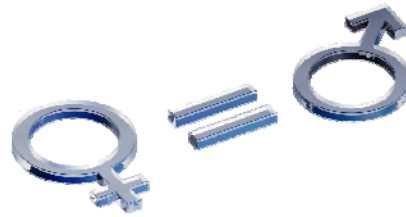




ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DE « FEMMÉLIQUES » AVANCÉES



Vos élus du CSEC avaient voté le recours à un expert afin d'établir un diagnostic « égalité professionnelle » qui servira de base de travail pour la prochaine négociation relative à ce sujet. Ce qu'il faut retenir du rapport :

- En septembre dernier, BNPP a été condamnée car la banque calculait les écarts de rémunération entre femmes et hommes en comparant uniquement le salaire fixe. LCL en fait de même, ne retenant que la RBA et excluant le variable individuel. C'est donc un premier point à rectifier.
- Alors que l'opportunité de RVP est calculée au prorata du temps de travail, pour autant, rares sont les aménagements de poste de travail, notamment dans le réseau (adaptation du portefeuille clients et des objectifs). Cela désavantage les salariés à temps partiel. L'accord actuel est pourtant

clair sur le sujet ! Surtout, ne pas le faire est illégal. Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à nous le signaler. L'argument avancé par certains managers pour vous faire culpabiliser, vous tenant pour responsable d'alourdir les objectifs de vos collègues, est tout autant répréhensible. Les objectifs doivent être établis en fonction des forces en présence. **Si un salarié passe à 80%, alors 20% de ses objectifs doivent être annulés et non pas reportés sur les collègues.**

- L'expert affirme que les enveloppes dédiées au rattrapage d'écarts de salaires sont très insuffisantes puisque **les montants entre 300 K€ et 500 K€ attribués chez LCL (18.000 salariés) correspondent au budget consacré à ce sujet par les entreprises de 2.000 à 3.000 salariés !** De ce fait, ces enveloppes ne suffisent même pas à neutraliser les écarts générés chaque année.

- Evaluations : l'étude a permis de démontrer que si les femmes managers notent légèrement plus « durement », elles évaluent indifféremment un homme d'une femme. En revanche, lorsque le manager est un homme, il a tendance à favoriser ses collègues de même sexe. Ce qui n'est pas sans conséquence sur la RVP, les promotions, les mesures sociales, ... Cela contribue à pérenniser, voire à accentuer, les écarts de rémunération. C'est un fait, **le taux de promotion est plus faible chez les femmes, et les promotions sont plus tardives.**

- Alors qu'un des objectifs de l'accord était 100% d'entretiens préalables réalisés à la reprise d'activité après un congé lié à la maternité/parentalité, seulement 52% ont eu lieu. L'objectif lié à l'entretien de besoin de formation dans les 6 mois suivant la reprise n'a, quant à lui, été atteint qu'à 60%.
- Les femmes restent sous représentées sur les postes à haute responsabilité : combien sont DR, DdR, au Comex, ... ?

Comme vous pouvez aisément le constater, il reste encore beaucoup de chemin avant d'arriver à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Cela nécessitera une (r)évolution structurelle et culturelle et que chacun y contribue.

RVP
2023



FO LCL a profité de la présentation de la RVP 2023 des CRC pour exprimer de nouveau sa demande de revalorisation des opportunités. Cela fait des années que ces opportunités ne sont pas ou très peu revalorisées. Cela revient à travailler toujours plus pour gagner moins, notamment en période de très forte inflation. Mais cette demande de revalorisation semble incompatible avec la volonté de la direction de réduire encore et encore la masse salariale afin d'afficher des résultats financiers les plus florissants possibles. Bien qu'elle s'en défende, le profit passe avant toute autre considération.

MÉCONTENTEMENT DES SALARIÉS DE LCL

Vous avez été très nombreux à exprimer votre désaccord sur la faiblesse des mesures salariales proposées par la direction pour 2023, méprisant ainsi notre forte implication quotidienne. Malgré cette forte mobilisation qui l'a déstabilisée, la direction campe pourtant sur ses positions. Pire, consciente que certains d'entre nous rencontrent des problèmes de trésorerie, elle répond par la proposition provocante de souscrire un emprunt !

L'action se poursuit par la signature d'une pétition. Vous êtes déjà très nombreux à la soutenir et nous vous en remercions. Continuez à la signer et faire signer vos collègues.

Côté « conditions de travail », **FO LCL** a été agréablement surprise de lire dans les remerciements de Philippe BRASSAC pour avoir participé à l'enquête IMR, que le groupe prenait acte d'« **un sentiment de fatigue lié à une charge de travail importante, générée par le constat d'un empilement de nouvelles procédures et de nouvelles tâches dans un contexte sans cesse mouvant** », remonté « **de façon prépondérante** ».

Au-delà de la prise de conscience, il serait grand temps que le groupe agisse pour redonner de la sérénité ainsi que du pouvoir d'achat à ses salariés !

Retrouvez la déclaration de **FO LCL** relative à la négociation salariale lue lors de ce CSEC sur fo-lcl.fr.



MEILLEURS EMPLOYEURS 2023



Comme chaque mois de janvier, le magazine Capital dévoile le classement des meilleurs employeurs de France, tiré d'une étude menée auprès de 20.000 salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 personnes. Les deux questions posées sont :

- Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure recommanderiez-vous votre employeur à une connaissance ou à un membre de votre famille ?
- D'après tout ce que vous savez sur les employeurs suivants de votre secteur d'activité, les recommanderiez-vous à une connaissance ou à un membre de votre famille ?

Ne cherchez pas LCL dans le classement « banques et services financiers » où, pourtant, figurent toutes les grandes banques. **LCL en a été sorti en 2018 et ne l'a plus réintégré depuis ...**

Ô surprise, ce classement, comme beaucoup d'autres, place Crédit-Mutuel-CIC en tête, devant la Caisse des dépôts et la Banque de France. Il est à noter que **les caisses régionales du Crédit Agricole se placent à une très honorable 5ème place**. A en croire cette étude, l'herbe semble y être plus verte. Elles doivent donc certainement arroser davantage !



BULLETIN D'ADHÉSION

NOM :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Tél fixe :

Tél portable :

Mail perso :

Mail pro :

Métier :

Service / agence :

Entrée chez LCL :

Classification :

Signature :

Délégation Nationale **FO LCL**
Immeuble Garonne - BC 401-11
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
☎ 01 42 95 12 05 / 06
✉ fo_delegation-nationale@lcl.fr

