

La crise actuelle a rendu la Direction encore plus arrogante que d'habitude. Après nous avoir déclaré :

- « **Estimez-vous déjà heureux d'avoir un emploi** »
- « **Alors que de nombreux clients perdent leur emploi, leur entreprise, il serait indécent de trop augmenter les conseillers bancaires qui les reçoivent** »,

nous avons eu droit à « **On pourrait très bien baisser les salaires comme cela se pratique dans certaines sociétés** » (qui délocalisent d'ailleurs par la suite ...).

Il faudrait donc dire MERCI à notre Direction qui, dans sa grande mansuétude, a décidé, malgré l'environnement, d'attribuer une augmentation individuelle à environ 45% des salariés. Par différence, **55% des salariés n'auront RIEN**. C'est le fameux contrat de reconnaissance. La priorité sera donnée :

- à ceux qui n'ont obtenu ni MSI ni mesure collective ces 3 dernières années,
- aux temps partiels,
- aux seniors.

Concernant l'enveloppe allouée aux mesures salariales 2012, comme ces dernières années, la Direction nous communique **uniquement** un pourcentage de la RMPP (Rémunération Moyenne des effectifs Présents-Présents). A savoir que, dans cette base, les rémunérations des salariés qui quittent ou qui arrivent chez LCL sur l'exercice, ne sont pas comptabilisées.

Pour que **FO LCL** puisse se prononcer sur le budget proposé, il nous paraît impératif d'en connaître le montant, à défaut, de pouvoir le calculer en ayant connaissance de cette fameuse RMPP. **Pourtant, la Direction refuse de nous divulguer cet élément essentiel d'appréciation**. En clair, elle souhaite que les Organisations Syndicales se positionnent à l'aveuglette.

Pour **FO LCL**, la forte baisse des effectifs chez LCL conjuguée à ce pourcentage qui diminue d'année en année, ne peut conduire qu'à une **réduction importante du budget dédié aux mesures salariales** :

Année	2009	2010	2011	2012
% de la RMPP consacré aux mesures salariales	3,1%	1,9%	2,2%	1,7%
Effectifs N -1 des présents-présents	22.793	21.793	20.656	20.632

Primes médaille du travail

La CFDT semble regretter d'avoir signé l'accord salarial 2011 dans lequel elle a validé les dispositifs, nouveaux et transitoires, de primes de médaille du travail.

Elle demande aujourd'hui à la Direction de bien vouloir « *assouplir* » un système trop « *rigide* » ! Pourquoi avait-elle signé alors ? ...

Pour **FO LCL**, tant que nous n'aurons pas connaissance de cet

élément pourtant indispensable à une négociation dite **loyale**, nous la considérerons comme non clôturée.

Avec des objectifs commerciaux et de productivité en hausse, un PNB et des résultats en progression, une masse salariale en constante baisse, **FO LCL** a donc logiquement demandé : « **Mais où passe l'argent ?** »

Réponse de la Direction : « **A l'actionnaire qui met ses billes dans l'entreprise et aux investissements** », sachant que, pour elle, bien sûr, le personnel représente non pas un investissement mais une charge.

La Direction est toute puissante puisqu'elle pense que les salariés de LCL ne bougeront pas et continueront de faire ce qu'elle leur demande, sans trop rechigner.

A t-elle raison ?

Mesures annexes



Complémentaire santé

La Direction prendra à sa charge la taxe supplémentaire de 3,5% qu'Humanis appliquera au contrat LCL, sa contribution passant de 21,5 à 24 €.

Votre participation restera donc, quant à elle, la même. Ce qui répond **en partie** à un courrier de **FO LCL**, pourtant non signataire de la complémentaire.

Titre Restaurant

La valeur faciale passe de 7,70 € à **8,20 €** (4,92 € employeur et 3,28 € salarié).

Ce qui fait :

- + 30 centimes à charge de l'employeur
- + 20 centimes à charge du salarié...



Allocation enfant handicapé

Suppression de la limite d'âge et revalorisation selon le degré de handicap de 88 à 100 € et de 220 à 250 €.