BANQUE ET ASSURANCE

fo-lcl.fr

INFO

NÉGO

SALARIALE 2023

FO LCL PRÊTE À SE MOBILISER. ET VOUS ?

La négociation salariale 2023 s'est rouverte le 6 décembre. Pour ***FO LCL***, les mesures annoncées par la direction, même sans données chiffrées, sont très insuffisantes. Vous êtes nombreux à partager ce sentiment avec nous. Et pour cause :

- aucune mesure générale : celle de juillet est loin d'avoir couvert l'inflation. Les montants alloués sont très insuffisants au regard de la fréquence d'attribution d'une telle mesure : la dernière datait de 2014 !
- Une Prime de Partage de Valeur (PPV, dite prime Macron) « conséquente » selon la direction, mais, là encore, non chiffrée à ce jour et versée seulement en mars !
- des mesures individuelles, dont l'enveloppe n'a pas été chiffrée
- mesures socles : encore de trop nombreux métiers oubliés. Au-delà de ceux déjà cités (accueil, POSC, fonctions support, Agence Habitat, ...), certains métiers sont toujours exclus aux CRC (Conseillers crédit, en assurance, expert ADE, ...), etc. Si la Banque Privée est enfin concernée par les mesures socles, le compte n'y est pas, car elles demeurent insuffisantes, à l'instar de celles déjà existantes pour Retail.

LE POINT DE VUE DE *FO LCL*

- si une PPV doit être accordée, qu'elle le soit en décembre ! La direction a repoussé au maximum la date de cette négociation, pourtant cruciale pour bon nombre d'entre nous. Cette année, pour la première fois et parce que la direction l'a voulu ainsi, il n'y aura pas de treizième mensualité versée en décembre. La PPV peut pallier à la situation et aux dépenses inhérentes aux fêtes de fin d'année
- en raison de la politique salariale menée par LCL depuis des années, nos salaires stagnent et sont décrochés du marché. Une mesure générale est nécessaire et doit être octroyée de nouveau et de manière plus régulière, voire tous les ans, à l'instar des pratiques de nombreuses banques et entreprises
- l'enveloppe concernant les mesures individuelles doit être supérieure à celle de l'année dernière, pour servir mieux et plus de collègues
- les mesures socles doivent être élargies et plus généreuses. Une attention particulière doit être portée aux plus anciens, parfois déjà au-dessus du socle (et donc exclus de cette mesure) mais souvent oubliés quand il s'agit d'augmentation individuelle
- Les conditions de travail se dégradent, phénomène accentué par les démissions. La direction le reconnaît à demi - mot : les mesures socles n'ont pas freiné le nombre de démissions. Pour ***FO LCL***, il est temps de mettre en œuvre une politique salariale offensive, attractive et gratifiante

SI, SI, LA GRÈVE ÇA FONCTIONNE

Certains pensent que *« la grève ça ne sert à rien »*.
Cela ne sert effectivement à rien si les seuls grévistes sont les représentants du personnel, ou presque. Dans ce cas, le rapport de force n'est pas établi.

La grève, quand elle est massive et suivie, peut tout changer. Elle donne du poids aux représentants du personnel qui défendent nos intérêts en négociation. Avez-vous imaginé un mouvement de grève massif ? Avez-vous réalisé la force qu'une grève très suivie apporterait aux représentants du personnel ?
Tant que ce rapport de force n'est pas rétabli, la direction n'a que mépris pour les représentants du personnel et, par conséquent, pour les salariés de LCL eux-mêmes.

Certes, cela implique de perdre une journée rémunérée. C'est cependant l'ultime et le seul moyen légal pour nous faire entendre, pour nos salaires et notre avenir.

De nombreux exemples (LCL en Corse, Crédit Mutuel de Bretagne Arkea, ...) étayent le fait que c'est la mobilisation de tous qui permet d'obtenir des avancées. L'Histoire le prouve et ce qui était possible hier, l'est encore aujourd'hui.

