

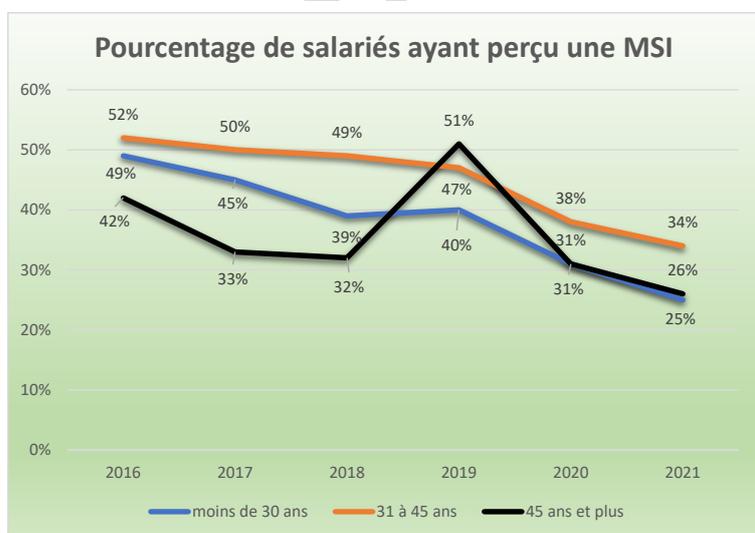
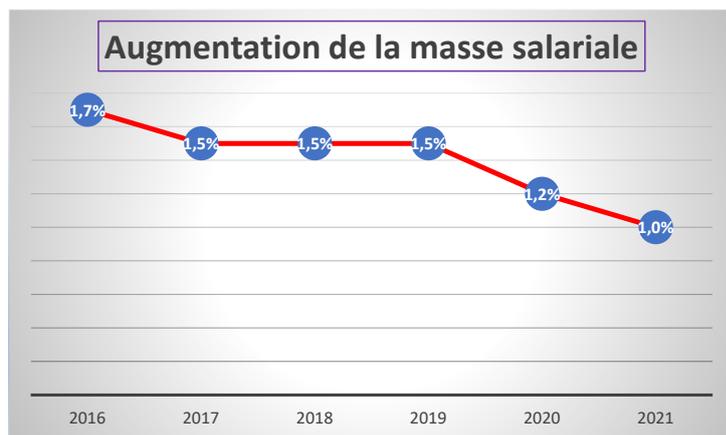


## Politique Salariale 2021 : LCL réveille-toi !

Le bilan 2021 de la politique salariale LCL est tout simplement indécent et indigne du Groupe CASA. LCL n'aime vraiment plus ses salariés, enfin pas tous : **les 10 rémunérations les plus hautes chez LCL représentaient, en 2020, un total de 3 551 942€, soit 45% de l'enveloppe MSI distribuée cette année...** De quoi être démotivé. Travaillons-nous pour LCL ou pour la rémunération de ses dirigeants ?

Cette année, **vous êtes 72% à n'avoir bénéficié d'aucune augmentation de rémunération fixe.** Le nombre de bénéficiaires de MSI baisse de 38% entre 2019 et 2021 !

**Seulement 4% d'entre vous ont bénéficié d'un changement de niveau** (la chute libre continue). En 2017, vous étiez encore 12% dans ce cas. Sans ce levier de reconnaissance indispensable, pas étonnant de voir autant de salariés quitter LCL.



**Vous êtes de plus en plus à ne plus bénéficier de mesure salariale individuelle.** AS conteste la faiblesse de l'enveloppe distribuée (6.7M€) au regard de votre investissement. **Que dire si, de surcroît, vous avez plus de 55 ans...** LCL, toujours de façon aussi honteuse, vous exclut des statistiques locales pour masquer la discrimination dont vous faites l'objet !

**29 % des femmes et 30% des hommes ont eu la « chance » de percevoir une MSI.** LCL a, cette fois, réussi la parité... mais dans la diminution (baisse de 33% en 2 ans du nombre de bénéficiaires chez les femmes et chez les hommes).

