



29 juin 2017

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Représentée par Monsieur Renaud CHAUMIER
Directeur des Ressources Humaines

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

- La C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Thierry CORNU
Délégué Syndical National

- La C.G.T.

Représentée par Monsieur Vincent CHAUDAT
Délégué Syndical National

- F.O.

Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.

Représenté par Monsieur Gilles MIRA
Délégué Syndical National

| | |
|---|----|
| <i>Préambule</i> | 3 |
| Chapitre 1 : L'égalité professionnelle chez LCL | 4 |
| Article 1 – Actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle | 4 |
| Article 1.1. Rubrique Intranet « Egalité Professionnelle » et communication interne | 4 |
| Article 1.2. Module relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre des formations à destination des managers et des Responsables de Développement Individuel..... | 4 |
| Article 2 – Recrutement | 5 |
| Article 3 - Actions relatives à la maternité, à la paternité et à la parentalité | 5 |
| Article 3.1. Parentalité et Evolution Professionnelle..... | 5 |
| Article 3.2. Parentalité et Formation Professionnelle | 8 |
| Article 3.3 - Parentalité et Rémunération Effective | 8 |
| Article 4 - Temps partiel et temps réduit | 10 |
| Article 5 - Rémunération et principe d'équité de traitement | 10 |
| Article 6 - Promotion Professionnelle | 11 |
| Article 6.1. Parcours de carrière et promotions..... | 11 |
| Article 6.2. Mobilité géographique et contraintes familiales..... | 11 |
| Article 6.3. Formation professionnelle..... | 12 |
| Article 7 - Mesures complémentaires relatives à la parentalité et à la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales | 13 |
| Chapitre 2 : Mesures spécifiques couvrant la période 2017-2019 | 15 |
| Article 8 - Recrutement | 15 |
| Article 9 - Formation | 15 |
| Article 10 - Promotion professionnelle | 16 |
| Article 11 - Rémunération | 16 |
| Article 12 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle | 17 |
| Article 13 - Commissions Egalité Professionnelle H/F du CCE et des CE | 18 |
| Article 13.1. Commission Egalité Professionnelle H/F du Comité Central d'Entreprise (CCE)..... | 18 |
| Article 13.2. Commissions Egalité Professionnelle H/F des Comités d'Etablissements (CE) | 18 |
| Article 14 - Commission de suivi | 18 |
| Chapitre 3 : Autres clauses | 19 |
| Article 15 - Durée de l'accord – Révision - Dénonciation | 19 |
| Article 16 - Périodicité de la négociation | 19 |
| Article 17 - Dépôt de l'accord | 19 |

Préambule

Depuis plusieurs années, LCL est engagé dans une démarche sur le long terme visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Grâce aux engagements pris dans le plan d'action 2014-2016, LCL a fait progresser de 2 points la part des femmes dans la catégorie Cadre en 3 ans. Ainsi, au 31/12/2016, les femmes représentaient 49,3% de la population des cadres. On observe également une réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes par niveau de classification grâce notamment aux actions de communication, à l'encadrement du processus d'augmentations salariales individuelles et à l'attribution d'une enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux, définis dans les accords précédents.

Toutefois, les femmes continuent à représenter une grande partie des Techniciens (64%) et des écarts de salaires persistent.

Ainsi, le présent accord a pour objectif de consolider, tout en les améliorant, les actions déployées dans le cadre des différents accords et plans d'actions, précédemment mis en place au sein de LCL.

Cet accord s'inscrit notamment dans le respect de :

- l'article L.2242-8 du code du travail énonçant les objectifs de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'article R.2242-2 du code du travail prévoyant la fixation d'objectifs de progression et actions permettant de les atteindre pour quatre domaines d'actions, dont la rémunération effective,
- l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la banque signé le 17 mars 2017.

C'est dans ce cadre, sur la base des actions déjà menées dans ce domaine, et des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes, que les parties se sont réunies les 15 mai, 30 mai, 12 juin et 20 juin 2017 pour examiner les moyens de promouvoir la mixité et de garantir la non-discrimination du fait du genre à tous les stades de la vie professionnelle.

Il a donc été défini des objectifs de progression, actions et indicateurs associés pour les 5 domaines suivants :

- L'embauche,
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective,
- La formation professionnelle,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Le présent accord vient également compléter et renforcer les modalités des différents entretiens permettant de préparer au mieux le retour des salariés prenant un congé lié à la maternité, à la parentalité ou de ceux revenant d'une absence supérieure à 1 an.

Il vise également à renforcer les objectifs de mixité, en portant une attention particulière sur le rééquilibrage des hommes et des femmes dans chaque catégorie professionnelle.

Enfin, il marque l'attachement des parties à poursuivre les actions visant à supprimer les écarts de salaire non justifiés par des éléments objectifs, en prévoyant la reconduction d'une enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux pour les années 2017 à 2019.

