



Il y a toujours eu des problèmes chez LCL avec le 13^{ème} mois. Et pour cause, en matière de paie, la direction fait comme si ce 13^{ème} mois était une prime (comme dans de très nombreux secteurs), alors que ce treizième versement est une part de notre salaire annuel.

A cause de cette confusion, notre salaire mensuel de base représente 1/13^{ème} quand il devrait être de 1/12^{ème}. Cela perturbe le logiciel de paie et a des impacts sur bon nombre de calculs.

Rappelez-vous les erreurs de valorisation des jours de CET, de congés payés. Grâce à FO LCL, le « 13^{ème} mois » a, non sans mal, été intégré dans le calcul.

D'ailleurs, dans le document présenté, la direction avoue qu'actuellement, les jours de RTT sont mal indemnisés...

Idem lorsqu'un CLP est en arrêt maladie. Le maintien du salaire net s'effectue sur 1/13^{ème} et LCL pratique un abattement sur le « 13^{ème} mois ».

Conséquence, le salaire annuel n'est pas garanti, contrairement aux stipulations de la Convention collective de la Banque.

Pour éviter toutes ces erreurs, bénéfiques pour LCL mais préjudiciables pour les salariés, FO LCL demande depuis des années à la direction de valoriser, comme il se doit, notre salaire mensuel de base à 1/12^{ème}. Cela n'empêche pas LCL de verser le salaire annuel en 13 fois. Il suffit, pour cela, de provisionner 1/12^{ème} chaque mois, afin de pouvoir reverser ces provisions en fin d'année.

Mieux encore, la direction pourrait demander à chaque salarié s'il souhaite cette épargne « forcée » ou non. Car, selon les différentes enquêtes menées, 50% sont favorables au versement sur 12 mois quand 50% souhaitent rester sur 13 versements.

Point d'achoppement, la gratification « médaille du travail ». La direction a d'ores et déjà prévenu que ce sujet ferait prochainement l'objet d'une négociation ... Mais, en attendant, dans l'accord salarial de 2011 (page 5) disponible sur fo-lcl.fr, les signataires avaient validé que pour les salariés payés en 13 fois, la gratification serait égale à 1/13^{ème}, et que, pour les cadres hors classification, compte tenu des modalités de leur rémunération (12 versements), la gratification serait de 1/12^{ème}.

Bien que le projet harmonise les modalités de paiement du salaire annuel en 12 versements, la direction refuse d'harmoniser le montant de la gratification « médaille du travail » !

Il pourrait également y avoir des répercussions sur les montants de la prime d'activité versés par la CAF. Le sujet, non identifié par la direction, va être analysé.

ADIEU « INDEMNITÉS DE CRÈCHE ET GARDE », BONJOUR CESU

Pour ceux qui en bénéficient, vous avez forcément remarqué que ce ne sont pas vraiment des indemnités qui vous sont versées mais une prime.

Quelle différence ? Les indemnités sont des remboursements de frais engagés, non chargés socialement ni fiscalisés. La prime est soumise à cotisations sociales et à l'IR (cas chez LCL).

Pourquoi ? Afin de bénéficier d'exonérations, l'employeur doit s'assurer que les sommes versées sont bien utilisées à la garde d'enfants (contrôle de justificatifs). Prétextant des raisons de lourdeur administrative (nous n'avons pas dit phobie), LCL préférerait donc payer des cotisations patronales et faire payer aux parents des cotisations salariales et de l'impôt.

Ainsi, pour un montant net (avant impôt) de 4,1 M€ perçu par les parents bénéficiaires, LCL déboursait plus de 7,2 M€. Ça fait cher la lourdeur administrative !

