



**LCL**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# MESURES SALARIALES : LES DÉS SONT JETÉS, LA CFDT NE SIGNE PAS !



## Propositions de la Direction en un coup d'œil

	Si accord signé	Si accord non signé (mesures unilatérales)
<b>Augmentation ciblée</b>	500€ pour les salariés ayant une rémunération RBA + 100 % RVP cible ≤ 36K€ (28% des salariés)	500€ pour les salariés ayant une rémunération RBA + 100% RVP cible ≤ 35K€ (20% des salariés)
<b>MSI</b>	1,75% de la masse salariale brute (11,6M€ non chargés)	idem
<b>Socles</b>	0,20% de la masse salariale brute pour les Techniciens Service Clients (15% des salariés POSC), soit 29350€ pour Province et 30350€ pour IDF	idem
<b>PPV</b>	400€ bruts* complémentaires (plafond 3 SMIC) avec mêmes critères d'attribution que la dernière PPV	idem
<b>FMD<sup>1</sup></b>	400€/an (vs 300€)	idem
<b>IK</b>	Alignement sur barème fiscal (vs 75% du barème actuellement)	idem
<b>Prime de transport mensuelle</b>	13€ ou 14€ selon agglomération + 2€ pour véhicule électrique	idem
<b>Egalité Pro</b>	500K€**	idem
<b>Santé &amp; Prévoyance</b>	59,3% de participation LCL, entraînant une baisse des cotisations globales santé et prévoyance	57,5% de participation LCL compensant l'augmentation des cotisations santé et prévoyance

(1): Forfait Mobilité Durable

\* Défiscalesés si versement sur PEE ou PERCOL

\*\* Hors négociation à venir sur Ega Pro

La défense du pouvoir d'achat ainsi que le juste partage de la valeur sont dans l'ADN de la CFDT.

Ainsi, la CFDT considère que les propositions de la Direction, lors de la dernière séance de négociation, sont encore trop en deçà des attentes légitimes des salariés au regard du contexte actuel avec l'inflation persistante et les excellents résultats LCL.

Le 11 janvier 2024



DÉLÉGATION 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



CFDT LCL

## Mesures salariales pérennes

**Pour rappel, la CFDT a demandé une augmentation pérenne pour tous.** Or, s'il est entendable que les plus bas salaires soient favorisés, la mesure proposée est trop faible et injuste, la Direction incluant, dans le plafond de rémunération, le montant de l'opportunité RVP à 100% !

Cette mesure, dicit la Direction, ne concernerait au mieux (si l'accord était signé par une majorité d'organisations représentatives) seulement 1/4 des salariés, alors qu'en parallèle, **l'enveloppe de 11.6 M€ nets, consacrée aux MSI** ne devrait bénéficier comme d'habitude qu'à environ 1/3 des collègues !

Enfin, pour **les mesures socles** mises en place pour les collègues des POSC, si cela correspond bien à une demande de la CFDT et à une réelle attente des salariés, pour autant, là encore, les montants sont trop faibles car seuls 15% sont éligibles. Pour les collègues de ces métiers déjà trop souvent oubliés des mesures individuelles, ces mesures socles ne seront qu'un bien maigre rattrapage pour les " heureux " élus.

**Pour la CFDT, trop peu de bénéficiaires sont concernés par ces mesures. Une fois de plus, une majorité de salariés est oubliée !**

## Mesures périphériques

Là encore, la CFDT considère que la Direction ne fait pas suffisamment preuve d'ambition :

- ⇒ **FMD, IK** : cela ne concerne que trop peu de salariés,
- ⇒ **Prime de transport, complémentaire santé, Prévoyance** : ne soyons pas dupes, même si cela répond à une demande de la CFDT, cela ne reste que du saupoudrage représentant quelques euros par mois.
- ⇒ **Titre restaurant, allocation garde d'enfants, participation aux transports collectifs, etc.** : zéro !

## Mesures ponctuelles

Pour la CFDT, **l'enveloppe consacrée à l'égalité professionnelle**, même si elle n'est qu'un premier pas dans l'attente de la négociation à venir sur le sujet, n'a pas sa place au sein des NAO.

Concernant **la PPV complémentaire**, la CFDT regrette que la Direction n'ait pas saisi le coche en décembre 2023 en proposant d'emblée une mesure digne, acceptable et défiscalisée pour tous.

Finalement, même si la Direction s'est engagée à effectuer un benchmark sur les rémunérations globales par métier afin d'identifier les écarts éventuels par rapport à la concurrence, pour la CFDT, cette étude devra se baser uniquement sur la rémunération globale **hors RVC**. Lors de la négociation qui en découlera en fin d'année visant à mettre en place une « trajectoire corrective », la CFDT continuera de défendre votre pouvoir d'achat pour qu'enfin les rémunérations LCL ne soient plus classées en queue de peloton.

**La CFDT attendait beaucoup de cette négociation qui aurait pu marquer un tournant radical dans le dialogue social avec l'arrivée de notre nouveau Directeur Général.**

**Même si nous concédons que la Direction a fait un pas en avant et a évolué dans ses propositions depuis fin décembre, le maintien du pouvoir d'achat est loin d'être acquis et le différentiel avec vos attentes est encore trop important. Pour ces raisons, la CFDT a décidé de ne pas apposer sa signature sur cet accord.**

**La CFDT a décidé de rester dans l'intersyndicale afin de travailler sur des actions communes face au manque de considération de la Direction. A suivre ...**



DÉLÉGATION 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@cl.fr



@CFDT\_LCL



CFDT LCL