



**Négociation salariale d'entreprise LCL au titre de l'exercice 2023**  
**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

VG

## Préambule

En raison du contexte économique exceptionnel constaté sur le premier semestre de l'année 2022, et notamment d'une hausse importante de l'inflation, des négociations salariales au titre de l'année 2023 ont été engagées par anticipation sur l'année 2022.

Ces négociations ont abouti à la conclusion d'un accord salarial pour 2023, signé le 25 juillet 2022, contenant notamment des mesures d'augmentations générales, avec un effet rétroactif de ces mesures au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Cet accord engageait également la Direction à rouvrir des négociations d'ici la fin de l'année 2022, notamment sur les mesures salariales individuelles et les mesures sociales pour les emplois commerciaux en tension qui n'avaient pas fait l'objet de mesures spécifiques en 2022.

Les négociations ont donc été rouvertes et plusieurs réunions se sont tenues les 6, 16, 21 décembre 2022 et 12 janvier 2023.

A l'issue de ces négociations, les parties n'ont pu aboutir à un accord, et établissent le présent procès-verbal de désaccord.

## **CHAPITRE 1. DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES**

### Article 1. Propositions finales des organisations syndicales

Lors de la réunion du 12 janvier 2023, les trois organisations syndicales (CFDT, FO et SNB) ont émis les propositions suivantes :

**La CFDT et FO** attendent conjointement des mesures d'augmentations générales à hauteur de 4%, une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 3000€ ainsi que des mesures périphériques complètes, telles que les revalorisations de la valeur des tickets restaurant et des indemnités kilométriques.

**FO** propose en outre d'augmenter les montants du Forfait Mobilités Durables, de prévoir la possibilité de le cumuler avec le remboursement des frais de transport en commun, et de l'étendre à d'autres modes de transport tels que les trottinettes et le covoiturage.

Il demande d'augmenter la participation employeur à hauteur de 55% pour la complémentaire santé.

Il demande enfin l'augmentation du forfait CESU afin que son montant net soit celui actuellement en vigueur en brut.

**La CFDT** demande par ailleurs une augmentation du plafond pour les chèques vacances.

**Le SNB** demande une PPV d'un montant significatif et comportant moins de tranches selon la rémunération des salariés. Il attend que la direction fournisse un effort sur les mesures périphériques comme notamment une meilleure prise en charge des frais de transport en commun.

Il demande enfin de prévoir une clause de revoyure dans l'accord pour faire le point dans l'année 2023 sur les mesures liées au pouvoir d'achat.

16

## **Article 2. Propositions finales de la Direction**

Lors de la séance du 12 janvier 2023, la Direction a fait les propositions suivantes, étant entendu que l'ensemble des montants en euros est exprimé en brut :

- Une enveloppe dédiée aux Mesures Salariales Individuelles (MSI) d'un montant de 15 M€ chargés (comprenant notamment une augmentation d'un montant minimum de 1 200€ en cas de changement de classification pour les techniciens)
- Une enveloppe des rémunérations « socles » et « confirmés » de 1,2 M€ chargés
- Un ajustement des classifications d'entrée associées aux emplois concernés par les mesures « socles »
- Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) versée en janvier 2023, avec les attributions de montants suivantes :
  - o 1200 € pour les collaborateurs dont la rémunération est inférieure ou égale à 30 K€ bruts ;
  - o 1000 € pour les collaborateurs dont la rémunération est supérieure à 30 K€ et inférieure ou égale à 50 K€ bruts ;
  - o 600 € pour les collaborateurs dont la rémunération est supérieure à 50 K€ bruts et inférieure ou égale à 90 K€ bruts.
- Une enveloppe égalité professionnelle de 500K€ chargés
- Une enveloppe de compensation de la RVP des postes non couverts
- La neutralisation de l'augmentation tarifaire de la complémentaire santé au titre de l'année 2023
- L'augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant à 9,40€ avec une prise en charge patronale à hauteur de 60%
- L'augmentation des montants du Forfait mobilités durables
- L'engagement de la direction d'organiser une réunion à la fin du premier semestre 2023 avec les organisations syndicales représentatives pour faire le point sur les mesures liées au pouvoir d'achat

## **CHAPITRE 2. MESURES APPLIQUEES UNILATERALEMENT PAR LA DIRECTION**

Après information du Comité Social et Economique Central, la Direction entend appliquer de manière unilatérale les mesures présentées ci-contre, étant entendu que l'ensemble des montants en euros est exprimé en brut.

