



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](mailto:DELEGATION.CFDT.CREDIT.LYONNAIS@wanadoo.fr)

Internet : [www.cfdt-lcl.org](http://www.cfdt-lcl.org)

## Négociations Salariales 2009 :

N°1

### Exprimez vos préférences !

Le 6 novembre à 10 heures s'ouvrira la négociation annuelle d'entreprise dédiée principalement aux mesures salariales.

La **CFDT**, signataire des accords 2005 à 2007 (aucun signataire en 2008), a toujours revendiqué une négociation globale. C'est-à-dire un accord concernant le volume des *Mesures Générales ET des Mesures Individuelles*.

En 2008 et en 2009, deux conceptions très différentes quant à la ventilation de l'enveloppe globale consacrée aux mesures salariales ont été appliquées.

C'est bien sur ces 2 méthodes d'approche que la **CFDT** vous demande votre avis.

Ce moment d'expression est primordial car il conditionnera les contours des propositions de la **CFDT**, ce qui explique le caractère national de cette initiative.

La **CFDT** vous remercie donc de consacrer quelques minutes de votre temps pour répondre à ce bref questionnaire et le renvoyer par fax, par lotus ou encore le remettre à un délégué **CFDT** de proximité.

**avant le 30 octobre 2009**

**Fax : 01 . 42 . 95 . 10 . 55**

**Lotus : [CFDT\\_delegation-nationale@lcl.fr](mailto:CFDT_delegation-nationale@lcl.fr)**

# EXPRESSION DE VOS CHOIX POUR LA NEGOCIATION 2009

## Thème 1 : Partage Mesures Générales / Mesures Salariales Individuelles

Pour mémoire, les mesures salariales **versées en 2008** prévoyaient une mesure générale de 625 € concernant les RBA (*Revenu Brut Annuel*) jusqu'à 33 000 € et **la répartition entre Mesures Générales et Mesures Individuelles était de 50/50.**

Les mesures **versées en 2009** était essentiellement une mesure générale de 700 € pour les RBA inférieures à 26 000 € (et une dégressivité de 100 € jusqu'à 26 600 €) et **la répartition MG/MSI était de 25/75.**

Quelle méthode de répartition préférez vous :

- le 50/50 de 2008
- le 25/75 de 2009
- Aucune des 2

Dans ce dernier cas, précisez la répartition idéale selon vous entre MG et MSI. Le total devant faire 100% :

% MG souhaité : .....%

% MSI souhaité : .....%

## Thème 2 : Les changements de niveau

En 2009, pour tout changement de lettre entre E et G, l'augmentation minimale de RBA était de 800 €. Attribution de 1800 € pour un passage Cadres, 4,5% de progression RBA pour le passage de H à I et 4% pour les autres niveaux Cadres. Exprimez votre ressenti parmi ces propositions en cochant la case de votre choix :

	oui	non
Tous les changements doivent être exprimés en % et non plus en euros		
Tous les niveaux doivent être concernés		
Des salaires minima doivent être instaurés pour chaque niveau		

## Thème 3 : Le calendrier des MSI

En 2009, la Direction a retenu unilatéralement le calendrier de distribution suivant :

- 40% des MSI en janvier
- 20% des MSI en juillet
- 40% des MSI dans les 4 derniers mois.

De plus, quasiment tous les bénéficiaires de la mesure générale (700 € en janvier) n'ont pas perçu de MSI ou bien la date d'attribution était décalée à septembre. Cochez les cases de votre choix :

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

## Thème 4 : Egalité Homme/ Femme

En 2009, la Direction a reconduit une enveloppe de 300 K€ pour la réduction des inégalités. Selon vous :

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

**Pour mieux analyser vos réponses, merci de remplir le tableau ci-dessous en cochant les cases qui vous correspondent.**

DDR : ..... DR ou Service : .....

Technicien		Age ≤ 30 ans		RBA ≤ 27 K €	
Cadre		30 < Age ≤ 45 ans		27 < RBA ≤ 30 K€	
Homme		45 < Age ≤ 55 ans		30 < RBA ≤ 33 K€	
Femme		Age > 55 ans		RBA > 33 K€	

**Une négociation sur les salaires efficace passe par votre implication.**