



INFO MEMENTO

Livret de
parentalité

Edition juillet 2026



Bienvenue !

Devenir parent est une étape importante de la vie, riche en émotions mais aussi en nombreuses démarches et interrogations.

A travers ce livret, **FO LCL** a souhaité rassembler, de manière claire et pratique, les principales informations relatives à vos droits, aux dispositifs existants et aux démarches à effectuer tout au long de votre parcours de parentalité, de la grossesse ou de l'adoption jusqu'aux premières années de votre enfant.

L'objectif est de vous accompagner, à chaque étape, afin que vous puissiez faire valoir pleinement vos droits et bénéficier de l'ensemble des mesures prévues par la loi, la convention collective de la banque et les accords LCL.

Nous espérons que ce livret vous sera utile. N'hésitez pas à contacter un représentant **FO LCL**, si vous souhaitez un accompagnement personnalisé ou des précisions sur votre situation.

Bonne lecture !





SOMMAIRE

1

En début de grossesse
Pendant la grossesse

2

La Procréation Médicalement Assistée
Et le second parent ?

3

La durée du congé légal de maternité
En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance

4

La durée du congé conventionnel supplémentaire
La durée du congé légal d'adoption

5

Le Congé Supplémentaire de Naissance (CSN)

6

La durée du congé paternité (second parent) et d'accueil de l'enfant
Le congé d'allaitement

7

Le congé parental d'éducation
Le partenariat LCL avec LPCR (Les Petits Chaperons Rouges)

8

Les allocations liées à la naissance ou à l'adoption

9-10

Exemple de vos droits et démarches chez LCL, de la grossesse aux
3 ans de l'enfant

11

Les indemnités de frais de garde

12

L'allocation enfant handicapé
Et si vous aviez besoin du don de jour ?

13

Les absences pour visites médicales, pour "enfant malade",
pour enfant hospitalisé ou souffrant d'une maladie contagieuse

14-15

L'entretien préalable à la reprise
Qu'est-ce que la Garantie d'Évolution Salariale (GES) ?
La vision de **FO LCL** concernant la GES

16

Votre affectation
L'entretien suite à la reprise d'activité

17 - 18

Les in**FO**s en + : la prévoyance, la complémentaire santé,
le PEE, le CET, le CSE, le CSEC
Notes personnelles

19 - 20

Vos contacts FO LCL par région
Rejoignez-nous !



EN DÉBUT DE GROSSESSE

Vous recevez un **certificat de grossesse** établi par votre médecin. Vous êtes libre d'annoncer votre état à LCL quand vous le souhaitez.

Toutefois, il est conseillé d'informer LCL avant la **fin du 3^{ème} mois de grossesse** par mail ou courrier avec accusé de réception, et d'envoyer le certificat de grossesse précisant la date présumée d'accouchement à **APD (Administration Paie et Déclaratif, anciennement CSPPaie)**.

Sachez que, dès l'information communiquée à LCL, vous avez le statut de **salariée protégée**, et ce, jusqu'à 10 semaines après la fin du congé légal de maternité. Alors n'attendez pas trop longtemps.



PENDANT LA GROSSESSE

Dès votre déclaration de grossesse, vous bénéficiez d'autorisations d'absences rémunérées et d'une réduction de votre temps de travail :

- vous bénéficiez d'une autorisation d'**absence, d'une demi-journée par mois, pour effectuer vos visites prénatales** (aucun justificatif n'est nécessaire)

Vous devez établir une Déclaration d'Absence et de Congés (DAC), en indiquant le motif "visite prénatale", et l'adresser ensuite à APD.

- dès que vous entamez **votre 4^{ème} mois de grossesse**, vous bénéficiez d'une réduction de votre temps de travail d'**1/2 heure par jour**
- dès le début de votre **6^{ème} mois de grossesse**, vous bénéficiez d'une réduction de **3/4 d'heure par jour**.



ET LE SECOND PARENT * ?

Le second parent bénéficie de 3 autorisations d'absence rémunérées pour vous accompagner lors d'examens prénataux.

Ces autorisations comprennent, non seulement, le temps de l'examen, mais aussi le temps de transport aller-retour.

Elles sont considérées comme du temps de travail effectif et n'entraînent aucune diminution de la rémunération. L'employeur peut exiger la preuve du lien avec la future maman et un certificat du médecin attestant de l'examen dans le cadre d'un suivi de grossesse (Code du travail : article L.1225-16).



*marié(e) ou partenaire de PACS ou concubin(e)

Zoom

sur la Procréation Médicalement Assistée (PMA)



- si vous avez recours à la PMA, dans les conditions prévues par le Code de la Santé Publique, vous bénéficiez d'autorisations d'absence pour suivre les protocoles médicaux. Pour ce faire, il vous suffit d'adresser une DAC à APD (motif : absence PMA), en y joignant un certificat médical
- si votre conjointe doit réaliser des actes médicaux nécessaires à la PMA, vous bénéficiez d'une autorisation d'absence pour vous rendre à 3 des examens médicaux nécessaires, et ce, pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale. Vous devez simplement justifier de votre absence à APD avec une DAC (motif : absence PMA 1, 2, 3), et joindre un certificat médical.

