



LCL
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Négociations salariales

Le rideau est tombé !

Villejuif, le 7 décembre 2021

Vous trouverez ci-dessous les dernières propositions de la Direction sur les grandes orientations annoncées précédemment :

1. Les socles par métiers annoncés par la Direction lors de la précédente réunion évoluent de quelques centaines d'euros et certaines des populations (RA et DA-A) qui étaient exclues de ces garanties ont été ajoutées.

En parallèle de ces seuils exprimés en montants, la Direction précise également que chacun des métiers concernés fera désormais l'objet d'une classification minimale.

Pour illustrer ce mécanisme, un collègue qui serait CC Part avec une RBA < au seuil minimum et une classification inférieure, verrait sa RBA augmenter et sa classification serait réévaluée afin d'atteindre les deux seuils impartis.

De la même manière, un collègue dont la RBA serait > au seuil défini, mais dont la classification serait moindre, bénéficierait aussi d'une évolution de sa classification accompagnée alors par le minima d'augmentation de changement de lettre (Les minima existant de 1000€ pour les changements de classifications techniciens et 1800€ minimum pour les cadres sont maintenus).

Métiers concernés	Classification Cible
Cc Part et RA Part	E
CC Privé et RA Privé	F
CC Pro et RA Pro	G
DA Adjoint : Socle CC Pro	G
DA - de 7 UTP	H
DA + de 7 UTP	H

Ces évolutions concerneraient désormais une population de 2100 collaborateurs (vs 1800) sur un potentiel de 7200 collaborateurs dans ces métiers.

D'autre part, si ce système fait évoluer votre RBA de plus de 3%, vous ne serez pas éligible aux Mesures Salariales Individuelles cette année.

Pour les métiers de l'accueil, l'équipe dédiée, les équipiers d'appui, LCL mon contact... vous ne bénéficierez pas du salaire minimum. Vous pourrez éventuellement être éligible aux MSI si et seulement si, vous êtes l'heureux élu !

2. Une évolution de l'enveloppe MSI à 8,4 millions non chargée soit 1,5% de la masse salariale.

3. Des Enveloppes « Egalité Professionnelle » et « Revalorisation du Variable » qui ne changent pas (respectivement 300K€ et 200K€ non chargées)

4. Des modalités d'accès au Forfait mobilité durable (si vous venez en vélo), qui évoluent et passent de 10km à 15km. A ce jour, 230 personnes en sont bénéficiaires.

Enfin, la Direction annonce la possibilité d'une mise en place d'une **Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat (P.E.P.A)** de 700€ pour les salariés dont le revenu est inférieur ou égal à 27 999€ soit 2565 personnes concernées.

Malgré les demandes réitérées et incessantes de la CFDT, la Direction se refuse toujours à :

- Mettre en place une augmentation générale et/ou une mesure PEPA **pour tous**,
- Faire évoluer les mesures périphériques (augmentation des tickets restaurants, chèque vacances, participation aux frais de pneus neige, réévaluation d'indemnités kilométriques, d'indemnités des équipes d'appui etc.),
- Elargir les métiers du réseau concernés par les mesures planchers (LCL Mon contact, Accueil, Equipe d'appui, Maintenance dédiée...),
- Ouvrir des négociations pour la mise en place d'une retraite complémentaire d'entreprise afin de remplacer la disparition de la Garantie Minimum de Points pour les cadres, revendication récurrente de la CFDT.

Pour la CFDT, ces mesures limitées à certains métiers ne sont malheureusement qu'un simple rattrapage des différences de salaires creusées par les années sans mesures collectives.

Même si en pratique, nous reconnaissons une avancée avec des salaires "socles" pour certains métiers en agence et de fait une visibilité "salariale" tant à l'embauche que lors du parcours de carrière, trop de postes en sont encore exclus et les inégalités s'accroissent. Dans le même ordre d'idée, nous considérons également que les classifications minimales retenues sont trop "basses" eu égard aux métiers concernés.

De plus, notre pouvoir d'achat à tous étant impacté par l'inflation (2.7% à fin octobre) et notamment l'augmentation des coûts de l'énergie, la prime Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat doit être bien supérieure et bénéficier à un plus grand nombre.

Enfin, une mesure générale aurait permis en outre de récompenser l'ensemble des salariés pour les excellents résultats de LCL auxquels chacun a contribué. Nous restons à votre écoute pour toute autre précision.



Des questions ? Contactez nous...