En juin 2022, les salariés de plusieurs caisses régionales se sont mis en grève. Leur mobilisation a payé et c'est probablement grâce à eux que nous avons au moins obtenu les 2,9 % d'augmentation en juillet.

Rappelons d'abord que nos revendications ne sont pas dénuées de fondement. LCL a les moyens de mieux nous récompenser et de nous donner un coup de pouce pour notre pouvoir d'achat. Quelques chiffres :

949 M€ c'est le résultat de LCL avant impôt sur les 9 premiers mois 2022. (+ 11,9% vs 2021). Certes, 2023 risque d'être moins prolifique pour les banques. Cependant, elles ont engrangé des milliards pendant des années en tenant le même discours alarmiste (*« l'année sera compliquée »*), surtout au moment où il s'agissait de récompenser justement les salariés, artisans de ces excellents chiffres. Il est temps de revoir la répartition des richesses.

95 M€ c'est la différence empochée par LCL lors de la crise sanitaire. LCL, comme le groupe Crédit Agricole, a profité de l'argent emprunté auprès de la BCE à taux négatif (-1%). Les ressources augmentant pendant la période, ces prêts, qui avaient pour but de soutenir l'économie, notamment via les PGE, ont été replacés par les banques à la BCE. Ces 95 M€ de bonus n'ont pas été redistribués aux salariés, pourtant au front pendant toute la crise sanitaire pour continuer de servir les clients..

22 M€ c'est a minima la somme économisée par LCL sur notre dos en 2021 : prime de mobilité, économie sur les salaires fixes, sur les frais de garde, RVP des postes vacants, ...

63,8 % c'est le coefficient d'exploitation en 2021 pour une cible 2022 à 66%. LCL est très en avance sur cet objectif. C'est probablement l'une des causes de nos conditions de travail dégradées : nous sommes de moins en moins nombreux pour en faire toujours plus. Et cela risque encore de se détériorer : Michel Mathieu aimerait bien un coefficient d'exploitation à 62% . Il a d'ailleurs annoncé le gel des embauches et des investissements. Ne croyez vous pas qu'il est temps de dire « **STOP !** »?

PROCHAINE NÉGOCIATION : LE 16 DÉCEMBRE

Vous avez été nombreux à nous faire part de votre mécontentement après la première séance de négociation. Vous êtes également nombreux à estimer qu'il faut attendre de voir ce que la direction souhaite mettre sur la table.

Le 16 décembre 2022, date de la prochaine réunion de négociation, nous saurons donc quelles réelles marges de manœuvre la direction, le groupe et Michel Mathieu, nous laissent pour vraiment négocier. Le 16 décembre, nous verrons si la Prime de Partage de la Valeur est d'un montant véritablement « conséquent ».
Pour Pacifica, la Prime de Partage de Valeur proposée est de (au choix) :

- 730 € pour tous jusqu'à 90 K€ ou
- 800 € pour les salaires jusqu'à 45 K€ et 500 € pour les salaires de 45 à 90 K€.

Si LCL prend exemple sur Pacifica, autant vous dire que notre colère sera proportionnelle au mépris affiché de la direction pour l'ensemble des salariés.

Nous verrons, le 16, si la direction nous a entendus sur les mesures socles, sur les oubliés de la négociation, sur la nécessité d'améliorer le pouvoir d'achat de tous les salariés de LCL, ...

Salariés de LCL, au même titre que vous tous, les représentants du personnel ont pour mission, entre autres, de décrire notre quotidien, d'exprimer nos difficultés, parfois notre détresse, auprès de la direction. En refusant de les écouter, c'est nous tous que la direction refuse d'écouter.

Aujourd'hui il est temps de dire « **STOP** » tous ensemble, car plusieurs milliers de voix feront toujours plus de bruit que quelques dizaines.

Tous les arguments dont vous nous faites part, nous les avons martelés lors de cette première séance de négociation.
Aujourd'hui, ***FO LCL*** est prête à lancer un appel à la grève. L'entendrez-vous ?

Restez informés et connectés à 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

FO LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL
folcl.insta
Site fo-lcl.fr
Appli FO LCL