LA DURÉE DU CONGÉ LÉGAL DE MATERNITÉ

Situation familiale	Avant l'accouchement	Après l'accouchement	Total
Naissance unique portant le nombre d'enfants à :			
1 ou 2	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance multiple			
jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Si votre état de santé le justifie, sur présentation d'un certificat médical, **le congé peut être prolongé par un congé pathologique** :

- **de 2 semaines avant** le départ prévu en congé de maternité
- **de 4 semaines après** l'accouchement

Votre attestation de salaire est directement envoyée par APD à la Sécurité Sociale afin que vous perceviez vos indemnités journalières dès votre date d'arrêt.

Pour tout renseignement ou difficulté, contactez un représentant **FO LCL**.

LE CONGÉ EN CAS D'HOSPITALISATION IMMÉDIATE DE L'ENFANT À SA NAISSANCE

Depuis juillet 2019, quelle que soit votre ancienneté, vous pouvez bénéficier, en cas d'hospitalisation d'un enfant à sa naissance, d'un **congé rémunéré** de "paternité" en tant que père ou conjoint(e) de la mère (marié(e), partenaire de PACS ou concubin(e)).

Le congé est d'une durée maximale de **30 jours calendaires** et n'est **pas fractionnable**. Il doit être pris de façon continue dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant, et **uniquement pendant la durée de l'hospitalisation de l'enfant**.

IMPORTANT : les 30 jours calendaires sont cumulables avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



LA DURÉE DU CONGÉ CONVENTIONNEL SUPPLÉMENTAIRE

A l'issue de votre congé légal de maternité, vous aurez la possibilité de prendre un congé conventionnel supplémentaire. Celui-ci est rémunéré si votre congé légal a été indemnisé. Il est de **45 jours calendaires** rémunérés à plein salaire ou de **90 jours calendaires** rémunérés à demi-salaire.

Vous devez prévenir APD de votre intention d'en bénéficier, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins **1 mois avant la fin de votre congé légal de maternité**.



LA DURÉE DU CONGÉ LÉGAL D'ADOPTION

Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 32 jours
2 ou plus	peu importe le nombre d'enfants	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Lorsque le congé d'adoption est **réparti entre les 2 parents**, il ne peut être, **fractionné, au maximum, qu'en 2 périodes**, dont **la plus courte est au moins égale à 25 jours** (ou 32 jours en cas d'adoption multiple). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément par chaque parent.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE (CSN)

Le Congé Supplémentaire de Naissance (CSN) est applicable depuis **le 1er juillet 2026**. Cette nouvelle période de congé **débute dans les 9 mois à compter de la naissance de l'enfant** ou **à l'arrivée de l'enfant au foyer** pour les parents adoptants. Pour bénéficier du CSN, le salarié ou la salariée **doit avoir pris au préalable** son congé maternité, son congé paternité et d'accueil de l'enfant (2nd parent) ou son congé d'adoption.

ATTENTION :

- Lorsqu'une salariée prend le congé conventionnel supplémentaire, à la suite de son congé légal de maternité, **le délai pour prendre le CSN est augmenté d'autant**.
- Par dérogation, pour les enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, le délai de 9 mois commence à courir à partir du 1er juillet 2026 soit **jusqu'au 31 mars 2027**. Idem pour les enfants nés prématurément fin 2025 dont la naissance était prévue après le 1^{er} janvier 2026.

Les parents qui souhaitent bénéficier du CSN doivent **prévenir LCL dans le délai d'1 mois avant le début du congé** en précisant **la date souhaitée de celui-ci, sa durée et si fractionnée ou pas**. Ce délai est réduit à 15 jours si le CSN prend la suite du congé paternité (2nd parent) et qu'il n'est pas possible, compte tenu de la durée de ce 1^{er} congé, de respecter le délai de droit commun d'un mois.

Les parents peuvent le prendre **en même temps** ou **en alternance**, et **le fractionner**, s'ils le souhaitent, en **2 périodes d'1 mois**. Il s'agit d'un droit individuel et personnel, non transférable à l'autre parent.

Aucune démarche n'est à effectuer auprès de la CPAM. LCL transmettra automatiquement votre demande de congé, en vue de son indemnisation. LCL ne peut **pas** refuser votre CSN si le délai de prévenance a été respecté.

Pendant le CSN, le ou la salarié(e) ne perçoit pas de salaire. Il reçoit une indemnisation versée par la CPAM de :

- **70 % du salaire net le premier mois**
- **60 % du salaire net le second mois**

L'indemnisation est effectuée dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale pour le 1^{er} et le 2nd mois, soit **4005 € au maximum par mois** pour 2026.



Lorsque le CSN est consécutif à un congé (maternité, paternité, adoption...) le salaire de référence retenu est celui perçu pendant ce congé. Si vous reprenez le travail entre 2 périodes de CSN fractionné, le salaire de référence est celui qui précède le congé.

L'indemnisation du CSN **ne peut pas être cumulée** avec les prestations suivantes :

- Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant (PreParE)
- Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA)
- Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)
- Indemnités Journalières (maladie, Accident du travail ou maladie professionnelle ...)
- Allocations chômage

Comme le congé parental d'éducation, le CSN entraîne une **suspension du contrat de travail**. Pendant la durée du congé, le ou la salarié(e) ne peut exercer d'autre activité professionnelle et LCL **ne peut pas le ou la licencier**.