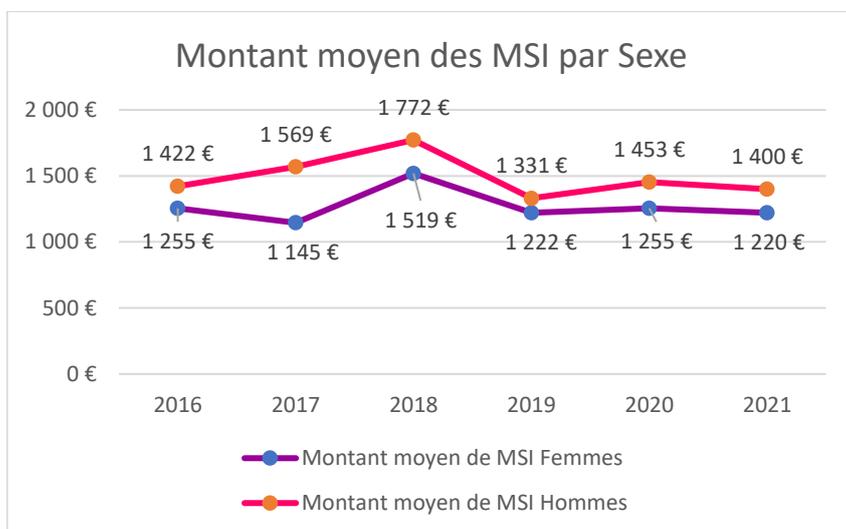


L'enveloppe consacrée à la réduction des inégalités professionnelles (200 KE) s'avère bien insuffisante. Elle a d'ailleurs été distribuée en totalité. Rien d'étonnant au regard des écarts chez LCL. D'ailleurs, vous êtes de plus en plus nombreux à devoir attendre la GSI (pas de MSI depuis 5 ans) pour voir votre salaire revalorisé. Cette année, vous avez été 4%, soit 647 salariés, à attendre cette garantie pour gagner plus...

**LCL, réveille-toi !**

LCL maintient sa « différence de traitement » : le montant moyen de MSI des femmes est, une fois de plus, inférieur à celui des hommes. Moins il y a de MSI, plus les inégalités se creusent.

Si vous êtes à temps partiel, votre probabilité d'avoir perçu une MSI s'amenuise encore un peu plus (27%). Que dire si vous êtes une femme de plus de 55 ans à temps partiel ...



Autrement Solidaires exige une politique salariale à la hauteur de votre investissement quotidien. Notre résultat net sous-jacent est déjà de 361 M€ au premier semestre. Oui, La solidité financière LCL et celle du Groupe Casa doivent contraindre nos Dirigeant à vous distribuer une enveloppe MSI 2022 décente. Les analyses des spécialistes financiers donnent toujours autant d'épaisseur à nos revendications : LCL tire encore les résultats du Groupe vers le haut. Qu'attend LCL pour réévaluer vos rémunérations qui sont les plus faibles de la place bancaire. Qu'attend le Groupe pour sommer LCL de récompenser ses salariés comme cela est fait par ailleurs chez CASA ?

**AS réclame :**

- ♥ Une augmentation significative de l'enveloppe MSI. Celle-ci ne cesse de diminuer, la masse salariale aussi...
- ♥ Un nombre de changement de niveaux digne d'une grande Entreprise.
- ♥ Une revalorisation de l'enveloppe égalité professionnelle à hauteur de 300 K€.
- ♥ L'arrêt des discriminations salariales qui s'amplifient notamment pour les femmes, les + de 50 ans et les temps partiels.
- ♥ Une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (possible jusqu'en mars 2022) avec des critères d'octrois ne discriminant pas les temps partiels.



AS National : Sandra Dellarocca (membre CSEC), Pascale Dorche (membre CSEC remplaçante), Thierry Cornu (GPNO), Isabelle Marro (MED), Gilles Bacquet (NO), Laurence Bonnat (GPSE), Frédéric Bureau (NO), Sophie Godalisse (MED), Philippe Salome (NO), Sylvie Perron (OUEST)  
[contact@autrement-solidaires.fr](mailto:contact@autrement-solidaires.fr)