

## Questions diverses CSEC 6 mars 2024

### Questions écrites

FO

**Complémentaire santé** : Quand LCL compte-t-il envoyer aux salariés le courrier proposant de souscrire au régime supplémentaire facultatif au tarif renégocié (-50%) par les syndicats dont **FO LCL** ?

**Réponse** : *les courriers sont désormais disponibles.*

**Revalorisation des IK** : **FO LCL** vous a écrit le 23 février pour vous signaler que la revalorisation prévue des IK n'était toujours pas effective dans « Mes frais ». Nous avons appris par des collègues qu'enfin, cela a été effectué. Par contre, notre autre question relative à la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2024, est restée sans réponse.

**Réponse** : *En attente.*

**Jours CP et RTT non pris et non épargnés** : Merci de nous communiquer le nombre de jours CP, RTT, fractionnement, ... « perdus » par les salariés pour 2021, 2022 et 2023.

**Réponse** : *En attente.*

**Agences espoir** : en CSEE, est abordé un sujet sur des agences « espoir » qu'il faudrait « faire sortir par le haut ». Ce sujet sera-t-il présenté en CSEC ?

**Réponse** : *Ce sont les agences inférieures à 4 ETP et/ou inférieures à 2500 comptes qui font l'objet d'un suivi spécifique.*

**Offres d'assurances habitation à coût modéré** : Les caisses régionales du Crédit Agricole vont lancer une offre d'assurance habitation EKO à bas prix, en juin prochain. LCL va-t-il la proposer ?

**Réponse** : *LCL disposera d'une offre inclusive équivalente qui s'appellera Essentiel et se déclinera de deux façons : Essentiel Locataire et **Essentiel** propriétaire. L'offre devrait être déployée début juin 2024.*

**DA cadres autonomes** : Existe-t-il à ce jour des DA avec le statut cadre autonome ?

Réponse : en attente.

**Prime Partage de la Valeur (PPV) de décembre 2023 (suite)** : Plusieurs salariés qui ont été en arrêt maladie et qui avaient été surpris de ne pas la percevoir, ont finalement perçu la PPV en janvier ou en février, après réclamation. Il y aurait eu une erreur dans les calculs d'éligibilité. Merci de nous dire combien de salariés ont été régularisés et quelle était l'erreur ? Réponse en attente

Réponse : en attente.

**Problème cotisations jours de CET vers le PERCOL (suite)** : En septembre 2022, **FO LCL** vous avait alertés sur le fait qu'en cas de transfert de jours de CET vers le PERCOL, la somme provenant du CET était assujettie à la CSG-CRDS en totalité alors qu'elle ne devrait l'être que sur 98,25%, puisque, dans ce cas, il doit s'appliquer un abattement de 1,75%. Fin novembre 2022, vous nous avez répondu : « nous vous informons que la paie procédera à la régularisation au titre de l'année 2022 sur la paie du mois de décembre prochain. Pour information, la régularisation concernera 3.000 salariés pour une somme maximale de 4 €. ». Or, sauf preuve contraire, cette régularisation n'a pas eu lieu. Pire, cette erreur d'assiette de cotisation s'est renouvelée en 2023. Quand allez-vous corriger cette erreur et régulariser la situation des salariés concernés ? Réponse en attente

Réponse: Il y avait en effet une erreur de paramétrage du SI paie. Les cotisations CSG/CRDS lors de transfert CET vers PERCOL étaient calculées sur une assiette de 100 % du versement au lieu de 98,5 %, comme le prévoit la réglementation.

Cela concernait les années 2019 à 2022, et s'est traduit par un montant non versé sur le PERCOL (en raison de cotisations surestimées) de 3780 € au total répartis sur 2970 personnes. La régularisation au niveau des bulletins de salaire (calcul des cotisations revues et montant à verser sur le PERCOL) a été faite en juillet 2023.

Par contre, nous n'avons pas vu – vu la faiblesse des montants individuels – que le delta des montants à verser sur le PERCOL n'ont pas abouti.

