



LCL
BANQUES & ASSURANCES



Lettre ouverte

Monsieur Serge MAGDELEINE
Immeuble Rhône
10 place Oscar Niemeyer
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 17 février 2025

Objet : Echec de la négociation sur les salaires 2025 et résultats de LCL

Monsieur le Directeur Général,

La négociation sur les salaires 2025 s'est soldée sans que nous ne parvenions à un accord. Dans l'engagement unilatéral que vous avez pris, figurent essentiellement des mesures individuelles, octroyées sous forme de revalorisation ou de création de certaines rémunérations « socles », « repères » ou de « convergence ».

Le 27 janvier 2025, les trois organisations syndicales représentatives, soucieuses de trouver un accord dans l'intérêt des salariés et de LCL, vous ont adressé un courrier. Dans celui-ci, elles proposaient une autre répartition de l'enveloppe de 20 M€ que vous avez décidée, avec une augmentation générale de 800 € et le reste en mesures salariales individuelles.

Cette proposition a fait l'objet d'une fin de non-recevoir de votre part.

Or, le 5 février 2025, les résultats de LCL ont été publiés. Grâce à l'investissement sans faille des salariés, ils sont d'un très bon niveau, ce que vous avez constaté et reconnu.

La publication de ces excellents résultats n'a fait que nous conforter dans notre demande initiale d'un budget nettement supérieur aux 20 M€ imposés.

D'autant que notre demande s'inscrivait dans un contexte qui justifiait pleinement que LCL y souscrive :

- Le taux d'inflation, s'il tend à diminuer, a été de 2 % environ en 2024. Entre 2021 et 2023, l'inflation s'est élevée à + de 10%, alors que la somme des salaires fixes a progressé de 7,4% seulement. Le pouvoir d'achat des salariés de LCL s'est donc amenuisé. Ceci est une conséquence directe de la politique salariale menée par LCL, qui n'a octroyé aucune augmentation générale ou collective depuis 2014, exceptées celles de 2022 et 2023, accordées dans un contexte particulièrement inflationniste.
- Le benchmark, réalisé à votre demande, a mis en exergue que les rémunérations fixes étaient décrochées par rapport au marché. Le salaire fixe, chez LCL, ne représente que 77% de la rémunération globale, contre 81,5 % dans le secteur bancaire.
- Les rémunérations variables, constituées du variable individuel, mais aussi et surtout du variable collectif, représentent une part loin d'être négligeable dans notre rémunération globale. Or, et vous avez souvent communiqué sur ce sujet, la reprise des investissements est au cœur de votre projet pour LCL. Ce qui pourrait induire une baisse de l'intéressement / participation pour les années à venir.

La RVP, quant à elle, conserve une proportion importante dans notre rémunération. Pour autant, les montants versés en février, dans le réseau, sont en berne sur de nombreux secteurs. Nous ne pouvons donc que saluer votre décision d'allouer 3,5 M€ pour compenser cette baisse, accréditant ainsi le bien-fondé de nos demandes en CSEC sur le sujet. Ce premier pas est appréciable. Toutefois, s'il corrigera le niveau de RVP pour certains, il ne permettra pas une amélioration du pouvoir d'achat de tous les salariés.

LCL remonte 95% de son résultat au groupe. Il serait inique de ne pas mieux partager la valeur produite par les salariés. C'est pourquoi, nos deux organisations syndicales vous adressent de nouveau une demande forte, pour que LCL marque sa reconnaissance vis-à-vis de celles et ceux qui font, chaque jour, la richesse de l'entreprise.

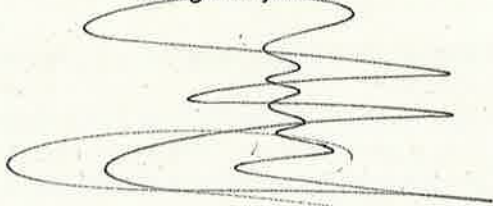
Si vous considérez que la négociation salariale, pour 2025, est close et que, malgré les bons résultats affichés, elle ne mérite pas d'être réouverte, la CFDT LCL et FO LCL vous demandent expressément de reconnaître l'engagement indéfectible des salariés en décidant d'accorder, par exemple :

- Un abondement exceptionnel et/ou une bonification du ou des boosts, prévus dans l'accord RVC, et atteints pour l'exercice 2024,
- Une PPV,
- ...

Enfin, au-delà de notre demande légitime d'un geste de reconnaissance financière vis-à-vis de l'ensemble des salariés de LCL, nous voulons vous rappeler qu'il paraît indispensable de revoir la structure de la rémunération chez LCL, en parallèle de la négociation sur l'intéressement. Ce sujet a été évoqué brièvement par le DRH au cours de la négociation salariale, et par Marie-Agnès Chesneau au CSEC. Cela paraît aujourd'hui d'autant plus indispensable, compte tenu, d'une part, du décalage des rémunérations fixes chez LCL par rapport au marché, et d'autre part, de la possible évolution à la baisse de l'intéressement/ participation.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, et dans l'attente de vous lire, veuillez agréer, monsieur le Directeur Général, nos salutations.

Pour la CFDT LCL,
Emmanuel HERGOTT
Délégué Syndical National



Pour FO LCL,
Danièle GOURDET,
Déléguée Syndicale Nationale

