

C'EST LA RENTRÉE



www.fo-lcl.fr

Le Bilan Social 2022 et le Bilan de la Politique Salariale 2023

34 % des salariés du Siège ont perçu une MSI (Mesure Salariale Individuelle)
3,3 % est le pourcentage moyen de MSI perçu.

On note, toujours, une **différence de MSI** entre les **temps pleins** et les **temps partiels**, même si cet écart tend à se réduire.

Les élus voulaient lever le voile de la, draconienne, raréfaction des MSI pour les plus de 55 ans constituant, de fait, une forme de discrimination. Fidèle à elle-même, la direction campe sur ses positions en refusant de fournir une ventilation des octrois de MSI en fonction de l'âge. L'argument selon lequel les salariés de plus de 55 ans « gagnent mieux leur vie », ne nous convainc pas au vu des parcours de carrière de ces salariés. En effet, par leur ancienneté importante, beaucoup d'entre eux ont connu les diverses vicissitudes du Crédit Lyonnais.



La nouvelle implantation de SNI



Depuis la fin du 1^{er} semestre 2023, l'idée de rapprocher les « squads » de la même tribu a germé dans l'esprit de la direction. Cette idée a du sens. Les déménagements induits ont eu lieu ces 15 derniers jours. Il est regrettable de constater que la direction, ne serait-ce que pour des questions d'hygiène, n'ait pas permis aux collègues de déménager leur clavier et leur souris. Les élus auraient pu leur souffler l'idée mais l'adage « **pas de travaux, pas de présentation aux élus** » fait rage. Pour autant, nous demeurons vigilants car la mise en place de la méthode agile pose le sacro-saint problème du bruit dans les open-spaces... qui, de plus, ne disposent pas de suffisamment de salon.

Le problème pourrait être réglé par le flex office. Mais, d'une part, l'annonce faite aux salariés de SNI, par divers canaux, ne respecte pas le processus d'un dialogue social de qualité. D'autre part, ces annonces interrogent sur la transposition, à l'identique, du pilote flex de Rhône à Garonne. Nous espérons qu'elle le sera effectivement.

INFOS en +

Bonne nouvelle : Les congés payés 2023 pourront être pris jusqu'au samedi 6 janvier 2024.



C'est l'heure de la réflexion car le mois de novembre arrive à grand pas. Commencez à vérifier que **votre option de prévoyance** couvre encore vos besoins.

La prévoyance est un dispositif de couverture en cas de maladie ou de décès. Pour toute information complémentaire reportez-vous au mémento **FO** sur le sujet dans la rubrique prévoyance : www.fo-lcl.fr

Info juridique

La Cour de cassation a (enfin) décidé par plusieurs décisions (Pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106) de mettre en conformité le droit français avec le droit européen. Désormais :

- * **Les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence**, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. C'est ainsi que le salarié continue d'acquérir des droits à congés payés. A titre d'exemple, même si un salarié est absent pour maladie durant 6 mois, il aura 25 jours de CA et non plus 12,5 jours de CA.
- * **en cas d'accident du travail**, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail
- * **la prescription du droit à congé payé** ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cette décision était attendue par **FO LCL** depuis 2013 où nous avons demandé, à la direction, de se mettre en conformité avec la jurisprudence européenne de 2012.

Actualités CSE

- Vous pouvez dès à présent vous préinscrire pour le match de **Rugby Stade Français Paris/Castres Olympique** qui aura lieu le 4 novembre 2023 à 17H,
- Il **reste 1 place** pour le concert de **Pascal Obispo le 20/10/2023**,
- Il **reste 10 places** pour le concert de **Michel Sardou le 16/03/2024**,
- Le **concert de Mylène FARMER** est reporté au **27 septembre 2024** surtout conservez votre place !
- Offrez une **journée récréative** à votre enfant : Palomano et escalade, Escape game et hockey sur overboard, apprenti magicien et cours de danse, Grand Rex et bougies de Noël,
- Les **préinscriptions pour le spectacle de Noël** sont ouvertes **jusqu'au 29 septembre**, ne tardez plus !

Vous avez jusqu'au **12/12/2023** pour utiliser **l'enveloppe culture et loisirs** portée, exceptionnellement en **2023 à 600€**. Lisez bien les modalités d'utilisation pour que votre enveloppe soit rapidement validée.



