



**MESURES RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES  
DANS LE CADRE DU SCHEMA DIRECTEUR IMMOBILIER D'ILE DE FRANCE**

La mise en œuvre du **Schéma Directeur Immobilier (SDI)** en Ile de France répond à des objectifs économiques et financiers importants pour LCL et s'inscrit dans le cadre plus général du plan Crescendo II.

Afin d'accompagner la mobilité des salariés vers leur nouveau lieu de travail et d'en limiter les conséquences sur leur vie professionnelle et personnelle, la Direction a souhaité compléter et améliorer les mesures déjà prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi de septembre 2007.

Le dispositif d'accompagnement s'articule autour de mesures financières ayant pour objet de compenser partiellement les frais liés à l'allongement du temps de trajet quotidien, de prendre en compte les contraintes liées à la garde des enfants, et de mesures permettant au collaborateur de rapprocher son domicile de son nouveau lieu de travail.

Des mesures d'aménagement du temps de travail sont également prévues. Au-delà des modalités habituelles de temps partiel prévues dans l'accord du 8 janvier 2002, une formule de temps partiel à 90% aidé est proposée. Les salariés à temps complet pourront quant à eux choisir une formule d'aménagement de temps de travail sur 5 jours permettant de réduire la durée quotidienne de travail.

En outre, afin de faciliter l'arrivée sur le nouveau site d'implantation et de permettre aux collaborateurs d'en découvrir l'environnement, il a été décidé d'accorder à l'ensemble des salariés concernés par le schéma directeur immobilier d'Ile de France un jour de congé supplémentaire à prendre l'année du changement de site.

La présente note d'application détaille chacune de ces mesures.

Anne BROCHES  
Directeur des Ressources Humaines

# SOMMAIRE

## **A - Champ d'application**

- a) Principe général
- b) Cas particuliers

## **B – Mesures liées à l’allongement du temps de transport quotidien**

- a) **Conditions d'éligibilité**
- b) **Détail des mesures**
  - 1. Prime forfaitaire d'allongement du temps de transport quotidien
  - 2. Surcoût de frais de transport des collaborateurs habitant en province
  - 3. Indemnité forfaitaire pour surcoût de garde d'enfants
  - 4. Prime d'utilisation du véhicule personnel
  - 5. Stage de conduite automobile
  - 6. Aide à l'acquisition d'un véhicule personnel
  - 7. Covoiturage

## **C – Mesures d'aide au déménagement**

- a) **Conditions d'éligibilité**
- b) **Modalités de demande d'accès aux mesures**
- c) **Détail des mesures**
  - 1. Mesures d'aide à la recherche d'un nouveau domicile
    - 1.1. *Prise en charge des frais d'agence immobilière*
    - 1.2. *Prise en charge du préavis locatif*
  - 2. Dispositions relatives au déménagement
  - 3. Versement d'une indemnité forfaitaire exceptionnelle

## **D – Formules de temps partiel aidé à 90%**

- a) **Conditions d'accès**
- b) **Organisation**
- c) **Aide spécifique**

## **E – Formule d'aménagement du temps de travail à temps plein sur 5 jours**

## **F – Jour de congé supplémentaire accordé à l'occasion du changement d'implantation**

## **G - Prise en compte de contraintes spécifiques des salariés liées au handicap**

## **A - Champ d'application**

### **a) Principe général**

Le dispositif s'applique exclusivement aux changements d'implantation mis en œuvre dans le cadre du schéma directeur immobilier Ile de France.

Les collaborateurs faisant l'objet d'une mutation en Ile de France hors schéma directeur immobilier bénéficient des mesures « mutations Ile de France » habituelles. (On peut les consulter sur le site ABCdrh, rubrique « les changements de poste »).

### **b) Cas particuliers**

1. Les salariés qui travaillaient auparavant sur les sites de Pleyel ou de République et qui ont changé de lieu de travail dans le cadre d'un mouvement de gestion individuel intervenu depuis :

- le 1<sup>er</sup> juin 2007 pour les collaborateurs du site République,
- le 14 février 2008 pour les collaborateurs du site de Pleyel,

peuvent bénéficier rétroactivement de l'ensemble des mesures d'accompagnement prévues ci après, y compris des prêts pour l'acquisition d'un véhicule personnel et des mesures d'aide au déménagement. Cependant, aucune rétroactivité ne peut être accordée sur les taux des prêts déjà accordés.

