

Politique Salariale 2024



BANQUES ET ASSURANCES

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



CFDT LCL

04 78 92 23 69

Outlook :

cfdt_dsr_raa

La direction nous présente enfin les données chiffrées concernant la politique salariale 2024. Il était temps d'explicitier les contours des enveloppes versées début 2024.

Ces sujets primordiaux d'évolutions de salaires, de primes, de PPV, de changement de niveau, dans un contexte inflationniste, sont primordiaux.

A notre grand étonnement, même sur de tels enjeux pour les salariés, seuls les élus CFDT se sont saisis de ces sujets, en soulevant les incohérences, les discriminations et le manque de transparence d'une politique salariale minimaliste.

Et sans avoir à rentrer dans le détail des métiers, des âges, des DR, le constat est amer. Nous avons demandé à la direction RAA d'explicitier les décalages suivants :

- ✚ Pourquoi les chiffres des effectifs sont toujours à la baisse ?
- ✚ Quand les résultats de l'étude de benchmark seront présentés aux salariés ?
- ✚ Comment la direction gère son paradoxe, en écrivant « *qu'il faut s'assurer de l'attractivité de notre métier par le biais de la rémunération* » et dans le même temps baisser depuis 3 années le taux moyen de MSI ?
- ✚ Pourquoi les techniciens perçoivent moins de MSI que les cadres (-8,6 points), avec un écart qui perdure et se creuse depuis plusieurs années ?
- ✚ Pourquoi les collègues à temps partiel bénéficient-ils moins de MSI et de changement de niveau que ceux à temps plein ?

Comme seul bon point, la tendance se confirme depuis 2 années, presque autant de femmes que d'hommes ont perçu une MSI en 2024 en RAA.

La direction tente de semer le flou en amalgamant mesures socles, mesures repères, MSI, mesures générales, bonification de RVP, PPV, prime de surperformance (sans compter des chiffres erronés)... mais même mis bout à bout, cela ne suffit pas à pallier l'augmentation du coût de la vie. On nous répond qu'il n'y a pas de volonté d'écarter certaines catégories, pour autant les chiffres nous démontrent que de fortes disparités perdurent selon la classification, le régime de travail, les métiers...

Ces constats discriminants et les choix de LCL de ne pas revaloriser suffisamment les salaires (malgré des bénéfiques records) sont largement contestés par la CFDT, depuis plusieurs années.

Ils sont également à rapprocher directement au nombre croissant de départs de nos collègues LCL.

Emploi	Taux moyen de MSI		Taux de bénéficiaires de MSI	
	2023	2024	2023	2024
Conseiller Particulier	4,4 %	3,3 %	30 %	33 %
Conseiller Professionnel	3,6 %	3,4 %	23 %	37 %
Conseiller Privé	4 %	3,6 %	32 %	42 %
Conseiller en patrimoine	6,2 %	3,2 %	46 %	32 %
DA	3,8 %	3,8 %	59 %	67 %
DGA	3,8 %	3,7 %	79 %	68 %
Technicien Service Client	3,5 %	3,4 %	30 %	49 %



Concernant la politique salariale 2024 en Rhône Alpes Auvergne, nous avons la déconvenue de constater que même géographiquement des disparités significatives apparaissent.

Pour résumer, avec des enveloppes ultra limitées, il est bien difficile de réduire les inégalités et maintenir l'attractivité de nos métiers. La direction a préféré cette année, verser à plus de bénéficiaires mais les montants perçus ont été bien minorés et ce, malgré toute la communication de chiffres orchestrée en début d'année 2024 pour limiter l'attrition des salariés.

Quand la direction conjuguera t-elle le « J'aime mon Client » avec celui de « J'aime mon Salarié » ?

