Madame, Monsieur,

Dans le cadre des négociations actuelles sur les augmentations salariales et les primes de partage de la valeur au Crédit Lyonnais, nous souhaitons apporter des éléments chiffrés pour étayer votre démarche.

Contexte des négociations dans le secteur bancaire :

D'après les informations disponibles, la tendance dans le secteur bancaire en 2023 est à la prudence en matière d'augmentation salariale, compte tenu de l'inflation et des pressions économiques.

Cette prudence, contrastant avec l'optimisme des marchés financiers, et notamment d'un CAC 40 qui a atteint (en cette semaine de négociation !) son plus haut historique, n'est pas comprise par les salariés. Coté perspectives, l'indice Sentix de la confiance des investisseurs dépasse les attentes en cette fin d'année 2023.

Dans ce contexte, il est crucial que les négociations au Crédit Lyonnais reflètent à la fois la performance financière du groupe et les réalités du marché du travail. **Si les performances 2023 du groupe CA, et notamment du LCL sont bien au-dessus de la moyenne du secteur, des mesures fortes doivent accompagner cette performance !**

Prime de partage de la valeur :

En 2022, dans le cadre du SBF120, les primes de partage du profit ont atteint des niveaux records, avec un montant moyen de 5 496 euros par salarié (https://www.eres-group.com/communique-de-presse/sbf120-barometre-du-partage-du-profit-2/). Cette donnée illustre l'importance croissante de ces primes dans la rémunération globale et nous ne voulons pas retrouver notre entreprise en décalage avec ses pairs !

Pour autant, il serait appréciable que notre nouvelle direction donne du sens à ce dispositif de partage : **En 2023, Le LCL a distribué 821Me à son actionnaire quand les salariés se sont partagés 1.3% (10Me) du résultat record 2022 établi à 797Me !**

**Résultats financiers du Crédit Lyonnais : **

Le LCL a vu ses résultats bondir de 50% en moyenne sur les trois dernières années par rapport aux trois années avant COVID.

Pour autant, coté ressources humaines sur la période 2017 / 2022 :

- Le nombre d'UTP a baissé de 11%.
- La masse salariale en 2022 continue de baisser de 9M€ et pèse désormais moins de 20% du CA alors qu'elle représentait 26% du CA en 2017.
- Le montant des sommes versées au titre des avantages sociaux a diminué de 32% sur ces six ans.

Les bonnes performances doivent être encouragées, et il est essentiel que la direction adresse un message fort et positif aux équipes !

Inflation entre 2021 et 2023 :

L'inflation entre 2021 et 2023 a eu un impact considérable sur le pouvoir d'achat des salariés. Il est donc crucial de considérer une augmentation salariale qui puisse compenser cette perte de pouvoir d'achat, en tenant compte des augmentations observées dans des banques similaires.

L'inflation cumulée sur ces deux dernières années est estimée à 13%. Pour autant, les mesures générales accordées (2.9% en juillet 2022 et 2.5% en juillet 2023), entendues Brutes de charges, continuent d'emprunter le pouvoir d'achat des salariés !

Si le PNB du groupe bénéficie par l'augmentation de ses tarifs pratiqués de l'inflation, les mesures « généreusement » accordées ne couvrent pas 50% de la hausse des prix subie par ses salariés !

Également, l'inflation alimentaire dépasse 20%, qu'est-il prévu pour revaloriser la valeur d'un ticket restaurant, qui ne permet même plus de prendre un menu au fast food ?

Il est inacceptable que le personnel subisse une telle érosion de son pouvoir d'achat.

**Propositions complémentaires : **

En réponse aux attentes croissantes des salariés, dans un contexte d'attractivité de notre métier, il convient également d'aller négocier d'autres mesures :

- Mise en place d'une prime d'ancienneté pour reconnaître la fidélité des salariés.
- Revalorisation des cibles de RVP/bonus, inchangées depuis une décennie,
- Mesures spécifiques pour améliorer le bien-être au travail.

Nous espérons que ces informations et suggestions seront prises en compte dans le cadre des négociations en cours pour parvenir à un accord équitable et motivant pour tous les salariés.

LCL	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total période Periode
Chiffre d'Affaires	4 737 898 083 €	600 801 783 €	4 613 484 007 €	4 356 590 779 €	4 592 899 818 €	5 216 874 008 €	10%
Résultats avant impôts et dotations aux amortissements et provisions	928 401 989 €	945 932 667 €	937 324 782 €	910 496 328 €	1 353 761 656 €	1 427 093 639 €	54%
Résultats après impôts et dotations	452 682 956 €	467 411 705 €	465 290 150 €	311 408 761 €	636 852 146 €	797 506 707 €	76%
Distribution de dividendes	0	0	0	381 363 490 €	636 916 344 €	821 700 715 €	
Prime de Partage de la Valeur							
	2017	2018	2019	2020	2021		Total période Periode
Effectif moyen des salariés payés pendant l'exercice en UTP	17834	17114	16749	16614	16359	15829	-11%
Montant de la masse salariale de l'exercice	823 442 348 €	793 745 831 €	764 265 357 €	769 822 573 €	760 799 960 €	755 339 647 €	-8%
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux de l'exercice (S.S. - OEuvres sociales)	409 158 027 €	324 976 669 €	373 354 826 €	331 777 417 €	288 909 174 €	279 257 648 €	-32%
	2017	2018	2019	2020	2021		Total période Periode
Total MS	1 232 600 375 €	1 118 722 500 €	1 137 620 183 €	1 101 599 990 €	1 049 709 134 €	1 034 597 295 €	-16%
Evolution		*-10%*	*2%*	*-3%*	*-5%*		
Poids TMS par ETP	69 115 €	65 369 €	67 922 €	66 306 €	64 167 €	65 361 €	-5%
Evolution		*-6%*	*4%*	*-2%*	*-3%*		
Poids TMS / CA	26,00%	24,30%	24,70%	25,30%	22,90%	19,83%	-14%
Evolution		*-7%*	*1%*	*2%*	*-11%*		
Inflation (Source INSEE)	1%	2%	1,10%	0,50%	1,60%	5,20%	11,80%