



**Négociation annuelle obligatoire d'entreprise LCL au titre de l'exercice 2022
Procès-verbal de désaccord**

Entre - La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »)
Représentée par Véronique GOUTELLE
Directrice des Ressources Humaines

Et - La C.F.D.T.
Représentée par Emmanuel HERGOTT
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 2022.

La négociation s'est tenue à l'occasion de trois réunions organisées les 22, 30 novembre et 6 décembre 2021 et a porté sur la conclusion d'un accord salarial au titre de l'exercice 2022.

A l'issue de cette négociation, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes, étant entendu que l'ensemble des montants en euros est exprimé en brut :

Article 1. Etat des propositions respectives

Article 1.1. Propositions des organisations syndicales

Lors de la réunion du 6 décembre, les trois organisations syndicales (CFDT, FO et SNB) ont émis les propositions suivantes :

La CFDT demande une enveloppe conséquente avec un minimum de 3 % pour compenser l'inflation et la hausse des coûts de l'énergie en MG et MSI.

La CFDT demande une prime PEPA d'un montant de 700 €.

Elle souhaite également l'attribution d'une enveloppe égalité professionnelle, la revalorisation de certains métiers sous tension, ainsi que l'ouverture de négociations sur un PER d'entreprise obligatoire pour compenser la disparition de la GMP.

Elle souhaite le maintien des minimas d'augmentation lors d'un changement de classification, à savoir : 1 000 € pour les Techniciens, 1 800 € pour le passage de G à H ou 5 % d'augmentation de la RBA si ce calcul est plus favorable, 1 800€ pour les changements de classification au sein de la population Cadre (de H à K).

Enfin, la CFDT demande les mesures périphériques suivantes :

- Titres restaurants,
- Chèques vacances,
- Frais de crèches et de garde,
- Prime de transports,
- Montant des indemnités kilométriques,
- Indemnités des équipes d'appui,
- Ouverture de négociations pour la mise en place d'une prime de fin d'année ou d'un 13ème mois,
- Participation à l'achat de pneus neige ou chaussettes.

FO demande, quant à elle, l'octroi d'une mesure généralisées de 3% avec un plancher ainsi qu'une enveloppe de Mesures Salariales Individuelles suffisante.

Elle a émis le souhait de mesures pour réduire les écarts salariaux femmes / hommes et le renouvellement de l'enveloppe égalité professionnelle.

FO demande le maintien des minimas d'augmentation lors d'un changement de classification, à savoir : 1 000 € pour les Techniciens, 1 800 € pour le passage de G à H ou 5 % d'augmentation de la RBA si ce calcul est plus favorable, 1 800 € pour les changements de classification au sein de la population Cadre (de H à K), la révision des minimas salariaux Techniciens et Cadres, ainsi que l'évolution des salariés de la classification C et D vers la E.

FO demande la révision des mesures périphériques suivantes :

- Les titres restaurant,
- Les indemnités de transport,
- Les indemnités de l'équipe d'appui,
- L'allocation pour achat de livres et fournitures scolaires,

- L'allocation pour enfant handicapé.

Enfin, FO souhaite élargir de 10 à 15 km le critère d'éligibilité pour le trajet domicile – travail dans le cadre du forfait mobilités durables.

Le SNB demande une enveloppe de mesures salariales (mesures générales et MSI) à hauteur de 3,5 %, afin que ces mesures soient supérieures à l'inflation (2,6 %).

Elle demande également une PEPA pour l'ensemble des collaborateurs dont la rémunération brute soumise à cotisations est inférieure ou égale à 3 SMIC, ainsi qu'une prime complémentaire pour les salariés non éligibles, dont la rémunération serait supérieure à 3 SMIC.

Concernant l'égalité professionnelle, dans l'attente de l'ouverture des négociations en vue d'un nouvel accord sur ce thème, le SNB souhaite qu'une enveloppe égalité professionnelle soit incluse dans la NAO.

Enfin, le SNB demande la revalorisation des titres restaurant.

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

La Direction a rappelé que même si nous sommes toujours dans une période particulière, elle avait la volonté d'octroyer davantage de mesures structurelles aux collaborateurs et de revaloriser un certain nombre de rémunérations.

Lors de la séance du 6 décembre 2021, 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 2022

Au titre de l'année 2022, le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à 1,5 %, soit environ 13,2 M€ chargés, cette enveloppe étant consacrée à des mesures salariales individuelles (MSI).

LCL réaffirme l'attention portée 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) sans changement de classification est de :

- 3 % de la RBA, avec un minimum de 700 €, pour les techniciens,
- 3 % de la RBA pour les cadres.

Le montant minimum de MSI, avec changement de classification est de :

- 1 000 € pour les techniciens,
- 1 800 € pour les cadres,
- 5 % de la RBA, avec un minimum de 1 800 €, pour les passages cadres (passage de G à H).

Article 1.2.1.2. : Calendrier de distribution

Les mesures salariales individuelles seront distribuées au 1er mars 2022.

