



CET À LA BONNE HEURE ?

RAPPEL

Novembre 2013, la Cour de cassation valide la formule de calcul défendue par **FO LCL**. Le principe de cette formule est de valoriser une heure travaillée au juste prix (+37%) afin **qu'il n'y ait aucune différence de valorisation entre la monétisation et la récupération en temps de l'épargne**.

Depuis, la direction a une lecture très particulière du jugement et n'applique la bonne formule qu'en cas de monétisation relative aux cas stipulés à l'article 3.4 de l'accord CET (mariage, PACS, naissance ou adoption, acquisition de la résidence principale, surendettement, divorce, préretraite, ...). Par contre, elle continue d'appliquer sa formule moins-disante pour les autres motifs (transfert vers PERCO et PEE, retraite, ...).

FO LCL a déposé plus de 200 dossiers aux prud'hommes afin de demander réparation du préjudice ainsi que des indemnités pour résistance abusive. La direction sait que sa position devient de plus en plus difficile à tenir. D'une part, cela pollue les relations entre **FO LCL** et la direction, et, d'autre part, vous êtes nombreux à vous indigner du comportement irrespectueux et dédaigneux de LCL vis-à-vis de la justice française.

LA NÉGO

Janvier 2015

La direction nous fait un premier chantage : application d'une formule de calcul majorée seulement de 9% (intégration du 13ème mois) sinon dénonciation de l'accord CET.

Malheureusement pour la direction, **l'épisode de l'indemnité complémentaire de congés payés ne fait que confirmer le bien fondé de notre formule de calcul**. Le sujet est renvoyé sine die.

Mai 2015

Nouvelle proposition de la direction.

Les + : La bonne formule de calcul inscrite dans l'accord

Les - :

- 4 jours seulement de possibilité d'épargne par an
- encours limité à 25 jours. Au-delà, plus d'épargne possible
- moins de cas de déblocage (que des événements malheureux !) : divorce, invalidité du salarié ou du conjoint, décès du conjoint, chômage du conjoint, surendettement.



CET : le point de vue de **FO LCL**

Après avoir fait l'éloge du CET, la direction se souvient soudainement de l'aspect vertueux et protecteur de la prise des congés et RTT.

Même si **FO LCL** partage cette philosophie, passer de 4 jours d'épargne maxi par an au lieu de 13 et 16, risquerait d'amplifier les problèmes de pose des congés et d'organisation. Comment vont fonctionner les agences et services déjà en flux tendu ? « *Ce n'est pas le sujet* » répond la direction...

S'il prenait à la direction de mettre à exécution sa menace de dénoncer l'accord CET, sachez que nous serions couverts par celui de la branche AFB qui autorise, lui, **jusqu'à 10 jours d'épargne par an**.

Comme le disent la CFDT et LCL, nous souhaitons également que le CET reste avant tout une solution à une gestion plus souple des congés. **FO LCL** a donc fait une proposition en ce sens : limitons plutôt le nombre de jours monétisables (comme pour le PERCO) mais pas l'alimentation. Visiblement LCL n'y avait pas pensé. Il en est resté sans voix et nous... sans réponse.

Le Best-of de la négociation

LCL

« La méthode de calcul édictée par les instances judiciaires conduit à une revalorisation de 37 % du coût des jours monétisés au titre du CET et remet en cause la viabilité du système ».

Sur le succinct document de 6 pages de la direction, il n'y a aucune donnée chiffrée. Néanmoins, après avoir volé durant des années les salariés, il est certain que le système sera moins lucratif pour LCL !

LCL 2

« La méthode de calcul incite les collaborateurs à monétiser les droits épargnés plutôt qu'à les utiliser sous forme de congés, ce qui est contraire à l'objectif du CET et à la protection des salariés. »

FAUX : 75 % des jours épargnés sur le CET sont utilisés en temps (absence ponctuelle, congé de fin de carrière, ...). Seulement 25 % sont monétisés, notamment **par la forte incitation de LCL** à transférer du CET vers le PERCO (abondement).

CFDT

« ...grâce à FO, la direction effectue une coupe sombre dans les avantages sociaux du CET... ».

Incroyable, un syndicat ose critiquer une victoire menée par un autre syndicat pour que les salariés obtiennent ce qui leur est dû ! C'est sûr, la CFDT préfère signer un plan de licenciement collectif, une mauvaise complémentaire santé, la suppression de la prime de diplôme pour les alternants, la privation d'une gratification « médaille du travail » aux salariés les plus anciens, ...

De plus, elle prend pour argent comptant les propositions de la direction, alors que nous sommes en négociation. Sans signature, la « coupe sombre » ne peut être effectuée. Mais, comme à son habitude, la CFDT veut-elle déjà signer sans assumer et tenter de reporter la responsabilité sur **FO LCL** ?

Ce qui revient à peu près au discours de la CFDT. Ce ne sont que des propositions que l'on peut toujours négocier, voire refuser, non ? Mais le SNB peut-il refuser quelque chose à la direction ? En général il préfère se coucher...

SNB

« Et voilà. On avait un bon accord et maintenant vous nous proposez moins »

EN CONCLUSION

La CFDT et le SNB se trompent de cible. Notre victoire juridique sur le CET est avant tout la victoire des salariés. Contrairement aux dires de la direction, la bonne formule est tout à fait applicable au CET actuel, et ce, sans remettre en cause une quelconque viabilité.

