



LCL
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Négociation "Pouvoir d'Achat"

LCL entre enfin dans la course et rejoint le peloton

Villejuif le 25 juillet 2022.

Après de nombreuses demandes de la CFDT, dans toutes les instances LCL et à tous les niveaux du Groupe CASA, il aura fallu une ultime intervention en CSE Central, en présence de Michel Mathieu, pour qu'enfin, LCL accepte de venir à la table des négociations.

Sans pour autant prendre la place du maillot jaune, si chère à notre DG, notre entreprise finit donc par rejoindre le peloton des nombreuses entités du groupe et des nombreux confrères qui ont mis en place des mesures en faveur du pouvoir d'achat.

En effet, après une négociation ardue, émaillée de nombreuses interruptions de séances de part et d'autre, la Direction franchit la ligne d'arrivée en faisant les propositions ci-dessous.

Une augmentation générale par tranches de RBA :

- ➡ **Jusqu'à 35 000 € : + 1200 € bruts / an**, soit 48% des salariés,
- ➡ **De 35 001 à 60 000 € : + 1000 € bruts / an**, soit 45% des salariés,
- ➡ **De 60 001 à 90 000 € : + 900 € bruts / an**, soit 6% des salariés.

A la demande de la CFDT, cette mesure prendra effet dès septembre avec rétroactivité au 1er juillet.

En pourcentage, cela correspond à une augmentation de :



- **4.2 % pour un salaire de 28 000 €**,
- **4.0 % pour un salaire de 30 000 €**,
- **3.4 % pour un salaire de 35 000 €**,
- **2.5 % pour un salaire de 40 000€...**

En outre, la Direction acte une enveloppe consacrée à de nouvelles mesures socle d'un montant de 1 M€, à définir précisément lors des prochaines NAO, au profit des métiers de la BP et de la BEIGF.





LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

En parallèle, il faut noter que cette mesure (augmentation de la RBA) **viendra de fait revaloriser les salaires planchers dans le cadre des mesures socles instaurées par la Direction**, à hauteur du même montant.

Si la CFDT espérait une échappée, la Direction a fait le choix de rester dans le peloton de course et LCL reste donc dans les préconisations du groupe **en octroyant un montant de mesures générales représentant près de 3% de sa masse salariale.**

Pour la CFDT, bien que cette proposition soit encore un peu timorée, elle répond en grande partie à nos revendications et à vos attentes puisque cet accord prévoit **enfin** des mesures générales concernant 99 % des salariés.

Pour rappel, la dernière mesure générale qui avait concerné les salariés LCL remonte à 2014. Depuis, lors des négociations annuelles obligatoires la Direction opposait une fin de non-recevoir à chaque demande de la CFDT, préférant la mise en place de MSI.

Aussi, même si les mesures proposées sont inférieures à l'inflation, la CFDT en tant qu'organisation **responsable, œuvrant dans l'intérêt de tous les salariés**, a apposé sa signature sur l'accord proposé évitant ainsi la mise en place de mesures unilatérales moins favorables.

Pour autant la CFDT maintiendra la pression auprès de LCL dès la rentrée, lors de l'ouverture des NAO 2023 et restera vigilante sur l'évolution de l'inflation.