RAA Directions	Part de bénéficiaires		Taux moyen MSI	
	2023	2024	2023	2024
DR LGM	33%	40%	4,2%	3,5%
DR IDA	35%	40,3%	4%	3,5%
DR AUVERGNE	38%	41%	3,6%	3,6%
DR A2S	33%	42,6%	3,7%	3,4%
LCL MON CONTACT	31%	34,5%	3,7%	3,9%
BANQUE PRIVEE	40%	39,8%	5%	3,4%
BEIGF	44%	39,4%	4,3%	3,6%
OSC	33%	46,4%	3,5%	3,6%
FONCTIONS SUPPORTS	33%	30,8%	3,2%	3,4%
TOTAL	35%	40,6%	4%	3,5%

*Ne sont pas repris les collègues d'habitat et EM car non communiqués par la direction.

Application du nouvel accord télétravail

A notre demande, la direction nous a apporté certaines précisions concernant la mise en œuvre du nouvel accord télétravail. Le « bagage », mis à jour courant août, apportant de nouveaux éléments n'a malheureusement pas été présenté aux équipes.

Le DDR précise que 2 notions sont à distinguer : celle de « métier » et celle de « mission ». Tous les métiers présents chez LCL sont télétravaillables, pour autant, toutes les missions ne le sont pas. Ainsi, un conseiller d'accueil à la possibilité de prendre une journée de télétravail pour effectuer ses formatans mais ses autres tâches ne pourront être réaliser qu'en présentiel. Une journée de télétravail doit rester une journée comme les autres. Les managers comme les collègues ont les mêmes obligations (brief de matin, réunion du jeudi ...). La feuille de route est un support qui peut être utilisé, mais cela n'est pas obligatoire.

Au niveau des agendas, il est important de bien notifier votre journée par une plage jaune de permanence, afin que les clients soient informés, en amont, que leur rdv se déroulera à distance (visio ou téléphone). Enfin, une certaine souplesse est tolérée pour les personnes à mi-temps (2,5 jours par semaine). Elles ont la possibilité de prendre une journée entière de télétravail, et n'être présentes sur site, qu'une journée et demie par semaine.

Suppression Multi-site DGA Grenoble Centre-Est

La direction nous présente un projet dit de « renforcement ».

Mais force est de constater que c'est toujours sans moyen supplémentaire.

De 3 multisites, il n'en restera que 2, en retirant des portefeuilles de particuliers au profit de nouveaux portefeuilles privés qui seront déjà bien chargés.

La cerise sur le gâteau revient à l'agence de Grenoble Ile verte qui verra son amplitude horaire réduite, par un « souci d'harmonisation ». Enfin c'est surtout l'économie des jours de RTT qui est regardée par la direction, car les collègues n'auront plus que 3 RTT salariés au lieu de 8.

Métiers	Fourchette de clients en portefeuille
DA	50 à 100
DAA Prof	100 à 150
DAA	200 à 300
RA	500 à 700
CC Privé	650 à 850
CC Part	1 000 à 1 600
CC Prof	200 à 300

Nouveaux Multisites dès le 01/01/2025		Effectifs	
		Avant	Après
Multi-site	Meylan	1 DA 2 CC Part 2 CC Privé 1 Accueil	1 DA 1 CC Part 3 CC Privé 1 Accueil
	Crolles	1 RA 2 CC Part 1 CC Privé	1 DAA 2 CC Part 2 CC Privé
	St Ismier	1 DA 1 CC Part 2 CC Privé	1 RA 1 CC Part 1 CC Privé
Multi-site	Grenoble Le Parc	1 DA 3 CC Part 1 CC Privé	1 DA 2 CC Part 2 CC Privé
	St Martin d'Hères	1 RA 2 CC Part 1 CC Privé	1 DAA 2 CC Part 1 CC Privé
	Grenoble Ile Verte	1 RA 2 CC Part	1 RA 2 CC Part

Arrêt maladie et congés payés : où en sommes nous ?

Depuis le décret du 13 septembre 2023, nous demeurons en attente des directives de notre entreprise. Semble-t-il que LCL travaille sur les modalités techniques de mise en application avec les développeurs, mais bizarrement quand les développements sont en faveur des salariés tout est nettement plus laborieux à mettre en place !



