Monsieur Raphaël SAUTERET
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Lettre ouverte

Villejuif, le 19 décembre 2023

Objet : Eléments supplémentaires en vue de la négociation salariale du 8 janvier 2024

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Le 15 décembre, s'est déroulée la troisième séance de négociation salariale.

Pour ***FO LCL***, il nous semble important de vous apporter des éléments supplémentaires avant la prochaine séance de négociation et la rencontre avec Serge Magdeleine, Nouveau Directeur Général, qui auront lieu le 8 janvier 2024.

Sur la négociation salariale :

- Celle-ci n'existe plus, chez LCL, du moins au sens où le dialogue social l'entend en matière de salaires. En effet, depuis 2014, LCL et / ou le groupe CASA, n'octroient aucune enveloppe dédiée aux augmentations générales des salaires, sauf celles de juillet 2022 (pour faire face à l'inflation liée au conflit en Ukraine) et de juillet 2023 (à la suite de la mobilisation massive de janvier 2023), **soit 8 ans sans revalorisation globale des salaires**
- LCL se contente de proposer des Mesures Salariales Individuelles (MSI), qui découlent de ses prérogatives, et non de celles des organisations syndicales représentatives, réduisant ces dernières à la seule possibilité de négocier les mesures « annexes », ou « accessoires » (titres restaurant, frais de transport, etc)
- Pendant ces 8 années, outre les Mesures Salariales Individuelles et « annexes », les autres banques, elles, ont continué à proposer régulièrement, pour ne pas dire chaque année, des mesures salariales générales et / ou collectives
- Ceci a créé un décalage avec le marché bancaire, obligeant LCL, après des années *« d'attentions particulières »* portées sur certains métiers, essentiellement commerciaux, à créer « des mesures socles », sorte de minima de salaires par métier
- Ces « mesure socles » avaient pour but de freiner les démissions en masse sur ces métiers. Ce fut (c'est toujours) peine perdue. De plus, elles ne concernent qu'une partie des salariés de LCL. Certains salariés des réseaux, des fonctions support de Villejuif, des POSC, … en sont toujours exclus. Si ceux-ci ne sont pas les heureux bénéficiaires de mesures individuelles, ils voient donc leur pouvoir d'achat s'amenuiser. Et ils sont nombreux.
- Cette année encore, les autres établissements bancaires ont proposé des augmentations générales et / ou collectives. Votre refus de discuter d'une telle mesure ne peut qu'accentuer les décalages de salaires entre LCL et les autres banques, freiner les recrutements et accélérer les démissions.

Sur les mesures annexes :

- Comme leur nom l'indique, elles ne devraient être qu'annexes, ou accessoires, et la négociation de ces mesures, aussi primordiales soient-elles, ne peut se substituer au cœur même de la négociation sur les salaires : des augmentations générales
- Et, elles non plus, n'ont pas été revalorisées pendant de longues années. Pour exemple :
  - ◊ La valeur faciale du titre restaurant n'avait pas été revalorisée depuis 2016
  - ◊ Les indemnités kilométriques n'ont pas été augmentées depuis plus de 10 ans
  - ◊ Les demandes faites par les organisations syndicales sur l'augmentation de la participation aux frais de transport restent lettre morte
  - ◊ Les indemnités des équipes d'appui et / ou maintenance dédiée demeurent également oubliées depuis plus de 10 ans
  - ◊ …
- Les mesures annexes, servies avec parcimonie, ne compensent pas l'absence d'augmentation générale des salaires récurrente

Sur la PPV :

- Cette année, vous avez fini par accorder, de manière unilatérale, une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 500€, conforme aux recommandations du groupe
- Ces 500 € sont vécus comme un camouflet, voire du mépris à leur encontre, par une large majorité de salariés. Mêmes celles et ceux qui pensent que *« c'est mieux que rien »* sont dépités. Et votre message précisant que *« Cette prime **est une reconnaissance concrète** de votre engagement quotidien pour LCL »* n'a fait qu'attiser la colère : leur investissement sans faille, dans des conditions de travail dégradées, mises en exergue dans le rapport d'Ipso facto, vaut largement plus que 500 €

Il est temps que les négociations salariales retrouvent leur vraie couleur. Qu'à l'instar des autres banques, on se remette autour de la table pour négocier des augmentations générales, assorties d'une revalorisation nécessaire des mesures annexes.

Faute de ce véritable temps de négociation, il faudra considérer le dialogue social comme mort chez LCL : à quoi sert de réunir les organisations syndicales représentatives si l'on ne peut négocier que les mesurettes que vous proposez ? Engagez alors, seul, votre responsabilité ! Trouvez-vous normal que, depuis 2015, il n'y ait eu aucun accord salarial signé, approuvant les mesures proposées par LCL (excepté juillet 2022 et mai 2023) ? N'aimeriez-vous pas vanter les mérites d'un accord signé par, au moins, deux syndicats, voire un accord unanime (Soyons fous !) ?

D'ailleurs, en préambule de cette négociation, vous avez insisté sur votre volonté d'aboutir à un accord. ***FO LCL*** partage votre point de vue. Venez chercher notre signature, monsieur. Elle n'est peut-être pas si loin, si nous pouvons réellement négocier ce pourquoi la négociation sur les salaires est faite : des mesures collectives et une prime de partage de la valeur réellement reconnaissante de l'investissement des « 16.400 » salariés de LCL (chiffre communiqué par la direction, 18.000 selon le bilan social).

Sans cela, comme tous les ans, il n'y aura probablement pas d'accord et vous appliquerez unilatéralement les mesures que vous aurez décidées. Mais attention au désengagement et aux démissions qui risquent de s'ensuivre. La satisfaction client passe, aussi et surtout, par la satisfaction des salariés et leur fidélisation.

Enfin, nous aimerions souhaiter la bienvenue à monsieur Magdeleine autrement que par un mouvement social. Que vous le croyiez ou non, de nombreux salariés, et, j'insiste, pas forcément des adhérents, outrés par la PPV, sont prêts à se mobiliser. Vous nous avez expliqué que monsieur Magdeleine tenait à la rencontre du 8 janvier, où il souhaite nous exposer sa vision du dialogue social. Vous avez ajouté que c'était un geste fort. Dont acte. J'ai hâte, également, de lui exposer notre vision du dialogue social. Contrairement à ce qui risque d'arriver, notre vision ne passe pas nécessairement par la grève et le rapport de force, loin s'en faut. La grève est le dernier recours quand la négociation s'achève en dialogue de sourds. Pour ***FO LCL***, le dialogue social est un respect réciproque entre la direction de LCL, les salariés et leurs représentants. Nous aimerions être entendus, sans être contraints au rapport de force, croyez-le bien.

Nous espérons que ce courrier saura provoquer l'écho nécessaire pour que la réunion du 8 janvier métamorphose cette négociation en réussite, c'est-à-dire débouchant sur un accord, incluant une augmentation générale des salaires.

Restant à votre disposition, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, 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

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL
twitter.com/FOLCL
FO LCL
folcl.insta
FO LCL
Site fo-lcl.fr