



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Accord égalité professionnelle F/H : la CFDT ne signe pas

Décembre 2024

Le précédent accord étant échu partiellement depuis 2019, il devenait nécessaire et obligatoire d'entrer en négociation pour doter LCL d'un nouveau texte sur l'égalité professionnelle F/H digne de ce nom et à la hauteur de ses ambitions et de celles du Groupe ...

Il a fallu attendre 2022 pour ouvrir la négociation du nouvel accord. Malgré la proposition, en 2023, d'un texte établi par les OSR à l'appui des constats peu encourageants d'une expertise, la négociation vient seulement de prendre fin 2 ans après !

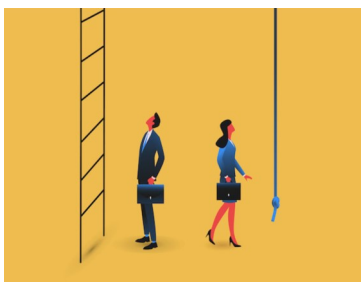
Malheureusement, tout ce temps n'a pas été mis à profit pour construire un bel accord, mais n'a donné lieu qu'à une pâle copie de la proposition des OS.

Pour la CFDT, si la Direction a fini par reprendre, sur la forme, un certain nombre de nos demandes, telles que :

- La formalisation et la traçabilité des entretiens au départ et au retour de congés maternité avec le manager et le RDI,
- Le rappel des réductions journalières du temps de travail,
- L'entretien sur la charge de travail et l'articulation vie personnelle et vie professionnelle,

Il n'en reste pas moins que, sur le fond, l'accord reste largement en-deçà de nos attentes. En effet, la Direction persiste à vouloir examiner uniquement les différences de rémunération entre les femmes et les hommes par classification alors que la CFDT revendique une réflexion plus fine, avec un comparatif par métiers puisque c'est là que se situent les réelles discriminations.

Pour la CFDT, les principaux points de crispation relevés lors des séances de négociation sont restés entiers, à savoir :



- Le versement de l'enveloppe de rattrapage égalité professionnelle est, entre autres, soumis à un critère de notation (être noté au moins 3),
- La méthode précisant le mode de calcul permettant de déterminer l'écart salarial n'est pas détaillée,
- Les objectifs à atteindre peu ambitieux et non contraignants (ni chiffrés, ni datés et sans pourcentage de progression attendus pour la plupart),
- Des indicateurs et moyens d'actions peu détaillés,

Qui plus est, les écarts actuels étant jugés minimes par la Direction, le montant de l'enveloppe proposé de 1,5 M€ sur 3 ans, bien qu'en hausse, reste selon l'expert, loin d'être suffisant pour mener une politique volontariste car estimé à 2,5 M€,

La CFDT n'a donc pas apposé sa signature sur ce projet d'accord moins disant que la loi sur de nombreux points et dans lequel la Direction s'engage peu et à moindre coût. Sans un accord signé, la Direction a l'obligation de mettre en place un plan d'actions visant notamment à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



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