Les versements CET -> PERCOL (géré par AMUNDI) se font à l'occasion de 2 campagnes annuelles (juillet et décembre).

Aussi, nous proposons de faire la régularisation des versement vers Amundi en juillet 2024 où nous corrigerons les versements depuis 2019.

**Communication sur le développement de LCL Antilles** : Vous avez posté dans l'Intranet un article intitulé « LCL Antilles accélère son développement - Des résultats prometteurs ». Vous y indiquez que dans le cadre de l'offre privilégiée réservée aux clients de la banque des Caraïbes (fermant ses agences) pour les inciter à devenir client, LCL a conquis plus de 30% des clients « banque des Caraïbes », soit environ 1.000 nouveaux clients particuliers. Or, lorsque nous été présenté le dossier au CSEC, vous avez indiquez que cette banque détenait 14.000 clients particuliers. 30% de 14.000 = 4.200 et non pas 1.000 ! Ainsi, LCL n'aurait réussi à capter

que 7% de la clientèle de la banque des Caraïbes. Qu'en est-il ? Vous avez répondu que les 1.000 clients récupérés représentaient 30% des 3.500 clients de la Banque des Caraïbes qui ont effectué une mobilité bancaire. **FO LCL** souhaite cependant ajouter que, même si récupérer 1.000 clients est une très bonne chose, LCL est loin de son objectif affiché de cette opération qui, pour rappel était de 3.000 clients. Donc, en réalité, LCL n'a donc réalisé que 33% de son objectif.

**Réponse :** *La Banque des Caraïbes comptait environ 14 000 clients particuliers. Certains d'entre eux avaient des comptes dans plusieurs banques, d'autres ont anticipé l'opération en ouvrant un compte bancaire dans une autre banque. Ainsi, lorsque l'opération a débuté, il y avait environ 3500 clients qui ont demandé une mobilité bancaire. C'est pourquoi, comme cela a été indiqué lors de la présentation du sujet en CSEC en septembre, nous visions un objectif d'environ 3000 ouvertures de comptes. L'ouverture de 1000 comptes représente donc environ 30 % des mobilités bancaires potentielles réalisées par LCL soit davantage que la part de marché de LCL aux Antilles. Cette opération peut être considérée comme une réussite pour LCL.*

**Virements (suite)** : en quelques semaines, cela fait deux fois que des virements émis par nos clients ne sont pas effectués. Ce dysfonctionnement provoque beaucoup d'incompréhension et de colère, tant chez nos clients que chez nos collègues. Quelle est la problématique ? Vous avez demandé des précisions : Il s'agit de virements émis du 20 au 22 novembre 2023, également le 19 décembre. Rajoutons des virements pro et entreprises du 5 décembre 2023 non crédités, des virements internationaux non crédités le 30 novembre. Réponse en attente

**Réponse :** *Les problématiques de ces différents incidents ont été identifiées et des mesures ont été mises en place :*

- *Une partie des virements SEPA émis entre le lundi 20 et le mercredi 22 novembre n'ont pas été pris en charge. Ce dysfonctionnement est lié à une erreur humaine chez CA-GIP. Des actions de prévention ont été menées chez CA-GIP pour que cela ne se reproduise plus.*
- *Le 30 novembre, il y a eu un incident suite à une montée de version d'une base de données orchestrée par CA-GIP (gestion classique des obsolescences) qui a provoqué un déphasage avec la base de donnée. Des actions ont été initiées avec CA-GIP et SNI/SOPRA avec la livraison d'un patch pour améliorer la robustesse applicative.*
- *Le 19 décembre il s'agissait d'un incident sur un décalage de nos traitements comptables et des remontées de clients sur les opérations de change avec un délai très long de traitement, qui était lié au décalage des opérations avec devises et à un calendrier défavorable. Nous prévoyons d'informer préventivement DDPF-Assistance si une conjoncture identique se reproduisait dans le futur, afin de limiter les inquiétudes des clients.*

