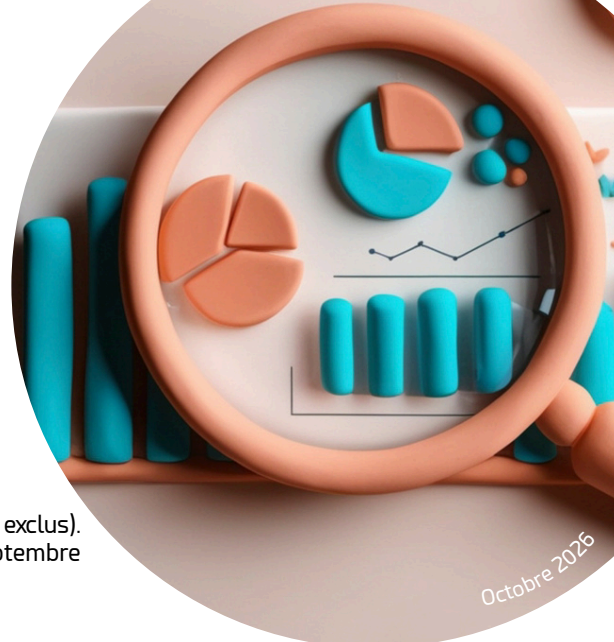


BILAN DE LA POLITIQUE SALARIALE 2026



Ce bilan est basé sur les 16 222 salariés en CDI, payés au 31 décembre 2025 (hors classe exclus). Il prend en compte les mesures attribuées à ces salariés entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2026 : MSI, socles, repères, convergences et enveloppe Ega Pro.

MESURES SALARIALES 2026 DÉCIDÉES UNILATÉRALEMENT PAR LCL



(Pour le plus de détail, voir InFO Négociation de février 2026)



39,3 % DE BÉNÉFICIAIRES, CONTRE 46,3 % EN 2025

À fin septembre 2026, **39,3 % des salariés** ont bénéficié d'une mesure salariale individuelle quelle qu'elle soit, contre 46,3 % en 2025, **soit 7 points de moins**. Hors enveloppe Éga Pro, le taux descend à **38,7 %**.

Cela signifie donc qu'en 2026, presque **61 % des salariés** de LCL ont vu leur salaire fixe stagner et leur pouvoir d'achat baisser (inflation calculée à 3,1 % à septembre 2026), alors que la direction affirme avoir agi pour le « Maintien du pouvoir d'achat » dans « Une négociation salariale en cohérence avec le contexte économique » ...



LES 55 ANS ET + SONT LES GRANDS OUBLIÉS

La tranche des 31 à 45 ans est celle qui bénéficie le plus souvent d'une mesure : **42,7 %**. Mais elle connaît aussi le recul le plus marqué par rapport à 2025, **avec 9,1 points de moins**.

Le constat est **particulièrement préoccupant pour les salariés de 55 ans et plus** :

- **seuls 33,1 %** ont bénéficié d'une mesure en 2026, contre 38,3 % en 2025, soit **5,2 points de moins**
- leur taux de promotion (changement de lettre) recule de 2,7 % à 1,8 %, soit **0,9 point de moins**
- leur taux moyen de MSI passe de 3,6 % à 3,3 %

Les salariés les plus expérimentés sont, donc, moins nombreux à bénéficier d'une mesure. Ils sont également moins nombreux à changer de niveau de classification.

CADRES ET TECHNICIENS : DES INDICATEURS QUI NE RACONTENT PAS LA MÊME CHOSE

42,3 % des cadres ont bénéficié d'une MSI, contre **34,8 % des techniciens (-7,5 points)**. Les cadres sont donc plus souvent bénéficiaires. Et compte tenu de leur poids dans l'effectif global (60 %), ils représentent aussi une part importante du nombre total de bénéficiaires (65 %).

En revanche, le taux moyen de MSI est plus élevé chez les techniciens : 4,1 % contre 3,8 % chez les cadres. Les changements de niveau sont également plus fréquents chez les techniciens : 9,2 % contre 1,7 % chez les cadres.



TEMPS PARTIEL : L'ÉCART SE CREUSE



En 2026, 40,2 % des salariés à temps plein ont bénéficié d'une mesure, contre 33,3 % des salariés à temps partiel : 6,9 points d'écart.

En 2025, l'écart relevé était de 4,9 points : 46 % à temps plein contre 41,1 % à temps partiel. L'écart s'est donc creusé de 2 points.

Celui-ci varie selon les directions.

À la Banque de Proximité, il atteint 9,9 points en défaveur des temps partiels : 35,8 % à temps plein contre 25,9 %. Il est de 7,2 points chez OSC, et de 5,5 points dans les autres fonctions.

Au contraire, à la BEIGF et à la Banque Privée, la part de bénéficiaires est supérieure chez les salariés à temps partiel respectivement de 2,8 et 4,4 points.

LE POINT DE VUE DE FO LCL



Malheureusement, ce bilan confirme le point de vue de FO LCL : les mesures salariales pour 2026 ont été largement insuffisantes, vis à vis du contexte, comme les années précédentes.

Comment s'en étonner ?

