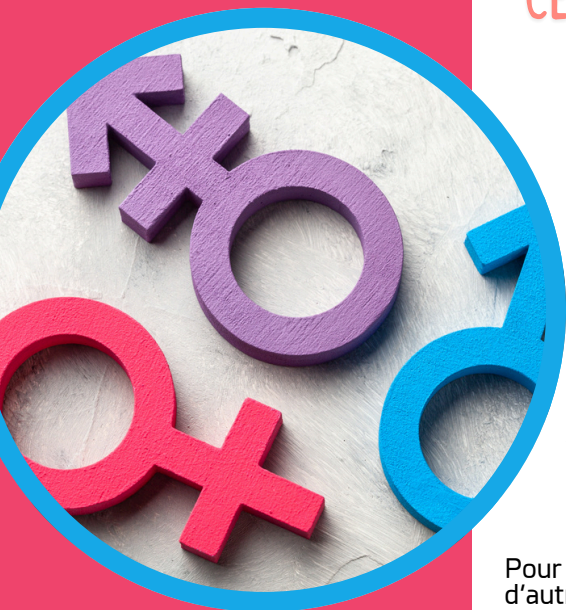




INFO NEGO



LE SAVIEZ-VOUS ?

Dès la déclaration de grossesse auprès de LCL, vous bénéficiez d'une protection "relative" pendant toute la durée de la grossesse et durant 10 semaines après la fin du congé maternité. Vous êtes donc protégée, sauf si vous avez commis une faute grave, non liée à la maternité, ou si il y a une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour une raison étrangère à la maternité.

Dès le début de votre congé de maternité, vous bénéficiez d'une protection "absolue", et ce jusqu'à la fin de celui-ci ou la fin de vos congés payés, si vous prenez des CP immédiatement après celui-ci.

Ces protections s'appliquent également au congé d'adoption.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

POURQUOI FO LCL N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD

Si cette négociation nous a semblé aller dans le bon sens, au moins dans la forme, il nous reste un profond désaccord juridique sur l'application que fait LCL de la Garantie d'Évolution Salariale (GES). On vous explique tout

CE QUE DIT

la loi



L'article L.1225-26 du Code du travail stipule qu' "en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé **au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce 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 ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

DANS LA PRATIQUE

chez LCL

A votre retour de congé de maternité, votre rémunération doit progresser du montant des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles **perçues** par les salariés de votre catégorie pendant votre absence. LCL retient comme catégorie le collège : techniciens ou cadres (mais c'est son point de vue).

Pour la GES, **2 méthodes de calcul** sont appliquées : d'une part, la GES dite "légale" et, d'autre part, la GES dite "conventionnelle". La plus favorable des 2 vous est versée à votre retour dans l'entreprise. Mais sont-elles "aussi favorables" que la loi le stipule ?

LA GES *légale*

Dans l'application de celle-ci, LCL affirme que le taux moyen d'augmentation doit être calculé sur l'effectif global de LCL (bénéficiaires de MSI **ET** non bénéficiaires). Ce qui a pour conséquence d'amoindrir le taux. Nous contestons cette interprétation, à l'appui notamment d'un jugement récent.

LA GES *conventionnelle*

Dans ladite « GES conventionnelle », LCL applique le taux moyen des augmentations individuelles perçues (c'est-à-dire uniquement sur la population des bénéficiaires) dans la catégorie professionnelle du ou de la salarié(e), mais **dédution faite des MSI perçues durant les 24 mois précédant le retour**. Cette méthode diminue très souvent le montant versé aux salarié(e)s.

De plus, selon la jurisprudence, la catégorie professionnelle doit s'entendre comme la plus précise possible (le métier occupé, sinon le niveau de classification, sinon le collège). Or, une entreprise de 18.000 salariés ne peut se contenter de retenir le collège (technicien ou cadre).

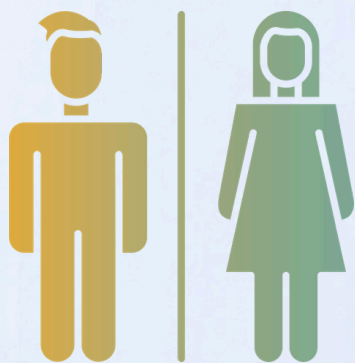
LA RÉMUNÉRATION *variable*

L'article L 3221-3 du code du travail dit : « *Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.* »