**Prime Partage de Valeur de décembre 2023 et forfait jours (suite)** : Vous indiquez dans l'Intranet que vous recalculiez le plafond d'éligibilité de 3 SMIC pour les cadres au forfait jours en comparant le forfait LCL de 211 jours avec le forfait légal de 218 jours (-7 jours). Or, de par l'accord « 35 heures », chez LCL, un temps plein en forfait jours équivaut à 211 jours. Il n'existe pas de forfait de 218 jours chez LCL. Aussi, nous vous demandons, comme vous l'avez d'ailleurs

fait la dernière fois, de ne pas calculer un prorata de 3 SMIC pour les cadres au forfait jours.  
Réponse en attente

Réponse : en attente.

**Lettre aux équipes de Michel MATHIEU (suite)** : La lettre qu'a adressée Michel MATHIEU le 22 décembre dernier a fait couler beaucoup d'encre. Beaucoup nous ont fait part de leur indignation face à ce qu'ils ont pris comme une provocation, notamment quand il écrit « *Ces résultats, cette valeur, nous l'avons partagée et j'en suis très heureux* ». En pleine « négociation » salariale où il n'y a rien sous le sapin, cela fait désordre. Surtout lorsque l'on sait que, parallèlement, le dividende par action a fortement progressé ces dernières années et que Crédit Agricole SA procède actuellement à un rachat d'actions d'environ 350 millions afin, ensuite, de les détruire, toujours dans le but de privilégier les intérêts des actionnaires. **FO LCL** espère et attend que les belles paroles conduisent aux actes. Ne pensez-vous pas qu'il serait préférable d'utiliser ces 350 millions, tout du moins une grande partie, à rémunérer les salariés qui ont œuvré pour créer cette valeur ? vous n'avez pas répondu

**Enveloppe équipement Télétravail de 180€ (suite)** : Il nous a été remonté que les prix pratiqués par la plateforme Edenred (prestataire retenu pour cette enveloppe) seraient plus élevés que la plupart des sites marchands. Dans ce cas, la subvention de 50% vient compenser les prix plus élevés chez Edenred. Merci de regarder ce point. Point en cours.

**Chèques vacances (suite)** : L'application des mesures sociales et les dernières augmentations salariales accordées dans un contexte de forte inflation ont conduit à la hausse des revenus fiscaux des ménages. Aussi, pour que les ménages puissent continuer de prétendre aux chèques vacances, **FO LCL** vous demande de réviser à la hausse les plafonds d'éligibilité. Vous avez répondu par la négative. Merci de nous donner les raisons de votre refus.

**Régime de retraite complémentaire facultatif (suite)** : En annexe 3 du bilan social figure toujours le dispositif R2C qui permet de cotiser volontairement à un régime de retraite complémentaire. Pouvez-vous nous confirmer qu'il existe toujours, même si LCL n'abonde plus la pension de 15% pour les cotisations versées depuis 2011 ? Vous avez répondu que cette information apparaît uniquement pour les salariés ayant cotisé par le passé dans ce régime. Or, aucune mention de ce type n'apparaît dans l'annexe du BSI. Réponse en attente.

Réponse : en attente.

**Nuit des trophées (suite)** : En prévision des futures nuits des trophées, envisagez-vous, enfin, d'intégrer systématiquement, au même titre que les autres salariés, les équipes d'appuis à cette « remise de prix », sachant qu'elles participent à l'effort collectif ? Vous avez répondu que les places relevaient d'une décision managériale. Alors, il serait bon de demander aux

managers d'accorder des places aux équipiers d'appui qui sont en première ligne. Allez-vous le faire ?

