



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Mesures supplémentaires NAO ou comment le COMEX jette de l'huile sur le feu



Il n'aura échappé à personne que le message adressé aux salariés par le COMEX le 24 janvier dernier ne manque pas d'ironie.

Ainsi, oubliant délibérément de faire référence à la journée du 17 janvier marquée par une forte mobilisation du personnel et un soutien massif de l'appel à la grève lancé par la CFDT LCL et FO LCL, le COMEX parle d'apaisement après des remerciements pour l'engagement et le professionnalisme des équipes.

Après avoir lu et relu, dans tous les sens, les annonces de la Direction Générale, la CFDT confirme que le COMEX ne répond pas à vos demandes. Le compte n'y est toujours pas. Et vous, qu'en pensez-vous ?

DÉCRYPTAGE CFDT

- ⇒ **Une Prime de Partage de la Valeur** allant de 600 € à 1200 € selon les salaires, identique à l'ultime proposition de la Direction, soumise au chantage à la signature, du 12 janvier dernier.
Nos confrères ont accordé beaucoup plus. Pour la CFDT, LCL a largement les moyens de faire bien mieux au vu des excellents résultats de 2022. Cette enveloppe était déjà budgétée, **ce n'est donc pas une mesure supplémentaire !**
- ⇒ **100 % de la RVP pour 2022** " pour faire face à une année 2022 particulièrement compliquée " le COMEX débloque une enveloppe de 3.5 M€
Pour la CFDT, cela permettra de récompenser notre travail exemplaire de l'année **mais exclura les sur-performers !**
- ⇒ **Doublement des boosts IRC et Résultat Net de la RVC** avec une enveloppe exceptionnelle de 4.5 M€
Pour la CFDT, la mesure va dans le bon sens mais ne répond pas aux attentes de mesures de maintien du pouvoir d'achat.
L'accord RVC, âprement négocié par la CFDT pour une durée de 3 ans, est un accord de répartition de la richesse produite par l'entreprise. L'optimisation de la RVC nécessite un blocage des sommes pendant 5 ans afin de bénéficier des exonérations fiscales. **Mais, cela ne booste en rien les salaires !**
- ⇒ **Mise en place d'un Prêt à Taux Zéro** d'un montant égal à notre intéressement/participation
Les salariés réclament du pouvoir d'achat : le COMEX répond PTZ. Alors que, depuis des années, le discours officiel clame que les décotes pour les CLP ne peuvent excéder 30 % du tarif public, le COMEX décide de mettre en place un PTZ !!! L'URSSAF y trouvera certainement un os à ronger.
Cherchez l'erreur... La Direction n'entend pas nos problématiques au quotidien **et nous propose au contraire d'augmenter notre endettement plutôt que de cotiser pour notre retraite sur nos salaires !**

Le 25 janvier 2023



DELEGATION NATIONALE CFDT LCL

Immeuble Garonne Aile B

2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

01.42.95.11.80 BC 401- 07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@lcl.fr



@CFDT_LCL

- ⇒ **Une enveloppe de Mesures salariales individuelles** maintenue à 1.5 % de la masse salariale
Pour la CFDT, cette enveloppe permettra, comme les années précédentes, de ne récompenser qu'environ 25 % des salariés pour " leur engagement et leurs compétences". **Les heureux élus, comptez-vous !**
- ⇒ **Rémunération Socle**
En queue de classement en termes de rémunération dans la profession, LCL a été obligé de mettre en place des minima de salaires pour tenter de freiner l'hémorragie de démissions et faciliter le recrutement.
Pour la CFDT, le décrochage salarial entraînant une forte dégradation des conditions de travail est la conséquence directe de l'obsession de nos dirigeants relative au Coefficient d'Exploitation, à la baisse des charges et à la remontée de dividendes à l'actionnaire CASA. **Encore une fois, trop peu de salariés concernés !**
- ⇒ **Compensation de la RVP avec une enveloppe de 1.5 M€**
Encore une façon honteuse de manipuler la réalité.
Pour la CFDT qui réclame depuis des années que la RVP des postes vacants soit intégralement redistribuée (tout comme les objectifs), la Direction annonce avoir pris la décision de reverser 50 % de la RVP des postes vacants plus de 60 jours consécutifs, ne reprenant aucune demande des organisations syndicales représentatives notamment celle de reverser la totalité de l'enveloppe, dès 30 jours de vacance consécutifs.
Concrètement, l'entreprise économise a minima 50 % de l'enveloppe de RVP des postes vacants sur notre dos, soit 1.5 M€.
- ⇒ **Revalorisation du titre restaurant**
Une fois encore la Direction n'a pas pris le sujet du pouvoir d'achat au sérieux en accordant une revalorisation annuelle inférieure à 100 €.
La CFDT attendait une revalorisation du titre restaurant depuis des années. **Nous restons sur notre faim !**
- ⇒ **La complémentaire santé**
Evolution de la participation employeur de 50 % à 53.1 %
La CFDT regrette que l'employeur n'ait pas fait le choix, a l'instar de certaines entités du Groupe, de neutraliser les cotisations, voire de considérablement faire évoluer sa participation pour améliorer le pouvoir d'achat de tous.
Pour la CFDT, encore une fois, **LCL fait le service minimum en acceptant, après d'après négociations, de ne compenser que les augmentations de cotisations 2023.**
- ⇒ **Une clause de revoyure en juin**
Pour la CFDT, la situation économique en 2021 et 2022 n'a pas entraîné de prise de conscience du COMEX avec des mesures fortes de maintien du pouvoir d'achat. De plus, **cette clause n'engage aucunement les parties et surtout pas la Direction !**

Vous l'aurez compris, car personne n'est dupe, les propositions de la Direction sont bien en-deçà de nos attentes légitimes et font fi du mécontentement général et de votre soutien dans notre démarche pour le pouvoir d'achat.

La CFDT invite tous les salariés à signer massivement la pétition intersyndicale CFDT-FO (cf. site www.cfdt-lcl.fr) qui sera remise à la DRH LCL lors du prochain CSE Central prévu le 8 février 2023.



Restons tous mobilisés !



DELEGATION NATIONALE CFDT LCL
Immeuble Garonne Aile B
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
01.42.95.11.80 BC 401- 07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@lcl.fr



@CFDT_LCL