



NAOE 2021 : l'article des Echos accablant pour LCL

Nos dirigeants se félicitent des excellents résultats financiers et des performances commerciales exceptionnelles réalisées grâce à vous en 2021. LCL gagne des places dans tous les domaines : coefficient d'exploitation, satisfaction clients, parts de marché (part et pro). Notre résultat s'annonce record. LCL a une fois de plus décidé de vous féliciter par écrit...mais pas sur vos bulletins de salaire... La crise diront-ils ? Votre collectif AS avait pris soin d'avertir nos dirigeants, dans toutes les instances auxquelles il participe, sur l'urgence de tenir compte de la situation économique et de récompenser les salariés à la hauteur de leurs efforts et des performances réalisées.

En plus de l'absence de vraies mesures salariales, LCL refuse de voir la réalité en face :

- Une prime PEPA minimaliste pour celles et ceux ayant une RBA maximum de 27.999 € alors que partout dans le Groupe la prime tourne autour de 800€ pour les revenus inférieurs à 3 fois le smic annuel !
- Aucune revalorisation du ticket restaurant (40 centimes en 10 ans) alors que **l'inflation est de 3% sur les 12 derniers mois.**
- Aucune revalorisation des IK alors que les **prix des carburants flambent (+30% en 2021).**

Voici l'article des échos du 06 janvier :

Salaires : les augmentations collectives se généralisent dans la banque

Pour la première fois en dix ans, la quasi-totalité des établissements bancaires ont accordé des hausses de salaires collectives pour 2022. Les très bons résultats financiers et le retour de l'inflation ont poussé les directions à revaloriser les rémunérations. Une situation inédite depuis au moins dix ans. Dans le secteur bancaire, les négociations salariales annuelles ont pratiquement toutes donné lieu à des augmentations collectives.

C'est BNP Paribas SA qui a ouvert le bal de ces fameuses négociations annuelles obligatoires (NAO) : fin octobre, syndicats et direction sont tombés d'accord pour, parmi d'autres mesures, une augmentation de 0,6 % (hors inflation) pour les salaires inférieurs à 80.000 euros brut par an.

Chez BPCE, la jauge monte à 0,8 % d'augmentation, tant dans la branche Banque Populaire que du côté Caisse d'Epargne.

Elle est en revanche limitée à 0,5 % chez Natixis, qui est désormais totalement intégrée au groupe BPCE. Plus fort encore : chez HSBC comme chez Crédit Mutuel Alliance Fédérale, la hausse collective s'élève à 1 %.

Historique chez Société Générale.

A ce stade, seul LCL (filiale du Crédit Agricole) n'a pas prévu d'augmentation générale. Son « paquet » 2022 prévoit par exemple des rémunérations socle, c'est-à-dire des minima pour certains métiers de la banque de réseau. Les discussions doivent en revanche débiter ou se poursuivre ces prochaines semaines au sein de la branche Crédit Agricole, à La Banque Postale, et au niveau de la branche du secteur bancaire (AFB).

Chez Société Générale, le millésime 2021 des négociations de salaires est en tout cas historique, après une année 2020 très compliquée. Pour la première fois en dix ans, la banque va accorder une augmentation collective, avec une revalorisation de 0,7 % de tous les salaires annuels inférieurs à 55.000 euros (soit environ deux tiers des collaborateurs). A cette augmentation collective, s'ajoute un supplément d'intéressement de 500 euros pour tous les salariés.

Des résultats record.

Ces hausses (hors inflation) - qui s'accompagnent selon les cas de primes Macron ou d'enveloppes d'augmentation individuelles - s'inscrivent dans la continuité de la crise sanitaire. Après une année 2020 faite de télétravail à marche forcée, mais aussi de mobilisation générale pour distribuer les Prêts garantis par l'Etat (PGE), l'attente était forte du côté des salariés. **D'autant que dans le même temps, les entités cotées (BNP Paribas, Société Générale ou Crédit Agricole SA) ont pu annoncer la reprise des versements de dividendes - suspendus en 2020 à la demande des autorités - et plus récemment des plans de rachat d'actions. Le millésime 2021 s'annonce en outre exceptionnel du point de vue des résultats financiers, avec des bénéfices record pour de nombreux établissements.** Les représentants du personnel n'ont pas manqué de le souligner lors des différentes réunions de négociations avec les directions des banques. D'où la déception de certains syndicats face aux enveloppes allouées. C'est le cas chez Natixis, où les organisations syndicales dénoncent cette semaine dans un courrier commun des propositions « indigentes » et espèrent obtenir plus que l'augmentation collective de 0,5 % proposée. A ce contexte, s'ajoute la prise en compte de l'inflation, initialement présentée comme « provisoire » par les banques centrales, mais qui reste élevée. Sans aller jusqu'à un système d'indexation automatique des salaires tel qu'il se pratique en Belgique, ce climat met les NAO sous une pression particulière. Les banques en tiennent compte aussi lorsqu'elles décident, comme c'est le cas cette année chez certaines, de revoir à la hausse le barème de remboursement des indemnités kilométriques pour les salariés contraints d'utiliser leurs voitures, ou d'octroyer une enveloppe spéciale aux collaborateurs qui choisissent les transports alternatifs. Ces initiatives participent aussi à la revalorisation générale des rémunérations.

Vous l'avez compris, LCL se moque de ses salariés et du contexte inflationniste, pourvu que l'argent coule à flot dans ses caisses. L'année 2022 démarre sur une cadence infernale, digne des galères romaines (demande de réalisation de 20 % des objectifs annuels à fin janvier), avec des outils toujours aussi défaillants. Le réseau est déjà usé. LCL fait fi du contexte sanitaire et favorise le télétravail à la carte (tels des videurs de boîtes de nuit décidant qui peut et qui ne peut pas...). Plus aucun mot de la Direction sur ses NAOE !

Chez AS, nous sommes très dubitatifs pour les futurs accords qui vous engageront (Télétravail, Qualité de vie au travail, etc..). Certes, aujourd'hui, nous n'avons pas la représentativité Nationale pour pouvoir peser sur le débat mais nous espérons vivement que vous nous permettrez de l'obtenir en 2023.

Maintenant ça suffit. Il est vraiment temps que toutes les OS représentatives à ce jour, se bougent face à la gravité de la situation. Certaines Directions, régionales ou de réseau commencent également à être lassées. Voilà où nous en sommes... Autrement Solidaires se tient prêt à participer à une action collective bénéfique à l'ensemble des salariés.

En attendant, Autrement Solidaires ne lâche rien et continue d'œuvrer pour le bien de l'entreprise et pour vous tous, que vous soyez cadres ou techniciens...



Parce que la solidarité n'est plus une option



AS'dhérez !

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

contact@autrement-solidaires.fr