**Seniors (suite)** : Chez LCL, l'âge des seniors est évalué à 45 ans (référence BSE). Etant donné le recul de l'âge légal de départ à la retraite, cette notion va-t-elle évoluée ? Quelles sont les dispositions envisagées par LCL pour répondre aux attentes des Seniors ? Point à l'étude

**Droits à congé payé durant un arrêt maladie (suite)** : Le 13 septembre dernier, la Cour de cassation a suppléé l'inertie du législateur en mettant en conformité le droit français avec le droit européen en matière d'octroi de droits à congé payé. Quand LCL va-t-il régulariser la situation ? vous avez répondu que « *Les incidences de cette évolution jurisprudentielle sont en cours d'analyse* ». Merci de nous communiquer le résultat de cette analyse. Puisque vous attendez la décision de l'AFB et du groupe, merci de nous la communiquer dès que vous l'aurez. Actuellement, vous répondez aux salariés concernés : « suite à la décision du Conseil constitutionnel, en attente d'évolution législative ». Or, la décision du Conseil constitutionnel ne remet pas en cause la décision de la Cour de cassation. La France viole toujours le droit européen en la matière. Les employeurs n'ont aucunement besoin d'attendre que la législation française se mette en conformité avec le droit européen. Il faudrait que LCL prenne position rapidement, au risque de voir fleurir les contentieux.

**Endométriose (suite)** : LCL envisage-t-il, comme de plus en plus d'entreprises en France, d'accorder un droit à congé de X jours par an contre remise d'un justificatif médical par les salariées atteintes de cette maladie ? Vous avez répondu : « Ce sujet n'est pas à l'ordre du jour ». Pour quelle(s) raison(s) ?

**Agences SEVESO et NUCLEAIR** : **FO LCL** demande que ces agences soient dotées d'une radio à pile qui, selon le physicien Buddemeier, continuerait de fonctionner en cas de catastrophe et permettrait de recevoir les informations importantes. Vous avez répondu qu'« *A notre connaissance, il n'existe aucune obligation en la matière* ». D'une part, nous n'avons jamais dit que c'était une obligation, d'autre part, cela veut-il dire que LCL ne s'en tient qu'aux obligations ?

**Places en crèche (suite)** : Alors qu'LCL a noué un partenariat avec l'organisme « Les petits chaperons rouges » sur l'IDF, le COMEX envisage-t-il de l'étendre à tout le territoire ? C'est une forte attente des salariés de province. Vous avez répondu : « *Toute demande d'évolution des avantages collectifs relève de la négociation* ». Sauf qu'il n'y a jamais eu de négociation sur ce sujet. Nous sommes donc surpris de votre réponse. Vous avez ensuite répondu qu'« A l'heure actuelle, ce sujet n'est pas prévu à l'ordre du jour ». Pour quelle(s) raison(s) ?

**Bilan social individuel (suite)** : Dans la dernière version, le volet « prévoyance en cas de décès ou PTIA » chiffré, n'apparaît plus. Ce volet est pourtant important pour une information chiffrée et actualisée de ses droits (ou l'information destinée au bénéficiaire). **Est-il prévu de le rétablir ou à quel endroit peut-on retrouver cette information individuelle ?** Vous avez répondu : « *Il n'y a pas de volets chiffrés dans le Bilan Social Individuel depuis au moins plusieurs années* ». Oui, et donc ? Vous avez ensuite répondu que les garanties étaient consultables dans la note d'information. Ce qui ne répond pas à la demande initiale, à savoir, une information personnelle et chiffrée de ses droits, tel que cela existait auparavant.

Réponse : en attente.

**IMR 2022 (suite)** : Nous n'avons pas reçu les résultats détaillés par population (managers de managers, managers et non managers). Vous n'avez pas répondu à notre demande. Vous avez répondu que vous étiez juste engagés à donner les informations par tranche d'âge. Pourquoi ne pas nous donner par population alors que vous le faisiez auparavant ?

**Reversement RVP des postes vacants (suite)** : **FO LCL** vous a demandé d'intégrer le poste de DA dans le déclenchement de ce reversement. Vous avez répondu que vous ne prévoyez pas d'intégrer le poste de DA ni de reverser 100% de la RVP au lieu de 50% et ce, sans aucune explication. Merci de nous donner vos arguments pour refuser ces demandes légitimes.

