

CSEC du 8 mars 2023

Journée internationale des droits des femmes

En cette journée du 8 mars, la **CFDT**, très attachée à la lutte contre toutes formes de discrimination, a dénoncé encore une fois, les inégalités et dérives qui existent dans l'entreprise et qui touchent plus particulièrement les femmes.

Ces inégalités, mises en exergue par un expert mandaté par le CSEC dans le cadre de la négociation égalité professionnelle en cours, ne peuvent être niées par la Direction :

- La discrimination en période de maternité : certaines femmes se voyant refuser une MSI malgré des résultats à la hauteur des attentes sous prétexte qu'elles sont enceintes,
- La discrimination à l'embauche : niveau de poste, de salaire et de classification à poste égal souvent inférieurs à ceux des hommes,
- Objectifs et charge de travail qui ne tiennent pas compte des temps partiels,
- Plafond de verre sur certains postes qui restent masculins chez LCL (1 DdR sur 9 est une femme, présence de 2 femmes seulement sur 9 membres du COMEX...),
- Harcèlement sexuel et propos sexistes dénoncés récemment sur certains périmètres.

La **CFDT** a rappelé à la Direction l'urgence de poursuivre la négociation égalité professionnelle femme/homme. D'ailleurs, les négociateurs lui ont, d'ores et déjà, fait parvenir un projet d'accord incluant le plan d'action et les moyens, notamment financiers, nécessaires à la réduction de ces inégalités.



LA CFDT VEUT METTRE SON GRAIN DE SEL



Prêt à taux zéro et RVC

En réponse à ses nombreuses questions, la **CFDT** a obtenu quelques précisions sur les modalités du « prêt à taux Zéro » annoncé par la Direction, à savoir :

- Un crédit conso sans frais de dossier, sans garantie, avec assurance facultative, d'une durée de 6 à 66 mois, monté par les conseillers en agence,
- Un montant maximum équivalent au montant de votre RVC 2022 épargnée en 2023 sur justificatifs Amundi (de 1000 à 17000€),
- Possibilité de plusieurs prêts par salarié car il sera amortissable ou In fine pour les montants investis sur le PEE et uniquement amortissable sur le PERCOL.

Contrairement à ce qu'a pu laisser croire la communication de la Direction, ce dispositif, qui rentre dans le cadre légal du prêt à la consommation ne bénéficiera pas, de fait, à tous les salariés.

De plus, le calendrier envisagé par la Direction pose question ! La commercialisation de ce prêt ne démarrerait qu'après les choix d'épargne. La **CFDT** a souligné le risque qu'un salarié se voit refuser ce prêt après avoir investi son intéressement/participation.

La **CFDT** demande donc d'avancer la date de commercialisation de ce prêt afin qu'un accord de principe, préalable aux versements sur le PEE et/ou PERCOL puisse être fourni aux salariés intéressés par ce dispositif.

Pensez à contacter vos élu(e)s CFDT

Déclaration CFDT négociation salariale

Madame la Présidente,

Selon l'INSEE, sur un an, les prix à la consommation en France, ont augmenté de 6,2 % en février 2023 avec pour l'alimentation une hausse de 14.5% et 14% pour l'énergie. L'inflation poursuit sa course effrénée et contrairement à ce que les économistes prévoient initialement, la tendance n'est pas à l'amélioration, bien au contraire. Un constat partagé par notre Directeur Général lors du RDV du 1er mars. Dont acte.

Si la Direction communique à tour de bras sur la « largesse » de ses mesures salariales 2023, la réalité est toute autre. Encore une fois, la CFDT souhaite clarifier quelques éléments :

- Rappelons que la Rémunération Variable Collective (intéressement et participation) ne fait pas partie des négociations salariales puisqu'un accord distinct existe chez LCL. Quant à la RVP, la Direction nous impose ses choix sans négociation. (cf. tracts CFDT des 18 et 25 janvier 2023).
- La **CFDT** rappelle que la PPV (Prime de Partage de la Valeur) chez LCL versée en avril 2023 est loin d'être conséquente mais pas loin d'être indécente ! L'année dernière, seuls les salariés en dessous de 28.000€ de RBA ont touché 700€, soit 2565 salariés sur 17000.

