

Questions F0 :

1. **ECOWATT** : Le gouvernement a adressé aux préfets une circulaire pour leur demander d'entrer dans le détail. Dans le cadre d'éventuelles coupures programmées de l'électricité, des trains et/ ou métros coupés ou annulés, des écoles fermées, qu'envisage LCL pour les salariés du retail ?

***Réponse** : Ce point est en cours de validation. Les orientations retenues seront communiquées par anticipation d'une situation Ecowatt rouge.*

2. **Propos de Michel MATHIEU** : Lors d'une conférence téléphonique avec les managers, le directeur général aurait annoncé le gel des embauches, des investissements, concomitamment à l'annonce des excellents résultats financiers de LCL. Ce qui a provoqué une totale incompréhension voire de la colère. En outre, rien n'a été présenté aux élus. Merci de nous éclairer.

***Réponse** : La réponse a déjà été apportée par Véronique GOUTELLE lors des derniers CSEC : Tous les postes de commerciaux à pourvoir aujourd'hui ne font pas l'objet d'un gel des recrutements.*

3. **Equipe d'appui** : Alors que LCL connaît une recrudescence de postes vacants (environ 460), les équipes d'appui ont soit disparu, soit été tellement réduites qu'elles ne peuvent faire face aux demandes de renfort, notamment en secteur diffus. Indispensables au bon fonctionnement du réseau commercial, envisagez-vous de renforcer ces équipes ?

***Réponse** : Il n'est pas envisagé de renforcer les équipes d'appui. La priorité est donnée à la couverture des postes de commerciaux vacants.*

4. **Maintenance interne et RVP** : Dans bon nombre d'agences, les conseillers doivent se charger des automates, ce qui impacte leur activité commerciale et donc leur RVP. Qu'envisagez-vous pour remédier à ces situations non équitables par rapport aux autres conseillers ?

***Réponse** : La partie collective de la RVP est calculée sur la performance de l'agence. Le management local (DR, DGA et DA) décline / adapte les objectifs jusque de niveau agence en prenant en compte les spécificités des points de vente / agence (maintenance, présence accueil, potentiel de la zone,...).*

5. **Coachs IDF Vs province** : Les distances et moyens de transport sont très différents entre les deux périmètres. Pour la province, le parc automobile à disposition des coachs est insuffisant, le co-voiturage pas toujours possible, les besoins d'accompagnement ne se situant souvent pas au même endroit. Par conséquent, c'est la disponibilité des véhicules qui dicte les accompagnements et non les besoins. Que comptez-vous faire pour que ce soit les besoins qui priment ?

***Réponse** : Cette organisation de répartition et d'utilisation des véhicules reste à la main des DdR et DR.*

- 6. Offre complémentaire santé réservée aux CLP retraités** : Pouvez-vous nous confirmer que cette offre existe toujours ?

***Réponse** : Un salarié quittant LCL aujourd'hui pour partir en retraite, à condition de faire la démarche au moment de son départ, peut bénéficier des contrats collectifs souscrits par LCL auprès de Predica. Les conditions d'accueil suivent les dispositions de la loi Evin avec continuité des garanties et tarif privilégié pour les deux premières années (100% du tarif d'un actif la première année puis 125% la seconde année).
Ce salarié peut aussi choisir auprès de son agence le contrat Complémentaire Santé Individuelle PACIFICA, sans avantage spécifique CLP.*

- 7. Gratification médaille du travail** : Tenez-vous compte du retard pris par plusieurs préfectures dans l'envoi des diplômes ?

***Réponse** : Dès réception du cerfa et du diplôme, nous procédons au paiement de la gratification médaille sous réserve de l'éligibilité du dossier (12 mois suivant la date anniversaire).
En complément, nous acceptons une tolérance sur les délais en cas de retard de l'administration. Le salarié doit nous fournir la preuve du retard de l'administration (date de dépôt du dossier en préfecture ou mairie) et la date de délivrance du diplôme. Grâce à cette seconde date, nous sommes a priori en capacité de déterminer si la demande a été réalisée dans les délais et que le retard incombe à l'administration.*

- 8. Octroi de 2 jours de pont supplémentaires en 2023 pour le régime mardi-samedi** : FO LCL vous a fait cette suggestion pour le bien-être des salariés mais également pour contribuer au plan de sobriété énergétique, puisque 2 jours de fermeture collective n'est pas négligeable sur notre consommation. Merci de votre réponse.

