

NAO 2026*

NÉGATION DE LA NÉGOCIATION



La dernière réunion de négociation, concernant les mesures salariales 2026, s'est tenue le 12 janvier dernier. La négociation a, comme d'habitude, portée sur ... rien, sauf quelques mesures accessoires, qui, si elles ont le mérite d'exister, ne composent pas l'essentiel de cette "négociation obligatoire". Comme de coutume, là encore, la direction s'est appuyée essentiellement, pour ne pas dire exclusivement, sur le fameux benchmark et les mesures de convergence.

Faute d'accord, **FO LCL** vous présente les grandes lignes des mesures salariales décidées par LCL.

*Négociation Annuelle Obligatoire, en l'occurrence sur les salaires

6,1 M€ DÉDIÉS AUX RÉMUNÉRATIONS "SOCLE", "REPÈRE" ET DE "CONVERGENCE"

- Pérennisation des rémunérations "socle" et "repère" et distribution de la partie 2 des mesures de "convergence", pour celles et ceux qui étaient éligibles en 2025
- Aucune revalorisation des rémunérations "socle et "repère"" existantes
- Avec la décision unilatérale modificative de novembre 2025*, ce sont désormais 22 métiers qui disposent de ces minima. Les salariés des fonctions support de Villejuif, les conseillers d'accueil, les équipiers d'appui ou, plus largement, celles et ceux qui ne sont pas notés au moins "conformes" aux attentes, en sont toujours exclus
- Le distinguo Île de France / province persiste
- Même si, cette année, les 3 dispositifs sont inclus dans la même enveloppe (l'année dernière les "convergence" étaient comptabilisées avec les Mesures Salariales Individuelles "standard"), **les sommes allouées sont bien inférieures à celles de 2025 : 6,1 M€ vs 8,4 M€ en 2025 !**

*À retrouver sur fo-lcl.fr, onglet "Accords"-Accords LCL-"PV de désaccord octobre 2025"

LE KI KA DIT KOI



"La négociation salariale 2026 n'a pas pour vocation de rattraper le retard depuis 2014".

C'est le DRH qui a lancé cette phrase alors qu'on lui rappelait la perte de pouvoir d'achat des CLP. Bonne nouvelle : il reconnaît le retard dans les rémunérations fixes. Question induite : quand LCL rattrapera-t-il le retard ? On croise les doigts pour 2027.



"Négociateur, c'est accepter de perdre".

C'est le SNB qui s'est exprimé de la sorte. Il ne partait pas gagnant, visiblement. Pour **FO LCL**, une négociation réussie, c'est surtout celle qui aboutit à un accord équilibré gagnant-gagnant. On aimerait surtout que les salariés ne soient pas perdants chaque année.

8,4 M€ DÉDIÉS AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES "STANDARD"

8,4 M€ cette année vs 9,1 M€ en 2025. Là encore, l'enveloppe est réduite alors que nous sommes aussi nombreux, voire un tout petit peu plus.

342 K€ DÉDIÉS À L'ENVELOPPE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

- L'enveloppe n'augmente que de 3,6 % par rapport à 2025
- Cette enveloppe pourrait, cependant, être améliorée si un accord sur l'égalité professionnelle voit le jour en 2026 (en cours de négociation)
- Ces mesures seront décidées en septembre pour application rétroactive au 1er janvier 2026

779 K€ DÉDIÉS À L'AMÉLIORATION DE L'OFFRE EMPLOYEUR

- 198 K€ pour neutraliser l'augmentation tarifaire de la complémentaire santé, uniquement sur les régimes obligatoires apparaissant sur le bulletin de paie (les options facultatives débitées en compte ne sont pas prises en charge par l'employeur)
- 328 k€ pour reconduire, à l'identique, l'engagement unilatéral de la direction concernant le Forfait Mobilités Durables
- 246 K€ pour l'augmentation de la participation de l'employeur aux abonnements de transports en commun. C'était une demande forte de **FO LCL**. LCL s'engage, pour 2026, à prendre en charge 57% de nos abonnements (au lieu de 50 %). C'est bien. Mais il aurait pu aller jusqu'au plafond d'exonération fiscale et sociale de 75 %, reconduit en 2026

*L'essentiel
À retenir*

Au global, LCL ne propose, pour 2026, **que 15,7 M€ contre 19,1 M€ en 2025** (-18 % environ) et à rapprocher des **39,5 M€ en 2024**, soit environ **-60 %**. Cette proposition finale de la direction confirme sa posture dogmatique de n'octroyer aucune augmentation générale ni aucune PPV.