### **Article 1. Enveloppe des rémunérations « socles » et « confirmés »**

Une enveloppe totale de 1,2 M€ chargés est attribuée pour l'ensemble des mesures prévues par le présent article.

## **1.1. Extension du dispositif des rémunérations « socles »**

### **Eligibilité à l'extension du dispositif**

Une enveloppe est dédiée à l'extension du dispositif des rémunérations « socles », permettant ainsi de valoriser plusieurs emplois du Rétail, de la Banque Privée et des Entreprises, à savoir :

- Les Conseillers à Distance,
- Les Conseillers à Distance Crédits,
- Les Directeurs d'Agence LCL Mon Contact,
- Les Chargés d'Affaires professionnels,
- Les Conseillers Habitat,
- Les Conseillers Adjoint Banque Privée,
- Les Conseillers en Patrimoine,
- Les Conseillers Banque Privée,
- Les Chargés d'Affaires Entreprises Adjoint,
- Les Chargés d'Affaires Entreprises.

Le dispositif des rémunérations « socles » consiste à revaloriser la rémunération fixe de ces emplois, dans une logique d'alignement et de cohérence, à la fois en interne et vis-à-vis du marché. Il a pour vocation de valoriser ces emplois et de renforcer l'équité des rémunérations entre les collaborateurs, et ce faisant, d'accroître la compétitivité de l'entreprise.

Deux niveaux de rémunérations « socles » sont établis pour chaque emploi, en fonction du périmètre géographique d'affectation (Ile de France / Province).

Ces mesures seront attribuées à compter du mois de mars 2023, avec une rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Seront concernés, les collaborateurs dont la dernière note de performance obtenue lors de l'entretien d'évaluation est supérieure ou égale à 3, et dont la rémunération brute annuelle fixe base temps plein au 31/12/2022 est inférieure à la rémunération socle de l'emploi occupé.

### **Changement de classification**

Les collaborateurs éligibles au dispositif des rémunérations « socles » et se trouvant en-deçà de la classification d'entrée dans leur emploi 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 étudier le réajustement du 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 d'entrée associées aux emplois concernés seront établies comme suit :

- Les Conseillers à Distance : classification E
- Les Conseillers à Distance Crédits : classification E
- Les Directeurs d'Agence LCL Mon Contact : classification H
- Les Chargés d'Affaires professionnels : classification H
- Les Conseillers Habitat : classification G
- Les Conseillers Adjoint Banque Privée : classification F
- Les Conseillers en Patrimoine : classification H

- Les Conseillers Banque Privée : classification H
- Les Chargés d'Affaires Entreprises Adjoint : classification H
- Les Chargés d'Affaires Entreprises : classification H

Par ailleurs, LCL s'engage à étudier le réajustement du niveau de classification des Conseillers Clientèle Particuliers éligibles à une mesure « confirmés » sur le niveau F.

### **1.2. Création du dispositif des rémunérations pour les Conseillers Particuliers « confirmés »**

Une enveloppe est allouée pour la création du dispositif des rémunérations « confirmés », pour les Conseillers Clientèle Particuliers dont l'ancienneté dans l'emploi est strictement supérieure à 2 ans, et dont la dernière note de performance obtenue lors de l'entretien d'évaluation est au moins égale à 4, sous réserve de la validation du manager.

Deux niveaux de rémunérations « confirmés » sont établis pour les Conseillers Clientèle Particuliers identifiés, en fonction du périmètre géographique d'affectation (Ile de France / Province).

### **1.3. Application pérenne des mesures « socles » et « confirmés »**

Une enveloppe est allouée pour l'alignement sur les rémunérations « socles » des collaborateurs :

- ayant effectué une mobilité sur l'un des emplois concernés,
- ou étant de retour d'absence sur l'un des emplois concernés.

Dans le cadre d'une prise de poste sur l'un de ces emplois, le collaborateur concerné bénéficiera de la rémunération « socle » afférente audit poste après la validation d'une période d'adaptation de 3 mois non renouvelable.

