L'égalité professionnelle, axe de progrès social et de développement pour l'entreprise, profite autant aux hommes qu'aux femmes. Les avancées obtenues dans ce nouvel accord marquent encore un pas vers l'égalité.

À deux doigts de l'Égalité ?

FO LCL a obtenu :

- une nouvelle enveloppe d'1 million d'euros sur 3 ans destinée à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Nous regrettons cependant que son montant n'ait pas augmenté
- pour les postes à pourvoir, la priorité donnée aux salariés en attente de mutation plutôt qu'à une embauche, à compétences égales
- l'engagement de la direction de professionnaliser et sensibiliser les GRH et managers sur l'égalité professionnelle
- l'encadrement renforcé des entretiens pré et post-congés maternité et/ou adoption, afin que les droits fondamentaux soient respectés (retour sur poste ou équivalent, retour à temps partiel ...)
- la mise en place et la promotion d'un guide de la parentalité
- l'application de l'accord de branche qui concrétise la revendication que ***FO*** porte depuis de nombreuses années : les salariés à temps partiel pourront cotiser base temps plein pour leur retraite, tant pour le régime général (ce qui était déjà le cas chez LCL) que pour **la retraite complémentaire, à compter du 1er janvier 2018**
- la mise en place d'une commission de suivi de l'accord afin que les engagements et les objectifs fixés soient respectés

La Garantie d'Evolution Salariale

Cette garantie vous permet d'obtenir un éventuel rattrapage salarial si vous êtes en deçà de l'évolution salariale moyenne constatée durant votre absence pour maternité ou adoption.

Si votre retour a eu lieu en 2017, le taux de référence est de :

- **4,6%** pour les Techniciens
- **3,8%** pour les Cadres

Plus d'in*FO*s ? Contactez un représentant *FO LCL*

Télétravail

à vos clics sur le clic-clac !

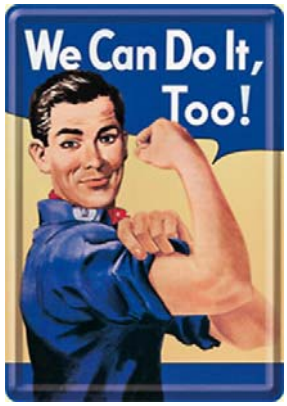
Pour les salariés éligibles (issus des secteurs d'activité repris dans l'accord Contrat de Génération), une solution de télétravail pourra être recherchée afin de faciliter la parentalité, et ce, **quel que soit leur âge**.

De la suite dans les idées...

Des revendications portées par ***FO LCL*** depuis 2014 ont été satisfaites par ailleurs :

- Accord Complémentaire santé de juin 2017 : pour les temps partiels, calcul de la cotisation sur **le salaire effectif** et non sur une base temps plein
- Accord CET de novembre 2015 : pour les retours de congé maternité (entre autres), le plafond annuel d'épargne possible est relevé à **20 jours**

...et des idées pour la suite



Avec la mauvaise réputation des banques, nul besoin de le porter pour se faire tailler un costard. L'un des moyens de redonner confiance, tout en dynamisant notre image, ne serait-il pas de moderniser le code vestimentaire des hommes ?

Quant aux femmes, la liberté vestimentaire leur est acquise depuis longtemps chez LCL, même si la loi leur interdisant le port du pantalon n'a été abrogée qu'en 2013 !

Si vous êtes favorable à l'abandon de l'austère costume-cravate au profit d'un look plus branché, RDV sur le réseau collaboratif LCL demain, rubrique *« Idées LCL demain »* et cliquez sur *« promouvoir »* pour l'idée *« Abandon de la cravate et nouveau dress-code pour LCL demain ».*

Déjà plus de 730 salariés conquis.

À vos clics, pour donner une claque au costard-cravate !