

Questions diverses CSEC 3 et 4 avril 2024

Questions écrites

FO

Renouvellement de période d'essai : Pouvez-vous nous expliquer comment se fait-il que LCL demande à des salariés de signer un renouvellement de période d'essai bien après la période d'essai initiale ! ?

Réponse : *Le renouvellement de la période d'essai doit intervenir au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale. Nous vous remercions de bien vouloir nous remonter les cas concernés.*

Nouveau visuel cartes LCL : Avec le lancement des nouvelles cartes, le nom de la société cliente a disparu des cartes business, alors que c'est un élément obligatoire lors de la saisie d'une commande carte.

Cette anomalie, signalée par des collègues après des plaintes de clients, devrait être corrigée prochainement. Une communication devrait être faite pour le traitement des cartes déjà fabriquées à ce jour.

Dans votre communication sur le lancement du nouveau visuel des cartes, vous écrivez « *Cette nouvelle gamme s'inscrit dans une démarche éco-responsable : fabrication en PVC recyclé, allongement de la durée de validité (4 ans au lieu de 3, sauf pour MaCarteLCL) et adhésion au programme Carbon neutral, qui permet de compenser l'impact carbone liée à la production.* » Cette démarche sera beaucoup moins éco-responsable s'il faut refaire toutes les cartes business émises depuis début mars.

Réponse : *Seuls les clients Personnes Morales ont été impactés (les clients Entrepreneurs Individuels n'ayant pas d'affichage de raison sociale sur la carte). L'incident a été circonscrit aux cartes Visa Business souscrites entre le 4 mars et le 4 avril, ou en renouvellement à fin mars et fin avril, et a concerné 8 233 cartes.*

L'incident est aujourd'hui clos. Il n'a eu aucun impact fonctionnel sur la carte elle-même, uniquement une absence de gravure de la raison sociale. Le nom du porteur est bien présent sur la carte. La raison sociale est quant à elle, présente dans le contrat carte, comme le nom et prénom du porteur. C'est un élément obligatoire/réglementaire du contrat (mais pas du support carte). Ni Visa ni Mastercard ne l'exigent ; seul CB le demande.

Afin de limiter l'impact de l'incident, aucune refabrication générale ne sera faite. Seule la refabrication à la demande expresse du client est préconisée.

Appli mobile : Des clients se plaignent de ne toujours pas pouvoir ouvrir leur relevé de compte directement sur l'application mobile. Ils doivent obligatoirement l'enregistrer, impossible d'avoir juste la visualisation. La réponse apportée : « la page « Documents et contrat » a été modifiée afin de permettre une consultation similaire quel que soit le canal, application mobile et site internet. Cela vous permet également d'avoir désormais jusqu'à 10 ans (1 an auparavant) de consultation, limitée à la date de demande de dématérialisation. Suite à cette modification, nous avons fait remonter à nos équipes de conception que l'option de visualisation / consultation des contrats n'était plus en place. Le sujet est désormais en étude. » Ces 2 exemples donnent l'impression que LCL lance des évolutions sans les avoir fiabilisées, ce qui génère ensuite des surcoûts.

Réponse : Réponse en attente.

Lettre information annuelle des cautions : Chaque année, une personne caution d'un prêt reçoit une lettre d'information, que cette personne soit cliente LCL ou non. Lorsqu'un client LCL est caution d'un prêt et qu'il nous signale un déménagement, le changement d'adresse ne se répercute pas sur le courrier « lettre aux cautions ». Cette situation génère donc un retour NPAI de la lettre que le client ne comprend pas puisqu'il a signalé son changement d'adresse. Est-il prévu une évolution des outils afin que la saisie d'un changement d'adresse se répercute aussi sur ce courrier ? Si oui, sous quel délai ?

Réponse : Actuellement les lettres d'information caution sont adressées sur la base de l'adresse renseignée dans la base garantie. L'évolution informatique qui consiste, pour les clients, à rechercher l'adresse à jour dans le référentiel personne est bien identifiée. A date, nous n'avons pas de planning de mise en œuvre de cette évolution.

Revalorisation des IK (suite) : **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^{er} janvier 2024, est restée sans réponse.

Réponse : La régularisation devrait être effective sur la paie du mois d'avril.

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

Réponse : Nous n'avons pas ces informations.

