



**Négociation annuelle obligatoire d'entreprise LCL au titre de l'exercice 2019
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
- La C.G.T.
Représentée par Vincent CHAUDAT
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Danielle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale
- Le S.N.B.
Représenté par Gilles MIRA
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 2019.

La négociation s'est tenue à l'occasion de trois réunions les 26 septembre, 18 octobre et 7 novembre 2018 et a porté sur l'obtention d'un accord salarial au titre de l'exercice 2019. Il est entendu entre les parties que la renégociation de l'accord d'intéressement de LCL, qui arrive à échéance fin 2018, sera menée dans le cadre d'une négociation séparée, à ouvrir si possible au cours du 1^{er} trimestre 2019, sachant qu'un nouvel accord d'intéressement devra être signé et déposé avant le 30 juin 2019.

La négociation n'a pu aboutir à un accord salarial au titre de l'exercice 2019 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

La CFDT demande une enveloppe conséquente pour l'année 2019 de 3,6% de la masse salariale soit un montant équivalent à celui de l'année dernière (1,5%) majorée de 2,1% afin de tenir compte de l'inflation.

Dans ce cadre, cette enveloppe permettra l'obtention :

- D'une mesure générale qui serait la juste reconnaissance de l'investissement au quotidien des salariés (10 M€) ;
- De mesures individuelles qui doivent servir à valoriser les compétences. La CFDT souhaite notamment que priorité soit donnée aux métiers spécifiques sous tension (Trade...) et aux collègues tuteurs, référents... Une attention particulière est impérative sur les plus de 45 ans oubliés depuis plusieurs années (10 M€) ;
- De mesures dites périphériques : augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant à 9€ ;
- Maintien du calendrier actuel de distribution : 100% au 1er mars avec rétroactivité 1er janvier.

En complément, la CFDT revendique :

- Suppression de la classification de la classe C ;
- Une meilleure prise en charge des frais de transports en commun pour lutter contre la pollution ;
- Revalorisation de la prime transport pour ceux qui ne bénéficient pas de la prime de transport en commun ;
- Revalorisation et extension de la prime d'attractivité et de la prime de vie chère ;

- Maintien des minima accompagnant les changements de classification de 900 € pour les techniciens et 1800 € pour le passage cadre (de G à H) ;
- Des minima de 5% d'augmentation pour les changements de classification au sein de la population cadre (de H à K) ;
- Respect des niveaux cibles minima à la prise de postes, changement d'un niveau minimum par année jusqu'à l'atteinte du premier niveau cible pour les salariés qui sont en deçà ;
- Maintien d'une enveloppe spécifique égalité professionnelle (hors budget NAO).

La CGT demande, comme chaque année, l'attribution d'une augmentation générale conséquente des salaires. Pour amorcer le rattrapage salarial causé par les nombreuses années d'absences de mesures pour tous, la CGT demande une augmentation de 3000€ brut annuel.

Ses revendications sont également les suivantes :

- Revalorisation de la rémunération des salariés de la classification C et changement de classification au plus tard au bout de 5 ans dans la classification, cette classification ne doit être attribuée que provisoirement aux nouveaux salariés sans expérience ;
- Intégration de la rémunération variable dans le salaire fixe ;
- Respect de l'égalité professionnelle ; une attention particulière doit être faite sur l'évolution des femmes et sur les temps partiel (en 2018 seuls 27,7% des temps partiels ont eu une augmentation versus 38,4% pour les temps pleins c'était déjà le cas les années précédentes). Les salariés à temps partiel sont essentiellement des femmes qui sont par le fait doublement discriminées ;
- Mise en place d'une grille de salaire prenant en compte la classification, la technicité, les compétences et l'ancienneté (revalorisation de la RBA à minima tous les 3 ans) ;
- Une augmentation de 800€ minimum pour tous les salariés se situant dans le 10^{ème} centile et ayant une ancienneté de plus de 2 ans dans la classification ;
- Attribution de toutes les mesures individuelles en date valeur 1er janvier ;
- Revalorisation du salaire minimum pour les techniciens à 27000€ brut annuel ;
- Revalorisation des mesures périphériques avec une augmentation du ticket restaurant à 10€. Les frais de garde, d'allocation rentrée scolaire, de prime de transport n'ont pas été revalorisés depuis début 2012 (l'inflation officielle est de plus de 6% sur cette période) ;
- Revalorisation de l'indemnité de repas des équipiers d'appui (cette indemnité de 9,60€ comprend la prime de panier repas, les frais de déplacement et le dédommagement pour le temps passé dans les transports entre 2 implantations) ;
- Reconnaissance des diplômes obtenus (BACHELOR, ITB, ...), par l'attribution d'un poste dans le métier correspondant et de la classification correspondante ;
- Suppression, comme le permet la loi, du plafond de ressources pour l'attribution des chèques vacances ;
- Favoriser l'éco mobilité par la mise en place d'une participation aux frais de transports alternatifs (vélo, trottinettes, ...).



