



Paris, le 7 décembre 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

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

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

Adresse Lotus : [cfdt\\_délégation-nationale@lcl.fr](mailto:cfdt_délégation-nationale@lcl.fr)

N°6

## NEGOCIATION SALARIALE L.C.L. 2009

### LES DERNIERES PROPOSITIONS

La cinquième réunion de négociation vient de se terminer. Pour la CFDT, malgré quelques avancées, cette dernière séance n'a pas permis de répondre à vos attentes et à nos revendications.

La CFDT revient sur les mesures et vous livre ses premières analyses.

#### 1/ Les grands axes de la politique salariale 2010:

☞ La Direction propose une progression de 1,9% de la RMPP pour 2010 compte tenu du contexte économique (1,3% en début de négociation).

La RMPP est la Rémunération Moyenne des Présents- Présents. Cela veut dire que la Direction retient pour son calcul la masse salariale du personnel présent sur 2 exercices. Cela exclut donc les embauches et les départs (démissions, DAFC).

**1,9% peut sembler un chiffre sympathique mais, en euros versés au Personnel, il s'agit bien d'une enveloppe rognée de moitié par rapport à l'an dernier.**

Pour la CFDT, la vision « pessimiste » de la conjoncture est « l'excuse » toute trouvée par la Direction pour ne pas récompenser les efforts des salariés. **Avez-vous travaillé 2 fois moins que l'an dernier ? Avez-vous fait 2 fois moins d'affaires ? Avez-vous eu une révision de moitié de vos objectifs ?**

Bien sur que non ! D'ailleurs les comptes de LCL, au troisième trimestre, le prouvent. Votre travail a fait progresser les revenus de LCL de 2,7% et le Résultat brut d'exploitation de 7,4%. Certes, le résultat net baisse de 12,7%, mais c'est à cause du doublement des provisions (une provision n'est d'ailleurs pas toujours une perte sèche future).

**La CFDT ne partage donc pas l'équation suivante de la Direction :**

**+ 2,7% de REVENUS LCL**

**=**

**- 50% de MESURES SALARIALES**

☞ La Direction propose 0% de Mesures Générales et 100% de MSI (Mesures Individuelles).

C'est dire combien celle-ci ne vous écoute pas. Le sondage CFDT montrait pourtant clairement que la répartition 50/50 entre MG et MSI avait les faveurs de 61% du personnel, 14% souhaitaient même davantage de MG. Le 100% de MSI recueillait moins de 3% des avis du Personnel.

La CFDT note qu'à cette heure, toutes les autres grandes banques (BNPP et SG par exemple) ont, elles, continué de proposer des Mesures Générales.

☞ La Direction propose des minima pour tous les changements de niveaux. 800 € pour les passages C à D et D à E, 900 € pour les passages E à F et F à G.

Pour les cadres, les minima sont exprimés en pourcentage. 5% avec un plancher de 1800 € pour le passage G à H, 4,5% pour le passage de H à I et 4% pour les autres niveaux.

Concernant ces mesures, la Direction a entendu le message de la CFDT sur le fait que tous les niveaux ont maintenant un minimum.

Nous notons cependant que notre demande de 1000 € minimum pour les changements de niveaux « techniciens » n'est pas retenue pour autant. Ainsi, 2 systèmes cohabitent. D'un côté, une progression en euros pour les techniciens,

de l'autre une évolution en % pour les cadres. Ce système a pour effet de pénaliser les techniciens pour lesquels la RBA\* sera supérieure à la médiane salariale. En effet, mathématiquement, les 800 et 900 € de minima sont bien souvent inférieurs à 4% du salaire moyen.

👉 **La Direction nous a laissé entendre que le niveau de promotion (changement de lettre) serait au même niveau que l'an dernier, mais ne s'engage pas sur le taux de distribution des MSI.**

La CFDT a insisté pour que le taux de promotions 2010 concerne au minimum 15% du Personnel. Nous attendons le texte de la Direction pour le vérifier.

**La CFDT constate que la Direction n'a pas réglé un dilemme d'importance : soit mieux récompenser peu de salariés, soit mal récompenser davantage de salariés, eu égard à la faible enveloppe de MSI.**

👉 **La Direction envisage encore un nouveau calendrier de versement des MSI avec 25% en janvier au lieu de 40% l'an dernier, 50% en juillet au lieu de 20%, 15% en septembre, octobre, novembre et 10% en décembre.**

Un peu à l'image du système des RPC\*, le calendrier des versements des MSI change maintenant chaque année chez LCL. La CFDT, a été entendue pour les mesures du dernier quadrimestre (25% au lieu de 40% en 2009), mais les pourcentages de versements ne nous satisfont pas notamment sur Janvier.

D'autant plus que la CFDT constate que la Direction a économisé plus de 3 millions d'euros sur les salaires des intérimaires et auxiliaires de vacances. Cet effort de productivité a été fourni par les salariés bien souvent au détriment de leurs horaires ou de leurs conditions de travail.

👉 **La Direction propose une reconduction de l'enveloppe de 300 000 € dédiée à la réduction des écarts salariaux entre les Femmes et les Hommes.**

C'est un autre point de désaccord profond entre la Direction et la CFDT. Cette enveloppe est manifestement insuffisante pour régler la problématique chez LCL.

Pis, la Direction reste sourde aux propositions de la CFDT quant à la mise en place d'un bulletin de situation individuelle et à une vraie discussion sur l'effort financier à réaliser pour résoudre définitivement la problématique des écarts salariaux.

La CFDT note par ailleurs que la Direction n'a toujours pas déposé son dossier pour tenter d'obtenir son label sur ce sujet. Pour rappel, 61% des salariés sont des femmes. Il serait enfin temps qu'à travail égal, elles perçoivent un salaire égal.

👉 **Les mesures complémentaires annoncées par la Direction. Pour l'essentiel, la Direction n'innove en rien et n'évolue pas sur ce qui existe déjà. Ainsi :**

\* Reconduction sur les frais de crèche, garde, prime de rentrée scolaire, allocation pour enfants handicapés, prime de diplôme et achat d'ordinateur pour les élèves ITB

\* Evolution de 20 centimes pour les Tickets Restaurants avec passage à 7,70 €

\* Prime de 5000 € pour tout salarié en CDD ou alternance qui se voit affecté à plus de 50 kilomètres de son domicile à l'occasion de la validation en CDI.

**Pour la CFDT, cette mesure est positive mais elle ne va pas assez loin. La CFDT a demandé et obtenu des discussions sur l'évolution du dispositif actuel de mobilité.**

## **2/ Et maintenant ...Volontaires pour la « double peine » ??? :**

Trop de différents subsistent pour que la CFDT envisage de signer un accord salarial pour 2010. D'autant que nos premières estimations montrent que la RVC\* devrait également baisser. En moyenne, les salariés, selon les résultats du dernier trimestre, devraient percevoir 500 € de moins au titre de la participation et l'intéressement.

**Nous savons que vous attendez impatiemment vos évaluations et la marque de « reconnaissance » de l'entreprise.**

**Nous reviendrons donc vers vous en temps utile pour recueillir vos impressions**

\*RBA : Rémunération Brute Annuelle

\*RPC : Rémunération de Performance Commerciale ou Com. s/ventes

\*RVC : Rémunération Variable Collective (Intéressement + Participation)