Chapitre 1 : L'égalité professionnelle chez LCL

Article 1 – Actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle

Article 1.1. Rubrique Intranet « Egalité Professionnelle » et communication interne

La rubrique Egalité Professionnelle de l'Intranet Ressources Humaines, est enrichie de façon régulière. Les salariés peuvent y trouver :

- les grands axes du présent accord et la démarche poursuivie par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle,
- les fiches pratiques sur l'égalité professionnelle, notamment :
 - les modalités d'application de la garantie d'évolution salariale (GES) pour les salarié(e)s à leur retour de congé maternité ou adoption, ou à leur retour de congé parental,
 - le congé paternité,
 - le guide du salarié parent,
 - la charte de la parentalité,
 - la charte de la monoparentalité.

Par ailleurs, la Direction poursuivra ses actions de communication ayant un lien avec l'égalité professionnelle, la promotion féminine, ou la parentalité, dans les journaux internes de LCL et/ou dans l'actualité publiée sur l'Intranet RH.

Article 1.2. Module relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre des formations à destination des managers et des Responsables de Développement Individuel

Les managers ainsi que les Responsables de Développement Individuel (RDI) suivent, dans le cadre de leur prise de poste, un parcours de formation « prise de poste », intégrant un module relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif de cette formation est de :

- leur faire comprendre leur rôle essentiel, en tant que premier relais de la démarche Egalité F/H
- les mettre en garde contre les stéréotypes de genre et les biais décisionnels, même inconscients.

Une communication annuelle, en amont de la période des revues de collaborateurs, rappelle aux Managers et RDI déjà en poste l'intérêt de suivre cette formation.

Article 2 – Recrutement

Les critères de sélection et de recrutement chez LCL sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

LCL considère que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité des emplois. Dans cet esprit, LCL recherche l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers de l'entreprise et s'efforce à ce que la part des femmes et des hommes dans les embauches reflète les candidatures reçues, à profils, compétences et expériences équivalents.

LCL garantit une rémunération à l'embauche et un niveau de classification identiques entre les hommes et les femmes, à niveau de formation, d'expérience, et de poste confié équivalents.

Si par principe, aucun métier n'est féminin ou masculin - et même si LCL est une entreprise où la présence féminine est historiquement importante - certains secteurs d'activité de l'entreprise et/ou certains métiers d'expertise à dimension managériale connaissent encore un taux de féminisation plus faible.

LCL doit donc continuer à développer cette mixité à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise en ciblant plus spécifiquement les postes de niveau cadre ainsi que les postes occupés majoritairement par des hommes.

Conformément à ce qui a été rappelé dans l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la banque signé le 17 mars 2017, est qualifiée de mixte une population où la proportion d'hommes et de femmes est comprise entre 40 et 60%.

Pour favoriser cette plus grande mixité en particulier dans les postes d'expertise et/ou de management, LCL doit agir de façon volontariste à tous les niveaux des recrutements, y compris dans les processus de choix des stagiaires et des salariés en contrats en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).

Article 3 - Actions relatives à la maternité, à la paternité et à la parentalité

Article 3.1. Parentalité et Evolution Professionnelle

Par principe, et en tenant compte de la situation de la ou du salarié(e)¹, la reprise du travail sur le poste tenu avant le départ en congé lié à la maternité ou l'adoption sera privilégiée, y compris lorsque la reprise du travail est envisagée à temps partiel. En tout état de cause, l'évolution de carrière du ou de la salarié(e) doit s'inscrire dans la continuité du parcours professionnel déjà engagé.

Article 3.1.1. Le(s) entretien(s) préalable(s) au congé maternité ou adoption

Les congés liés à la maternité ou l'adoption ne doivent pas influencer sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s.

¹ Conditions de retour, durée de l'absence et de l'ancienneté sur le poste actuel, souhait de la ou du salarié(e)

Au cours des entretiens ci-dessous la (le) salarié(e) fait part, si possible, de ses projets en termes d'absence (modalités de prise du congé conventionnel de maternité, prise éventuelle d'un congé parental d'éducation) et de reprise d'activité, à temps plein ou à temps partiel.

Avec le responsable hiérarchique

Les salarié(e)s bénéficiant d'un congé maternité ou adoption sont reçus par leur responsable hiérarchique, le plus tôt possible et au plus tard dans les trois mois qui précèdent la date de leur départ en congé, afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Dans le cadre de cet entretien, le hiérarchique réalise un entretien d'évaluation selon les modalités habituelles.

A cet effet, LCL met en œuvre les procédures nécessaires à la tenue de cet entretien et en assure l'efficacité en fournissant à tous les managers un mémo visant à les aider dans cette démarche.

Avec le Responsable de Développement Individuel

La (le) salarié(e) bénéficie, à la suite de l'entretien avec son responsable hiérarchique, d'un entretien avec son RDI.

Au cours de cet entretien, le RDI communique à la ou au salarié(e) le Guide de la parentalité, qui explique notamment le mécanisme de la garantie d'évolution salariale (GES) ainsi que les entretiens à prévoir pour faciliter le retour. En cas de départ anticipé de la salariée n'ayant pas permis la tenue de l'entretien, ce guide est adressé par courrier ou par mail à son domicile.

