



8 septembre 2021

VERSEMENT DU SALAIRE en 12 FOIS À COMPTER DE JANVIER 2022

Si cette modification des modalités de versement de notre salaire annuel va engendrer plus d'impacts positifs que négatifs (revalorisation des jours RTT, calcul de l'ajustement sur le net sur 1/12^{ème}), pour autant, certains salariés regretteront l'épargne forcée que constituait le 13^{ème} versement en décembre et qui permettait de passer les fêtes plus sereinement. D'autre part, les salariés les plus modestes vont voir leur prime d'activité réduite ou purement supprimée.

C'est pourquoi, **FO LCL** a demandé à la direction de donner le choix aux salariés d'être payés en 12 ou 13 versements, afin de satisfaire tout le monde. Impossible nous a répondu la direction. Pourtant, ce qui est mission impossible pour LCL, ne l'est apparemment pas pour d'autres banques telles que plusieurs Banques Populaires.

Alors que l'accord « gratification médaille du travail » stipule que la prime représente 1/13^{ème} du salaire pour les salariés de la classification payés en 13 versements, et 1/12^{ème} pour les salariés hors classification payés en 12 versements, quand bien même, demain, nous serons tous payés en 12 versements, la direction refuse d'octroyer 1/12^{ème} à tous ! Elle affirme ne pas avoir la même interprétation juridique de l'accord ...
Décidemment la mauvaise foi de la direction ne s'autodétruit jamais.

La direction nous a confirmé que cette gratification ferait l'objet d'une prochaine négociation. A votre avis, dans quel objectif ? Nous ne ferons pas de jeu concours sur cette question, nous n'aurions pas assez de lots pour les bonnes réponses.



ADIEU LA PRIME « CRÈCHE ET GARDE », BONJOUR CESU !

Cela fait des années que **FO LCL** réclame à la direction de demander un justificatif de garde afin que les sommes allouées ne soient ni soumises aux cotisations sociales (salariales et patronales), ni à l'IR pour le salarié. **Les économies réalisées sur les cotisations sociales auraient ainsi pu être injectées dans les montants attribués.**

Que nenni. Si la mise en place du CESU permettra de substantielles économies (plusieurs millions), celles-ci ne viendront pas remplir les poches des salariés parents mais, une fois de plus, celles de LCL. Cela vous surprend ?

Dans le cas où votre système de garde actuel n'accepte pas le CESU (papier ou digital), la direction propose de maintenir la prime « indemnité crèche et garde » en 2022, sous condition de présenter un justificatif. Un point sera fait en juin 2022.

Pour **FO LCL**, il aurait été beaucoup plus simple de verser de réelles « indemnités crèche et garde » sur justificatif (non soumises à cotisations ni à l'IR), à l'instar de ce que pratiquent d'autres banques. Mais pour LCL, cette solution semble trop pratique pour les salariés parents. Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401 - 11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05

Restez informés et connectés à FO-LCL



App **FO LCL**



twitter.com/**FO LCL**



FO LCL





Vu le contexte sanitaire de l'année 2020, le bilan social est à son reflet : **atypique**.

L'absentéisme pour maladie a vu son taux progresser de plus de 33%, celui pour congés autorisés, de plus de 75%.

Seul point positif, la crise sanitaire a freiné l'évolution exponentielle du nombre de démissions (-25%). Malgré tout, avec **562 démissions** et 292 départs au cours de la période d'essai

enregistrés en 2020, ces départs restent relativement élevés. D'ici juin 2021, les démissions retrouvent leur rythme de 2019. On peut alors se demander si les soi-disant plans d'actions mis en place par la direction pour fidéliser les salariés, atteignent leurs objectifs. Il faudrait peut-être qu'elle arrête de faire des enquêtes et des plans d'actions, non ?

Il est à noter que le nombre de licenciements toutes causes, est, quant à lui, quasi stable (123 en 2020).

La direction a avoué que les candidats à l'embauche ne se bousculaient pas au portillon. Elle reconnaît qu'une part significative de jeunes privilégie la vie personnelle (cadre de vie, temps de travail, ...) et que le rapport au travail, à l'entreprise, évolue. La crise sanitaire n'a fait qu'amplifier ce phénomène. La direction a qualifié de « tendu » le marché actuel du travail dans certains secteurs, où le rapport de force s'inverse au profit du candidat. Pour **FO LCL**, il s'agit plus d'un rééquilibrage, d'un assainissement du marché du travail, entre l'offre et la demande, que les employeurs ont du mal à accepter après de longues années de règne.

La direction de LCL va-t-elle pour autant modifier son comportement, notamment lors la prochaine négociation salariale ? Rien n'est moins sûr. **En 2021, seulement 29% des CLP ont été augmentés.**

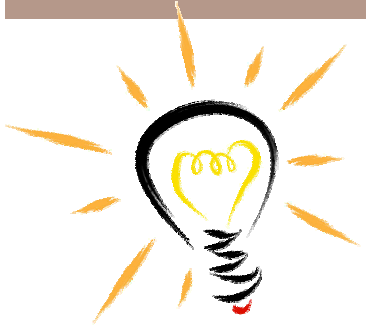
MESURES SANITAIRES TRAVAIL À DISTANCE EN SURSIS

La direction a confirmé que le travail à distance (pour ceux qui en bénéficient encore...) tel qu'appliqué aujourd'hui, continue de s'appliquer au moins jusqu'au 31 octobre.

La renégociation de l'accord « Télétravail » doit s'ouvrir le 8 octobre prochain pour se terminer, espérons-le, mi novembre. **FO LCL** a demandé que le travail à distance soit reconduit jusqu'à l'application du nouvel accord « Télétravail ».

MESURES SANITAIRES
PERSONNES VULNÉRABLES
ET
FERMETURES DE CLASSES

Quant à la situation des personnes vulnérables (fragiles) suite au dernier protocole gouvernemental du 1^{er} septembre, et celle des parents dont la classe de leur enfant ferme, la direction ne juge pas nécessaire de nous informer ni d'en discuter. Même s'il est écrit dans le protocole gouvernemental : « ... *A cet égard, le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce protocole* », et « *permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre* ». Mis à part pour les suppressions d'emplois, LCL a du mal à anticiper.



Retrouvez les déclarations faites par **FO LCL** (RBA sur 12 mois, CESU, Selfcare, abandon du projet de 3^{ème} vague de fermetures d'agences), les avis et déclarations du CSEC, ainsi que l'histoire de Claire, salariée de LCL écrite par un élu (toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ne saurait être que fortuite...) sur notre site fo-lcl.fr.

Vous n'êtes pas satisfait(e) de vos conditions de travail, de votre rémunération, de vos avantages sociaux, bancaires ? Exprimez votre mécontentement le 5 octobre à l'appel de plusieurs syndicats. Plus nous serons, plus nous aurons du poids pour les futures négociations. Tous ensemble, le rapport de force peut s'inverser. Merci par avance.



Délégation Nationale **FO LCL**
 Immeuble Garonne - BC 401 - 11
 2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
 ☎ 01 42 95 12 05
 ✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli **FO LCL**



twitter.com/**FO LCL**



FO LCL

