

**CSEC février 2025**

### Echec de la Négociation salariale

#### Déclaration CFDT

« Madame la Présidente,

La négociation salariale, au-delà d'être obligatoire, est surtout un RDV très attendu par les salariés.

La CFDT tient tout d'abord à dénoncer la façon de procéder de la Direction qui, même si elle organise plusieurs réunions, réduit la phase négociation à une approche de type « c'est à prendre ou à laisser ». Cette situation met en lumière un manque de dialogue flagrant et un simulacre de négociation, conduisant à l'impasse et finalement à l'absence de signature d'un accord par les organisations syndicales représentatives.

Depuis des années, obsédée par le contrôle de la masse salariale, la Direction LCL ne s'engage plus sur l'avenir. Les salaires ne sont pas fixés en fonction de la contribution des salariés mais de la rentabilité attendue, toujours plus élevée, et du pilotage financier, toujours plus strict.

En outre, la Direction a dévoyé le sens de cette négociation, d'une part, en occultant d'entrée toutes discussions sur une Mesure Générale pérenne et une Prime de Partage de la Valeur et, d'autre part, en se focalisant uniquement sur des mesures de rattrapage liées au benchmark et à l'égalité professionnelle Femme/Homme. La CFDT rappelle que les retards en termes de rémunération fixe chez LCL découlent directement des politiques salariales au rabais menées par LCL et validées par le Groupe, depuis des années. Par conséquent, ces mesures de rattrapage devraient faire l'objet d'enveloppes spécifiques sans pour autant amputer le budget des négociations sur les salaires.

Précisons d'ailleurs, que malgré les communications faites par la Direction aux salariés sur les "mesures correctives dites de convergence, socles et repères", cette dernière n'en a toujours pas annoncé les montants !

Dans les faits, depuis des années, les augmentations se font rares car la tendance est à l'individualisation. La Direction qui pourtant privilégie les mesures individuelles, n'accorde cette année qu'une enveloppe MSI de 9,3 M€ en baisse de 2,3 M€ par rapport à 2024 : seul un salarié sur trois sera récompensé en 2025.

La CFDT insiste sur la nécessité d'augmentations collectives pour garantir le maintien du pouvoir d'achat. En effet, quelles que soient les performances du salarié, la sanction financière sous forme d'absence d'augmentation n'est pas la bonne solution.

D'autre part, personne ne travaille totalement seul et c'est l'efficacité de l'équipe toute entière qui permet aussi aux meilleurs talents de s'exprimer et d'obtenir de bons résultats.



Une augmentation générale est la meilleure solution pour entretenir la motivation et reste la meilleure prévention aux frustrations et aux rivalités néfastes.

Or, chez LCL, les salaires des cadres, techniciens, managers et non managers ne sont plus à la hauteur de leur engagement. Tant que la Direction ne changera pas de logique, les écarts salariaux perdureront et les mêmes causes entraîneront les mêmes effets !

Une fois de plus, les résultats solides de LCL, 826M€, viennent contredire les arguments récurrents et alarmistes de la Direction Générale et du Groupe quant à la capacité de notre entreprise à pouvoir supporter le poids financier d'une mesure générale.

Au vu de ces excellents résultats, annoncés après la négociation et obtenus grâce à l'engagement et la mobilisation de tous les salariés au quotidien, la CFDT demande un acte fort et immédiat de la Direction se traduisant par le versement d'une mesure pour tous.

Enfin, sachant que les investissements prévus dans le cadre des orientations stratégiques 2027 risquent d'impacter fortement les résultats des années à venir et donc la Rémunération Variable Collective, il est urgent de revaloriser les rémunérations fixes chez LCL.

Aussi, la CFDT renouvelle sa demande d'ouvrir une négociation sur la structure de la rémunération concomitamment à celle dédiée à la RVC qui débute le 9 avril prochain. »

En parallèle, pour continuer à défendre vos intérêts, la CFDT LCL et FO LCL ont envoyé une lettre ouverte au Directeur Général pour lui demander un effort complémentaire. Retrouvez cette lettre ouverte sur notre site : [cfdt-lcl.fr](http://cfdt-lcl.fr)

**Pour toutes questions contactez vos élu(e)s CFDT**



## Orientations stratégiques 2027

Le Directeur Général, accompagné de membres du Comex, a présenté au CSE Central les orientations stratégiques 2027 pour LCL qui s'inscrivent totalement dans les « ambitions 2030 » déjà présentée en juillet dernier.