Article 1.2.1.3. : Cas d'exclusion

Les collaborateurs qui bénéficieront de l'enveloppe de revalorisation des rémunérations socles (cf. Article 1.2.3.) ne pourront bénéficier d'une mesure de MSI, à l'exception des collaborateurs se voyant octroyer une augmentation strictement inférieure à 3 % au titre de ladite enveloppe.

Article 1.2.2. : Mesures concernant les Salaires Minimas LCL

Sur le salaire du mois de mars, avec une rétroactivité au 1er janvier 2022, les salaires minima LCL sont portés :

- De 21 600 € à 24 000 € pour les techniciens, ayant 3 ans d'ancienneté et plus,
- De 31 000 € à 32 000 € pour les cadres, ayant 3 ans d'ancienneté et plus.

Les collaborateurs éligibles à cette mesure, seront également éligibles à la MSI.

Article 1.2.3. : Enveloppe de revalorisation des rémunérations socles

Article 1.2.3.1. : Eligibilité à la rémunération socle

Une enveloppe exceptionnelle de 5,6 M€ chargée sera dédiée à la mise en œuvre d'un nouveau dispositif de rémunérations socles permettant de valoriser plusieurs métiers du Retail, à savoir les Conseillers Clientèle Particuliers, Conseillers Clientèle Privée, Conseillers Clientèle Professionnels, Responsables d'Agence, Directeurs d'Agence Adjoints et Directeurs d'Agence.

Les rémunérations socles sont des minima de rémunération brute annuelle fixe base temps plein, applicables par métier et tenant compte des périmètres géographiques (Ile-de-France / Province).

La rémunération socle des Responsables d'Agences sera fonction de leur marché de rattachement.

Cette enveloppe sera attribuée sur le salaire du mois de mars, avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2022.

Seront concernés, les collaborateurs dont la note de performance obtenue lors de l'entretien d'évaluation de l'année 2020, est supérieure ou égale à 3, et dont la rémunération brute annuelle fixe base temps plein au 30/11/2021 est inférieure à la rémunération socle du métier occupé.

Par ailleurs, dans le cadre d'une prise de poste sur l'un de ces métiers, le collaborateur concerné bénéficiera de la rémunération socle afférente au dit poste après la validation d'une période d'adaptation de 3 mois.

Article 1.2.3.2. : Changement de classification

Les collaborateurs éligibles à l'enveloppe de revalorisation des rémunérations socles et se trouvant en-deçà de la classification cible de leur métier, seront réajustés sur le bon niveau de classification. Un complément de rémunération leur sera versé si l'attribution réalisée au titre de la rémunération socle n'est pas suffisante pour couvrir l'accompagnement au changement de classification.

Par ailleurs, pour les collaborateurs déjà au-delà de la rémunération socle, LCL s'engage à réajuster leur niveau de classification dès lors que celui-ci serait inférieur à la classification cible minimale. En cas de réajustement, les collaborateurs concernés bénéficieront d'un versement au titre du changement de niveau de classification et dans les conditions susvisées.

Les classifications cibles minimales associées aux métiers concernés seront établies comme suit :

- Conseillers Clientèle Particuliers : Classification E,
- Conseillers Clientèle Privée : Classification F,
- Conseillers Clientèle Professionnels : Classification G,
- Directeurs d'Agence Adjoints et Directeurs d'Agence : Classification H.

La classification des Responsables d'Agences sera fonction de leur marché de rattachement.

Article 1.2.4. : Enveloppe dédiée à des rattrapages salariaux pour 2022

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 500 K€ chargés 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 2022.

Ces mesures de rattrapage seront distribuées au 1^{er} mars 2022, avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2022.

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

Article 1.2.5. : Elargissement du Forfait Mobilités Durables

Afin de tenir compte de l'évolution des modes du transport, les parties conviennent de l'élargissement des conditions d'éligibilité au Forfait Mobilités Durables prévues à l'article 3.1 de l'Accord collectif relatif à la mise en œuvre du forfait mobilités durables chez LCL, signé le 4 décembre 2020.

A la condition : « Résider à plus de deux kilomètres et à moins de dix kilomètres de leur lieu de travail habituel (sur la base de l'itinéraire vélo le plus court recommandé par MAPPY) », prévue au sein dudit accord, vient se substituer la disposition suivante :

- Résider à plus de deux kilomètres et à moins de quinze kilomètres de leur lieu de travail habituel (sur la base de l'itinéraire vélo le plus court recommandé par MAPPY).

A l'exception de cette condition, l'ensemble des autres dispositions de l'accord susmentionné reste inchangé.

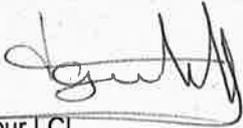
Article 2. Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

Après information du Comité Social et Economique Central du 13 janvier 2022, 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 22 décembre 2021



Pour LCL
Veronique GOUTELLE
Directeur Ressources Humaines

Pour la CFDT

Pour FO

Pour le SNB

