

DÉCLARATION FO LCL NÉGOCIATION SALARIALE 2027

Le contexte économique, pour les banques, y compris pour le groupe Crédit Agricole SA et LCL, est loin d'être celui d'entreprises en difficulté. Les résultats se chiffrent en milliards d'euros. D'ailleurs, les performances commerciales et les ambitions affichées témoignent de la solidité du groupe CASA et de sa filiale LCL. Ces performances sont, avant tout, le fruit du travail et de l'engagement quotidien des salariés.

Derrière ces indicateurs économiques et les milliards de bénéfices, une réalité s'impose : celle de salariés qui travaillent, s'investissent, s'adaptent en permanence aux transformations, mais qui peinent de plus en plus à vivre dignement de leur salaire.

Dans le même temps, le contexte social en France demeure particulièrement tendu. Les manifestations contre la vie chère, les revendications sur le pouvoir d'achat et le mécontentement grandissant traduisent une préoccupation largement partagée : pouvoir vivre de son travail, faire face à l'augmentation du coût de la vie et retrouver des perspectives.

Que cela soit clair. ***FO LCL*** condamne toutes les formes de violence : celle des casseurs à l'encontre des forces de l'ordre et des commerçants, celle des forces de l'ordre exercée contre les manifestants, qu'ils soient étudiants, mineurs, adultes, retraités ou membre de l'orchestre du Nouveau Monde. Mais ***FO LCL*** condamne aussi la violence institutionnelle, plus insidieuse, qui consiste à nier les revendications, à contourner la démocratie, à imposer des décisions sans véritable concertation et à réduire le dialogue social à une simple formalité. La violence institutionnelle est la mère de toutes les violences.

FO LCL ne cesse de le répéter tous les ans : la négociation salariale doit avoir cet objectif clair de revaloriser les salaires, en prenant en compte les éléments économiques internes et externes à l'entreprise, tels que l'inflation, l'évolution du coût de la vie, les moyens financiers de l'entreprise, ses résultats économiques, ... ce que LCL ne fait, malheureusement, jamais.

Chez LCL, aucune augmentation générale n'a été accordée depuis 2014, à l'exception de celles de 2022 et 2023, dans un contexte inflationniste. Malgré tout, celles-ci n'ont pas permis de compenser la hausse des prix. Si l'on fait abstraction de ces deux années, cela fait donc 12 ans qu'aucune augmentation générale n'a été acceptée par LCL.

Les conséquences sont indéniables, chiffres à l'appui : sur cinq ans, l'inflation a progressé de 14,2 %, quand les salaires des techniciens n'ont augmenté que de 12 % et ceux des cadres de seulement 7 %.
Sur la période 2023-2025, l'inflation, selon l'INSEE, ressort à 7,8 %. Seuls les « hors-classe » (L) ont vu leur pouvoir d'achat progresser. En effet, leur rémunération mensuelle moyenne a augmenté de 9,06 %, versus 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 à 5,3 points.

Tous ces éléments sont corroborés par le benchmark commandé par la direction en 2024, qui a mis en évidence le décrochage des rémunérations fixes chez LCL par rapport au marché bancaire. Les rémunérations socles, les rémunérations repères et les mesures dites de convergence n'ont pas inversé cette tendance, loin de là. Elles tentent, dans le meilleur des cas, de réparer, mais sans y parvenir, les conséquences d'une politique salariale qui a durablement pénalisé les salariés. Comment, dans ce cas, parler d'engagement, de fidélisation, d'attractivité et de qualité de vie au travail ?

Malgré ce constat, LCL réduit progressivement les moyens consacrés à la politique salariale : en trois ans, les budgets ont diminué de plus de 50 % : toujours aucune augmentation générale mais des mesures individuelles, conditionnées à des critères d'éligibilité, de classification, d'ancienneté, de métier, de localisation et uniquement à la main de LCL. Pour ***FO LCL***, cette politique ne répond absolument pas à l'esprit d'une négociation salariale.

En effet, les mesures salariales individuelles récompensent les montées en compétence, ce que seul l'employeur peut appréhender et mesurer. Il appartient donc à la direction de déterminer, en dehors de cette négociation, le budget nécessaire pour accompagner ces évolutions et reconnaître les compétences acquises par les salariés.

