BANQUE ET ASSURANCE

INFO NEGO

Avril 2020

UN ACCORD POUR IMPOSER JOURS DE CONGES ET RTT

FO LCL PAS D'ACCORD

UN ACCORD GAGNANT / PERDANT

(On vous laisse deviner qui est qui)

« Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 », le gouvernement a décrété différentes mesures prises par ordonnances, dont celle relative aux congés payés et RTT.

Le premier article autorise les employeurs, **uniquement par voie d'accord**, à imposer ou modifier la pose de 5 jours de congés payés avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc.
Le deuxième leur permet d'imposer, **unilatéralement**, c'est-à-dire sans accord, la prise de jours de RTT ou de CET, dans la limite de 10 jours, avec un délai de prévenance d'au moins un jour franc, et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette ordonnance le permet mais ne l'impose pas. Rien n'obligeait LCL à s'en emparer. Le D.G. de CASA a confirmé, dans plusieurs communiqués que le groupe *« est solide »,* et celui de LCL a affirmé dans Challenges que *« nous pourrions supporter une baisse de 20% ».*

Y-a-t-il nécessité de nous demander cet effort supplémentaire ? Le Crédit Mutuel propose au contraire à ses salariés de reporter les congés posés pendant la période de confinement ou de les épargner. Ce n'est pas par hasard si le Crédit Mutuel est leader en satisfaction clients et salariés ...

Pour ***FO LCL***, **imposer des congés actuellement est néfaste à la continuité de notre activité essentielle à la Nation** dans de bonnes conditions.

Pour les métiers particulièrement exposés et sollicités, aucune dérogation n'est **officiellement** accordée. Ce sera *« du cas par cas »*, et seulement sur validation du COMEX. Ce que ***FO LCL*** a dénoncé.

Depuis le début de la crise, nous avons su faire preuve de responsabilité, le plus souvent sans aucune mesure de protection. Si les messages de remerciements de nos directions ont été pompeux, pour autant, leur reconnaissance s'arrête là. Si nos directions se sont précipitées pour appliquer l'ordonnance relative aux congés et jours de repos, à l'inverse, elles ont bien rangé dans le tiroir celle qui permet le versement d'une prime défiscalisée pouvant atteindre 2000 €.

Pour ***FO LCL***, **l'application de cette ordonnance serait un excellent remède afin de prendre soin de ses salariés et les prémunir du désengagement.**

Alors que la direction a pour habitude de nous imposer son diktat, sur le sujet sensible des congés, elle s'est soudainement souvenue de l'existence des syndicats, qu'elle a utilisés sans vergogne pour tenter de faire passer la pilule.

DES CONTREPARTIES ?

Selon les signataires, des avancées ont été obtenues. Cela reste à démontrer :

Possibilité d'épargner sur le CET entre 1 et 2 jours de congés payés : possibilité qui s'inscrit dans le plafond annuel de 5 jours par an. Aucun plafond (épargne annuelle ou totale) n'est augmenté.

Indemnités journalières : LCL retirera le montant des Indemnités Journalières sur le bulletin de salaire de juin ou juillet, après que nous l'ayons reçu de la Sécu.
Pour rappel, l'employeur doit s'assurer du versement des I.J. avant de les déduire du salaire. Ce n'est pas ce que pratique LCL en temps normal, et pourtant c'est la loi !

Le recours au chômage partiel : brandi comme une menace lors de cette négociation, l'argument a été réfuté par le Directeur Général de CASA. D'ailleurs, le gouvernement verrait d'un très mauvais œil le recours à ce dispositif par les banques, eu égard aux garanties d'Etat apportées.

Le maintien de la rémunération : c'est également un engagement du Directeur Général de CASA, pour les mêmes raisons.

Une clause de revoyure si la période de confinement devait se prolonger au-delà du 31 mai : LCL pourra de toute façon, avec ou sans accord, nous imposer de nouveau la pose de jours de RTT d'ici le 31 décembre 2020.

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

La direction ne pouvait pas nous imposer plus de 7 jours de RTT **réellement acquis au 31 mai** (c'est d'ailleurs le choix fait par BNPP). Dans ce cas, la direction n'aurait plus eu que 3 jours de RTT à nous imposer d'ici le 31 décembre 2020.

La direction ne pouvait pas imposer ni modifier les dates de congés payés sans respecter un délai de prévenance de 30 jours.