Un exemplaire de ce guide est également remis au manager pour information.

Article 3.1.2. Maintien du lien avec la (ou le) salarié(e) pendant le congé maternité ou adoption

Pendant son absence en congé maternité, adoption et congé parental d'éducation, la (le) salarié(e) reste destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés sur support papier.

Pour permettre aux salarié(e)s de prendre contact avec leurs interlocuteurs habituels RH, les courriers qui leur sont adressés pendant leur congé précisent les noms et coordonnées de leur RDI ainsi que l'adresse mail du CSPP.

Article 3.1.3. L'entretien préalable à la reprise d'activité

La (le) salarié(e) bénéficie à son initiative d'un entretien préalable à sa reprise d'activité avec son RDI. Compte tenu de l'importance de cet entretien, les salarié(e)s sont invité(e)s à prendre contact avec leur RDI au moins deux mois avant leur reprise effective d'activité.

Si la (le) salarié(e) ne s'est pas manifesté(e) dans ce délai, le RDI prend l'initiative d'organiser cet entretien, le plus tôt possible avant la date de retour annoncée.

Cet entretien est consacré, comme l'entretien professionnel, aux perspectives d'évolution professionnelle du ou de la salarié(e) et à l'identification des besoins d'accompagnement ou de formation. Il permet ainsi :

- de définir les conditions de sa reprise d'activité, en priorité dans son affectation et sa fonction d'origine, ou dans le cadre d'un emploi similaire qui peut conduire à un changement d'affectation et/ou de fonction. Dans le cadre des changements d'affectation, LCL s'engage à rechercher des solutions en cas de contraintes liées à l'exercice de la parentalité pour les salarié(e)s.
- de prédéterminer les actions de formation ou de remise à niveau qui seront nécessaires lors de la reprise d'activité ; à cet effet, il invite la ou le salarié(e) à effectuer les ERC (évaluations régulières de connaissances) avant l'entretien avec son manager.

Il permet aussi de procéder à un examen de la rémunération de la ou du salarié(e), et d'expliquer le mécanisme de la garantie d'évolution salariale(GES) tel que définie à l'article 3.3.4 du présent accord.

A la suite de cet entretien, le RDI fait un compte rendu au manager et envoie la check list formation pré-remplie au manager et à la salarié(e).

L'affectation de retour est arrêtée et communiquée au ou à la salarié(e) si possible 1 mois avant sa reprise d'activité, et au plus tard 15 jours avant.

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue d'une absence (maladie, congé sabbatique ou pour création d'entreprise, congé parental, ...) de plus d'un an bénéficient également de cet entretien.

Article 3.1.4. Le(s) entretien(s) après reprise d'activité

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption (légal et conventionnel) ainsi que les salariés absents depuis plus d'un an (longue maladie, congé sabbatique ou pour création d'entreprise, congé parental, ...) sont reçu(e)s, au plus tard dans le mois suivant leur retour, par leur responsable hiérarchique ou le responsable de leur unité.

L'entretien a notamment pour objectif de formaliser les actions de formation ou de remise à niveau nécessaires définies en accord avec le RDI et / ou suite aux ERC réalisées par le salarié.

Les salarié(e)s reprenant leur activité après un congé de maternité, un congé pour adoption ou un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel), font par ailleurs partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salarié(e)s reprenant leur activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient :

- d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Ces salarié(e)s peuvent également bénéficier de ce droit avant l'expiration du congé parental à temps plein ou de l'activité à temps partiel pour élever un enfant. Toutefois, dans ce cas, il est mis fin au congé parental à temps plein ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant (conformément à l'article L.1225-59 du code du travail),
- de plein droit d'un bilan de compétences (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L 1225-47 du code du travail).

Les dispositions du présent article sont également applicables aux autres salariés reprenant leur activité à l'issue d'une absence pour longue durée (longue maladie, congé sabbatique ou pour création d'entreprise, congé parental, ...).

Article 3.2. Parentalité et Formation Professionnelle

La période d'absence du salarié en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures au CPF (Compte Personnel de Formation).

Pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant, la (le) salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, du type de celles définies à l'article L. 6313-1 du code du travail. Elle (il) bénéficie dans ce cadre de la protection sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Article 3.3 - Parentalité et Rémunération Effective

Article 3.3.1. Principe d'égalité de rémunération

LCL affirme son attachement au respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris en cas d'absence liée à la maternité ou à l'adoption ou à l'exercice de la parentalité.

Les objectifs de performance fixés aux salarié(e)s ainsi que les montants des éléments variables qui en découlent sont calculés prorata temporis de façon à ce que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salarié(e)s concerné(e)s.

Article 3.3.2. Situation pendant le congé maternité, adoption ou parental d'éducation

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité ou adoption, les périodes d'absences pour congés de maternité ou adoption conventionnel supplémentaires prévus aux articles 51-1 et 52- 2 de la convention collective de la banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la participation, à l'intéressement et au 13ème mois.