**Virement internationaux (suite)** : pourquoi un client ne peut-il pas saisir par BEL un virement international dont le montant, même s'il rend le compte débiteur, respecte son découvert autorisé ? La saisie impérative en agence engendre des frais qu'il faut ensuite restituer au client sauf à le mécontenter. Vous avez répondu que « *Ce sont des règles mises en place pour éviter les risques de fraude* ». S'il s'agit d'une décision de LCL, pourquoi impacter financièrement le client qui est ainsi contraint de payer ? Vous avez ensuite répondu « *ceci n'a pas de lien avec la fraude* » mais qu'il n'était pas prévu de faire évoluer le système et que la solution reste la rétrocession sur le budget du conseiller. Vous comprendrez bien que cette réponse ne peut nous satisfaire. Réponse en cours

**Différentiel d'éligibilité à la RVP entre janvier 2021 et janvier 2022** : Selon vos documents, en un an, le nombre de postes Retail éligibles à la RVP a fondu de 420 ETP ! A notre question de savoir pourquoi, vous avez répondu qu'il s'agissait des conséquences du projet « Nouvelle génération » (fermetures d'agences) qui, pourtant, ne comportait pas de suppression de poste, avant de nous dire que vous vous êtes trompés dans la réponse, pris la main dans le sac. Vous deviez nous apporter la bonne réponse que nous attendons toujours... La réponse est en attente

Question en suspens :

Indemnités de mutation : quel montant global en 2019

Indemnités de congés payés : pourquoi une baisse de 4 M€ ?

Autres primes et indemnités : détail

**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.

**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. Ce sujet prend encore plus d'importance depuis l'installation de DAB communs à BNPP, SG et Crédit Mutuel-CIC. En serions-nous incapables entre enseignes de même groupe ?!

**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.

**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.

**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.

**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.

**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 ?

**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.

**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 conséquence 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.

**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.

**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 ?

**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.

**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 :

1. 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
2. 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.

**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.

Quelles sont les modalités de prise en charge des frais de repas du midi pour les coachs lors de leurs accompagnements en agence ?

**Réponse** : *Point en cours.*

A cette question se rajoute le pourquoi les cadres autonomes n'ont pas les mêmes critères de versement de PPV que les autres cadres ? Cela crée une mise à l'écart très mal perçue par ces salariés.

**Réponse** : *En attente.*

Les salariés de l'immeuble d'Evry s'interrogent sur l'avenir de leur lieu de travail depuis que le Préfet de l'Essonne a communiqué fin 2023 sur le projet de transformer les locaux de l'ancien siège régional du LCL en appartement étudiant sans précision sur le calendrier prévisionnel. « Je rappelle qu'un article est paru sur Actu Essonne le 10 novembre 2023, rapportant les propos du préfet : "Il y a un besoin de logements étudiants en Essonne, à Saclay, Evry Courcouronnes et Corbeil Essonne." Je partage également les propos de Bertrand Gaume, le préfet de l'Essonne : "De nouveaux logements étudiants devraient voir le jour dans la tour de l'ancien siège régional du Crédit Lyonnais". Le caractère anxiogène est irréfragable pour les salariés concernés. Nous renouvelons notre demande d'un point d'information pour janvier 2024. ».

**Réponse** : *Une étude actuelle est en cours sur une possibilité de « co-living » avec l'accueil d'étudiants. Toutefois, pour l'instant nous n'en sommes qu'à un niveau d'étude et évoquerons ce sujet en plénière dès que nous aurons plus de visibilité sur la formalisation éventuelle d'un repreneur.*

Le Groupe Crédit Agricole s'est engagé pour les mobilités douces et notamment à Rennes, une distribution de 265 vélos électriques en partenariat avec une entreprise locale a permis aux salariés volontaires d'être acteurs participatifs de réduction de l'empreinte carbone. Les bénéficiaires n'ont que l'entretien annuel à leur charge.