2. Les salariés de la DSBa travaillant sur les sites de République et de Pleyel et mutés sur un site DSBa de province ne bénéficient pas des mesures ouvertes dans le dispositif mais bénéficieront des dispositions relatives à la mutation avec déménagement prévues dans la circulaire « mobilité » de janvier 2008. (Ces dispositions peuvent être consultées sur l'Intranet Ressources Humaines, rubrique « IDL » ou sur ABCdrh, rubrique « les changements de poste ».)

Dans ce cadre, les dispositions de la circulaire « mobilité » seront ouvertes également aux mutations demandées par le salarié, dès lors qu'elles auront été acceptées par LCL et l'indemnité forfaitaire de changement de résidence prévue dans cette circulaire (actuellement 14 400 € pour les Techniciens et 17 600 € pour les Cadres) sera alors portée à 17600 € quelle que soit la catégorie professionnelle, et à 21 000 € par foyer si les deux conjoints sont éligibles.

## **B – Mesures liées à l'allongement du temps de transport quotidien**

### **a) Conditions d'éligibilité**

Les mesures sont ouvertes aux collaborateurs réunissant les deux conditions cumulatives suivantes suite au changement d'implantation :

- avoir un allongement du temps de transport quotidien aller-retour d'au moins un quart d'heure,
- avoir un temps de transport quotidien aller-retour d'au moins 1 h 30.

Est considéré comme temps de transport quotidien, le temps passé chaque jour pour effectuer le trajet aller et retour du domicile vers le nouveau lieu de travail.

Quel que soit le mode de locomotion effectivement utilisé par le salarié (véhicule ou transports en commun), le calcul du temps de transport quotidien ainsi que celui de l'allongement s'effectuent sur la base de l'utilisation des transports en commun.

Les temps de transport avant et après changement d'implantation sont calculés en central à partir du logiciel [www.ratp.fr](http://www.ratp.fr), avec une majoration forfaitaire de 20%.

Les calculs sont effectués sur la base d'un trajet porte à porte, à partir du domicile du salarié.

La prime forfaitaire d'allongement du temps de transport quotidien prévue au paragraphe 1 et la prime d'utilisation du véhicule personnel prévue au paragraphe 4 sont exclusives l'une de l'autre.

Il est donc demandé aux collaborateurs de faire part de leur choix au minimum un mois avant leur changement effectif d'implantation, en utilisant un imprimé spécifique « choix de transport » qui sera disponible en temps utile sur l'Intranet RH.

La demande, visée par le responsable hiérarchique, est transmise au Gestionnaire RH (GRH) puis envoyée au centre de gestion administrative de la paie (CGAP).

Le choix pourra être modifié par la suite, sur demande écrite adressée au GRH. Les montants déjà perçus au titre de l'une ou l'autre prime seront alors déduits de la prime résultant du changement d'option.

## **b) Détail des mesures**

### **1. Prime forfaitaire d'allongement du temps de transport quotidien**

**1.1.** Les salariés éligibles bénéficient du versement d'une prime compensatoire de l'allongement du temps de transport quotidien selon les modalités suivantes :

- allongement compris **entre 15' et 30'** : prime de **1 200 €** bruts,
- allongement compris **entre 31' et 1 heure** : prime de **1 800 €** bruts,
- allongement **supérieur à 1 heure** : prime de **2 400 €** bruts.

Les responsables hiérarchiques informeront les salariés de leur unité de leur éventuelle éligibilité à la mesure, ainsi que du montant attribué en fonction de la durée de l'allongement.

En cas de désaccord, le collaborateur peut, sur demande écrite motivée, demander un réexamen de sa situation auprès de son responsable hiérarchique et/ou de son Gestionnaire RH. Une réponse définitive sera apportée à l'intéressé dans les 15 jours suivant sa demande.

