

ELECTIONS PROFESSIONNELLES CSE 2023



LE SYNDICAT QU'IL VOUS FAUT

TOUTES ET TOUS REPRÉSENTÉS

Depuis 2017, les anciennes instances de représentation du personnel ont disparu pour laisser la place au Comité Social et Economique (CSE). Cette instance vous représente sur **tous les aspects de votre vie professionnelle**.

Ainsi, **le CSE** :

- est informé et consulté sur tous les sujets économiques de l'entreprise : projets d'entreprise, orientations stratégiques, résultats de LCL, ...
- défend vos intérêts en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité par le biais, entre autres, de la Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- porte l'ensemble de vos réclamations individuelles et/ou collectives : rémunérations, congés, avantages CLP, télétravail, indemnités de transport, ...
- est en charge d'organiser au mieux les activités socio-culturelles pour vous et votre famille : voyages, week-ends, bons cadeaux, colos, ...

Voter pour élire les membres du CSE, c'est choisir vos futurs représentants.

Voter pour les candidats **FO LCL**, c'est choisir des femmes et des hommes présents au quotidien à vos côtés, réactifs et professionnels, qui défendent chaque jour vos intérêts et ceux de notre entreprise et œuvrent à l'amélioration de votre vie professionnelle. Vous êtes toutes et tous représentés au sein de **FO LCL**.



Conseil d'administration LCL : lors de l'élection des représentants du personnel au Conseil d'administration de LCL, vous avez fait confiance à **FO LCL** en élisant son candidat technicien, Pierre Crumière et sa remplaçante, Irène Boucher. Si la confidentialité s'impose à Pierre, ne doutez pas qu'il œuvre à chaque séance auprès de Philippe Brassac et Michel Mathieu pour porter votre parole au sein de cette instance.

Le saviez-vous ? FO siège également au sein des Conseils d'administration paritaires. Ainsi, c'est grâce à l'action de Danièle Gourdet, administratrice à la CNAV, et Pascale Aubert, administratrice chez Malakoff Humanis, toutes deux CLP, que les salariés à temps partiel ayant choisi de cotiser à taux plein mais dont le relevé de carrière ne tenait compte que de cotisations basées sur un temps partiel, ont pu voir leur situation régularisée ou être en cours de régularisation.



L'une de nos missions principales est de négocier les accords d'entreprise. Défendre vos intérêts passe essentiellement par une négociation réussie aboutissant à un accord collectif. **FO LCL**, tout au long de ce mandat a représenté au mieux vos intérêts.

Intéressement - participation : c'est le seul sujet qui impose un accord et qui ne peut être mis en place par un engagement unilatéral* de la direction. En 2022, **FO LCL a revendiqué et obtenu** que la formule de calcul pour déterminer l'enveloppe principale soit portée à **10% du résultat d'exploitation**, et non plus seulement 9,7% comme c'était le cas depuis 2013. Complété par les boosts qui ont permis de le bonifier de 9 M€, l'intéressement - participation progresse de 10% par rapport à l'année dernière.

Horaires variables : la négociation télétravail avait fort mal démarré puisque **LCL conditionnait l'éligibilité au télétravail des salariés de POSC et OSCE à la signature d'un avenant à l'accord horaires variables**. Par cet avenant, LCL souhaitait remettre en cause le volontariat des plages horaires mobiles du soir. A force de ténacité, et parce que nous avons entendu les revendications des salariés de POSC - OSCE, **FO LCL a signé un accord** relativement équilibré et **permis ainsi l'accès au télétravail des salariés de POSC** :

- Les reports créditeurs peuvent être payés en heures supplémentaires et / ou être récupérés en heures, demi - journées ou journées, **aussi bien pour les jours de présence sur site que pour les jours en télétravail**. Les reports créditeurs peuvent être récupérés et accolés à des jours de congés, des RTT, des jours fériés, des jours de télétravail, etc. Le compteur des reports créditeurs est dorénavant soldé lors d'un changement d'affectation
- La volonté de LCL d'imposer une présence des salariés jusqu'à 18h30 a finalement été ramenée à 18h (de nombreux salariés d'OSCE étant déjà volontaires jusqu'à ce créneau horaire). A la demande de **FO LCL**, la direction s'est engagée à faire appel en priorité **aux salariés volontaires et aux salariés en télétravail**

