

## Niveaux Cibles 2009 et Salaires au 31 décembre 2008



**FO LCL** consacre ce numéro aux données qui vont vous permettre de vous situer tant en terme de classification que de salaire.

Alors, en plein dans le mille ? Votre rémunération est en deçà de ces moyennes ? N'hésitez donc pas à contacter un représentant **FO LCL**.

Nous souhaitons également vous informer sur la nouvelle politique d'attribution des mesures salariales individuelles de la Direction.

### Mesures Salariales Individuelles ( MSI )

Pour la Direction, il existe 3 niveaux de rémunération :

1. **La rémunération fixe (RBA)** qui rémunère les compétences, le niveau de responsabilité et la façon d'exercice de la mission confiée,
2. **La rémunération variable individuelle** (partie de la RPC, Bonus) qui rétribue la performance annuelle,
3. **La rémunération variable collective (Intéressement et Participation)**, représentant la part des bénéfices de l'entreprise allouée à l'ensemble des salariés.



Ainsi, c'est avant tout grâce à vos compétences professionnelles et à l'implication dans votre mission que vous serez reconnu et obtiendrez une MSI (et non pas fondée sur la seule réalisation des objectifs).

### Rémunérations Brutes Annuelles au 31 décembre 2008

Niveau	10ème centile		25ème centile		Médiane		75ème centile		90ème centile	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Techniciens</b>										
C	20 000	20 000	20 625	20 625	21 625	21 625	23 042	22 625	24 549	24 233
D	22 000	21 975	22 775	22 700	23 896	23 625	25 220	25 037	26 384	26 455
E	24 024	24 000	24 920	24 759	26 074	25 884	27 225	27 210	28 090	28 268
F	25 496	25 118	26 406	26 256	27 657	27 415	28 846	28 878	30 007	29 998
G	27 918	27 882	28 894	28 936	30 101	30 272	31 492	31 819	32 952	33 267
<b>Cadres</b>										
H	31 323	31 567	32 616	32 801	34 000	34 439	35 924	36 593	38 042	39 252
I	38 301	38 671	40 500	40 500	42 896	42 827	45 232	45 307	48 048	48 279
J	45 490	45 580	48 272	47 753	51 197	50 527	54 586	53 759	57 990	56 991
K	56 288	55 569	59 566	58 898	63 530	63 449	69 416	68 971	73 750	74 995

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

10ème centile : valeur de rémunération telle que 10% de l'effectif se situe en dessous

Médiane : valeur de rémunération telle que 50% de l'effectif se situe en dessous

# Tableau des Niveaux Cibles par Postes 2009

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	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 PRIVEE	20F082	Assistant Pôle Banque Privée		■	■	■					
	25C082	Gestionnaire clientèle Banque Privée				■	■				
	25C081	Conseiller en Patrimoine						■	■		
	25C080	Conseiller Banque Privée							■	■	
	25A081	Responsable Pôle Banque Privée							■	■	■
DMEI	20A037	Analyste Crédit						■	■		
	20I080	Assistant de clientèle			■	■	■				
	24B081	Attaché Commercial Entreprises						■	■		
	01B016	Chargé d'Affaires Entreprises						■	■	■	
	26E082	Directeur Centre d'Affaire Entreprises								■	■
DSBa	07A001	Opérateur traitements d'après-vente	■	■	■						
	07C063	Technicien d'après-vente			■	■	■				
	20B005	Responsable d'équipe					■	■	■		

## Niveaux Cibles

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. Ainsi, il arrive que certains d'entre vous ne soient pas dans les niveaux cibles au bout de plusieurs années de pratique !

**FO LCL** revendique le passage au premier échelon de la cible dès prise de poste.

**FO LCL** demande l'ouverture d'une négociation sur cette grille afin que soient prises en compte les créations et les évolutions des différents métiers.

**FO LCL** revendique, par exemple, l'accession à l'échelon **H** pour tous les Directeurs d'Agence.

**Un salarié reconnu n'est-il pas un salarié heureux, donc plus performant ?**

**VOUS PARTAGEZ CES IDEES...**

**...ADHEREZ A**



Nom :

Prénom :

Unité :

Adresse :

Code postal :

Ville :

IPOS