Pendant cette période, les salariés en congé de maternité/adoption indemnisés par LCL continuent à bénéficier du régime obligatoire de la complémentaire santé et de la prévoyance.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés dont le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé parental sans solde, continuent également à bénéficier de ce régime obligatoire, conformément à l'accord du 21 juin 2017, relatif à la couverture santé des salariés de LCL. , ,

Article 3.3.3. Rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant

L'égalité professionnelle repose également sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité.

Afin de favoriser cet équilibre, LCL s'engage à maintenir le salaire des salarié(s) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale, et déduction faite de ces mêmes indemnités. Le complément de salaire versé par LCL ne pourra permettre au bénéficiaire de percevoir une rémunération globale nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, à l'intéressement, à la participation, et au 13ème mois.

Article 3.3.4. Modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental au titre de l'article 1 de la loi du 23 mars 2006

Sont tout d'abord concerné(e)s par ces dispositions, les salariées bénéficiant d'un congé de maternité (y compris le congé supplémentaire conventionnel) et les salarié(e)s bénéficiant d'un congé d'adoption.

Afin de ne pas pénaliser ces salarié(e)s dans l'évolution de leur Rémunération Brute Annuelle (R.B.A.) du fait de leur absence occasionnée par un congé de maternité ou d'adoption, une augmentation individuelle de R.B.A., tenant compte des pratiques de l'entreprise en matière de mesures salariales (fréquence d'attribution et pourcentage d'augmentation), leur est accordée au titre de la garantie d'évolution salariale prévue à l'article 1 de la loi du 23 mars 2006.

Chaque fin d'année civile, la Direction calcule le pourcentage moyen d'augmentation de la rémunération fixe par catégorie professionnelle (Techniciens et Cadres) qui a été appliqué au cours de l'année considérée aux salariés bénéficiant d'une Mesure Salariale Individuelle. Ce pourcentage, communiqué chaque année aux organisations syndicales, est appliqué pour les retours de congé de maternité et d'adoption intervenant pendant l'année civile suivante.

Le montant de l'augmentation de R.B.A. accordée au retour de congé est égal au minimum à ce pourcentage d'augmentation appliqué à la R.B.A. correspondant au régime de travail de la (du) salarié(e) au moment de son retour, déduction faite des éventuelles augmentations individuelles perçues par l'intéressé(e) au cours des 24 mois précédant le retour, à l'exception des mesures de rattrapage salarial en faveur des femmes attribuées, le cas échéant, dans le cadre d'une enveloppe spécifiquement dédiée à ces rattrapages.

Cette garantie d'évolution salariale sera également appliquée aux salarié(e)s ayant pris un congé parental d'éducation à l'issue de leur congé de maternité/adoption. Elle sera appliquée au retour du congé parental selon les mêmes modalités que le retour de congé maternité/adoption sur la base du pourcentage d'augmentation qui leur aurait été applicable à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption.

Par ailleurs, les salarié(e)s en congé de maternité légal ou conventionnel ou d'adoption rémunérés bénéficient des augmentations générales éventuellement décidées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

Les modalités d'application de la garantie d'évolution salariale sont précisées dans le guide de la parentalité et en ligne sur l'intranet RH.

Article 4 - Temps partiel et temps réduit

Chez LCL, le dispositif de temps partiel choisi mis en place, tant dans le cadre de l'accord relatif au temps partiel de 2002 que dans le cadre de la sortie du dispositif de Robien, et le dispositif de travail à temps réduit instauré par l'accord du 16 décembre 2013, participent à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les salariés hommes et femmes qui y souscrivent.

L'évolution professionnelle ne doit pas être liée au temps de travail. A cet égard, LCL veille au principe d'égalité de traitement à l'égard des salariés travaillant à temps partiel ou à temps réduit, tant en termes d'évaluation de la performance, d'évolution de carrière et de rémunération qu'en termes de formation. LCL s'engage notamment à ce que les mesures salariales individuelles soient accordées sur les seuls critères de la compétence, du mérite et de la performance, sans considération du sexe ou du régime de travail, tant en matière de décision d'attribution que de montant d'augmentation accordé.

Le temps partiel/temps réduit doit être compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise et l'organisation de l'unité.

Lorsqu'une demande de temps partiel ou de temps réduit est acceptée par LCL dans les conditions applicables dans l'entreprise, le responsable hiérarchique veille à ce que l'organisation et la charge de travail soient adaptées au régime de travail à temps partiel ou à temps réduit. Dans le réseau commercial, les objectifs commerciaux du salarié doivent notamment être dimensionnés en amont en tenant compte du régime de travail à temps partiel ou à temps réduit.

Par ailleurs, conformément à l'accord relatif au temps partiel de 2002, le refus de la hiérarchie d'accéder à la demande du salarié doit être fondé sur des raisons objectives liées notamment à l'impossibilité de le maintenir dans son emploi ou de lui proposer un emploi équivalent ou ressortissant de sa catégorie professionnelle. En cas de désaccord, le salarié pourra solliciter un réexamen de sa demande auprès du Responsable des Ressources Humaines dont il dépend.

