

Questions diverses CSEC des 14 et 15 mai 2025

❖ CFDT

- **Alternants / Durée du travail**

Pour les alternants qui vont à l'école du lundi au vendredi et travaillent sur une agence ouverte du mardi au samedi, nous vous avons déjà fait part de problématiques quant au respect du temps de travail : 2 jours consécutifs de Week end et 5 jours de travail par semaine.

Une DAC spécial alternant existe chez LCL mais nous semble ne pas respecter les règles de durée du travail. Or, nous vous rappelons que le temps passé à l'école est considéré comme du travail effectif. Aussi, nous vous demandons de rappeler les règles légales à tous, de les mettre par écrit et surtout de les appliquer. Réponse : l'exception devient le principe : l'alternant ne vient pas travailler les samedis précédant les semaines d'école (car il reprend le lundi et ne bénéficie pas de 2 jours de repos consécutifs s'il travaille le samedi). Le samedi non travaillé sera reporté au samedi de la semaine d'école précédant la semaine travaillée chez LCL. Cela ne concerne que les alternants travaillant dans une agence ouverte du mardi au samedi et effectuant une formation du lundi au vendredi. En l'absence de possibilité de report, une DAC devra être remplie pour garantir les 2 jours de repos consécutifs. Le solde de JRTT ne sera pas imputé. Votre proposition de reporter « Le samedi non travaillé au samedi de la semaine d'école précédant la semaine travaillée chez LCL. » induirait que l'alternant travaillerait 6 jours consécutifs et ainsi cela contreviendrait aux règles en vigueur chez LCL comme reprises ci-dessous.

#ABC : Mon temps de travail et son organisation, en clair « Chez LCL, la durée annuelle de travail est de 1607 heures annuelles. Cette durée du travail s'applique à la majorité des salariés de LCL qui travaillent à temps plein. Elle est indépendante des aléas du calendrier.

Dans la plupart des unités, le temps de travail est de 39 heures par semaine, sur la base de :

- 206 jours travaillés (205 journées de 7h48 et 1 jour de solidarité de 7h)
- Des semaines de 5 jours de travail »

Par ailleurs, pour les alternants et apprentis, il ressort des articles L6222-24 et L6325-10 du code du travail que :

- Leur temps de formation est inclus dans le temps de travail
- Leur temps de travail est identique à celui des autres salariés

Par conséquent, la CFDT demande à la Direction de trouver une solution adaptée à chaque périmètre : accueillir l'alternant sur une autre agence ou en DR par exemple le lundi, leur accorder une journée de télétravail avec des missions spécifiques...

Réponse : La réponse a été apportée dans la seconde version des questions diverses du CSEC d'avril.

Remboursement frais de repas

De nombreux salariés effectuent des déplacements professionnels et ainsi se voient contraints de prendre leur repas au restaurant. A ce jour, le plafond de remboursement chez LCL est de 19 € maximum. Néanmoins, les plafonds d'exonération de cotisations sociales pour les employeurs ont été revalorisés et sont désormais à 21,10€. Aussi, la CFDT demande à la Direction d'augmenter les plafonds de remboursement des repas à 21,10€.

<https://entreprendre.service-public.fr/actualites/A17991?lang=>).

Réponse : Nous prenons note de la revendication syndicale de porter le plafond de 19 euros à 21,10 euros, qui est la valeur maximale légale du plafond d'exonération.

Mesures « repères » pour le Responsable d'Agence Privé et Pro

Les conseillers privés et les conseillers pros bénéficient de mesures repères mises en place par la Direction alors que les RA privés et les RA pros en sont exclus. La CFDT rappelle que les RA font le même métier que les conseillers et ont en plus la responsabilité de la sécurité de l'agence. La CFDT et les salariés concernés ne comprennent pas ce choix injuste. Par conséquent, la CFDT demande à la Direction de revoir ce point et d'accorder lesdites mesures repères aux RA (pro et privés).

Réponse : *Tous les métiers concernés par les rémunérations dites « repères » sont énoncés dans l'engagement unilatéral. Ainsi, les métiers de Responsable d'Agence, ne figurant pas dans l'engagement unilatéral ne sont pas concernés.*

Nouvelle grille RVP

La CFDT s'interroge sur certains éléments repris ou non repris sur la nouvelle grille RVP fournie lors de la séance de février dernier :

- Quel est, ou quels sont, le ou les métiers en fonctions support qui est ou sont V2 en niveau de responsabilité avec une opportunité de variable à 2400€ ?
- Sur OSC/OSCE/OSCA aucune opportunité cible de variable n'est reprise dans les catégories Management (RE, RM...) et Expertise (les experts métiers...), ne serait-ce pas un oubli ?