LE POINT DE VUE DE FO LCL

Pour **FO LCL**, dire que le compte n'y est pas serait un euphémisme.

L'enveloppe de cette année est diminuée de 60% par rapport à celle de 2024 !

Comment peut-on cautionner cela ?

Surtout, jusqu'où LCL et le groupe descendront-ils ?

Pour **FO LCL**, cela montre le mépris de la direction pour le travail remarquable que nous effectuons chaque jour, dans des conditions souvent difficiles. Elle oublie que les excellents résultats engrangés chaque année, elle les doit aux salariés.

Aucune augmentation générale : Au cours de cette négociation, comme l'année dernière, la direction a insisté sur l'aspect pérenne des mesures "socle", "repère" et de "convergence". Oui, comme tous les ans depuis 2014 (hors contexte hyper inflationniste de 2022 et 2023), elle justifie l'absence d'augmentation générale par des arguties.

Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir rappelé à la direction qu'une augmentation générale est également pérenne, et, surtout, elle bénéficie aux 17 000 salariés qui composent LCL. Si l'inflation est en repli, les prix à la consommation ne baissent pas pour autant. Les augmentations accordées n'ont pas permis de couvrir l'inflation de ces dernières années. Donc le pouvoir d'achat des CLP s'est amoindri. **FO LCL** l'a d'ailleurs démontré : sur une période de 5 ans, l'inflation a progressé de 14,2%, quand les salaires des techniciens ont progressé de 12%, ceux des cadres de 7% seulement

FO LCL est ravie pour les heureux bénéficiaires d'une mesure salariale individuelle, qu'elle soit "standard", "socle", "repère" ou de "convergence". Mais il y aura encore moins de salariés servis cette année, et les écarts de rémunération fixe, notamment au regard de l'AFB, (voir tableau ci-contre) vont perdurer.

Rappelons aussi que l'attribution des mesures individuelles "socle" "repère" ou de "convergence" est conditionnée à des critères géographiques, d'évaluation, d'ancienneté dans l'emploi, ... venant ainsi limiter, encore, le nombre de bénéficiaires.

Aucune PPV : Là encore, la mise en exergue de mesures pérennes apparaît comme une justification de l'absence de PPV. LCL estime que, parce que "les prévisions d'inflation apparaissent en net repli en 2026", cela justifie de ne pas accorder de PPV. Un coup de pouce de ce côté là aurait été bienvenu. On vous laisse en tirer les conclusions qui s'imposent.

Une négociation inexistante : Même si on ne peut nier que la forme était un peu moins brouillonne que l'année dernière, cette négociation n'a, encore une fois, portée QUE sur les mesures accessoires. Alors, certes, si **FO LCL** a obtenu la neutralisation de l'augmentation de la complémentaire santé et l'amélioration de la participation de LCL aux abonnements de transports, cela fait peu comme avancée, trop peu pour engager notre signature !

L'info en +

L'Engagement

UNILATÉRAL DE LCL Puisqu'il n'y a pas de signataire à cet accord, la direction doit mettre en place un engagement unilatéral. Celui-ci sera présenté, pour information, au CSEC du 4 février 2026. **Cette année, l'engagement unilatéral ne sera pas moins-disant que la proposition finale de la direction.** C'est à mettre au crédit du nouveau DRH.

La Date D'EFFET

L'ensemble des mesures reprises dans l'engagement de LCL sera versé en date d'effet du 1^{er} février 2026. Si elles interviennent plus tard, elles seront rétroactives à cette date.

Le Rapport DE FORCE

On ne peut nier que les négociations, où un rapport de force équilibré s'installe, sont plus payantes. Ainsi, l'intéressement est très souvent signé car la loi impose un accord pour le mettre en place. Les organisations syndicales représentatives, et surtout LCL, doivent donc composer, car chez LCL, c'est une composante importante de notre rémunération globale.

Si la négociation salariale est obligatoire, la loi n'impose malheureusement pas d'aboutir à un accord. Dans ce cas, la seule action qui peut faire infléchir la direction est un mouvement de grève massif et suivi. En 2022 et 2023, les deux mouvements de grève, assez bien suivis, avaient permis quelques améliorations substantielles aux propositions de la direction, mais encore un peu trop faibles pour influencer profondément sur les décisions de LCL.

