement est devenu une composante primordiale de notre rémunération, il ne remplace pas une augmentation régulière des salaires. Or, aucune augmentation générale et/ou collective n'a été accordée chez LCL depuis 2014. Pour 2022, LCL est le seul grand établissement bancaire à n'avoir accordé aucune augmentation de salaire collective, malgré le contexte inflationniste.

Depuis le déclenchement de la guerre en Ukraine, de nombreuses banques ont décidé de rouvrir la négociation salariale. Pour exemple, la FNCA a accordé 2,9 % d'augmentation générale sur la rémunération globale de ses salariés. Le Crédit Mutuel a aussi rouvert la négociation : en complément des mesures déjà octroyées en fin d'année, la banque mutualiste a accordé, notamment, une nouvelle augmentation générale de 2,2 %, pour tous ...

Le Crédit Mutuel reste l'employeur modèle plébiscité par les salariés et demeure la banque préférée des français dans les différents classements. Ne faudrait-il pas y voir une relation de cause à effet ? Probablement, si l'on en croit le message adressé

par Laurent Metral, DRH groupe Crédit Mutuel, aux salariés de la banque. ** Au moment où LCL se rêve en « pole position » de la satisfaction client, ne faudrait-il pas qu'il s'inspire de son confrère mutualiste?

FO LCL n'a pas cessé, depuis la fin de la négociation salariale, de marquer son mécontentement face aux mesures très insuffisantes et de demander la réouverture de la négociation salariale.



Face aux ambitions de LCL de devenir numéro 1 en IRC stratégique et parce que des salariés épanouis s'investissent d'autant plus dans la satisfaction client, **FO LCL** a une nouvelle fois demandé la réouverture de la négociation salariale dans une lettre ouverte **.

Espérons que Michel Mathieu et son Comex nous entendent, et surtout nous écoutent et accèdent à notre demande.

** A retrouver sur notre site fo-lcl.fr