

Le 18 mai 2021,

ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DU PROJET RESEAU LCL NOUVELLE GENERATION

Entre la société CREDIT LYONNAIS S.A ci-après dénommée « LCL »

Représentée par Véronique GOUTELLE

Directrice des Ressources Humaines

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise :

- La C.F.D.T
Représentée par Gérard STOFFEL
Délégué Syndical National

- F.O
Représenté par Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale

- Le S.N.B
Représenté par Xavier PREVOST
Délégué Syndical National

VG
ES 1

Préambule

Dans le cadre du Projet cadre « Réseau LCL Nouvelle Génération », LCL souhaite s'appuyer sur les résultats de la transformation du Réseau LCL depuis 2016, afin d'engager une nouvelle phase de reconfiguration et se transformer au même rythme que nos clients, tout en réaffirmant que l'humain est l'empreinte de notre différence.

Ce projet vise à nous organiser autrement pour mieux répondre aux exigences nouvelles de nos clients et pour mieux développer notre fonds de commerce en renforçant nos agences sur les territoires à plus fort potentiel. Il vise ainsi à adapter notre implantation géographique tout en devenant leader dans la pratique de la relation à distance.

Avec ce projet, 90 % de nos agences compteront au moins 4 collaborateurs, 90 % de nos forces commerciales seront positionnées sur les zones à fort ou très fort potentiel. Pour cela, nous allons renforcer 350 à 400 agences avec l'arrivée d'un ou plusieurs conseillers grâce au regroupement d'environ 250 autres points de vente.

Lors de la séance plénière du 4 mars 2021, le CSE Central a été informé en vue d'une consultation portant sur les grands principes du projet-cadre d'évolution du maillage du réseau LCL 2022. A cette occasion, des mesures pour accompagner les collaborateurs ont été présentées lors de la remise du dossier en CSE Central le 4 mars 2021.

Ce dernier rendra son avis sur ce projet-cadre le 19 mai 2021.

Dans un second temps, des dossiers d'information en vue d'une consultation seront communiqués aux CSE d'établissement, dont la vocation sera de présenter les mesures d'adaptations locales du projet-cadre d'évolution du maillage du réseau LCL, retenues par les Directions de Réseaux concernées.

Par ailleurs, les impacts du projet sur les conditions de travail seront également présentés aux CSE d'établissement.

C'est dans ce cadre que la Direction LCL a souhaité ouvrir des négociations à la demande des Organisations Syndicales Représentatives, afin de compléter les mesures d'accompagnement adaptées aux collaborateurs concernés par ce projet.

Lors des séances de négociation des 21 et 28 avril, et du 3 mai 2021, les mesures d'accompagnement des collaborateurs concernés, proposées dans le cadre du projet Réseau LCL Nouvelle Génération, ont fait l'objet de négociations avec la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

La Direction prend les engagements, qui s'articulent autour des principes suivants :

- Un engagement général sur le positionnement de l'ensemble des collaborateurs concernés par ce projet ;
- Des mesures d'aide à la mobilité, tant en Ile-de-France qu'hors Ile-de-France ;
- Des mesures d'accompagnement des demandes dans le cadre d'une retraite progressive ;
- Des mesures liées à la rémunération variable de la performance ;
- Des mesures d'aide à l'intégration et à la formation ;
- Des mesures liées à un accompagnement dans la réaffectation de poste ;
- Une commission de suivi au niveau national.

Au terme de ces négociations, les parties ont convenu de ce qui suit :

VG
GS

2

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de compléter les mesures d'accompagnement adaptées aux collaborateurs concernés par le projet Réseau LCL Nouvelle Proximité.

Article 2 : Champ d'application des mesures

Les mesures d'accompagnement décrites ci-dessous s'appliquent aux collaborateurs :

- Dont l'agence d'affectation (agence regroupée ou agence d'accueil) est concernée par le projet Réseau LCL Nouvelle Génération,

Et

- Dont le changement d'affectation est consécutif au projet Réseau LCL Nouvelle Génération.

Article 3 : Engagement de la Direction

LCL s'engage à proposer à chaque collaborateur concerné par le projet un poste de même nature dans son bassin d'emploi et à ouvrir des possibilités de mobilités fonctionnelles et/ou géographiques.

