

CONSÉQUENCES DE LA GUERRE AU MOYEN-ORIENT LCL SE TRUMP ÉNORMÉMENT

En date du 26 mars dernier, **FO LCL** a écrit à la direction afin de demander la réouverture de la négociation salariale 2026 au vu du contexte inflationniste généré par le conflit au Moyen-Orient. En effet, le prix du gazole s'est envolé de 23% sur un an, et l'essence, de 10%. Selon l'INSEE, les prix à la consommation ont bondi de 1,7% sur la même période.

Nous sommes donc nombreux à perdre encore un peu plus de pouvoir d'achat, et plus particulièrement ceux qui doivent passer à la pompe pour faire le plein, sans être préalablement passés par la case départ du Monopoly ou celle des MSI LCL.

Pour autant, cela ne semble pas émouvoir la direction qui a répondu qu'il n'était pas prévu, à date, de rouvrir la négociation salariale. Circulez (enfin, si vous le pouvez), y a rien à voir ! Mais elle reste attentive à l'évolution du contexte, notamment économique. On est rassuré !

Pourtant, tout employeur peut prendre en charge des frais de carburant exonérés de cotisations sociales dans la limite de 300 € par an et par salarié.

Retrouvez la lettre ouverte de **FO LCL** et la réponse de la direction sur fo-lcl.fr, article « Coup de pompe sur nos finances ».

COMMISSION NATIONALE D'ENTRAIDE (CNE) : BILAN 2025



Pour rappel, votre CSEC alloue un budget afin de venir en aide aux salariés qui rencontrent de grandes difficultés financières, principalement à la suite d'accidents de la vie (maladie/accident, divorce/séparation, handicap, baisse des ressources, ...).

En 2025, la CNE a aidé 99 collègues (vs. 63 en 2024). Le nombre de dossiers étudié est passé de 67 en 2024 à 104 en 2025. Le taux d'acceptation est de 95%.

Les plus impactés sont les familles monoparentales, suivis de couples avec enfant(s). La plupart des aides s'effectue sous forme de chèque service alimentaire ou de règlement auprès d'organismes (paiement loyer, factures énergétiques, ...).

Si vous êtes dans cette situation délicate ou si un de vos collègues est dans cette situation, n'hésitez pas à en parler à votre assistant(e) social(e) ou à un représentant **FO LCL**.

N'ayez ni honte ni crainte. Surtout que le dossier est anonymisé lorsqu'il passe devant la commission.

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES : ÇA PÉDALE DANS LA SEMOULE

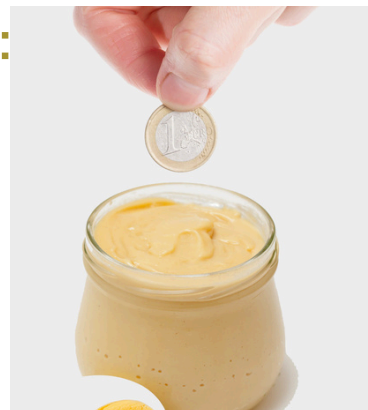


Le CSEC a été consulté sur le renouvellement de ce forfait en l'état pour 2026.

Pourtant, nous nous sommes tous mis en selle pour que la banque du vélo et du maillot jaune améliore ce forfait. En vain ... LCL ne sera pas dans l'échappée sur ce sujet.

Retrouvez sur fo-lcl.fr l'avis rendu par le CSEC que **FO LCL** partage, ainsi que la décision unilatérale dans la rubrique « Accords LCL ».

BILAN RVP 2025 DES RÉSEAUX RETAIL, BP ET LCL MON CONTACT : NOS RÉMUNÉRATIONS DANS LA SAUCE



Le montant total versé est de 41,6 M€, en baisse de 4%, tout comme le montant individuel moyen.

Si la Banque Privée s'en sort bien (+7% en moyenne), les grands perdants sont LCL Habitat (-15%) et LCL MC (-8%).

