



Lettre ouverte

Madame Véronique GOUTELLE
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 27 décembre 2022

Objet : Demande de ré-ouverture de la négociation salariale 2023 (décembre 2022)

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

En date du 22 décembre 2022, vous avez adressé un mail à l'ensemble des salariés de LCL annonçant les mesures que vous proposez dans le cadre de la négociation salariale pour 2023.

FO LCL tient à réagir à son contenu.

Vous affirmez dans un premier temps que « la direction de LCL - en lien avec les organisations syndicales représentatives - a veillé à mettre en œuvre des mesures salariales de nature à **reconnaître et valoriser**, mais également à **protéger le pouvoir d'achat des collaborateurs** ». Pour **FO LCL**, rien n'est moins vrai :

- de très nombreux salariés ne bénéficiant d'aucune mesure individuelle ni de mesure socle (salariés de POSC, OCSE, fonctions support, accueil, etc) sont oubliés, voire délaissés, et ne perçoivent pas la reconnaissance, pourtant légitime, à laquelle ils sont en droit de prétendre de la part de LCL
- LCL est loin de protéger le pouvoir d'achat de ses salariés puisque l'augmentation générale accordée en juillet, la seule depuis 2014, représente **un taux moyen de 2,9%** quand l'inflation, elle, est estimée à **7%** pour l'année 2022
- les mesures socles ne sont que des « minima » par métiers supposés stopper l'hémorragie des métiers que vous appelez « sensibles ». Ces mesures socles ne valorisent absolument pas les salariés concernés et de nombreux concurrents continuent de chasser nos talents en proposant aux futurs démissionnaires une rémunération majorée de 5.000 €, voire parfois 10.000 € et plus. En outre, de nombreux salariés en sont exclus parce que leur évaluation n'a pas abouti sur une note au moins « conforme » ou encore parce que leur rémunération se situe légèrement au-dessus du socle ... Dans tous les cas, ils ont la sensation de ne pas être reconnus à leur juste valeur

Vous évoquez également la prime PEPA (Macron) versée en janvier 2022 aux salariés dont la rémunération brute annuelle était strictement inférieure à 28.000 €. Rappelons que la rémunération brute annuelle s'entend avec **le variable individuel inclus**. Cette mesure a concerné **moins de 10% des effectifs** et contrairement à ce que vous affirmez, elle n'était pas de 800 €, mais de 700 € seulement.

Vous détaillez ensuite les mesures pour 2023 que vous appliquerez si vous obtenez au moins deux signataires parmi les 3 organisations syndicales représentatives. Voici ce que ces mesures nous inspirent :

- malgré votre annonce initiale à la fin de la première séance de négociation « *d'une prime conséquente* », la Prime de Partage de la Valeur (PPV, dite Macron) est très en-deçà des attentes des salariés de LCL. Seulement 10% des effectifs se verront octroyer une prime de 1.000 € quand plus de la moitié des salariés ne percevront que 500 €. Même pour les plus petits salaires, 1.000 €, ce n'est pas suffisant. Rappelons par exemple, comme **FO LCL** n'a pas cessé de le faire pendant toute cette négociation, que le Crédit Mutuel, sur l'année 2022, a versé **5.000 € à tous** (soit environ 100.000 salariés) ou encore que la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA) a attribué 2.000 € pour 2022 (800 € en janvier, 1.200 € en décembre) ... Nous sommes loin du compte chez LCL
- si l'élargissement des mesures socles est une bonne nouvelle pour les métiers concernés, elles sont toujours insuffisantes, trop restrictives et discriminantes (distinguo Île de France/province)
- l'augmentation de la valeur faciale du Titre restaurant de 8,60 € à 9,40 €, même si elle était très attendue, est également trop faible, puisqu'elle représente une hausse de 80 cts répartis entre 60% pour LCL (0,48cts) et 40% pour le salarié bénéficiaire du titre restaurant (0,32 cts). Avec cette mesure, LCL soutient le pouvoir d'achat des salariés à **hauteur de 99 € par an et par salarié** ! Une aumône! En comptant l'augmentation subie également par le salarié, cela ramène « la bouffée d'air » à 33 € par an et par salarié. Sans commentaire

- lorsque certaines équipes sont impactées par des postes à découvert au moins 60 jours consécutifs, vous indiquez mettre en place la compensation de la RVP permettant de leur réallouer 50% de l'opportunité cible de la RVP trimestrielle des postes concernés. Ce dispositif, n'a rien à faire dans la négociation salariale, les budgets étant totalement indépendants. De plus, vous n'avez pas répondu favorablement à notre demande de ré-hausser les opportunités cible

Vous évoquez « les montants d'intéressement/participation versés en 2023 au titre de 2022 [qui] devraient se maintenir aux mêmes très bons niveaux que ceux de 2022 ». Evidemment, c'est une excellente nouvelle. Rappelons toutefois que l'intéressement et la participation :

- ◇ sont des dispositifs aléatoires. Liés aux résultats de l'entreprise réalisés par les salariés, l'intéressement et la participation font l'objet de deux accords distincts et n'entrent pas en ligne de compte dans la négociation salariale
- ◇ les autres grandes banques bénéficient également de dispositifs d'intéressement/participation. Les montants versés sont sensiblement les mêmes, voire supérieurs, notamment au Crédit Mutuel. Pour autant, la plupart des grands établissements bancaires ont octroyé des augmentations générales et des PPV supérieures aux mesures envisagées par LCL
- ◇ rappelons aussi que la loi permet aux entreprises bénéficiant de l'intéressement/participation d'accorder une PPV pouvant aller **jusqu'à 6.000 €**

Comme à votre habitude, vous concluez en précisant que ces mesures détaillées ne seront appliquées que si deux organisations syndicales représentatives signent l'accord, sinon les mesures seront moindres.

Pour **FO LCL**, vos propos s'apparentent toujours à du chantage. En effet, vous pourriez appliquer unilatéralement toutes les mesures que vous avez détaillées, sans les raboter au cas où celles-ci ne parviendraient pas à convaincre deux organisations syndicales représentatives de signer.

Pour **FO LCL**, le compte n'y est pas. Les excellents résultats de LCL, obtenus grâce à l'engagement sans faille de ses salariés, permettent largement de mieux marquer votre reconnaissance envers ces derniers. Il manque toujours, a minima :

- une augmentation générale pour compenser l'inflation et protéger réellement le pouvoir d'achat des salariés
- Une PPV **vraiment** conséquente en termes de montant et à la hauteur de l'investissement des salariés de LCL

Même si la consultation de nos délégués syndicaux et de nos adhérents démarre à peine, **FO LCL** ne signera probablement pas cet accord en l'état. De nombreux salariés nous ont fait part de leur mécontentement et considèrent comme du mépris les propositions que vous nous avez faites.

C'est pourquoi, **FO LCL** vous demande dès maintenant, et sans attendre le 6 janvier, la réouverture de cette négociation salariale. Sans réponse positive de votre part, il est plus que probable que **FO LCL** appelle à une mobilisation massive pour faire entendre notre voix.

Dans l'attente de vous lire, je reste à votre disposition et je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations.

Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale **FO LCL**



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