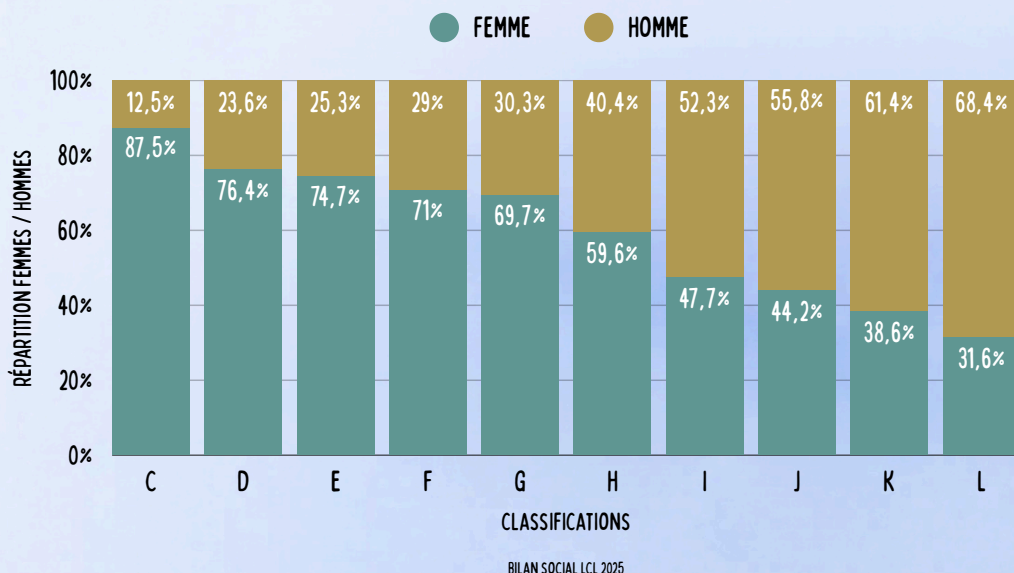
Ce qui signifie, pour **FO LCL**, qu'outre la moyenne des MSI, LCL doit également verser la moyenne des rémunérations variables, c'est à dire de la RVP. LCL ne respecte pas la loi sur ce point, malgré nos demandes répétées.

Pour conclure, LCL est donc loin d'être "au moins aussi favorable" que l'article du Code du travail dans l'application de la GES.

Pour toutes ces raisons, **FO LCL** va saisir la justice.



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CLASSIFICATION



Durée moyenne entre 2 promotions * (en année)	Femmes	Hommes
CADRES	5,8	5,5
L	7,7	7,9
K	8,2	8,4
J	6,6	7,1
I	7,9	6,7
H	4,4	3,4
TECHNICIENS	4,3	3,1
G	4,4	3,2
F	3,3	2,8
E	7,9	4,4
D	6,8	-

* changement d'échelon dans la classification

LA RÉPARTITION PAR CLASSIFICATION ET LA PROMOTION femmes / hommes

D'après le dernier bilan social, la part des femmes dans l'effectif global chez LCL est de 60%. Elles représentent **70,9 % chez les techniciens** contre **53,6 % seulement chez les cadres**. Même si la direction dit vouloir promouvoir les femmes, les chiffres prouvent qu'il y a encore beaucoup d'efforts à faire. Ainsi, dans le tableau ci-dessus, les femmes ne représentent que 47,7 % dans l'échelon I contre 76,4% dans l'échelon D.

FO LCL sait par expérience que les engagements pris par LCL ne suffiront pas pour corriger ces déséquilibres.

En effet, à ce jour, le taux de promotion global par sexe peut sembler favorable aux femmes. Mais, si l'on compare ce taux de promotion à la part des femmes dans chaque échelon, c'est loin d'être le cas (voir tableau ci-contre).

Si les femmes et les hommes sont à peu près à part égale dans la catégorie cadres, le taux de promotion est plus élevé pour les hommes dans les plus hauts échelons.

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

De plus, les femmes représentent **90,6% des "temps partiel"**. D'après le dernier bilan de la politique salariale, les "temps partiel" sont moins accompagnés que les "temps plein" (41,1% vs 46 %).

De surcroît, lorsque un ou une salarié(e) à temps partiel bénéficie d'une MSI, la mesure attribuée est moindre par rapport à celle d'un "temps plein" (3,6% vs 4%).



LE POINT DE VUE DE FO LCL

Le montant de l'enveloppe de rattrapage des écarts salariaux entre femmes et hommes ne pourra pas corriger ces inégalités que subissent les femmes car le montant alloué reste toujours très insuffisant. En effet, ce montant est équivalent à celui nécessaire à une entreprise de 4 000 salariés. Il faudrait donc au moins 4 fois plus.

De plus, LCL a voulu lier l'accord égalité professionnelle avec la négociation salariale annuelle. En effet, si LCL garantit 0,05% de la masse salariale par an, il indique que l'éventuel complément de l'enveloppe sera négocié chaque année lors des négociations salariales. Pour **FO LCL**, cette enveloppe spécifique doit être décorrélée des négociations salariales et demeurer spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela montre encore une fois le peu de volonté de LCL sur ce sujet.

FO LCL continue d'œuvrer pour une réelle égalité entre femmes et hommes.



Restez informés et connectés à FO LCL

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

FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL

[fo_lcl_insta](https://www.instagram.com/fo_lcl_insta)



Site fo-lcl.fr



Appli **FO LCL**