



LCL
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

UN CALENDRIER AUSSI ATTENDU QUE L'ARRIVÉE DU PRINTEMPS !

Le 18 mars 2024

Le calendrier des négociations relatives aux nouveaux accords égalité professionnelle F/H et Télétravail se précise enfin (en avril et mai) !

Egalité professionnelle F/H

Concernant l'égalité professionnelle, des réflexions ont déjà été menées avec l'appui de l'expert du CSEC et ont abouti à l'élaboration d'un projet d'accord remis à la Direction par l'intersyndicale. La CFDT entend bien se servir de ce texte comme base de travail et porter notamment les revendications suivantes :

- **La prise en compte de toutes les composantes de la rémunération dans la détermination des écarts salariaux F/H,**
- **La mise en place d'une enveloppe de rattrapage conséquente et permettant une fois pour toute de gommer les inégalités,**
- **Une attention particulière sur les niveaux d'embauche et de classification identiques pour les femmes et les hommes à poste équivalent,**
- **Des mesures fortes afin de gommer les inégalités de traitement femmes/hommes,**
- **L'adaptation des objectifs et des portefeuilles au temps de travail,**
- **Etc.**

Télétravail

Concernant le télétravail, la CFDT a bien entendu les doléances des salariés et souhaite faire évoluer positivement le texte en vigueur actuellement avec, entre autres :

- ⇒ **L'évolution du nombre de jour de télétravail : passage de 2 à 3 jours/semaine pour les fonctions centrales et support + passage de 11 à 22 jours/an pour le réseau,**
- ⇒ **L'annualisation des jours pour plus de flexibilité,**
- ⇒ **L'octroi d'une compensation repas pour les salariés du Siège opérationnel les jours de télétravail,**
- ⇒ **La revalorisation de l'allocation forfaitaire (2,5€/j) et son extension aux jours de télétravail exceptionnels,**
- ⇒ **La réécriture du chapitre permettant du travail déplacé dans des locaux LCL,**
- ⇒ **Une meilleure prise en compte du télétravail pour motif thérapeutique,**

La CFDT exigera également des mesures adaptées pendant la période des JO 2024 pour tous les salariés impactés.

La CFDT compte sur la volonté affichée de la Direction d'améliorer les conditions de travail pour bonifier de manière significative le contenu de ces accords.



DELEGATION NATIONALE CFDT LCL

Immeuble Garonne Aile B

2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

01.42.95.11.80 BC 401- 07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@lcl.fr



@CFDT_LCL



CFDT LCL



Journée internationale des droits des femmes

Déclaration CFDT lors du CSE Central du 8 mars 2024

Monsieur le Président,

En cette journée internationale des droits des femmes, la CFDT souhaite rendre un hommage appuyé à toutes les femmes qui se battent, jour après jour, pour faire valoir leurs droits parfois les plus élémentaires.

Plus particulièrement, la CFDT a également aujourd'hui une pensée pour ses collègues femmes chez LCL et, à ce titre, tient à vous interpeler sur la différence de traitement entre les femmes et les hommes au sein de notre entreprise.

Ainsi, la CFDT tient à rappeler dans cette instance qu'au-delà d'un accord égalité professionnelle caduque depuis 2019, notamment pour la partie des mesures correctrices, LCL ne respecte ni la loi, ni la jurisprudence qui définit la rémunération à prendre en compte dans le calcul de l'index égalité pro comme la rémunération globale et non la seule rémunération fixe comme le fait LCL.

En outre, notre entreprise ne consacre qu'une enveloppe de 500K€/an aux mesures spécifiques GES (Garantie d'Evolution Salariale), ce qui est largement insuffisant pour régler les problématiques de différence de traitement salarial entre les femmes et les hommes. Pour mémoire, dans des entités groupe de 2000 à 3000 salariés, les enveloppes allouées à l'égalité professionnelle sont bien supérieures à celle que vous avancez.

La CFDT souhaite souligner également que la direction de LCL a entre ses mains, depuis décembre 2022, un rapport d'expertise élaboré à la demande des élus nationaux, dans lequel est repris un bilan du précédent accord au travers d'un diagnostic égalité pro au sein de LCL.

Ce bilan met notamment en lumière les points suivants concernant LCL :

- ⇒ Les femmes sont sous représentées à partir du niveau H et minoritaires à partir du niveau I.
- ⇒ Alors que les femmes représentent près de 60% des embauches, elles sont minoritaires sur les recrutements cadres.
- ⇒ Sur un même poste, les femmes peuvent occuper une classification plus faible que celle des hommes.
- ⇒ Classification par classification et métiers par métiers, les femmes peuvent être moins promues que les hommes.
- ⇒ Sur le long terme, on observe que les carrières des hommes sont souvent plus rapides.
- ⇒ Il existe des écarts de notation entre les hommes et les femmes selon le genre du manager, ce qui impacte la rémunération variable.
- ⇒ Il existe des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, à métier équivalent, dans les tranches d'ancienneté élevées.
- ⇒ Les femmes sont sous représentées dans les postes à hautes responsabilités, l'exemple le plus flagrant à notre sens étant la composition du COMEX.

Au-delà de ce constat que la CFDT qualifie de navrant pour une entreprise comme la nôtre, qui, devrait être exemplaire du fait de sa responsabilité sociétale dans ce domaine, la CFDT souhaite dénoncer le fait que malgré un travail sur le sujet des élus et des Organisations Syndicales Représentatives, aucune action concrète de correction des écarts de traitement entre les femmes et les hommes chez LCL n'a été mise en œuvre depuis décembre 2022 ; Raison pour laquelle notre organisation syndicale a d'ailleurs décidé de retirer sa signature de l'accord existant.

Monsieur le Président, au nom des salariés LCL et notamment des femmes, la CFDT vous demande d'agir rapidement et d'ouvrir expressément la négociation égalité professionnelle tant attendue, afin que les droits des salariées femmes de LCL en matière de droit du travail soient appliqués au sein de notre entreprise.



DELEGATION NATIONALE CFDT LCL

Immeuble Garonne Aile B

2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

01.42.95.11.80 BC 401- 07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@lcl.fr