En pratique, le transfert est réalisé par voie de nomination (lorsqu'il n'y a pas de modification substantielle du contrat de travail), ou de proposition (en cas de modification substantielle du contrat de travail). Ces nominations et / ou propositions sont émises à l'issue de l'entretien avec le RDI et le manager d'accueil. Dans les deux cas, un refus n'entraîne pas de licenciement. Une nouvelle proposition est faite en cas de refus, et ce jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée.

Dans le cadre des mobilités géographiques ou fonctionnelles qui engendrent des changements de rythmes / horaires de travail, LCL porte une attention particulière aux collaborateurs qui bénéficient d'un avenant à temps partiel.

LCL s'engage à ne pas remettre en question la durée indéterminée des avenants à temps partiel pour les collaborateurs qui feraient l'objet d'une réaffectation dans le cadre de ce projet.

LCL porte également une attention particulière aux contraintes personnelles impérieuses des collaborateurs qui sont examinées par le RDI.

Enfin, LCL réaffirme son engagement de lutte contre toute forme de discrimination et veillera à ce que tous les collaborateurs, quelle que soit leur situation, fassent l'objet d'un traitement identique dans le processus de réaffectation. A ce titre, les collaborateurs en situation de handicap, les collaborateurs en situation d'invalidité de catégorie 1 ou 2, ainsi que ceux, disposant de préconisations spécifiques de la médecine du travail, feront l'objet d'une attention particulière de la Direction au moment des propositions.

La Direction souhaite réaffirmer et entériner son engagement de ne notifier aucun licenciement pour motif économique ou disciplinaire au titre de ce projet.

VG 

G.S.

Article 4 : Mesures d'aide à la mobilité géographique

1. Mesures d'accompagnement liées à l'allongement du temps de transport quotidien

1.1 Mobilité géographique en Ile de France

1.1.1 Conditions d'éligibilité

Les mesures sont ouvertes aux collaborateurs dont le changement d'affectation, décidé par LCL, est effectué entre deux lieux de travail situés à l'intérieur des huit départements de la région Ile-de-France, et réunissant les 2 conditions cumulatives suivantes suite à leur nouvelle affectation :

- Etre concerné par un allongement du temps de transport quotidien aller-retour supérieur ou égal à 15 minutes ;
- Avoir un temps de transport quotidien aller-retour supérieur ou égal à 1h30 après mobilité.

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.

Le calcul de l'allongement du temps de trajet est établi sur la base des horaires correspondant aux horaires d'ouverture et de fermeture de l'agence du collaborateur concerné.

Quel que soit le mode de locomotion effectif utilisé par le collaborateur (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 la nouvelle affectation sont calculés à partir du logiciel 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 collaborateur.

La prime forfaitaire d'allongement du temps de transport en commun prévue au paragraphe 1.1.2 et la prime d'utilisation du véhicule personnel prévue au paragraphe 1.1.3 du présent article 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.

Le collaborateur adresse sa demande à son RDI qui transmet les éléments au service paie, après vérification des conditions d'éligibilité, et validation du RRH.

Le choix peut être modifié par la suite, sur demande écrite adressée au RDI.

1.1.2 Prime forfaitaire d'allongement du temps de transport en commun

Les collaborateurs éligibles bénéficient du versement d'une prime compensatoire de l'allongement du temps de transport en commun selon les modalités suivantes :

- Un montant de 1 200 € bruts si l'allongement du temps de trajet quotidien (aller / retour) est supérieur ou égal à 15 minutes et inférieur ou égal à 30 minutes ;
- Un montant de 1 800 € bruts si l'allongement du temps de trajet quotidien (aller / retour) est supérieur à 30 minutes et inférieur ou égal à 1 heure ;
- Un montant de 2 400 € bruts si l'allongement du temps de trajet quotidien (aller / retour) est supérieur à 1 heure.

Les RDI informent les collaborateurs 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 et motivée, demander un réexamen de sa situation auprès de son RDI. Une réponse écrite motivée définitive est apportée à l'intéressé dans les 15 jours suivant sa demande.

La prime est versée à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation.

Cette option est exclusive de la prise en charge des mesures d'aide au déménagement.

Pour les couples travaillant chez LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures du présent paragraphe, la prime est attribuée intégralement à chacun d'entre 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.