La durée du CSN est **assimilée à une période de temps de travail effectif** pour la détermination des droits à l'ancienneté.

LA DURÉE DU CONGÉ DE PATERNITÉ (2nd parent) ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Depuis juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée légale de **25 jours calendaires**, ou de **32 jours lors d'une naissance multiple**. Ce congé est composé de **2 périodes distinctes** :

- **4 jours calendaires obligatoires** qui doivent être accolés aux **3 jours du congé de naissance** (qui doit être pris dès le jour de la naissance de l'enfant ou le 1er jour ouvré suivant).
- **21 jours calendaires facultatifs** (ou **28 jours en cas de naissance multiple**) pouvant, ou non, être accolés aux 7 jours obligatoires. **Ils sont à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer (adoption)**. Ces jours sont fractionnables, au maximum, en 2 périodes, avec une durée de 5 jours minimum.

Vous devez envoyer à APD, un courrier recommandé, **au moins 1 mois avant la date prévisionnelle d'accouchement**, en précisant celle-ci **ET votre souhait de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**.

Ce courrier doit préciser le point de départ et la durée souhaitée du congé (délai de 1 mois à respecter, pour chacune des périodes, si le congé est fractionné).

En cas de naissance avant la date prévue, vous devez informer immédiatement APD par courrier RAR.



LE CONGÉ D'ALLAITEMENT

A l'issue du congé conventionnel supplémentaire, vous pouvez bénéficier d'un congé d'allaitement. Pour cela, il suffit de demander une attestation d'allaitement à votre pédiatre ou médecin, **à transmettre 1 mois avant la fin du congé en cours** (maternité ou conventionnel supplémentaire).

Le congé d'allaitement, **d'une durée de 45 jours à plein salaire**, déclenche systématiquement **l'ouverture du congé parental** dont il fait partie.

Le congé parental n'est pas **fractionnable**. Par conséquent, à l'issue de ce congé d'allaitement, si vous souhaitez poursuivre le congé parental d'éducation, **vous ne devez pas prendre vos congés ni reprendre votre activité à temps PLEIN**. Une reprise à temps plein ou prise de congé met un terme au congé parental.



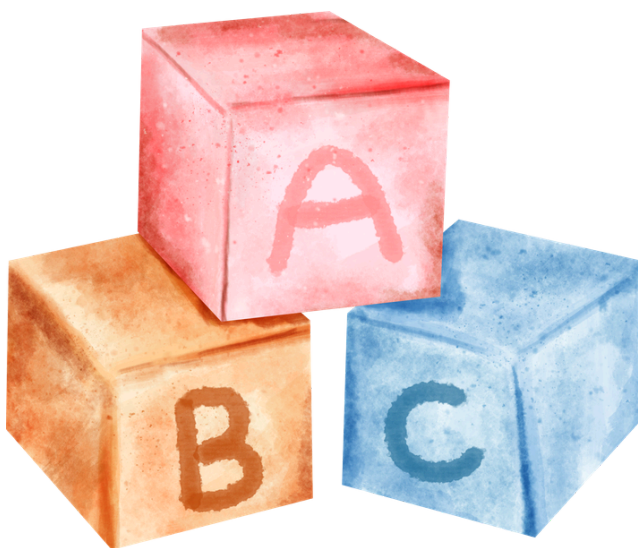
LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation correspond à une diminution du temps de travail ou une suspension de l'activité professionnelle. S'il n'a pas de durée minimum, **sa durée maximale est d'une année, renouvelable 2 fois**. Il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de votre enfant. Ouvert aux 2 parents, il peut être indemnisé par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) sous certaines conditions.

Pour en bénéficier, vous devez justifier d'une ancienneté d'un an au jour de la naissance de votre enfant. En cas d'adoption, il s'agit du jour d'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans. **La demande de congé parental est à envoyer à APD, par courrier RAR, 2 mois avant l'expiration du congé en cours ou 1 mois avant la fin du congé d'allaitement.**



LES PETITS
CHAPERONS
ROUGES



NOUVEAU

LE PARTENARIAT “LES PETITS CHAPERONS ROUGES” ET LA “CRÈCHE LÉO”

Depuis 2022, LCL a mis en place un **partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges (LPCR)** en Ile de France. Ainsi, LCL dispose d'une réservation de 40 berceaux au sein de la Crèche de Villejuif, et de 45 berceaux dans le réseau LPCR en Ile de France.

Procédure de pré-inscription : rendez vous sur le site lpcr.fr et cliquez sur “**démarrer mon inscription**” puis sur “**j’ai un code**”. Créez votre compte personnel et saisissez le code employeur : **94LCL**. Finalisez le formulaire de pré-inscription.

Pour maximiser vos chances, faites la démarche dès le début de la grossesse.

Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter !

FO LCL a réclamé et obtenu, lors de la négociation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la réservation de **2 berceaux en province** avec un déploiement de **10 berceaux en région** si cela fonctionne. Si besoin contactez nous.