Vos Représentants FO SIEGE

Joëlle **AUDUREAU** - Déborah **BELAHCENE** - Olivier **BUIL**
Laure **CHOMETTON** - Richard **CORDIER** - Michel **DELBECCO**
David **DURAND** - Sandra **FENET** - Sirin **HAKAN**
Carole **HENON** - Valentina **JOUK** - Philippe **KERNIVINEN**
Sylvain **MORET** - Béatrice **PAULI** - Lionel **PICHODO**
Didier **PROST** - Nathalie **ROUX** - Sandrine **SANTOS**

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL

twitter.com/FOLCL

[FO LCL](https://www.facebook.com/fo.lcl)

[fo.lcl.insta](https://www.instagram.com/fo.lcl)

[FO LCL](https://www.linkedin.com/company/fo-lcl)



Site fo-lcl.fr

LCL CONDAMNÉ POUR AVOIR LICENCIÉ UN SALARIÉ QUI AVAIT REFUSÉ UNE NOMINATION QUI N'EN ÉTAIT PAS UNE

Un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 16 juin 2021 confirme que l'employeur ne peut accuser d'insubordination un salarié qui a simplement exercé ses droits.

L'affaire concerne un jeune embauché, diplômé, qui donne entière satisfaction sur le poste de Conseiller Privé. Au bout de deux ans et demi, on lui propose un poste de Responsable d'Agence Privé qu'il décline gentiment, jugeant cette promotion prématurée et préférant s'aguerrir sur son poste actuel.

Face à ce refus qui rompt une chaîne de gestion, la ligne RH lui envoie une première nomination où elle maquille le poste gagnant de RA Privé en Conseiller Privé, et le tour est joué ! C'était sans compter sur la vigilance de FO LCL qui, s'apercevant de la supercherie, demande à la RH de rectifier ce que le RRH a déclaré être une erreur...

Donc, malgré un changement de métier, une seconde **nomination** corrigée (**et non une proposition**) est envoyée au salarié. Celui-ci refuse, argumentant qu'un passage de Conseiller à RA constitue une modification de son contrat de travail.

Balayant cet argument, la direction (qui avait quelqu'un à mettre sur son poste) met à pied le salarié (qui a toujours donné satisfaction) et entame une procédure de sanction disciplinaire à son encontre. Il sera licencié pour faute grave (sans indemnités) au motif d'insubordination. Estimant la sanction injustifiée et persuadé d'être dans son bon droit dans le refus de cette mobilité fonctionnelle, le salarié décide de saisir la justice.

Débouté au Conseil des Prud'hommes, la Cour d'appel de Paris a infirmé le jugement et a statué à nouveau. A la question « Y a-t-il modification ou non du contrat de travail si un Conseiller Privé devient Responsable d'Agence ? », la réponse de la Cour est :

« Il résulte de ces descriptifs que si le responsable d'agence, comme le conseiller privé, gère un portefeuille de clients, il a en plus des fonctions de coordination des équipes et de représentation de la banque. Il bénéficie d'une délégation du directeur d'agence. Ses responsabilités sont donc plus importantes, il est de facto le principal interlocuteur des clients de l'agence. Ce surplus de responsabilité constitue une modification du contrat de travail, et il ne peut être imposé contre la volonté du salarié, étant de surcroît souligné qu'en l'espèce, cette prise de responsabilité ne s'accompagnait d'aucune augmentation salariale ».

« Dès lors que l'employeur n'a pas sollicité l'accord de Monsieur X sur ce changement de poste, le licenciement prononcé est dépourvu de cause réelle et sérieuse. »

LCL a été condamné à verser plus de 36.000 € à ce salarié qui ne souhaitait plus travailler dans une entreprise où il se sentait déconsidéré et à qui on parlait « comme à un chien ». Depuis il a retrouvé du travail dans une autre banque.

Le 13 septembre 2023, la Cour de Cassation a **rejeté le pourvoi de LCL**, et confirme ainsi que LCL ne peut imposer de changements de métiers au mépris de la convention collective.

LCL continue de tromper les salariés en émettant des **nominations** quand une **proposition** s'impose ...

Moralité : Ne laissez pas LCL vous traiter comme si vous n'aviez aucun droit. Vous en avez, et les faire respecter n'est pas de l'insubordination. FO LCL est là pour vous aider, vous conseiller et vous accompagner. Si personne n'agit pour arrêter la direction dans ses élans tyranniques, des victimes d'injustice continueront de subir ce climat social délétère.

DIFFERENCE ENTRE NOMINATION ET PROPOSITION

- une **nomination** porte sur un **simple changement de condition de travail** et n'a pas besoin d'être validé par votre accord
- une **proposition** porte sur un **élément essentiel de votre contrat** de travail. LCL a besoin de votre accord express pour l'entériner. C'est le cas du passage de cadre intégré à celui d'autonome.