1.1.3 Prime d'utilisation du véhicule personnel

Les collaborateurs visés au paragraphe 1.1.1 du présent article, utilisant leur véhicule personnel à moteur (voiture, moto, scooter) pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, bénéficient 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 portées sur l'imprimé « choix de transport ».

Le montant brut de la prime est fixé comme suit :

- Un montant de 1 200 € bruts si la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail (aller simple) est inférieure ou égale à 30 km ;
- Un montant de 1 800 € bruts si la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail (aller simple) est supérieure à 30 kilomètres et inférieure ou égale à 50 km ;
- Un montant de 2 400 € si la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail (aller simple) est supérieure à 50 km.

Les distances en kilomètres sont calculées sur la base des indications du site <https://www.google.fr/maps>, en respectant les horaires d'ouverture et de fermeture de l'agence.

La prime est soumise à charges sociales et fiscales.

La prime est versée à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation.

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 en commun prévue au paragraphe 1.1.2. Cette option est exclusive de la prise en charge des mesures d'aide au déménagement.

Cependant, le collaborateur peut revenir sur ce choix et opter pour l'utilisation des transports en commun, sur demande écrite adressée à son RDI. Dans ce cas, le montant de la prime d'utilisation du véhicule personnel déjà perçu est déduit du montant de la prime d'allongement de trajet.

Pour les couples travaillant chez LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures du présent paragraphe, l'aide est attribuée à chaque collaborateur, à l'exception de l'hypothèse dans laquelle le couple utilise un même véhicule.

La notion de conjoint s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de PACS.

1.1.4 Mesures d'aide à la garde d'enfants

Les collaborateurs amenés à engager des frais supplémentaires, suite à l'allongement de leur temps de transport quotidien, 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) peuvent demander le versement d'une indemnité forfaitaire d'un montant brut de :

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

L'indemnité est assujettie aux charges sociales et fiscales.

Le collaborateur adresse sa demande à son RDI qui transmet l'attestation sur l'honneur du collaborateur au service paie, après vérification des conditions d'éligibilité, et validation du RRH.

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 collaborateur.

La présente indemnité est exclusive de la prise en charge des mesures d'aide au déménagement.

Pour les couples travaillant chez 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.

1.1.5 Mesures d'aide à l'obtention du permis de conduire

Les collaborateurs qui ne détiennent pas le permis de conduire, et contraints d'utiliser un véhicule personnel parce que leur nouveau lieu de travail ne leur permet pas d'utiliser les transports en commun, peuvent bénéficier d'une prime d'un montant de 1 000 € bruts.

La prime est assujettie aux charges sociales et fiscales.

Le collaborateur adresse sa demande à son RDI qui transmet la facture justifiant de l'inscription au permis de conduire du collaborateur au service paie, après vérification des conditions d'éligibilité, et validation du RRH.

La prime est exclusive de la prise en charge des mesures d'aide au déménagement.

1.2 Mobilité géographique hors Ile-de-France

Dans le cadre de la mobilité géographique en dehors de l'Ile-de-France, sans déménagement, les collaborateurs bénéficient, dans les conditions prévues au paragraphe 1.1.1 du présent article, de la prime forfaitaire d'allongement du temps de transport en commun prévue au paragraphe 1.1.2 du présent article.

Sont concernés les collaborateurs dont l'agence d'affectation en cible est située hors Ile-de-France.

Par exception au paragraphe 1.1.1, en-dehors de l'Ile-de-France, quel que soit le mode de locomotion effectif utilisé par le collaborateur (véhicule personnel ou transports en commun), le calcul du temps de transport quotidien ainsi que celui de l'allongement s'effectue sur la base du site <https://www.google.fr/maps>, avec une majoration forfaitaire de 20 %.

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

Le calcul de l'allongement du temps de trajet est établi sur la base des horaires de réalisation de ce trajet permettant au collaborateur de respecter les horaires de son lieu de travail.

Les collaborateurs bénéficient également des mesures d'aide à la garde d'enfant visées au paragraphe 1.1.4 du présent article, ainsi que des mesures d'aide à l'obtention du permis de conduire prévues au paragraphe 1.1.5.

