

ous attendions cette négociation avec impatience. La promesse d'une augmentation générale chez LCL (la première depuis 2014!) nous faisait entrevoir un nouveau dialogue social, où la reconnaissance de LCL vis-àvis de ses salariés serait enfin palpable. Le réveil a été brutal.

Malgré les 99 % de salariés servis par cette augmentation générale, pour FO LCL, le compte n'y est pas et nous ne pouvions engager notre signature car :

- LCL, seule grande banque à ne pas avoir accordé d'augmentation générale pour 2022, ne rattrape pas le retard accumulé sur ses concurrents avec cette mesure générale
- cette mesure représente une augmentation de 5% pour les plus bas salaires et jusqu'à 1% pour les plus hautes rémunérations concernées. Elle ne couvre donc pas l'inflation (+ 5,8 % sur un an en juin) et le pouvoir d'achat des salariés de LCL n'est, par

- conséquent, pas amélioré. Selon l'INSEE, l'inflation devrait atteindre entre 6,5% et 7 % d'ici la fin de l'année. La situation risque de se dégrader davantage
- y a-t-il vraiment eu volonté de négocier ? On peut se poser la question. L'enveloppe était contrainte dès le départ, les dés pipés. Avec cette mesure générale, le taux moyen d'augmentation de la masse salariale est de 2,9 %, soit le taux « directeur » imposé par CASA à ses entités, puisque toutes affichent ce résultat de négociation. Sans signature, chez LCL, ce taux moyen aurait été de 2,8 %. 0,1% de plus pour obtenir des signataires, c'est peu cher payé!
- même si FO LCL préfère les augmentations de salaire pérennes (bénéfiques aux régimes sociaux), on ne peut que déplorer qu'aucune prime (PEPA, dite prime Macron, ou autre, ...) n'accompagne cet accord pour

- soutenir, même momentanément, le pouvoir d'achat des salariés de LCL.
- cet accord est titré « accord salarial 2023 ». Il ne s'agit donc pas de la réouverture de la négociation 2022 demandée initialement. De plus, la direction indique dans l'accord s'engager à rouvrir la négociation pour 2023, « notamment sur les mesures salariales individuelles et sur les mesures socles pour les métiers commerciaux, en tension, qui n'ont pas fait l'objet de mesures spécifiques en 2022. » Cela laisse entendre qu'il n'y aura pas d'autre mesure générale, même si l'inflation continue de flamber. De nombreux salariés risquent de se trouver de nouveau sur la touche
 - **FO LCL** ne peut cautionner le fait de réduire par voie d'accord le champ de la négociation salariale 2023 qui se déroulera en fin d'année

26,8 M€ VS

95 M€ (MINIMUM):

LCL AVAIT LES MOYENS DE FAIRE MIEUX

L'enveloppe allouée pour cette négociation s'élève à 26,8 M€. Or, lors de la crise COVID, LCL, comme le groupe CASA, a emprunté auprès de la BCE à taux négatif (-1%). Ces prêts avaient pour objectif de soutenir l'économie, notamment via les PGE. Mais, les dépôts à vue augmentant pendant la période, les banques ont replacé l'argent (à -0,5%) et ont empoché la différence, soit l'équivalent de 95 M€ de gain pour LCL.

Ce n'est pas tout. D'autres « gains » au détriment des salariés ont été réalisés par LCL. Le rapport d'expertise concernant la situation financière de LCL a ainsi mis en exergue qu'en 2021, LCL a économisé :

- 853 888 € sur les primes liées à la mobilité
- 6.7 M€ sur les salaires fixes

- 9,3 M€ sur d'autres primes diverses
- Ftc

Rappelons que LCL a aussi économisé environ 5 M€ par la mise en place du CESU et que le résultat de LCL pour 2021 dépasse le milliard ... performance obtenue grâce à l'ensemble des salariés de l'entreprise, fort peu récompensés de l'effort.

Enfin, le coefficient d'exploitation n'a jamais été aussi bas : 63,8% en 2021 pour une cible 2022 à 66%. Nous sommes beaucoup moins nombreux et, pour cette raison, nos conditions de travail se sont considérablement dégradées. Le PNB par salarié a passé la barre

des 200.000 € et la productivité atteint des niveaux record. Oui, mais à quel prix!

Par ces constats, LCL avait largement les moyens d'octroyer 1.200 € minimum pour tous. D'autant que le décrochage salarial constaté chez LCL est dû essentiellement à l'absence de mesure générale depuis plus de 8 ans.



