



Procès-verbal de désaccord 2024

- Entre - La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »), dont le
siège central est situé au 20, Avenue de Paris – 94 811 VILLEJUIF
Représentée par Monsieur Raphaël SAUTERET
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines
- Et - La C.F.D.T.
Représentée par Monsieur Emmanuel HERGOTT
Délégué Syndical National
- F.O.
Représentée par Madame Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale
- Le S.N.B.
Représenté par Monsieur 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 2024.

La négociation s'est tenue lors des réunions organisées les 8, 11, 15 décembre 2023 et 8 janvier 2024.

Par ailleurs, la Direction a annoncé vouloir lancer une étude sur la rétribution globale des collaborateurs de LCL, a iso activité et iso performance. Une réunion de partage sera prévue au cours du 2^e semestre 2024 pour échanger avec les partenaires sociaux suite à la restitution de l'étude afin de définir une trajectoire en vue d'un ajustement éventuel.

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

Article 1. Dernier état des propositions respectives des parties

Article 1.1. Propositions finales des organisations syndicales

Lors de la réunion du 8 janvier 2024, les trois organisations syndicales (CFDT, FO et SNB) ont émis les propositions suivantes :

La CFDT demande une mesure d'augmentation générale, une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant conséquent, la non-inclusion de la RVP dans le calcul de l'augmentation générale ciblée, et une mesure sur la prévoyance.

FO demande une mesure d'augmentation générale, une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant conséquent, la non-inclusion de la RVP dans le calcul de l'augmentation générale ciblée, et une clause de revoyure.

Le SNB demande une mesure d'augmentation générale, une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant conséquent, et une clause de revoyure.

Article 1.2. Propositions finales de la Direction

Lors de la séance du 8 janvier 2024, la Direction a proposé en dernier lieu les mesures suivantes :

- Une enveloppe dédiée aux Mesures Salariales Individuelles (MSI) d'un montant de 17,5 M€ chargés
- Une enveloppe des rémunérations « socles » et « confirmés » de 2 M€ chargés, ainsi qu'une enveloppe dédiée à l'extension du dispositif des rémunérations « socles », permettant de valoriser l'emploi de Technicien Service Client (TSC) des OSC et OSCE
- Une mesure d'augmentation générale de 500 € bruts en base temps plein ciblée pour les collaborateurs dont le cumul de leur rémunération brute annuelle (RBA) fixe en base temps plein et l'opportunité cible de leur rémunération variable de performance (RVP) au 31/12/2023 est inférieur ou égal à 36 000 €

- Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 400 € bruts pour l'année 2024, qui vient s'ajouter à la PPV de 500 € versée en décembre 2023
- Une enveloppe égalité professionnelle de 500K€ chargés
- Pour la prévoyance, la direction maintient sa participation à hauteur de 71,5%, supportant ainsi la même proportion de l'augmentation tarifaire
- La prise en charge totale (parts salariale et patronale) de la hausse tarifaire de la complémentaire santé imposée par notre assureur pour l'année 2024 portant la part employeur à 54,4%
- Soucieuse de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs, la direction propose de doubler le budget initialement consacré à la prise en charge de l'augmentation tarifaire imposée par l'assureur pour la complémentaire santé. De ce fait, sa participation dans la complémentaire santé serait accrue, avec une part employeur passant de 54,4% à 59,3%
- La revalorisation de la prime de transport issue de l'article 44 de la Convention collective de la Banque
- La revalorisation du barème des indemnités kilométriques
- L'augmentation du montant du Forfait mobilités durables

Article 2. Mesure appliquée unilatéralement par la Direction

Après information du Comité Social et Economique Central, la Direction entend appliquer de manière unilatérale les mesures présentées ci-contre :

Article 2.1. Enveloppe des rémunérations « socles » et « confirmés »

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

2.1.1. 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 supérieure à 2

ans, 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.

2.1.2. Extension du dispositif des rémunérations « socles »

Une enveloppe est dédiée à l'extension du dispositif des rémunérations « socles », permettant ainsi de valoriser l'emploi de Technicien Service Client (TSC) des OSC et OSCE.

Le dispositif des rémunérations « socles » consiste à revaloriser la rémunération fixe de cet emploi, dans une logique d'alignement et de cohérence. Il a pour vocation de valoriser cet emploi 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 l'emploi, en fonction du périmètre géographique d'affectation (Ile de France / Province).

Ces mesures seront attribuées à compter du mois de février 2024, avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2024.

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 31/12/2023 est inférieure à la rémunération socle de l'emploi occupé.

Article 2.2. Enveloppe dédiée à des Mesures Salariales Individuelles (MSI) pour 2024

Au titre de l'année 2024, le pourcentage de progression de la rémunération de base annuelle est fixé à 1,75 %, soit environ 17,5 M€ chargés. Cette enveloppe est 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.

2.2.1 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 à 1 000 € pour les techniciens,
- 3 % de la RBA pour les cadres.

Les montants minimums de MSI avec changement de classification sont :

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

2.2.2. Calendrier de distribution

Les mesures salariales individuelles seront appliquées au mois de février 2024 et versées sur la paie du mois.

Article 2.3. Enveloppe dédiée à des rattrapages salariaux pour 2024

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 2024.

Ces mesures de rattrapage seront distribuées au 1^{er} mai 2024, avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2024.

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

Article 2.4. Mesure d'augmentation générale ciblée

La Direction entend mettre en place une mesure d'augmentation générale ciblée pour les collaborateurs dont le cumul de leur rémunération brute annuelle (RBA) fixe en base temps plein et l'opportunité cible de leur rémunération variable de la performance (RVP) au 31/12/2023 est inférieur ou égal à 36 000 €.

