



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# Négociation salariale : Nouveau DG, nouvelle déception !

Décembre 2024



**La CFDT** décrypte pour vous cette négociation salariale.

Le contexte politique et économique est tendu, mais les salariés de LCL, comme tous les français, souffrent de la dégradation de leur pouvoir d'achat depuis des années.

Et pourtant quelle est la posture de l'entreprise ? Rien pour embarquer le collectif, et uniquement des mesures pour "rattraper" les erreurs du passé et encore sous conditions.

Alors que le personnel réclame du pouvoir d'achat pour tous et, par-dessus tout, de l'équité, les attentes sont fortes, mais les désillusions aussi : le lancement des projets ne voit pas le jour et le traitement du benchmark sur la rémunération est décevant.

Malgré cela, depuis un an le personnel a continué à travailler ensemble à maintenir profitable l'entreprise dans des conditions qui se dégradent chaque jour.

**La CFDT** a bâti son histoire et son ADN sur la défense du collectif et se bat depuis de nombreuses années pour un partage plus équitable de la valeur.

Une fois de plus, cette année, l'entreprise propose avec cynisme des miettes alors même que les résultats restent une fois de plus de bonne facture.

**La CFDT réclame des mesures fortes, symboliques et non discriminantes en faveur de chaque salarié en parallèle d'une enveloppe de MSI qui récompense la compétence au même titre que la RVP.**

L'enveloppe mise sur la table de 2.8 % de la masse salariale doit déjà embarquer : la trajectoire correctrice liée au benchmark, l'enveloppe pour l'égalité professionnelle, les MSI, une enveloppe dédiée à la complémentaire santé et le comble : 1.4 M€ pour l'habillage RSE (environ 500 salariés concernés).

**A ce jour, pour la CFDT, c'est NON, LCL et le groupe ont largement les moyens de faire beaucoup mieux sans mettre en péril l'entreprise ou les projets à venir et par ce geste fort ainsi fédérer les salariés autour de leurs ambitions 2030 dont les projets et impacts ne sont pas encore connus.**



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

A ce stade de la négociation et bien que la CFDT l'ait revendiqué, **il n'y aura ni PPV, ni mesures générales.**

Durant toutes les séances, la Direction n'a fait que présenter les 3 mesures qu'elle a décidé unilatéralement de mettre en œuvre suite aux résultats de l'étude comparative des rémunérations (benchmark) :

- o **Des rémunérations socles** pour de nouveaux métiers (DGA), l'intégration des DA Habitat dans les socles des DA et une revalorisation de certains socles existants,
- o **Des rémunérations « repères »**, avec une trajectoire prédéfinie pour les métiers dits « spécialisés », à l'entrée dans le métier, puis à 2 ans et à 4 ans, sous réserve de conditions d'éligibilité (Chargé de clientèle pro, Chargé d'affaires pro, Chargé d'assurances pro, Directeur d'agence pro, Conseiller clientèle privée, Conseiller en patrimoine, Conseiller banque privée, Chargé d'affaires entreprise V3, Chargé d'affaires entreprise V4),
- o **Des MSI « de convergence »**, à la main des managers (mais distribuées selon un certain nombre de règles) pour les métiers non concernés par les deux premières mesures...

On fait les comptes sur les propositions de la Direction:

<b>MSI de convergences*</b>	6.1 M€
<b>MSI Standards</b>	9.7 M€
<b>Rémunérations Socles et repères</b>	2.3 M€
<b>Ega Pro</b>	0.3 M€
<b>Complémentaire Santé</b>	0.78 M€
<b>Mobilités douce et durable</b>	1.42 M€
<b>Total</b>	<b>20.6 M€</b>

\* Distribuées, sous condition de notation, en 2 campagnes distinctes (habituelle pour le lot 1 et mai/juin pour le lot 2 et hors lot).

De nombreuses incertitudes persistent, la Direction n'étant pas prête à nous fournir ni les nouveaux socles, ni les montants des rémunérations repères, pas plus que le nombre de potentiels salariés éligibles.

**Pour la CFDT, cela reste encore loin du compte, d'autant que les différentes expertises mandatées par le CSE central ont mis en avant plusieurs éléments en totale contradiction avec le discours de la Direction, notamment :**

- **Sur la période 2018 et 2023 : avec une inflation cumulée à 13,9, 42 % des effectifs présents ont eu une augmentation de salaire inférieure à l'inflation,**
- **Sur la période 2021 et 2023 : l'évolution des salaires a progressé de 7,4% alors que l'inflation s'est chiffrée à 10,4%**
- **En 2023 : 55% des salariés ont perdu du pouvoir d'achat,**

**Bien que la Direction ait entendu nos revendications en présentant des mesures pérennes, la CFDT va continuer à réclamer une bonification de l'enveloppe proposée afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires et permettre le rattrapage de l'ensemble des salaires en décalage sans aucune condition.**

**La CFDT souhaite que la date anniversaire de l'arrivée de notre DG soit synonyme de bonnes nouvelles en réponse aux attentes des salariés.**

*Dernière séance le 10 janvier*

