



**Négociation annuelle obligatoire d'entreprise LCL au titre de l'exercice 2021
Procès-verbal de désaccord**

Entre :

- CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommé LCL)
Représenté par Véronique GOUTELLE
Directrice des Ressources Humaines

Et

- La C.F.D.T.
Représentée par Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Danielle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale
- Le S.N.B.
Représenté par Xavier PREVOST
Délégué Syndical National

Préambule

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction de LCL et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise au titre de l'exercice 2021.

La négociation s'est tenue à l'occasion de trois réunions les 23, 27 et 30 novembre 2020 et a porté sur l'obtention d'un accord salarial au titre de l'exercice 2021.

La négociation n'a pu aboutir à un accord salarial au titre de l'exercice 2021 et il est dressé le présent procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L 2242-5 du code du travail.

Article 1. Etat des propositions respectives

Article 1.1. Propositions des organisations syndicales

Lors de la réunion du 30 novembre, les trois organisations syndicales (CFDT, FO et SNB) ont émis les propositions suivantes :

La CFDT demande une enveloppe de mesures salariales individuelles au moins équivalente à celle de 2020, soit environ 7,8 M€ non chargés.

Dans ce cadre, la CFDT demande à ce qu'il soit porté une attention particulière :

- aux salariés qui n'ont pas reçu de MSI depuis 3 ans
- au respect de l'égalité de traitement entre temps partiels et temps pleins, aussi bien en termes de MSI que de classification,
- aux salariés dont la classification est, en fonction de leur métier, en deçà de leur « cible ».

Elle a émis le souhait que la classification C soit supprimée et que le nombre de salariés en classification D soit réduit. Elle demande également le maintien des minimas d'augmentation lors d'un changement de classification, à savoir : 900€ pour les techniciens, 1800€ pour le passage de G à H et 5% d'augmentation pour les changements de classification au sein de la population cadre (de H à K),

Enfin, la CFDT demande les mesures périphériques suivantes :

- Revalorisation des frais de transport (cas des IK « motos » à revoir),
- Revalorisation des cartes restaurant, des frais de garde et de crèche,
- Création d'un forfait « mobilité durable »,
- Mise en place d'un abondement exceptionnel dans le cadre du PEE.

FO demande, quant à elle, une mesure généralisée et la suppression de la classification C. Elle a émis le souhait d'ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle comprenant notamment une enveloppe égalité professionnelle.

FO demande également les mesures périphériques suivantes :

- Forfait mobilité durable à 400€,
- L'augmentation de la participation employeur à la complémentaire santé,
- Revalorisation des titres restaurant,
- Prise en charge des frais de travail à distance,
- Augmentation des indemnités de crèche et garde.

Le SNB demande une enveloppe de MSI à hauteur de 18M€ chargés (= 2,5% de la MSI) avec un paiement des MSI en janvier.

Dans ce cadre, le SNB demande à ce qu'il soit porté une attention particulière :

- managers (notamment DA et DGA)
- aux seniors de 45 ans et plus.
- aux 408 salariés en classification D

Le SNB a également demandé la suppression de la classification C et le maintien des minimas d'augmentation en cas de promotion, à savoir : 900€ pour les techniciens, 1000€ pour les cadres et 5% pour les passages cadres.

Elle demande également une prime classique de 400€ pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 55 et 80K€.

Concernant l'égalité professionnelle elle demande l'ouverture des négociations en vue d'un nouvel accord sur ce thème. En cas de date tardive pour cette négociation, elle souhaite qu'une enveloppe égalité professionnelle soit incluse dans la NAO.

Enfin, le SNB demande la revalorisation des titres restaurant à 10€.

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

La Direction a rappelé qu'elle avait la volonté de récompenser l'engagement ainsi l'implication de chacun dans cette année si particulière qui se clôture sur de belles avancées mais également sur un contexte économique 2021 incertain.

Lors de la séance du 30 novembre 2020, la Direction a fait les propositions suivantes, étant entendu que l'ensemble des montants en euros est exprimé en brut.

Article 1.2.1. Enveloppe dédiée à des Mesures Salariales Individuelles (MSI) pour 2021

Au titre de l'année 2021, le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à 1%, soit environ 9,9 M€ chargés, cette enveloppe étant consacrée à des mesures salariales individuelles (MSI).

LCL réaffirme l'attention qu'elle porte à l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein ainsi qu'entre les hommes et les femmes. Pour cela, comme chaque année, la DRH centrale effectuera un contrôle d'équité dans la distribution des MSI sur ces deux critères.

Article 1.2.1.1 Montant minimum de Mesure Salariale Individuelle (MSI)

Pour rappel, le montant minimum d'une MSI (hors augmentations prévues par d'autres dispositifs légaux ou conventionnels) est de 700 €.

Article 1.2.1.2 Minima accompagnant les changements de niveau de classification

Les modalités d'accompagnement des changements de classification sont les suivantes :

- Attribution d'un montant minimum de 1000 € pour les MSI accompagnant un changement de classification dans la catégorie Techniciens ;
- Le passage Cadre (passage de la classification G à H) donne lieu à une mesure salariale individuelle d'un montant minimum de 1 800 € ou de 5% de la Rémunération Brute Annuelle (RBA) si ce calcul est plus favorable ;
- Attribution d'un montant minimum de 1800 € pour les MSI accompagnant un changement de classification dans la catégorie Cadres.

Article 1.2.1.3 Calendrier de distribution

Les mesures salariales individuelles seront distribuées au 1^{er} mars 2021.

Article 1.2.2. Complément de variable exceptionnel

Une enveloppe exceptionnelle de 1,4M€ chargée sera versée sous forme de complément de variable aux salariés non éligibles à la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat en raison du dépassement du plafond des 3 SMIC. Ce complément de variable sera alloué sur décision managériale.

Article 1.2.3. Arrêt de l'utilisation de la classification C

La Direction prend l'engagement de ne plus utiliser la classification C au sein de LCL (hormis pour les alternants et auxiliaires de vacances). A cet égard, une enveloppe supplémentaire à l'enveloppe des MSI sera consacrée à la promotion de ces salariés présents à l'effectif, vers la classification D.

Article 1.2.4. Enveloppe dédiée à des rattrapages salariaux pour 2021

Dans l'attente de la renégociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction propose la mise en place d'une enveloppe de 300 K€ charges incluses d'égalité professionnelle destinée à rattraper les écarts de salaires non justifiés par des éléments objectifs, venant s'ajouter au budget des mesures salariales individuelles de l'année 2021.

Ces mesures de rattrapage seront distribuées au 1^{er} mars 2021.

Afin d'assurer une meilleure efficacité à ce dispositif, la gestion de cette enveloppe sera pilotée par la DRH centrale.

Article 2. Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

Après information du Comité Social et Economique Central du 13 janvier 2020, la Direction appliquera dans leur intégralité les mesures proposées ci-dessus dans le cadre de l'article 1.2.

Article 3. Publicité

LCL procédera aux formalités de dépôt et de publicité du présent procès-verbal, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Fait à Villejuif, le 28 décembre 2020

Pour LCL

Véronique Goutelle, Directrice des Ressources Humaines

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Goutelle', with a long horizontal flourish extending to the right.

Pour la CFDT

Pour FO

Pour le SNB