Télétravail : **FO LCL** reconnaît bien volontiers que cet accord est encore perfectible, notamment en ce qui concerne le nombre de jours de télétravail accordés. Toutefois :

- **Le télétravail est ouvert à toutes les directions, sans exception**. La quasi totalité des temps partiels sont également éligibles. Outre les CDI, peuvent aussi y prétendre, sans condition d'ancienneté, les CDD, les alternants et les stagiaires. Si POSC, OSCE, les fonctions support et LCL Mon Contact ont droit à 2 jours par semaine, **cet accord ouvre la possibilité aux réseaux commerciaux de télétravailler** : 1 jour par semaine pour la BEIGF, 11 jours par an pour les agences, quelle que soit leur taille. Les métiers de l'accueil et les équipiers d'appui sont également concernés. 11 jours ce n'est pas beaucoup. Mais c'est un début
- Pour les fonction support, POSC, OSCE, LCL Mon Contact, le nombre de jours de présence sur site est fixé à 3 jours par semaine. Pour autant, le nombre de jours télétravaillés n'est pas réduit en cas de temps partiel, jour férié, RTT, etc
- Absente des accords précédents, une allocation de 2,50 € par jour, plafonnée à 210 € par an, est allouée aux télétravailleurs. De plus, une participation aux frais engagés est enfin octroyée par LCL : 50 % de la valeur TTC du ou des biens acquis, dans la limite de 180 €

Depuis l'introduction du télétravail chez LCL (par l'accord « contrat de génération » de 2013), **FO LCL** a toujours promu et défendu ce mode d'organisation du travail, basé sur le double volontariat. Nous restons fidèles à notre position et avons souhaité donner toutes ses chances à cet accord.

* Pour qu'un accord soit appliqué, les organisations syndicales signataires doivent représenter + de 50 % des voix exprimées au premier tour des élections. Chez LCL, à ce jour, si un accord ne recueille pas la signature d'au moins deux des trois syndicats représentatifs (**FO LCL**, CFDT, SNB), il ne peut s'appliquer. La direction met alors en place les mesures qu'elle a décidées, souvent moins-disantes que celles figurant initialement dans le projet d'accord, alors qu'elle pourrait prendre en compte les avancées obtenues au cours de la négociation. Seul l'intéressement - participation fait exception à cette règle : la direction doit nécessairement rechercher les deux signataires dont elle a besoin pour mettre en place ce dispositif.



VOUS DÉFENDRE, VOUS PROTÉGER

Si la négociation annuelle obligatoire sur les salaires est imposée, en revanche, **la loi ne stipule pas qu'elle doit impérativement déboucher sur un accord**. Les directions restent donc libres de céder en tout ou partie aux revendications portées par les représentants du personnel et de sortir le chéquier, ... ou pas ...

Sans accord, un engagement unilatéral de l'employeur est mise en place. C'est le choix qu'a fait LCL ces dernières années.

L'augmentation générale intervenue en juillet 2022, la seule octroyée depuis 2014, n'a représenté que 2,9% d'augmentation en moyenne (face à 6,2% d'inflation en 2022). Bien loin du compte, donc, pour rattraper l'inflation et préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Si certaines directions générales récompensent naturellement l'investissement de leurs salariés, comme le Crédit Mutuel l'a démontré de nouveau en 2022, en revanche, LCL reste bon dernier de la classe en la matière. Or, c'est souvent lorsque le rapport de force est équilibré (peur de la mobilisation, des grèves, ...) que les directions sont plus à l'écoute.



FO LCL en a fait la démonstration, grâce à votre soutien. **Le 17 janvier 2023**, vous avez été nombreux à vous déclarer en grève ou à débrayer à l'appel de l'intersyndicale menée, entre autres, par **FO LCL**. Vous avez été plus de 5.000 à signer la pétition pour soutenir notre action. Grâce à cette mobilisation, nous avons obtenu «*plus, plus,*» et nous avons aussi (enfin !) obtenu l'ouverture de la négociation en avril* aboutissant à **une nouvelle augmentation générale de 1.150 € pour tous** au 1er juillet 2023.