Un process et une communication sont mis en place afin d'ouvrir la possibilité aux salariés à temps partiel de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L 241-3-1 du Code de la sécurité sociale.

Article 5 - Rémunération et principe d'équité de traitement

Dans le cadre du présent accord, LCL réaffirme son attachement au respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour y parvenir, LCL veille depuis plusieurs années à une équité de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans le cadre des campagnes annuelles de mesures salariales individuelles et lors des mobilités.

Dans l'hypothèse où une enveloppe spécifique visant à rattraper les écarts de salaires non justifiés par des éléments objectifs est mise en place, les mesures individuelles accordées dans ce cadre ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés. Ces mesures salariales peuvent s'accompagner d'un changement de niveau de classification.

LCL souhaite également porter une attention particulière aux salariés à temps partiel ou à temps réduit, ces régimes de temps de travail étant à forte représentation féminine.

Article 6 - Promotion Professionnelle

Article 6.1. Parcours de carrière et promotions

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois dans l'entreprise, notamment aux fonctions du plus haut niveau de responsabilité.

Conformément aux engagements déjà pris par le passé, LCL développera ses efforts de promotion des carrières féminines et continuera de favoriser l'accès des femmes à des métiers porteurs d'évolution en matière de niveau-cible de classification, afin d'améliorer la représentation des femmes parmi les niveaux les plus élevés de la catégorie techniciens et parmi l'encadrement.

Par l'organisation des entretiens prévus aux articles 3.1 et aux formations prévues à l'article 3.2, LCL veillera à ce que l'évolution de carrière à l'occasion du retour de congé maternité / adoption ou de congé parental s'inscrive dans la continuité du parcours professionnel déjà engagé, et en tenant compte ainsi de l'expérience acquise avant le départ.

Article 6.2. Mobilité géographique et contraintes familiales

Les propositions de mobilités géographiques à l'initiative de LCL, qu'elles soient gérées dans le cadre de la mobilité nationale, de la mutation avec déménagement, ou du dispositif de mutations en Ile de France, prennent en compte dans la mesure du possible les contraintes familiales des salariés.

Le dispositif mis en place chez LCL pour accompagner la mobilité nationale et la mutation avec déménagement intègre de plus des mesures spécifiques concernant la scolarité des enfants et l'emploi du conjoint.

En outre, conformément à l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la banque signé le 17 mars 2017, en cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans les conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatible avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, une formation et/ou un congé sans solde de 3 mois maximum pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Par ailleurs, les événements de la vie peuvent conduire les salariés à solliciter une mobilité géographique. Les demandes liées à des contraintes familiales fortes (mutation du conjoint, impact de la famille recomposée, parents âgés ou malades ...) sont étudiées en priorité par LCL, qui recherchera les postes disponibles correspondant au profil du salarié. A compétences égales, ces demandes exprimées dans le cadre de la mobilité interne, sont privilégiées à un recrutement externe.

Article 6.3. Formation professionnelle

Article 6.3.1. Accès à la formation

LCL veille à assurer une égalité d'accès aux formations professionnelles, notamment entre les hommes et les femmes et favorise l'accès aux formations professionnelles des salarié(e)s qui se sont absenté(e)s assez longuement de l'entreprise du fait, notamment, de la prise des congés maternité ou parental. A ce titre, une attention particulière est accordée aux personnes ayant connu des interruptions d'activité, notamment celles liées à des maternités/adoptions ou à la parentalité lors des demandes d'inscription aux cours professionnels bancaires.

En outre, pour que les charges familiales et les contraintes personnelles ne constituent pas une entrave aux formations ITB et CESB, une aide peut être accordée pour permettre le passage de l'examen dans des conditions optimales et favoriser la réussite. Cette aide peut prendre la forme d'un financement d'heures de garde d'enfants (liées au jour de passage de l'examen et / ou temps accordé pour réviser avant l'examen) sur demande écrite adressée au RDI et sur présentation des justificatifs, dans la limite d'un forfait global de 100 €. Le RDI analyse chaque situation au cas par cas et la décision est prise en accord avec le RRH.

L'accès à la formation professionnelle en général et à la formation professionnelle bancaire en particulier constitue un levier essentiel en termes de parcours de carrière et d'évolution professionnelle au sein de LCL. La Direction sera attentive à l'équité de traitement dans l'évolution de carrière des diplômé(e)s de la formation professionnelle bancaire.

Article 6.3.2 Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des formations

Pour l'organisation des stages de formation, LCL examinera les contraintes familiales exprimées par les collaborateurs lors des inscriptions en stage nécessitant un déplacement géographique et recherchera, en concertation avec le salarié, des solutions adaptées.

Afin d'éviter les déplacements importants, LCL continuera à développer les formations à distance de type e-learning ou classe virtuelle, en particulier sur le poste de travail et s'appuiera également sur les démultiplications de formation par les moniteurs ou les managers de proximité au sein des directions.

