



ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Vous avez tous eu de nombreuses communications sur le sujet et vous maîtrisez tous les modalités du nouvel accord qui s'applique chez LCL depuis le 1er juillet 😊
Si ce n'est pas le cas, pas de panique, **FO LCL** est là pour répondre à vos questions.
En bref, vous devez obligatoirement avoir enregistré votre demande de télétravail avant toutes choses et elle doit être acceptée par votre manager en toute objectivité. Le quota de jours étant dorénavant beaucoup plus important pour les agences, il revient toujours au manager d'organiser au mieux son dispositif afin d'allier service à la clientèle et souhait de ses équipes pour la pose des jours de télétravail. Tout ceci doit évidemment se faire en bonne intelligence, en transparence et doit être équitable, même si dans les faits, cela sera plus compliqué à certains endroits et sur certains métiers.

Cet accord a le mérite d'exister et sa bonne application dépend de la bonne volonté de chacun à en respecter les règles et les modalités. Si vous constatez des dérives lors de cette mise en place, n'hésitez pas à contacter un représentant FO LCL.

DEMANDES DE SUPPRESSION DES AVIS GOOGLE

Après maintes et maintes demandes de vos élus **FO LCL** à la direction pour protéger les salariés cités sans leur accord, défavorablement ou non, dans les avis Google, **nous avons enfin obtenu une avancée ! Vous pouvez désormais demander à faire supprimer un avis en envoyant votre demande à l'adresse suivante :**

avisgoogle.communication@lcl.fr

Chaque salarié doit faire sa demande individuellement s'il est concerné. **Contactez-nous si vous rencontrez des difficultés dans cette démarche le cas échéant.**



DROIT À L'IMAGE

Lors du CSE du mois dernier, vos élus ont sensibilisé la Direction sur cette question lors de publications de post sur les réseaux sociaux. De ce fait, certaines DR ont envoyé un formulaire à remplir à tous les salariés leur demandant de les retourner rempli et signé dans les meilleurs délais. **CECI N'A RIEN D'OBLIGATOIRE !** En effet, on ne peut pas vous obliger à apparaître sur des communications LCL et vous n'êtes pas tenu non plus de céder votre droit à l'image à votre employeur. **Vous disposez encore du droit de faire ce que vous souhaitez avec votre image, cette injonction n'a donc aucune validité. Si vous rencontrez une quelconque pression pour la signature de ce document, n'hésitez pas à faire appel à un représentant FO LCL.**



JOURS DE GARDERIE

Dans le livret de parentalité disponible dans l'intranet LCL, il est indiqué : « Un mode de garde ponctuel de 60 jours par an, par collaborateur, est également proposé dans toute la France ». Vos élus **FO LCL** ont donc demandé des éclaircissements sur cet item. Il s'agit d'une **réservation de berceaux** faite par LCL auprès des « Petits Chaperons Rouges », disponibles pour les salariés LCL. Malheureusement, cette réservation est **soumise à la disponibilité** de places au sein de la structure concernée. Autant dire, que cela ne pourra avoir lieu que très rarement.

FO LCL a réitéré sa demande d'élargissement du partenariat que LCL a conclu en IDF avec cette structure afin que les enfants des salariés de toute la France puissent bénéficier des mêmes avantages que les Franciliens. Nous gardons espoir que notre demande soit un jour entendue là-haut !