LES ALLOCATIONS LIÉES À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION

La Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)

Pour un enfant né ou adopté, vous pouvez bénéficier de la PAJE qui comprend **différentes prestations distribuées sous conditions de ressources** :

- Prime de naissance
- Prime d'adoption
- Allocation de base
- PreParE (voir ci-dessous)
- Complément libre choix de mode de garde

Ces prestations sont **cumulables** entre elles ou avec d'autres allocations, sous certaines conditions.

À noter : La PAJE est à dissocier des allocations familiales versées sous conditions de ressources à partir du 2ème enfant.



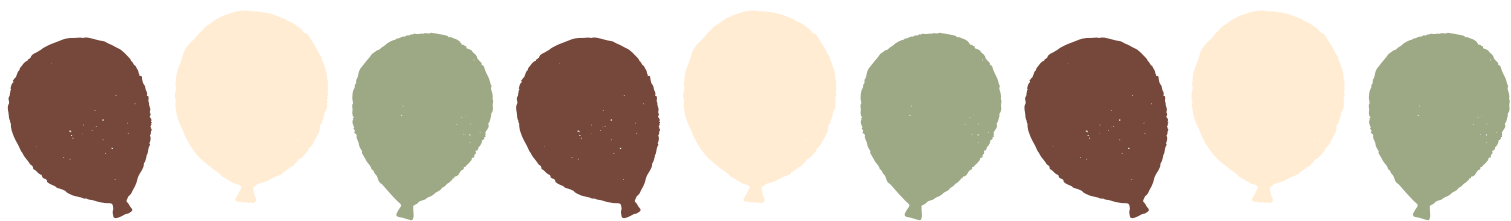
La Prestation Partagée d'éducation de l'Enfant (PreParE)

Pour vous occuper de votre enfant, vous pouvez **prétendre à la PreParE** sous 3 conditions :

- vous avez au moins un enfant de moins de 3 ans
- vous avez, totalement ou partiellement, interrompu votre activité professionnelle
- vous avez validé au moins 8 trimestres de cotisations retraite sur une période de référence qui varie selon le nombre d'enfants

Pour bénéficier de la durée maximale de la prestation (jusqu'aux 3 ans de l'enfant), **chaque parent** doit interrompre partiellement ou totalement son activité professionnelle **dans la limite de 2 ans maximum pour l'un des parents**.

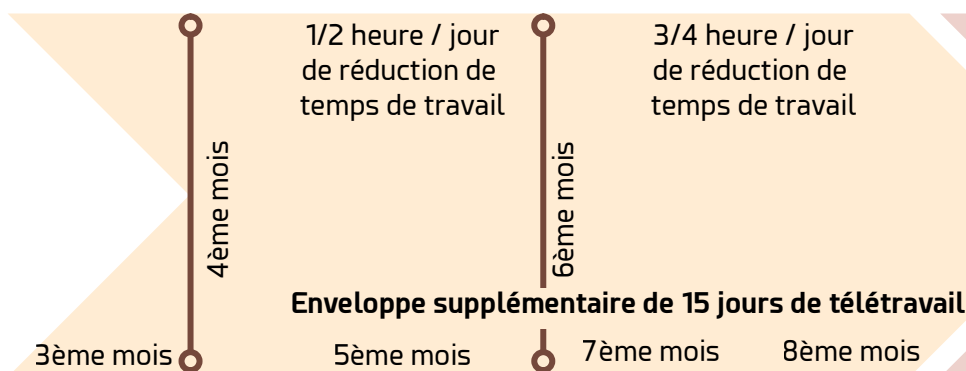
Pour connaître les modalités d'attribution (situation matrimoniale, nombre et âge des enfants, ...), rendez-vous sur le site de la CAF.



EXEMPLE DE VOS DROITS ET DÉMARCHES CHEZ



Pendant la grossesse

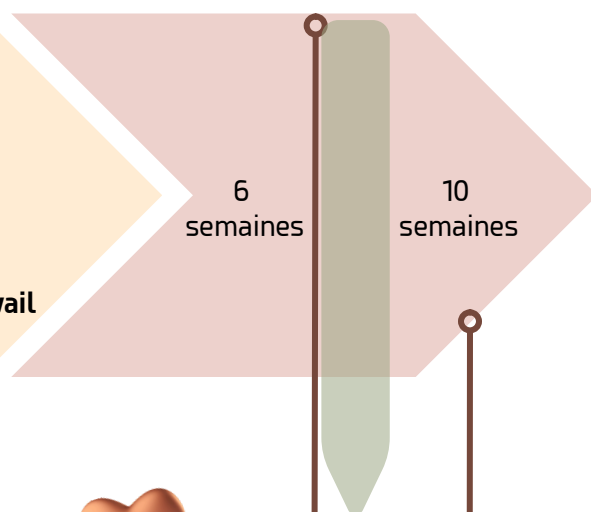


Une **demi-journée par mois** pour passer vos **visites prénatales**

Le 2nd parent est autorisé à venir à **3** de ces visites sur son temps de travail

Début de grossesse, envoi du **certificat de grossesse** à APD

Congé légal de maternité



Congé naissance + Congé second parent obligatoire (7 jours) + 21 jours facultatifs à prendre dans les 6 mois



