



NÉGOCIATION SALARIALE :

UNE ENVELOPPE AU TARIF ÉCO TRÈS VERT

Délégation Nationale

RÉSULTATS « COLOSSIMO »



La direction semble respecter à la lettre les consignes du MEDEF. Elle argue donc « *un contexte économique et financier compliqué* » ; ça n'a pas fait un pli : elle décline des propositions a minima. À l'énoncé de celles-ci, **FO LCL** s'est demandé si la direction n'était pas devenue « timbrée ». Le moins que l'on puisse dire est que cette enveloppe manque sérieusement de cachet !

Pourtant, à la lecture des résultats du troisième trimestre, nous nous sommes tous bougés sur nos postes et nous avons mis le paquet, dit la direction, qui souligne : « (...) **une activité commerciale dynamique** ».

Vu le budget alloué, comment va-t-elle faire le tri pour la distribution ?

SALAIRES « REDUCTISSIMO »

L'an passé, l'enveloppe globale a représenté, selon nos calculs, environ 20 millions d'€. Cette année, elle se réduit de 12 millions (- **60%**). Si l'on y ajoute la diminution de 6 millions de la masse salariale, **ce n'est pas moins de 18 millions que la direction économise.**

PROPOS « SURPRISSIMO »

Un budget de 300.000 € pour 2015 a déjà été acté dans l'accord « Égalité Professionnelle » (signé par **FO LCL**) afin de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Pourtant, la direction ose nous ressortir ce budget dans la négociation.

Ça s'appelle du recyclage mais pas vraiment très propre.

Tiens, en parlant de ça, la CFDT a, quant à elle, osé tenter de récupérer à son compte l'écrêtement des taux de prêts immobiliers CLP. Il est certain que c'est plus facile de revendiquer quand tout est presque fait, hors négociation salariale, par d'autres.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Chez LCL, les « indemnités » de crèche et garde sont assujetties aux charges sociales (salariés et employeur) et sont fiscalement déclarables.

Pourtant, sur simples justificatifs, ces « primes » peuvent devenir de véritables indemnités exonérées de charges sociales et non imposables.

FO LCL demande ainsi à la direction de revoir sa position. **Cela se traduirait par un gain de pouvoir d'achat pour les parents tout en permettant à LCL de moins cotiser et donc de remplir davantage l'enveloppe.**

LES PREMIÈRES PROPOSITIONS

- Enveloppe des mesures salariales d'environ 8 millions pour 21.000 CLP soit en moyenne 381 € bruts par salarié
- Enveloppe consacrée uniquement à des mesures salariales individuelles
- Calendrier d'attribution : 20 % en janvier, 40 % en avril, 25 % en juillet et le reste (15 %) en octobre
- **Pas de mesure générale**
- Pas de mesures « périphériques » : aucune revalorisation des titres restaurant, des indemnités de crèche et de garde, des primes de transport...
- Minima de changements de niveaux identiques à l'accord salarial 2014

UN EMPLOYEUR PEU RECOMMANDÉ

Extrait de l'analyse du cabinet Syndex :

« Cette insuffisance (de rémunération) est jugée à l'aune de différents facteurs... **les résultats économiques positifs de l'entreprise contribuent à nourrir cette insatisfaction. Enfin, les salariés se perçoivent souvent comme moins bien payés que leurs homologues des autres banques : c'est connu sur le marché. LCL ne paye pas bien** ».

Et ce n'est pas avec une telle indigence que la situation va s'améliorer. Si vous attendiez une mesure salariale, espérons que vous ne figurerez pas parmi les 2/3 des salariés NPAI (Non Pourvus d'une Augmentation Individuelle) en 2015.



À suivre...