VG

FO estime que la politique défensive menée par LCL depuis quelques temps se révèle inefficace, voire dangereuse, et qu'au contraire une politique offensive serait salubre pour LCL et ses salariés. Ses demandes s'inscrivent donc pleinement dans cet état d'esprit. Par conséquent, une enveloppe représentant au moins 10% du résultat net de l'année dernière lui semble adaptée, soit 51 millions d'euros. Au sein de cette enveloppe, FO demande :

- Une mesure générale suffisamment significative pour commencer à réduire les décalages de salaire avec le secteur bancaire ;
- Des mesures individuelles pour reconnaître les compétences et la tenue du poste ;
- La disparition de la classification C au profit de la classe D pour les salariés concernés ;
- Revalorisation de tous les minima ;
- Revalorisation des niveaux de classification pour les DA Pro ;
- Que les mesures soient appliquées à fin mars au plus tard avec effet rétroactif au 1er janvier ;
- La revalorisation des abondements épargne salariale (PEE – PERCO) ;
- La revalorisation de la valeur faciale des Tickets Restos ainsi qu'une indemnité de repas pour les salariés en télétravail ;
- La revalorisation des indemnités de crèche, garde et allocations d'achats de livres ;
- La revalorisation des IK et des indemnités des équipes d'appui ;
- Des IK Velo, LCL étant partenaire du tour de France ;
- La réhabilitation d'une prime vestimentaire.

Le SNB demande :

- 30 M€ correspondant à une enveloppe de 2,5% de la masse salariale ;
- Distribuée sous forme de MSI exclusivement ;
- Avec une attention particulière pour les seniors de plus de 45 ans ;
- Permettant de valoriser les salariés performants, sur tous les postes de l'agence, y compris en équipe d'appui.

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

La Direction a rappelé le contexte dans lequel s'inscrivait cette négociation pour 2019, et notamment un coefficient d'exploitation (COEX) qui n'est pas encore à la cible, dans un contexte économique de taux qui restent bas, une part de LCL dans le crédit immobilier importante et un PNB encore sous tension. LCL doit donc rester vigilant sur le contrôle des charges, en particulier sur les salaires.

Tenant compte de ces éléments, la Direction a fait les propositions suivantes, étant entendu que l'ensemble des montants en euros est exprimé en brut.



VB

1.2.1. Enveloppe dédiée à des Mesures Salariales Individuelles (MSI) pour 2019

Au titre de l'année 2019, 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).

Il est rappelé que ce budget ne comprend pas l'enveloppe spécifique de 300 K€ dédiée sur l'année 2019 - en application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2017 - à des rattrapages salariaux en faveur de femmes ou d'hommes en situation de décalage salarial non justifié par des éléments objectifs.

1.2.1.1. Attentions particulières

Des attentions particulières seraient portées, dans le cadre de cette enveloppe, à certains métiers sensibles, notamment pour la BEIGF (chargés d'affaires), et pour le réseau retail (conseillers en banque privée, conseillers en patrimoine et directeurs d'agence).

Par ailleurs, un examen individuel des 52 collaborateurs situés en niveau C serait effectué, dans l'objectif de réduire au strict minimum cette population. Le niveau C ne serait cependant pas supprimé.

1.2.1.2. Montant minimum de Mesure Salariale Individuelle (MSI)

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

1.2.1.3. Minima accompagnant les changements de niveaux de classification

Les modalités d'accompagnement des changements de niveau à l'intérieur de la catégorie des techniciens de la banque ainsi que celles relatives au passage cadre, seraient les suivantes :

- Attribution d'un montant minimum de 900 € pour les MSI accompagnant un changement de niveau dans la catégorie Techniciens
- Le passage Cadre (passage du niveau G à H) donnerait 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)

1.2.1.4. Calendrier de distribution

Les mesures salariales individuelles seraient distribuées au 1^{er} mars 2019.

Article 2. Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

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

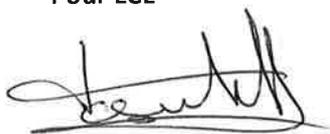
 V6

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 03 décembre 2018

Pour LCL



Pour la CFDT

Pour la CGT

Pour FO

pour le SNB

