



## CET : il était temps !

Après 7 ans de combat, notamment juridique, la formule de calcul défendue par **FO LCL** et validée par la Cour de cassation fin 2013, est enfin gravée dans le marbre. Le 9 novembre 2015, **FO LCL** a signé un avenant révisant l'accord CET de juin 2007 que vous pouvez consulter sur [www.fo-lcl.fr](http://www.fo-lcl.fr). Ce qu'il faut retenir :

### Du plus plus pour tous

La nouvelle formule de calcul d'indemnisation, et ce, **pour tous les motifs**, est enfin actée (y compris CET vers PEE et PERCO, départ en retraite, ...).

Notre formule majore votre indemnité de :

- 37% pour les techniciens et cadres intégrés
- 34% pour les cadres autonomes

### L'inFO en +

Cette majoration d'indemnisation s'applique dès à présent, notamment pour la vague de transfert de jours CET vers le PERCO ouverte jusqu'au 30 novembre.

La CFDT, elle, a tout fait pour reporter l'application de notre formule, quitte à en priver les salariés.

### Utilisation de l'épargne

Vous avez la possibilité de :

- poser un jour, une semaine, un mois, ...
- débloquer pour un motif autorisé (**FO LCL** a fait rajouter la dissolution du PACS)
- transférer 10 jours/an vers le PERCO (défiscalisé et exonération partielle de charges sociales, abondement de 25%)
- transférer vers le PEE en respectant un plafond annuel d'épargne de 25% de votre RBA, toute origine d'alimentation confondue
- donner des jours à un collègue pour soutien familial
- **prendre un congé programmé régulier** : tout en restant juridiquement à temps plein, vous pouvez poser un jour (ou demi) par semaine ou un jour tous les 15 jours (accord hiérarchique préalable)

### Statut du salarié durant un congé CET

**FO LCL** a aussi obtenu que les jours de CET pris en congés soient assimilés à du temps de travail effectif (pour l'intéressement / participation, les droits à congés, ...).

### Bonification

**FO LCL** a été l'artisane principale du 1er accord CET mis en place chez LCL en 1998 pour vous apporter plus de souplesse dans la gestion de vos droits à congés et jours de repos. Afin de vous inciter à utiliser votre épargne **en temps**, une bonification sera attribuée aux salariés dont le solde du CET aura diminué entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2018, si le CET a été utilisé **exclusivement** en congés ou dons.

### Congés et repos = santé préservée

L'essence des congés et repos est d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Ces temps qui garantissent votre bien-être, et également votre qualité de concentration, doivent avant tout être pris.

C'est pourquoi, à compter du 31 janvier 2017, votre épargne en CET sera plafonnée à :

- 65 jours\* pour les moins de 50 ans
- 100 jours\* pour les 50 ans et plus

Si à cette date, votre épargne est supérieure, vous conservez bien évidemment l'intégralité de vos droits.

A compter du 1er janvier 2017, le plafond d'alimentation sera de :

- 10 jours\*\* par an pour les moins de 50 ans
- 12 jours\*\* par an pour les 50 ans et plus

Ces plafonds sont portés à **20 jours** pour les salariés absents au moins 4 mois dans l'année (ou au moins 2 mois avant la date d'épargne), pour maladie, accident, maternité (ou autres absences).

Vous pouvez consulter à tout moment votre solde de CET sur votre dernier bulletin de paie.

\* ces plafonds couvrent 98% des CET au 30 septembre 2015, la moyenne étant de 25 jours

\*\* la moyenne d'épargne est de 4 jours par an



### Bon à savoir

Essayant de contrer notre victoire judiciaire, SNB et CFDT n'ont pas cessé de vous désinformer sur le sujet :

- l'accord de juin 2007 n'a jamais été dénoncé. Les salariés et les organisations syndicales n'ont donc pas été pris en otage
- le plafond de 4 jours d'alimentation annuelle n'a jamais existé, tout comme les 25 jours d'épargne maximum
- ce sont **FO LCL** et CGT qui ont apporté la majeure partie des propositions reprises dans l'avenant (voir courrier de juin 2015 au verso)



Monsieur Renaud Chaumier  
Directeur des Ressources Humaines  
BC 305 - 01

Villejuif, le 08 juin 2015

### **Lettre Ouverte**

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

La volonté annoncée de LCL d'appliquer la formule de calcul validée par la Cour de cassation pour une heure travaillée, même si elle est tardive, est à saluer.

Il ne fait aucun doute que de nombreux salariés seront satisfaits de voir que leur employeur respecte la justice de notre pays et qu'ainsi, ils pourront être indemnisés **au juste prix**, dont le principe est d'ailleurs posé dans l'accord signé par FO, CFTC, CFDT, SNB et la direction.

**La CGT et FO ont été sensibles à votre souhait de protéger les salariés en les incitant à prendre leurs jours de congés et RTT. Cependant, cette protection doit être cohérente avec l'organisation du travail.** Les restrictions présentées par LCL lors de la dernière réunion de négociation, seraient contreproductives et génératrices de conflits entre salariés.

La CGT et FO vous formulent les propositions suivantes afin de trouver une issue favorable pour tous à une problématique qui n'a que trop duré :

- ◆ Application de la juste formule de calcul à tous les motifs d'indemnisation
- ◆ Maintien de l'intégralité des motifs actuels d'indemnisation
- ◆ Plafonnement d'indemnisation selon les motifs
- ◆ Plafond d'alimentation annuelle de 10 jours et de 15 jours à partir de 50 ans
- ◆ Plafond total d'encours de 100 jours et 150 jours à partir de 50 ans

Ces propositions constructives permettent d'allier protection des salariés, bonne marche de l'entreprise et équité entre récupération et indemnisation.

Les partenaires sociaux du Crédit Lyonnais avaient été pionniers en mettant en place un CET dès 1998. Cependant, avec le recul, nous comprenons bien que le Compte Epargne Temps illimité est une bombe à retardement. Les hôpitaux en sont le meilleur exemple (burn-out du personnel soignant, problème de planning en cas de récupération et donc de qualité des soins, ... ).

Notre démarche est responsable et courageuse. Nous espérons qu'elle recueillera toute votre attention.

Nous, CGT et FO sommes disponibles et bien disposées à continuer la négociation en vue de conclure un accord.

Dans l'attente de votre réponse, nos deux organisations vous prient de recevoir, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, leurs salutations respectueuses.

CGT  
Michel GUTHERREZ

FO  
Philippe KERNIVINEN