INFO NEGO
Février - Mars 2019

L'indépendance qui nous rassemble

SPÉCIAL PRIME MACRON

LE CONTEXTE

Dans « LCL en direct » du 14 décembre 2018, la direction générale annonçait vouloir faire *« un geste de reconnaissance pour le travail accompli »* en 2018 en décidant de verser une prime exceptionnelle. Problème : cette reconnaissance ne concernait que la moitié des salariés. **L'autre moitié aurait-elle démérité** ?

Le 20 décembre 2018, ***FO LCL***, CFDT et SNB ont écrit au Directeur Général afin, notamment, de revoir les modalités de la prime dite « MACRON ». Lancée en parallèle, une pétition a recueilli 2.500 soutiens. Merci !

En janvier, la direction accepte d'ouvrir une négociation qui, au bout de 3 réunions, aboutit à un accord.

POURQUOI *FO LCL* N'A PAS SIGNÉ

LE MONTANT

La revendication de l'intersyndicale composée de ***FO LCL***, CFDT et SNB (la CGT refusant de s'y associer) était claire *:

une prime de 1.000 € pour TOUS

FO LCL estime à seulement 18 M € environ le budget nécessaire à cette mesure, puisque le dispositif de la loi « gilets jaunes » du 24 décembre 2018, donne la possibilité aux employeurs d'octroyer une prime qui, jusqu'à 1.000 €, est **non soumises aux cotisations sociales** et défiscalisée pour le bénéficiaire.

Ce dispositif représente ainsi une opportunité de récompenser les salariés, à moindre coût. D'ailleurs, de nombreuses entreprises l'ont saisie :

- 1.500 € pour tous : TOTAL
- 1.000 € pour tous : Crédit Mutuel-CIC, Illiad, les caisses régionales du CA de l'IDF, de PACA, Languedoc, Atlantique-Vendée, ...

Au vu des résultats 2018 qui viennent d'être annoncés *, 1.000 € pour tous, y compris pour ceux dont la rémunération brute annuelle est supérieure à 53.944 €, aurait représenté moins de 3% du résultat net 2018. Cela aurait quelque peu compensé des mesures salariales 2019 plus que médiocres (un budget de mesures individuelles très limité et aucune mesure annexe). Cette année, LCL n'aura pas non plus à verser le supplément d'intéressement de 6,3 M € que ***FO LCL*** avait arraché l'an dernier en compensation d'une provision « épargne logement ».

Mais comment obtenir 1.000 € pour tous, quand, dès la 1ère réunion de négociation, **la CFDT a fait comprendre qu'elle n'était pas défavorable à une dégressivité du montant.**

LA PRORATISATION

Toutes les organisations syndicales avaient demandé le non prorata de la prime afin que les salariés à temps partiel perçoivent son montant intégral. Rappelons que 80% des salariés à temps partiel sont des femmes qui, pour une grande partie, sont contraintes de prendre un temps partiel pour remplir leurs obligations familiales.

La direction a répondu favorablement à cette revendication unanime tout en précisant *« pas de modulation par rapport au temps de travail »*. Elle a cependant utilisé le subterfuge de la rémunération reconstituée base temps plein qui, de fait, réduit le montant de la prime pour les « temps partiel ».

Pour exemple, un CLP travaillant à 80% et percevant réellement 24.800 € ne percevra pas les 1.000€ auxquels il pourrait prétendre. Il n'aura que 50% de la prime (500 €) puisque son salaire base temps plein est de 31.000 € **.

Ainsi, CFDT, CGT et SNB ont accepté une réduction de la prime pour les temps partiels alors qu'ils y étaient fermement opposés. On peut cependant légitimement se demander s'ils ont compris la portée du stratagème.

En effet, dans son tract relatif à la prime, la CFDT écrit que si elle n'avait pas signé l'accord, la prime aurait été proratisée par rapport au temps de travail. Mais ce qu'elle a signé revient à peu près au même, voire, est pire pour certains « temps partiel » !

Ainsi, en reprenant l'exemple ci-dessus, un CLP percevant 24.800 € et travaillant à 80%, n'aura avec cet accord que 50% de la prime (500 €) quand un prorata par rapport au temps de travail lui aurait donné 80% de la prime, soit 800 €.