Même si *FO LCL* n'a pas signé cet accord, nous répondrons à toutes vos questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Le SNB, porte-parole de la direction, distille dans son « NEWSNB », les arguties avancées par la direction lors de la négociation.

« Sans signature de cet accord LCL aurait imposé : de poser 10 jours de RTT du 6 avril au 31 mai sans tenir compte des jours précédemment utilisés depuis le 1er janvier ».

Faux : au 31 mai, seuls 7 jours de RTT sont acquis.

« Congés payés : modification possible par l'employeur des congés payés déjà posés sous réserve d'un délai de prévenance d'un jour franc jusqu'au 31 décembre ».

Faux : **sans accord**, la pose ou la modification de congés payés doit respecter un délai **de prévenance d'un mois**.

En résumé :

Sans accord, LCL ne pouvait vous imposer que **10** jours de RTT, et ce, jusqu'au 31 décembre.

Avec cet accord, LCL peut imposer jusqu'à **15** jours jusqu'au 31 décembre :

- 5 CP par le biais de l'accord
- 10 RTT permis par l'ordonnance

LES ORDONNANCES

Elles sont une possibilité offerte aux entreprises, notamment celles en difficulté ou fermées. Leur application n'est pas une obligation.

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

(source Legifrance)

Article 1 : Il stipule que c'est **seulement par voie d'accord** que l'employeur peut imposer la prise ou la modification de **congés payés acquis**, dans la limite de 5 jours ouvrés et ce jusqu'au 31 décembre 2020. Un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc doit être respecté. L'employeur peut fractionner les congés.

Article 2 : Il prévoit que l'employeur peut, **unilatéralement**, s'il respecte un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc, imposer ou modifier la prise de jours de repos (RTT) **acquis**, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020.

Les articles 3 et 4 : ils prévoient les mêmes dispositions que l'article 2 pour les jours de repos figurant dans les conventions de forfait jours et l'épargne CET.

Article 5 : Le nombre total de jours de repos acquis (RTT) dont l'employeur peut imposer ou modifier la prise **ne peut être supérieur à dix**.

Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Celle–ci permet aux employeurs disposant d'un accord d'Intéressement de verser une prime pouvant aller jusqu'à 2000 €, et ce jusqu'au 31 août 2020. Sa publication datant du 1er avril , la direction a dû croire à un poisson, puisqu'elle refuse de l'appliquer à ce jour.

EN PÉRIODE DE COVID-19

Le chômage partiel (ou technique) est brandi par la direction et le SNB comme une menace. Le meilleur moyen de l'éviter, serait, selon eux, de nous imposer des congés. Dans l'inconscient collectif, le terme « chômage » effraie. Pour autant, et pour faire face à la crise, le gouvernement a amélioré le dispositif :

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise n'est pas forfaitaire mais **proportionnelle à la rémunération du salarié** placé en activité partielle. **Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro** pour tous les salariés dont **la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC bruts mensuels** (6927 €).

L'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute, soit environ 84 % du salaire net. Si l'employeur maintient le salaire à 100%, il bénéficie d'avantages fiscaux et sociaux. De nombreux employeurs maintiennent le salaire en totalité et l'ensemble des droits (congés, RTT, RVC, ancienneté, ...)

COMMENT FO LCL DÉCIDE DE SIGNER UN ACCORD, OU PAS

Contrairement au SNB dont le Délégué Syndical National a tout pouvoir de décision, chez *FO LCL*, ce sont **les adhérents qui s'expriment** par le biais de leurs Délégués Syndicaux. Loin des dogmes politiques, la décision est prise démocratiquement par les salariés eux-mêmes.

Dans le cadre des futurs projets d'accord, si vous-aussi, vous souhaitez exprimer votre avis, adhérez à *FO LCL*

BANQUE ET ASSURANCE

BULLLETIN D'ADHESION

Restez informés et connectés à FO-LCL

FO LCL

twitter.com/FOLCL

Appli FO LCL

NOM : ..... Prénom : ..... Date de naissance : .....

Adresse : .....

..... Tél fixe : ..... Tél port : .....

Mail perso : ..... Mail pro : .....

Métier : ..... Service / agence : ..... Entrée chez LCL : ..... Classification : .....

Signature :

À retourner signé à FO_DELEGATION-NATIONALE@lcl.fr ou RDV sur le site fo-lcl.fr, rubrique "FO le syndicat qu'il vous faut"- Adhérer en ligne