***Réponse** : Nous avons déjà répondu par la négative.*

- 9. Ecowatt** : En cas de mise exceptionnelle en télétravail, vous maintenez l'indemnité forfaitaire de 2,5 €. Dans ce cadre, vous deviez nous confirmer le déplafonnement. Qu'en est-il ?

***Réponse** : Chaque journée de travail à distance mise en œuvre dans le cadre de la Sobriété et déclarée dans l'outil donnera lieu à prise en charge.*

- 10. KLX (Portugal) suite** : qui détient le capital de cette société, filiale de Crédit Agricole ? Vous avez répondu à 100% Casa. Est-ce l'UES Casa ?

***Réponse** : C'est une filiale de Casa, comme LCL.*

- 11. Sobriété énergétique (suite)** : Il semblerait que les écrans TV installés dans les salons d'accueil en agence, s'éteignent que très tardivement, après la fermeture de l'agence. Durant la journée, même si on les éteint, ils se rallument automatiquement. Y a-t-il un moyen de maîtriser l'allumage de ces TV ?

Vous avez répondu que les TV s'allument 30 minutes avant l'ouverture et 1 heure après la fermeture de l'agence. Premièrement, cela ne répond pas à la question posée. Deuxièmement, pourquoi 30 minutes avant l'ouverture et 1 heure après la fermeture de l'agence. Ne serait-ce pas plus judicieux que la programmation coïncide avec les heures d'ouverture de l'agence ? 1h30 de moins multiplié par x agences, ça se prend, non ?

Réponse : travaux en cours.

- 12. Remboursement de frais équipe d'appui (suite)** : un message a été diffusé pour informer les équipiers d'appui qu'ils devaient envoyer leurs frais au plus tard le 9 décembre 2022 « afin de nous permettre de respecter au plus près nos lignes budgétaires ». Selon nos informations, si les frais sont envoyés après cette date, les équipiers d'appui ne seront remboursés que mi-janvier 2023. FO LCL demande que la date butoir soit repoussée au 20 décembre. Vous avez remonté l'information au service concerné. Qu'en est-il ?

Réponse : L'information a été faite.

- 13. Clause de non concurrence** : cette clause a fait son apparition dans les contrats de travail. Est-ce le moyen qu'a trouvé LCL pour tenter d'éradiquer les démissions ? LCL est-il donc prêt à continuer de payer 30% de la rémunération moyenne un ex salarié jusqu'à 12 mois après la rupture du contrat de travail ?! Vous avez répondu que l'application de cette clause n'est effective que si le départ du salarié est préjudiciable à LCL. Pouvez-vous préciser ?

Réponse : En attente.

- 14. Indemnités de mutation** : quel montant global en 2019

Réponse : En attente.

- 15. Indemnités de congés payés** : pourquoi une baisse de 4 M€ ? Autres primes et indemnités : détail

Réponse : En attente.

- 16. Vous deviez regarder comment s'est organisé POSC suite à la création de GRD Flux.**

Réponse : Nous avons transmis votre demande.

- 17. Banques préférées des français (suite)** : le baromètre IFOP-POSTERNAK mesure chaque trimestre l'image des principales banques françaises. Les résultats du 3^{ème} trimestre 2022 viennent d'être publiés. LCL est bon dernier avec un score de 15. Quelle conclusion en tirez-vous ? Au 4^{ème} trimestre, LCL reste lanterne rouge avec un score de 12. Vous avez répondu que LCL était l'entreprise qui avait le plus de « ne se prononcent pas ». Ce qui est parfaitement vrai et de loin. Comment l'expliquez-vous ? Un désintérêt pour LCL, ni bon ni mauvais ?

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

- 18. Sinistralité PGE (suite)** : Avec la situation économique actuelle, L'UMIH (Union des Métiers de l'Industrie de l'Hôtellerie) estime que 25 % des PGE accordés à des établissements du secteur Hôtellerie-restauration pourraient être en défaut de paiement. Partagez-vous cette prévision ? Quel pourcentage représente ce secteur dans la production de PGE chez LCL ? Pour quel montant ? Vous avez répondu « Si on considère que sur ce secteur le taux de défaut est de l'ordre de 6% en moyenne avec un pic plutôt à 15/20% pour les sociétés de moins de 5 ans, alors le chiffre de 25% d'incidents de paiements s'il est conservateur n'est pas irréaliste ». Que

veut dire « s'il n'est pas conservateur » ? En outre, vous n'avez pas répondu aux 2 dernières questions sur l'exposition de LCL.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