1.2.1 Prime d'utilisation du véhicule personnel

Les collaborateurs concernés par une mobilité géographique hors Ile de France, utilisant leur véhicule personnel à moteur (voiture, moto, scooter...) pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, bénéficient d'une prime forfaitaire compensatrice.

Les collaborateurs concernés devront répondre aux conditions suivantes :

- Une distance de trajet du domicile vers le nouveau lieu de travail (aller simple) supérieure ou égale à 50 kms et un allongement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail d'au moins 15 kilomètres (aller / retour) ;

OU

- Un temps de transport du domicile vers le nouveau lieu de travail (aller simple) supérieur ou égal à 1 heure et un allongement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail d'au moins 15 kilomètres (aller / retour).

Les distances en kilomètres sont calculées sur la base des indications du site <https://www.google.fr/maps>, en respectant les horaires d'ouverture et de fermeture de l'agence.

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

Les collaborateurs bénéficient d'une prime forfaitaire unique de 5 000 € bruts.

La prime est soumise à charges sociales et fiscales.

La prime est versée à la fin du mois suivant le changement effectif d'implantation.

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 en commun prévue au paragraphe 1.1.2. Cette option est exclusive de la prise en charge des mesures d'aide au déménagement.

Cependant, le collaborateur peut revenir sur ce choix et opter pour l'utilisation des transports en commun, sur demande écrite adressée à son RDI.

Pour les couples travaillant chez LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures du présent paragraphe, l'aide est attribuée à chaque collaborateur, à l'exception de l'hypothèse dans laquelle le couple utilise un même véhicule.

La notion de conjoint s'entend en cas de déclaration de mariage, de concubinage ou de PACS.

2. Mesures d'aide au déménagement

2.1 Pour les collaborateurs en Ile-de-France

2.1.1 Conditions d'éligibilité

Les mesures décrites ci-dessous s'appliquent aux collaborateurs dont la mobilité géographique est initiée par l'employeur et dont l'agence d'affectation en cible concernée par le projet Réseau LCL Nouvelle Génération est située en Ile-de-France.

Les 2 conditions cumulatives suivantes doivent être réunies :

- Le temps de transport quotidien (aller / retour) suite au changement d'implantation est supérieur ou égal à 2h30,

G.S. ⁷ VG

- Le déménagement envisagé a pour effet de réduire le temps de transport quotidien (aller / retour) 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'effectue soit sur la base de l'utilisation des transports en commun soit sur la base de l'utilisation du véhicule personnel dans l'hypothèse où le collaborateur utilise ce mode de transport.

Le temps de trajet en cas d'utilisation d'un véhicule personnel est le temps indiqué sur le site <https://www.google.fr/maps>.

Le temps de trajet en cas d'utilisation des transports en commun est le temps indiqué par le site www.ratp.fr, majoré forfaitairement de 20%.

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

Pour les couples travaillant chez 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.

2.1.2 Modalités de demande d'accès aux mesures

Le collaborateur visé au paragraphe 2.1.1 du présent article, souhaitant bénéficier des mesures d'aide au déménagement, adresse sa demande, en utilisant l'imprimé « mesures d'aide au déménagement » qui sera disponible en temps utile sur l'Intranet RH, à son RDI qui transmet les éléments au service paie, après vérification des conditions d'éligibilité, et validation du RRH.

Toute autre prime perçue dans le délai de 24 mois est déductible de l'indemnité forfaitaire exceptionnelle prévue au paragraphe 2.1.3 du présent article, à l'exception des primes versées dans le cadre d'un précédent projet.

La demande peut également être effectuée avant le changement effectif d'affectation dans les mêmes conditions.

2.1.3 Versement d'une indemnité forfaitaire exceptionnelle

Une indemnité forfaitaire de 19 000 € bruts est versée aux collaborateurs ayant opté pour le déménagement.

Pour les couples travaillant tous les deux chez LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures, l'indemnité forfaitaire n'est accordée qu'une seule fois mais est portée à 23 000 € bruts par foyer.

L'indemnité forfaitaire (de 19 000 € ou de 23 000 €) est majorée de 1 100 € bruts par ascendant ou descendant à charge effective. Cette majoration est doublée à partir du 3ème enfant ou en cas d'enfant handicapé.

Elle est soumise à charges sociales et fiscales.

2.1.4 Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement, dans la limite d'un déplacement en Métropole, sont pris en charge par LCL. Les frais de transport de voitures, ainsi que de nettoyage du logement sont exclus.