Naissance

Si prise du congé conventionnel supplémentaire, envoi **1 mois avant la fin** du congé légal un courrier RAR à APD





LCL, DE LA GROSSESSE AUX 3 ANS DE L'ENFANT *

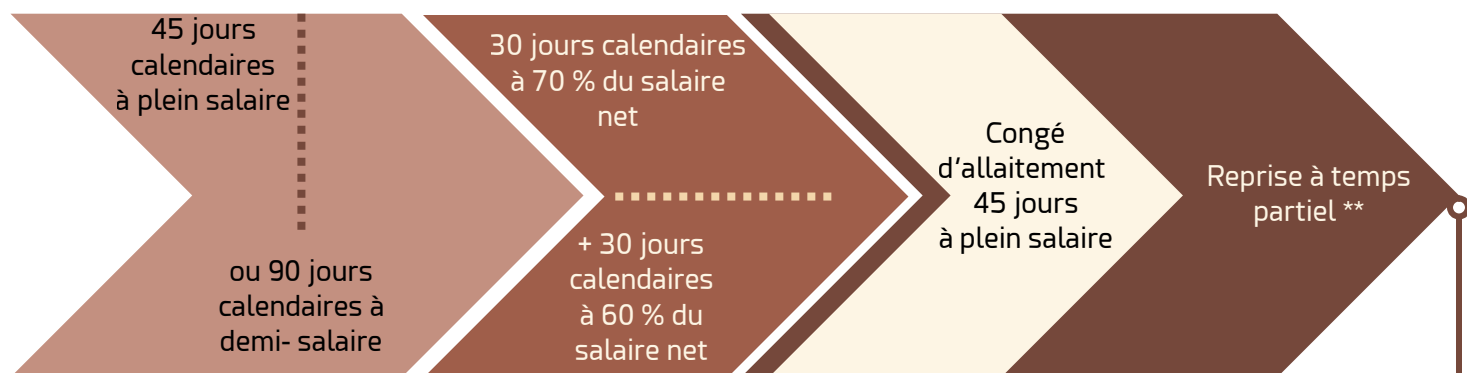
* exemple valable pour un 1er ou 2ème enfant. Au-delà, se référer aux informations du livret.



Congé
conventionnel
supplémentaire

Congé
supplémentaire
de naissance

Congé parental d'éducation



Si prise du CSN, envoi, **1 mois avant la fin** du congé, d'un courrier RAR à APD

2 mois avant la reprise du travail, contacter le GRH pour réaliser l'entretien préalable à la reprise

Si prise du congé d'allaitement dans le cadre du congé parental d'éducation, envoi, **1 mois avant la fin** du congé conventionnel, d'un courrier RAR à APD

Si reprise à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation, envoi, **1 mois avant la fin** du congé d'allaitement, d'un courrier RAR à APD

1 mois avant la reprise (minimum 15 jours) connaissance de l'affectation

Fin du congé parental d'éducation aux 3 ans de l'enfant

Demi-journée d'absence pour **la visite du 9^{ème} mois et du 24^{ème} mois de bébé**

**** ATTENTION** : temps partiel à renouveler si avenant d'un 1 an



LES INDEMNITÉS DE FRAIS DE GARDE

mon pass LCL

LCL verse mensuellement un forfait pour les frais de garde d'enfants (crèche, assistante maternelle, garde du mercredi et période de vacances scolaires). Sont concernés les enfants à charge fiscale gardés à titre onéreux jusqu'à leur 11 ans inclus. Les montants alloués sont déterminés ainsi :

- un forfait de **90 € par mois** pour un enfant **jusqu'à ses 4 ans**
- un forfait de **45 € par mois** pour un enfant **entre 4 et 12 ans**

Ces forfaits sont multipliés par le nombre d'enfants éligibles au dispositif mais plafonnés à 2.265 € / an soit 168,75 € / mois. Le montant alloué est proratisé en fonction du temps de travail.



Si vous avez des enfants à **votre arrivée chez LCL** ou à l'occasion de **l'arrivée d'un enfant**, vous devez remplir l'attestation sur l'honneur "**dispositif crèche et frais de garde**". Elle est à retourner via votre espace EasyRH dans vos demandes, accompagnée de votre dernier avis d'imposition ou d'un extrait d'acte de naissance ou du certificat d'adoption ou de la copie du livret de famille.

ATTENTION : si les 2 parents travaillent chez LCL, une seule indemnité est versée par enfant.

Auparavant, LCL versait ces forfaits via les CESU. Depuis avril 2025, LCL s'est modernisée et digitalisée avec une plateforme dédiée à la gestion des avantages salariés. "Mon Pass LCL" est normalement conçu pour simplifier et unifier l'utilisation de ces avantages, désormais centralisés au sein de cette application.

