

**CSEC du 10 juin 2021**

## Projet selfcare RH

La Direction envisage de faire évoluer les outils RH, sur les 18 mois à venir et déclare « Il y avait un outil RH et un outil paie et maintenant cela sera le seul outil ».

**Base de connaissance** : mise en place de Neocase, outil plus performant, plus simple d'utilisation qui permettra de trouver plus rapidement une réponse, un article. L'accès sera possible en externe via son Smartphone ou son ordinateur personnel.

**Gestion des demandes RH** : le nouvel outil (nouveau selfRH service de SOPRA) permettra aux salariés de faire des recherches, poser des questions et joindre des pièces.

### A NOTER

**Quelques précisions suite aux questions de vos élus CFDT :**

- ◆ Aujourd'hui, la clôture des demandes RH est quasi immédiate après la 1ère réponse, demain, au bout d'un certain nombre de jours sans interaction, elle sera archivée mais le salarié pourra toujours la rouvrir.
- ◆ Arrêt de travail : le manager a une action à faire dans Myself RH aujourd'hui. Demain, le salarié déclarera son absence et le manager n'aura ni copie, ni motif de l'arrêt de travail, juste l'information.
- ◆ Coût du projet : 740 K€ sur 2021 et 2022.
- ◆ Un gain en charge de fonctionnement en année pleine de 530 k€ (sur les effectifs et désengagement des coûts logiciels et prestations externes).

La CFDT salue évidemment toute évolution digitale qui fluidifie nos process et facilite la vie de tous.

Pour autant, la question se pose aussi en termes d'impacts sur les effectifs et sur la charge de travail pour les salariés du service paie et autres services RH.

La Direction déclare : « En termes de gain d'effectifs, cela correspond à 3 ETP dont un départ en retraite sur Contact RH et 2 ETP sur les équipes de paie. Ils seront positionnés sur d'autres services de la Direction. »

## LE MOT MYSTÈRE



## RBA en 12 versements

Aujourd'hui, notre Rémunération Brute Annuelle est versée en 13 fois sur 12 mois chez LCL sauf pour les Hors classes, les alternants et auxiliaires de vacances.

La Direction envisage de verser notre RBA sur 12 mois à compter du 1er janvier 2022. Le CSEC sera consulté sur ce projet en septembre prochain.

### La CFDT a proposé à la Direction :

- ◆ De faire un referendum auprès des salariés sur ce sujet clivant. La Direction a refusé, alors qu'elle revendique souvent la Co construction des projets avec les salariés, sur ce sujet qui vous touche directement votre avis ne l'intéresse pas.
- ◆ De mettre en place un réel 13ème mois chez LCL soit une prime versée en décembre en complément de la RBA, équivalente à un salaire de base et proratisée au temps de travail. Là aussi, refus de la Direction : « ce n'est pas prévu, nous verrons en négociation salariale (NAO) mais nous n'avons pas prévu ... »
- ◆ De passer la prime des médailles du travail à 1/12ème de RBA et non de la laisser à 1/13ème comme le prévoit la Direction et ce, afin d'avoir une équité de traitement entre « hors classe » et les autres salariés. Refus de la Direction.

**Le CSEC donnera un avis sur ces deux projets en septembre prochain...**

## CESU préfinancé garde d'enfants

Le chèque emploi service universel préfinancé (CESU) est un titre spécial de paiement permettant de financer la garde d'enfants à domicile et/ou hors domicile (crèches, garderies, assistants maternels, centre aéré,...). Le CESU est exonéré de cotisations sociales, CSG /CRDS et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 830 €/an par salarié. La Direction annonce cette mise en place à partir du 1er janv. 2022.

La CFDT a alerté la Direction sur le fait que nombre de mairies ne prennent pas les CESU et par conséquent sur l'iniquité de traitement que ses choix impliquent ! Par ailleurs, ce nouveau système lèse les parents de plus de deux enfants ainsi que ceux ayant des enfants de 3 à 6 ans.

Malgré nos demandes de précisions ou de modifications ainsi que nos propositions alternatives plus favorables aux salariés, la Direction communique d'ores et déjà sur son projet à tous dans l'entreprise et laisse croire que le CSEC le valide. La CFDT déplore qu'encore une fois LCL réalise des économies au détriment de ses salariés, notamment les familles nombreuses. Contactez vos élus CFDT, nous porterons vos demandes.

Conditions d'éligibilité	Versement de l'aide sous forme de CESU préfinancé							
Statut de l'enfant	Enfant à charge fiscale (demande de la déclaration fiscale du parent concerné)							
Âge de l'enfant	Moins de 3 ans inclus				de 4 à 11 ans inclus			
Mode de garde	A titre onéreux Garde à domicile ou hors domicile				A titre onéreux Garde à domicile ou hors domicile			
Montant forfaitaire	75 euros / mois Montant maximum : 152,5 €/ mois soit 1830€/ an				45 euros / mois Montant maximum : 152,5€/ mois soit 1830 €/ an			
Prise en compte du pourcentage du temps de travail	Temps de travail	Age Enfant	Montant de base	Montant mensuel appliqué	Temps de travail	Age Enfant	Montant de base	Montant mensuel appliqué
	100%	< 3 ans	75	75	100%	> 3 ans	45	45
	90%	< 3 ans	75	67,5	90%	> 3 ans	45	40,5
	80%	< 3 ans	75	60	80%	> 3 ans	45	36
	60%	< 3 ans	75	45	60%	> 3 ans	45	27
	50%	< 3 ans	75	37,5	50%	> 3 ans	45	22,5

## Crise sanitaire et déconfinement

Lors d'un CSE Central extraordinaire le 3 juin dernier, la Direction a mis à jour le protocole sanitaire pour un déconfinement progressif chez LCL.

Vos élus CFDT ont été entendus, notamment sur leurs demandes de conserver du travail à distance dans le réseau, la notion de volontariat pour le retour sur site des fonctions support et back office, le maintien du travail à distance pendant les travaux d'agences ou les fermetures d'écoles, crèches, centres aérés, garderies...

Le guide LCL a été mis à jour, n'hésitez pas à vous y référer et à contacter vos élus CFDT en cas de besoin. Une réunion du CSEC se tiendra début septembre pour faire le point de la situation selon l'évolution de l'épidémie et les annonces gouvernementales.

## Pensez à contacter vos élu(e)s CFDT

**Prochaine séance le 7/8 juillet 2021**