



Le 10 novembre 2017

**Négociation annuelle obligatoire d'entreprise LCL pour l'exercice 2018
Procès-verbal de désaccord**

Conformément à l'article L 2242-1 du code du travail, la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise obligatoire d'entreprise s'est engagée, au titre de l'année 2018, entre :

- CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée LCL)
Représenté par Renaud CHAUMIER
Directeur des Ressources Humaines

Et

- La C.F.D.T.
Représentée par Thierry CORNU
Délégué Syndical National
- La C.G.T.
Représentée par Vincent CHAUDAT
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National
- Le S.N.B.
Représenté par Gilles MIRA
Délégué Syndical National

Article 1. Etat des propositions respectives

Les parties se sont rencontrées à trois reprises les 21 septembre, 9 et 16 octobre 2017. Elles n'ont pu aboutir à un accord et établissent par le présent document un procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L 2242-5 du code du travail.

Article 1.1. Propositions des organisations syndicales

Les organisations syndicales ont demandé, à l'unanimité, un geste fort de reconnaissance envers l'ensemble des salariés de l'entreprise.

CFDT :

- Une enveloppe de 1,5% de la masse salariale pour une mesure générale de 550 €
- Une enveloppe de 1,5% de la masse salariale pour les mesures individuelles, réparties équitablement entre toutes les catégories d'âges, entre Femmes et Hommes, temps plein et temps partiels
- Une attention particulière pour les salariés les plus anciens (plus de 50/55 ans) qu'elle estime discriminés au vu des dernières attributions de MSI en 2016 et 2017
- Des augmentations automatiques avec les changements de classification :
 - 900 € pour les passages de C à D ou de D à E
 - 1 000 € pour les passages de E à F ou de F à G
 - 2 000 € pour les passages Cadres de G à H
 - 5% pour les changements de classification au sein de la population Cadres
- Le respect des niveaux cibles minimum à la prise de poste. Changement de un niveau minimum par année jusqu'à l'atteinte du premier niveau cible pour les salariés qui sont en-deçà
- La suppression des niveaux B et C
- L'augmentation et l'extension de la prime d'attractivité, ainsi que la révision du plafond y ouvrant droit

CGT :

- Une enveloppe globale conséquente permettant une augmentation de 1 600 € nets pour tous, avec un calendrier d'attribution au 1^{er} janvier 2018,
- Une augmentation de la RBA au minimum tous les trois ans,
- Une attention particulière pour les salariés à temps partiel
- La revalorisation des salaires pour les niveaux B et C jusqu'à leur disparition
- Une grille de salaires prenant en compte la classification, l'ancienneté et les compétences,
- Une révision des niveaux de classification en lien avec la technicité des métiers,
- Une augmentation de la RBA minimale pour les Techniciens à 27 000 €
- Une revalorisation du titre restaurant,
- Une compensation des hausses de cotisations de la complémentaire santé subies par les salariés aux revenus les plus faibles,
- Une revalorisation des primes liées aux enfants (crèche et garde, allocation de rentrée scolaire)
- L'augmentation du nombre de jours de congé pour enfant malade
- L'intégration de la rémunération variable dans le salaire fixe

FO :

- Une mesure générale et pérenne, financée en utilisant le CICE dont bénéficie LCL
- Des mesures salariales individuelles d'un montant minimum de 800 €, versées à 60% en janvier et à 40% en juillet
- La généralisation de la prime d'attractivité, en se basant sur le prix moyen du loyer par exemple,
- La revalorisation de la prime de diplôme CESB et l'octroi de la prime pour le CESB Gestion de patrimoine, la mise en place d'une prime de diplôme pour le cursus de Dauphine, l'octroi de la prime de diplôme aux alternants
- La revalorisation des minima, pour les Techniciens, les Cadres et les plus de 50 ans,
- L'augmentation des minima pour les MSI versées à l'occasion d'un changement de niveau de classification
- Une augmentation des abondements versés dans le cadre de l'épargne salariale PEE et PERCO
- Une participation employeur portée à 75% pour les frais de transports et à 60% pour la Complémentaire santé obligatoire
- Une revalorisation du titre restaurant à 9 €
- La revalorisation des primes liées aux enfants et leur extension aux enfants à charge fiscale,
- La réservation de places en crèche et l'augmentation du nombre de jours pour enfant malade
- L'extension des avantages mobilité aux alternants embauchés en CDI