LA NÉGOCIATION EN CLAIR

Cette négociation s'est déroulée sur une seule journée. Comme à son habitude, LCL a laissé peu de marge de négociation. Aucune des propositions faites par **FO LCL**, et/ou en intersyndicale, n'a été retenue par la direction.

Or, le rôle des organisations syndicales représentatives est de négocier et de revendiquer au mieux dans l'intérêt des salariés qu'elles représentent. Chacun doit faire un pas. Pour FO LCL, la direction n'a pas dérogé à la feuille de route imposée par le groupe (augmentation maximale de2,9% de la masse salariale). Ce qui justifie de ne pas cautionner sa proposition.

En outre, l'écart entre la mesure unilatérale et le projet d'accord était tellement faible que nous avons laissé LCL face à ses responsabilités d'employeur. Après tout, c'est bien lui qui détient le chéquier avec CASA en double signature. (voir tableau ci-dessous).

RBA (salaire fixe mensuel en haut de bulletin x 12)	Sans accord	Augmentation mensuelle	Avec accord	Augmentation mensuelle	Différence avec ou sans accord
jusqu'à 30.000 € (21% des salariés)	1.200€	100 € bruts, soit environ 80 € nets	1.200€	100 € bruts, soit environ 80 € nets	0€
> à 30.000 € et jusqu'à 35.000 € (27% des salariés)	1.100 €	91,67 € bruts, soit environ 72 € nets	1.200 €	100 € bruts, soit environ 80 € nets	8€ nets/ mois
> à 35.000 € et jusqu'à 60.000 € (45% des salariés)	1.000 €	83,33 € bruts, soit entre 58 € et 66 € nets environ	1.000 €	83,33 € bruts, soit environ entre 58 € et 66 € nets	0€
> à 60.000 € et Jusqu'à 90.000 € (6% des salariés)	900€	75 € bruts, soit environ 52,50 € nets	900€	75 € bruts, soit environ 52,50 € nets	0€

L'INFO EN +

FO LCL n'est pas la seule à penser que le compte n'y est pas. Le SNB lui-même, dans sa communication du 20 juillet écrit : « La direction consent enfin à distribuer une mesure générale pour les salaires jusqu'à 90.000 € base temps plein ... et propose la déclinaison suivante : pour les salaires jusqu'à 35.000 bruts = 1.200 € bruts, pour les salaires entre 35.001 e et 60.000 € = 1.000 € bruts, pour les salaires entre 60.001 € et 90.000 € = 900 € bruts ... « A ce stade pour le SNB/ CFE-CGC, le compte n'y est pas. Il considère toujours que sa proposition initiale de mesure générale de 1.200 € pour tous doit être entendue et a écrit à la direction en ce sens». Et pourtant le SNB a signé car : « Certes ces mesures ne sont pas à la hauteur de ce que nous aurions souhaité. Mais sans signature de cet accord par au moins 2 organisations syndicales représentatives, les mesures unilatérales par la direction seraient inférieures ».

Inférieures de tellement peu qu'on se demande où se termine le compromis et où commence la compromission. Comme la direction voulait absolument un accord, il fallait plutôt faire bloc pour obtenir davantage.

On peut donc en déduire que la signature du SNB ne vaut pas plus que 8 euros nets par mois pour un quart des salariés.

CETTE NÉGO, C'EST VOUS QUI EN PARLEZ LE MIEUX

Quelques-uns parmi vous ont pensé que FO LCL devait signer cet accord (« C'est mieux que rien »). Mais une large majorité d'entre vous nous a exprimé sa déception face à une mesure qui paraît faible et qui n'est pas complétée d'une prime. Voici quelques témoignages recueillis :

« Que vous signiez l'accord ou pas, les mesures sont à peu près les mêmes ».

« Ce n'est pas assez, il faudrait une prime Macron pour tous »

« Une prime PEPA complémentaire aurait été bienvenue ».

« Il ne faut pas signer pour qu'il y ait une vraie négociation en fin d'année pour l'année prochaine, avec augmentation et PEPA, pourquoi pas ? »

« Totalement insuffisant eu égard au taux d'inflation actuel ».

« En dehors du côté positif d'une mesure générale (absente depuis 2014), la proposition est insuffisante dans le contexte inflationniste ».

« Les collègues sont contents mais tous attendent une prime Macron en complément car, sinon, ce n'est pas assez. Et au CA ils ont mieux que nous ».

« Ne signez pas et on fait bloc ».

« Perso, pas de signature de l'accord car trop peu de différence entre leur proposition et l'engagement unilatéral, donc aucun intérêt à signer ».