S'agissant d'un retour d'absence, et s'il remplit les conditions de performance, le collaborateur concerné prendra la rémunération « socle » correspondant à son emploi, à sa date de retour dans les effectifs présents payés.

Concernant les rémunérations « confirmés », les Conseillers Clientèle Particuliers dont la dernière note d'évaluation est supérieure ou égale à 4, et dont l'ancienneté dans l'emploi est inférieure à 2 ans au 31/12/2022, bénéficieront de la rémunération « confirmés », en fonction de leur périmètre géographique, et ce à la date d'anniversaire des 2 ans d'ancienneté dans leur emploi.

## **Article 2. Enveloppe dédiée à des Mesures Salariales Individuelles (MSI) pour 2023**

Au titre de l'année 2023, le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à 1,5 %, soit environ 15 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.

### **2.1. Montant minimum de Mesure Salariale Individuelle (MSI)**

Pour rappel, les montants minimums d'une MSI (hors augmentations prévues par d'autres dispositifs légaux ou conventionnels) sans changement de classification sont de :

- 3 % de la RBA avec un minimum passant de 700 € à 1 000 € pour les techniciens,

V6

- 3 % de la RBA pour les cadres.

Les montants minimums de MSI avec changement de classification :

- passent, pour les techniciens, de 1 000 € à 1 200 €,
- restent à 5 % de la RBA, avec un minimum de 1 800€, pour les passages cadres (passage de G à H).
- sont maintenus à 1 800 € pour les cadres.

## **2.2. Calendrier de distribution**

Les mesures salariales individuelles seront appliquées au 1<sup>er</sup> mars 2023 et versées sur la paie du mois.

## **2.3. Cas d'exclusion**

Les collaborateurs qui bénéficieront de l'enveloppe de revalorisation des rémunérations socles (cf. article 1) ne pourront bénéficier d'une mesure de MSI, à l'exception des collaborateurs pour lesquels la mesure socle représenterait une augmentation inférieure à 3%.

## **Article 3. Compensation des postes non couverts**

Une enveloppe de compensation de la RVP des postes non couverts (c'est-à-dire sans collaborateur face aux clients), est allouée selon les modalités définies ci-dessous.

Cette compensation sera effective pour chaque poste non couvert sur lequel le titulaire :

- est absent,
- ou a quitté les effectifs,
- ou a effectué une mobilité interne,

depuis au moins 60 jours consécutifs, étant précisé qu'il ne doit pas y avoir eu de remplacement du titulaire sur cette période par un équipier d'appui ou un CDD.

Les postes concernés par ce dispositif sont les suivants :

- Conseiller Accueil et Services,
- Conseiller Clientèle Particuliers,
- Conseiller Clientèle Privée,
- Conseiller Clientèle Professionnels,
- Responsable d'Agence,
- Conseiller Adjoint Banque Privée,
- Conseiller en Patrimoine,
- Conseiller Banque Privée.

Une enveloppe égale à 50% de la RVP du poste non couvert est définie et attribuée au manager, pour une répartition en fonction des contributions d'un collaborateur/des collaborateurs de l'agence/du pôle banque privée sur la gestion de ce portefeuille sans conseiller.

Le calcul de cette enveloppe est établi trimestriellement et la compensation RVP est versée le même mois de versement habituel de la RVP.

Cette mesure est effective dès le dernier trimestre 2022 et sera applicable pour l'année 2023.

✓

#### **Article 4. Prime de Partage de la Valeur**

La loi n° 22-1158 du 16 août 2022, dite « Loi Pouvoir d'Achat », crée la Prime de Partage de la Valeur (PPV), un nouveau dispositif de prime basé sur le principe de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), qu'elle remplace depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Les parties se sont entendues pour appliquer de manière volontaire ce nouveau dispositif non obligatoire, dans le respect des conditions fiscales et sociales prévues par la loi.

Cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'entreprise ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

#### **4.1. Champ d'application - salariés bénéficiaires**

La présente prime est versée aux salariés de l'entreprise qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- **Être lié par un contrat de travail** avec l'entreprise à la date de versement de la prime ;
- **Justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise** à la date de versement de la prime ;
- **Bénéficiaire, au cours des 12 derniers mois glissant précédant le versement de la prime**, d'une rémunération brute annuelle perçue supérieure à 0€ et inférieure ou égale à 90 000€.