Conscient des enjeux que la formation revêt pour le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et le développement professionnel, LCL s'engage à favoriser dans les meilleures conditions la participation aux actions de formation :

- Pour éviter le départ du collaborateur de son domicile un jour non travaillé, l'horaire de début de la première journée de formation est décalé, dans la mesure du possible, selon le type de formation dispensée et notamment la durée totale de cette dernière, avec une pause médiane plus courte et un horaire de fin de stage de formation porté à 18h (à l'exception du vendredi). Ainsi pour les formations de 3 à 5 jours se déroulant au CNF, le premier jour de formation débute à 10H30.
- Afin de permettre aux salarié(e)s travaillant à temps partiel de pouvoir mieux s'organiser notamment sur le plan personnel lors de périodes de formation, une vigilance continuera à être apportée dans les délais d'inscriptions, de manière à les prévoir suffisamment à l'avance.

En outre, LCL met en place un dispositif d'aide financière permettant de tenir compte des contraintes personnelles des salariés, venant s'ajouter aux indemnités de « crèche et garde » habituellement versées par LCL :

- Si la formation doit se dérouler en dehors du temps de travail habituel et notamment lors des jours d'absence prévus dans le cadre du temps partiel, LCL remboursera les frais engagés pour la garde des enfants sur présentation de justificatifs et pour un montant maximum de 40€ par jour.
- Si la formation nécessite un déplacement géographique important, la Direction analysera les situations particulières qui lui seront soumises. Des solutions seront recherchées, qui pourront prendre la forme d'une participation financière de l'entreprise lorsque des frais supplémentaires ont été engagés pour la réalisation d'une journée de formation lors d'un jour habituellement travaillé. Les éventuels frais de garde supplémentaires occasionnés demeurent remboursés sur présentation de justificatifs dans la limite de 50€ par jour.
- Si la formation doit se dérouler en dehors du temps de travail habituel et notamment lors des jours d'absence prévus dans le cadre du temps partiel et qu'elle nécessite un déplacement géographique important, LCL remboursera les frais engagés pour la garde des enfants sur présentation de justificatifs et pour un montant maximum de 90€ par jour.

Article 7 - Mesures complémentaires relatives à la parentalité et à la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

La parentalité est prise en compte dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle au travers de divers dispositifs tels que les jours enfants malades ou la possibilité de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Afin que le salarié dispose de l'information la plus complète sur ces dispositifs, un guide du salarié parent chez LCL est mis à jour et publié dans l'Intranet RH.

La conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales peut également prendre la forme, conformément aux principes énoncés par la charte de la parentalité dont LCL est signataire, de rappels sur les bonnes pratiques en matière d'horaires de réunions, à savoir s'assurer que l'horaire et le jour prévus pour la réunion sont compatibles avec les horaires et jours de travail des collaborateurs concernés. A cet effet, un rappel des bonnes pratiques valorisées dans le guide « Bien communiquer », sera effectué régulièrement.

LCL s'engage à être attentif aux salariés monoparentaux et, notamment, à les aider à concilier leurs contraintes familiales et professionnelles.

Dans le cadre du présent accord, il est ainsi réitéré que les salariés monoparentaux soumis à des contraintes fortes, liées aux horaires de travail, vis-à-vis de la garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de 12 ans, pourront demander un entretien avec leur RDI.

La situation de monoparentalité et de charge effective des enfants est examinée au regard des informations enregistrées dans le self-service (ou application équivalente mise en place par LCL).

Au cours de cet entretien, des solutions seront recherchées pour faire face aux difficultés rencontrées. Ces solutions pourraient prendre la forme par exemple, selon les possibilités, d'un rapprochement du domicile ou d'un aménagement d'horaires.

Pendant la période d'application de l'accord relatif au contrat de génération, une solution de télétravail pourra également être recherchée, quel que soit l'âge du salarié demandeur, dans les conditions et

autres critères d'éligibilité fixés dans l'accord du 24 octobre 2016. Ainsi, seuls les salariés des secteurs retenus dans l'accord relatif au contrat de génération - fonctions supports du siège opérationnel ou des Etat-Major de réseaux commerciaux à l'exception des unités de traitement- seront éligibles à une demande de télétravail.

Dans ce dernier cas, la demande de passage en télétravail sera examinée exceptionnellement en premier lieu par le RDI, au regard de la situation familiale du salarié et des difficultés rencontrées. Une fois l'accord de principe du RDI obtenu sur la dérogation d'âge, la demande sera ensuite soumise au manager selon la procédure habituelle, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail du collaborateur et de l'unité, ainsi que l'ouverture et l'accès aux applications métier.