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

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 : *La réponse a été apportée dans le document de réponse aux questions diverses du mois de mars 2024.*

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. Vous nous avez répondu que vous basiez votre analyse sur le BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale). Pour autant, la position du BOSS n'a aucune valeur juridique et n'est fondée sur aucun argument juridique. Merci de revoir.

Réponse : *Le calcul de la limite de 3 SMIC résulte avant tout de la loi. L'article 1er, VI, de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit en effet que :*

« Lorsque, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, la prime de partage de la valeur est versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale [texte applicable à la « réduction Fillon » prévoyant la proratisation du SMIC]. »

La limite de 3 SMIC constitue un seuil d'exonération en application de cette loi et est calculée au regard d'un autre texte du Code de la sécurité sociale régissant la « réduction Fillon ». Il est donc logique de se reporter aux commentaires de l'administration portant sur ces dispositions, et en particulier au BOSS. Contrairement à ce que vous indiquez, le BOSS n'est pas dépourvu de valeur juridique, il est opposable à l'administration en application de l'article L. 242-6-2 du Code de la sécurité sociale de sorte que si la société ne respecte pas la loi commentée par le BOSS, elle s'expose alors à un redressement Urssaf. Concrètement cela signifierait que la société ne serait pas en droit d'exonérer la PPV de charges sociales.

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.

Réponse : *Ce point pourra être abordé dans le cadre des négociations de l'accord télétravail.*

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 : *A ce jour cette évolution n'est pas prévue.*

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 ». Le 18 mars dernier, l'Assemblée Nationale a adopté en première lecture un projet de loi afin de modifier le Code du travail. Le

texte définitif devrait être adopté courant avril ou début mai. **FO LCL** vous demande d'ores et déjà un point à l'ordre du jour à la séance du CSEC de mai.

Réponse : *Nous vous communiquerons la décision prise.*

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) ? D'autant plus que l'ANACT vient de publier un guide à destination des directions et services RH où elle préconise plusieurs mesures dont celle-ci.

Réponse : *Une réponse a déjà été apportée.*

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 : *Les informations sont disponibles dans EasyRH.*

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.

SNB

Lorsque le tiers payant a été pratiqué, la complémentaire santé ne requiert plus de facture afin de rembourser la part des frais non pris en charge par l'Assurance maladie. En revanche, le déclenchement du remboursement est conditionné par un appel de l'adhérent à cet effet. Nous vous remercions de bien vouloir diffuser cette information si tel n'a pas été encore le cas. Par ailleurs, compte tenu de l'incidence de la retenue forfaitaire de la CPAM et de sa fréquence, nous préconisons de prévoir dans la communication une sensibilisation sur l'intérêt que peut représenter la sur complémentaire dont vous avez prorogé au 30 avril 2024 le délai de souscription.

Réponse : *En attente.*

Les taux des crédits relais aux salariés CASA sont moins chers que ceux pratiqués aux CLP. Trouvez-vous cela normal ?

Réponse : *En attente.*

Où en sommes-nous sur l'organisation du travail chez LCL pendant les JO ?

Réponse : *Point en cours.*

Quelles réflexions vous inspirent la mise en place de la semaine des 4 jours dans la fonction publique ? Est-ce envisageable chez LCL ?

Réponse : *A ce stade, il n'y a pas de réflexion ouverte sur ce sujet.*

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 : *Réponse en attente.*

Questions posées en séance

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.*

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

Réponse : *En attente.*

M. MOUTIER : Il continue à circuler dans le réseau la fermeture des messageries Outlook vers et depuis l'extérieur à compter du 1er mars 2024, alors même que sauf erreur de ma part vous nous aviez assuré à l'issue d'un CSEC de fin d'année que ce sujet était abandonné. Qu'en est-il (tant pour les collègues que pour les élus)

Réponse : *La réponse suivante a été apportée en séance lors du CSEC de mars :*

La messagerie a été fermée vers l'extérieur. Il faut passer par LCL Ma Messagerie. Il faut communiquer aux clients l'adresse LCL.COM. Info passée auprès des métiers. Fermé pour tous les PRO. Sur la BP, c'est en cours. Pour ce qui est des élus, on vous a exclu de cette migration. On confirme que les élus ont été exclus.