



LCL TOUJOURS DERNIER EN TERMES DE RECONNAISSANCE

FO LCL PRÊTE À LA MOBILISATION EN JANVIER

La dernière réunion de négociation concernant les mesures salariales 2023 s'est tenue le 21 décembre. Le moins que l'on puisse dire est que LCL a été à la hauteur de sa réputation en termes d'avarice. Bien que ses résultats n'aient jamais été aussi florissants, LCL reste en queue de peloton en matière de reconnaissance salariale. Cela rend cette négociation bien plus difficile à accepter en l'état. Voici le détail des propositions de la direction :

	Accord salarial 2023 (s'il y a 2 Organisations syndicales représentatives signataires)	PV de désaccord (s'il n'y a pas 2 Organisations syndicales représentatives signataires)
Augmentation générale	0 €	0 €
Prime de Partage de la Valeur	Jusqu'à 30 K€ = 1.000 € De 30.001 € à 35 K€ = 700 € De 35.001 € à 40 K€ = 600 € De 40.001 € à 90 K€ = 500 € versée en janvier	Jusqu'à 30 K€ = 900 € De 30.001 € à 60 K€ = 500 € versée en mars
Mesures salariales individuelles	15 M€ (chargés)	
Enveloppe Ega Pro	500 K€	
Mesures socles	1,2 M€ (chargés)	
Titres restaurant	La valeur faciale passe à 9,40 € (+0,48 cts par TR pour LCL, +0,32 cts pour le salarié)	La valeur faciale reste à 8,60 €.
Minimum d'augmentation pour les Techniciens (pas de modification des minima d'augmentation pour les cadres)	1.000 € sans changement de classification 1.200 € avec changement de classification	Maintien des minima actuels : 700 € sans changement de classification 1.000 € avec changement de classification
Participation employeur à la complémentaire santé	Elle passe de 50% à 53,1 %	

Pour **FO LCL**, ces mesures sont très insuffisantes (voir au dos). D'autant qu'aucun geste n'est fait de la part de LCL quant à sa participation aux frais de transport, sur les IK, les indemnités de repas des équipes d'appui, etc. Il est inacceptable qu'une banque comme LCL ait si peu de reconnaissance vis-à-vis de ses salariés. C'est pourquoi **FO LCL** a d'ores et déjà demandé la réouverture de la négociation (voir la lettre ouverte disponible sur notre site fo-lcl.fr). Sans réponse positive de la part de la direction, **FO LCL** est prête à appeler à la grève dans le courant du mois de janvier.

LE POINT DE VUE DE FO LCL



Pour **FO LCL**, le compte n'y est pas.

- **Aucune augmentation générale octroyée** : LCL et le groupe Crédit Agricole estiment que la mesure accordée en juillet est suffisante pour « protéger le pouvoir d'achat des salariés ». Pourtant, l'augmentation de juillet n'a représenté qu'un taux moyen d'augmentation générale de **2,9%**. Selon les tranches de rémunération, les taux d'augmentation se sont situés entre **5,70%** et **1%**, alors que l'inflation est mesurée à **6,2%** pour 2022 et estimée à **7%** pour le début de l'année 2023
- **Prime de Partage de la Valeur** : dégressive, elle est très en-deçà de nos attentes et ne représente que 10 M€, soit environ 1% des résultats que devrait annoncer LCL pour 2022. Si, sur l'année 2022, le Crédit Mutuel est toujours le bon élève de la classe avec 5.000 € de prime et 6,2% d'augmentation générale avec un plancher total de 2.350 €, rappelons que la plupart des établissements bancaires ont octroyé une PPV supérieure à celle proposée par LCL ET une augmentation générale. La Fédération Nationale du Crédit Agricole a, quant à elle, concédé 2.000 € de prime pour 2022
- **Complémentaire santé** : pour faire face à l'augmentation tarifaire d'au moins 12% intervenant dès janvier 2023, LCL augmente sa participation employeur de 50 à **53,1%** avec un plancher de 31,15 €. Cela permettra de neutraliser l'augmentation de cotisation pour la plupart des salariés et de contenir cette augmentation autour de 4€ pour les rémunérations les plus élevées. Cependant, il est regrettable que LCL ne saisisse pas cette opportunité pour donner un vrai coup de pouce au pouvoir d'achat. **FO LCL** aurait apprécié une participation plus importante (55% ? 60% ? 75 % ?...). Avec 53,1%, LCL se contente du minimum, et il n'est même pas syndical. De plus, **les cotisations pour les conjoints et/ou les enfants subiront de plein fouet l'augmentation, puisque sans participation de l'employeur**
- **Augmentation de la valeur faciale du titre restaurant** : réclamée et attendue depuis des années (la dernière augmentation datant de 2016), LCL décide de passer le titre restaurant de 8,60 € à 9,40 € (quand il pourrait aller jusqu'à 13 €). L'augmentation de 80 cts est prise en charge à hauteur de 60% par l'employeur, soit 48 cts par titre. 48 cts en 5 ans ... LCL frise le bonnet d'âne quand il s'agit du pouvoir d'achat des salariés : 99 € par an et par salarié *, sans compter l'augmentation supportée par ce dernier, c'est trop peu et trop rare pour qu'on s'en réjouisse

