



Lettre ouverte

Monsieur Jean-Hugues LOMBRY
DRH LCL
Immeuble Rhône
20 avenue de Paris
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 7 août 2026

Objet : Demande de maintien de l'objectif CVAE pour 2026

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Lors du CSEC de juin 2026, la question suivante vous a été posée : « *La référence de RVP était en début d'année de 4,10 %, contre 3,8 % en 2025. En mai 2026, sans justification ni information préalable, ce critère est passé à 8 %. Pourquoi avez-vous changé la règle du jeu ?* ».

À cette question, vous avez répondu : « *En effet, un objectif à 4,1 % est apparu dans LCL Performance en début d'année, différent des 8 % publiés le 12 mai. En réalité, ce chiffre (4,1 %) a résulté d'un dysfonctionnement d'une requête de LCL Performance qui a reconduit automatiquement l'objectif de 2025 (4,1 %) dans le suivi de 2026 car le calcul de l'objectif n'avait pas été finalisé et alimenté dans l'outil. Nous tenions à vous confirmer que la trajectoire financière de LCL en 2026 fait bien apparaître une progression de l'indicateur CVAE de 8 % et qu'en aucun cas cet objectif a été réhaussé en cours d'année ... Néanmoins, conscients que ce dysfonctionnement a pu générer de la confusion sur ce début d'année, l'objectif CVAE sera ajusté au titre de 2026 à 4,1 % sur les 6 premiers mois de l'année et à 8 % sur les 6 derniers mois, conformément à notre trajectoire financière* ».

Si le SNB, dans sa communication, se réjouit de votre réponse et la considère comme une victoire, **FO LCL**, en revanche, ne peut s'en satisfaire.

En effet, la jurisprudence est claire sur le sujet : LCL ne peut modifier les modalités de la RVP en cours d'année, celle-ci constituant une part importante de la rémunération des conseillers.

Par conséquent, **FO LCL** vous demande instamment de maintenir l'objectif CVAE à 4,1 % pour l'ensemble de l'année 2026.

Sans réponse positive de votre part à notre demande, **FO LCL** n'hésitera pas à saisir le tribunal pour faire trancher ce différend. Nous l'avons fait en 2012 et la justice nous a donné raison. Vous trouverez notre communication rédigée à l'époque, avec les conclusions, au verso de ce courrier.

Ne doutant pas que LCL saura saisir l'opportunité d'éviter une action en justice en se conformant à la jurisprudence et en rétablissant, pour l'année 2026, un objectif de CVAE de 4,1 %, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, nos salutations.

Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale **FO LCL**

Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne – BC 401-11
2 avenue de Paris
94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 01 42 95 12 06
✉ FO_DELEGATION-NATIONALE@lcl.fr



Le « variable »

La justice a tranché en votre faveur

www.fo-lcl.fr

jeudi 07 février 2013

Après avoir obtenu gain de cause sur la formule de calcul de la monétisation des jours CET et RTT auprès de la Cour d'appel de Paris, après avoir fait réactualiser les jours de fractionnement chez LCL, c'est une nouvelle victoire pour **FO LCL** et donc pour vous.

Mardi 5 février 2013, la Chambre des Urgences du Tribunal de Grande Instance de Lyon a rendu son jugement sur l'affaire de la réforme du « variable ».

Sensible à nos arguments exposés lors de la plaidoirie du 8 janvier dernier, voici la décision :

« **PAR CES MOTIFS,**

Le Tribunal, statuant publiquement, en premier ressort et par jugement réputé contradictoire,

DECLARE l'action recevable

CONSTATE que la décision prise par la SA LCL relative à la rémunération variable pour l'année 2012 est inopposable aux salariés

et ENJOINT la SA LCL **de maintenir les dispositions antérieures**

Ordonne l'exécution du présent jugement nonobstant appel et sans constitution de garantie. »



Bien qu'elle ait la possibilité de faire appel, la Direction se doit d'exécuter le jugement et vous verser en 2013, la rémunération variable individuelle 2012 sur la base du dispositif antérieur appelé « bonus ».

Ce qu'il faut retenir du jugement :

« *Dès lors qu'elle procédait à une remise en cause significative du système antérieur, la SA LCL se devait de procéder à la dénonciation régulière de son engagement.* »

« *le 28 février 2012, il a été clairement indiqué que si une simulation a été réalisée pour vérifier la viabilité du projet, elle a porté sur les données 2010, les données d'activité 2011 n'étant pas disponibles, **ce qui devait conduire aux dires de la présidente du comité central d'entreprise à une certaine « prudence ».***

*On voit donc d'une part que **la modification envisagée impactait la rémunération de l'année en cours** et d'autre part qu'il **n'était pas possible, au moment de l'information donnée, d'assurer la fiabilité et sa crédibilité au moyen de la simulation produite.*** »

Pourtant, cette présentation pour le moins imprécise du dossier en CCE et au CE Siège, avait suffi à la CFDT et au SNB, organisations qui prétendent vous défendre, pour qu'elles émettent un avis (même contre) et ainsi permettre à la Direction de valider un projet très flou.

D'ailleurs très embarrassées, CFDT, CFTC et SNB n'ont pas répondu à l'invitation du Tribunal afin d'assister aux débats. Le sujet ne les intéressait-elles pas ?

Nous remercions la CGT de nous avoir accompagnés sur ce dossier. Ce qui a renforcé notre action, rendu inopérante une réforme imprécise et vous a rétabli dans votre bon droit.