



NÉGOCIATION SALARIALE 2026 APRÈS LES PROMESSES, LA SÉCHERESSE

Faute d'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives (FO LCL, CFDT et SNB), le CSEC a été informé des mesures unilatérales décidées par la direction.

Toujours pas de ruissellement en vue : comme chaque année, la direction du groupe Crédit Agricole SA a interdit aux entités d'octroyer une augmentation générale, contrairement à de nombreuses banques.

Alors qu'une étude IFOP/Syndex indique que l'attente des salariés en matière d'augmentation générale est de 10,2 % (pour rattraper l'inflation des dernières années), que les directions ne prévoient d'accorder que 1,5 %, c'est 0 chez CA SA, et donc, chez LCL !

Quant au budget alloué aux mesures individuelles, il est en recul de 17 %.

Théoriquement, l'objet d'une négociation salariale est, au minimum, le maintien du pouvoir d'achat pour tous. Pour vous situer, allez sur france-inflation.com/calculateur_inflation.php, renseignez votre salaire de janvier 2000, par exemple, et indiquez une conversion vers l'année 2025 et le mois de décembre. Vous pourrez, alors, comparer votre salaire actuel à celui que vous devriez avoir s'il avait, juste, suivi l'inflation cumulée. Et on ne parle même pas de la reconnaissance du renforcement des compétences, de l'expertise, ni de la montée en responsabilités qui, normalement, vient en complément.

Dans un communiqué du 9 février dernier, le cabinet LHH (celui qui a réalisé le benchmark) indique qu'en 2026, 75 % des entreprises ont recours aux augmentations générales, contre 66 % en 2025 ... LCL est donc dans les 25 autres pour cent.

L'absence d'augmentations générales fait que la médiane LCL, par rapport à celle de l'AFB, est inférieure pour chaque niveau de la classification, à partir de l'échelon E (voir flash NAO sur fo-lcl.fr).

Lors de son arrivée chez LCL, Serge MAGDELEINE nous avait demandé de lui laisser sa chance ... Mais après un « benchmark » nébuleux et incomplet et des rustines pour colmater les brèches, force est de constater que c'est même pire que sous le règne de Michel MATHIEU !

Quant à l'augmentation de la prise en charge des abonnements de transport, FO LCL a bien tenté un trait d'humour en signalant à la direction que, dans les mesures unilatérales, une coquille s'était glissée : il est indiqué 57 % de participation au lieu du plafond d'exonération de 75 % (7 et 5 intervertis), mais cela ne l'a pas faite rire. Les sous, c'est sérieux !

Si LCL ambitionne d'être la banque de référence dans bien des domaines, en matière salariale, il peine à aller de l'avant.

Pour lire la déclaration que FO LCL a faite au CSEC, rendez-vous sur fo-lcl.fr.



L BY LCL DE LA FRITURE SUR LA LIGNE

En janvier dernier, la direction a communiqué à la presse le lancement de ses offres digitales destinées aux particuliers et aux professionnels.

Alors que les ambitions de conquête, tant externe qu'interne, revêtaient un caractère strictement confidentiel, la dépêche AFP reprise par la presse écrite et digitale, indiquait que « la moitié des 6 millions de clients pourrait migrer vers le modèle de banque en ligne » et que « le nombre d'agences, aujourd'hui autour de 1400, devrait continuer de baisser pour s'adapter à ce changement ».

Votre CSEC a donc interrogé la direction sur ces informations divulguées par l'AFP, qui diffèrent, grandement, de celles données en instance. Elle a répondu que l'AFP était un organisme protégé par la liberté d'expression, qu'à ce titre, elle était libre d'écrire ce qu'elle voulait ! Donc, même si elle diffuse de fausses informations préjudiciables à l'entreprise. Surprenant, non ?

Pour sa part, FO LCL pense que cette communication anxiogène pour nous, salariés, voire pour certains clients, est au contraire vue d'un bon œil par les marchés financiers. L'AFP n'a certainement rien inventé ... Nous vous laissons méditer sur le sujet.

PREMIER PRO LE VINTAGE REMIS AU GOÛT DU JOUR

A la lecture de ce projet, vos élus les plus anciens l'ont trouvé remarquablement très RSE.

En effet, on prend un vieux projet, par exemple, la création des Centres d'Affaires Professionnels, on garde les mêmes arguments de l'époque (professionnalisation, expertise, ...), et on recycle le tout en y ajoutant quelques termes actuels.

Pourtant, alors que, selon la direction, les CAP n'avaient pas été une expérience très concluante, les voici de retour sous l'appellation « Espace Pro ». Comme dit l'adage, faire et défaire, puis refaire, c'est toujours travailler.

Pour autant, **FO LCL** accueille favorablement ce retour d'une organisation spécialisée, dont elle avait contesté, à l'époque, la remise en cause.