Le déménagement donne lieu à 2 devis au minimum, ordonnancés par le collaborateur. Le devis le mieux disant est retenu.

Le règlement est effectué directement sur facture au prestataire par LCL, après acceptation du devis par LCL.

2.1.5 Congé de mutation et de déplacement

Lorsque le collaborateur répond aux conditions d'éligibilité prévues au paragraphe 2.1.1 du présent article, il bénéficie d'un congé de 4 jours rémunérés prévus par la Convention Collective de la Banque :

- 2 jours au titre de la mobilité géographique, qui doivent être pris entre la décision de mobilité géographique et le déménagement effectif,
- 2 jours à prendre au moment même du déménagement.

Au-delà des dispositions prévues par la Convention Collective, LCL accorde un jour de congé supplémentaire au collaborateur concerné par un déménagement répondant aux conditions du paragraphe 2.1.1, à prendre au moment du déménagement.

2.2 Pour les collaborateurs hors Ile-de-France

2.2.1. Conditions d'éligibilité

Les mesures décrites ci-dessous s'appliquent aux collaborateurs dont la mobilité géographique est initiée par l'employeur et dont l'agence d'affectation en cible concernée par le projet Réseau LCL Nouvelle Génération est située hors Ile-de-France.

Les trois conditions cumulatives suivantes doivent être réunies :

- La distance du trajet domicile-travail (aller simple) suite au changement d'implantation est supérieure ou égale à 50 kilomètres,
- 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 d'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'effectue soit sur la base de l'utilisation des transports en commun soit sur la base de l'utilisation du véhicule personnel dans l'hypothèse où le collaborateur utilise ce mode de transport.

Le temps de trajet en cas d'utilisation d'un véhicule personnel est le temps indiqué sur le site <https://www.google.fr/maps>.

Le temps de trajet en cas d'utilisation des transports en commun est également le temps indiqué par le site <https://www.google.fr/maps>, majoré forfaitairement de 20 %.

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

Pour les couples travaillant chez 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.

2.2.2. Modalités de demande d'accès aux mesures

Le collaborateur visé au paragraphe 2.1.1 du présent article, souhaitant bénéficier des mesures d'aide au déménagement, adresse sa demande, en utilisant l'imprimé « mesures d'aide au déménagement » qui sera disponible en temps utile sur l'Intranet RH, à son RDI qui transmet les éléments au service paie, après vérification des conditions d'éligibilité, et validation du RRH.

Toute autre prime perçue dans le délai de 24 mois est déductible de l'indemnité forfaitaire exceptionnelle prévue au paragraphe 2.1.3 du présent article, à l'exception des primes versées dans le cadre d'un précédent projet.

La demande peut également être effectuée avant le changement effectif d'affectation dans les mêmes conditions.

2.2.3. Déménagement d'une agence hors Ile-de-France vers une autre agence hors Ile-de-France

Les modalités et montants prévus par les paragraphes 2.1.3, 2.1.4 et 2.1.5 du présent article s'appliquent.

9 VG
G.S.

2.2.4. Déménagement d'une agence hors Ile-de-France vers une agence d'Ile-de-France

L'indemnité forfaitaire est portée à 29 000 € bruts dans le cadre d'un déménagement d'une agence hors Ile-de-France vers l'Ile-de-France.

Pour les couples travaillant tous les deux chez LCL, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures, l'indemnité forfaitaire n'est accordée qu'une seule fois mais est portée à 33 000 € bruts par foyer.

Les modalités et montants prévus par les paragraphes 2.1.4 et 2.1.5 du présent article s'appliquent.

Article 5 : Accompagnement des demandes dans le cadre d'une retraite progressive

LCL porte une attention particulière aux collaborateurs qui souhaitent aménager leur fin de carrière en percevant une partie de leur retraite, tout en exerçant leur activité à temps partiel.

Si elles répondent aux conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, les demandes formulées par les collaborateurs concernés sont acceptées.

Dans cette hypothèse, si les besoins en termes d'organisation et de fonctionnement de son agence d'affectation le nécessitent, l'acceptation de la demande peut générer une nouvelle affectation qui est proposée au collaborateur concerné.