Seules les augmentations de salaire donnent du pouvoir d'achat !

- Concernant l'enveloppe MSI, là aussi rappelons qu'elle ne permettra de récompenser au mieux que 30% des salariés quand 70% n'auront rien. Ce que la Direction ne précise pas dans ses communications, c'est que cette enveloppe MSI finance aussi les mesures sociales réservées à certains métiers et l'enveloppe « égalité professionnelle » qui ne sont pourtant pas une avancée mais bien des mesures de rattrapage salarial pour tenter d'endiguer les démissions et de réduire les écarts salariaux femme/homme.

La CFDT vous l'a dit, à plusieurs reprises, le montant de ces enveloppes est, d'une part, insuffisant au regard du nombre de salariés LCL et d'autre part, ne doit jamais se substituer à ce qu'on appelle communément les augmentations de salaires.

C'est bien la politique salariale « low cost » menée par la Direction Générale LCL, depuis des années, qui génère et creuse ces écarts de rémunération dans notre entreprise.

- Quant à la mesure générale versée en juillet 2022, après 8 ans de carence (pour rappel, MG de 500€ en 2014) : 2.9% c'est le chiffre magique que brandit fièrement la Direction dans ses nombreuses communications, notamment dans la presse.

Cette assertion de la Direction aurait du sens si elle avait donné 2.9% à chacun des salariés avec un plancher de 1200€ par exemple. Vos salariés et la **CFDT** ne sont pas dupes, ce taux de 2.9% ne représente en réalité qu'un taux moyen d'augmentation. Chacun est en mesure de faire son propre calcul. Cet accord signé par la **CFDT** en 2022, ne doit pas servir d'argument à la Direction pour s'exonérer d'accorder une nouvelle mesure générale qui contribuerait au maintien du pouvoir d'achat de ses salariés.

70 % de vos salariés ont perdu du pouvoir d'achat entre 2016 et 2021 du fait de la politique salariale au rabais menée par la Direction LCL alors même que les résultats augmentent chaque année !

Dans un tel contexte, la propagande de la Direction LCL ne suffit pas à masquer la « bassesse » de ses mesures salariales, elle attise plutôt la colère des salariés. Preuve en est, leur forte mobilisation le 17 janvier dernier et leur soutien massif à la pétition intersyndicale CFDT/FO toujours en circulation.

C'est bien à la Direction qu'il appartient de faire des choix différents, plus justes et plus responsables, à l'instar de certains confrères.

Quelques exemples :

Négociation salariale 2023 chez Société Générale :

- + 3% d'augmentation de salaire jusqu'à 60.000 € avec un plancher de 1.000 €
- + 2% d'augmentation de salaire jusqu'à 80.000 €
- PPV de 1.700 € jusqu'à 80.000 €

Négociation salariale 2023 chez BNPP :

- +3% d'augmentation de salaire jusqu'à 90.000 €
- PPV de 1.100 € jusqu'à 59.200 €
- PPV de 800 € jusqu'à 90.000 €

Aujourd'hui, la Direction ouvre à nouveau le dialogue en acceptant de revenir autour de la table des négociations.

Pour la CFDT, la priorité est d'obtenir des mesures salariales pérennes, en réponse aux attentes fortes et bien légitimes des salariés qui œuvrent chaque jour dans des conditions de travail difficiles pour satisfaire les clients et ainsi contribuer aux résultats historiques affichés par LCL cette année encore.

Par conséquent, la **CFDT** vous demande, madame la Présidente, de fixer une date de réunion le plus rapidement possible.

La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

Prochaine séance les 5 et 6 avril 2023



CFDT DELEGATION NATIONALE - 2 avenue de Paris

Immeuble Garonne Aile B – 94800 VILLEJUIF

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

