



Salaires au 31 décembre 2014 et niveaux cibles



Comme chaque année, **FO LCL** vous communique les données qui vous permettent de vous situer tant en terme de classification que de salaire.

Vous constatez une anomalie au niveau salarial ou échelon par rapport à votre poste et/ou ancienneté en poste ?

N'hésitez pas. Contactez un représentant **FO LCL**.

Rémunérations Brutes Annuelles au 31 décembre 2014

Niveaux	10ème centile 10% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		25ème centile 25% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		Médiane 50% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		75ème centile 75% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante		90ème centile 90% des CLP sont en dessous dans la classification correspondante	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Techniciens										
C	21 000	21 000	22 000	22 000	22 500	22 500	23 368	23 500	24 641	25 002
D	23 000	23 000	24 000	23 526	24 700	24 500	25 981	25 500	27 274	26 846
E	25 000	25 000	25 784	25 500	26 945	26 549	27 963	27 673	28 766	28 545
F	27 000	26 800	27 889	27 619	28 741	28 593	29 611	29 599	30 546	30 634
G	29 311	29 100	30 075	29 782	31 025	30 962	32 200	32 289	33 580	33 720
Cadres										
H	32 935	33 000	34 130	34 246	36 000	36 205	38 000	38 310	39 860	40 393
I	40 145	40 600	41 798	42 307	44 074	44 980	46 846	47 876	49 881	50 359
J	48 925	48 730	50 954	50 898	53 388	54 000	56 973	57 261	61 289	60 995
K	59 919	59 316	62 805	62 152	66 457	67 167	72 463	72 811	78 481	78 270

Source Bilan Social LCL 2014

RBA : 13 x la ligne ISW de votre bulletin de salaire

Les éléments de la rémunération

Pour la direction, il existe 3 niveaux de rémunération :

La rémunération fixe (RBA) est versée en 13 « mensualités ». L'octroi d'une MSI valorise l'accroissement des compétences et des responsabilités (mais ne récompense en aucun cas la performance).

La rémunération variable individuelle (RVP, le variable, VP) rétribue la performance annuelle.

La rémunération variable collective (Intéressement et Participation), représente la part des bénéfices de l'entreprise allouée à l'ensemble des salariés (selon les modalités de l'accord d'entreprise).

Les MSI distribuées : 20% en janvier, 40% en avril, 25% en juillet et 15% en octobre. Elles ont été annoncées mi février - début mars. Elles doivent **obligatoirement être confirmées par courrier** aux bénéficiaires.

Une enveloppe supplémentaire de 300.000 € sera distribuée dans les prochaines semaines à des salariées considérées comme discriminées selon les critères d'une étude réalisée en 2014.

Tableau des niveaux cibles par emploi

Codes Emploi		Emplois	Niveaux								
			C	D	E	F	G	H	I	J	K
CRC	02A049	Conseiller en ligne		X	X	X					
	20A085	Conseiller Clientèle Particuliers en ligne		X	X	X					
	20A086	Conseiller Clientèle Privée en ligne				X	X	X			
	23B082	Conseiller Clientèle Professionnels en ligne					X	X	X		
		Conseiller Expert en ligne (crédit, assurance, épargne, conquête, successions, satisfaction)				X	X	X			
	26A085	Directeur d'Agence en ligne						X	X		
RETAIL HORS BP	20A050	Conseiller d'Accueil	X	X							
	20A053	Conseiller Clientèle Particuliers		X	X	X					
	22A080	Conseiller Clientèle Privé				X	X	X			
	23B080	Conseiller Clientèle Professionnels					X	X	X		
		Responsable d'Agence				X	X	X			
		Directeur d'Agence Adjoint					X	X			
		Directeur d'Agence						X	X		
	26B080	DGA							X	X	X
BANQUE PRIVÉE	20F082	Assistant Pôle Banque Privée		X	X	X					
	25C082	Gestionnaire Clientèle Banque Privée				X	X				
	25C081	Conseiller en Patrimoine						X	X		
	25C080	Conseiller Banque Privée							X	X	
	25A081	Responsable Pôle Banque Privée							X	X	X
BEGF	20A037	Analyste Crédit						X	X		
	20I080	Assistant de Clientèle			X	X	X				
	24B081	Attaché Commercial Entreprises						X	X		
	01B016	Chargé d'Affaires Entreprises						X	X	X	
	26E082	Directeur Centre d'Affaire Entreprises								X	X
DSBa	07A001	Opérateur traitements d'après-vente	X	X	X						
	07C063	Technicien d'après-vente			X	X	X				
	20B005	Responsable d'Équipe					X	X	X		



Le saviez-vous ? Pour chaque emploi 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. Pour preuve, il arrive que certains d'entre vous restent « bloqués » au premier échelon du métier malgré plusieurs années de pratique voire sont évalués en deçà des niveaux cibles !

Vous vous posez des questions ?

FO LCL est là pour vous informer, vous conseiller et, **toujours avec votre accord**, vous accompagner et/ou soutenir votre dossier auprès de la direction, le cas échéant.

Délégation Nationale **FO LCL**

B.C. 500 - 04

39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75