19. Virements selfcare impossible et facturation (suite) : Pour des raisons de sécurité, LCL a légitimement ôté la possibilité pour les clients d'effectuer des virements vers des banques étrangères douteuses via leur BEL. Ces virements doivent impérativement être saisis en agence. Qu'en est-il de la facturation de ces virements ? Notre clientèle n'a pas à subir les impacts de décisions internes. Vous avez répondu que les conseillers pouvaient utiliser leur enveloppe 3C. Vous comprenez bien que cette solution n'est pas envisageable au vu du flicage de l'utilisation de cette enveloppe et de l'impact sur la RVP. Merci d'apporter une solution plus adéquate.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

20. Retrait DAB Crédit Agricole (suite) : Dans le même esprit, alors que nous avons fermé de nombreuses agences, des clients n'ont pas d'autre choix que d'utiliser des DAB confrères où des frais peuvent être appliqués. Ne serait-il pas possible d'exonérer de frais les clients qui utiliseraient un DAB Crédit Agricole ? Vous avez répondu qu'entre banques, est prélevée une commission interbancaire de retrait dont le coût a fortement augmenté. Il serait donc intéressant de regarder si la suppression de nombreux DAB LCL a été plus avantageuse économiquement que de payer plus de commissions de retrait. Qu'en est-il ? En tout cas, côté satisfaction client, c'est sans conteste un irritant. Vous n'avez pas répondu à la dernière question.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

21. Application des rémunérations socles réseau (suite) : Maintenez-vous l'exclusion des conseillers et directeurs d'agence affectés dans une équipe d'appui du bénéfice de cette mesure ? Dans l'affirmative, pour quelle(s) raison(s) ? Vous avez répondu : « *Nous appliquons les mesures définies dans l'engagement unilatéral* ». Comme dans cet engagement, il n'est pas stipulé que les conseillers et directeurs d'agence affectés à l'équipe d'appui sont exclus des rémunérations socles. Vous avez complété en écrivant : « l'emploi équipier d'appui n'est en effet pas concerné par l'octroi de mesures socles ». Mais « Equipier d'appui » n'est pas un emploi ni un métier. L'équipe d'appui est une affectation. Merci de revoir.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

22. Petites économies pour grand mécontentement (suite) : Lors de rachats de prêts immobiliers à la concurrence, LCL refuse l'envoi au confrère du chèque de banque en recommandé. La perte du chèque (réelle ou anti commerciale) entraîne un travail administratif supplémentaire fastidieux et provoque l'insatisfaction du client. Allez-vous revoir la procédure, au moins vis-à-vis des établissements coutumiers du fait ? Vous avez répondu que si la banque confrère refuse de recevoir les capitaux par virement, c'est de son fait et donc, que vous ne souhaitez pas envoyer le chèque par recommandé. Par ce refus, en cas de perte du chèque, vous ne

répondez ni aux problèmes de procédures fastidieuses que doivent subir les salariés, ni à l'insatisfaction clientèle.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

23. Problème de rémunération (suite) : répondez-vous systématiquement aux salariés qui font part de leur intention de quitter LCL pour une question de rémunération ? Dans l'affirmative, sous quel délai ? Sous quelle forme ? Quelles régions sont les plus impactées ? vous n'avez pas répondu aux questions posées. En outre, vous avez dit que vous faisiez des propositions de révision salariale « dans un très faible nombre de cas » de démissions. Pourquoi ? Vous n'avez toujours pas répondu aux questions puisque, notamment, vous dites recevoir les démissionnaires alors que nous parlons des salariés qui envisagent de démissionner. La nuance est importante.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

24. Contrats d'assurance (suite) : Pourquoi chez LCL, contrairement aux assureurs et nombreux bancassureurs, y compris les caisses régionales du Crédit Agricole, les conseillers n'ont aucune possibilité de négociation sur les tarifs des contrats d'assurance ? Vous avez répondu : « Nous proposons très régulièrement des promotions commerciales sur nos contrats d'assurance ». Ce qui ne répond pas à la question posée. Si vous avez répondu sur l'assurance emprunteur, vous n'avez toujours pas répondu sur l'IARD.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

25. Ruches (suite) : plusieurs communications du groupe parlent de ruches installées sur les toits de divers bâtiments appartenant à des entités. D'après ces communications, LCL serait concerné. Pouvez-vous nous dire où ces ruches sont situées ? Vous avez confirmé que ces ruches ont été retirées il y a quelques années déjà. Pourquoi alors des communications groupe actuelles parlent encore de ces ruches ? Vous répondez que vous n'envisagez pas de remettre en place des ruches. C'est bon de le savoir mais cela ne répond pas à la question posée.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