LCL vs AFB

TOUJOURS LE (GRAND) ÉCART



Le benchmark, voulu par Serge Magdeleine, aurait démontré que les rémunérations chez LCL se situent dans le marché, en incluant les rémunérations variables (RVP et Intéressement/participation). **Toutefois, il a aussi mis en exergue le décalage de la rémunération fixe par rapport aux autres banques.** Or, la rémunération fixe est **LE** sujet de la négociation salariale.

Comme chaque année, **FO LCL** vous révèle le tableau comparatif des rémunérations AFB vs LCL. L'échelon C n'existe plus dans notre établissement. Chez LCL, **toutes les rémunérations médianes, quelle que soit la classification, sont en dessous de la médiane AFB***!

Ces écarts qui perdurent sont la conséquence directe de la politique salariale menée depuis des années par LCL, qui ne semble pas prêt à aller de l'avant sur ce sujet !

En attendant, pour la plupart des CLP, leur salaire progresse moins que l'inflation et leur perte de pouvoir d'achat s'accroît.

FO LCL continue de demander que la rémunération fixe soit revalorisée régulièrement. Cela évite les aléas des rémunérations variables et contribue au financement de nos régimes sociaux (Sécurité Sociale, retraite, ...) qui en ont bien besoin.

*Excepté l'échelon D, dont la rémunération est équivalente.

Rémunérations brutes annuelles comparaison AFB / LCL à fin 2024			
Niveau de classification	Médiane AFB	Médiane LCL	Différence
C	26 260 €	-	-
D	29 500 €	29 576 €	+76 €
E	32 550 €	30 850 €	-1 700 €
F	33 350 €	32 000 €	-1 350 €
G	36 489 €	34 450 €	-2 039 €
Techniciens	34 107 €	32 903 €	-1 204 €
H	43 380 €	40 465 €	-2 915 €
I	54 394 €	49 500 €	-4 894 €
J	68 755 €	60 000 €	-8 755 €
K	85 000 €	74 903 €	-10 097 €
Cadres	54 907 €	41 500 €	-13 407 €
Ensemble	48 300 €	36 155 €	-12 145 €

Données au
31/12/2024

Données au
30/09/2024



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



NAO 2026*

NÉGATION DE LA NÉGOCIATION



La dernière réunion de négociation, concernant les mesures salariales 2026, s'est tenue le 12 janvier dernier. La négociation a, comme d'habitude, portée sur ... rien, sauf quelques mesures accessoires, qui, si elles ont le mérite d'exister, ne composent pas l'essentiel de cette "négociation obligatoire". Comme de coutume, là encore, la direction s'est appuyée essentiellement, pour ne pas dire exclusivement, sur le fameux benchmark et les mesures de convergence.

Faute d'accord, **FO LCL** vous présente les grandes lignes des mesures salariales décidées par LCL.

*Négociation Annuelle Obligatoire, en l'occurrence sur les salaires

6,1 M€ DÉDIÉS AUX RÉMUNÉRATIONS "SOCLE", "REPÈRE" ET DE "CONVERGENCE"

- Pérennisation des rémunérations "socle" et "repère" et distribution de la partie 2 des mesures de "convergence", pour celles et ceux qui étaient éligibles en 2025
- Aucune revalorisation des rémunérations "socle et "repère"" existantes
- Avec la décision unilatérale modificative de novembre 2025*, ce sont désormais 22 métiers qui disposent de ces minima. Les salariés des fonctions support de Villejuif, les conseillers d'accueil, les équipiers d'appui ou, plus largement, celles et ceux qui ne sont pas notés au moins "conformes" aux attentes, en sont toujours exclus
- Le distinguo Île de France / province persiste
- Même si, cette année, les 3 dispositifs sont inclus dans la même enveloppe (l'année dernière les "convergence" étaient comptabilisées avec les Mesures Salariales Individuelles "standard"), **les sommes allouées sont bien inférieures à celles de 2025 : 6,1 M€ vs 8,4 M€ en 2025 !**

*À retrouver sur fo-lcl.fr, onglet "Accords"->Accords LCL->PV de désaccord octobre 2025"

LE KI KA DIT KOI



"La négociation salariale 2026 n'a pas pour vocation de rattraper le retard depuis 2014".

C'est le DRH qui a lancé cette phrase alors qu'on lui rappelait la perte de pouvoir d'achat des CLP. Bonne nouvelle : il reconnaît le retard dans les rémunérations fixes. Question induite : quand LCL rattrapera-t-il le retard ? On croise les doigts pour 2027.



