



Questions diverses du CSEC du 6 avril 2022

FO

- 1. Salariés en temps partiel irrégulier et RTT :** Il semblerait qu'il y ait un problème au niveau du nombre de jours de RTT accordés à des salariés en temps partiel irrégulier. Nous avons détecté que le temps de travail annuel 2022 est supérieur au temps de travail que doit effectuer le salarié. Pour régulariser cette anomalie, il serait nécessaire d'ajuster la RTT. Nous vous avons communiqué un cas depuis plusieurs semaines. Merci de votre retour.

***Réponse :** Le sujet a bien été pris en compte et est en cours d'étude compte tenu de sa complexité. Si l'écart est confirmé, il y aura une régularisation a posteriori du nombre de RTT de l'année.*

- 2. Notification de réponse EasyRH :** Auparavant, lorsque nous faisons une demande sur EasyRH, un accusé de réception était envoyé sur notre messagerie. Lorsqu'APD répondait, nous recevions également une notification. Or, aujourd'hui, il semblerait qu'il n'y ait plus aucune notification. Qu'en est-il ?

***Réponse :** Nous avons constaté une régression depuis fin mars. Effectivement il n'y a plus de notification (mail Outlook) pour prévenir que la réponse a été apportée dans EasyRH. Le problème est en cours de résolution auprès de l'éditeur de la solution. C'est le message indiquant qu'il y a eu une réponse qui manque. La réponse elle-même est bien consultable dans EasyRH.*

- 3. Pose de jours de congés :** Lorsqu'il y a un jour de pont dans une période de prise de congés payés, le nouveau système scinde en deux la période (avant et après le jour de pont). Merci de nous confirmer que l'ensemble de la période est bien considéré comme consécutive.

***Réponse :** Nous vous confirmons que des jours de congés pris de part et d'autres de jours de pont ou fériés sans discontinuité, sont bien considérés comme consécutifs. Ex congés du 11 au 25 juillet, compté comme 10 jours de congés consécutifs malgré le 14 juillet qui scinde les 2 périodes.*

- 4. Pose de jour RTT Salarié accolé à des CP :** Au dernier CSEC, la direction a déclaré être surprise d'apprendre que le guide LCL relatif à la pose des CP et RTT n'avait pas été corrigé. En effet, rien n'interdit à un salarié d'accoler un jour de RTT à des jours de CP, sauf preuve contraire. Quand ce guide, sur lequel s'appuient les managers, sera rectifié en ce sens ?

***Réponse :** Le guide précise bien que les RTT sont « de préférence pris en dehors de la période d'été et sans être inclus, ni accolés à une période de congés annuels. ». Il n'y a donc pas d'interdiction, en revanche, les RTT doivent toujours être pris en concertation avec le manager, et permettre la continuité de service de l'unité / agence.*

- 5. Heures fin d'année :** Les heures supplémentaires réalisées lors de semaines incomplètes sont payées en janvier N+1, à 100% si le temps de travail effectué en 2021 est inférieur au forfait annuel (1607 heures par exemple), à 125% si le temps de travail réalisé en 2021 est supérieur au forfait annuel. Comment peut-on obtenir le décompte du temps de travail réalisé en 2021 ?

***Réponse :** Selon la règle, il y a déclenchement d'heures supplémentaires annuelles à payer ou à compenser si le salarié a réalisé plus de 1 607 heures de travail effectif dans l'année, en déduisant les heures supplémentaires déjà comptabilisées et payées mensuellement, heures théoriques annuelles de congés, RTT, absences et activités qui abattent les temps effectifs de travail.*

Les règles de calcul sont assez complexes. En cas de besoin, le décompte peut être obtenu auprès des équipes paie en en faisant la demande via EasyRH.

- 6. Transfert du jour CET vers PERCOL :** FO LCL a détecté une anomalie dans le calcul entre le brut CET et le net versé au PERCOL. APD a répondu avoir analysé le sujet et détecté l'anomalie, et qu'une correction du paramétrage devait être effectuée. La correction a-t-elle été effectuée ?

***Réponse :** Le message de réponse qui a été fait, a été un peu rapide. La question posée porte sur le périmètre de cotisation à appliquer sur les transferts de jours CET vers PERCOL. Une demande de confirmation des textes juridiques est en cours.*

- 7. RVP et Transition PRO :** Sur quelle base est calculée la RVP d'un salarié en formation Transition PRO, que l'organisme prend en charge ?