**1.2.** La prime sera versée en une fois, dans les conditions suivantes:

- Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation ou, pour les salariés en période d'essai, au plus tard à la fin du mois suivant l'embauche définitive.
- Pour les salariés en contrat à durée déterminée, incluant notamment les contrats de formation en alternance, pour moitié à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation, le paiement du solde intervenant 6 mois après ce premier versement, sous réserve que les conditions d'éligibilité définies plus haut soient toujours réunies à cette date.

Pour les couples travaillant à LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles à la prime d'allongement, celle-ci est versée intégralement à chacun d'eux. La notion de conjoint s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de PACS.

La prime est soumise à charges sociales et fiscales.

## **2. Surcoût de frais de transport des collaborateurs habitant en province**

Comme le prévoit la réglementation, le surcoût éventuel de frais de transport en commun, pour les collaborateurs habitant au-delà de la zone de transports en commun d'Ile de France qui seraient amenés à souscrire, en complément de leur abonnement habituel, un abonnement de carte orange correspondant à la zone du nouveau lieu de travail, sera pris en charge à hauteur de 50%.

Pour bénéficier de cette prise en charge, les collaborateurs devront envoyer au CGAP « l'attestation des frais de transport IDF / Province », mise en ligne sur ABCdrh, au mot clef « transports » en la complétant..

## **3. Indemnité forfaitaire pour surcoût de garde d'enfants**

**3.1.** Les salariés qui seraient amenés à engager des frais supplémentaires pour assurer la garde ou l'accompagnement scolaire de leur(s) enfant(s) à charge effective âgé(s) de moins de 14 ans (garde d'enfants en bas âge, étude surveillée, garde périscolaire ou accompagnement scolaire) pourront demander le versement d'une indemnité forfaitaire d'un montant brut de :

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| - 2 000 € par enfant, pour les enfants de | <b>moins de 7 ans,</b>     |
| - 1 500 € par enfant, pour les enfants de | <b>7 à 10 ans inclus</b>   |
| - 1 300 € par enfant pour les enfants de  | <b>11 à 13 ans inclus.</b> |

L'indemnité est assujettie à charges sociales et fiscales.

**3.2.** Pour bénéficier de cette indemnité, les collaborateurs devront adresser au CGAP une attestation sur l'honneur en utilisant l'imprimé « « attestation de frais de garde » spécifique qui sera disponible en temps utile dans l'Intranet RH.

L'âge des enfants est apprécié à la date du versement de l'indemnité, soit à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation du salarié.

**3.3.** Pour les couples travaillant à LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures du présent article, l'aide n'est attribuée qu'une seule fois par foyer. La notion de conjoint s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de PACS.

## **4. Prime d'utilisation du véhicule personnel**

**4.1.** Les salariés éligibles choisissant d'utiliser leur véhicule personnel à moteur (voiture, moto, scooter ...) pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail bénéficieront d'une prime forfaitaire compensatrice.

Cette prime est évaluée en fonction de la distance aller-retour entre le domicile et le nouveau lieu de travail, selon les indications qui auront été portées sur l'imprimé « choix de transport ».

Le montant brut de la prime est fixé comme suit :

- distance inférieure ou égale à **30 kms** : **900 €** (3 x 300 €),
- distance de **31 à 50 kms** : **1 500 €** (3 x 500 €)
- distance de plus de **50 kms** : **2 100 €** (3 x 700 €)

La prime est soumise à charges sociales et fiscales.

**4.2.** Le versement de cette prime sera effectué en trois fois selon les modalités suivantes :

- premier versement à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation,
- deuxième versement 3 mois après le premier versement,
- dernier versement 6 mois après le premier versement.

Remarque :

Les collaborateurs utilisant un véhicule doté d'une « pastille verte » bénéficieront d'un 4<sup>ème</sup> versement de même montant que les 3 premiers, 9 mois après le premier versement.

**4.3.** Cette option est exclusive de la prise en charge des frais de transports en commun et de la prime d'allongement du temps de transport quotidien.