Quel est le principe fondamental de Premier Pro ? **Tout Conseiller ou Chargé d'affaires Pro sera managé par un DA Pro** (disparition des DA mixtes), qui n'aura plus de gestion directe de clientèle, afin de se consacrer, exclusivement, à l'accompagnement et au pilotage.

Selon les grandes lignes du projet, aux 100 espaces Pro existants, s'ajouteraient 137 nouveaux espaces (56 en zone urbaine, 87 en secteur rural). 115 espaces seraient regroupés dans 30 DGA Pro (création du métier de DGA Pro), quand 122 seraient rattachés à des DGA mixtes.

Selon le potentiel, certains espaces ou portefeuilles Pro pourraient être spécialisés (professions libérales, artisans-commerçants, ...), et certains espaces pourraient intégrer un conseiller clientèle privée.

Bien que le projet précise qu'il est apprécié par nos clients Pros de voir le conseiller LCL venir à leur rencontre, il n'est pas prévu de mise à disposition de véhicules.

Il est également prévu la disparition des assistants Pro au départ des collègues assurant ce métier, alors qu'au contraire, les conseillers et chargés Pro en réclament. Comme dans beaucoup d'autres, c'est, là, la faiblesse du projet : le manque de moyens.

Chargé d'affaires Pro vs Conseiller Pro

Le projet rappelle les critères afin de passer Chargé d'Affaires Pro :

- Atteindre 80% au quizz de positionnement
- 3 ans minimum d'ancienneté sur un poste Pro (LCL ou externe)
- Evaluation « conforme aux attentes »
- Validation des compétences comportementales par le DR
- Détenir un diplôme tel que ITB, Master Pro, bachelor, ...

FO LCL a demandé "un balayage" de la population « Conseillers Pro » afin de régulariser ceux potentiellement éligibles au métier de « Chargé d'affaires Pro ». Si vous pensez être concerné, demandez un entretien.

Le projet devrait engendrer des effets collatéraux sur l'organisation du réseau des particuliers et en BEI. Par exemple, le départ de Conseillers Pro d'une agence pourrait engendrer la disparition du DA Adjoint. Quel impact pour les agences en accueil partagé ?

Dans le cas où un salarié se verrait contraint d'accepter un poste inférieur, **FO LCL** a demandé le maintien de la cible RVP et des rémunérations « socle » et « repère » du métier quitté, jusqu'à une nouvelle mobilité fonctionnelle.

Enfin, concernant les mesures d'accompagnement liées au projet, dans le cas où le salarié subit un allongement du temps de trajet domicile/travail, **FO LCL** a émis des propositions, en tenant compte, notamment, de la période inflationniste que nous avons connue ces dernières années, et que la direction semble avoir oubliée.

Votre CSEC sera consulté en avril prochain sur les grandes lignes, et votre CSE régional ultérieurement, sur la mise en œuvre concrète.



DERNIÈRE MINUTE

Il semblerait que certaines régions aient déjà ficelé le projet (localisation des espaces pro, personnes approchées pour les différents postes, ...). La direction nationale nous mentirait-elle ?



FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

PAS DE COUP DE PÉDALE POUR ALLER DE L'AVANT

La direction a inclus le sujet FMD dans la « négociation » salariale, sans vraiment l'avoir évoqué. A l'arrivée, la direction repart, donc, avec ses mesures unilatérales sous le bras. **Le FMD est reconduit en l'état pour 2026** : 400 € cumulables avec la prise en charge des frais d'abonnement aux transports en commun dans la limite de 600 € par an et par salarié.

FO LCL a réitéré sa question : pourquoi exclure les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ? Les textes de loi indiquent pourtant que le FMD doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise. La direction va-t-elle préférer rétro-pédaler que de faire étape au tribunal ?



TÉLÉTRAVAIL NOUVELLES DIRECTIVES OU PRÉCONISATIONS ?

Le sujet fait couler beaucoup d'encre dans le groupe, voire au-delà.

Un matin, en se rasant, la direction du groupe a décrété :

1. La fixation d'au moins une journée hebdomadaire de présence commune sur site par équipe
2. La limitation du télétravail à 2 lundis et 2 vendredis par mois par salarié
3. L'interdiction de télétravailler avant des congés

La direction de LCL, un peu embarrassée, tente de nous expliquer qu'il est logique de faire un état des lieux quelques mois après l'accord, et améliorer ce qui peut l'être. Etrange, pile au moment où le groupe contraint les entités à appliquer des directives.

LCL préfère parler de préconisations qui resteront à la main des managers. Effectivement, pour **FO LCL**, leur imposer des règles dans l'organisation de leur équipe reviendrait à remettre en cause leur rôle, leur autonomie et leurs responsabilités.

Dans le groupe, le message envoyé par la direction générale aux salariés, managers ou non, est ressenti comme un affront, un manque de confiance.

Quand les directions arrêteront de mettre à mal ce qui fonctionne grâce au discernement et à l'intelligence de chacun ?

