



Tract n° 003

Paris, le 12 février 2009

DELEGATION NATIONALE DE L.C.L. - Le Crédit Lyonnais

15 Rue Feydeau - 75002 PARIS / BC 315.51

Tél. 01.42.95.11.80 - Fax : 01.42.95.10.55

Adresse Lotus : cfdt_délégation-nationale@lcl.fr

Internet : www.creditlyonnais.cfdt-banques.fr

LCL : HORS LA LOI ... ?

En ce début d'année agité où les salariés de LCL ont manifesté leur mécontentement et leurs attentes vis-à-vis de la politique de l'entreprise en matière de pouvoir d'achat, de salaire et de conditions de travail, la Direction ne communique que sur les points qui lui paraissent « positifs ».

L'un d'entre eux concerne bien évidemment l'engouement des « seniors » à bénéficier des mesures DAFC (Départ Anticipé de Fin de Carrière) appelées plus communément « préretraites ».

Par contre, la Direction occulte complètement la nouvelle législation relative à l'indemnité de départ en retraite.

Or, la CFDT estime le préjudice induit pour les salariés à environ 50 millions d'euros.

Explications ...

1° / Les préretraites : mesure phare du plan social

En 2007, au motif d'un plan de compétitivité, la Direction a proposé une réduction des effectifs de LCL, à hauteur de 3017 UTP, par le biais d'un dispositif de préretraite. Cette mesure devait permettre à la Direction « d'économiser » 160 millions d'euros d'ici 2010.

3 organisations syndicales (SNB-CFTC-FO) ont accepté de signer cet accord.

2° / Article 5 de l'accord – régime financier

Cet article comporte 2 aspects :

- a) Une allocation mensuelle sous forme de rente dont le montant brut représente : 65% de la rémunération de référence X $\frac{RBA}{12}$
(RBA prorata temporis)

- b) Une indemnité de départ dont le montant et les modalités de calcul sont celles applicables à l'indemnité de mise à la retraite à 65 ans.

C'est ce second point qui est important actuellement. En effet, au moment de la signature de l'accord d'entreprise relatif aux « départs anticipés de fin de carrières », les règles en vigueur fixaient l'indemnité de licenciement de départ à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté + 1/15 de mensualité par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le calcul se faisait sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail augmentée de la durée de portage.

Pour faire simple, un salarié avec 37 ans d'ancienneté partant à 57 ans avec une durée de portage de 3 ans (ce qui lui permet d'avoir ses 40 annuités) pouvait percevoir comme prime de départ, environ 6 mois de salaire (40 X 1/10 + 30 X 1/15).

3° / Une mauvaise anticipation de la Direction = les évolutions législatives

Durant l'été 2008, le gouvernement change la donne en matière d'emploi des seniors. Il faut dire que la France est un contre-exemple en Europe, les patrons français préférant se séparer au plus vite des seniors au lieu de leur proposer des plans de carrière ou des métiers plus adaptés à leur expérience professionnelle.

De ce fait, l'Etat a doublé purement et simplement les indemnités de départ (décret paru au JO le 19/07/2008).

Pour la CFDT, cela signifie que tout candidat au départ anticipé de fin de carrière depuis le 18 juillet 2008, peut prétendre à 12 mois d'indemnités au lieu de 6 ; ce que la Direction nie à ce jour.

4° / Constat et proposition de la CFDT

La CFDT est bien obligée de constater que LCL choisit délibérément de ne pas se conformer à la loi en n'appliquant pas cette nouvelle réglementation malgré la menace de toutes les Organisations Syndicales.

Encore une fois, les dirigeants de LCL récompensent mal les salariés qui en période de crise notamment ont défendu et valorisé notre établissement ;

Encore une fois, les dirigeants de LCL récompensent mal les salariés qui ont accepté des pondérations salariales conséquentes et une dégradation des conditions de travail au fur et à mesure des réductions d'effectifs pour sauver LCL.

La CFDT incite toute personne volontaire au départ anticipé de fin de carrière, à se renseigner auprès des délégués CFDT sur l'application de la loi quant au montant légal de l'indemnité de départ.

5° / LCL : une banque avec des moyens

La CFDT considère que la Direction Générale a tous les moyens financiers pour bonifier sa politique de distribution aux salariés.

LCL est maintenant une banque saine, redressée grâce aux efforts du personnel. Le plan de compétitivité que la CFDT ne partage pas vise à faire « remonter » 300 millions d'euros supplémentaires à notre actionnaire principal, le Crédit Agricole. Mais dans quel but ?

- Investir aux USA dans un contexte de crise bancaire et de perte de confiance ?
- Conforter notre rentabilité sur fonds propres pour satisfaire les agences de notation ou « le marché » ? Alors que ces mêmes agences sont aujourd'hui présentées comme des coupables potentielles de la crise financière et que les marchés sont responsables de la diminution importante du cours de l'action Crédit agricole.

Dans la période actuelle, la CFDT considère que LCL se doit d'être une entreprise « citoyenne » avec une juste rétribution (1/3 actionnaires – 1/3 salariés – 1/3 investissements).

La CFDT souhaite que les rumeurs autour d'un abondement exceptionnel sur le PEE sur la base d'une enveloppe de 10 millions d'euros (pour soutenir le cours de l'action ?) se transforment en mesure immédiate **pour Tous**.

Ces échanges informels montrent bien que la « négociation salariale » 2008 n'a pas été à la hauteur des attentes du personnel et des possibilités de l'entreprise.

Je souhaite adhérer à la CFDT

Nom : Prénom :

Unité d'affectation :

N° de téléphone :

Signature :

**Retourner soit : à la Délégation Nationale CFDT au 15 rue Feydeau - 75002 Paris
soit à votre Délégué Syndical CFDT (coordonnées disponibles sur les tableaux syndicaux)**