



OSEZ LA DIFFERENCE, VOTEZ UTILE, VOTEZ AUTREMENT SOLIDAIRES !



Pour vous convaincre de l'importance de voter et de voter utile, le collectif Autrement Solidaires vous présente un bilan factuel de la mandature qui s'achève et vous propose sa feuille de route pour 2023/2027.

Souvenez-vous :

2019/2023 restera une mandature marquée par de trop nombreux accords perdants pour l'ensemble des salariés, par des régressions d'acquis sociaux et de nombreux départs de salariés expérimentés :

Les mesures salariales n'ont jamais été à la hauteur de votre investissement et de votre travail. LCL reste le parent pauvre de CASA malgré des résultats financiers records tous les ans :

- **Les NAO sont faibles** tous les ans malgré des résultats historiques. La dernière, commencée depuis plus de 8 mois, est la meilleure illustration de cet échec des « négociateurs » : pauvre et trop longue
- **L'accord intéressement participation signé en 2022 fait la part belle à LCL et le partage vous a incontestablement été défavorable.** Il sera renégocié en cours de mandature...
- **Les montants des primes PEPA et PPV n'ont pas été et ne sont toujours pas à la hauteur** de votre investissement et des résultats records chez LCL.
- **Vos RVP sont devenues complexes, opaques et moins distributives** au regard de vos performances. Les montants des opportunités n'ont pas été réévalués depuis 2006 ! (35% d'inflation sur la période).

De nombreux accords signés sur cette mandature ont été contraignants, mal négociés, trop vite paraphés et par conséquent trop souvent perdants pour les salariés :

- **Signature le 7 avril 2020 d'un accord vous imposant la pose de 5 jours de congés et 5 jours de RTT sur une période courte (moins de 2 mois).** AS réclamait un avenant exceptionnel sur CET qui aurait permis de « mettre de côté » ces jours de congés et RTT (beaucoup plus souple pour les salariés et LCL).
- **Signature d'un nouvel accord télétravail minimaliste (11 jours annuels pour le réseau), bien loin de ce que proposent nos concurrents et inadapté à nos obligations légales** en matière de réductions des Gaz à Effet de Serre et de Responsabilité Sociétale des Entreprises.
- **Signature d'un accord Horaires Variables alors que les salariés concernés y étaient hostiles.**
- **Signature d'un accord sur une mesure générale en juillet 2022 rognant sur le budget...2023 (du jamais vu !!!) en oubliant d'intégrer la notion de prime d'attractivité sur la couronne parisienne.** Sans l'intervention d'AS, de nombreux salariés des Hauts de Seine et de Seine Saint Denis n'auraient rien eu.

La perte de certains de vos acquis sociaux :

- **Suppression du système d'indemnités de crèche et de garde qui fonctionnait très bien** pour mettre en place un système contraignant déroutant les salariés qui pour certains renoncent à en faire la demande.
- **Fin du « 13^{ème} mois » sans aucune réaction des OSR** alors que la très grande majorité des salariés y était hostile.
- **Vente de la quasi-totalité des maisons de vacances LCL pénalisant les salariés les « moins fortunés »** qui pouvaient, par ce biais, partir en vacances à moindre coût. **Aucune compensation financière au bénéfice de ces salariés n'a été négociée pour remplacer cette perte d'acquis.**

Aucune pression, aucun appel unitaire pour répondre à cette demande de nombreux salariés :

L'appel désordonné et tardif effectué en début d'année préélectorale n'aura pas permis d'agir et peser suffisamment sur vos rémunérations et vos conditions de travail. Pourtant, le flot des démissions et les difficultés de recrutement nécessitent des actions à la hauteur des enjeux ...

Ensemble, agissons Autrement et travaillons :

- ♥ **A la défense de vos rémunérations individuelles** (MSI/RVP) mais aussi **collectives** (augmentation générale, PPV, RVC). Si cela doit passer par des mouvements sociaux, AS continuera de privilégier l'unité syndicale. Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin.
- ♥ A obtenir **la mise en place d'une « prime à l'ancienneté »** afin de récompenser votre fidélité, votre ancienneté. C'est pour AS un geste essentiel pour lutter contre les démissions.
- ♥ A obtenir **une reconnaissance financière et/ou une compensation en repos** pour le personnel des services et agences en sous-effectifs chroniques.
- ♥ A obtenir **une révision de l'accord actuel CET** permettant d'augmenter les possibilités d'épargne en jours, actuellement très insuffisantes. Pour rappel, c'est la règle de monétisation des jours de CET qui avait poussé la Direction à plafonner la capacité du nombre de jours possible à épargner. Or, quasiment personne ne monétise ses jours. L'allongement de l'âge de départ à la retraite est une autre bonne raison de remettre en cause ce plafonnement.
- ♥ A **obtenir des avancées** à la hauteur de vos attentes **en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail**, sujets trop souvent galvaudés au cours de la dernière mandature entraînant de nombreuses démissions et maintenant des difficultés de recrutement.
- ♥ A faire valoir **le respect de votre vie privée** (respect du droit à la déconnexion, télétravail, mobilité géographique et/ou fonctionnelle, etc...).
- ♥ Au **respect des obligations légales en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et de réduction des Gaz à Effet de Serre (GES)** (« sauvons la planète » sur notre site).
- ♥ A redonner **de la dignité à vos acquis sociaux** en négociant **de meilleures participations de LCL sur les mesures dites périphériques** (nouvelle augmentation du ticket restaurant, participation LCL à la complémentaire santé, augmentation des indemnités de garde/crèche, augmentation du plafond des prises en charges des frais de repas par LCL, de la contribution aux frais de transports ainsi qu'une aide plus élevée à l'utilisation de moyens éco responsables). Il est temps de neutraliser toutes ces pertes en pouvoir d'achat à vos dépens.



Soraya BAALI
OSC CREDITS PI
CLICHY



Laurence BONNAT
CHARGÉE DE MISSION
RSE



Thierry CORNU
DRH UNITES SOCIALES



Parce que la solidarité n'est plus une option