



FO LCL SIGNE L'ACCORD « CONTRAT DE GÉNÉRATION »

Délégation Nationale

LE CONTEXTE

L'objectif essentiel est, **conformément à la loi**, de :

- maintenir les seniors dans l'emploi,
- dans le même temps, embaucher des jeunes dans un emploi durable.

Il doit également permettre la transmission des connaissances et des compétences.

Ce contrat est destiné à se substituer aux mesures « seniors ». Un bilan de ces mesures a donc été dressé. Le constat est peu reluisant : mesures de fin de carrière inexistantes, des rendez-vous de carrière tombés aux oubliettes, mesures salariales et promotions inférieures à celles octroyées aux autres générations, perspectives de carrière bouchées, ...

Voilà pourquoi le SNB est devenu amnésique quant à sa signature de l'accord « seniors »... Et on peut le comprendre !



LES MESURES « PHARE »

- **Pour les CDD** (alternants ou non) **embauchés en CDI, confirmation jusqu'en septembre 2016 de la prime de 5.000 €** en cas d'embauche à + de 50 kms du domicile.
- **Un pourcentage minimum d'embauches** de jeunes et de « salariés âgés ».
- **Des entretiens réguliers** sont programmés entre les référents et les jeunes (demande de **FO LCL**).
- **Pour la première fois, apparition du télétravail chez LCL** pour les salariés volontaires âgés de 58 ans et plus (sous certaines conditions).
- **La création de temps partiels aidés**, pour les 58 ans et plus :
 - 80 % payés 85 %
 - 90 % payés 95 %
 Avec maintien des cotisations salariales et patronales - base temps plein - acquittées par LCL (demande de **FO LCL**).
- **Des stages « bien vivre sa retraite »** pour se familiariser avec son futur rythme de vie.
- L'année du départ en retraite, un forfait avantageux de jours de congés annuels, selon la date du départ.

TU VEUX OU TU VEUX PAS ?

FO LCL a été la première organisation syndicale à se déclarer signataire de ce texte, eu égard aux avancées obtenues.

Si pour certaines mesures, la population concernée peut paraître restreinte, c'est un premier pas qui, nous l'espérons, devrait mener vers une extension.

Afin d'être mis en place, ce texte devait recueillir la signature de deux organisations syndicales au moins. A défaut, la direction avait indiqué vouloir réviser à la baisse ses propositions dans le cadre d'un plan d'action.

Bien que le SNB ait émis un avis négatif lors du CCE, ô surprise, il s'est finalement résigné à suivre la position de **FO LCL** en ratifiant in extremis l'accord. Aurait-il eu une révélation ?

FO LCL ne peut que se satisfaire de voir ces mesures, pour certaines innovantes, bénéficier prochainement aux salariés concernés.

FO LCL FAIT CE QU'ELLE DIT ET DIT CE QU'ELLE FAIT

FO LCL peut à la fois :

- assumer ses positions en actionnant si nécessaire des voies de recours juridiques,
- prendre ses responsabilités en signant un accord quand elle le juge positif pour les salariés.