"Négociateur, c'est accepter de perdre".

C'est le SNB qui s'est exprimé de la sorte. Il ne partait pas gagnant, visiblement. Pour **FO LCL**, une négociation réussie, c'est surtout celle qui aboutit à un accord équilibré gagnant-gagnant. On aimerait surtout que les salariés ne soient pas perdants chaque année.

8,4 M€ DÉDIÉS AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES "STANDARD"

8,4 M€ cette année vs 9,1 M€ en 2025. Là encore, l'enveloppe est réduite alors que nous sommes aussi nombreux, voire un tout petit peu plus.

342 K€ DÉDIÉS À L'ENVELOPPE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

- L'enveloppe n'augmente que de 3,6 % par rapport à 2025
- Cette enveloppe pourrait, cependant, être améliorée si un accord sur l'égalité professionnelle voit le jour en 2026 (en cours de négociation)
- Ces mesures seront décidées en septembre pour application rétroactive au 1er janvier 2026

779 K€ DÉDIÉS À L'AMÉLIORATION DE L'OFFRE EMPLOYEUR

- 198 K€ pour neutraliser l'augmentation tarifaire de la complémentaire santé, uniquement sur les régimes obligatoires apparaissant sur le bulletin de paie (les options facultatives débitées en compte ne sont pas prises en charge par l'employeur)
- 328 k€ pour reconduire, à l'identique, l'engagement unilatéral de la direction concernant le Forfait Mobilités Durables
- 246 K€ pour l'augmentation de la participation de l'employeur aux abonnements de transports en commun. C'était une demande forte de **FO LCL**. LCL s'engage, pour 2026, à prendre en charge 57% de nos abonnements (au lieu de 50 %). C'est bien. Mais il aurait pu aller jusqu'au plafond d'exonération fiscale et sociale de 75 %, reconduit en 2026

*L'essentiel
À retenir*

Au global, LCL ne propose, pour 2026, **que 15,7 M€ contre 19,1 M€ en 2025** (-18 % environ) et à rapprocher des **39,5 M€ en 2024**, soit environ **-60 %**. Cette proposition finale de la direction confirme sa posture dogmatique de n'octroyer aucune augmentation générale ni aucune PPV.



LE POINT DE VUE DE FO LCL

Pour **FO LCL**, dire que le compte n'y est pas serait un euphémisme.

L'enveloppe de cette année est diminuée de 60% par rapport à celle de 2024 !

Comment peut-on cautionner cela ?
Surtout, jusqu'où LCL et le groupe descendront-ils ?

Pour **FO LCL**, cela montre le mépris de la direction pour le travail remarquable que nous effectuons chaque jour, dans des conditions souvent difficiles. Elle oublie que les excellents résultats engrangés chaque année, elle les doit aux salariés.

Aucune augmentation générale : Au cours de cette négociation, comme l'année dernière, la direction a insisté sur l'aspect pérenne des mesures "socle", "repère" et de "convergence". Oui, comme tous les ans depuis 2014 (hors contexte hyper inflationniste de 2022 et 2023), elle justifie l'absence d'augmentation générale par des arguties.

Pourtant, ce n'est pas faute d'avoir rappelé à la direction qu'une augmentation générale est également pérenne, et, surtout, elle bénéficie aux 17 000 salariés qui composent LCL. Si l'inflation est en repli, les prix à la consommation ne baissent pas pour autant. Les augmentations accordées n'ont pas permis de couvrir l'inflation de ces dernières années. Donc le pouvoir d'achat des CLP s'est amoindri. **FO LCL** l'a d'ailleurs démontré : sur une période de 5 ans, l'inflation a progressé de 14,2%, quand les salaires des techniciens ont progressé de 12%, ceux des cadres de 7% seulement

FO LCL est ravie pour les heureux bénéficiaires d'une mesure salariale individuelle, qu'elle soit "standard", "socle", "repère" ou de "convergence". Mais il y aura encore moins de salariés servis cette année, et les écarts de rémunération fixe, notamment au regard de l'AFB, (voir tableau ci-contre) vont perdurer.

Rappelons aussi que l'attribution des mesures individuelles "socle" "repère" ou de "convergence" est conditionnée à des critères géographiques, d'évaluation, d'ancienneté dans l'emploi, ... venant ainsi limiter, encore, le nombre de bénéficiaires.