Dans un contexte où la société se digitalise de plus en plus, la Direction Générale envisage un « futur modèle de développement LCL » qui nécessite « d'adapter notre modèle relationnel ». Ainsi, la Direction décrit LCL comme une banque unique avec deux approches différenciées :

- LCL Easy (particuliers et professionnels) : Une offre digitale en gestion autonome pour les clients « volontaires », à un coût et tarif compétitif, avec accompagnement humain à distance (« téléconseiller »).
- LCL Premier : offre de conseil Premium, avec un conseiller expert (en agence ou à distance) pour une clientèle « exigeante ».

Le CSE Central se fait accompagner par un expert pour étudier ces orientations stratégiques, dont le rapport sera présenté en avril prochain au CSEC pour l'éclairer avant la consultation.

A ce stade de nombreuses questions restent sans réponses quant au cadencement et aux impacts du déploiement de ces orientations stratégiques notamment sur les métiers, le nombre de postes, les effectifs, le maillage réseau, le rôle de LCL Mon Contact, des OSC/OSCE et fonctions support...

De plus, la CFDT s'interroge : pour financer les investissements nécessaires à la transformation de LCL, le Groupe permettra-t-il de déroger à la règle commune aux entités de remonter 95% de son résultat annuel ?

La CFDT a, encore une fois, demandé à la Direction l'ouverture d'une négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels afin de remettre en place dans l'entreprise :

- Des mesures d'accompagnement financières liées aux mobilités fonctionnelles et/ou géographiques,
- Des formations adaptées aux évolutions des métiers (notamment en présentiel) pour le maintien et le développement des compétences des salariés et ainsi sécuriser leur parcours professionnel chez LCL.

La Direction qui envisage des transformations rapides du modèle LCL semble beaucoup moins pressée de discuter de l'accompagnement pourtant indispensable des salariés ! La CFDT rappelle que la réussite du projet ambitieux de la Direction Générale dépendra aussi de l'adhésion des salariés.

## RVP Retail

Après avoir été alertée par de nombreux salariés du réseau sur la baisse de leur RVP du T4, la CFDT a interpellé la Direction en séance sur cette situation. Pour rappel, le mois dernier (cf. tract CSEC janv. 2025) la CFDT, craignant justement cette baisse, avait dénoncé les pratiques mises en place par la Direction pour « contrôler » les notes EMP !

- ✓ Après des débats houleux, c'est en toute fin de séance que la Direction a annoncé la distribution d'un Boost RVP, soit une enveloppe de 3,5 M€ dont les modalités de distribution ne sont pas connues à ce stade.

**RAPPEL  
IMPORTANT**

De plus, la CFDT vous informe que dans le cadre des travaux menés avec la Direction pour l'amélioration des conditions de travail suite à l'alerte pour risques graves, vos élus ont obtenu une avancée majeure qui ne semble pas être connue de tous : tout événement particulier (poste à découvert, travaux importants ou autres) ayant entraîné la dégradation d'indicateurs (TAT, IRC...) doit être remonté par les managers afin d'en neutraliser les impacts.

## Consultation du CSE Central : déploiement LCL Mon Patrimoine

Le CSEC a été consulté sur la généralisation de l'outil « LCL Mon Patrimoine » qui sera progressive sur tout le territoire en 2025.

Retrouvez l'intégralité de l'avis unanime du CSE Central validé par la CFDT sur notre site [cfdt-lcl.fr](https://cfdt-lcl.fr)

### Une équipe à votre écoute

Vos élus CFDT titulaires		
Virginie NOIROT, Secrétaire Générale	GPSE	06.24.57.01.47
Thibault MARQUET, Trésorier Adjoint	RAA	06.85.47.76.76
Christelle FAMILIAR*	MED	06.03.15.78.66
Hakim BEN AHMED	GPNO	06.61.48.33.37
Nathalie CHABRAND	MED	06.28.35.09.03
Nicolas RODRIGUEZ	GSO	06.89.95.16.11
Vos élus CFDT suppléants		
Valentine COROLLER	GPNO	01.43.13.00.76
Franck LEREBOURG VINAY	MED	06.64.32.32.97
Marie-France DABON	ANTILLES	06.90.90.94.71
Guy TRICONE	GPSE	06.64.76.01.63
Catherine RONCERAY	OUEST	06.03.65.02.40
Yacine BENSMAINE	EST	03.90.40.64.63
Représentante Syndicale Nationale CFDT		
Isabelle MEYNIEL	SIÈGE	06.88.31.85.29

\*Référénte harcèlement CSEC

Prochaines séances les 5 et 6 mars 2025