Bien sûr, notre rôle est avant tout de négocier pour vous. En revanche, si la direction n'entend pas nos revendications, exprimées pour vous, alors notre rôle est de nous mobiliser et faire contrepoids pour obtenir gain de cause.

* Retrouvez toutes les inFOs sur l'inFO Pratic n°70 disponible sur fo-lcl.fr, onglet InFO Pratic

TARGET, UN EXEMPLE



QU'IL FO VISER

Les jours « Target » sont des jours où les salariés de certains services acceptent, sur la base du volontariat, de travailler les jours fériés et ponts. Les contreparties liées à cette pratique figuraient dans une simple note de service, non dans un accord, et ont été dénoncées en grande partie par LCL. En 2021, de nombreux salariés susceptibles de travailler des jours « Target » ont réagi en refusant de se porter volontaires. Car pour faire cet effort, il faut bénéficier d'une contrepartie satisfaisante en échange. Pour protéger et défendre les intérêts des salariés « Target », **FO LCL** a immédiatement demandé l'ouverture d'une négociation sur le sujet.

Ensemble, les salariés concernés et **FO LCL**, ont tenu bon. Après un accord en demi-teinte, signé en 2021 pour une durée limitée d'un an, **FO LCL** a demandé, défendu, renégocié et signé l'accord relatif au travail exceptionnel pendant les jours « Target », et ce, en totale concertation avec les salariés concernés, sans céder sur la notion de volontariat. Cet accord, meilleur que les dispositions qui existaient auparavant dans la note de service, a été conclu **pour une durée indéterminée, a permis aux salariés concernés d'être justement dédommagés** lorsqu'ils acceptent volontairement de travailler un jour férié ou de pont et à **LCL de se prémunir d'un défaut de volontaires**.

Cette négociation illustre parfaitement ce que doit être un syndicat : négocier dans l'intérêt de toutes et tous, s'opposer pour défendre et protéger vos intérêts si nécessaire.

VOUS DÉFENDRE, VOUS ACCOMPAGNER

Que serait un syndicat s'il ne vous accompagnait pas tout au long de votre vie professionnelle ?

Pour **FO LCL**, vous défendre c'est aussi vous accompagner.

Vous rencontrez des difficultés avec votre hiérarchie, le service paie, ...? Vous pensez subir une discrimination ?

Vous souhaitez préparer avec des arguments tangibles votre entretien professionnel, votre entretien de rémunération ? Vous souhaitez répondre à vos évaluations ?

Dans les cas les plus sérieux, vous êtes susceptible d'être concerné par une procédure disciplinaire ? ...



Les élus et les représentants **FO LCL** sont qualifiés pour vous épauler, vous conseiller, vous assister.

Souvent débordés par votre activité professionnelle, vous n'avez pas toujours le temps de vérifier ce que précise la législation sur les sujets qui vous concernent au quotidien.

FO LCL sait défendre votre point de vue avec pertinence et faire respecter vos droits.



Une information fiable, rigoureuse et claire, c'est ce que nous vous devons. C'est un pari réussi puisque vous êtes de plus en plus nombreux à nous lire sur notre site et sur les réseaux sociaux.

79.654 visiteurs ont été enregistrés sur notre site en 2020. C'est un record absolu depuis la refonte de notre site en 2012 ! Malgré les confinements et les impacts de la crise sanitaire, **FO LCL** est restée proche de vous et a continué à vous informer, jour après jour, de l'évolution de la situation.

Du 1er janvier au 30 avril 2023

42.338 visiteurs différents ont consulté notre site fo-lcl.fr.

2.796 c'est le record de visites sur notre site en **une seule journée**, le 17 janvier 2023. La négociation salariale s'était achevée le 12 janvier. Ce jour-là, le site avait déjà enregistré 2421 connexions, provoquant ainsi sa saturation. Il faut dire que, pour des négociations aussi primordiales pour vous, **FO LCL est la seule organisation syndicale à communiquer l'inFO en direct.**

Aujourd'hui, vous pouvez aussi nous retrouver sur les réseaux sociaux : LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram. Retrouvez aussi nos dernières vidéos sur youtube (FO LCL)

Enfin, vous aimez nos inFOs Pratic, nos flashs CSEC, nos inFOs Négo, ... ? alors n'oubliez pas

Votez **FO**
le syndicat qu'il vous faut !