La CFDT vous demande de bien vouloir corriger ce document en fonction de vos retours et bien sûr de nous le faire parvenir.

	NIVEAUX DE RESPONSABILITE	RETAIL	BANQUE PRIVEE	GESTION DE FORTUNE	ENTREPRISE	CORPORATE FINANCE	FONCTIONS SUPPORT	OSC/OSCE/OSCA
VENTE	V1'	730 €						
	V1	950 €						
	V2'	1 450 €						
	V2	3 650 €	2 600 €	3 500 €	3 500 €		2 400 €	
	V3	5 400 €	5 400 €		7 200 €	18%		
	V3'	5 500 €						
	V4	5 800 €	5 800 €		8 000 €	33%		
MANAGEMENT	V5		25 000 €	25 000 €	33%	33%		
	V6		30 000 €	30 000 €	33%			
	M1'	2 180 €						
	M1	5 700 €	5 700 €				10%*	
EXPERTISE	M2	6 200 €	6 200 €	6 500 €	6 500€	18%	10%*	
	M3	7 200 €	7 200 €		18%	18%	10%*	
	M4	18%	18%		25%	33%	13% / 18%	
	E1		10%*		10%*	10%*	10%*	
	E2		10%*		10%*	13%	10%*	
	E3		5 500 €		15%	18%	10%*	
SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMIN	E4		20 000 €		18%	25%	10%*	
	E5		40 000 €	30 000 €	18%	33%	13%	
	E5'			40 000 €			18%	
	E6		33 %		33%	50%	18%	
SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMIN	T1				600 €			
	T2				800 €			
	T3				800 €			1200€
	T4				10%*			2000 €
	T4'							2200** €

**pour le Coordinateur Service client, cible métier: 2200€ *les collaborateurs cadres intégrés et techniciens ont une cible de variable positionnée à 8% et conservent les 5 jours de RTT supplémentaires conformément à l'accord RTT.

Réponse : En attente.

Incivilités / Accident du travail (question posée en CSE pour laquelle la direction considère que la réponse est nationale) : Certains salariés victimes d'incivilités d'un degré élevé (coups et blessures) ont dû être arrêtés en accident de travail plus de 30 jours. Ces absences en "accident de travail" les ont pénalisés dans le montant de leur RVP au dernier trimestre. Nous demandons à ce que ces absences particulières "accident de travail" ne soient pas comptabilisées comme les autres afin d'éviter la "double peine" pour ces salariés victimes. **Réponse :** Nous prenons note de votre demande.

Réponse : Il n'est à ce jour pas possible d'identifier l'origine des accidents de travail en paie et donc de traiter différemment ce type d'absence.

Télétravail / changement d'affectation : Des salariés du réseau dont le quota annuel de TT est de 33 jours nous remontent des pratiques concernant le télétravail qui ne correspondent pas à l'esprit de l'accord. En effet, lors de changement de poste et/ou d'agence en cours d'année, la Direction dit aux salariés qu'il y a proratisation du quota de jours de TT pour les mois restants de l'année ! Autant, nous partageons le fait que l'organisation de la prise de jours de TT doit se faire en équipe, en tenant compte des contraintes d'organisation et avec l'accord du manager, autant nous ne cautionnons pas ces pratiques. Aussi nous vous demandons de faire les rappels nécessaires afin de respecter l'accord télétravail dans l'entreprise. **Réponse :** en cours de vérification.

Réponse : En effet, l'accord de télétravail est convenu entre un collaborateur et son manager. Il cesse en cas de changement de poste et donc d'environnement. Une nouvelle demande doit être faite pour s'assurer à nouveau du caractère volontaire du télétravail.

Prime attractivité pour les départements 92 et 93 : En 2024, était précisé dans le PV de désaccord NAO : « En outre, le plafond de RBA conditionnant l'éligibilité à la prime d'activité pour les collaborateurs affectés et exerçant leurs fonctions dans une unité située sur les départements des Hauts-de-Seine ou de la Seine-Saint-Denis, est porté de 32 350 € à 32 850 €. »

Cette information n'apparaît pas cette année dans l'engagement unilatéral de la Direction. Merci de nous confirmer le maintien de cette prime ? Ces secteurs étant fortement impactés par des postes à découvert et des difficultés de recrutement, nous vous demandons de revaloriser le plafond de RBA conditionnant l'éligibilité à cette prime d'attractivité. *Réponse : en attente.*

Réponse : Le montant de 32 850 euros est inchangé. Celui-ci avait été modifié dans le cadre de l'augmentation générale du 01/01/2024. Il n'y aura pas de modification cette année.