Cependant, le collaborateur pourra revenir sur ce choix et opter pour l'utilisation des transports en commun, sur demande écrite adressée à son GRH. Dans ce cas, le montant de la prime d'utilisation du véhicule personnel déjà perçue sera déduite du montant de la prime d'allongement de trajet.

## **5. Stage de conduite automobile**

Les salariés qui font le choix d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail peuvent demander la prise en charge financière d'un stage de remise à niveau ou de leçons de conduite.

La prise en charge financière est effectuée sur demande du collaborateur adressée au CGAP, accompagnée des factures justifiant les dépenses engagées.

Le remboursement, dans la limite de 500 € bruts par salarié, sera effectué sur le bulletin de salaire le mois suivant la demande. Il est soumis à charges sociales et fiscales.

## **6. Aide à l'acquisition d'un véhicule personnel**

Un prêt pour l'acquisition d'un véhicule neuf ou d'occasion à des conditions préférentielles pourra être accordé.

Ce financement est réservé aux salariés optant pour l'utilisation de leur véhicule personnel comme prévu à l'article 4 ci-dessus.

Les salariés devront s'adresser à leur conseiller dans leur agence habituelle, munis d'une lettre de leur GRH attestant qu'ils remplissent les conditions d'accès pour bénéficier de ce financement à taux privilégié. L'étude du dossier et l'appréciation du risque relèvent, dans les conditions habituelles, de la responsabilité de l'agence tenant le compte.

## **7. Covoiturage**

Une rubrique dédiée au covoiturage sera ouverte sur l'Intranet, afin de faciliter le rapprochement entre l'offre et la demande.

## **C – Mesures d'aide au déménagement**

### **a) Conditions d'éligibilité**

Les mesures d'aide au déménagement prévues ci-après sont ouvertes aux salariés réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- le temps de transport quotidien suite au changement d'implantation est supérieur ou égal à 2 h30,
- le déménagement envisagé a pour effet de réduire le temps de transport quotidien à moins de 1h30, et le gain de temps issu du changement de résidence est de 1 heure par jour au minimum.

Le calcul de la réduction du temps de transport quotidien s'effectuera soit sur la base de l'utilisation des transport en commun soit sur la base de l'utilisation du véhicule personnel dans l'hypothèse où le salarié utiliserait ce mode de transport.

Le temps de trajet en cas d'utilisation d'un véhicule personnel sera le temps indiqué sur les sites [www.michelin.fr](http://www.michelin.fr) ou [www.mappy.fr](http://www.mappy.fr).

Le temps de trajet en cas d'utilisation des transport en commun sera le temps indiqué par le site [www.ratp.fr](http://www.ratp.fr), majoré forfaitairement de 20%.

Les aides au déménagement ne sont accordées qu'une seule fois.

Pour les couples travaillant à LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures d'aide au déménagement, celles-ci ne sont attribuées qu'une seule fois par foyer. La notion de conjoint s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de PACS.

### **b) Modalités de demande d'accès aux mesures**

Le salarié éligible souhaitant bénéficier des mesures d'aide au déménagement devra faire connaître son choix par écrit auprès de son responsable hiérarchique, au plus tard dans les 24 mois suivant son changement effectif d'implantation, en utilisant l'imprimé « mesures d'aide au déménagement » qui sera disponible en temps utile sur l'Intranet RH.

La demande peut également être effectuée avant le changement effectif d'implantation.

La demande, visée par le responsable hiérarchique, est ensuite transmise par le collaborateur à son GRH pour accord.

Le formulaire et les justificatifs doivent ensuite être envoyés à la DRH-CGAP / secteur mobilité (BC 306-70) pour vérification et traitement.

Une fois la demande acceptée, le changement effectif de lieu d'habitation devra avoir lieu dans un délai maximum de 12 mois à partir de la demande d'accès à ces mesures.

Toutefois, en cas de circonstances impérieuses, le collaborateur pourra demander à son responsable hiérarchique, par lettre motivée, de porter ce délai à 24 mois.