Article 6 : Mesures d'accompagnement liées à la Rémunération Variable de la Performance (RVP)

1. Maintien de RVP

En cas de mobilité fonctionnelle, si la nouvelle affectation entraîne une baisse de RVP perçue par le collaborateur, du fait d'une opportunité cible plus faible :

- LCL garantit, à compter de la prise de poste du collaborateur, un niveau de rémunération variable individuelle identique à la précédente affectation pour les 24 mois qui suivent la mobilité du collaborateur ;
- Ce maintien est calculé sur la base des montants perçus par le collaborateur au cours des 8 derniers trimestres précédant sa date de mobilité.

Par ailleurs, pour le collaborateur dont l'agence est regroupée sur une nouvelle agence :

- LCL garantit, à compter de la prise de poste du collaborateur, un niveau de rémunération variable identique à la précédente affectation pour les 12 mois qui suivent la mobilité du collaborateur ;
- Ce maintien est calculé sur la base de la performance moyenne du collaborateur lors des 8 trimestres précédant sa date de mobilité ;
- La garantie s'applique dès lors que la performance des 4 trimestres suivant la mobilité est inférieure à celle de la période de référence (8 trimestres précédant la mobilité).

2. Neutralisation de l'IRC

LCL s'engage à neutraliser les notes des clients des agences regroupées dans la mesure de l'IRC des agences d'accueil.

Cette neutralisation est mise en œuvre pendant les 3 mois précédant et les 6 mois suivant le transfert effectif des clients de l'agence concernée.

Ce dispositif a pour effet de maintenir un IRC « pro forma » pour les agences d'accueil en intégrant uniquement les notes des clients non concernés par un changement d'agence.

3. Mesures applicables aux Directeurs d'agence

L'accroissement du dimensionnement et/ou leur engagement dans le bon déroulement des regroupements fait l'objet d'une attention particulière concernant les DA des agences d'accueil afin de tenir compte de leur implication dans l'accompagnement stratégique du Projet d'Entreprise

Ainsi, la situation de ces collaborateurs est étudiée lors de la campagne de MSI / RVP suivant le regroupement d'agences.

Article 7 : Mesures d'aide à l'intégration et à la formation

1. Accompagnement des collaborateurs regroupés

Les collaborateurs transférés le sont majoritairement sur un poste de même nature qui requiert les mêmes réflexes et les mêmes compétences techniques et comportementales qu'auparavant. Par conséquent, leur accompagnement en termes de formation s'inscrit dans la continuité des programmes existants.

Par ailleurs, le projet n'exclut pas des évolutions fonctionnelles au sein des métiers du réseau :

- Pour les collaborateurs qui évoluent de l'accueil vers un poste de Conseiller Particulier et pour les Conseillers Particuliers qui évoluent vers un poste de Conseiller spécialisé, les parcours de prises de poste qui existent à l'heure actuelle sont activés par le manager de proximité.
- Pour les collaborateurs promus Directeur d'agence (parmi la population des anciens DA Adjoints ou des RA), le programme spécifique d'accompagnement managérial des DA en prise de poste est activé automatiquement.

2. Accélérer la formation à la relation à distance en lien avec le programme LCL Mon académie

Dans le cadre du déploiement en cours du projet LCL Nouvelle Proximité, il est prévu d'accélérer la montée en compétence sur la relation à distance. Les formations identifiées s'appliquent en priorité aux collaborateurs concernés par des regroupements et des repositionnements, générant un éloignement de leur clientèle actuelle.

Pour rappel, les formations proposées ont pour objectif d' :

- Adapter sa communication (débit, rythme, adaptation à l'interlocuteur) et travailler sa posture d'écoute et de questionnement dans une relation à distance,
- Être à l'aise pour faire du rebond commercial lors des RDV préparés comme dans les interactions courtes et inopinées (appels entrants),
- En s'appuyant sur les outils et la démarche de LCL Mon Académie : outil Visio, démarche rebond appel entrant, appel sortant, ...

Ce programme de formation, dont la conception est actuellement en cours, est à destination des conseillers et des managers, notamment concernés par le projet Réseau LCL Nouvelle Génération.