- ✚ Pour les personnes ayant quittées LCL : un courrier de demande est à envoyer au CSPP afin de bénéficier de la régularisation en respectant les délais de prescription.
- ✚ Pour les personnes qui vont quitter LCL : la régularisation s'effectuera de manière automatique avec le solde de tous compte.
- ✚ Pour les personnes en arrêt maladie actuellement : la direction les informera à leur retour de leur droit à congés ainsi que du délai de 15 mois pour les utiliser.
- ✚ Pour les personnes en poste de travail : depuis mai 2024, l'outil informatique est à jour des nouvelles dispositions légales mais sans reprendre l'antériorité. La loi permet de remonter jusqu'à 2009, LCL ne régularisera pas automatiquement, il faut donc vous manifester auprès du CSPP pour réclamer vos droits à congés. Vous avez jusqu'en Avril 2026 pour le faire.

Les élus CFDT sont là pour vous aider et faire respecter vos droits

Médecine du travail

Chaque printemps, AST fait part au CSE RAA de son bilan annuel. Il en suit un échange tripartite sur les données avec le docteur Aulfils, notre médecin référent, et la direction. Cette année, les élus restent en attente d'un échange sur les constats 2023. Cependant, la direction nous a confié que les retards concernant les visites périodiques se cumulaient. Rappelons que la date entre deux visites médicales, fixée par le code du travail, est de 5 ans. Celle-ci a donc un caractère légal et obligatoire. Vous avez bien sûr la possibilité de contacter la médecine du travail si vous le sentez utile.

Les médecins priorisent les visites de reprises (à la suite d'un arrêt maladie de longue durée ou d'un retour de maternité) et les visites d'embauches aux visites périodiques.

Notons que les visites à la demande du salarié ou pour les motifs préalablement évoqués reportent le délai des périodiques. Un plan d'action pour rattraper ce retard est à définir et ceux, malgré l'absence de l'infirmière depuis plus d'une année et le départ en retraite non remplacé de l'assistante RH.

Les mobilités douces chez LCL



Par sa communication client, par les mesures affichées dans les Négociations Annuelles Obligatoires, par ses partenariats de tous les cyclistes, LCL affiche une volonté claire de promouvoir ce mode de transport. Néanmoins les moyens mis en œuvre par notre entreprise sont nettement insuffisants. La large communication du 10 septembre confirme ce paradoxe. Comment afficher ouvertement de telles ambitions quand les lieux de stockage manquent cruellement au sein de nos agences? La CFDT a insisté pour que la mise en place de locaux adaptés soit déployée sur RAA, dans les agences existantes, comme pour les sites restant à rénover ou à intégrer. Mais la réponse de la direction est malheureusement : que cela n'est pas prioritaire dans les projets...

Voyages CSE 2025

Voici les destinations déjà retenues par la commission des œuvres sociales qui s'est déroulée le 6 septembre 2024 :

- Varsovie (4 jours et 3 nuits) : du 1er au 4 mai 2025 ou du 8 au 11 mai 2025 ou du 29 mai au 1er juin 2025.
- Amsterdam (3 jours et 2 nuits) : du 24 au 26 mai 2025.
- Copenhague (3 jours et 2 nuits) : du 16 au 18 mai 2025.

En Bref

- ✚ **Plateforme Edenred**: la plateforme pour commander mobilier et accessoires de télétravail est à nouveau disponible. Vous avez la possibilité de modifier l'adresse mail de référence dans votre « profil » afin de faciliter la communication avec le prestataire car il n'existe aucun SVP ou hotline pour les échanges.
- ✚ **Frais de crèche et de garde** : pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans, la campagne de mise à jour des dossiers est ouverte jusqu'au 1^{er} novembre (changement du nombre d'enfants à garder, évolution du mode de garde ou nouveaux bénéficiaires). Si votre situation depuis votre dernière déclaration n'a pas changé, votre dossier est à jour et vous n'avez pas d'action à réaliser.
- ✚ **Frais professionnels de moins de 10€** : si vous avez des frais professionnels inférieurs à 10€ (ticket de transport, parking, péages ...), vous n'avez pas la possibilité de les saisir informatiquement. Si c'est votre cas, vous devez vous rapprocher de la sphère RH pour qu'une procédure dégradée de remboursement soit mise en place.

Pour toutes questions ou difficultés, contactez-nous !