### **c) Détail des mesures**

#### **1. Mesures d'aide à la recherche d'un nouveau domicile**

##### **1.1. Prise en charge des frais d'agence immobilière**

En cas de cession de la résidence principale, les frais de dossier des salariés ayant recours à l'assistance d'une agence immobilière – ou, le cas échéant, les frais d'annonces immobilières - sont pris en charge dans la limite de 1 500 € bruts.

Il en est de même en cas d'acquisition d'un bien immobilier ou de recherche d'un logement locatif à proximité du nouveau site.

La prise en charge s'effectue, par virement sur le bulletin de paie, le mois suivant l'envoi par le collaborateur des justificatifs au CGAP.

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

##### **1.2. Prise en charge du préavis locatif**

Lorsque les salariés sont contraints d'acquitter simultanément le loyer de leur ancien logement et celui du nouveau, le préavis locatif est pris en charge sous réserve que les dispositions nécessaires pour mettre un terme au précédent bail aient bien été prises dans les délais requis.

La prise en charge s'effectue, par virement sur le bulletin de paie, après envoi par le collaborateur des justificatifs au CGAP.

Les sommes correspondantes sont soumises à charges sociales et fiscales.

#### **2. Dispositions relatives au déménagement**

**2.1.** Le salarié bénéficie, en complément des 2 jours de congés prévus par la Convention Collective de la banque, de 2 jours de congés supplémentaires à l'occasion de son déménagement.

Ces 2 jours ne sont pas nécessairement accolés, ni entre eux, ni avec les 2 jours prévus dans la convention collective. Ils sont pris après accord du responsable hiérarchique et font l'objet d'une saisie distincte au moyen du formulaire DAC, à envoyer au CGAP.

Ils ne peuvent pas être épargnés sur le CET ni faire l'objet d'une indemnisation..

**2.2.** Les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise, sur la base des frais réellement engagés et dans la limite de 2 500 € bruts.

La prise en charge s'effectue, après transmission des justificatifs au CGAP :

- lorsque le devis n'excède pas 2 500 € TTC, par paiement direct auprès de la société de déménagement ; le montant fera l'objet d'une déclaration d'avantages en nature sur le bulletin de salaire ;

- dans le cas contraire, par remboursement du collaborateur via le bulletin de salaire, sur production de la facture acquittée, et dans la limite de 2 500 € bruts.

La prise en charge par l'employeur est soumise à charges sociales et fiscales.

**2.3.** Les collaborateurs pourront s'adresser à leur agence afin d'obtenir des prêts immobiliers et/ou des prêts relais aux conditions préférentielles CLP habituelles. L'étude du dossier et l'appréciation du risque relèvent, dans les conditions habituelles, de la responsabilité de l'agence tenant le compte.

### **3. Versement d'une indemnité forfaitaire exceptionnelle**

Une indemnité forfaitaire de **17 600 € bruts** est versée aux salariés ayant opté pour le déménagement.

Pour les couples travaillant à LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures, l'indemnité forfaitaire n'est accordée qu'une seule fois mais est portée à **21 000 € bruts** par foyer.

L'indemnité forfaitaire (de 17 600 € ou de 21 000 €) est majorée de **1 070 € bruts** par ascendant ou descendant à charge effective. Cette majoration est doublée à partir du 3<sup>ème</sup> enfant ou en cas d'enfant handicapé.

Elle est soumise à charges sociales et fiscales.

## **D – Formules de Temps partiel aidé à 90%**

### **a) Conditions d'accès**

Sont éligibles aux formules de temps partiel aidé à 90% les salariés travaillant à temps complet au cours des douze derniers mois et qui ne demandent pas à bénéficier des aides au déménagement prévues ci-dessus.

La demande de passage à temps partiel aidé à 90% doit être effectuée par écrit auprès du responsable hiérarchique dans les 24 mois maximum suivant le changement effectif d'implantation du salarié.

Le passage à la formule de temps partiel interviendra dans un délai maximum de 2 mois civils à compter de la réception de la demande du collaborateur. Il débutera le premier jour d'un mois civil.