Cette mesure, décorrélée de l'enveloppe MSI prévue à l'article 2.2. du présent procès-verbal de désaccord, se traduit par le versement de 500 € bruts en base temps plein pour les salariés inscrits à l'effectif au 31 janvier 2024.

Pour les collaborateurs éligibles, cette mesure ne se substitue pas, pour tout ou partie, à une éventuelle MSI décidée par le manager dans le cadre de la campagne salariale.

Il est précisé que cette mesure sera versée sur la paie du mois de février 2024 avec une rétroactivité au 1^{er} janvier 2024.

En outre, le plafond de RBA conditionnant l'éligibilité à la prime d'activité pour les collaborateurs affectés et exerçant leurs fonctions dans une unité située sur les départements des Hauts-de-Seine ou de la Seine-Saint-Denis, est porté de 32 350 € à 32 850 €.

Article 2.5. Prime de Partage de la Valeur

La Direction décide du versement d'une Prime de partage de la valeur (PPV) en 2024, d'un montant de 400 € bruts (avant forfait social entreprise et dans la limite des 3 SMIC), qui vient s'ajouter à la PPV de 500 € versée en décembre 2023.

Dans l'attente d'un cadre législatif et réglementaire à venir (permettant l'affectation de la prime dans un PEE ou un PER-COL), les modalités de calcul et de versement de la prime seront définies après la publication du décret d'application attendu dans le cadre de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 dite Loi sur le partage de la valeur en entreprise.

Article 2.6. Mesures prévoyance et complémentaire santé

A compter du 1^{er} janvier 2024, dans un contexte d'augmentation du coût des tarifs de la prévoyance et de la complémentaire santé, la Direction a décidé d'appliquer les mesures suivantes :

Pour la prévoyance, l'entreprise maintient sa participation à hauteur de 71,5%, supportant la même proportion de l'augmentation tarifaire.

Pour la complémentaire santé, l'entreprise prend en charge dans son intégralité l'augmentation tarifaire imposée par l'assureur (part salariale et part patronale). De ce fait, la part employeur serait augmentée de 53,1% à 54,4%, avec un minimum porté de 0,84% à 0,93% du PMSS.

Au-delà de cette seule neutralisation, soucieuse de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs, l'entreprise double le budget initialement consacré à la prise en charge de l'augmentation tarifaire imposée par l'assureur pour la complémentaire santé. De ce fait, elle accroît sa participation dans la complémentaire santé, avec une part employeur passant de 54,4% à 59,3%.

Grâce à cette importante augmentation de la participation employeur, les salariés dont la rémunération est comprise entre 0,63 et 1,47 PASS, voient leurs cotisations santé baisser de 10,7%.

Afin de permettre aux salariés dont la rémunération est inférieure à 0,63 PASS de bénéficier d'une réduction au moins aussi importante, l'entreprise augmente le montant minimum de sa participation, à 1% du PMSS, soit 38,64 € mensuels au titre de l'année 2024.

Ces deux mesures seront mises en application par la signature de deux nouveaux avenants :

- Un avenant à l'accord sur la prévoyance du 18 mars 2016 ;
- Et un avenant à l'accord sur la complémentaire santé du 17 juin 2017.

Ces deux nouveaux avenants seront portés à la signature des organisations syndicales représentatives.

Article 2.7. Revalorisation de la prime de transport

A compter du 1^{er} janvier 2024, la prime de transport prévue à l'article 44 de la Convention collective de la Banque (CCB), est revalorisée selon les modalités suivantes :

- **De 9,50 € à 14 €** pour les salariés dont le lieu de travail est situé en région parisienne et dans les agglomérations de Lyon, Bordeaux, Marseille, Aix-en-Provence, Lille, Toulouse. Ce montant est **porté à 16 €** pour les collaborateurs utilisant leurs véhicules électriques pour les déplacements domicile / lieu de travail ;
- **De 8,50 € à 13 €** pour les salariés dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations composées de plus de 100 000 habitants. Ce montant est **porté à 15 €** pour les collaborateurs utilisant leurs véhicules électriques pour les déplacements domicile / lieu de travail.

Article 2.8. Revalorisation du barème des indemnités kilométriques

A compter du 1^{er} janvier 2024, le barème des indemnités kilométriques est aligné sur le barème fiscal selon les modalités suivantes :

Barème CV	Euros / km thermique ou hybride	Euros / km électrique
4	0,407	0,488
5	0,427	0,512
6	0,447	0,536
7 et plus	0,47	0,564

Article 2.9. Augmentation des montants du Forfait Mobilités Durables

La Direction entend améliorer le dispositif prévu à l'article 4 de l'accord relatif à la mise en œuvre du forfait mobilités durables signé le 4 décembre 2020 :

« A compter du 1^{er} janvier 2024, le montant du forfait mobilité durable s'élève à 400 € 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 ne sont pas modifiées.

Article 3. Date d'application des mesures unilatérales

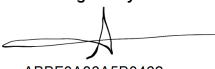
Les mesures prévues unilatéralement par la Direction seront effectives après information du CSEC.

Article 4. 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 7 février 2024

- Pour LCL
Raphael SAUTERET
Directeur des Ressources Humaines

DocuSigned by:

ABBF0A86A5B0462...

- Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de LCL

Pour la C.F.D.T.
Emmanuel HERGOTT
Délégué Syndical National

Pour F.O.
Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale

Pour le S.N.B.
Xavier PREVOST
Délégué Syndical National