Un autre projet en Ile et Villaine est à l'étude pour un système de covoiturage en véhicules électriques.

L'UNSA est sensibilisé à cette initiative et aimerait qu'une action en faveur de la mobilité douce soit proposée chez LCL.

**Réponse** : *Idée à étudier.*

## Questions posées en séance

M. REGNIER : Une collègue faisait remonter dans j'aime mon client qu'en commandant une carte pro en passant par LCL à la Carte, le nom de la société n'apparaît pas, il y a seulement un point. La réponse : cet irritant client est connu depuis juin 2021. Les équipes techniques relancent le sujet.

***Réponse:** L'incident a été identifié par l'équipe LCL à la Carte Pro. Il est en cours de prise en charge dans un sprint. Le champ Enseigne dans le parcours LCL à la Carte PRO sur la création de la carte est actuellement facultatif ; il va être rendu obligatoire pour pallier ce problème et être cohérent avec l'outil de création des cartes sur lequel le champ est obligatoire. Nous aurons plus d'information lors de la mise en production.*

M. KERNIVINEN (FO): Dans l'article « *Quel est l'abondement de LCL pour les sommes versées sur mon PEE ?* », il est indiqué en fin d'article : « *Les sommes issues de votre CET transférées dans votre PEE ne sont pas abondées.* ».

***Réponse :** En attente.*

M. AMATO : J'ai constaté le livre Unlock Yourself en agence. Qui a financé l'achat de ces livres et combien ont été achetés ?

***Réponse :** En attente.*

Mme MOREAU : Les techniciens vont pouvoir rentrer dans les ETS et réaliser le travail seuls. Cela n'a pas été présenté en instance.

***Réponse :** Il y a bien eu une présentation en CSEC, en décembre 2022, des modifications du livre de sécurité avec notamment l'arrêt de l'accompagnement systématique de l'expert Niveau 2 lors d'un dysfonctionnement automate. Cela explique que les techniciens de niveau 2 puissent désormais intervenir seuls, sans l'accompagnement d'un niveau 1. Lors de cette présentation, nous avons notamment indiqué que la mise en œuvre nécessitait de déclarer et habilitier les prestataires N2 sur le dispositif de gestion des ouvrants, de les déclarer sur l'application « Gestion des coffres à code aléatoire », d'autoriser leur intervention sur l'application « Coffres à code aléatoire » par le pilote de maintenance dédiée et de mettre en place l'ensemble des clés des automates dans le coffre relais. Il est également prévu d'informer le prestataire N2, en amont, de toutes les procédures de sécurité.*

M. RODRIGUEZ : quand est-ce que LCL aura une vraie offre d'assurance complète pour les PRO?

***Réponse :** en attente.*

Mme DORCHE : récupération 1er mai : ça donne bien un jour de CP en plus ? Le 1er mai tombant un mercredi, que se passe-t-il pour un salarié à temps partiel qui ne travaille pas un mercredi normalement ?

**Réponse** : *Dès lors que des heures sont habituellement travaillées par le collaborateur ce jour-là, la journée est chômée. Dès lors qu'aucune heure n'est habituellement travaillée par le collaborateur ce jour-là, la journée est récupérée.*

M. KERNIVINEN : Qu'en est-il pour une personne qui travaille à temps partiel (50%) sur cette journée du 1<sup>er</sup> mai: récupère-t-elle 1 journée ou ½ journée ?

**Réponse** : *si le 1er mai tombe un mercredi et qu'un collaborateur à temps partiel ne travaille habituellement pas le mercredi, il pourra récupérer la journée. A contrario, un collaborateur qui travaille habituellement cette journée-là, quand bien même la demi-journée, ne la récupérera pas. Il s'agira d'une journée chômée.*

MARTIN : Qu'en est-il concernant la PPV des cadres autonomes ?

**Réponse** : *en attente.*