### **b) Organisation**

Le temps partiel aidé à 90% sera organisé selon l'une des modalités suivantes :

- soit une **répartition quotidienne du temps de travail**, par arrivée tardive et / ou départ anticipé. Cette formule est accessible aux salariés à temps complet soumis à l'horaire collectif de référence (Techniciens et Cadres intégrés) ; elle ne concerne pas les Cadres autonomes.  
Le temps de travail quotidien est de 7h01.
- soit une **répartition hebdomadaire** du temps de travail : une demi-journée de repos par semaine ;
- soit une **répartition mensuelle** du temps de travail : un jour de repos tous les 15 jours.

Les répartitions hebdomadaires et mensuelles sont ouvertes à l'ensemble des salariés à temps complet, y compris aux cadres autonomes.

### **c) Aide spécifique**

Les salariés choisissant une des formules de travail à 90% bénéficieront :

- d'un jour de RTT supplémentaire par an au prorata de leur régime de travail,
- d'une prime forfaitaire de :

**2 000 € bruts**

**1 000 € bruts**

**500 € bruts**

versée **le mois suivant** le passage à temps partiel,  
versée **un an après** le passage à temps partiel, sous réserve  
d'être toujours à temps partiel 90%,  
versée **deux ans après** le passage à temps partiel, sous  
réserve d'être toujours à temps partiel 90%.

## **E – Formule d'aménagement du temps de travail à temps plein sur 5 jours**

Les salariés à temps complet qui le souhaitent pourront demander à travailler sur la base de 37 heures par semaine sur 5 jours, en bénéficiant d'une réduction du temps de travail journalier de 24 minutes (soit une durée de travail quotidienne de 7 heures 24 minutes).

Cette formule d'aménagement du temps de travail **est accessible aux salariés à temps complet soumis à l'horaire collectif de travail (Techniciens et Cadres intégrés)**. Elle ne concerne pas les Cadres autonomes.

Dans ce cadre, en complément d'une RTT hebdomadaire de 2 heures par semaine, les salariés bénéficieront, à partir de 2009<sup>1</sup>, de :

- 10 jours « fériés et ponts »,
- 7 jours de RTT salarié plus 2 jours de bonification,
- 1 jour de RTT Entreprise.

La demande devra être effectuée par écrit auprès du responsable hiérarchique dans les 24 mois maximum suivant le changement d'implantation.

Le passage à cette formule d'aménagement du temps de travail à 37 heures interviendra dans un délai maximum de 2 mois civils à compter de la réception de la demande du collaborateur. Il débutera le premier jour d'un mois civil.

## **F – Jour de congé supplémentaire accordé à l'occasion du changement d'implantation**

Afin de faciliter l'arrivée sur le nouveau site d'implantation et de permettre aux collaborateurs d'en découvrir l'environnement, il a été décidé d'accorder à l'ensemble des salariés concernés par le schéma directeur immobilier d'Ile de France un jour de congé supplémentaire.

Ce jour devra obligatoirement être utilisé dans les 3 mois précédant la date effective du changement d'implantation du salarié concerné et en tout état de cause au plus tard dans les six mois qui suivront le changement d'implantation.

<sup>1</sup> En 2008, compte tenu des modalités actuelles d'accomplissement de la journée de solidarité :  
9 jours « fériés et ponts »  
8 jours de RTT salarié plus 2 jours de bonification  
1 jour de RTT entreprise.

Il ne pourra pas être épargné sur le CET.

Ce jour de congé supplémentaire devra faire l'objet d'une saisie distincte sur CieL, avec pour libelle « Jour de congé Schéma directeur immobilier IDF ».

## **G - Prise en compte de contraintes spécifiques des salariés liées au handicap**

La situation des salariés confrontés à des difficultés particulières liées au handicap (à titre personnel, ou s'agissant d'un de leur descendant ou ascendant) fera l'objet d'un examen attentif en vue de prendre en compte ces contraintes spécifiques dans le contexte du nouveau lieu de travail. La solution pourra être une forme adaptée d'aménagement du temps de travail.

La situation des collaborateurs connaissant un handicap important sera examinée en liaison avec la médecine du travail et le secteur Insertion du Personnel Handicapé (IPH) de la DRH Groupe.