26. Médicale de France (suite) : Generali a signé un accord pour acquérir cette compagnie d'assurance spécialisée, filiale de PREDICA. Quel devenir pour le partenariat avec LCL ? Vous avez répondu que des échanges avec la nouvelle équipe dirigeante allaient avoir lieu à la rentrée pour examiner les évolutions futures possibles. Où en est-on ? Réponse en attente.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

27. Remplacement d'un salarié en arrêt maladie par un CDI (suite) : nous avons plusieurs cas où la hiérarchie tente de remplacer définitivement sur son poste de travail un salarié en arrêt maladie par un CDI. Qu'en pensez-vous ? Vous avez répondu qu'LCL remplaçait effectivement des salariés malades par des CDI, « en fonction de la durée d'absence » qui semble plutôt être « + de 90 jours ». **Or, cette pratique est totalement illégale**, du moins, sans l'accord préalable du salarié absent. Le Code du travail et la jurisprudence ne le permettent que si l'absence

prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise (et non le seul service concerné). Nous vous sommons donc d'arrêter immédiatement cette pratique. Suite à votre dernière réponse, nous notons que vous maintenez votre pratique illégale.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

- 28. Virements instantanés (suite) :** de nombreux CLP sont surpris de ne pas bénéficier des 30% de réduction sur un virement instantané. Quand cette réduction sera mise en place ?

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

- 29. Date application MSI (suite) :** lorsqu'un changement de poste a été accepté et validé, accompagné d'une mesure salariale individuelle, quand cette mesure est-elle appliquée ? Vous avez répondu qu' «une date est convenue entre la RH et le salarié ». Dans l'affirmative, comment cela se concrétise ? A défaut, qu'est-il appliqué ? Vous n'avez pas répondu sur la concrétisation de cet accord.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

- 30. Obligation d'information (suite) :** le Code du travail oblige l'employeur à présenter aux élus les éléments qui constituent des modifications des conditions de travail des salariés. Lors d'une suppression ou création de poste, la charge de travail pour les salariés restants s'en trouve par conséquent modifiée. Cependant, les élus CSE E ne sont jamais informés de ces modifications qui concernent pourtant les salariés de leur périmètre. FO LCL demande à ce qu'une présentation complète soit effectuée à chaque suppression ou création de poste, avec nouvelle charge de travail pour les salariés en place ou nouveau poids des portefeuilles pour les conseillers en place. Vous comprendrez aisément que votre réponse ne nous satisfasse pas. En effet, une suppression de poste entraîne fatalement un alourdissement de la charge de travail pour les collègues, sauf à nous prouver le contraire. Il y a donc impacts sur l'organisation de l'activité et sur les conditions de travail. Merci de revoir.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

- 31. Carte CRE (suite) :** dans une région, une action vise à réduire l'utilisation de ces cartes. Est-ce une initiative locale ? N'est-ce pas en totale contradiction avec « j'aime mon client » et le principe de banque nationale ? Il est regrettable de constater que certains managers ordonnent le refus de cartes CRE, ce qui est contraire au point 10 de la charte : « un client est un client LCL dans chaque agence. Nous veillons à ce qu'il soit reçu et servi au nom de LCL où qu'il se trouve, dans les meilleures conditions possibles ». Qu'en pensez-vous ? Ne serait-ce pas surtout une action « j'aime mon PNB » avant « j'aime mon client » ? Attention, à force de trop aimer son PNB, on aura plus de clients à aimer. Votre réponse alambiquée signifie-t-elle que vous condamnez les agences qui refusent de servir un client d'une autre agence ? Vous n'avez toujours pas répondu à la question posée qui malheureusement reste d'actualité.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