Aucune PPV : Là encore, la mise en exergue de mesures pérennes apparaît comme une justification de l'absence de PPV. LCL estime que, parce que "les prévisions d'inflation apparaissent en net repli en 2026", cela justifie de ne pas accorder de PPV. Un coup de pouce de ce côté là aurait été bienvenu. On vous laisse en tirer les conclusions qui s'imposent.

Une négociation inexistante : Même si on ne peut nier que la forme était un peu moins brouillonne que l'année dernière, cette négociation n'a, encore une fois, portée QUE sur les mesures accessoires. Alors, certes, si **FO LCL** a obtenu la neutralisation de l'augmentation de la complémentaire santé et l'amélioration de la participation de LCL aux abonnements de transports, cela fait peu comme avancée, trop peu pour engager notre signature !

L'info en +

L'Engagement UNILATÉRAL DE LCL Puisqu'il n'y a pas de signataire à cet accord, la direction doit mettre en place un engagement unilatéral. Celui-ci sera présenté, pour information, au CSEC du 4 février 2026. **Cette année, l'engagement unilatéral ne sera pas moins-disant que la proposition finale de la direction.** C'est à mettre au crédit du nouveau DRH.

La Date D'EFFET L'ensemble des mesures reprises dans l'engagement de LCL sera versé en date d'effet du 1^{er} février 2026. Si elles interviennent plus tard, elles seront rétroactives à cette date.

Le Rapport DE FORCE On ne peut nier que les négociations, où un rapport de force équilibré s'installe, sont plus payantes. Ainsi, l'intéressement est très souvent signé car la loi impose un accord pour le mettre en place. Les organisations syndicales représentatives, et surtout LCL, doivent donc composer, car chez LCL, c'est une composante importante de notre rémunération globale.

Si la négociation salariale est obligatoire, la loi n'impose malheureusement pas d'aboutir à un accord. Dans ce cas, la seule action qui peut faire infléchir la direction est un mouvement de grève massif et suivi. En 2022 et 2023, les deux mouvements de grève, assez bien suivis, avaient permis quelques améliorations substantielles aux propositions de la direction, mais encore un peu trop faibles pour influencer profondément sur les décisions de LCL.

LCL vs AFB

TOUJOURS LE (GRAND) ÉCART



Le benchmark, voulu par Serge Magdeleine, aurait démontré que les rémunérations chez LCL se situent dans le marché, en incluant les rémunérations variables (RVP et Intéressement/participation). **Toutefois, il a aussi mis en exergue le décalage de la rémunération fixe par rapport aux autres banques.** Or, la rémunération fixe est **LE** sujet de la négociation salariale.

Comme chaque année, **FO LCL** vous révèle le tableau comparatif des rémunérations AFB vs LCL. L'échelon C n'existe plus dans notre établissement. Chez LCL, **toutes les rémunérations médianes, quelle que soit la classification, sont en dessous de la moyenne AFB***!

Ces écarts qui perdurent sont la conséquence directe de la politique salariale menée depuis des années par LCL, qui ne semble pas prêt à aller de l'avant sur ce sujet !

En attendant, pour la plupart des CLP, leur salaire progresse moins que l'inflation et leur perte de pouvoir d'achat s'accroît.

FO LCL continue de demander que la rémunération fixe soit revalorisée régulièrement. Cela évite les aléas des rémunérations variables et contribue au financement de nos régimes sociaux (Sécurité Sociale, retraite, ...) qui en ont bien besoin.

*Excepté l'échelon D, dont la rémunération est équivalente.

Rémunérations brutes annuelles comparaison AFB / LCL à fin 2024			
Niveau de classification	Médiane AFB	Médiane LCL	Différence
C	26 260 €	-	-
D	29 500 €	29 576 €	+76 €
E	32 550 €	30 850 €	-1 700 €
F	33 350 €	32 000 €	-1 350 €
G	36 489 €	34 450 €	-2 039 €
Techniciens	34 107 €	32 903 €	-1 204 €
H	43 380 €	40 465 €	-2 915 €
I	54 394 €	49 500 €	-4 894 €
J	68 755 €	60 000 €	-8 755 €
K	85 000 €	74 903 €	-10 097 €
Cadres	54 907 €	41 500 €	-13 407 €
Ensemble	48 300 €	36 155 €	-12 145 €

Données au 31/12/2024

Données au 30/09/2024



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