* 0,48 cts x 206 jours (nombre de jours travaillés dans une année pour un technicien ou un cadre intégré. Multiplier par 211 jours pour les cadres autonomes au forfait)

En conclusion : malgré les mesures socles élargies, toujours insuffisantes pour combler les attentes des collègues, et qui mettent en exergue le décrochage des salaires chez LCL par rapport au marché, aucun salarié, qu'il soit de Retail, de POSC, d'OSCE, de LCL Mon Contact, de la Banque Privée, de la BEI, du siège de Villejuif, ... ne trouvera son compte dans cette négociation en cette période inflationniste. Les salariés du siège sont particulièrement délaissés : comme POSC et OSCE ou encore les métiers de Retail exclus, ils ne sont pas concernés par les mesures socles. Mais en plus, ils ne bénéficient pas de titres restaurant et leurs repas ne sont toujours pas indemnisés lorsqu'ils sont en télétravail. En outre, ils sont très peu concernés par l'augmentation des minima d'attribution de MSI pour les techniciens.

LCL NE RATTRAPE PAS SON RETARD SUR L'AFB



Voici le tableau de comparaison des rémunérations AFB vs LCL. Aucun échelon ne tire son épingle du jeu chez LCL, ils sont tous en dessous de la moyenne AFB. En un an, l'écart de la moyenne des rémunérations fixes entre l'Association Française des Banques et LCL est resté stable, passant de moins 21,48% à moins 21,32%. Cependant, les données AFB étant établies au 31 décembre 2021 et celles de LCL au 31 juillet 2022, il est probable que la situation se soit détériorée. **Rappelons que, contrairement à LCL, de nombreuses banques accordent régulièrement des mesures générales bénéficiant à tous ...** Ceci expliquant sûrement cela.

RÉMUNÉRATIONS BRUTES ANNUELLES : COMPARAISON AFB ET LCL

Niveau de classification	Moyenne AFB	Moyenne LCL	Différence
C	25.673 €	-	-
D	27.681 €	26.669 €	- 3,66 %
E	29.828 €	27.909 €	- 6,43 %
F	31.150 €	29.039 €	- 6,78 %
G	34.935 €	31.914 €	- 8,65 %
Techniciens	31.784 €	30.112 €	- 5,26 %
H	40.938 €	38.187 €	- 6,72 %
I	52.445 €	46.986 €	- 10,41 %
J	66.064 €	57.593 €	- 12,82 %
K	85.147 €	73.397 €	- 13,80 %
Cadres	54.881 €	44.203 €	- 19,46 %
Ensemble	48.149 €	37.883 €	- 21,32 %

Données au 31/12/2021 Données au 31/07/2022

L'INFO EN +

Au vu de l'excellent contexte économique et financier de LCL, 3 chiffres viennent accréditer l'indépendance des propositions de la direction et appuyer notre demande de réouverture de cette négociation salariale :

1 milliard : avec 949 M€ de résultat net avant impôt à 9 mois, l'année 2022 devrait afficher un résultat d'un peu plus d'1 milliard. C'est à ses salariés que LCL doit ces performances remarquables. Pour autant, il ne leur marque aucune reconnaissance

215 K€ : de 173 K€ en 2016 à 194 K€ en 2019, la productivité** par salarié s'établit à 215 K€ en 2021. C'est un record absolu dont découlent malheureusement la pression commerciale subie et la dégradation des conditions de travail, très loin d'être compensées par les mesures salariales 2023

63,8% : c'est le coefficient d'exploitation chez LCL en 2021. Il est parmi les plus bas du secteur alors que la cible fixée dans le PMT LCL Demain 2022 était à **66%**. Dans ce domaine, LCL a de l'avance. Ce coefficient traduit la baisse des effectifs due aux départs, notamment aux démissions, et participe grandement à la détérioration des conditions de travail. **Là où le bât blesse, c'est que Michel Mathieu semble convaincu que LCL peut aller encore plus loin dans ce domaine.** Oui, mais à quel prix ? Certainement pas celui du chèque de la négociation salariale 2023

** obtenue en divisant le PNB réalisé sur l'année N par l'effectif payé

**EN JANVIER, MOBILISONS NOUS
POUR NOS SALAIRES**

#manégo,monsalaire,maprime