***Réponse :** En RVP Trimestrielle, l'éligibilité est déterminée par le CNE. Les alternants Conseillers Clientèle Professionnels ne sont pas éligibles car leur nature de contrat ne le leur permet pas. Les autres Conseillers Clientèle Professionnels sont quant à eux éligibles.*

- 8. Problème de procédures PRO :** de nombreux conseillers PRO se plaignent des retards de traitement dus aux délais d'acheminement par les filets. Ils réclament la dématérialisation afin d'éviter ces problèmes, pour satisfaire notre clientèle. Est-ce prévu ? Le cas échéant, quand ?

***Réponse :** SNI annonce une échéance à 2023 sur la dématérialisation des filets (filets « gris » sur les Pros). Les équipes sont bien mobilisées sur le sujet pour répondre dans les meilleurs délais.*

- 9. TAT, IRC et dysfonctionnements :** Les nombreux dysfonctionnements techniques qui impactent les opérations bancaires (exemple : doublons transactions CB) génèrent de très nombreux appels téléphoniques de clients, dégradant le TAT et l'IRC. Est-il prévu une neutralisation ? Vous avez répondu que vous n'avez pas observé d'impact ni sur le TAT ni sur l'IRC qui sont respectivement de 85,22% et 30,94%, en progression. Mais ne pensez-vous pas que sans ces nombreux dysfonctionnements, le TAT et l'IRC auraient été encore meilleurs ?

***Réponse :** Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 10. Dysfonctionnement des DAB :** quel est le pourcentage provenant de matériel recyclé ? Vous avez répondu que le lien « taux de disponibilité » et « automates rénovés » n'est pas fait. Or, notre question porte bien sur ce point précis car des salariés constatent un problème de disponibilité sur des DAB recyclés.

***Réponse :** Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 11. Recrutement :** Face à l'hémorragie de départs (volontaires ou involontaires), les journées de jobdating sont-elles intensifiées ? Quel est le pourcentage de candidatures retenues ?

***Réponse :** Depuis le début de l'année, les équipes recrutement ont organisé ou ont participé à près d'une cinquantaine d'événements de recrutement, en IDF et en région. Les jobdatings se sont donc bien intensifiés, près d'une vingtaine ont par exemple été organisés en IDF (en plus des événements CDI en 2h au 19LCL pour toute la région IDF). En général cela permet (en moyenne) de rencontrer une dizaine de candidats pour des postes en agence et d'en valider 50%*

- 12. Région en souffrance :** Certains RH régionaux évoquent la notion de « région en souffrance ». Que signifie cette notion ? Quelles seraient ces régions ?

Réponse : *Au-delà de cette notion qui peut recouvrir beaucoup de choses, la réalité rencontrée au niveau du recrutement est que certaines régions ont aujourd'hui plus de difficultés que d'autres en matière de recrutement. Et plus que d'une région à l'autre, il faut plutôt distinguer à l'intérieur de ces régions les zones des grandes métropoles urbaines (Paris, Lille, Lyon, Marseille...) où il est globalement plus difficile de recruter des zones plus diffuses où les candidatures sont plus nombreuses et surtout les opportunités moins élevées. Dans les grandes métropoles urbaines, la concurrence est plus forte et pas uniquement de la part des banques. Ce phénomène existe chez nos concurrents mais aussi pour beaucoup de métiers également touchés par des pénuries de main d'œuvre. La crise sanitaire a accéléré ce phénomène, à la fois parce que beaucoup ont souhaité s'éloigner des grandes villes (phénomène très fort en IDF en 2021 et qui tend à ralentir. Toutefois, les candidats sont de moins en moins enclins à trop s'éloigner de leur domicile pour travailler), et aussi parce que beaucoup ont modifié leurs projets de vie et se sont engagés dans des projets professionnels les éloignant du salariat.*

- 13. Classement des meilleurs employeurs 2022 (suite) :** Comme chaque année, le magazine Capital publie les meilleurs employeurs par secteurs d'activité, classement basé sur un sondage effectué auprès de salariés. Une nouvelle fois absent, LCL n'intègre plus ce classement depuis 2018 où, déjà à l'époque, il y était dit que « *le plan d'économies passe mal* ». Il semble continuer de mal passer, à l'instar du fait que LCL soit le seul grand établissement bancaire en France à ne pas octroyer de mesure générale. **Que comptez-vous faire pour tenter de réintégrer ce classement ?** A noter que les caisses régionales du Crédit Agricole se classent 4^{ème}... Si vous avez répondu « nous n'avons pas de remarques particulières à faire sur cette question », nous vous avons cependant posé une question (en gras). Vous avez ajouté que d'autres études soulignent l'attractivité du Crédit Agricole. D'ailleurs dans le classement de Capital, les caisses régionales du Crédit Agricole sont effectivement bien classées (4ème) quand LCL est absent du classement. Ce qui nous intéresse est précisément le positionnement de LCL.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 14. Dotation en PC hybrides (suite) :** A ce jour, des salariés, et plus précisément, des salariés affectés à l'équipe d'appui, n'en sont toujours pas dotés. Dans les CSEE, il est répondu qu'il s'agit d'une question nationale. Quand le seront-ils ? Au CSEC du 10 février 2022, vous avez dit que cela devrait se faire progressivement et que vous referez un point afin de savoir où vous en êtes. Où en est-on maintenant ?