#### **Article 4.2. Montants de la prime**

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 16 août 2022 précitée, seules les primes versées aux salariés ayant reçu, au cours des 12 derniers mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC, sont exonérées de CSG/CRDS, de taxe sur les salaires, de forfait social et ne sont pas imposables.

Les montants de la prime versée aux salariés éligibles mentionnés à l'article 4.1. sont fixés à :

- 1200 € pour les collaborateurs dont la rémunération est inférieure ou égale à 30 K€ bruts ;
- 1000 € pour les collaborateurs dont la rémunération est supérieure à 30 K€ et inférieure ou égale à 50 K€ bruts
- 600 € pour les collaborateurs dont la rémunération est supérieure à 50 K€ bruts et inférieure ou égale à 90 K€ bruts.

Il est précisé que le montant de la prime n'est pas proratisé en fonction du temps de travail du collaborateur.

En revanche, les salariés ayant une ancienneté de moins de 3 mois à la date de versement de la prime (soit au plus tard le 30/04/2023), bénéficieront de 25% de la première tranche de la prime (soit 25% de 1200€ = 300€).

#### **Article 4.3. Date de versement et durée de la mesure**

La prime sera versée à l'ensemble des salariés éligibles après consultation du CSEC et au plus tard sur la paie du mois d'avril 2023.

V6

La présente mesure est prévue pour une durée déterminée. Par conséquent, elle prendra fin à la réalisation de son objet, lors du versement de la prime, et en tout état de cause au plus tard le 30 avril 2023.

#### **Article 5. Enveloppe dédiée à des rattrapages salariaux pour 2023**

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 pour l'année 2023.

Ces mesures de rattrapage seront distribuées au 1<sup>er</sup> mars 2023 avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

#### **Article 6. Complémentaire santé**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, en raison de l'augmentation des tarifs de la complémentaire santé au titre de l'année 2023, la participation employeur passe de 50% à 53,1% avec un minimum de 0,85% du PMSS (soit un minimum de 31,15 € pour l'année 2023).

Ce minimum de 0,85% du PMSS permet de compenser l'impact tarifaire pour les collaborateurs ayant des rémunérations inférieures au plancher de 0,63 PASS à la date de signature du présent accord. L'augmentation de la part employeur à 53,1% permet, quant à elle, de compenser l'augmentation tarifaire pour l'ensemble des rémunérations.

L'ensemble de ces mesures a pour objectif de neutraliser toute évolution tarifaire prévue pour l'année 2023 pour les collaborateurs dont la rémunération sera inférieure ou égale à 1,47 PASS.

#### **Article 7. Tickets restaurant**

Les parties sont convenues de la revalorisation du montant des tickets restaurant à 9,40 € (au lieu de 8,60 € actuellement) rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

La contribution patronale au financement des tickets restaurant reste fixée à 60% de leur valeur.

#### **Article 8 : Augmentation des montants du Forfait Mobilités Durables**

Les parties conviennent de la modification de l'article 4 de l'accord relatif à la mise en œuvre du forfait mobilités durables signé le 4 décembre 2020 selon les modalités suivantes :

*« A compter du 1<sup>er</sup> février 2023, le montant du forfait mobilité durable s'élève à 300 € par an et par salarié.*

*Ce montant est cumulable avec la participation forfaitaire de 50% de l'employeur, pour la prise en charge des abonnements de transports en commun, dans la limite de 600 € par an et par salarié. »*

**Les autres dispositions de l'article 4 de l'accord du 4 décembre 2020 restent inchangées.**

V6-



### **Article 9. Suivi des mesures**

L'application des mesures prévues par le présent accord fera l'objet d'une réunion de suivi dans le cadre de la réunion de la présentation du bilan de la politique salariale.

### **Article 10 : Clause de revoyure**

La Direction s'engage à organiser une réunion avec les organisations syndicales représentatives, à la fin du premier semestre 2023, pour faire le point sur les mesures liées au pouvoir d'achat.

### **Article 11. 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 31 janvier 2023

Pour LCL

Véronique GOUTELLE, Directrice des Ressources Humaines



Pour la CFDT

Pour FO

Pour le SNB