



11 décembre 2008

DIRECTION des RESSOURCES HUMAINES	
	Relations et Gestion Sociales
	BC 14-01

Mesures salariales pour 2009

En l'absence d'accord signé avec les organisations syndicales, la direction a décidé d'appliquer unilatéralement les mesures salariales proposées lors de la dernière séance de négociation annuelle d'entreprise au titre de l'année 2009.

A - Mesure Collective 2009

Description de la mesure :

Une augmentation pérenne de RBA de 700 € bruts (pour un régime de travail à temps plein) est accordée aux Techniciens de la banque dont la RBA est inférieure ou égale à 26 000 €.

Cette augmentation de RBA sera versée par avance en une seule fois **en janvier 2009** à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Elle sera intégrée, au 1^{er} janvier 2010, au salaire mensuel fixe, à raison de 1/13^{ème} par mois.

Cette mesure vise à faire bénéficier les collaborateurs situés dans les premiers niveaux de salaires d'une revalorisation salariale très significative et supérieure au niveau de l'inflation attendu sur 2008 :

- en progression de 12 % par rapport à la mesure générale accordée en 2008 (625 €),
- représentant une augmentation de + 3,3 % pour les collaborateurs dont la RBA est de 21 000 €, et de + 2,7 % pour les collaborateurs dont la RBA est de 26 000 €.

Afin d'éviter l'effet de seuil lié à l'application de cette mesure, les collaborateurs dont la rémunération est comprise entre 26 000 et 26 600 € bénéficient d'une augmentation dégressive - selon les mêmes modalités de versement :

- **600 € bruts** pour les collaborateurs dont la RBA va **de 26 001 à 26 100 €**,
- **500 € bruts** pour les collaborateurs dont la RBA va **de 26 101 à 26 200 €**,
- **400 € bruts** pour les collaborateurs dont la RBA va **de 26 201 à 26 300 €**,
- **300 € bruts** pour les collaborateurs dont la RBA va **de 26 301 à 26 400 €**,
- **200 € bruts** pour les collaborateurs dont la RBA va **de 26 401 à 26 500 €**,
- **100 € bruts** pour les collaborateurs dont la RBA va **de 26 501 à 26 600 €**.

Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'augmentation de R.B.A. les salariés de LCL relevant de la classification présents à « l'effectif payé » au 1er janvier 2009 ainsi que les salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation et les étudiants à temps partiel présents au 1er janvier 2009. En outre, chaque bénéficiaire doit remplir une condition minimum d'ancienneté d'un mois à cette date¹.

La RBA et le régime de temps de travail des collaborateurs sont appréciés au 31 décembre 2008.

En ce qui concerne les salariés à « l'effectif payé » dont le contrat de travail est suspendu au 1er janvier 2009 :

- bénéficiaire de l'augmentation de R.B.A. les collaborateurs dont la suspension du contrat donne lieu au versement de sommes dues par LCL (ex : complément employeur en cas de congé maladie) et ceux absents au titre d'un congé de maternité ou d'adoption même si ce dernier ne donne lieu à aucun versement de la part de LCL ;
- en revanche, ne bénéficient pas de l'augmentation de R.B.A., même si elles perçoivent des versements de la part d'un organisme tiers (ex : Sécurité Sociale, CPCCL, CNP, Fongecif, ...), les personnes dont l'absence ne donne droit à aucun versement de sommes dues par LCL, à l'exception des personnes en congé de maternité ou d'adoption.

Le personnel rémunéré à la vacation ne bénéficie pas de cette augmentation de R.B.A.

Incidences pratiques sur les bulletins de salaire de l'année 2009 du versement par avance de l'augmentation de RBA

L'augmentation de 700 € bruts est, pour l'année 2009, versée en une fois par avance avec la paie du mois de janvier 2009 (au lieu d'être lissée sur les 13 mois de l'année).

Comme il ne s'agit pas d'une prime, mais d'une augmentation de la RBA, l'avance de 700 € réalisée en janvier sera déduite mensuellement tout au long de l'année 2009 à hauteur de 700 € /13 mois, soit 53,84 € bruts. Les bulletins de salaires afficheront chaque mois la nouvelle valeur du salaire mensuel et la déduction de 53,84 €.

Exemple :

Un collaborateur à temps plein dont la RBA était de 25 000 € , soit **1923,08 €** bruts mensuels (sur 13 mois), a une augmentation de RBA de 700 € en janvier 2009, qui représente un montant mensuel brut de 53,84 € (700 /13).

Sa nouvelle RBA s'établit donc à **25 700 € bruts**, soit **1976,92 €** bruts mensuels, compte tenu de l'augmentation mensuelle de **53,84 € bruts**.

L'avance de 700 € effectuée en janvier sera déduite mensuellement tout au long de l'année 2009 à hauteur de 53,84 € (107,68 € en décembre).

En janvier 2009, il percevra ainsi 2623,08 € bruts, correspondant à 1976,92 € (nouvelle valeur de son salaire mensuel) + 700 € (avance) - 53,84 € (correspondant à 1/13^{ème} de 700 €).