32. Passage de cadre intégré à cadre autonome (suite) : sur le siège, dans plusieurs directions, la RH tente de forcer les salariés à prendre le statut de cadre autonome, alors qu'aucun avenant à l'accord 35 heures n'a été signé. Pour rappel, cet accord stipule : « *La liste des responsabilités visées sera clairement établie dans chaque direction et donnera lieu à un avenant au présent accord* ». Merci de nous donner des explications. Vous avez répondu que le changement de statut est lié à un changement de poste qui correspond à un souhait d'évolution personnel. Premièrement le changement de poste n'est pas toujours un souhait d'évolution personnel. Deuxièmement, quel est le rapport entre un souhait d'évolution personnel, un changement de poste et le passage en cadre autonome ? Vous ne répondez absolument pas à la question relative au respect de l'accord « 35 heures ». Pouvez-vous nous fournir les avenants à cet accord qui justifierait un passage en cadre autonome ? Nous réitérons le constat actuel : les propositions de changement de poste s'accompagnent d'un chantage : obtention du poste si passage au statut « cadre autonome ». Une explication s'impose face au mécontentement grandissant. Pire, ces derniers jours, des salariés, sans changement de poste, reçoivent un courrier leur annonçant leur modification de statut (d'intégré à autonome) qu'ils doivent retourner signé. Merci de nous donner des explications.

***Réponse** : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.*

33. DA cadres autonomes (suite) : nous sommes toujours en attente d'une réponse. Au bout d'un an, nous avons une réponse ! Réponse qui, cependant, laisse à désirer. Selon l'accord « 35 heures », seuls les postes identifiés comme autonomes sont éligibles au statut « cadre autonome ». Or, sauf preuve contraire, le poste de DA n'en fait pas partie. En outre, ces 37 DA ont-ils une cible RVP majorée de 25% comme le stipule l'article 2.4 du chapitre VI de l'accord ?

***Réponse** : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.*

34. Suivi quotidien charge de travail d'un cadre autonome (suite) : nous vous avons interrogés sur les modalités de **contrôle quotidien, hebdomadaire et/ou mensuel** de la charge de travail mises en place chez LCL. Vous répondez que « *la charge de travail fait l'objet d'une évaluation annuelle à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation* ». Ce qui est, une fois de plus, une réponse hors sujet. Nous notons que même si vous ne voulez pas répondre à cette question qui vous devez juger embarrassante, elle mérite une réponse appropriée. Merci de nous la communiquer. Nous confirmons que vous n'avez pas répondu à la question posée, à savoir, les **moyens de contrôle régulier** de la charge de travail et des horaires. Contrairement à vos dires, vous n'avez absolument pas répondu à la question posée.

***Réponse** : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.*

35. Rappel des règles de paiement à l'ADJ (suite) : vous avez confirmé que les règles communiquées par Michel MATHIEU en date du 2 octobre 2018 étaient toujours en vigueur. Cependant, elle semblent méconnues et donc peu appliquées, ce qui expose LCL à des risques juridiques. Nous vous demandons de rappeler largement ces règles, notamment lors de la réunion du jeudi. Le ferez-vous ? vous n'avez pas répondu à la question posée, c'est-à-dire le rappel des règles édictées par le directeur général le 2 octobre 2018. Idem, vous n'avez pas répondu à la question posée.

36. Garantie d'Evolution Salariale (retour congés liés à la parentalité) **suite** : l'article L 1225-26 du Code du travail stipule que les salariés de retour de congé(s) lié(s) à la parentalité bénéficient

d'une évolution de leur rémunération afin de neutraliser cette période. Pour ce faire, cette garantie est déterminée soit par les dispositions légales soit par un accord collectif **au moins aussi favorable que celles-ci**. Les dispositions légales majorent la rémunération, au retour du congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles **perçues** pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Or l'accord Egalité Professionnelle de LCL, déduit de cette majoration les augmentations perçues au cours des 24 mois précédant le retour de congé. Ce qui, dans certains cas, implique une non revalorisation, dans d'autres, une moindre revalorisation. L'accord collectif s'avère donc moins favorable que les dispositions légales.

En outre, cette condition pénalisait LCL sur l'index égalité professionnelle. Vous avez donc décidé d'y remédier en appliquant une GES dite légale. Pour autant, il subsiste deux interprétations plus défavorables que la loi dans l'application que vous en faites :

Les RH locaux considèrent que si le salarié n'a pas 24 mois d'ancienneté, il ne peut prétendre à la GES. Donc certains salariés de retour de congé restent privés de cette garantie

La moyenne des augmentations individuelles n'est plus sur le « perçu » mais recalculée sur l'ensemble de la population de la catégorie professionnelles et consiste donc à amoindrir le taux (ex : pour un retour en 2021, 1,4% pour les techniciens au lieu de 4,2% - 1,5% pour les cadres au lieu de 4%).

