

FO

LCL

EGALITE PRO : **Un nouvel accord...**

www.fo-lcl.fr

N° 813 - 11 janvier 2008

Un nouvel accord Egalité Professionnelle Femmes - Hommes a été signé le 14 décembre 2007.

Budget spécifique pour la suppression des écarts salariaux Femmes - Hommes en 2008, 2009 et 2010

Lors de la négociation de cet accord, **FO LCL** a privilégié la mise en place de mesures concrètes et pratiques. Ainsi, par exemple :

Mixité dans les emplois

FO LCL a demandé que la Direction développe une plus grande mixité dans les emplois, cela afin de réduire « les ghettos » femmes ou hommes.

Formation Professionnelle

Après de multiples demandes de **FO LCL**, la Direction a consenti à prendre en compte la problématique des parents isolés en charge d'enfant(s) en concédant une participation financière pour les frais de garde (50 €/jour, en plus des frais de garde habituels, par exemple pour les gardes de nuit).

Congés de Maternité ou d'Adoption

Nous avons obtenu qu'un(e) salarié(e) partant en congé de maternité ou d'adoption bénéficie obligatoirement d'un entretien non seulement avec son responsable hiérarchique, mais aussi avec un Gestionnaire des Ressources Humaines.

De plus, tout salarié rentrant de congé maternité ou d'adoption pourra, à sa demande, bénéficier d'un entretien avant la reprise avec son Gestionnaire des Ressources Humaines.

Lors de cette reprise d'activité, les salariés pourront alors faire jouer l'article 3.2 qui devra leur permettre d'obtenir une formation en fonction de la durée de l'absence et des besoins du poste occupé.

FO LCL a réussi également, après plusieurs demandes, à faire inclure dans cet accord, le fait que les périodes d'absences pour congés de maternité ou d'adoption supplémentaires prévus aux articles 51-1 et 52-2 de la Convention Collective de la Banque soient assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation, l'intéressement et le 13^{ème} mois.

Temps partiel

FO LCL a également obtenu que le responsable hiérarchique veille à ce que l'organisation et la charge de travail soient adaptées au régime de travail à temps partiel. Notamment, dans le réseau commercial, les objectifs commerciaux doivent être dimensionnés en tenant compte du « régime de travail à temps partiel ».

Mobilité

FO LCL a mis en avant le fait que les contraintes familiales peuvent se révéler un handicap au niveau des promotions féminines, et cela tout particulièrement en Province. A cet effet, **FO LCL** a demandé que la plus grande partie des mutations - promotions s'effectuent pendant les vacances scolaires d'été.

Salaires

Dans l'accord, est inscrite une enveloppe annuelle de rattrapage de 300.000 € pour les années 2008, 2009 et 2010. Cette somme constitue bien évidemment un minimum et **FO LCL**, chaque année, lors de la négociation salariale, demandera, comme elle l'a déjà fait en 2007 (hélas en vain) la revalorisation de cette enveloppe.

Cet accord, disponible sur www.fo-lcl.fr, doit être pris en compte par l'ensemble des Hiérarchies locales. En cas de problème, n'hésitez surtout pas à contacter un délégué **FO LCL !**



Horizon 2010

25% des femmes seront Cadres

42% de l'encadrement sera féminin

Les salarié(e)s Ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption auront une révision de leur situation salariale dès leur retour