



Villejuif, le 23 septembre 2022

Monsieur Michel MATHIEU
Directeur Général LCL
6 place Oscar Niemeyer
94800 Villejuif

Copie : Madame Véronique Goutelle, Directrice des Ressources Humaines LCL.

Monsieur le Directeur Général,

Depuis plusieurs mois, les salariés LCL subissent de plein fouet une importante inflation. L'envolée des prix, notamment sur les énergies, vient grever leur pouvoir d'achat, déjà mis à mal depuis plusieurs années. Autrement Solidaires a souligné votre geste du mois de juillet qui permet à chaque salarié de voir son salaire brut mensuel légèrement progresser, même si le manque de réflexion de certaines OSR aurait pu engendrer un effet neutre pour certains de nos collègues de la couronne parisienne. Vous avez su rectifier, à notre demande, et nous vous en remercions également. Mais cette mesure générale, pour la grande majorité du personnel, ne répond que partiellement à leurs préoccupations et autres attentes. Nous vous demandons donc, en premier lieu, de reconsidérer l'accord signé avec les OSR qui stipule que cette mesure générale est une anticipation des NAOE 2023. N'oublions pas qu'aucune mesure générale n'avait été attribuée depuis 8 ans.

Pour Autrement Solidaires, il est encore temps d'agir et d'actionner d'autres leviers qui ne mettront pas à mal la pérennité et la santé financière de notre entreprise. Nos résultats, depuis maintenant de nombreuses années consécutives, attestent de notre santé et de l'implication de tous.

Ainsi, les représentants Autrement Solidaires vous demandent de fixer très rapidement la feuille de route des NAOE à venir. Les salariés LCL sont dans l'attente de mesures fortes et perdent patience :

- ✚ **Une nouvelle mesure générale** pour l'ensemble des salariés. Celle versée cet été ne peut être considérée que comme une mesure de rattrapage des NAOE 2022.
- ✚ **Une enveloppe MSI plus importante** avec une demande de regard particulier sur les temps partiels et les plus de 50 ans, les éternels oubliés des négociations.
- ✚ **Une prime de partage de la valeur** (ex prime PEPA) à la hauteur des résultats LCL affichés. Ce dispositif étant devenue pérenne, un accord d'entreprise sur ce thème serait judicieux.
- ✚ **Une revalorisation de l'ensemble des opportunités commerciales (RVP)**. La plupart sont figées depuis 16 ans, et certaines comme celle des Conseillers Adjoint BP (2600€) ou celles des techniciens de services bancaires (800€) sont indécentes au regard de leur contribution.
- ✚ **La mise en place de mesures socles sur d'autres métiers** (équipe d'appui, métiers de la BP y compris les CABP, métiers de LCL mon contact). Ce chantier ouvert lors des dernières NAOE doit

être étendu à d'autres fonctions qui ne peuvent rester « à la remorque » de notre politique salariale.

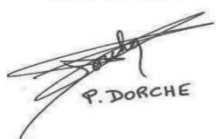
- + **Une augmentation significative de la participation employeur et de la valeur faciale de notre Ticket Restaurant**, devenu très insuffisante pour déjeuner convenablement. Notre ticket restaurant n'a pris que 40 centimes d'augmentation en plus de 10 ans.
- + **Une revalorisation perceptible de la participation employeur sur les titres de transport** ainsi qu'un rehaussement significatif du barème des IK. Le dernier relèvement est passé inaperçu tellement il était insignifiant (3 centimes par tranche).
- + **Une augmentation du plafond de forfait mobilité avec cumul possible à la prime de transport** (le législateur vient de passer ce plafond à 800 euros en permettant de le cumuler à la prime de transport). Puis, pour tenir compte de l'arrivée du télétravail chez LCL, passer l'engagement du nombre de trajets en vélo de 100 à 70 par an.
- + **Une augmentation de l'indemnité télétravail** (2,50 euros/ jour actuellement).
- + **Une revalorisation de la participation employeur à notre complémentaire santé obligatoire**. LCL, depuis la mise en place d'une complémentaire obligatoire (1^{er} mars 2011), n'a pas bougé le curseur de sa participation.
- + **Une revalorisation des indemnités de garde/crèche**. Ce poste tant décrié depuis la mise en place des CESU a lui aussi besoin d'un « coup de pouce » employeur sur les montants ainsi qu'un assouplissement dans la procédure. Certains salariés n'ont aucune possibilité de les utiliser.
- + **Une augmentation du montant des chèques vacances** et surtout **une augmentation du plafond fiscal** qui permettrait à plus de salariés de pouvoir en bénéficier.
- + **Une révision de l'accord « don de jour »** afin, entre autres, de permettre au salarié qui souhaite en bénéficier de **poser ce don en heures** et non uniquement en journée ou demi-journée.
- + **Une ouverture de négociations QVCT** qui permettrait de stopper la dynamique des démissions et relancer le pouvoir d'attractivité LCL.

Vous l'avez compris Monsieur le Directeur Général, les attentes des salariés LCL restent très fortes, malgré ce premier geste de l'été. La liste des champs d'intervention vous offre autant de possibilité de leur montrer en ces temps difficiles que vous les aimez autant qu'ils aiment leurs clients, malgré leurs conditions de travail qui ne s'améliorent pas. Les managers et leurs équipes sont en permanence sous pression excessive, le tout sur fond de postes vacants, d'arrêts maladie et de démissions.

Plus qu'un « cahier revendicatif », c'est une alerte que nous vous faisons sur la détérioration du climat social au sein de notre entreprise. Autrement Solidaires reste persuadé qu'il vous est possible d'agir pour que LCL redevienne la « première banque attirante » sur le marché du travail. La banque où il fait bon travailler et performer dans la sérénité. Autrement Solidaires se tient bien sûr à votre disposition pour évoquer tous ces sujets.

Dans cette attente, Autrement Solidaires vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de ses sentiments les meilleurs.

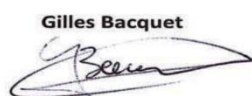
AS GPSE



P. DORCHE

AS Nord-Ouest

Gilles Bacquet

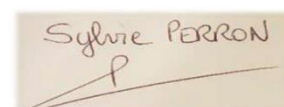


AS GPNO



AS Ouest

Sylvie PERRON

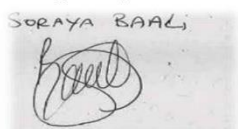


AS Est



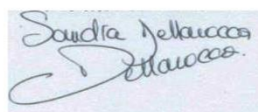
AS Siège Opérationnel

SORAYA BAALJ



AS Méditerranée

Sandra Dellaucias



AS Grand Sud-Ouest

