



**Négociation annuelle obligatoire d'entreprise LCL au titre de l'exercice 2020
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 2020.

La négociation s'est tenue à l'occasion de quatre réunions les 19 décembre 2019, 7 janvier, 10 janvier et 23 janvier 2020 et a porté sur l'obtention d'un accord salarial au titre de l'exercice 2020.

La négociation n'a pu aboutir à un accord salarial au titre de l'exercice 2020 et il est dressé le présent procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L 2242-4 du code du travail.

Article 1. Etat des propositions respectives

Article 1.1. Propositions des organisations syndicales

Lors de la réunion du 10 janvier, les trois organisations syndicales (CFDT, FO et SNB) se sont constituées en intersyndicale et ont émis les propositions suivantes :

Article 1.1.1. Mesures salariales individuelles

- Une Enveloppe de mesures salariales de 15M€ dont une mesure générale avec un salaire plancher à 250€.
- La revalorisation des sommes attribuées à chaque changement de classification :
 - collègue technicien : 1000€
 - Passage de technicien à cadre (lettre G à H) : 1900€
 - Collège cadre : 5% de la RBA

Article 1.1.2. Egalité professionnelle

- Déconnecter la distribution d'une enveloppe ad hoc égalité professionnelle de la NAO.
- Demande d'une ouverture sur le sujet de l'égalité professionnelle Femme / Hommes rapidement comme prévu dans l'accord initial

Article 1.1.3. Autres

- L'augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant mais aussi des Indemnités Kilométriques, des frais de garde et crèche
- L'ouverture d'une négociation sur la problématique de la retraite complémentaire des cadres liée à la suppression de la garantie minimale de point (plus de 4000 cadres impactés)
- L'ouverture d'une négociation concernant l'application de la loi mobilité et l'instauration d'une prime mobilité pour les salariés se déplaçant en vélo et / ou co-voiturage entre autre.

VG

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

La Direction a rappelé qu'elle avait mené des travaux visant à refondre la rémunération LCL afin d'harmoniser le système de rémunération variable et établir une politique de rémunération en cohérence avec les ambitions de LCL. Ces travaux ont généré des budgets supplémentaires et une augmentation de la masse salariale qui ont été présentés lors de cette négociation annuelle.

Lors de la séance du 23 janvier 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 2020

Au titre de l'année 2020, le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à + 1,2%, soit environ 7,8 M€, 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)

Le montant minimum d'une MSI (hors augmentations prévues par d'autres dispositifs légaux ou conventionnels) est porté à 700 €.

Article 1.2.1.2. Minima accompagnant les changements de niveaux de classification

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

- Attribution d'un montant minimum de 1000 € pour les MSI accompagnant un changement de niveau dans la catégorie Techniciens ;
- Le passage Cadre (passage du niveau G à H) reste inchangé : il 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 calcul est plus favorable ;
- Attribution d'un montant minimum de 1800 € pour les MSI accompagnant un changement de niveau dans la catégorie Cadres.

Par ailleurs un examen individuel des collaborateurs situés en niveau C sera effectué, dans l'objectif de réduire au strict minimum cette population. Le niveau C n'est cependant pas supprimé.

Article 1.2.1.3. Revalorisation des métiers « focus 2020 »

Des attentions particulières seront portées, dans le cadre de cette enveloppe de mesures salariales individuelles à la revalorisation de la rémunération de base annuelle pour les métiers suivants :

- Directeur d'agence,

UG

- Conseiller en Patrimoine,
- Conseiller Banque Privée,
- Chargé d'Affaires Entreprises,
- Directeur de Centre d'Affaires Entreprises.

Les salariés éligibles à cette revalorisation, sont ceux dont la performance est en moyenne de 3 sur les années 2016, 2017 et 2018 et dont la rémunération est inférieure à la médiane marché du métier concerné.

Article 1.2.1.4. Calendrier de distribution

Les mesures salariales individuelles seront distribuées au 1^{er} mars 2020.

Article 1.2.2. Revalorisation des cibles de variable

Dans le cadre des travaux menés pour la refonte de la Rémunération Variable Individuelle présentés en CSEC en octobre et décembre 2019, une enveloppe de 1,4M€ sera ajoutée sur l'année 2020.

Cette enveloppe permettra de couvrir :

- les augmentations de cibles de rémunération variable individuelle de certains métiers
- le coût supplémentaire dû à l'harmonisation du système de rémunération variable individuelle à l'ensemble des salariés LCL, notamment pour ceux qui étaient anciennement éligibles au Versement de Performance.

Il est précisé que les augmentations de cibles seront appliquées en 2020 dans leur totalité pour les salariés travaillant dans le Réseau, ainsi que les salariés anciennement éligibles au Versement de Performance.

Les salariés travaillant dans les fonctions supports et dont la cible de RVP évolue fortement, bénéficieront de la totalité de cette augmentation de façon progressive et dans un délai maximal de 3 ans.

Article 1.2.3. Enveloppe dédiée à des rattrapages salariaux pour 2020

Dans l'attente de la renégociation, deuxième trimestre 2020, 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€ 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 2020.

Ces mesures de rattrapage seront distribuées au 1^{er} mars 2020.

Pour les salarié(e)s non éligibles à la garantie d'évolution salariale prévue dans l'accord égalité professionnelle LCL, une partie de l'enveloppe de 300k€ sera également consacrée à l'attribution d'une augmentation au retour du congé maternité ou d'adoption, dont le montant sera calculé conformément à l'article L1225-26 du code du travail.

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

V6

En outre, la Direction s'engage à aborder dans la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail « les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu d'habitation et leur lieu de travail, notamment en réduisant les coûts de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux, ainsi que la prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés » conformément à l'article L.2242-17 du code du travail.

Article 1.2.4. Enveloppe supplémentaire de RVP pour le réseau Retail

A titre exceptionnel il a été décidé de bonifier le versement de la RVP du réseau Retail d'un montant de 1,6M€, récompensant ainsi les efforts fournis par les collaborateurs.

En effet, les résultats commerciaux montrent de solides progressions, bien que les performances en équipement –notamment en assurance prévoyance et en hors bilan - ne soient pas au RDV, ce qui pénalise l'évolution du PNB commissions.

Article 2. Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

Après information du Comité Social et Economique Central du 12 février 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

Pour LCL



Pour la CFDT

Pour FO

Pour le SNB

