



Madame Véronique GOUTELLE  
DRH LCL  
Immeuble Rhône  
10 place Oscar Niemeyer  
94800 VILLEJUIF

## Lettre ouverte

Villejuif, le 24 avril 2023

### Objet : négociation salariale avril 2023

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

La première séance de négociation sur les salaires vient de se dérouler.

Au cours de cette réunion, vous avez d'emblée proposé une augmentation générale de 800 € pour tous à effet au 1er juillet 2023 et rien d'autre.

Comme nous l'avons clairement évoqué lors de cette séance, la CFDT et FO estiment que cette proposition demeure inférieure aux attentes des salariés de LCL. Nos deux organisations syndicales, représentant plus de 57% des voix des salariés lors des élections de 2019, considèrent que LCL a les moyens de répondre à la demande de reconnaissance financière des CLP.

C'est pourquoi, et conformément à votre demande, nous vous soumettons, pour la prochaine séance de négociation qui aura lieu le 28 avril 2023, nos revendications communes, à savoir :

- Une augmentation générale de 1.600 € pour tous
- La rétroactivité de cette mesure au 1er janvier 2023

La CFDT et FO ont compris que votre volonté, sur cette négociation, est de n'accorder ni Prime de Partage de la Valeur, ni d'autres éléments accessoires tels que participation employeur aux frais de transport, augmentation des IK, des frais d'équipe d'appui, etc.

Pour autant, nous tenons à vous confirmer que ces revendications fortes et communes à la CFDT LCL et à FO LCL restent d'actualité et que nous aborderons de nouveau ces sujets ultérieurement, notamment en fin d'année 2023 durant la négociation salariale pour l'année 2024. Enfin, si lors de l'entretien du 1er mars, monsieur Mathieu a évoqué l'augmentation générale pour compenser en partie l'inflation, il a également affirmé « *je ne suis fermé à rien* ».

La CFDT LCL et FO LCL contestent les propos tenus par la ligne RH quant à l'évolution des salaires : la Prime de Partage de la Valeur et la RVP ne peuvent en aucun cas être considérés comme des dispositifs ayant permis la progression des salaires. Si, grâce à ces deux dispositifs, la rémunération globale a effectivement progressé en 2022, seules les mesures pérennes, c'est-à-dire l'augmentation générale, les mesures salariales individuelles ou les mesures socles, doivent être retenues pour mesurer l'évolution des salaires. Celle-ci demeure à ce jour, pour bon nombre d'entre nous, inférieure à celle de l'inflation.

En vous souhaitant bonne réception de cette lettre, nous restons à votre disposition et vous prions d'agréer, Madame la Directrice des Ressources Humaines, nos salutations.

Pour la **CFDT LCL**, Emmanuel HERGOTT  
Délégué Syndical National

Pour **FO LCL**, Danièle GOURDET  
Déléguée Syndicale Nationale



## NÉGOCIATION SALARIALE D'AVRIL 2023 : LCL DOIT POURSUIVRE L'EFFORT

20 M€, c'est ce que la Direction propose de mettre sur la table dans le cadre de la négociation salariale en cours. Mais dans ces 20 M€ sont comprises les cotisations patronales, et ce ne sont donc que 12.8 M€ qui seraient réellement destinés aux salariés.

Cette enveloppe également répartie entre tous les salariés représenterait une augmentation moyenne brute mensuelle de 67 € (800 € bruts annuels), soit un peu plus de 50 € nets par mois.

Ce montant est bien loin de faire face à une inflation toujours élevée (5,7% en mars 2023 après 5,9% en moyenne sur 2022), notamment sur les prix des produits alimentaires où elle atteint 15,9%..., bref, elle pèse lourd sur votre quotidien.

Précisons que pour LCL, ces 20 M€ ne représentent que :

- 0,83% des frais généraux
- 2,1% du Résultat Net 2022
- 2% de la masse salariale de LCL
- 2,32% de la part de notre résultat LCL remontée à Crédit Agricole SA (environ 860 M€) ...

Des pourcentages bien loin de dégrader les résultats de LCL, même dans un contexte économique moins favorable qu'en 2022, et qui sont également très éloignés de notre conception du partage de la richesse produite !

Pourtant, Michel MATHIEU lors d'un CSEC, n'a-t-il pas déclaré que Crédit Agricole SA n'était pas à 200 millions près de remontées de LCL ?

L'intersyndicale Cfdt - FO s'est évidemment exprimée fermement contre cette mesure clairement en décalage par rapport à la réalité conjoncturelle, à vos attentes, et bien loin de récompenser votre investissement de chaque jour au service de la satisfaction client dans des conditions de travail de plus en plus dégradées et difficiles.

L'intersyndicale Cfdt - FO demande à la direction de doubler sa première proposition, soit 40 M€. Ce qui, vous en conviendrez, reste très raisonnable par rapport aux « 200 millions près ».

Prochaine réunion le vendredi 28 avril.