Depuis Avril 2025, vous bénéficiez d'une carte de paiement pour gérer vos différents avantages, dont l'indemnité frais de crèche et de garde. **Cette carte permet de régler vos dépenses liées à votre mode de garde.** Cette solution élargit les possibilités d'utilisation de la participation employeur aux frais de garde. Contrairement aux CESU, un plus grand nombre d'établissements semble accepter ce moyen de paiement, tout en vous permettant de bénéficier des exonérations de charges sociales et fiscales correspondantes. Si **vous ne pouvez pas régler votre mode de garde par carte bancaire**, vous pouvez **envoyer la facture à Worklife**, société choisie par LCL et déjà utilisée dans le groupe CASA, **qui vous remboursera directement sur votre compte bancaire.**

NOUVEAU situation handicap

Depuis le 1er janvier 2026, LCL **abonde le versement** des frais liés à la garde des enfants pour les parents d'**enfant en situation de handicap** à hauteur de 50 %supplémentaire, soit **135 € pour un enfant jusqu'à 4 ans** et **67,50 € pour un enfant entre 4 et 12 ans.**

L'INFO CRC EN +

Vous êtes salarié(e) des CRC, en situation de monoparentalité, travaillant sur la vacation dite de 19h du mardi au samedi : vous pouvez **bénéficier d'un remboursement de frais de garde engagés le samedi**. Sont concernés les **enfants de moins de 12 ans**, dans la **limite de 3 heures de garde** et d'un **maximum de 50 € par samedi travaillé**. Ce remboursement, sur justificatifs, est non fiscalisé et non soumis aux cotisations sociales.

L'ALLOCATION POUR ENFANT HANDICAPÉ



LCL verse une allocation au salarié ou à la salariée dont **l'enfant à charge présente un handicap définitif ou temporaire**. Pour percevoir cette allocation, vous devez :

- **être rémunéré(e)**
- **justifier que l'enfant bénéficie soit de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH), soit de l'Allocation pour Adulte Handicapé (AAH)**

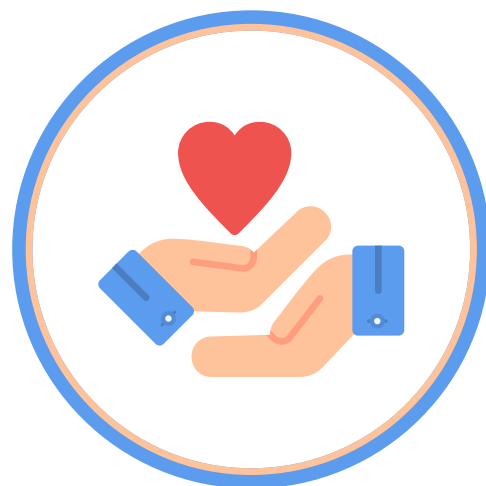
Son montant ne dépend pas de votre régime de travail (temps plein ou temps partiel), mais est déterminé en fonction du taux de handicap de votre enfant.

SITUATION DE L'ENFANT	MONTANT DE L'INDEMNITÉ
Enfant ouvrant droit à l'AEEH ou l'AAH dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 50 %	100 €
Enfant ouvrant droit à l'AEEH ou l'AAH avec complément et titulaire d'une carte d'invalidité	250 €



Lors de l'annonce de la survenue de l'handicap de votre enfant, vous bénéficiez d'un congé de 10 jours
Article L.3142-4

ET SI VOUS AVIEZ BESOIN DU DON DE JOURS ?



Si votre enfant venait à souffrir d'une **maladie grave** ou d'une **pathologie** mettant en jeu son pronostic vital, sachez que vous pouvez bénéficier de don de jours pour l'aider et l'accompagner.

Vous devez fournir à votre GRH un **certificat médical détaillé**, établi par le médecin spécialiste chargé de suivre votre enfant au titre de sa pathologie, attestant "la nécessité de **soins contraignants** et d'une **présence soutenue**" auprès de l'enfant, et en préciser la durée prévisible.

La durée d'absence autorisée dépend du certificat médical fourni par le médecin, ainsi que du motif de l'absence :

- **pour accompagner un enfant de moins de 25 ans** : vous pouvez vous absenter jusqu'à **40 jours ouvrés, renouvelables autant de fois que nécessaire**, par tranches de 40 jours maximum, sur présentation de nouveaux justificatifs
- **pour accompagner un enfant de 25 ans et plus** : vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence de maximum **20 jours ouvrés**. Si besoin, une demande d'absence complémentaire pourra être étudiée par la DRH et le service social du travail

Vous pouvez bénéficier, également, d'une **enveloppe supplémentaire de 8 jours de télétravail par an** en tant que salarié aidant.

ABSENCES POUR VISITE MÉDICALE

Après la naissance de votre enfant, pour les visites médicales, vous avez la possibilité de **bénéficier d'une demi-journée** au cours du **9^{ème}** et du **24^{ème} mois** de l'enfant. Il faudra simplement envoyer une DAC accompagnée d'une attestation du médecin à APD.



ABSENCES POUR ENFANT MALADE

NOMBRE DE JOURS OUVRÉS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉE PAR ANNÉE CIVILE	NOMBRE D'ENFANTS À VOTRE CHARGE		
	1 DE - DE 14 ANS	2 DE - DE 14 ANS	3 DE - DE 14 ANS
NOMBRE DE JOURS OUVRÉS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉE PAR ANNÉE CIVILE	3 jours	6 jours	9 jours
NOMBRE DE JOURS OUVRÉS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉE PAR ANNÉE CIVILE SI VOUS AVEZ AU MOINS UN ENFANT DE - DE 3 ANS	6 jours	9 jours	12 jours



Le parent d'un enfant en situation de handicap et bénéficiaire de l'allocation enfant handicapé LCL (AEEH), bénéficie de **2 journées d'absence rémunérées par année civile**, pouvant être fractionnées par demi-journée.

