



Décision unilatérale suite au procès-verbal de désaccord NAO 2026

Entre - La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »), dont le siège central est situé au 20, Avenue de Paris – 94 811 VILLEJUIF
Représentée par Monsieur Jean-Hugues LOMBRY
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

Et - La C.F.D.T.
Représentée par Monsieur Emmanuel HERGOTT
Délégué Syndical National

- F.O.
Représentée par Madame Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale

- Le S.N.B.
Représenté par Monsieur Xavier PREVOST
Délégué Syndical National

Préambule

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de LCL et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) au sein de l'entreprise se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise au titre de l'exercice 2026.

Au cours de cette négociation, la Direction a réaffirmé l'importance de reconnaître la performance et les compétences individuelles, le renforcement de l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs de l'entreprise.

Il a ainsi été rappelé l'engagement pris au titre de la NAO 2025 relatif aux mesures de convergence ayant vocation à venir corriger sur deux exercices (2025 et 2026), les écarts de rémunération identifiés dans le cadre du benchmark réalisé en 2024.

En sus de ces mesures sur lesquelles la Direction s'était déjà engagée lors de la précédente NAO, et eu égard à la politique RH de LCL (reconnaissance, attractivité, fidélisation, pouvoir d'achat...) et au contexte du recul de l'inflation, il a été proposé de privilégier des mesures salariales exclusivement pérennes pour un impact immédiat et à long terme, en combinant la mise en œuvre des rémunérations « socles » et « repères » ainsi que des mesures salariales individuelles « standards ».

Par ailleurs, et afin de répondre aux revendications des OSR portant sur des mesures concernant le plus grand nombre de salariés, la Direction a proposé l'adoption de mesures à caractère général en dédiant une enveloppe :

- À la complémentaire santé afin de compenser l'augmentation salariale tarifaire 2026 ;
- À l'amélioration pour 2026 de la prise en charge des frais de transports en commun ;
- Au Forfait Mobilités Durables afin de reconduire pour 2026 le dispositif existant, arrivé à échéance le 31 décembre 2025.

Cependant, malgré quatre réunions de négociation en date des 20 novembre, 27 novembre, 17 décembre 2025 et 12 janvier 2026, les parties n'ont pu aboutir à un accord, et établissent le présent procès-verbal de désaccord, étant entendu que l'ensemble des montants est exprimé en taux et que la référence pour les calculs est la R.F.A.E. (Rémunération Fixe Annuelle Brute) ci-après nommée « masse salariale ».

Article 1. Dernier état des propositions respectives des parties

Article 1.1. Propositions finales des organisations syndicales

Lors de la réunion conclusive du 12 janvier 2026, les trois organisations syndicales représentatives (CFDT, FO et SNB) avaient réitéré les propositions suivantes :

Les 3 Organisations Syndicales Représentatives demandent une augmentation de la part employeur à la complémentaire santé.

La CFDT et FO demandent une augmentation générale des salaires, avec des mesures pérennes et générales.

Le SNB demande une enveloppe plus conséquente destinée aux mesures salariales individuelles.

FO demande une augmentation de la participation employeur dans la prise en charge des transports en commun et du Forfait Mobilités Durables.

FO et le SNB demandent une prime de partage de la valeur. FO demande une prime de partage de la valeur que l'on peut épargner sur le PEE, tandis que le SNB demande une prime de partage de la valeur pour tous.

FO demande également une véritable enveloppe afin de supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

La Direction avait proposé en dernier lieu les mesures suivantes :

- Une enveloppe représentant 1,236% de la masse salariale dédiée à la reconnaissance des compétences et expertises des collaborateurs ;
- Une enveloppe représentant 0,9% de la masse salariale dédiée à la mise en œuvre des rémunérations « socles » et « repères » et à la mise en œuvre du lot 2 de la convergence ;
- Une enveloppe représentant 0,05% de la masse salariale dédiée au rattrapage des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- Une enveloppe représentant 0,114% de la masse salariale dédiée à la revalorisation de l'offre employeur LCL se décomposant comme suit :
 - o Une enveloppe représentant 0,036% de la masse salariale dédiée à l'amélioration de la prise en charge des transports en commun ;
 - o Une enveloppe représentant 0,029% de la masse salariale dédiée à la complémentaire santé ;
 - o Une enveloppe représentant 0,048% de la masse salariale dédiée au renouvellement dans les mêmes conditions du Forfait Mobilités Durables qui prend prenait fin le 31/12/2025.

