



Mesures salariales pour 2010

—

En l'absence d'accord signé avec les organisations syndicales, la direction a décidé d'appliquer unilatéralement l'ensemble des mesures salariales proposées lors de la dernière séance de négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2010.

1. Mesures salariales

a) Enveloppe et calendrier des mesures

La totalité de l'enveloppe budgétaire de mesures salariales sera consacrée à des **mesures salariales individuelles** (MSI) afin de pouvoir mettre en œuvre une politique salariale engagée sur le plan individuel, pour accompagner la dynamique de reconquête commerciale, reconnaître l'accroissement des responsabilités et/ou des compétences, valoriser l'approfondissement de l'expérience dans le poste ou accompagner un changement de poste avec des responsabilités élargies.

Le calendrier d'attribution des mesures individuelles permettra une distribution des augmentations salariales en janvier ou juillet pour les trois-quarts des bénéficiaires :

- **25% en janvier,**
- **50% en juillet,**
- **25% au cours du dernier quadrimestre,** principalement en septembre.

Les MSI seront annoncées aux bénéficiaires dès le mois de février, sauf celles de la toute fin d'année.

b) Augmentations salariales liées à un changement de niveau

Il est prévu une augmentation minimale de rémunération de base annuelle (RBA) **pour tout changement de niveau** au sein de la catégorie des Techniciens ou des Cadres.

A l'intérieur de la catégorie des **Techniciens** :

- **les passages du niveau C à D et du niveau D à E** donneront lieu à une augmentation minimale de RBA de **800 €** (base temps plein),
- **les passages du niveau E à F et du niveau F à G** donneront lieu à une augmentation minimale de RBA de **900 €** (base temps plein), au lieu de 800 € en 2009.

L'accompagnement des changements de niveau concernant le passage en catégorie Cadre et à l'intérieur de la catégorie Cadre mis en œuvre en 2009 sera reconduit en 2010, à savoir :

- le **passage à la catégorie Cadre (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 niveau au sein de la catégorie des 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.

c) Niveau de salaire minimum pour les Techniciens et les Cadres :

Les niveaux de salaire minimum par catégorie après 3 ans d'ancienneté¹ chez LCL sont reconduits :

- RBA minimale (base temps plein) de **20.700€** pour les **Techniciens**,
- RBA minimale (base temps plein) de **30.000€** pour les **Cadres**.

d) 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, en particulier quel que soit l'âge des collaborateurs.

e) Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

L'enveloppe spécifique de rattrapage salarial en faveur des femmes sera reconduite pour l'année 2010 (hors enveloppe globale de progression des rémunérations). Cette enveloppe s'élèvera à **300 000 €**

2. Autres mesures

Titre restaurant

A compter du **1^{er} février 2010**, la valeur faciale du titre restaurant sera portée de 7,50 € à **7,70 €**, soit une augmentation de 2,7%.

Nouvelle mesure financière liée à la mobilité

LCL complète son dispositif d'accompagnement de la mobilité par une mesure en direction des nouveaux embauchés, lorsque leur recrutement en contrat à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée (CDD classique ou formation en alternance) et donne lieu à une première affectation éloignée de leur domicile.

¹ 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.

Les conditions sont les suivantes :

Une **prime de 5.000 €** bruts sera versée :

- aux salariés sous contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation) ou contrat à durée déterminée chez LCL, embauchés sous contrat à durée indéterminée à l'issue de leur contrat,
- lorsque leur lieu d'affectation lors de cette embauche sous contrat à durée indéterminée est éloigné de plus de 50 km (trajet aller) de leur domicile.

Ces conditions sont cumulatives.

La prime sera versée exclusivement lors de la première affectation dans le cadre de l'embauche sous contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat en alternance ou d'un contrat à durée déterminée.

Cette mesure sera applicable à compter du **1^{er} janvier 2010**.

Prime de travaux

Dans un contexte où LCL poursuit ses investissements d'amélioration des locaux de travail et notamment du parc d'agences, le montant de la prime de travaux sera porté de 25 € bruts à **30 €** bruts par mois.

Ses conditions d'attribution et de versement demeurent inchangées.

Ecrêtement des prêts immobiliers accordés aux salariés

Une nouvelle opération d'écèlement du taux des prêts immobiliers " CLP " en cours sera mise en œuvre en 2010.

Cet écèlement se traduira par un abaissement à **4%** -hors assurance- du taux de tous les crédits immobiliers à taux fixe (hors prêts relais - prêts épargne-logement - prêts Neiertz).

La reconduction de mesures d'accompagnement prises en 2009

Sont reconduites pour l'année 2010 dans des conditions identiques les mesures d'accompagnement suivantes :

- **Enseignement professionnel**
 - La prime de diplôme du BTS option « marché des particuliers » à hauteur de **1.600 €**;
 - L'aide financière pour l'achat d'un ordinateur, destinée aux collaborateurs inscrits en 1^{ère} année d'ITB ou de CESB, selon les modalités habituelles (plafond de 600 €).
- **l'allocation enfant handicapé** prolongée jusqu'au **22^{ème} anniversaire de l'enfant**, selon les modalités en vigueur
- **l'allocation de crèche et de garde** : montant journalier standard fixé à **4,50 €**
- **l'allocation de rentrée scolaire** :
 - **45 €** pour les enfants en maternelle (3 à 5 ans)
 - **95 €** pour les enfants en primaire (6 à 10 ans)
 - **125 €** pour les enfants au collège (11 à 13 ans)
 - **165 €** pour les enfants au lycée ou en apprentissage (14 à 18 ans)
 - **170 €** pour les enfants dans le secondaire ou placés en apprentissage (19 à 20 ans)
 - **200 €** pour les enfants de moins de 25 ans poursuivant des études supérieures.

Les conditions d'attribution et de versement des allocations liées à la famille peuvent être consultées sur ABC'drh rubrique rémunération/avantages et accessoires.