Réponse : *Nous n'avons pas de nouvelle date à communiquer à ce jour.*

- 15. 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, merci de nous confirmer qu'ils sont bien concernés par cette mesure.

Réponse : *Nous avons déjà précisé que seuls les métiers cités dans l'engagement unilatéral sont concernés par les mesures socles.*

- 16. Application des rémunérations socles réseau (suite) :** Maintenez-vous les différences sensibles des montants (de 2.000 à 3.000 € selon les métiers) octroyés entre l'Île de France et la province ? Dans l'affirmative, sur quels critères objectifs ? Puisque vous avez confirmé ces différences, confirmez-vous que vous ne respectez plus la règle « à travail égal, salaire égal » ? Merci de nous fournir les éléments qui justifieraient que le marché de l'emploi est sensiblement différent entre IDF et l'ensemble de la province.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

17. Petites économies pour grand mécontentement (suite) : Lors de rachats de prêts immobiliers à la concurrence, LCL refuse l'envoi au confrère du chèque de banque en recommandé. La perte du chèque (réelle ou anti commerciale) entraîne un travail administratif supplémentaire fastidieux et provoque l'insatisfaction du client. Allez-vous revoir la procédure, au moins vis-à-vis des établissements coutumiers du fait ? Vous avez répondu que si la banque confrère refuse de recevoir les capitaux par virement, c'est de son fait et donc, que vous ne souhaitez pas envoyer le chèque par recommandé. Par ce refus, en cas de perte du chèque, vous ne répondez ni aux problèmes de procédures fastidieuses que doivent subir les salariés, ni à l'insatisfaction clientèle.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

18. 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 ?

Réponse : *Nous n'avons pas d'élément complémentaire à apporter, il s'agit de cas de gestion individuelle.*

19. 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 n'avez pas répondu à la question posée.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

20. Ruches (suite) : plusieurs communications du groupe parlent de ruches installées sur les toits de divers bâtiments appartenant à des entités. D'après ces communications, LCL serait concerné. Pouvez-vous nous dire où ces ruches sont situées ? Vous avez confirmé que ces ruches ont été retirées il y a quelques années déjà. Pourquoi alors des communications groupe actuelles parlent encore de ces ruches ? Vous répondez que vous n'envisagez pas de remettre en place des ruches. C'est bon de le savoir mais cela ne répond pas à la question posée.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

21. 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 ? Avez-vous obtenu des détails quant au partenariat avec LCL ?

Réponse : *A ce jour, nous n'avons pas de complément d'information à apporter.*

22. Remplacement d'un salarié en arrêt maladie par un CDI (suite) : nous avons plusieurs cas où la hiérarchie tente de remplacer définitivement sur son poste de travail un salarié en arrêt maladie par un CDI. Qu'en pensez-vous ? Vous avez répondu qu'LCL remplaçait effectivement des salariés malades par des CDI, « en fonction de la durée d'absence » qui semble plutôt être « + de 90 jours ». **Or, cette pratique est totalement illégale**, du moins, sans l'accord préalable du salarié absent. Le Code du travail et la jurisprudence ne le permettent que si l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise (et non le seul service concerné). Nous vous sommons donc d'arrêter immédiatement cette pratique. Suite à votre dernière réponse, nous notons que vous maintenez votre pratique illégale.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

23. Virements instantanés (suite) : de nombreux CLP sont surpris de ne pas bénéficier des 30% de réduction sur un virement instantané. Qu'en est-il ? Réponse en attente

Réponse : *Le plan de charge des équipes travaillant sur le virement instantané ne permet pas à ce jour de mettre en œuvre en 2022 une décote pour les CLP sur la tarification publique du virement instantané. Cette demande fait bien partie des évolutions à apporter et qui seront lancées dès que possible.*

- 24. 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.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 25. 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 conséquent 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.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 26. Carte CRE (suite) :** dans une région, une action vise à réduire l'utilisation de ces cartes. Est-ce une initiative locale ? N'est-ce pas en totale contradiction avec « j'aime mon client » et le principe de banque nationale ? Il est regrettable de constater que certains managers ordonnent le refus de cartes CRE, ce qui est contraire au point 10 de la charte : « un client est un client LCL dans chaque agence. Nous veillons à ce qu'il soit reçu et servi au nom de LCL où qu'il se trouve, dans les meilleures conditions possibles ». Qu'en pensez-vous ? Ne serait-ce pas surtout une action « j'aime mon PNB » avant « j'aime mon client » ? Attention, à force de trop aimer son PNB, on aura plus de clients à aimer. Votre réponse alambiquée signifie-t-elle que vous condamnez les agences qui refusent de servir un client d'une autre agence ? Vous n'avez toujours pas répondu à la question posée.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 27. 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 signée. Merci de nous donner des explications.