A partir de janvier 2022, LCL devra contrôler les justificatifs de garde pour

bénéficier des exonérations liées au CESU. La direction a calculé qu'avec le CESU, les salariés percevront 4,9 M€ Vs 4,1 M€ avant impôt. Mais ce qu'elle omet de dire, c'est qu'elle va économiser au passage 2,3 M€, qu'elle aurait pu réallouer aux parents en augmentant les forfaits qu'elle propose (75 € / mois par enfant de 0 à 3 ans inclus, 45 € / mois par enfant de 4 à 11 ans inclus) plafonnés à 1.830 € annuels par salarié.

Pire, grâce au CESU, LCL va aussi récupérer 1,2M€ en crédit d'impôt !

FO LCL a donc demandé que la direction augmente les montants de ces forfaits et de ne pas les plafonner à 1.830 € / an, même si, au-delà, il n'y a plus d'exonération de charges et d'impôts.

Point positif : il s'agira d'un forfait, donc aucune incidence sur le nombre de jours travaillés dans le mois.

Vous pouvez également constater que l'âge pivot est passé de 6 à 3 ans.

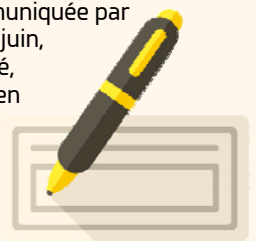
La raison ? A la prochaine rentrée scolaire, l'école sera obligatoire dès 3 ans. Quid des frais de garde avant et/ou après

l'école ? Notamment pour les salariés à temps partiel pour lesquels les forfaits sont proratisés / temps de travail.

Quid des couples de CLP ? FO LCL demande chaque parent puisse choisir les enfants qui lui sont rattachés, plutôt que d'être contraint de déclarer les enfants sur un seul parent.

La direction a précisé que si les structures d'accueil des enfants n'acceptaient pas le e-CESU, une version papier sera délivrée. Pour les salariés dont l'organisme de garde n'accepte pas le CESU, une prime se rapprochant du forfait CESU, continuera d'être versée durant l'année 2022, afin de laisser du temps pour trouver un autre organisme.

Malgré l'info communiquée par la DRH vendredi 11 juin, où tout semble acté, FO LCL espère bien lui faire entendre raison.





SELFCARE RH

Dans les prochains mois, des évolutions permettront de digitaliser davantage les échanges RH. Prochainement, le portail RH sera accessible de l'extérieur, que ce soit sur PC ou sur smartphone.

Par la suite, il sera possible, par exemple, de communiquer son arrêt maladie en ligne. Plus de stress sur la réception ou non de l'arrêt, traitement rapide, ...

FO LCL ne peut qu'être favorable à ces évolutions apportant plus de confort et de réactivité dans nos démarches administratives.

Seul hic à ce projet, la direction en profite pour supprimer 3 ETP qu'elle aurait pourtant pu allouer n'importe où ailleurs. On parle bien sûr d'effectifs et non de personnes.

Malheureusement, actuellement, quel que soit le projet présenté, il y a toujours des moins à la clé. Il est loin le temps où, chez LCL, on pouvait entendre le jingle « *plus, plus, un petit peu plus, un peu plus* » !

<https://www.youtube.com/watch?v=Sy5mK6xVPwY>



DROITS DIF



VERS CPF

Si vous ne l'avez pas encore fait, il ne vous reste plus que quelques jours pour transférer vos droits DIF au 31 décembre 2014 sur votre CPF. Pour ce faire, l'explication se trouve dans l'InFO Pratic n° 58 de septembre 2020, disponible sur fo-lcl.fr, rubrique Infos Pratic. **La date limite est le 30 juin 2021.**



CET VERS PERCOL

Vous avez jusqu'au 30 juin pour transférer maximum 10 jours de CET vers le PERCOL. Pour rappel, ce transfert est défiscalisé, et non soumis à certaines cotisations de la Sécurité Sociale.

Trop tard ? Pas de panique, une seconde chance vous sera proposée avec la campagne de novembre.

BONNES VACANCES !



Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401- 11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05

✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL

twitter.com/FO_LCL

FO LCL

Appli FO LCL