❖ FO

Guide bonnes pratiques congés : Régulièrement, nous avons des remontées de salariés qui se voient refuser la pose de jours de RTT Salariés, car accolés à des CP. Cela, à cause du terme « de préférence » laissé dans le guide établi par LCL. FO LCL vous demande de supprimer la seconde partie de la phrase « Ils (RTTS) sont de préférence pris hors période d'été, sans être inclus ni accolés à une période de congés », ce qui devrait régler définitivement le problème.

Réponse : En attente.

Mesures de convergences : dans un CSE, il a été dit que ces mesures étaient distribuées « au cas par cas ». Or, dans la décision unilatérale à la suite du PV de désaccord de la NAO pour 2025, il est simplement indiqué la liste des emplois concernés, et « Les MSI de convergence concernent les salariés dont la dernière note de performance obtenue lors de l'entretien d'évaluation est supérieure ou égale à 3 ». Ce qui semble signifier qu'un salarié occupant un emploi de la liste et ayant obtenu au moins la note de 3, est bénéficiaire d'une mesure de convergence. Concernant le montant, comment est-il apprécié ? Merci de vos explications.

Réponse : Pour mémoire, lors des présentations à l'issue du lot 1, nous avons précisé que les résultats d'un emploi ne préjugeaient pas de la position individuelle de chaque titulaire. Un collaborateur peut occuper un emploi situé au marché tout en ayant, à titre individuel, un niveau de rémunération inférieur et inversement. Tous les collaborateurs notés 3 ou plus n'ont donc pas nécessairement bénéficié d'une mesure de convergence dès lors qu'ils se situaient déjà au niveau ou au-dessus du marché.

La note d'évaluation est un critère de détection des bénéficiaires potentiels mais ne constitue pas l'unique critère d'attribution. S'agissant des montants, l'étude a permis de définir un niveau de rémunération à atteindre pour se situer dans le marché. L'étude des situations individuelles de chacun permet de comparer la rémunération des collaborateurs par rapport au marché afin de calculer un montant.

RVP agences Habitat : Au 3^{ème} trimestre 2024, la RVP des agences Habitat était erronée, ce qui avait conduit à un versement supplémentaire de 100 € à chacun. Il avait été indiqué que l'ajustement serait effectué au 4^{ème} trimestre. Or, aucune explication n'a été donnée aux salariés sur cet éventuel ajustement en fin d'année. Merci de vos précisions sur ce sujet.

Réponse : En attente.

Calibrage des rendez-vous immobilier : Lorsqu'un client prend un RDV pour un projet immobilier, il peut réserver une plage limitée à 30 minutes, ce qui est très insuffisant dans la plupart des cas. Est-il possible de revoir ce calibrage et porter à 1 heure la durée minimum pour un projet immobilier ?

Réponse : *Un client peut effectivement enregistrer un rendez-vous de 30 minutes s'il sélectionne le motif "me renseigner sur un projet immobilier". En revanche, s'il choisit "étudier mon dossier immo", le système configurera automatiquement un rendez-vous d'une heure.*

Total incident fonctionnement (suite) : Chaque mois, les agences sont polluées par les sollicitations des clients demandant des explications sur cette écriture. Ne serait-il pas possible de communiquer le détail de ces frais automatiquement ? Vous avez répondu que le client était informé des frais liés à ces incidents via son relevé de compte, dans un cadre spécifique « information préalable sur les frais d'incident de fonctionnement ». Notre question concernait le détail des frais facturés et non une « information préalable ». Vous avez ensuite répondu que le relevé de compte détaillait l'ensemble des frais. C'est bien le problème, il ne détaille pas les frais, en tout cas, pas suffisamment. Merci de revoir.

Virements selfcare impossible et facturation (suite) : Pour des raisons de sécurité, LCL a légitimement ôté la possibilité pour les clients d'effectuer des virements vers des banques étrangères douteuses via leur BEL. Ces virements doivent impérativement être saisis en agence. Qu'en est-il de la facturation de ces virements ? Notre clientèle n'a pas à subir les impacts de décisions internes. Vous avez répondu que les conseillers pouvaient utiliser leur enveloppe 3C. Vous comprenez bien que cette solution n'est pas envisageable au vu du flicage de l'utilisation de cette enveloppe et de l'impact sur la RVP. Merci d'apporter une solution plus adéquate.