ABSENCES POUR ENFANT HOSPITALISÉ OU SOUFFRANT D'UNE MALADIE CONTAGIEUSE

MOTIF DE L'ABSENCE	ABSENCES RÉMUNÉRÉES	
	AGE DE L'ENFANT	JOURS OUVRÉS PAR ÉVÉNEMENT
HOSPITALISATION	- DE 16 ANS	5 JOURS
MALADIE CONTAGIEUSE DONNANT LIEU A ÉVICTION SCOLAIRE *	- DE 14 ANS	5 JOURS

* Retrouvez la liste des maladies contagieuses dans EasyRH : Espace documentaire RH : Puis-je bénéficier de congés rémunérés si mon enfant est malade ? Puis cliquez sur ICI dans "en savoir plus"

L'ENTRETIEN PRÉALABLE À LA REPRISE

Au moins 2 mois avant la reprise d'activité, vous bénéficiez, à votre demande, d'un entretien avec votre GRH. Au-delà des premières indications fournies éventuellement avant le départ en congé, **cet entretien fondamental** doit permettre de définir les conditions de la reprise d'activité : l'affectation, l'éventualité d'un temps partiel, la rémunération, les actions de formations à programmer, etc..

Lors de cet entretien, il faudra veiller à aborder les points auxquels vous accordez de l'importance et vérifier la correspondance, ou non, entre les attentes et les promesses de chacun. Il faudra aussi aborder la **Garantie d'Évolution Salariale (GES)** qui concerne tous les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption.



QU'EST-CE QUE LA GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE ?

Afin de ne pas pénaliser l'évolution de sa RBA par rapport aux autres salariés, le parent absent bénéficie, à son retour, de la Garantie d'Évolution Salariale (GES). Celle-ci impose **une augmentation individuelle de RBA**, accordée au retour du congé de maternité ou d'adoption, d'un congé conventionnel, d'un congé supplémentaire de naissance ou d'allaitement (le congé parental non rémunéré étant neutralisé).

Depuis janvier 2020, LCL fait une distinction entre la GES de notre accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la GES légale du code du travail (L.1225-26) mais **verse automatiquement la plus favorable des 2**.

	GES conventionnelle LCL	GES légale
Élément pris en compte pour le calcul	• date de fin de congé légal de maternité ou conventionnel rémunéré • montant des augmentations individuelles perçues au cours des 24 mois précédant le retour de congé maternité	• date de fin de congé légal de maternité ou conventionnel rémunéré
Calcul du taux GES	• par catégorie professionnelle (cadre ou technicien) • taux moyen d'augmentation des salariés augmentés	• par catégorie professionnelle (cadre ou technicien) • taux moyen d'augmentation sur l'ensemble des salariés
Taux GES à appliquer en 2026	Technicien : 4,3 % Cadre : 5,0 %	Technicien : 2,3 % Cadre : 3,1 %
Calcul effectué	(RBA x taux GES conventionnelle) - MSI perçues dans les 24 mois précédant le congé	RBA x taux GES légale



LA VISION **FO** LCL concernant la GES

Ce que dit LA LOI

L'article L1225-26 du Code du travail stipule que : "en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé 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."

Nous avons un profond désaccord juridique sur l'application que fait LCL de la GES, c'est pourquoi **FO** LCL n'a pas signé l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

LA GES LÉGALE

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

LA GES CONVENTIONNELLE

LCL applique le taux moyen des augmentations individuelles perçues (c'est à dire uniquement sur la population des bénéficiaires) dans la catégorie du ou de la salarié(e), *mais déduction 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 du 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 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.

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

VOTRE AFFECTATION

Votre affectation de retour doit être arrêtée et communiquée, **au plus tard 1 mois**, avant votre reprise d'activité.

LCL s'engage à être attentif à ses salariés et à les aider à **concilier vie professionnelle et vie privée** (article 6 de l'accord égalité professionnelle, charte de la parentalité, charte de la monoparentalité).

Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à contacter un représentant **FO LCL** de votre périmètre.



L'ENTRETIEN SUITE À LA REPRISE D'ACTIVITÉ

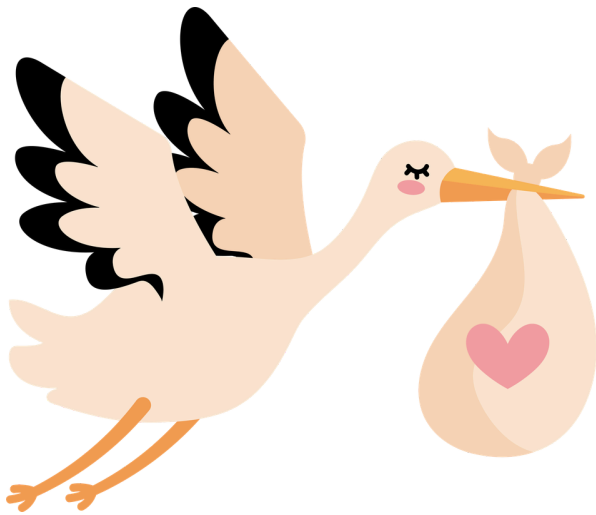
Lorsque vous reprenez le travail à l'issue de votre congé de maternité ou d'adoption, ou conventionnel ou parental, votre responsable doit vous recevoir **dans le mois** suivant votre retour.

