



## 2014 - Une nouvelle ère pour l'Égalité chez LCL

Et pourtant entre LCL et l'Égalité tout avait si bien commencé...



... 2014 - Prise de conscience ou obligation légale, les négociations débutées en avril 2014 ont vu une Direction LCL plus « à l'écoute » de la voix des représentants de ses salariés.

### Pourquoi **FO LCL** a signé

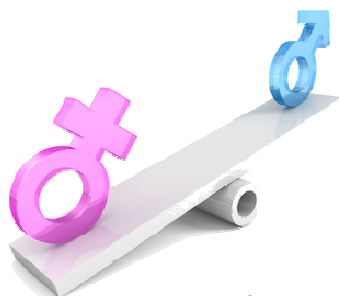
Pour la première fois, la Direction de LCL reconnaît l'existence d'écart salariaux non justifiés entre femmes et hommes.

**1 Million d'€** : c'est le montant de l'enveloppe globale pour 2014, 2015 et 2016 destinée aux rattrapages salariaux.

**452** : c'est le nombre de femmes « particulièrement » discriminées et identifiées par une étude interne. 333 d'entre elles ont bénéficié d'une mesure de rattrapage dès 2014.

**50 %** : c'est le pourcentage de femmes, fixé à fin 2016, dans le recrutement des cadres.

**Vous êtes conseillère « Privé » ou « Professionnel » ?** Partant du constat que pour ces deux métiers, le taux de cadres est supérieur chez les hommes, **l'accès au statut cadre sera accentué pour les femmes.**



\* En 2009, LCL perd son label Égalité Pro pour déclaration « enjolivée » de la Direction qui souhaitait obtenir une meilleure évaluation de son dossier.

\*\* Si aucun accord n'a vu le jour depuis fin 2010, cela est dû principalement au manque de volonté de la Direction de LCL de mettre en place une politique volontariste et d'agir concrètement sur la suppression des écarts de rémunération. À défaut d'accord, des plans d'action successifs (obligation légale) ont été mis en place. Bonifiés par les demandes de **FO LCL**, ces plans restaient malgré tout bien en deçà d'une véritable avancée en matière d'Égalité Pro.

### L'In**FO** en +

Bien que répondant à une obligation légale, la reprise de son poste (ou équivalent) après un retour de congé maternité était dans la pratique souvent le parcours de « la combattante ».

Désormais, **la reprise sur le poste occupé avant le congé sera priorisée** au retour de maternité **et le temps partiel ne sera plus un obstacle.**

**C'est une avancée importante, chère à FO LCL. Cela évitera des retours bien douloureux sur des postes inférieurs ou plus éloignés du domicile.**



...L'enveloppe globale

Sur le million alloué, 400 K€ ont été distribués en 2014, budget d'ailleurs acté dans l'accord salarial de 2014 signé en 2013. Prétextant des problèmes techniques, LCL ne souhaitait accorder ces mesures de rattrapage qu'à compter de mai 2014. À force de persuasion, **les négociateurs FO LCL ont convaincu la direction d'attribuer ces mesures rétroactivement au 1er janvier 2014.**

Les 600 K€ restant seront consacrés à la poursuite de la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes pour 2015 et 2016.

**Depuis des années FO LCL dénonce les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et revendique une politique salariale plus juste, ambitieuse et volontariste en matière de suppression de ces écarts.**



# Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'Égalité Pro... ...sans oser le demander



## Le saviez-vous ?

Le « **Syndrome de la schtroumpfette** » est un concept mis en lumière par Katha Pollitt\*.

« *Une femme isolée dans un univers majoritairement masculin, ce n'est pas de la diversité, c'est de l'affichage... Pour que les cultures et les comportements se transforment sous l'impulsion de l'expression des points de vue variés, il faut que diversité rime avec multiplicité* ».

Plusieurs femmes dans un Conseil d'administration, ce sont des femmes qui ne sont pas là pour faire figure de féminité (ou qui se sentiraient obligées, afin d'affirmer leur légitimité, de renoncer à leur féminité pour se conformer au modèle du pouvoir tel qu'il est incarné par la majorité), mais qui ont la possibilité d'être tout simplement elles-mêmes... Pour pouvoir vraiment agir ! (cf : Blog EVE janvier 2014).

LCL est malheureusement atteint du syndrome de la « Schtroumpfette » puisqu'une seule femme siège au Comité Exécutif au côté de **sept** hommes (oui, comme Blanche-Neige...). Il est fort dommage que LCL ne se perforce pas un traitement à base d'ambition, de courage et de volontarisme pour donner aux femmes la place qu'elles méritent.

\* Essayiste et critique américaine

## Garantie d'Évolution Salariale (GES)

Vous êtes parti(e)s en congé de maternité, conventionnel ou d'adoption ? Votre **Rémunération Brute Annuelle** ne doit pas être freinée par votre absence. Vous devez donc bénéficier de la **Garantie d'Évolution Salariale**.

Celle-ci correspond à une augmentation individuelle de RBA accordée au retour de congé, diminuée des éventuelles Mesures Salariales Individuelles obtenues au cours des 24 mois précédant le retour (de date à date).

Le calcul de la garantie est basé sur le % d'augmentation individuelle moyenne attribuée aux salariés de la même catégorie (techniciens ou cadres) au cours de l'année civile précédente soit, pour un retour en 2014 :

- 3,4 % pour les Techniciens
- 3,4 % pour les Cadres

## Le + **FO LCL**

**FO LCL** demandait depuis de nombreuses années l'application de la loi de 2006 sur l'Égalité Professionnelle et par conséquent le bénéfice de la GES pour **les retours de congé parental d'éducation**. Ce qui est désormais le cas **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013**.

Pour connaître vos droits, contactez **FO LCL**.



## Équilibre temps de vie

35 entreprises (dont HSBC, Société Générale et BNPP) ont signé la charte « 15 engagements pour l'Équilibre des temps de vie ». Parmi ces engagements :

- Préserver des horaires de travail raisonnables
- Éviter de solliciter le week-end, le soir et pendant les congés
- Veiller à la prise de congés des collaborateurs
- Planifier les réunions dans une plage horaire 9 h – 18 h (autant que possible)
- Limiter les envois de mail hors des heures de bureau et le week-end...

Signataire de la charte de parentalité et de mono parentalité, LCL n'est malheureusement pas signataire de cette charte « 15 engagements pour

l'Équilibre des temps de vie ».

Il est dommage, voire dommageable, que LCL n'aille pas au bout de nos rêves. **56 % des français estiment que leur entreprise ne les aide pas suffisamment à concilier vie professionnelle et vie privée, opinion partagée par 71 % des cadres.**



www.fo-lcl.fr

Délégation Nationale

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 Site Internet : www.fo-lcl.fr