ET S'IL N'Y AVAIT PAS EU D'ACCORD ?

A défaut de signatures, SNB et CFDT affirment que les conditions auraient été moindres. Or, tel aurait été le cas si la direction avait annoncé la couleur dès l'entrée en négociation (telles mesures si accord, telles autres si pas d'accord).

Mais la direction n'a précisé ce point, et encore sur notre demande, que lorsqu'elle avait déjà eu connaissance de ses signataires; Les mêmes, d'ailleurs, qui ont signé l'accord réformant l'octroi des primes « médailles du travail » que la Cour de cassation a, par trois fois (dont une fin janvier 2019), jugé discriminatoire vis-à-vis des salariés les plus anciens. Cela ne sert visiblement pas de leçon car dans le cas présent, ce sont les temps partiels qui sont discriminés. En effet, ***FO LCL*** **doute de la légalité d'une modulation de prime basée sur une rémunération base temps plein fictive puisque le salarié à temps partiel ne la perçoit pas.**

* Retrouvez toutes les informations sur notre site fo-lcl.fr

** La prime est dégressive en fonction de la rémunération : 1.000 € jusqu'à 25.000 €, 650 € de 25.001 € à 30.000 €, 500 € de 30.001 € à 53.944 €

L'INFO EN +

Les syndicats et les représentants du personnel défendent les intérêts des salariés et de l'entreprise .
Les directions défendent surtout ceux des actionnaires et des cadres dirigeants à leur service. Pour rappel, dans le communiqué de presse des résultats 2018 du groupe, **la direction indique qu'elle proposera une augmentation du dividende de 9,5% lors de la prochaine Assemblée Générale des actionnaires.**

LCL, et plus largement le groupe Crédit Agricole S.A., ont tous les deux les moyens de rémunérer mieux et plus équitablement l'ensemble de leurs salariés. C'est dans cet esprit que ***FO* LCL** oeuvre : nous voulons le meilleur et le plus juste pour toutes et tous. C'est parce que l'accord sur la prime exceptionnelle dite Macron nous est apparu insuffisant et surtout discriminatoire que ***FO* LCL ne l'a pas pas signé**.

Vous approuvez nos actions ? Vous voulez connaître l'envers du décor chez LCL dans les décisions qui sont prises ? Vous souhaitez donner votre avis sur les accords qui régissent votre vie dans l'entreprise (Intéressement - Négociations salariales - Complémentaire santé - ...) ? Alors n'hésitez pas et rejoignez-nous !

Adhérer à *FO* LCL c'est :

Rejoindre des femmes et des hommes dans une organisation indépendante et solidaire pour, ensemble, acquérir une force suffisante afin de défendre nos droits, en obtenir de nouveaux et être toujours respecté.

BULLETIN D'ADHÉSION
EMPLOYÉS & CADRES

La carte FO, c'est :

- **une protection juridique vie professionnelle**
- **un accès à l'association FO de défense des consommateurs [AFOC]**
- **un accès à une offre de stages de formation économique, sociale et syndicale**

J'adhère !

je soussigné(e), ☐ M. ☐ Mme

Nom *

Prénom *

Date de naissance

COORDONNÉES PERSONNELLES

ADRESSE *

Bât, entrée...

N° et voie

Lieu-dit

Code postal | | | | | |

Ville

Téléphone portable ou fixe | | | | | | | | | | |

Adresse mail * @

Pro ou perso

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

Fonction actuelle

Affectation

Indicatif | | | | | |

Classification ☐ Depuis le : | | | | | | | | | |
M M A A A A

Date de l'adhésion | | | / | | | / | | | | |

Signature de l'adhérent *

Bulletin d'adhésion à retourner à la délégation nationale FO LCL à l'adresse ci-dessous

* Champs nécessaires à l'enregistrement de votre adhésion.

La cotisation syndicale ouvre droit à une réduction d'impôt (ou un crédit d'impôt en cas de non-imposition) équivalant à 66% de son montant.

J'adhère en ligne

Délégation Nationale *FO* LCL
B.C. 500 - 04 / 39 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
Tél. : 01 42 95 12 06 - Fax : 01 42 95 10 75