Article 2. Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

Après information du Comité Social et Economique Central, la Direction entend appliquer de manière unilatérale les mesures présentées ci-après :

Article 2.1. Enveloppe consacrée à la mise en œuvre des rémunérations « socles » et « repères » et à la mise en œuvre du lot 2 de la convergence

Dans le cadre de la trajectoire de convergence embarquée en 2025 et poursuivie en 2026, une enveloppe estimée à ce jour de 0,9% de la masse salariale est attribuée pour l'ensemble des mesures prévues par le présent article.

2.1.1. Les rémunérations « socles »

Le dispositif des rémunérations « socles » consiste à revaloriser la rémunération fixe d'un emploi, dans une logique d'alignement et de cohérence. Il a pour vocation de valoriser l'emploi et de renforcer l'équité des rémunérations entre les collaborateurs, et ce faisant, d'accroître la compétitivité de l'entreprise.

Les rémunérations socles sont des minima de rémunération brute annuelle fixe base temps plein, applicables par emploi et tenant compte des périmètres géographiques (Ile-de-France / Province).

Une enveloppe est allouée pour appliquer les rémunérations « socles ».

Pour rappel, les rémunérations « socles » Ile de France et Province sont les suivantes :

- Conseillers Clientèle Particuliers
- Responsables d'Agence (Particuliers)
- Directeurs d'Agence Adjoint
- Directeurs d'Agence -7ETP / M1
- Directeurs d'Agence +7TP /M2
- Responsables d'Agence (Privée)
- Conseillers Clientèle Privée
- Responsables d'Agence (Pro)
- Conseillers Clientèle Professionnels
- Directeurs d'Agence professionnels
- Conseillers à Distance
- Conseillers à Distance Crédit
- Chargés d'affaire entreprise Adjoint
- Chargés d'affaire entreprise V3
- Chargés d'affaire entreprise V4
- Directeurs d'agence LCL Mon contact
- Conseillers Adjoint Banque Privée
- Conseillers Habitat
- Conseillers en patrimoine
- Conseiller banque privée (banquier privé de la banque privé)
- Chargés d'affaires Professionnels
- Chargés d'Assurances Professionnelles
- Techniciens Service Client
- Directeurs de Groupe D'Agence

- Adjoint Corporate finance E2
- Adjoint Corporate finance E3
- Banquier Conseil Adjoint V4
- Chargé d'affaires Marchés V4
- Responsable Corporate Finance E5
- Directeur de Centre d'affaires Entreprises M3
- Directeur de Centre d'affaires Entreprises M4
- Responsable Commercial Salle des Marchés V5
- Responsable Pôle banque PrivéeM3

La mise en œuvre des mesures socles concerne les collaborateurs dont la dernière note de performance obtenue lors de l'entretien d'évaluation est supérieure ou égale à 3, et dont la rémunération brute annuelle fixe base temps plein est inférieure à la rémunération socle de l'emploi occupé.

Dans le cadre d'une prise de poste sur l'un de ces métiers, le collaborateur concerné bénéficiera de la rémunération socle afférente au dit poste après la validation d'une période d'adaptation de 3 mois avec effet au premier du mois de la prise de poste.

Pour information, les collaborateurs absents lors de la mise en œuvre de ces mesures socles en bénéficieront à leur retour.

2.1.2. Les rémunérations « repères »

Le dispositif de rémunération « repères » détermine un niveau de rémunération fixe par rapport à un certain niveau d'expertise et de compétences sur le poste.