Chapitre 2 : Mesures spécifiques couvrant la période 2017-2019

Article 8 - Recrutement

- **OBJECTIF 1** : LCL s'engage à ce que 100% des offres d'emploi soient rédigées de façon à garantir la neutralité du genre (H/F)
 - Indicateur de suivi : pourcentage d'annonces conformes sur un échantillon aléatoire de 40 offres d'emploi différentes internes et externes contrôlées
 - Actions :
 - Organiser un contrôle une fois par an sur un échantillon de 40 annonces afin de vérifier l'absence de discrimination dans la rédaction des offres d'emploi internes et externes
 - Sensibiliser les RDI sur la nécessité de rédiger des offres d'emploi neutres

- **OBJECTIF 2** : Tendre vers 50% de recrutements femmes en CDI et 50% de recrutements hommes en CDI dans chaque catégorie professionnelle (Techniciens et Cadres)
 - Indicateur de suivi : embauches par catégorie professionnelle, et par sexe en CDI
 - Actions :
 - Demander aux cabinets de recrutement et agences d'intérim, de respecter la mixité et la diversité des candidats présentés à l'Entreprise;
 - Veiller lors des actions de communication (participation aux forums / salons, réalisation de vidéos, flyers etc.) à l'équilibre dans la représentativité H/F ;
 - Former les RDI sur les biais décisionnels
 - Sensibiliser les RDI sur la mixité et les déséquilibres de certains métiers

Article 9 - Formation

- **OBJECTIF 1** : 100% des salarié(e)s ayant eu une absence de longue durée (supérieure à 1 an) bénéficient d'une formation adaptée dans l'année qui suit leur retour
 - Indicateur de suivi : pourcentage de salarié(e)s ayant reçu une formation dans les 6 mois de leur reprise d'activité
 - Action : Mettre à jour annuellement et communiquer la CHECK-LIST formation auprès des RDI et des managers

- **OBJECTIF 2** : Atteindre 50% d'inscription de Femmes aux formations ITB / CESB, sous réserve de la répartition F/H dans les demandes d'inscriptions.
 - Indicateurs de suivi : répartition par sexe des demandes d'inscriptions, des inscriptions et des réussites aux examens bancaires
 - Actions :
 - Mettre à disposition les informations relatives aux inscriptions dans l'Intranet
 - Sensibiliser les RDI et les correspondants formation

Article 10 - Promotion professionnelle

- **OBJECTIFS 1 et 2 :**
 - Atteindre 50% de femmes parmi les Cadres
 - Tendre vers 40% de femmes Cadres
 - Indicateurs de suivi :
 - Taux de femmes parmi les Cadres
 - Taux de femmes Cadres
 - Taux de passage Cadre par genre
 - Actions :
 - S'attacher à faire progresser la part des femmes dans le cadre de la gestion des carrières groupe, et plus particulièrement des dispositifs de détection des potentiels d'évolution
 - Appliquer une parité dans les candidatures proposées pour les plus hauts postes, dans la mesure du possible

- **OBJECTIF 3 :** Veiller à un taux de promotion des femmes égal à celui des hommes dans chaque catégorie professionnelle, Techniciens et Cadres, de telle sorte que la proportion respective des femmes et des hommes faisant l'objet d'une promotion reflète leur part dans les effectifs de chaque catégorie professionnelle
 - Indicateur de suivi :
 - Taux de promotion par sexe et par catégorie professionnelle
 - Actions :
 - Sensibiliser sur sujet de l'égalité professionnelle lors de la revue de collaborateurs menée par le RDI et le manager
 - Communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle lors de la campagne de MSI
 - Piloter et suivre le taux de promotion hommes / femmes au niveau de la DRH centrale

Article 11 - Rémunération

- **OBJECTIF 1 :** Supprimer les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs
 - Action : Attribuer une enveloppe de 1 000 K€ dédiée à des rattrapages salariaux en cas d'écarts non justifiés par des éléments objectifs. .
Répartition : - 300 K€ en 2017 (attribués conformément aux mesures unilatérales prises en janvier 2017 à l'issue de la négociation annuelle sur les salaires)
 - 400 K€ seront attribués en 2018
 - 300 K€ en 2019.
Date de valeur : 1^{er} janvier de l'exercice.
Il est rappelé que cette enveloppe ne se substituera aucune autre mesure individuelle ou collective, auxquelles les bénéficiaires peuvent prétendre.
 - Indicateurs de suivi :
 - Nombre de bénéficiaires par CE et par métier-repère
 - Montant moyen en euros
 - Pourcentage de bénéficiaires par tranche d'âge et par niveau de classification
 - Nombre de bénéficiaires par métier-repère
 - Nombre de changements de niveau de classification des bénéficiaires de l'enveloppe

Des informations sont remises à la commission de suivi de l'accord définie à l'article 14, permettant de s'assurer que les mesures de rattrapage ne se substituent à aucune autre mesure individuelle ou collective, auxquelles peuvent prétendre les bénéficiaires.

