



DELEGATION NATIONALE DU CREDIT LYONNAIS

15 Rue Feydeau - 75002 PARIS

B.C. 315-51

Tél. 01.42.95.11.80

Fax : 01.42.95.10.55

Courriel : DELEGATION.CFDT.CREDIT.LYONNAIS@wanadoo.fr

Internet : www.cfdt-lcl.org

Négociations Salariales 2009 : Le Personnel désavoue la politique salariale actuelle de la Direction!

N°2

Le 6 novembre à 10 heures s'ouvrira la négociation annuelle d'entreprise dédiée principalement aux mesures salariales. A cette occasion, la CFDT présentera les résultats du sondage national qui s'est tenu tout au long du mois d'octobre. Près de 20% du personnel s'est inscrit dans la démarche proposée par la CFDT en s'exprimant sur les thèmes retenus. Les tableaux ci-dessous montrent la ventilation des réponses selon les DdR, l'âge, le sexe, le salaire et la classification :

Age ≤ 30 ans	35%
30 < Age ≤ 45 ans	28%
45 < Age ≤ 55 ans	25%
Age > 55 ans	12%

La CFDT acte que ce mode d'expression est visiblement apprécié par les jeunes salariés car la catégorie des moins de 30 ans ne représente que 22% des salariés de LCL alors que 35% des réponses viennent des embauchés récents.

Homme	37%
Femme	63%

Quand on sait que LCL compte 61% de Femmes, on peut dire que le sondage CFDT est parfaitement représentatif.

Technicien	83%
Cadre	17%

La CFDT acte que les techniciens sont sur-représentés dans ce sondage (83% des réponses contre 65% du personnel).

L'explication vient sans doute d'un moindre retour de réponses des cadres notamment au niveau du Siège comme le montre la ventilation régionale.

Régions	Réponses
Nord Ouest	25%
IDF Ouest	14%
Méditerranée	13%
Ouest	10%
IDF Nord	9%
IDF Sud	8%
RAA	6%
Sud Ouest	6%
Midi	5%
Siège	2%
Est	2%
TOTAL	100%

78% des répondants perçoivent moins que le salaire moyen de LCL mais cela tient à la moindre représentation des cadres et à l'amplitude des réponses des Jeunes. En effet, 78% des Jeunes ont un salaire inférieur à 27 K€ (88% < 30 K€).

RBA ≤ 27 K €	55%
27 < RBA ≤ 30 K €	23%
30 < RBA ≤ 33 K €	13%
RBA > 33 K €	9%

RESULTATS ET ANALYSE DE VOS REPONSES

Thème 1 : Partage Mesures Générales / Mesures Salariales Individuelles

En substance, la question était de connaître votre souhait de répartition de l'enveloppe dévolue aux négociations salariales. Vous aviez le choix entre les 2 options retenues ces 2 dernières années voire même de proposer votre propre répartition :

- **61%** des réponses indiquent la préférence pour le 50/50 entre mesures générales et mesures individuelles (pratiqué pour les salaires de 2008).
- **19%** sont plutôt pour l'option retenue pour les salaires de 2009 avec 25% de mesures générales et 75% de mesures individuelles
- **20%** des réponses proposent une méthode différente.

La CFDT a procédé à une analyse plus fine des propositions de ces 20% :

- **14%** souhaitent plus de MG avec une répartition moyenne de 80% MG et 20% MSI
- **3%** souhaitent plus de MSI mais avec un taux inférieur à 75% appliqué en 2009. Le ratio moyen ressort à 38% MG et 62% MSI.
- **3%** souhaitent beaucoup plus de MSI avec une répartition moyenne de 6% MG et 94% MSI.

Au final, les salariés affirment bien leur préférence pour les Mesures Générales. Ils désavouent la Direction quant à sa politique de distribution axée sur l'individuel.

Thème 2 : Les changements de niveau

Les ressentis des salariés sur les montants accompagnants les changements de niveaux et des salaires minima sont clairement exprimés. En revanche, l'expression en euros ou en pourcentage du salaire est moins tranchée comme le montre le tableau ci-dessous :

	oui	non
Tous les changements doivent être exprimés en % et non plus en euros	40%	60%
Tous les niveaux doivent être concernés	92%	8%
Des salaires minima doivent être instaurés pour chaque niveau	95%	5%

Thème 3 : Le calendrier des MSI

Sur ce sujet, la politique de la Direction n'est pas cautionnée par le personnel. En effet, le calendrier actuel (40% en janvier, 20% en juillet et 40% sur les 4 derniers mois) n'est pas accepté ; surtout en ce qui concerne les distributions de fin d'année.

Par contre, la CFDT acte que le décalage de versement entre Mesures Générales et MSI semble moins problématique pour les salariés :

	oui	non
Le calendrier 2009 des MSI est cohérent ou acceptable	16%	84%
MG et MSI doivent être décalées dans le temps pour bien les différencier	44%	56%
Une MSI en fin d'année est pénalisante pour une mesure l'année suivante	87%	13%

Thème 4 : Egalité Homme / Femme

Sur ce thème, tous les sondés se sont exprimés sans ambiguïté y compris les Hommes sur l'enveloppe de 300 K€. Au global, les réponses sont :

	oui	non
Cette mesure vous semble suffisante pour combler le retard	13%	87%
Chaque femme devrait avoir un bulletin de situation individuelle pour mesurer son avance ou son retard	81%	19%
Ce système d'enveloppe est trop opaque pour comprendre les enjeux ou la méthode d'attribution	92%	8%

L'injustice actuelle semble si flagrante que les Hommes sont solidaires envers leurs collègues comme le montrent les réponses de la seule population masculine. Ainsi :

- ✓ 20% des Hommes estiment que l'enveloppe de rattrapage est suffisante
- ✓ 71% souhaitent que les Femmes bénéficient d'un bulletin de situation individuelle
- ✓ 89% trouvent ce système d'enveloppe trop opaque.

Sur ce thème, les pratiques actuelles de la Direction sont largement désavouées. Pour rappel, la BNP a distribué 2 millions d'euros en 2 ans !!!