Les niveaux de rémunération « repères » sont établis en fonction de différents critères :

- Le périmètre géographique d'affectation : Ile de France / Province ;
- L'ancienneté dans l'emploi : supérieure à 2 ans ou supérieure à 4 ans ;
- La dernière évaluation de performance : égale à 3 ou \geq à 4.

Une enveloppe est allouée à la mise en œuvre des rémunérations repères suivantes :

Sur le périmètre Ile-de-France et Province :

- Chargé d'affaire Entreprise V3 et V4
- Conseillers Clientèle Professionnels
- Chargés d'affaires Professionnels
- Directeurs d'agences professionnels
- Conseillers clientèle privée
- Conseillers en Patrimoine
- Conseillers Banque Privée/Banquier Privé de la Banque Privée (nouveau libellé issu du projet LCL Ma Banque Privée)
- Chargés d'Assurances Professionnelles
- Directeurs de Groupe d'Agences
- Chargés d'Affaires Marchés V4
- Responsables Commerciaux Salle des Marchés
- Adjoint Corporate Finance E2 et E3
- Responsables Corporate Finance E5
- Banquiers Conseil Adjoint V4
- Directeurs de Centre d'Affaires Entreprises M3 et M4

- Responsables Pôle Banque Privée M3

Pour information les collaborateurs absents lors de la mise en œuvre de ces mesures repères en bénéficieront à leur retour.

2.1.3 Les Mesures Salariales Individuelles de « convergence » pour 2026

Afin de corriger les écarts constatés dans le cadre du Benchmark réalisé en 2024, il a été convenu lors de la NAO 2025, la mise en œuvre de mesures de convergence sur deux années (2025 et 2026). Pour les salariés concernés et informés en 2025, la seconde étape de paiement des mesures de convergence actées en 2025, interviendra à l'issue de la campagne de rémunération de 2026 sous condition de présence au moment de la mise en paiement.

Il est précisé que les salariés concernés par des mesures de convergence peuvent également, le cas échéant, être bénéficiaires de mesures salariales individuelles « standards ».

Ces mesures prennent effet au 1^{er} février 2026.

Article 2.2. Reconnaissance des compétences et des expertises

Afin de valoriser les compétences et expertises de chacun et de rattraper les écarts qui pourraient exister avec le marché, il est mis en place deux mesures différentes :

- Des Mesures Salariales Individuelles dites « standards » ;
- Une enveloppe dédiée au rattrapage des écarts de salaires entre les femmes et les hommes (étant précisé que la négociation portant sur l'égalité professionnelle s'ouvre le 15 janvier 2026).

2.2.1. Montant minimum de Mesure Salariale Individuelle « standard »

Pour rappel, les montants minimums d'une MSI « standard » (hors augmentations prévues par d'autres dispositifs légaux ou conventionnels) sans changement de classification sont de :

- 3 % de la RBA avec un minimum à 1 000 euros pour les techniciens,
- 3 % de la RBA pour les cadres.

Les montants minimums de MSI avec changement de classification sont :

- Pour les techniciens, à 1 200 euros,
- Pour les passages cadres (passage de G à H), 5 % de la RBA avec un minimum de 1 800 euros,
- Pour les cadres, à 1 800 euros.

Ces mesures seront applicables avec une date d'effet au 1^{er} février 2026.

2.2.2. Enveloppe dédiée à des Mesures Salariales Individuelles « standards »

Au titre de l'année 2026, une enveloppe totale représentant 1,236% de la masse salariale sera constituée afin de reconnaître les compétences et expertises des collaborateurs dans le cadre des mesures salariales individuelles « standards ».

LCL réaffirme l'attention portée à l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein, ainsi qu'entre les hommes et les femmes.

Comme chaque année, la DRH effectuera un contrôle d'équité dans la distribution des MSI.