SNB :

- L'attribution d'un budget minimal de 16 M€ répartis comme suit :
- 10 M€ consacrés à des mesures salariales individuelles
- Un montant minimum de MSI de 800 €
- Un calendrier de versement des MSI : 40% janvier, 40% avril, 20% juillet
- Une attention particulière pour les temps partiels et les seniors
- 800 K€ permettant de porter la valeur faciale du titre restaurant à 9 €
- Le versement d'une prime d'intéressement exceptionnelle à hauteur de 5 M€, à défaut d'avoir été entendu sur une première demande de mesure générale pérenne à hauteur de 10M€
- La revalorisation de l'abondement pour l'épargne salariale
- La révision du plafond de la RBA pour la prime d'attractivité et l'extension de la prime à d'autres départements
- L'augmentation des minima accordés lors des changements de classification au sein de la catégorie Cadres.

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

La direction a rappelé le contexte économique dans lequel s'inscrivait cette négociation pour 2018 : si les résultats financiers du 1^{er} semestre 2017 sont d'un bon niveau grâce au dynamisme

commercial sur l'ensemble des marchés ainsi qu'à la politique volontariste menée par LCL sur les prêts immobiliers et sur la défense de notre fonds de commerce, ces résultats risquent toutefois d'être fortement challengés sur la fin de l'année 2017 et le début d'année 2018.

La direction souhaite accompagner le développement des compétences des salariés par l'attribution de mesures salariales individuelles et porter un point d'attention sur les métiers « en tension » sur lesquels il est plus difficile de fidéliser les collaborateurs.

La Direction a ainsi fait les propositions suivantes :

Montant global de l'enveloppe

Au titre de l'année 2018, elle propose un pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle fixé à + 1,5%, cette enveloppe étant consacrée exclusivement à des mesures salariales individuelles (MSI).

Attentions particulières

Une attention particulière sera portée dans le cadre de la politique salariale 2018 à l'accompagnement dans le développement de leurs compétences de certains collaborateurs du réseau, occupant des fonctions de :

- Conseiller Particuliers,
 - Conseiller Privé,
 - Conseiller Professionnels,
 - Directeur d'agence,
 - Conseiller en patrimoine,
 - Conseiller Banque privée,
 - Responsable d'agence Particuliers,
 - Responsable d'agence Professionnels,
 - Responsable d'agence Privé,
-
- embauchés en CDI depuis plus de deux ans
 - et dont l'évaluation globale des compétences lors de la dernière campagne d'évaluation (début 2017) qui a eu lieu aura été au minimum conforme aux attentes (c'est-à-dire notée de « maîtrisée » à « expert »).

La part de ces attentions particulières aux métiers « en tension » du réseau représentera environ 40% de l'ensemble de l'enveloppe globale de 1,5% consacrée aux mesures salariales individuelles.

Calendrier

Les mesures salariales individuelles seront distribuées dans leur intégralité au 1^{er} mars 2018.

Minima accompagnant les changements de niveaux de classification

- Un montant minimum de 900 € sera attribué dans le cadre des mesures salariales individuelles accompagnant un changement de niveau de classification dans la catégorie Techniciens.
- Le passage Cadre (passage du niveau G à H) donnera lieu à une mesure salariale individuelle d'un montant minimum de 1 800 € ou de 5% de la Rémunération Brute Annuelle (RBA) si ce 2^{ème} calcul est plus avantageux.

Article 2. Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

Après information du Comité Central d'Entreprise, réalisée le 9 novembre 2017, la Direction appliquera dans leur intégralité les mesures proposées ci-dessus dans le cadre de l'article 1.2.

Article 3. Publicité

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) à la DIRECCTE compétente et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Créteil conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Villejuif, le 10 novembre 2017

Pour LCL



Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour FO

pour le SNB