- la politique salariale menée par LCL continue de creuser les écarts de salaire selon l'âge, le temps de travail et le sexe. L'enveloppe réservée aux écarts salariaux et à l'égalité femme/homme correspond à celle d'une entreprise de 4 000 salariés ... Nous sommes plus de 16 000 ...
- l'enveloppe des mesures salariales se réduit à peu de chagrin d'année en année : 39,5 M€ pour 2024, 19,1 M€ pour 2025 et seulement 15,7 M€, toutes mesures confondues, pour 2026. Il est évident que nous sommes de moins en moins nombreux à percevoir une augmentation. On espère qu'en 2027, la direction ne nous réclamera pas de l'argent pour venir travailler !
- concernant la négociation pour 2026, LCL était parti sur une inflation quasiment à 0 pour l'année, faisant fi de la perte de pouvoir d'achat démontrée par FO LCL. Aujourd'hui, on sait que l'inflation est bien plus importante que celle estimée par LCL (3,1 % en septembre 2026 selon l'INSEE). Pire, en 10 ans les coûts de l'alimentation ont augmenté de 35 points. En moyenne, les salaires, eux, n'ont augmenté que de 24 points (selon l'INSEE). Chez LCL, sans augmentation générale depuis 2014 (excepté en 2022 et 2023 face au contexte inflationniste lié à la guerre en Ukraine), il est probable que la perte soit encore plus marquée.
- BNPP ouvre, traditionnellement, le bal des négociations salariales dans les banques. Résultat : une augmentation générale de 1 500 € bruts pour les salaires jusqu'à 50 000 € et 1 000 € pour les salaires entre 50 001 € et 100 000 €, soit 93 % des effectifs servis. La Fédération Nationale du Crédit Agricole a suivi l'exemple, puisqu'elle propose une augmentation générale de 2,2 % du salaire de base avec un plancher de 900 €. Cela concerne les 76 000 salariés de la branche. Pour 2027, la direction ne peut se contenter de râbacher, sans aucun argument, qu'il n'y aura pas d'augmentation générale chez LCL.

L'INFO EN +

Négociation et rapport de force : « La négociation englobe un ensemble de pratiques visant à aboutir à un accord mutuellement avantageux entre les parties » (Lefevre-Dalloz).

Une négociation réussie, qui aboutit à un accord, c'est une négociation où le rapport de force est équilibré. Pour la négociation sur l'intéressement, par exemple, LCL ne peut pas mettre en place ce dispositif sans la signature d'au moins deux organisations syndicales représentatives. Par conséquent, chacun fait un pas vers l'autre. Les organisations syndicales "pèsent dans le game".

Quant aux salaires, seule la négociation est obligatoire. Si LCL n'obtient aucun ou pas suffisamment de signataires, il peut, cependant, mettre en place ses mesures unilatéralement, voire les raboter au passage afin de faire pression sur les organisations syndicales et tenter d'obtenir des signataires.

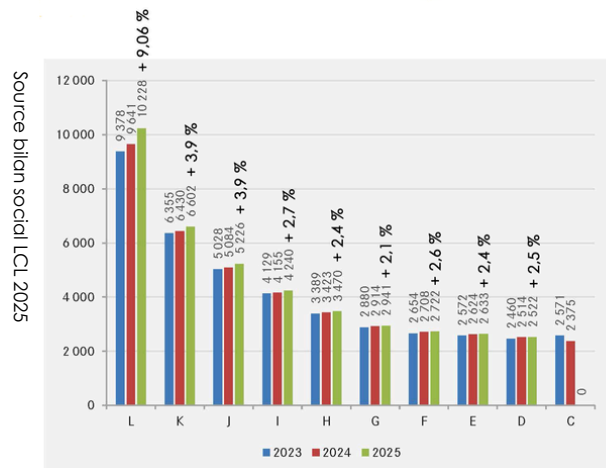
"Que font les syndicats ?" Et bien ils négocient, du mieux qu'ils peuvent. Quand ils n'obtiennent pas de mesures suffisantes pour correspondre aux intérêts des salariés, ils appellent à la grève. Si elle est suffisamment suivie, le rapport de force est ré-équilibré. Les plus grandes victoires sont nées de mouvements massifs. Alors, n'oubliez pas : le syndicat, c'est vous. La défense de vos droits, de vos salaires, de vos conditions de travail, ... vous concernent au premier chef. Si vous êtes derrière nous, nous avons plus de poids.

LES + GROSSES RÉMUNÉRATIONS SONT LES MIEUX SERVIES

Sur l'ensemble de la période 2023-2025, l'inflation, selon l'INSEE, ressort à 7,8 %. Le graphique ci-dessous montre que, chez LCL, seuls les "hors-classe" (L) ont vu leur pouvoir d'achat progresser.

En effet, leur rémunération mensuelle moyenne a augmenté de 9,06 %, vs 3,9 % pour les classifications K et J, et autour de 2,5 %, seulement, pour les salariés des classifications inférieures. Pour ces derniers, la perte de pouvoir d'achat s'élève, donc, à 5,3 points.

Rémunération Données de rémunération



Rémunération mensuelle moyenne de base au 31/12/2025
Hausse de la rémunération mensuelle moyenne de base sur tous les niveaux de classification