Retrait DAB Crédit Agricole (suite) : Dans le même esprit, alors que nous avons fermé de nombreuses agences, des clients n'ont pas d'autre choix que d'utiliser des DAB confrères où des frais peuvent être appliqués. Ne serait-il pas possible d'exonérer de frais les clients qui utiliseraient un DAB Crédit Agricole ? Vous avez répondu qu'entre banques, est prélevée une commission interbancaire de retrait dont le coût a fortement augmenté. Il serait donc intéressant de regarder si la suppression de nombreux DAB LCL a été plus avantageuse économiquement que de payer plus de commissions de retrait. Qu'en est-il ? En tout cas, côté satisfaction client, c'est sans conteste un irritant. Vous n'avez pas répondu à la dernière question. Ce sujet prend encore plus d'importance depuis l'installation de DAB communs à BNPP, SG et Crédit Mutuel-CIC. En serions-nous incapables entre enseignes de même groupe ?!

Application des rémunérations socles réseau (suite) : Maintenez-vous l'exclusion des conseillers et directeurs d'agence affectés dans une équipe d'appui du bénéfice de cette mesure ? Dans l'affirmative, pour quelle(s) raison(s) ? Vous avez répondu : « Nous appliquons les mesures définies dans l'engagement unilatéral ». Comme dans cet engagement, il n'est pas stipulé que les conseillers et directeurs d'agence affectés à l'équipe d'appui sont exclus des rémunérations socles. Vous avez complété en écrivant : « l'emploi équipier d'appui n'est en effet pas concerné par l'octroi de mesures socles ». Mais « Equipier d'appui » n'est pas un emploi ni un métier. L'équipe d'appui est une affectation. Merci de revoir.

Problème de rémunération (suite) : répondez-vous systématiquement aux salariés qui font part de leur intention de quitter LCL pour une question de rémunération ? Dans l'affirmative, sous quel délai ? Sous quelle forme ? Quelles régions sont les plus impactées ? vous n'avez pas répondu aux questions posées. En outre, vous avez dit que vous faisiez des propositions de révision salariale « dans un très faible nombre de cas » de démissions. Pourquoi ? Vous n'avez toujours pas répondu aux questions puisque, notamment, vous dites recevoir les démissionnaires alors que nous parlons des salariés qui envisagent de démissionner. La nuance est importante. Vous avez répondu que « Le management et la

fonction RH sont attentifs, dans le cadre de leur fonction et au quotidien, au sujet de rémunération qui peut motiver une intention de démissionner. Cela ne fait pas l'objet de process, de délai ou de suivi particuliers ». Nous notons qu'il n'existe aucun process et de suivi chez LCL, pour les salariés qui font part de leur intention de quitter LCL.

Réponse : *Toutes les régions appliquent le même process vis-à-vis des démissionnaires : les managers sont sensibilisés par la ligne métier RH et font remonter aux RDI les éventuels risques de départ.*

Par ailleurs, les démissionnaires sont systématiquement reçus par le RDI pour connaître les raisons du départ. Les démissions sont suivies de près : une présentation sur les enquêtes démissions 2019 et 2024 est à l'ordre du jour du CSEC de juin 2025.

Obligation d'information (suite) : le Code du travail oblige l'employeur à présenter aux élus les éléments qui constituent des modifications des conditions de travail des salariés. Lors d'une suppression ou création de poste, la charge de travail pour les salariés restants s'en trouve par conséquent modifiée. Cependant, les élus CSE E ne sont jamais informés de ces modifications qui concernent pourtant les salariés de leur périmètre. **FO LCL** demande à ce qu'une présentation complète soit effectuée à chaque suppression ou création de poste, avec nouvelle charge de travail pour les salariés en place ou nouveau poids des portefeuilles pour les conseillers en place. Vous comprendrez aisément que votre réponse ne nous satisfasse pas. En effet, une suppression de poste entraîne fatalement un alourdissement de la charge de travail pour les collègues, sauf à nous prouver le contraire. Il y a donc impacts sur l'organisation de l'activité et sur les conditions de travail. Merci de revoir. Vous avez répondu « Nous vous invitons à vous référer à nos réponses précédentes qui sont maintenues et à celle apportée en CSEC le mois dernier. Donc, pour résumer, nous notons que vous n'informerez les instances qui si vous considérez que cela a un impact sur les conditions de travail. Est-ce bien cela ?