2.2.3. Enveloppe dédiée à des rattrapages salariaux pour 2026

Dans le cadre de la politique égalité professionnelle femmes hommes, une enveloppe représentant 0,05% de la masse salariale est mise en place. Elle est destinée à rattraper les écarts de salaires non justifiés par des éléments objectifs, venant s'ajouter au budget des mesures salariales individuelles pour l'année 2026.

Ces mesures de rattrapage seront distribuées en septembre 2026 avec une date d'effet au 1er janvier 2026. Afin d'assurer une meilleure efficacité à ce dispositif, la gestion de cette enveloppe sera pilotée par la DRH centrale.

Article 2.3. La revalorisation de l'offre employeur

Une enveloppe représentant 0,114% de la masse salariale sera mobilisée afin de revaloriser l'offre employeur LCL. La Direction a décidé de centrer les mesures sur trois thématiques qui répondent à des enjeux sociaux et environnementaux forts.

La Direction a décidé d'affecter l'enveloppe à l'augmentation de la prise en charge de la complémentaire santé par l'employeur, la reconduction du Forfait Mobilités Durables qui a pris fin le 31 décembre 2025, et la hausse de la participation employeur dans la prise en charge des frais de transport en commun.

2.3.1. Des mesures complémentaire santé

A compter du 1er janvier 2026, dans un contexte de hausse tarifaire de 2% de la complémentaire santé pour l'année 2026, la Direction a décidé d'allouer un budget supplémentaire dédié à la complémentaire santé. Le budget estimé est de 0,029% de la masse salariale.

Cette mesure se traduira par la signature d'un nouvel avenant à l'accord relatif à la complémentaire santé du 17 juin 2017.

Cet avenant sera porté à la signature des parties à compter de la signature du présent PV de désaccord. Il est expressément convenu entre les parties que les dispositions de cet article ne trouveront à s'appliquer que si l'avenant est signé par au moins 2 des 3 organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où la négociation relative à la complémentaire santé n'aboutirait pas, la Direction s'engage à réallouer l'enveloppe prévue au présent article à des mesures salariales individuelles.

2.3.2. Reconduction de l'enveloppe allouée au Forfait Mobilités Durables et à la mobilité douce

La Direction convient d'une enveloppe représentant 0,048% de la masse salariale à affecter au Forfait Mobilités Durables afin de reconduire l'intégralité des mesures prévues au sein de l'engagement unilatéral relatif au Forfait Mobilités Durables chez LCL qui avait été pris au titre de l'année 2025.

Cette mesure se traduira par la reconduction, pour une durée déterminée d'un an, de la décision unilatérale relative au Forfait Mobilités Durables qui est arrivée à échéance le 31 décembre 2025.

2.3.3. Revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport en commun

La Direction convient d'une enveloppe représentant 0,036% de la masse salariale à affecter à l'amélioration de la prise en charge des frais de transport en commun. Le taux de remboursement sera porté de 50% à 57%, afin de soutenir davantage la mobilité domicile-travail des salariés au moyen de transports collectifs.

Cette prise en charge à hauteur de 57 % s'appliquera pour l'année 2026, en raison du régime exceptionnel d'exonération de charges sociales et fiscales décidé par les pouvoirs publics pour cette période.

En effet, dans l'attente de l'adoption définitive et de la publication de la loi de finances pour 2026, à titre transitoire, les dispositifs d'exonération de cotisations sociales sur la prise en charge des frais de transport public sont reconduits par le projet de loi de finances pour 2026, dans les mêmes conditions que celles en vigueur en 2025 (*communiqué du B.O.S.S. du 29 décembre 2025*).

Article 3. Date d'application des mesures unilatérales

Les mesures prévues unilatéralement par la Direction seront effectives après information du CSEC.

Article 4. Publicité

LCL procédera aux formalités de dépôt et de publicité du présent procès-verbal, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fait à Villejuif le 05/02/2026

Pour LCL,
Jean-Hugues LOMBRY
Directeur des Ressources Humaines