PROCESS DE VALIDATION DE PÉRIODE D'ESSAI

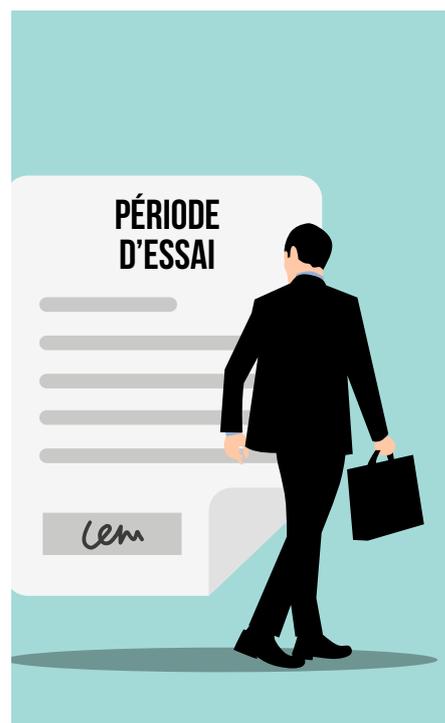
Vos élus **FO LCL** ont interrogé la direction concernant ce process pour les nouveaux embauchés. En effet, ce dernier paraît pour le moins nébuleux. La RH nous explique qu'il s'agit d'un échange tripartite (manager – DR – RDI). Le manager donne un avis intermédiaire sur l'embauche à mi-parcours puis un avis final à la fin. Puis, si la période d'essai est validée, le salarié signe directement dans l'outil sa validation. **Cependant, il semblerait que rien ne soit vraiment acté et il n'est pas rare que le salarié concerné attende le dernier jour de sa période d'essai pour savoir s'il est validé ou pas.** Même si, dans les grandes lignes, la personne concernée sait évidemment ce que l'entreprise attend d'elle, nous regrettons que des points d'étape réguliers ne soient pas systématiquement réalisés afin de corriger tel ou tel point et/ou définir des axes d'amélioration pour que cet essai soit couronné de succès. **Notre point de vue est visiblement partagé par les RH puisque le process des périodes d'essai est en discussion en central, justement pour y apporter ce genre de suivi et d'amélioration.**

PS : selon la Convention Collective de la Banque, un entretien doit avoir lieu **5 jours ouvrés** avant la fin de la période d'essai (initiale et renouvellement le cas échéant). Celle-ci ne peut être renouvelée qu'après **accord exprès** conclu entre l'employeur et le salarié, **avant la fin de la période initiale.**

Or souvent, LCL dépasse la date et demande au salarié d'antidater le renouvellement.

Ceci est totalement illégal puisque, **lorsque la date pour le renouvellement de la période d'essai est dépassée, le salarié est définitivement embauché.** Si vous acceptez de signer hors délai, vous prenez le risque de vous voir notifier la rupture de votre période d'essai durant son renouvellement, sans que l'employeur ait à justifier sa décision, comme la loi l'y autorise.

Alors, si on vous demande de signer votre renouvellement de période d'essai hors délai, n'hésitez pas à prendre contact au préalable, avec un de nos représentants.



CONGÉS PAYÉS DURANT UN ARRÊT MALADIE

Comme vous le savez maintenant, un salarié en arrêt de travail pour maladie, continue d'acquérir des droits à congés, quelle que soit la cause de sa maladie (professionnelle ou non professionnelle). Il bénéficie également d'un droit au report des congés qu'il n'a pu prendre en raison d'une maladie ou d'un accident. Cette acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail s'applique de **manière rétroactive**. Le salarié concerné est donc en droit de demander, selon sa situation, l'acquisition de congés payés non pris ou une indemnisation. De plus, **si le salarié a quitté l'entreprise**, il bénéficie d'un **délai de 3 ans** à compter de la date de rupture de son contrat

de travail, pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie.

La direction suggère de la contacter avant toute procédure prud'homale.

Cela étant dit, nous attendons toujours que LCL se mette en règle avec la loi, mise en règle qui dépend du groupe et de l'AFB nous dit-on. Afin de vous accompagner dans cette démarche, FO LCL tient à votre disposition un modèle de courrier destiné à réclamer votre dû. Contactez un représentant FO LCL afin de l'obtenir.



BONS PLANS



En cette fin d'année scolaire, pensez à profiter des partenariats de votre CSE pour bénéficier des bons plans, dans la rubrique « divers » avec **ANACOURS** soutien scolaire, **ANACOURS** Musique, **Learn in Nice**, **ForProf**, **MARENTEEFACILE.com** accessible sur le site de votre CSE :

[CSE LCL Méditerranée - Identification \(cse-lcl-med.com\)](http://CSE LCL Méditerranée - Identification (cse-lcl-med.com))



L'ensemble de l'équipe **FO LCL Méditerranée** vous souhaite un très bel été et d'agréables vacances



Lydie COMPIN, DSR **FO LCL** Tél. : 06 19 55 68 28 – Fabien ALCAZAR – Benjamin BARALE - Yannick BLANCHARD
Kelly BOULE – Sandro CAPALDINI – Brice CHANON - Karine DOS REIS – Danièle GOURDET - Céline GOURDON
Florence LALLET – Arnaud MICHEL – Eric ROMAIN – William WAECHTER – Caroline ZBINDEN

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL



twitter.com/FOLCL



[FO LCL](https://www.facebook.com/FOLCL)



[folclinsta](https://www.instagram.com/folclinsta)