- **OBJECTIF 2** : Ecart proche de zéro entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein pour le taux de bénéficiaires de MSI et le pourcentage moyen d'augmentation de la RBA
 - Indicateurs de suivi :
 - Taux de bénéficiaires de MSI parmi les salariés à temps partiel et à temps plein
 - Montant moyen de MSI des salariés travaillant à temps partiel et à temps plein
 - Pourcentage d'augmentation moyen de la RBA des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein ayant bénéficié d'une MSI
 - Actions :
 - Sensibiliser sur les droits des salariés à temps partiel lors de la revue de collaborateurs menée par le RDI et le manager
 - Communiquer sur ce sujet lors de la campagne de MSI
 - Piloter et suivre les indicateurs ci-dessus au niveau de la DRH centrale

- **OBJECTIFS 3 et 4** :
 - Veiller à un taux de bénéficiaires de MSI équivalent chez les femmes et chez les hommes, par catégorie professionnelle
 - Veiller à un pourcentage moyen d'augmentation de la RBA équivalent chez les femmes et chez les hommes.
 - Indicateurs de suivi :
 - Taux de bénéficiaires de MSI parmi les Femmes et les Hommes, par catégorie professionnelle
 - Pourcentage d'augmentation moyen de la RBA des Femmes et des Hommes ayant bénéficié d'une MSI
 - Actions :
 - Sensibiliser sur le sujet de l'égalité professionnelle lors de la revue de collaborateurs menée par le RDI et le manager
 - Communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle lors de la campagne de MSI
 - Piloter et suivre les indicateurs ci-dessus au niveau de la DRH centrale

Article 12 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

- **Objectif 1** : 100% des salariés revenant, soit d'un congé lié à la maternité, soit d'une absence de longue durée (supérieure à 1 an) auront bénéficié d'un entretien préalable au retour d'activité avec leur RDI, tel que prévu à l'article 3.1.3 du présent accord
 - Indicateurs de suivi :
 - Nombre de salariés ayant repris leur activité professionnelle après un congé lié à la maternité ou une absence supérieure à un an par type de congés (longue maladie, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation)
 - Nombre d'entretiens préalables à la reprise d'activité réalisés par type de congé

- Pourcentage de réalisation des entretiens préalables à la reprise d'activité par type de congé
- Action : Mettre en place un guide de la parentalité et le communiquer aux RDI

Article 13 - Commissions Egalité Professionnelle H/F du CCE et des CE

Article 13.1. Commission Egalité Professionnelle H/F du Comité Central d'Entreprise (CCE)

La Commission Egalité Professionnelle assiste le CCE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Cette commission se réunit au moins une fois par an après la remise au CCE des informations relatives à l'égalité professionnelle en vue de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

La Commission Egalité Professionnelle élabore un rapport faisant notamment état de :

- la situation comparée entre les femmes et les hommes chez LCL,
- propositions d'axes d'amélioration.

La Commission Egalité Professionnelle du CCE est destinataire :

- du bilan social annuel, comprenant l'annexe 1 égalité H/F,
- de l'analyse annuelle de situation comparée entre les femmes et les hommes,
- de la « brochure NAO » remise aux organisations syndicales lors de la négociation annuelle d'entreprise sur la rémunération et la valeur ajoutée,
- du bilan annuel des mesures salariales individuelles (MSI).

Si des éléments complémentaires sont ajoutés à la BDES, ils seront remis aux membres de la commission.

A l'occasion de la prochaine réunion de la Commission Egalité Professionnelle, un temps de travail sera consacré, avec des représentants de la Direction, aux informations chiffrées complémentaires nécessaires aux attributions de la Commission.

Article 13.2. Commissions Egalité Professionnelle H/F des Comités d'Etablissements (CE)

Au niveau de chaque CE, les Commissions Egalité Professionnelle sont destinataires du bilan social ainsi que des indicateurs et analyses sur la situation comparée de l'établissement.

Un représentant de la Direction intervient une fois par an à la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Etablissement afin d'échanger avec les élus et de répondre aux questions posées.

Article 14 - Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord se réunit une fois par an, après la tenue de la Commission Egalité Professionnelle du CCE. Cette commission de suivi est composée de trois membres par organisation syndicale, participant, dans la mesure du possible, à la commission Egalité Professionnelle du CCE ainsi que de représentants de la Direction.

La commission est informée de l'état de réalisation du plan d'action du présent chapitre (actions mises en œuvre, indicateurs) ainsi que des modalités d'attribution de l'enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux.

Chapitre 3 : Autres clauses

Article 15 - Durée de l'accord – Révision - Dénonciation

Cet accord, conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions du chapitre 2 qui couvrent la période 2017 à 2019, se substitue à celui du 16 juillet 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2017, sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2231-8 et L. 2261-9 du code du travail.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2261-7-1 du code du travail. La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans le délai de deux mois maximum à compter de la date de réception de ladite demande. En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles qui leur seront éventuellement substituées.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 16 - Périodicité de la négociation

Conformément à l'article L.2242-20 du code du travail, les parties conviennent de modifier la périodicité de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de la porter à 3 ans.

La Direction et les organisations syndicales conviennent ainsi de se revoir au début du 2ème trimestre 2020 afin d'examiner les résultats obtenus et de poser le diagnostic préalable à l'ouverture de la négociation. Cette dernière porte sur l'ensemble des chapitres du présent accord.

Article 17 - Dépôt de l'accord

LCL procédera au dépôt du présent accord en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil et en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE compétente dans les conditions et selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Villejuif, le 29 juin 2017

Pour LCL

Pour la CFDT

Pour FO

Pour la CGT

Pour le SNB