



ACCORD SALARIAL 2023

- 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

Vo
EH

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 2023.

En effet, afin de tenir compte du contexte économique exceptionnel constaté sur le premier semestre de l'année 2022 et des conséquences de l'inflation sur le pouvoir d'achat des collaborateurs, les parties conviennent d'appliquer par anticipation au 1^{er} septembre 2022, les mesures de revalorisation des salaires au titre de l'année 2023.

La négociation portant sur la conclusion d'un accord salarial au titre de 2023 s'est tenue à l'occasion d'une réunion organisée le 18 juillet 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 : Mesures d'augmentation générale

Marquées par la volonté de soutenir le pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation forte sur l'année 2022, les parties conviennent de verser un taux moyen d'augmentation de 2,9 % de la masse salariale des collaborateurs concernés par lesdites augmentations générales, afin de procéder à la revalorisation de la rémunération brute annuelle base temps plein des collaborateurs selon la répartition suivante :

- 1 200 € pour les rémunérations s'élevant jusqu'à 35 000 € inclus ;
- 1 000 € pour les rémunérations s'élevant de 35 000,01 € à 60 000 € inclus ;
- 900 € pour les rémunérations s'élevant de 60 000,01 € à 90 000 € inclus.

Il est entendu que les montants forfaitaires mentionnés ci-dessus sont exprimés en montants de rémunération brute annuelle base temps plein.

Ainsi, à titre d'exemple, un collaborateur qui perçoit une rémunération brute annuelle de 30 000 € à temps plein bénéficie d'une augmentation de 1 200 €. En revanche, un collaborateur percevant une rémunération brute annuelle de 30 000 € pour un temps de travail à 50 % (soit 60 000 € pour une base temps plein), bénéficie quant à lui de 50 % de 1 000 €, et non de 1 200 €.

Sur le même principe, un collaborateur qui perçoit une rémunération brute annuelle de 48 000 € à temps plein bénéficie d'une augmentation de 1 000 €. Un collaborateur percevant une rémunération brute annuelle de 48 000 € pour un temps de travail à 80 % (soit 60 000 € pour une base temps plein) bénéficie quant à lui de 80 % de 1 000 €.

Cette enveloppe sera attribuée aux collaborateurs en CDI et CDD, à l'exception des contrats d'alternance stagiaires et auxiliaires de vacances, sous contrat LCL au 1^{er} septembre 2022 (donc inscrits à l'effectifs : présents payés, ALD et CST) avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022. Les collaborateurs quittant l'entreprise entre le 1^{er} juillet et le 31 août inclus ne seront pas éligibles, tout comme ceux qui la rejoindront à compter du 2 septembre.

Les mesures sociales prévues dans le cadre des mesures unilatérales faisant suite à la négociation annuelle obligatoire au titre de 2022 feront l'objet d'une augmentation générale dans les mêmes conditions.

Article 2 : Réouverture de négociation pour 2023

La Direction s'engage à rouvrir des négociations pour 2023 d'ici la fin de l'année 2022, notamment sur les mesures salariales individuelles et sur les mesures sociales pour les métiers commerciaux en tension qui n'ont pas fait l'objet de mesures spécifiques en 2022.

Article 3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022.

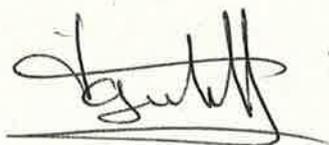
Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail. La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision devra préciser la ou les dispositions concernées. Les parties engageront alors une négociation dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle de l'avenant de révision dans les conditions prévues par la loi.

Article 4 : Notification, publicité et dépôt et formalités

Dès sa signature, un exemplaire du présent accord est communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise.

LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-5-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail.



Fait à Villejuif, le 25 juillet 2022

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais
Véronique Goutelle, Directrice des Ressources Humaines

- Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de LCL

- Pour la C.F.D.T.

E. HERGOT

- Pour F.O.

- Pour le S.N.B.

P/O V. DUCCOIN



