



Quelques chiffres avant le début des NAOE 2021...

Sur les 9 premiers mois de l'année :

- Nous avons su attirer 261 000 nouveaux clients, **soit presque 20% de la conquête du Groupe** sur la même période (1 366 000 nouveaux clients).
- Notre PNB s'établit à +5% (2,76 milliards d'euros) et **contribue à hauteur de 10,11%** à celui du Groupe (27 milliards d'euros).
- **Nous maîtrisons nos charges** (+2%). Le Groupe un peu moins (+5%).
- Notre Résultat Brut d'Exploitation progresse de 11% (1,01 milliard d'euros) et **contribue à celui du Groupe à hauteur de 9,9%** (10,2 milliards d'euros).
- **Notre coefficient d'exploitation est de 61.3%** quand celui du groupe est de 60.6 %.
- Notre coût du risque baisse de 44% (167 millions d'euros) et **contribue à hauteur de 12% dans la diminution** de celui du Groupe (1,385 milliard d'euros).
- LCL dégage un Résultat Net Part Groupe sous-jacent de 575 millions d'euros (+41%) et **contribue à hauteur de 9,3%** dans le RNPG du Groupe (6, 201 milliards d'euros).

Vous l'avez compris : **avec des conditions de travail dégradées** (il suffit de demander aux « démissionnaires » les raisons de leur départ), **un contexte économique difficile, des difficultés organisationnelles** (l'autonomie affichée dans LCL nouvelle proximité demeure un miroir aux alouettes) et **structurelles** (postes vacants, fermetures d'agences en masse), **nous, salariés du LCL, avons su porter les résultats de notre Entreprise à un niveau très élevé.**

Le prix payé sur votre santé reste trop fort et ce ne sont pas les « pseudos négociations » en cours qui sont de nature à rassurer (Télétravail au rayon low coast, Qualité de Vie au Travail observées par des aveugles, etc....). LCL préfère manier le bâton à la carotte. De toute façon, comment croire encore à cette « carotte » si nous regardons la politique salariale des 8 dernières années...

Autrement Solidaires ne sera pas (sauf à partir de 2023 si vous le décidez par vos votes) à la table des négociations, mais rappelle une fois de plus au verso de cette communication ses revendications (construites avec vous selon notre mode de fonctionnement).

AS demande à LCL de prouver qu'il aime aussi ses salariés

Pour cela, nos dirigeants doivent impérativement :

- ❖ Mettre sur la table **une enveloppe** à la hauteur de vos efforts et des résultats de LCL dans un contexte économique pourtant compliqué. As demande donc une enveloppe **de Mesure Salariale Individuelle de 12 millions d'euros non chargée** et refuse de fait que 70 % d'entre vous n'aient rien malgré un travail acharné. 6% d'entre vous ont été contraints, cette année, de passer par la case GSI. Certains n'y ont pas le droit.
- ❖ **Inclure les plus de 50 ans et les temps partiels** dans les attributions de MSI.
- ❖ **Valoriser l'ensemble des salariés par une Augmentation Générale.** Malgré des résultats conséquents LCL a distribué **une seule mesure générale en plus de 20 ans ! Ce qui est possible dans les autres entités du Groupe doit être possible chez LCL.**
- ❖ Octroyer **une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat** (possible jusqu'en mars 2022) avec des critères d'octrois **ne discriminant pas les temps partiels.**
- ❖ **Revaloriser les minimas de changement de classification et en faire bénéficier beaucoup plus d'entre vous.** Le nombre de changements de classification est trop faible chez les techniciens. Que dire chez les cadres ou la classification H semble être un plafond de verre (réf bilan social 2020).
- ❖ **Passer tous les conseillers spécialisés confirmés (pro/privé), qui ne le sont pas encore, en statut cadre.**
- ❖ **Augmenter la participation employeur et la valeur faciale du ticket restaurant (actuellement de 8,60€)** pour faire face à l'inflation galopante. Le ticket restaurant a pris seulement 40 centimes en plus de 10 ans !
- ❖ **Appliquer le barème fiscal pour les indemnités kilométriques.** Le prix de l'énergie flambe et le barème LCL est décorrélé de votre réalité.
- ❖ **Revaloriser la participation employeur sur le prix des titres de transports en commun.**
- ❖ **Augmenter la participation employeur à notre complémentaire santé obligatoire.**
- ❖ **Réduire considérablement l'inégalité salariale Femme/Homme en passant l'enveloppe dédiée de 300KE à 400KE.** Vu le retard en la matière, c'est un minimum... Pour AS, à fonction égale, salaire de base égal.



Parce que la solidarité n'est plus une option



AS'dhérez !

<https://www.autrement-solidaires.fr>

contact@autrement-solidaires.fr