



Comme chaque année, **FO LCL** vous communique les données qui vous permettent de vous situer tant en terme de classification que de salaire.

Vous constatez une anomalie au niveau salarial ou échelon par rapport à votre poste et/ou ancienneté en poste ?

N'hésitez pas. Contactez un représentant **FO LCL**.

### Rémunérations Brutes Annuelles au 31 décembre 2013

Niveau	10ème centile 10% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		25ème centile 25% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		Médiane 50% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		75ème centile 75% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		90ème centile 90% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Techniciens</b>										
C	21 200	21 200	22 000	22 000	22 000	22 000	23 000	23 000	24 398	24 760
D	22 972	22 800	23 487	23 000	24 300	24 000	25 685	25 100	26 926	26 441
E	24 601	24 500	25 500	25 177	26 579	26 198	27 514	27 269	28 315	28 175
F	26 503	26 300	27 385	27 259	28 281	28 199	29 174	29 105	30 071	30 219
G	28 841	28 700	29 410	29 317	30 469	30 568	31 745	31 837	33 033	33 377
<b>Cadres</b>										
H	32 157	32 286	33 611	33 786	35 325	35 612	37 325	37 801	39 119	39 826
I	39 512	39 783	41 016	41 715	43 616	44 421	46 510	47 328	49 362	50 000
J	48 015	47 808	50 050	50 371	52 648	53 417	56 941	56 765	60 997	60 803
K	59 373	58 671	61 529	61 728	65 722	66 296	71 501	72 305	77 913	76 990

Source Bilan Social LCL 2013

*La RBA n'intègre ni les primes de spécialité ni les éléments variables*

### de la rémunération

Pour la Direction, il existe 3 niveaux de rémunération :

**La rémunération fixe (RBA)** est versée en 13 « mensualités ». L'octroi d'une MSI valorise l'accroissement des compétences et des responsabilités (mais ne récompense en aucun cas la performance)

**La rémunération variable individuelle (RVP, Bonus, VP)** rétribue la performance annuelle

**La rémunération variable collective (Intéressement et Participation)**, représente la part des bénéfices de l'entreprise allouée à l'ensemble des salariés (selon les modalités de l'accord d'entreprise)

**Les MSI distribuées** : 40 % en janvier, 30 % en juillet et 30 % au cours du dernier quadrimestre. Elles ont été annoncées mi février - début mars. Elles doivent **obligatoirement être confirmées par courrier** aux bénéficiaires.

**Une enveloppe supplémentaire de 400.000 €** sera distribuée dans les prochaines semaines à des salariées considérées comme discriminées selon les critères d'une étude réalisée en 2013.

**Les éléments**



## Tableau des Niveaux Cibles par Postes



Codes Emploi	Postes	Niveaux									
		C	D	E	F	G	H	I	J	K	
ACL	20A039	Télé-assistant Plate-Forme Téléphonique	■	■							
	02A049	Téléconseiller	■	■	■						
	02A050	Téléconseiller spécialiste			■	■					
	02C051	Superviseur Plate-Forme Téléphonique					■	■			
BAP HORS BP	20A050	Conseiller d'Accueil	■	■							
	20F081	Attaché commercial		■	■	■					
	20A053	Conseiller Clientèle Particuliers		■	■	■					
	22A080	Conseiller Privé				■	■	■			
	23B080	Conseiller clientèle Professionnels					■	■	■		
	26A083	DA (<=3 UTP)					■				
	26A082	DA (4 à 6 UTP)					■	■			
	26A081	DA (7 UTP et plus)						■	■		
	21C080	Adjoint fonctionnement de DGA					■	■			
	26A080	Adjoint commercial de DGA					■	■	■		
	26B080	DGA							■	■	■
BANQUE PRIVÉE	20F082	Assistant Pôle Banque Privée		■	■	■					
	25C082	Gestionnaire clientèle Banque Privée				■	■				
	25C081	Conseiller en Patrimoine						■	■		
	25C080	Conseiller Banque Privée							■	■	
	25A081	Responsable Pôle Banque Privée							■	■	■
BEGF	20A037	Analyste Crédit						■	■		
	20I080	Assistant de clientèle			■	■	■				
	24B081	Attaché Commercial Entreprises						■	■		
	01B016	Chargé d'Affaires Entreprises						■	■	■	
	26E082	Directeur Centre d'Affaire Entreprises							■	■	■
DSBq	07A001	Opérateur traitements d'après-vente	■	■	■						
	07C063	Technicien d'après-vente			■	■	■				
	20B005	Responsable d'équipe					■	■	■		

### Le saviez-vous ?



Pour chaque métier correspond une amplitude de 2 ou 3 échelons. Pourquoi cela s'appelle Niveaux « Cibles » ? Pour la Direction, l'échelon est attribué lorsque le salarié possède la « *pleine maîtrise du poste* ». Pour **FO LCL**, cela est trop subjectif. Pour preuve, il arrive que certains d'entre vous restent « bloqués » au premier échelon du métier malgré plusieurs années de pratique... voire sont évalués en deçà des niveaux cibles !

#### Vous vous posez des questions ?

**FO LCL** est là pour vous informer, vous conseiller et, **toujours avec votre accord**, vous accompagner et/ou soutenir votre dossier auprès de la Direction, le cas échéant.

**FO LCL** Délégation Nationale

39 Avenue de Paris, 94800 Villejuif  
B.C. 500 - 04

Tél : 01 42 95 12 06 / Fax : 01 42 95 10 75

[www.fo-lcl.fr](http://www.fo-lcl.fr)



Appli mobile FO LCL