Passage de cadre intégré à cadre autonome (suite) : sur le siège, dans plusieurs directions, la RH tente de forcer les salariés à prendre le statut de cadre autonome, alors qu'aucun avenant à l'accord 35 heures n'a été signé. Pour rappel, cet accord stipule : « *La liste des responsabilités visées sera clairement établie dans chaque direction et donnera lieu à un avenant au présent accord* ». Merci de nous donner des explications. Vous avez répondu que le changement de statut est lié à un changement de poste qui correspond à un souhait d'évolution personnel. Premièrement le changement de poste n'est pas toujours un souhait d'évolution personnel. Deuxièmement, quel est le rapport entre un souhait d'évolution personnel, un changement de poste et le passage en cadre autonome ? Vous ne répondez absolument pas à la question relative au respect de l'accord « 35 heures ». Pouvez-vous nous fournir les avenants à cet accord qui justifierait un passage en cadre autonome ? Nous réitérons le constat actuel : les propositions de changement de poste s'accompagnent d'un chantage : obtention du poste si passage au statut « cadre autonome ». Une explication s'impose face au mécontentement grandissant. Pire, ces derniers jours, des salariés, sans changement de poste, reçoivent un courrier leur annonçant leur modification de statut (d'intégré à autonome) qu'ils doivent retourner signé. Merci de nous donner des explications. Vous avez répondu : « *Si le poste proposé relève, compte -tenu de l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et des responsabilités, du statut de cadre autonome, ce dernier est proposé* ». D'une part, le statut n'est pas proposé mais imposé. D'autre part, votre réponse contrevient au chapitre VI – Le temps de travail des cadres – de l'accord LCL relatif à la réduction du temps de travail de juillet 2000. Merci de revoir.

Suivi quotidien charge de travail d'un cadre autonome (suite) : nous vous avons interrogés sur les modalités de **contrôle quotidien, hebdomadaire et/ou mensuel** de la charge de travail mises en place chez LCL. Pour rappel, l'accord « 35 heures » de LCL stipule une durée maximale quotidienne de travail

de 10 heures avec une amplitude maximale de 12 heures, une durée maximale de 48 heures hebdomadaire et de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Vous répondez que « *la charge de travail fait l'objet d'une évaluation annuelle à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation* ». Ce qui est, une fois de plus, une réponse hors sujet. Nous notons que même si vous ne voulez pas répondre à cette question qui vous devez juger embarrassante, elle mérite une réponse appropriée. Merci de nous la communiquer. Nous confirmons que vous n'avez pas répondu à la question posée, à savoir, les **moyens de contrôle régulier** de la charge de travail et des horaires. Contrairement à vos dires, vous n'avez absolument pas répondu à la question posée. Vous dites « *Nous vous invitons à vous référer à nos réponses précédentes qui sont maintenues* ». Encore faudrait-il que vous ayez répondu à la question précise.

❖ Questions posées en séance

M.MIRA. Quel est le plan d'accompagnement dans les agences pour les conseillers considérés comme non autonome pour le TT ?

Réponse : *Le plan d'accompagnement est construit par le collaborateur et son manager après identification des difficultés identifiées rencontrées dans l'activité. Chaque plan d'accompagnement est personnel, il n'y a pas de modèle type à décliner puisqu'il s'agit de s'adapter aux besoins de chacun.*

Un plan d'accompagnement peut intégrer différents types d'actions, par exemple :

- *Actions d'accompagnement (ex : mise en place d'actions avec le coach ou le manager directement)*
- *Actions de suivi et rendez-vous réguliers (le collaborateur met en œuvre les recommandations qui lui ont été faites et débrief des résultats avec le manager (et selon le cas le coach) pour analyser les résultats et identifier ce qui doit encore être travaillé)*
- *Actions de formation (ex : identification de elearning)*

Les objectifs du plan d'accompagnement sont de mettre en place des actions permettant au collaborateur de réussir, de regagner en confiance en l'aidant à identifier/comprendre/analyser et surmonter ses difficultés (et en s'appuyant sur ses forces).

M.MIRA. Pourquoi certains collègues n'ont pas été informés qu'ils devaient renouveler l'attestation de garde payante ? pour les CESU garde d'enfants. Certains n'ont pas eu à justifier cela a été auto renouvelée et d'autres ont été coupés et pendant plusieurs mois. Ils ont donc perdu quelques mois.

