



Lettre ouverte

Madame Véronique GOUTELLE
DRH LCL
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 6 avril 2022

Objet : Demande de révision de l'application du PV de désaccord par la direction concernant les mesures socles (équipiers d'appui et distinguo Île de France / Province)

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

FO LCL entend, par ce courrier, dénoncer une nouvelle fois les incohérences de la mise en application par LCL du PV de désaccord suite à l'échec de la négociation annuelle obligatoire 2022, s'agissant de « *l'enveloppe de revalorisation des rémunérations socles* ».

Pour rappel, ce PV de désaccord contient en l'espèce des engagements unilatéraux de la direction correspondant à la dernière position de celle-ci dans la négociation. En tant que tels, ces engagements unilatéraux ont par définition une valeur juridique impérative, et sont eux-mêmes soumis à l'ensemble des principes qui s'appliquent obligatoirement aux règles de l'entreprise, en particulier le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

En premier lieu, l'article 1.2.3.1, qui définit les salariés éligibles à cette mesure, vise les conseillers clientèle particuliers, conseillers clientèle privée, conseillers clientèle professionnels, responsables d'agence, directeurs d'agence adjoints et directeurs d'agence. Les modalités précises d'affectation (en agence ou en équipe d'appui) n'ont pas à rentrer en considération pour limiter ce champ d'application. Tous ces salariés doivent bénéficier de ces mesures.

Or dans la pratique, les salariés occupant ces métiers, qui sont actuellement affectés aux équipes d'appui, se voient refuser par la direction ces avantages. Cette exclusion n'est pas licite au regard du PV de désaccord, dès lors que le fait d'être affecté en équipe d'appui n'est pas constitutif d'un métier en tant que tel qui se distinguerait d'un conseiller clientèle ou d'un directeur d'agence, mais correspond simplement à une affectation.

De plus, même à supposer que l'on considère que le PV de désaccord exclut les salariés affectés aux équipes d'appui (ce qui, encore une fois, ne correspond absolument pas à ce que prévoit ce texte), **une telle distinction ne serait de toute façon pas conforme au principe d'égalité de traitement entre salariés**. En effet, il n'existe aucune distinction objective et pertinente *au regard de l'avantage en cause* qui justifierait une telle inégalité. Pour preuve, les salariés actuellement affectés aux équipes d'appui exerçaient auparavant leur métier hors équipe d'appui.

FO LCL se permet de vous rappeler à cet égard que lors de la réunion de CSEC du 13 janvier dernier, au cours de laquelle cette problématique avait été soulevée, la direction s'était unilatéralement engagée à ce qu'il y ait « *une demande d'inclure les équipiers d'appui, qui sont Conseillers Clientèle Particuliers* ».

Par ailleurs l'article précité du PV de désaccord est problématique en ce qu'il opère une différence de traitement entre « l'Île de France » et la « Province » prises dans leur ensemble. Vous justifiez une telle différence de traitement (qui n'est pas davantage affinée) par la différence de « marché de l'emploi » entre ces deux entités. Un tel motif n'est en aucun cas pertinent. **En effet, ni l'Île-de-France ni la province ne constituent des zones homogènes**, et l'on trouvera par exemple, sur le plan du marché de l'emploi, de nombreux secteurs de province dont le marché de l'emploi est équivalent à celui de l'Île-de-France. Vous avez d'ailleurs reconnu à l'occasion des questions diverses du CSEC du 9 mars 2022 les différences de dynamisme du marché de l'emploi selon les régions.

Dans ce cas, pourquoi n'étendez-vous pas la « prime d'attractivité » que vous réservez uniquement aux salariés qui travaillent dans les départements des Hauts de Seine et de la Seine Saint Denis à tous les salariés franciliens ? Parallèlement et contradictoirement, lors de la commission du CSEC « Politique sociale » de décembre 2021, vous dites que cette différence de traitement entre l'Île-de-France et la province serait justifiée par la prise en compte des écarts de coût de la vie. Dans ce cas, pourquoi versez-vous une prime d'insularité venant neutraliser le coût de la vie aux salariés corses ? Pourquoi versez-vous une prime de vie chère aux salariés du pays de Gex ? Pourquoi n'avez-vous pas mis en place des rémunérations sociales spécifiques aux Antilles, où les salaires conventionnels sont beaucoup plus élevés qu'en métropole, eu égard au coût de la vie ?

Au regard de l'ensemble de ces considérations, **FO LCL** vous demande par conséquent de revoir votre position dans un sens favorable aux salariés et sans opérer d'inégalité de traitement.

Vous remerciant par avance pour la prise en compte de cette demande, et dans l'attente de vous lire, je reste à votre disposition et vous prie d'agréer, Madame, mes 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

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli FO LCL



twitter.com/FOLCL



[FO LCL](https://www.facebook.com/FOLCL)



[folclinsta](https://www.instagram.com/folclinsta)