¹ Pour l'application du présent accord et conformément à la convention collective de la banque, l'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Ainsi, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

En février 2009, le collaborateur percevra 1976,92 € bruts (nouvelle valeur de son salaire mensuel) moins 53,84 € bruts (correspondant à 1/13^{ème} de l'augmentation perçue en janvier).

B - Mesures individuelles (MSI) en 2009

En complément de la mesure collective, des mesures individuelles seront attribuées en 2009 selon les principes suivants :

▪ Enveloppe et calendrier des mesures individuelles

L'enveloppe destinée aux mesures individuelles sera environ trois fois plus élevée que celle relative à la mesure collective (environ 75% MSI / 25% mesure collective).

Le calendrier d'attribution des mesures individuelles sera le suivant :

- 40% des MSI seront versées valeur janvier
- 20% en juillet
- 40% au cours du dernier quadrimestre, principalement en septembre,

Conformément aux pratiques habituelles, les MSI seront, dans la grande majorité des cas, annoncées aux bénéficiaires dans le courant du mois de février, compte tenu des délais nécessaires aux responsables hiérarchiques et à la DRH pour finaliser le processus d'attribution.

Par souci d'équité, les bénéficiaires de la mesure collective en janvier qui seraient également éligibles à une MSI percevront cette dernière à un autre moment de l'année.

▪ Augmentations salariales liées à un changement de niveau

- Au sein de la catégorie des Techniciens, les passages du niveau E à F et du niveau F à G donneront lieu à une augmentation minimale de RBA de 800 € (base temps plein),
- Le passage au statut Cadre (passage du niveau G à H) donnera lieu à une augmentation minimale de RBA de 1 800 € - base temps plein - sur la base d'une progression minimale en pourcentage de 5%
- Les changements de niveaux au sein de la catégorie cadres donneront lieu à une augmentation minimale de la RBA de 4,5% pour les passages de H à I et de 4% pour les autres changements.

▪ Attentions particulières

- Une attention particulière sera apportée aux collaborateurs n'ayant bénéficié d'aucune mesure salariale (au titre d'une mesure générale ou d'une MSI) depuis 3 ans ;
- La DRH veillera au respect de l'équité de traitement dans l'attribution des MSI, quel que soit l'âge des collaborateurs.

▪ Egalité professionnelle et réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes :

Une enveloppe spécifique de rattrapage salarial en faveur des femmes, s'élevant à 300 000 €, est reconduite pour l'année 2009, destinée à poursuivre les efforts de réduction des écarts de salaires non justifiés entre hommes et femmes.

- Niveau de salaire minimum pour les Techniciens

Après 3 ans d'ancienneté¹ à LCL, la R.B.A. (base temps plein) minimale est fixée, à compter du 1^{er} février 2009, à 20 700 € pour les techniciens des métiers de la banque.
Elle demeure fixée à 30 000 € pour les Cadres.

C - Autres mesures

- Titre restaurant

La valeur faciale du titre restaurant est portée de 7 € à **7,50 €** à compter du 1^{er} février 2009, soit une augmentation de 7%.

- Enseignement professionnel

- La prime de diplôme du BTS option « marché des particuliers » est portée à **1 600 €**, comme celle versée pour l'option « marché des professionnels »;
- L'aide financière pour l'achat d'un ordinateur, destinée aux collaborateurs inscrits en 1^{ère} année d'ITB ou de CESB, est reconduite pour 2009 selon les modalités habituelles (remboursement à hauteur des frais réellement engagés, dans la limite de 600 €).

- Allocation enfant handicapé

L'âge limite de versement de l'allocation pour enfant handicapé est reporté d'un an (enfants handicapés de moins de 22 ans), à compter du 1^{er} janvier 2009.

- Allocations destinées aux familles

L'allocation fête des mères est supprimée à compter de l'année 2009 et l'enveloppe qui lui est consacrée est redistribuée afin de permettre une revalorisation de l'allocation rentrée scolaire (prime d'achat de livres) de 12%, plus significative encore que celle de 7% initialement envisagée par la direction, ainsi qu'une augmentation de l'allocation de crèche et garde :

- l'allocation de crèche et de garde, qui concerne 4 700 collaborateurs, est augmentée de 4,6%, portant son montant journalier de base de 4,30 à **4,50 €** à compter du 1^{er} janvier 2009 ; les autres montants sont revalorisés dans les mêmes proportions.
- l'allocation de rentrée scolaire et d'achat de livres, qui concerne 7 900 collaborateurs (soit 12 800 enfants), est augmentée d'environ 12% dans ses différentes tranches, les montants étant ainsi portés à compter de la rentrée scolaire 2009/2010 (allocation versée en août 2009) :
 - de 42 € à **45 €** pour les enfants en maternelle (3 à 5 ans)
 - de 85 € à **95 €** pour les enfants en primaire (6 à 10 ans)
 - de 113 € à **125 €** pour les enfants au collège (11 à 13 ans)
 - de 150 € à **165 €** pour les enfants au lycée ou en apprentissage (14 à 18 ans)
 - de 153 € à **170 €** pour les enfants dans le secondaire ou en apprentissage (19 à 20 ans)
 - de 171 € à **200 €** pour les enfants de moins de 25 ans poursuivant des études supérieures.

¹ Pour l'application du présent accord et conformément à la convention collective de la banque, l'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Ainsi, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.