



L'info CSEEC

4 février 2026

DÉCLARATION DE FO LCL RELATIVE AUX NÉGOCIATIONS SALARIALES POUR 2026

Que retenir de la négociation salariale pour 2026 chez LCL ?

Hormis les accords exceptionnels de juillet 2022 et mai 2023 conclus en période de sur-inflation, cela fait 12 ans que les négociations salariales se soldent par un échec chez LCL.

Comment peut-il en être autrement ? Puisque, contrairement à la FNCA, l'autre moitié du groupe Crédit Agricole, Crédit Agricole SA interdit aux entités d'accorder une augmentation générale.

La direction du groupe préfère individualiser les augmentations au mérite, avec un budget ne permettant que de servir une minorité. Ce qui contribue à détériorer le collectif.

C'est ainsi que, d'année en année, les salariés de LCL voient leur pouvoir d'achat diminuer.

Pourtant, l'essence même d'une négociation salariale est de revendiquer, au minimum, le maintien du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés, et ainsi, s'assurer que les rémunérations de l'entreprise restent dans le marché.

Or, à fin 2024, à chaque niveau de la classification AFB à partir de l'échelon E, la médiane de salaire LCL est nettement inférieure à celle des banques AFB. Le décrochage peut atteindre jusqu'à 15% sur des niveaux cadres. Pour tenter de colmater les brèches, LCL a même été obligé de mettre en place des minima de salaires appelés rémunérations « socle » et « repère » !

Avec une telle politique d'austérité salariale, LCL va continuer de creuser l'écart, notamment vis-à-vis de banques qui accordent, elles, chaque année, une augmentation générale des salaires, complétée par des mesures individuelles. C'est par exemple le cas du groupe CIC-Crédit Mutuel qui, cette année, a octroyé 1% d'augmentation générale.

FO LCL souhaite rappeler qu'il appartient à l'employeur de placer le salarié, tout au long de sa carrière, au regard de la classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus (A à K) et de la qualification du salarié. Le salaire fixe (RBA) rétribue les compétences, l'expertise, alors que la RVP reconnaît la performance. Il est donc de la seule responsabilité de LCL de quantifier le budget des mesures salariales individuelles nécessaire pour accompagner toutes les montées en compétence et en expertise, les organisations syndicales n'ayant pas les éléments pour le faire.



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



Conclusion :

Puisque la direction de LCL a :

- Refusé d'accorder une augmentation générale alors que le contexte inflationniste le nécessite, et que la situation financière de LCL le permet largement, puisque LCL vient d'annoncer un résultat avant impôt de plus d'un milliard !
- Décidé un budget de MSI sans donner d'éléments,
- Revalorisé chichement quelques accessoires,

FO LCL considère que cette négociation salariale a été déloyale et surtout indigne du travail que nous réalisons chaque jour.

Est-ce une surprise ? Pas vraiment. Pour le groupe, seule la rémunération versée à l'actionnaire compte. Le rendement annuel est supérieur à 6% ces dernières années.

Pour ce faire, une règle d'or : l'effet ciseaux de l'augmentation du PNB et de la « maîtrise » des charges, surtout de personnel, donc au détriment de la rémunération et des conditions de travail des salariés.

Comme le clame haut et fort la banque préférée des Français (CIC-Crédit Mutuel), une banque qui appartient à ses clients (et non à des actionnaires), ça change tout !



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