Afin de respecter la loi et octroyer des dispositions au moins aussi favorables que les légales, **FO LCL** vous demande d'appliquer, comme il se doit, « *la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle* », soit, pour 2021, 4,2% pour les techniciens et 4% pour les cadres, et ce, sans déduction des augmentations perçues au cours des 24 derniers mois. Vous nous avez répondu que vous confirmiez vos taux que vous avez établi. Or, ce n'est pas la demande faite. Merci de revoir. Vous répondez que « *la loi ne prévoit qu'une augmentation individuelle moyenne calculée sur la base de l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie professionnelle (qu'ils aient perçu une augmentation ou non)* ». Or, l'article L 3221-3 dit que la rémunération est majorée « *de la moyenne des augmentations individuelles **perçues** par les salariés relevant de la même catégorie* ». Vous commettez donc une méprise qui a pour conséquence de léser les salariés. Nous vous demandons donc de respecter la loi.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

- 37. Prime de transport (article 44 de la CCB) :** Merci de nous confirmer que cette prime est bien compatible avec le forfait mobilité durable. Vous avez répondu « Le FMD n'est pas cumulable avec la prime de transport de la CCB car cela n'est pas prévu dans l'accord ». Il n'est pas prévu non plus le contraire. Merci de revoir.

Réponse : Voir le document reprenant les réponses aux questions diverses du CSEC d'octobre, publié sur Sharepoint le 09/11/2022.

Questions AS :

- 38.** La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2021, prolonge l'indemnisation des salariés en arrêt de travail Covid sans jours de carence au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Pourtant, Autrement Solidaires est alerté par de nombreux salariés pour lesquels LCL opère, depuis plusieurs mois, des retenues de salaires suite à des arrêts maladie "Covid" validés par leur CPAM.

Autrement Solidaires demande que LCL se conforme au législateur et procède à des régularisations afin que ces salariés récupèrent les jours de carence prélevés à tort.

Réponse : *A réception d'un arrêt de travail, arrêt classique ou attestation d'isolement liée à la COVID, le gestionnaire de paie enregistre l'absence maladie et déclenche immédiatement le signalement événement DSN. Celui-ci permet à la CPAM d'indemniser avec ou sans carence selon la nature de l'arrêt envoyé par l'assuré.*

L'indemnisation par LCL s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Ainsi dans le cas d'un arrêt de travail lié à la COVID, LCL maintient dès le premier jour d'absence et sous déduction des IJSS perçues. Les jours de carence ne sont pas prélevés.

Cependant, il est toujours possible que des dossiers soient incorrectement traités. Dans ce cas, merci de nous remonter les dossiers nominatifs pour analyse et correction si nécessaire.

- 39.** Les arrêts de travail liés au COVID bénéficient d'un régime spécial d'indemnisation au titre de loi de financement de la Sécurité Sociale et ne peuvent donc pas s'imputer sur le contingent des arrêts de travail classiques prévues par notre Convention Collective. Pourtant, LCL ne semble pas tenir compte de cette particularité valable jusqu'au 31 décembre 2022. De nombreux salariés se sont vu imputer des franchises de jours, après deux arrêts COVID suivi d'un 3eme arrêt maladie.

Après interrogation de notre conseil, il s'avère que LCL aurait dû appliquer les dispositions de la Convention Collective comme s'il s'agissait d'un premier arrêt, sans application de jour de carence. Je vous demande donc que l'ensemble des salariés concernés récupèrent les jours de salaires qui leur ont été injustement déduits.

Réponse : *L'analyse du sujet est en cours.*

- 40.** Pouvez-vous nous dire quand vous serez en mesure de nous communiquer le bilan carbone simplifié de 2020, et à quelle date celui de 2021 sera prêt ?

Réponse : *Le bilan carbone 2020 a été présenté dans le cadre de la négociation du Boost RVC en avril dernier.*

Le bilan 2021 sera communiqué après avoir été exposé au conseil d'administration de février.

- 41.** LCL, suite à ses engagements de diminuer ses émissions, au regard de l'évolution de la réglementation à partir de 2023 et à l'obligation de mesurer les trajets domicile/travail (entre autre) va-t-il :

° augmenter le plafond du FMG, la nouvelle loi de finance permet d'aller jusqu'à 700 euros et de cumuler avec le forfait transport ?

° de passer les KM, à 25 km maximum au lieu de 15 km ?

° de baisser les 100 jours obligatoires en raison du télétravail ce n'est pas possible ?

Réponse : *Dans le cadre du projet de réduction de l'empreinte carbone de LCL, ces pistes seront étudiées, parmi d'autres.*