Concernant les métiers, les conseillers Habitats sont les plus impactés (-17,5%), suivis des assistants de clientèle (-16%), des équipiers d'appui (-8,5%), des conseillers à distance (-8,5%), des attachés commerciaux (-8,2%), des conseillers particuliers (-7%), et des DA Pro (-6,6%). A l'inverse, ceux qui tirent leur épingle du jeu sont les conseillers assurances et services (+34%) ainsi que les assistants Pôle BP (+7%).

Le benchmark « Magdeleine » avait révélé que les rémunérations variables prenaient une part plus importante :

- dans les banques que dans les autres secteurs d'activité (18,5% vs. 10,5%) au détriment du salaire fixe (81,5% vs. 89,5%)
- chez LCL que dans les autres banques (23% vs. 18,5%) au détriment du salaire fixe (77% vs. 81,5%).

C'est une façon de manager à la performance, d'exercer une pression sur les salariés en rendant aléatoire une partie de leurs revenus professionnels.

Puisque l'intéressement-participation (représentant 15% chez LCL vs. 6,5% tous secteurs) stagne, voire diminue légèrement, et que la RVP (représentant 8% chez LCL vs. 4% tous secteurs) régresse, la part du salaire fixe va automatiquement augmenter. Mais comme LCL n'accorde quasiment jamais d'augmentation générale (contrairement à de très nombreuses entreprises), l'écart de la rémunération globale chez LCL va davantage se creuser, tant vis-à-vis des autres banques que d'autres secteurs d'activité.

La pression commerciale et les objectifs s'accroissent, quand, dans le même temps, la reconnaissance financière s'effrite. Même avec de la mayo, ça a du mal à passer, non ?



BANQUE PRIVÉE : POINT D'ÉTAPE SUR LA RÉORGANISATION

Lors de ce point d'étape, la direction a communiqué les chiffres ci-contre.

Si le taux de démission en BP a fortement chuté entre 2022 et 2025, il restait supérieur à celui de LCL en 2024, même si l'écart se réduit. Cela signifie qu'au-delà de la tendance du marché, la réorganisation pourrait avoir eu des effets bénéfiques socialement parlant.

Il faut dire que, pour l'instant, l'effectif BP est au-delà de la cible (837 vs 810), et que, comme dit précédemment, la RVP 2025 en BP a été plutôt convenable. Ce qui laisse à penser que lorsque l'effectif est renforcé, tout le monde est gagnant. Pourvu que ça dure.

taux de démission	2022	2023	2024	2025
LCL	5,70 %	3,90 %	3,30 %	NC
Banque Privée	9,80 %	7,55 %	4,57 %	3,88 %
Écart	+ 4,10 points	+ 3,65 points	+ 1,27 points	NC



PREMIER PRO : PREMIÈRE ÉTAPE

Le CSEC a été consulté sur les principes directeurs de la réorganisation du marché des professionnels, qui feront l'objet d'une information-consultation de chaque CSE régional sur leur application concrète.

Retrouvez sur fo-lcl.fr, l'avis du CSEC rendu sur ce projet, ainsi que l'article dédié dans les flashs CSEC de février et mars derniers.

ÉVOLUTION DU PARC AUTOMATES ET GESTION FIDUCIAIRE : CONFUSION ET OPACITÉ

La direction nous a présenté ce dossier comme étant décidé entièrement au niveau national. Pourtant, en réponse à de nombreuses questions, elle a déclaré « C'est en cours d'étude », « Nous communiquons les éléments disponibles à date », « Nous sommes en train de mesurer les impacts ». Le CSEC ne peut pas être consulté sur un projet non abouti ou sur des intentions.

Face à ce projet inachevé, le CSEC (hormis les élus sous étiquettes SNB, pour lesquels cela n'est pas gênant) a décidé d'estimer en justice afin d'obtenir toutes les informations manquantes nécessaires à sa bonne compréhension et pour en mesurer les impacts directs et indirects, malgré des délais très restreints.



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

