

Au printemps dernier, la Direction a informé et consulté le CCE (et un seul CE en septembre) sur la réforme des « bonus ».

SNB et CFDT ont exprimé un avis, certes négatif mais celui-ci a néanmoins permis à la Direction de mettre en place le nouveau système sans aucune contrepartie, ni garantie.

FO LCL a refusé d'émettre un avis, jugeant insuffisants les éléments présentés pour statuer.

Notre appréhension (dans les deux sens du terme), confortée par vos manifestations d'inquiétude, nous a convaincus de consulter notre conseil juridique.

La CGT ayant fait de même, nous avons donc décidé de confronter nos points de vue et de construire, ensemble, avec l'aide de nos avocats respectifs, une argumentation solide.

Les avis de ceux-ci étant concluants et convergents, **FO LCL** et la CGT ont décidé d'assigner la Direction de LCL devant le Tribunal de Grande Instance de Lyon. L'audience aura lieu en janvier 2013.

Quelle est notre argumentation ?

Elle porte sur deux points essentiels :

1) Les prérogatives de l'employeur lui permettent de pouvoir modifier les règles de la rémunération variable individuelle. Néanmoins :

- **Celui-ci doit respecter un délai de « prévenance » suffisant.**

Or, c'est en juillet (c'est-à-dire une fois passée la moitié la plus productive de l'année) que les cadres concernés se sont vu contraints de signer la matrice de calcul de la rémunération variable individuelle.

- **Celui-ci ne peut imposer des nouvelles règles contraires aux accords d'entreprise.**

Or, par sa décision unilatérale de juillet 2012, la Direction a violé les accords RTT « Loi Aubry » des 13 septembre 2000 et 13 février 2003 toujours en vigueur dans l'entreprise.

- **Celui-ci doit proposer des modalités respectant les critères d'objectivité et de transparence afin que chaque salarié bénéficiaire puisse vérifier les éléments qui ont conduit au calcul de sa rémunération.**

Or, les objectifs sont d'ordre qualitatif (donc subjectifs), les objectifs individuels cibles ne sont ni déterminés, ni déterminables, le suivi de la performance n'est corrélé à aucun outil de reporting permettant ainsi aux managers de l'apprécier objectivement.

2) Concernant les bonus « pool », la fixation d'une enveloppe budgétaire au montant fixe que le manager devra répartir, viole le principe d'égalité. En effet, même à travail égal et performances identiques, des salariés pourraient ne pas recevoir la même prime. La raison ? : **le montant figé de l'enveloppe pour le pool concerné.**

Contrairement à certaines organisations syndicales qui masquent leur inertie (volontaire ?) par des « effets de manche » stériles et qui prétendent pourtant défendre les intérêts des cadres, **FO LCL** s'assume et agit concrètement pour vous.

Nous savions que la Direction acceptait très rarement le dialogue et encore moins le compromis. Aujourd'hui, elle n'hésite pas à violer les dispositions des accords d'entreprise qu'elle a signés.

FO LCL, quant à elle, prend ses responsabilités et dit STOP ! Aussi, nous sommes, une nouvelle fois, contraints d'emprunter la voie judiciaire.

La bataille est engagée : affaire à suivre ...