VG

11

GS

3. Le plan d'intégration des nouveaux collaborateurs dans les agences cibles

Conformément à notre engagement de réussir l'intégration des nouveaux arrivants dans l'agence d'accueil et de créer une cohésion d'équipe, le plan d'intégration suivant est mis en œuvre pour chaque agence concernée par l'accueil de collaborateurs dans le cadre du projet :

- En amont du regroupement :
 - Le DR et le DGA du périmètre des agences regroupées s'assurent que le dispositif RPS mis en place chez LCL est bien connu des DA concernés par l'accueil de nouveaux collaborateurs.
 - Le RDI se tient à disposition des collaborateurs qui souhaitent échanger sur leur cas personnel.
 - Les collaborateurs et managers concernés par un regroupement reçoivent au préalable, par le biais de leur RDI, un document reprenant les mesures d'accompagnement du projet Réseau LCL Nouvelle Génération.
 - Les interlocuteurs et numéros utiles en cas de besoin d'écoute et de soutien sont précisés dans ce document.

- Le jour J :
 - Le DA démarre la journée par un brief dédié afin de laisser le temps au nouvel arrivant de faire connaissance avec chacun et pour expliquer les prochaines étapes à mener collectivement (organiser le fonctionnement de l'agence, faire une revue de portefeuille le cas échéant, etc.).
 - Au besoin le DGA est présent à ce brief d'accueil et rappelle les objectifs du projet pour redonner du sens et porter la transformation.
 - Un collaborateur volontaire peut jouer le rôle de référent pour accélérer l'intégration du nouvel arrivant (habitudes de fonctionnement et rituels propres à l'agence).

- Post regroupement : suivi régulier et à 1 mois :
 - Le DA s'assure au fil de l'eau et lors des bilatérales que la cohésion est bien présente et réalise un 1er point d'étape à 1 mois post regroupement lors des bilatérales mensuelles et de la réunion dédiée à l'agence.

Article 8 : Mesures liées à un accompagnement dans la réaffectation de poste

Si un collaborateur concerné par un regroupement souhaite être proactif dans la gestion de sa carrière, et choisit de se positionner sur une offre de poste à pourvoir en dehors du dispositif regroupé, sa candidature est examinée et considérée de façon prioritaire.

Toutefois, dans ces conditions, le collaborateur ne peut pas prétendre aux mesures d'aide au déménagement prévus à l'article 4, à l'exception des jours de congé de mutation et de déplacement prévus à l'article 2.1.5.

Par ailleurs, pour les collaborateurs qui souhaitent conserver un poste à proximité de leur agence de départ et répondre à une candidature publiée par une Caisse régionale de Crédit Agricole, le Responsable RH contacte le DRH de la Caisse, dans le cadre de ses relations sur ce bassin d'emploi pour s'assurer que le candidat soit reçu s'il correspond aux critères de l'annonce. Dans ce cadre, une convention tripartite est demandée à la Caisse régionale.

VK

12

W

G.S.

Article 9 : Commission de suivi

Au niveau national, une commission de suivi est mise en place dans le cadre de ce projet.

Elle est composée :

- De trois collaborateurs de LCL représentant la direction de LCL ;
- De trois représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise.

La présidence est assurée par un membre de la D.R.H.

Cette commission se réunit à la fin de chaque semestre de 2022.

La mission de la commission de suivi est de faire le point sur les mobilités des collaborateurs suite aux regroupements d'agences.

Les cas sensibles relatifs aux mobilités des collaborateurs font l'objet d'échanges avec le Responsable RH local, afin de partager sur la gestion délicate du collaborateur.

Par ailleurs, un point d'étape portant sur les regroupements est présenté au CSE Central au cours du premier semestre 2022, en début d'année 2023, et si nécessaire, à la fin du second semestre 2023.

Article 10 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juin 2021 et s'applique aux mobilités réalisées dans le cadre du projet Réseau LCL Nouvelle Génération et dans la limite des fourchettes présentées aux CSE Central et CSE d'Etablissement.

Il cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Article 11 : Notification, publicité et dépôt de l'accord

Dès sa signature, un exemplaire du présent avenant est communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est également procédé à la publicité du présent avenant conformément aux articles R.2262-1 et suivants du Code du travail.

Fait à Villejuif, le 18 mai 2021

Pour LCL

Véronique GATELLE

Pour la CFDT

G. STOFFEL

Pour FO

Pour le SNB

P/O V. DUCCOIN