Nous ne pouvons pas accepter que ces mesures individuelles soient présentées comme une réponse aux revendications collectives sur le pouvoir d'achat. ***FO LCL*** refuse que la négociation salariale soit détournée de son véritable objet.

La négociation salariale ne doit pas, non plus, porter sur les autres éléments de rémunération tels que la RVP et l'intéressement.

Tous les ans, LCL fait valoir que, si le benchmark a mis en exergue le fait que la rémunération fixe, chez LCL, était en retrait par rapport au marché, le variable était, parfois, plus conséquent qu'ailleurs.
Mais le salaire fixe ne peut pas être « remplacé » par des éléments variables, aléatoires et/ou différés.

La RVP, chez LCL, récompense la performance.
L'intéressement, selon la législation, il a un caractère aléatoire, dépend totalement des résultats de LCL et ne peut, en aucun cas, se substituer à la rémunération fixe. De plus, exonérées, les primes d'intéressement ne produisent pas de cotisations sociales, pour la retraite, par exemple. À une période où la préservation de notre système social est une préoccupation majeure, il est indispensable d'en tenir compte.

FO LCL le rappelle donc clairement : l'intéressement ne saurait être utilisé pour masquer le décrochage des rémunérations fixes ni pour justifier l'absence d'augmentation générale.

Contrairement à ce que voudrait laisser croire la direction, une autre politique salariale est possible !
Les exemples récents dans le secteur bancaire le démontrent :

- BNP Paribas prévoit pour 2027 une augmentation générale bénéficiant à 93 % de ses effectifs : 1 500 euros bruts pour les rémunérations jusqu'à 50 000 euros et 1 000 euros bruts pour celles au-delà de 50 000 et moins de 100 000 euros
- La Fédération Nationale du Crédit Agricole accorde, quant à elle, une augmentation générale de 2,2 % du salaire de base, avec un plancher de 900 euros, pour ses 76 000 salariés, en complément d'une enveloppe de mesures individuelles
- Le Crédit Mutuel-CIC accorde une augmentation générale de 2,1 % pour les salaires jusqu'à 150 000 euros, avec un plancher de 1 000 euros
- La branche Banques Populaires a, également, rejoint ce mouvement récemment, ainsi que HSBC et la Caisse d'Epargne

Ces décisions démontrent qu'il est possible de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

Elles démontrent, surtout, que l'absence d'augmentation générale chez LCL n'est pas une fatalité économique. C'est un choix politique, un choix d'autant plus incompréhensible que LCL appartient à un groupe qui revendique sa responsabilité sociale et qui devrait être exemplaire en la matière. Il serait pour le moins paradoxal que les salariés des entités du groupe soient moins bien traités que ceux d'autres établissements bancaires, y compris les Caisses régionales du Crédit Agricole.

En l'assumant pleinement, et avec beaucoup de mépris, le groupe l'annonce déjà, sans autre argument que celui du chantage à l'emploi : Olivier Gavalda ne veut pas d'augmentation générale. Il n'écoute pas ce constat sans appel : les niveaux de salaire chez LCL ne suffisent plus à couvrir les augmentations du coût de la vie.

Ça suffit ! ***FO LCL*** le dit clairement : nous ne sommes pas là pour discuter des miettes, ni pour négocier la répartition de quelques enveloppes individuelles qui ne règlent rien au problème de fond. Nous ne sommes pas là pour accompagner une politique salariale qui organise, année après année, le décrochage des rémunérations fixes et la perte de pouvoir d'achat.

Nous sommes là pour défendre les salariés et obtenir des avancées concrètes dans un contexte inflationniste (3,4 % à fin octobre 2026). Nous exigeons une augmentation générale et significative, à l'instar des autres banques.

Le rapport de force est en train de se rééquilibrer. Les salariés connaissent désormais les chiffres, constatent les écarts et voient ce qui se pratique dans les autres établissements bancaires.

Ils savent aussi que LCL et le groupe Crédit Agricole SA ont les moyens d'agir. Ces directions ont désormais l'obligation de répondre aux attentes légitimes de leurs salariés, qui doivent se traduire sur les bulletins de salaire.

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