



Lettre ouverte

Monsieur Jean-Hugues LOMBRY
DRH LCL
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 18 juillet 2025

Objet : Demande de révision de l'application du PV de désaccord par la direction concernant les mesures socles (équipiers d'appui et distinguo Île de France / Province)

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

En avril 2022, **FO LCL** a adressé à la DRH une lettre ouverte qui mettait en exergue les différences de traitement entre salariés figurant dans l'engagement unilatéral d'avril 2022. Les mêmes conditions d'éligibilité apparaissant dans l'engagement unilatéral de 2025, nous avons, de nouveau, adressé cette lettre à la Directrice des Ressources Humaines par Intérim, en mars 2025. **Ces deux courriers sont restés sans réponse.**

FO LCL entend donc, par cette nouvelle lettre, dénoncer une énième fois les aberrations de la mise en application, par LCL, du PV de désaccord rédigé suite à l'échec de la négociation annuelle obligatoire 2025, concernant « *l'enveloppe consacrée aux rémunérations socles et repères* ».

Pour rappel, ce PV de désaccord contient, en l'espèce, des engagements unilatéraux de la direction, correspondant à la dernière position de celle-ci dans la négociation. En tant que tels, ces engagements unilatéraux ont, par définition, une valeur juridique impérative, et sont eux-mêmes soumis à l'ensemble des principes qui s'appliquent obligatoirement aux règles de l'entreprise, en particulier le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Dans l'engagement unilatéral de 2022, étaient concernés par les rémunération socles :

- les Conseillers Clientèle Particuliers
- les Conseillers Clientèle Privée
- les Conseillers Clientèle Professionnels
- les Responsables d'Agence
- les Directeurs d'Agence Adjoints
- les Directeurs d'Agence

Les articles 2.1, 2.1.1 et 2.1.2 de l'engagement unilatéral de 2025 définissent les métiers des salariés éligibles à ces mesures. Ils visent, cette fois :

- les Conseillers Banque Privée
- les Conseillers Adjoints Banque Privée
- les Conseillers en Patrimoine
- les Chargés d'Affaires Entreprises Adjoint
- les Chargés d'Affaires Entreprises V3 et V4
- les Directeurs de Groupe d'Agences
- les Directeurs d'Agence Habitat
- les Conseillers Pro, les Chargés d'Affaires Pro
- les Directeurs d'Agence Pro
- les Conseillers Clientèle Privée
- les Chargés d'Assurances Pro

Dans l'application des engagements unilatéraux mis en place ces dernières années, LCL a exclu des mesures socles, les conseillers ou les directeurs **affectés à l'équipe d'appui**. Cette exclusion n'est pas licite au regard du PV de désaccord : le critère « affectation » en est absent et être affecté en équipe d'appui n'est pas constitutif d'un métier. Ces salariés doivent, donc, bénéficier des mesures.

Quand bien même le PV de désaccord exclurait les salariés affectés aux équipes d'appui (ce qui, encore une fois, ne correspond absolument pas à ce que prévoit ce texte), **une telle distinction ne semble, de toute façon, pas conforme au principe d'égalité de traitement entre salariés.** En effet, il n'existe aucune distinction objective et pertinente *au regard de l'avantage en cause* qui justifierait une telle inégalité. Pour preuve, les salariés actuellement affectés aux équipes d'appui exerçaient, auparavant, leur métier hors équipe d'appui.

Par conséquent, pouvez-vous nous confirmer que, dans les derniers engagements unilatéraux pris par la direction de LCL, les équipiers d'appui, exerçant l'un des métiers cités plus haut, sont concernés par les rémunérations socles et repères de ces métiers ?

Par ailleurs, les articles 2.1, 2.1.1 et 2.1.2 du PV de désaccord sont problématiques car ils opèrent toujours une différence de traitement entre « *l'Île de France* » et la « *Province* » prises dans leur ensemble.

Par le passé, notamment en 2022, LCL a justifié une telle différence de traitement (qui n'est pas davantage affinée) par la différence de « *marché de l'emploi* » entre ces deux secteurs.

Ce motif n'est en aucun cas pertinent. **D'une part, ni l'Île-de-France ni la province ne sont homogènes.** D'autre part, le marché de l'emploi est équivalent entre de nombreux secteurs de province et celui de l'Île-de-France.

Nos précédents courriers, restés sans réponse, évoquaient déjà ces éléments. Malgré cela, LCL a réitéré, dans l'engagement unilatéral de 2025, sa volonté de maintenir cette différence de traitement binaire entre salariés.

Au regard de l'ensemble de ces considérations, **FO LCL** vous demande par conséquent de revoir votre position dans un sens favorable aux salariés et sans opérer d'inégalité de traitement.

A défaut, nous nous verrons contraint de saisir le tribunal pour trancher ce différend qui nous oppose.

Vous remerciant par avance pour la prise en compte de cette demande, et dans l'attente de vous lire, je reste à votre disposition et vous prie d'agréer, Monsieur, 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
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli FO LCL



twitter.com/FOLCL



[FO LCL](https://www.facebook.com/FOLCL)



[folcl insta](https://www.instagram.com/fo_lcl)

