



Cfdt:

LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Intéressement/Participation

Une RVC boostée !

Le 14 février 2022

L'annonce RVC est tombée dès le lendemain de la mise en ligne sur l'intranet des excellents résultats de LCL.

Ainsi dès le 11 février, notre DG a pris sa plume pour féliciter les salariés de LCL, soulignant leur engagement individuel et collectif, leur proactivité au service des clients, leur capacité à innover, concevoir et déployer de nouvelles offres, etc.



Bref, il ne tarit pas d'éloges et nous explique que le résultat 2021 est bon et que nous allons tous en profiter individuellement comme il se doit et en retirer les fruits.

En effet, grâce à l'accord de participation et d'intéressement négocié et signé notamment par la CFDT, l'enveloppe de RVC augmente de 30 M€ pour s'établir à 115,8 M€ (dont les deux boosts liés à la progression de l'IRC et au niveau de Résultat Net).

Cette augmentation se traduisant par une hausse significative des montants individuels par rapport à 2020 :

	Tranches de rémunération brute				
	30 000 €	35 000 €	40 000 €	45 000 €	50 000 €
Montant brut RVC 2021	5 802 €	6 196 €	6 591 €	6 986 €	7 380 €
Montant brut RVC 2020	4 100 €	4 382 €	4 663 €	4 944 €	5 226 €
Ecart	+1702 €	+1814 €	+1928 €	+2042 €	+2154 €

Vous pourrez choisir d'épargner ou de percevoir ces sommes (versement prévu fin mai 2022).

L'affectation partielle ou totale de cette somme pourra être faite sur le compte de dépôts, le PEE ou le PER COL, afin de bénéficier des abondements habituels.

► Seule l'affectation sur le PEE / PER COL bénéficie de l'exonération sociale et fiscale (hors CSG/CRDS). Le versement sur le compte dépôt n'en bénéficie pas et sera soumis à l'impôt sur le revenu.

► Les abondements prévus pour les versements :

- sur le PEE : **455 euros** maximum pour **660 euros** versés,
- sur le PER COL : **400 euros** maximum pour **1 600 euros** versés.



Mais des mesures salariales globales, somme toute, insuffisantes...



Au regard des éléments donnés par la Direction, ce sont effectivement des sommes plutôt « sympathiques » auxquelles les salariés pourront prétendre cette année.

Mais Michel Mathieu ne se contente cependant pas de cette annonce. Il en profite en effet en parallèle pour établir une vraie liste « à la Prévert » de toutes les « excellentes mesures salariales » mises en place en 2021 !

Si la CFDT est bien évidemment satisfaite du résultat LCL et de sa traduction en Intéressement Participation, elle rappelle cependant les raisons de son refus de signer l'accord sur les mesures salariales qu'elle juge indigne de votre investissement, dénonçant notamment :

- Des mesures sociales trop basses et excluant encore trop de salariés (LCL mon contact, POSC, etc.),
- L'absence de mesure générale et de mesures périphériques,
- Une enveloppe de MSI qui bien qu'en progression ne permettra toujours pas de répondre aux attentes des collègues,
- Une prime PEPA à minima et octroyée à une minorité de collègues, etc.

Par ailleurs, même si les dernières mesures relatives à la RVP, décidées par le COMEX (bien qu'encore un peu floues dans leur mise en œuvre), sont une bonne chose en soi, pour la CFDT, le compte n'y est toujours pas.

Cela ressemble plutôt à une tentative désespérée de la Direction, de faire oublier son échec sur les négociations salariales, à mille lieux des félicitations dithyrambiques adressées aux salariés par les dirigeants de LCL.

Aussi, pour la CFDT il n'y a que peu de raisons de se réjouir d'autant que notre accord de participation / intéressement, incluant notamment les 2 boosts atteints en 2021, arrive à échéance cette année.

Vos élus CFDT s'attacheront à négocier avec pugnacité un prochain accord pour protéger au mieux vos intérêts et surtout pour permettre à tous de récolter les fruits de leur labeur dans des conditions de travail toujours plus difficiles.