Cet entretien a, notamment, pour objectif de **formaliser les actions et besoins de formation** ou de remise à niveau. Sachez que vous faites partie des **publics prioritaires** pour l'accès aux périodes de professionnalisation : formation professionnelle, bilan de compétence (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L.1225-47 du code du travail). Si toutefois le montant disponible sur votre CPF est insuffisant pour la formation choisie, LCL pourra abonder à hauteur de 1 000 €.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter un représentant **FO LCL** si besoin.



LES INOS EN +



LA PRÉVOYANCE

Dans les **3 mois** qui suivent l'arrivée de votre enfant, vous devez examiner **les options de votre prévoyance** en fonction de vos nouveaux besoins. Optez pour l'option qui correspond à votre nouvelle situation familiale : couverture décès, couverture incapacité / invalidité, rente éducation, rente conjoint, ...

Un mémento est disponible sur **fo-lcl.fr**, rubrique prévoyance. Des simulations peuvent être faites avec l'aide d'un représentant **FO LCL**.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Sauf si votre enfant est assuré par ailleurs, pensez à **envoyer un acte de naissance dans les 3 mois via l'appli Ma Santé CA**, afin que votre enfant puisse être pris en charge immédiatement.

Vous bénéficierez **d'une prime de naissance de 125 €**. Si vous êtes un couple CLP, cette prime est versée à chacun.

Pendant le congé parental, la complémentaire santé continue de vous couvrir de manière obligatoire.



LE PEE

A partir du **3ème enfant**, vous pouvez **débloquer les avoirs indisponibles de votre Plan Épargne Entreprise** dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

LE CET

Dans les 6 mois suivant l'arrivée de bébé, vous pouvez **monétiser tout ou partie de votre Compte Épargne Temps** en adressant à APD les justificatifs requis.

Un mémento est disponible sur notre site **fo-lcl.fr**, rubrique CET.



LES CSE ET LE CSEC

Rapprochez-vous de votre **C**omité **S**ocial et **É**conomique en lui transmettant **un acte de naissance ou une copie du livret de famille**. Certains CSE offrent des bons d'achat ou un cadeau pour cet heureux évènement. Vous pouvez aussi bénéficier de sorties, voyages, colonies de vacances, arbre de Noël, bons cadeaux, ...

Pensez également à consulter le catalogue du **CSEC Vacances** (**C**omité **S**ocial et **É**conomique **C**entral).

Pour tout renseignement, contactez un représentant **FO LCL**.



NOTES PERSONNELLES



VOS CONTACTS



PAR REGION



Carole HENON

Déléguée Syndicale Référente
Siège Opérationnel

06.88.90.11.24.

Bertrand MARQUIGNON

Délégué Syndical Référent
Ouest

06.79.10.67.43.



Aurélie ANGEVIN

Déléguée Syndicale Référente
Rhône Alpes Auvergne

06.61.56.08.99.

Fabien REINERT

Délégué Syndical Référent
Nord Ouest

06.62.07.72.21.



Lydie COMPIN

Déléguée Syndicale Référente
Méditerranée

06.19.55.68.28.

Alain PICOT

Délégué Syndical Référent
Grand Paris Sud Est

06.71.00.11.65.



Sandrine DEBRACH

Déléguée Syndicale Référente
Grand Sud Ouest

06.26.34.37.16.

Stéphane LEMOINE

Délégué Syndical Référent
Grand Paris Nord Ouest

06.86.99.45.79.



Yann COLLET

Délégué Syndical Référent
Est

06.79.83.24.08.

BULLETIN D'ADHESION

Mr ☐ Mme ☐

Nom :

Prénom :

Date de naissance :/...../.....

Matricule LCL :

Classification : C - D - E - F - G - H - I - J - K
(entourez la lettre de votre classification)

Fonction exercée :

Adresse Professionnelle :

Adresse Personnelle :

Courriel Pro :

Courriel Perso :

Téléphone Pro :

Téléphone Perso :

Je souhaite recevoir les infos **FO LCL** par mail : OUI / NON
(entourez votre choix)

Mail Pro / Mail Perso

À
Le

Signature



Zoom sur la cotisation syndicale

La cotisation syndicale ouvre droit à **une réduction d'impôt** (ou **un crédit d'impôt** en cas de non imposition) équivalent à **66 % de son montant**.

Exemple : pour une cotisation de **100 €**, la réduction fiscale est de 66 €, soit **un coût réel de 34 €**.





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

RESTEZ INFORMÉS ET CONNECTÉS À FO-LCL

 twitter.com/FOLCL

 [FO LCL](#)

 [folclinsta](#)

 [FO LCL](#)



Site fo-lcl.fr