Réponse : *Pour les frais de crèche et garde, nous procédions habituellement par campagne annuelle en octobre pour recueillir les justificatifs, avec possibilité d'envoyer une déclaration en cours d'année en cas d'évolution entre 2 campagnes annuelles (naissance, arrivée dans l'entreprise ...).*

En octobre 2024, en prévision de plateforme Worklife, nous avons fait le choix de faire une campagne simplifiée : nous avons écrit le 27 septembre 2024 à tous les collaborateurs ayant des enfants pour leur préciser de :

- *Nous transmettre le formulaire habituel de demande avec les justificatifs si nouvel éligible ou si évolution de leur situation*
- *Ne rien faire si leur situation n'avait pas changé*

En tout état de cause, en l'absence de retour, nous considérons donc que la situation n'avait pas changé et nous laissons donc l'aide « frais de crèche et garde » telle qu'elle existait. Il est donc normal que des

collaborateurs disent qu'ils n'ont rien eu à faire. Toutefois, pour ceux qui ont indiqué que cela n'a pas été renouvelé, merci de nous transmettre leur identité afin d'analyser leur dossier.

M.MOUTIER. Dans le cadre du PV de NAO, 07/02/2024, est ce que vous confirmez que l'attribution d'une mesure sociale est indépendante de l'attribution d'une MSI dans le cadre d'un changement de classification ?

Réponse : *En attente*

❖ Autres questions

M. KERNIVINEN. Selon certains conseillers, ARIA devait être en lien avec LCTout. Quelqu'un d'autre répond : « Sauf erreur, le lien n'est toujours pas d'actualité. » Apparemment, les conseillers savent mieux que nous certaines choses. J'entends que ce n'est pas d'actualité, mais ils semblent dire qu'ils sont déjà au courant qu'ARIA sera relié à LCTout.

Réponse : *Aujourd'hui Aria n'est pas lié à LCTout ou n'importe quelle autre base de connaissance. Nous menons des tests actuellement sur un nouveau moteur de recherche pour LCTout (information du test faite en CSEC du 19 et 20 juillet 2023) mais il reste indépendant d'Aria. Si les tests sont satisfaisants, nous étudierons la possibilité de lier les 2 sur des domaines restreints de LCTout qui restent à définir. En tout état de cause, plusieurs mois de travail seront nécessaires pour faire fonctionner Aria en lien avec LCTout.*

Mme DORCHE : Mesure de convergence - ou comment baisser la rémunération d'un salarié : Un salarié a reçu une lettre l'informant qu'il bénéficiait d'une mesure de convergence de 1421€ dont 720€ à compter du 1er février 2025 et le reste (701,07€) en 2026 sans préciser la date. Tout pourrait aller pour le mieux, sauf que ce salarié travaille dans le 93 (Seine Saint Denis) mais cela pourrait aussi concerner 2 départements bénéficiant d'une prime d'attractivité de 100€ par mois ; soit 1200€ à l'année. En intégrant les 720€ à la RBA du salarié, sa RBA est désormais supérieur au seuil de 32850€ et il ne touche donc plus les 100€ par mois. En résumé, vous lui versez grâce à sa mesure de convergence 60€/mois supplémentaire et sa prime d'attractivité de 100€ est supprimée. Cela représente une perte de rémunération de 40€/mois (soit 480€ pour une année). Pire, l'effet étant rétroactif au 01/02/2025, la prime de 100€ de février lui a été déduite de sa paye de Mars. Si vous ne prenez pas en compte cette situation anormale, vous condamnez ce salarié à subir une baisse de salaire jusqu'au versement de la deuxième partie de la mesure en 2026 ; on ne sait d'ailleurs pas quand exactement.

Quelle solution proposez-vous ? Ajouter à sa RBA les 1421€ en une seule fois en 2026, et rétablir sa prime d'attractivité de 100€ immédiatement. Ajouter à sa RBA 1200€ pour 2025 et le solde de sa mesure de convergence de 221€ en 2026 ; pour neutraliser la perte de la prime d'attractivité. Verser une prime compensatoire de la perte de rémunération de 40€/mois et rester sur la proposition initiale de versement de la mesure de convergence en 2 fois. Prime disparaissant à la date du versement prévu en 2026.

Je crains que ce cas ne soit pas un cas isolé. Afin que cette mesure salariale « de convergence » soit cohérente, elle ne doit pas causer une perte de rémunération, pouvez-vous détecter tous les salariés impactés sur le 92 et le 93 et leur apporter une solution ?

Réponse : Nous allons examiner la situation des collaborateurs éventuellement impactés par une mesure de convergence qui conduirait à une baisse de leur RBA et de leur prime d'attractivité.