- 28. 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 ?

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

29. 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.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

30. Rappel des règles de paiement à l'ADJ (suite) : vous avez confirmé que les règles communiquées par Michel MATHIEU en date du 2 octobre 2018 étaient toujours en vigueur. Cependant, elles semblent méconnues et donc peu appliquées, ce qui expose LCL à des risques juridiques. Nous vous demandons de rappeler largement ces règles, notamment lors de la réunion du jeudi. Le ferez-vous ? vous n'avez pas répondu à la question posée, c'est-à-dire le rappel des règles édictées par le directeur général le 2 octobre 2018. Idem, vous n'avez pas répondu à la question posée.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

31. 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 :

- 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.
- 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.

Réponse : *Nous avons déjà répondu à cette question.*

- 32. Fermetures de compte** : Dans plusieurs régions, on nous dit que l'autorisation hiérarchique pour fermer un compte est soumise à des conditions qui varient : 2 comptes ouverts pour un compte fermé, 1 compte ouvert pour un compte fermé, ... Ce qui n'est pas en adéquation avec la satisfaction clients, génère au contraire de l'insatisfaction et pollue les fonds de commerce. Existe-t-il une telle règle ?

Réponse : *Il n'existe aucune règle en la matière et cette pratique serait contraire au respect de la demande du client, qui doit être prise en compte afin d'être traitée dans les délais. S'il existe ce type de pratiques au niveau local, elles doivent être remontées auprès du DR.*

CGT

- 33.** A peine lancée, une campagne de PLV a dû être enlevée en urgence pour cause de communication non adaptée (elle comportait des phrases telle que : « mieux armer votre famille » pour les contrats d'assurances).
Comment se fait-il que ce problème n'ait pas été détecté plus tôt ?
Combien a coûté ce manque de discernement ?

Réponse : *La réalisation des PLV se décompose en 2 :*

- *PLV Dynamique sur 1000 agences : le process est souple. La création est préparée, validée puis installée sur les PLV J-3. Cette souplesse de réalisation nous a permis de modifier la PLV avec le « donner les clés » au lieu de « donner les armes » en 24h.*
- *PLV Papier : 500 agences. Le process d'impression est long : Il faut valider les PLV 1 mois à l'avance. La PLV a été validée mi-janvier pour être le 10/02 en agence avec une expression française courante « donner les armes pour ». Nous n'avions pas anticipé la guerre en Ukraine qui a démarré le 24 février. Nous avons décidé de remettre la PLV « 6 millions de Merci » à la place. Le coût supplémentaire a été de 5 K€.*

Pour information, il n'y a pas eu d'alerte ou d'interpellation via les réseaux sociaux

- 34.** Suite au message de la DRH « Communication Négociations télétravail et horaires variables », des collègues nous ont interrogé.
Pouvez-vous nous dire dans quelle catégorie se situe les salariés du SERVICE CLIENTS ENTREPRISES ?
Sont-ils englobés avec ceux de la BEIGF avec un jour de télétravail par semaine ?
Ou en présence sur site au moins 3 jours par semaine soit 2 jours de télétravail ?
Pour la CGT, ces salariés étant en contact avec les clients très ponctuellement et uniquement par téléphone, ils devraient être éligibles à 2 jours de télétravail par semaine.

Réponse : *L'accompagnement du déploiement de l'accord est en cours. Nous reviendrons vers vous dans les plus brefs délais.*

- 35.** Les salariés en télétravail du fait de travaux agence, bénéficieront-ils bien de la participation aux frais professionnels à hauteur de 2,5€ par jour ?

Réponse : *Cette allocation est versée à tous les collaborateurs bénéficiant du télétravail dans le cadre de l'accord relatif au télétravail. Or, les dispositions de l'accord télétravail ne sont pas applicables aux circonstances exceptionnelles nécessitant la mise en place du travail à distance (article 3 de l'accord télétravail).*

- 36. Loi climat du 24 aout 2021** : stipule que les entreprises doivent intégrer dans la présentation de leurs projets en CSE la dimension environnementale de manière sérieuse, détaillée et quantifiée. Elles doivent également mettre à jour la BDES qui devient BDESE en introduisant le thème : « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».
Quand LCL fera-t-il le nécessaire pour répondre à cette obligation ?

Réponse : *Le sujet est en cours d'étude.*