



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



CFDT LCL

04 78 92 23 69

Outlook :

cfdt_dsr_raa

Campagne de Rémunération

Aujourd'hui, la CFDT agit pour votre pouvoir d'achat et s'intéresse, par conséquent, à votre rémunération fixe. Pour rappel, l'inflation moyenne en 2023 atteint +4,9% (Source INSEE), sans évoquer la hausse du prix de l'électricité au 1er Février 2024.

Ne vous y trompez pas, une fois de plus la direction LCL, avec ses communications, mélange sciemment les genres pour noyer l'inexistence d'une réelle politique salariale et ce, malgré des résultats qui devraient dépasser 900 000 000 € pour 2023 !

Décryptage :

- ✚ La direction agglomère les deux primes PPV (500€ en décembre et 400€ à venir) qui sont donc versées sur deux exercices différents avec des conditions fiscales qui diffèrent aussi sensiblement.
- ✚ La direction annonce des montants en millions, mais sans retrancher la grande partie des charges patronales dues à l'Etat et sans compter non plus les cotisations sociales obligatoires.
- ✚ La direction choisit de communiquer des moyennes alors qu'un grand nombre de salariés sont loin de ces montants car non bénéficiaires de toutes les « mesures » annoncées : forfait mobilités durables, enveloppe égalité femme/homme, remboursement d'IK, MSI et Bonus surperformance à la main du manager ...!
- ✚ Ces moyennes présentées englobent maladroitement des revalorisations pérennes de RBA, des socles avec des primes ponctuelles exceptionnelles et des dispositifs de compensation de frais.
- ✚ La direction ne présente nullement les critères pris en compte pour que le manager accorde une MSI (Mesures salariale individuelle) et/ou un bonus de surperformance. Ces deux enveloppes, qui déjà ne bénéficieront qu'à une poignée de salariés, ne font l'objet d'aucune transparence.
- ✚ La direction ressort les VP (versement de performance) versement unique sous forme de prime au lieu de favoriser l'augmentation de la rémunération fixe. Et cela sans définir le montant de l'enveloppe ni les critères d'attribution.
- ✚ L'enveloppe de RVP supplémentaire évoquée n'est qu'une pseudo mesure de rattrapage des faibles montants versés trimestriellement sur 2023. Ce n'est donc pas une enveloppe supplémentaire !
- ✚ La direction cherche à gagner du temps en lançant une étude sur « le positionnement de la rémunération globale des collaborateurs » (fixe + variable + intéressement + participation). Le résultat n'est attendu qu'en septembre 2024 et forcément sans garantie de plan de « convergence » à la hauteur des décalages déjà présents depuis trop longtemps avec les autres établissements bancaires.
- ✚ La direction parle de mesures versées en février 2024 sans même valider le principe habituel de rétroactivité à Janvier 2024.
- ✚ La direction en choisissant de soumettre l'obtention des socles à l'obtention d'une note d'évaluation minimale (4 pour le CC part confirmé et 3 pour les POSC) prive, là encore, de nombreux salariés d'une rémunération minimale !

Ces propositions volontairement confuses et indécentes nous contraignent, en intersyndicale, à un appel à la grève pour faire valoir la reconnaissance pour tous ! Rappelons que la « pression » et les « menaces » pour empêcher les salariés de faire grève sont illégales et répréhensibles pénalement.

TOUS EN GREVE
LE 8 FEVRIER



Complémentaire Santé



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Au niveau des cotisations, notre mutuelle d'entreprise comprend 2 niveaux de cotisations :

- ✚ La cotisation principale **obligatoire**, prélevée sur votre bulletin de salaire, dont la prise en charge par LCL passera de 53,1% en 2023 à 57,5% en 2024.
- ✚ Et la cotisation au régime facultatif **supplémentaire***, d'un montant de 14,91€ (par salarié), prélevé sur votre compte bancaire en totalité

Savez-vous que l'avenant N°4 modifie le montant des cotisations du régime facultatif supplémentaire ? En effet, ce régime ayant des résultats excédentaires, les signataires ont décidé d'en faire bénéficier les adhérents.

* A partir du 01/01/2024, la cotisation à ce régime **facultatif** sera de :

- ✚ 7,46€ par mois pour les nouveaux adhérents à partir du 01/01/2024,
- ✚ 3,73€ par mois pour les salariés déjà adhérents au 31/12/2023.

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ
PERFORMANTE ...

C... F... D... T...



A titre exceptionnel, si vous adhérez au régime facultatif supplémentaire avant le 31/03/2024 en dehors des cas prévus dans l'accord de Juin 2017 (mariage, naissance d'un enfant...), votre adhésion sera effective le 1er du mois suivant et non le 1er janvier de l'année civile suivante !

Si vous souhaitez de plus amples renseignements, notamment sur le détail des services d'assistance inclus dans votre contrat, n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT.

En Bref

- ✚ **Forfait mobilité durable** : « A compter du 1er janvier 2024, le montant du forfait mobilité durable est revu à 400 € par an et par salarié. Ce montant est cumulable avec la participation forfaitaire de 50% de l'employeur, pour la prise en charge des abonnements de transports en commun, dans la limite de 600 € par an et par salarié». **Pensez à refaire vos déclarations sur l'honneur au titre de l'année 2024.**
- ✚ **Télétravail / Travail à distance** : le contexte de manifestation des agriculteurs peut complexifier les trajets domicile/travail. Notre DDR prône le discernement en cas de retard ou sortie anticipée. Enfin si vous devez être placé en travail à distance, suite à ces difficultés, ces journées n'entrent pas dans le quota annuel de jours éligibles au télétravail.
- ✚ **Prêt CLP Social** : depuis le 9 Janvier 2024, les conditions de ressources pour accéder au prêt CLP Social ont été revalorisées :

Prêt CLP Social

Revenus nets annuels maximum	<ul style="list-style-type: none">✚ 33 000€ pour les célibataires, veufs ou divorcés✚ 54 000€ pour un couple, ou divorcé bénéficiant d'une pension versée par l'ex-conjoint	<ul style="list-style-type: none">* Si un salarié LCL verse une pension, le montant de cette dernière vient en déduction de ses revenus* Ressources majorées de 4 000€ par enfant fiscalement à charge.
Montants	750€ à 6 500€	
Durée	12 à 60 mois	
Taux	2%	Avant déduction de 0,20% par enfant fiscalement à charge à la date de souscription du prêt avec une décote maximale de 0,80%.