



14 décembre 2007

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

---

**Entre :**

**LCL Le Crédit Lyonnais**, représenté par :

Madame Anne BROCHES,  
Directeur des Ressources Humaines,

**Et :**

Les **Organisations Syndicales**

**C.F.D.T.**

Représentée par Monsieur Gérard STOFFEL  
Délégué Syndical National

**C.F.T.C.**

Représentée par Monsieur Bernard LEGER  
Délégué Syndical National

**C.G.T.**

Représentée par Monsieur Claude MOLL  
Délégué Syndical National

**F.O.**

Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN  
Délégué Syndical National

**S.N.B.**

Représenté par Monsieur Michel MARTIN  
Délégué Syndical National

## **Préambule**

LCL s'inscrit dans une démarche à la fois volontariste et concertée avec les organisations syndicales en matière d'égalité professionnelle hommes / femmes.

Suite à l'état des lieux effectué dès 2002, présenté et discuté avec les organisations syndicales pendant plusieurs mois, la négociation ouverte à l'issue de ces débats a permis d'aboutir en juillet 2003 à un premier accord relatif à l'égalité professionnelle.

Cet accord, reconduit pour un an, s'appuyait en grande partie sur l'analyse d'indicateurs chiffrés et sur la création d'un observatoire paritaire de l'égalité professionnelle.

Si les chiffres mettent en évidence une progression significative au cours des dernières années, en particulier sur la part des femmes dans la population des cadres, LCL souhaite donner aujourd'hui une nouvelle dimension à sa démarche par l'extension d'une campagne de sensibilisation interne sur l'égalité professionnelle, et par la fixation de nouveaux engagements et de nouveaux objectifs.

Dans la dynamique de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de l'accord de branche du 15 novembre 2006, les signataires marquent leur volonté de progresser en prévoyant, de 2008 à 2010, des mesures de rattrapage salarial visant à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 et en posant le principe d'un budget minimal dédié à leur financement.

Pour autant, la démarche menée par LCL en matière d'égalité professionnelle repose également sur des objectifs à long terme, visant notamment à un meilleur accompagnement des congés liés à la parentalité, tant en termes de rémunération, de gestion, que de formation, à une meilleure adaptation de la charge de travail pour les salarié(e)s à temps partiel et à la prise en compte des contraintes familiales pour la mobilité géographique et la formation.

Enfin, LCL souhaite marquer son attachement au développement d'un dialogue social de qualité avec les Commissions Egalité Professionnelle, tant au niveau national que local.

## **Article 1 – Développement des actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle**

### ***Article 1.1. Développement de la rubrique Intranet « Egalité Professionnelle »***

La Direction s'engage à enrichir au fil de l'eau la rubrique Egalité Professionnelle de l'Intranet Ressources Humaines en y intégrant :

- Les grands axes du présent accord et la démarche poursuivie par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle,
- Des informations générales sur l'égalité professionnelle, par exemple :
  - ◆ Le rappel des engagements pris par la Direction (dans le cadre du présent accord ou dans le cadre d'un accord salarial),
  - ◆ Les modalités d'application de la garantie salariale pour les salarié(e)s à leur retour de congé maternité ou adoption,
  - ◆ Des informations sur les entretiens de gestion qui doivent se tenir avant et au retour des congés maternité / adoption ou congé parental, sur les possibilités de formation offertes lors de la reprise d'activité,
  - ◆ Une analyse du rapport annuel sur la situation comparée entre les hommes et les femmes.
- Des articles et des témoignages publiés dans les journaux internes (Le journal, ...) sur ce thème.

Pour une parfaite information du personnel, le présent accord sera de plus mis en ligne dans sa rédaction intégrale sur l'Intranet RH, dans la rubrique des accords d'entreprise.

## **Article 1.2. Création d'un module relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre des formations à destination des managers**

Le parcours de formation « prise de poste » des managers sera complété d'un module de formation relatif à l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes, dont l'objectif sera de :

- leur donner le contexte juridique nécessaire,
- leur faire comprendre leur rôle essentiel, en tant que premier relais de la démarche Egalité H/F initiée par la Direction Générale, en particulier dans l'attribution des MSI et dans les parcours de carrière,
- les mettre en garde contre les stéréotypes de genre, même inconscients.

Des modules de formation relatifs à la lutte contre les différentes formes de harcèlement seront également mis en place dans les mêmes conditions.

## **Article 2 – Recrutement**

Les critères de sélection et de recrutement à 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, et dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail, 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.

La démarche déjà menée par LCL en termes d'égalité professionnelle est renforcée par l'accord signé avec l'ANPE le 12 septembre 2007, qui permettra notamment l'élargissement du recrutement à des profils plus diversifiés.

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

### **Article 3.1. Organisation des congés liés à la parentalité**

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

Les salarié(e)s bénéficiant d'un congé maternité ou adoption sont reçus, avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

La (le) salarié(e) bénéficie également d'un entretien avec son Gestionnaire des Ressources Humaines. Au cours de cet entretien, 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 / ou de reprise d'activité, à temps plein ou à temps partiel. Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

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.

### Article 3.1.2. L'entretien préalable à la reprise d'activité

La (le) salarié(e) bénéficie à sa demande d'un entretien préalable à sa reprise d'activité avec son Gestionnaire des Ressources Humaines.

Cet entretien permet de définir les conditions de sa reprise d'activité, soit dans son affectation et sa fonction d'origine, soit dans le cadre d'un changement d'affectation et de fonction. En cas de changement d'affectation, LCL s'engage à rechercher des solutions en cas de contraintes liées à l'exercice de la parentalité pour les collaboratrices(teurs).

L'entretien a également pour objectif de déterminer les actions de formation ou de remise à niveau nécessaires et de procéder à un examen de la rémunération de la ou du salarié(e).

Compte tenu de l'importance de cet entretien, les salarié(e)s sont invité(e)s à prendre contact avec leur Gestionnaire des Ressources Humaines au moins deux mois avant leur reprise effective d'activité.

### Article 3.1.3. 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) sont reçu(e)s, dans les quinze jours suivant leur retour, par leur responsable hiérarchique ou le responsable de leur unité.

Les dispositions des articles 3.1.2 et 3.1.3 bénéficient également aux collaborateurs(trices) reprenant leur activité à l'issue d'une absence pour longue durée (longue maladie, congé sabbatique ou pour création d'entreprise ...).

## **Article 3.2. Les actions relatives à la formation**

La période d'absence du salarié en congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits DIF (droit individuel à la formation).

### Article 3.2.1. Pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant

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 900 -2 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 3.2.2. A la reprise d'activité

Les entretiens préalables à la reprise d'activité ou, éventuellement, dans les premiers mois suivant le retour doivent permettre aux salarié(e)s, au responsable hiérarchique et / ou au Gestionnaire des Ressources Humaines d'identifier, en fonction de la durée de l'absence et des besoins du poste confié, les besoins éventuels en actions de formations ou en actions de remise à niveau afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

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 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

Les 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.

- de plein droit d'un bilan de compétences (sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L 122-28-1 du code du travail)

### **Article 3.3 - Les actions relatives à la rémunération**

#### Art. 3.3.1. Principe d'égalité de rémunération

LCL affirme son attachement au respect de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les objectifs 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 concernés.

#### Art. 3.3.2. Situation pendant le congé maternité ou adoption

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité ou adoption, les périodes d'absences pour congés de maternité ou adoption 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, la participation, l'intéressement et le 13ème mois.

Ces dispositions sont applicables à compter de l'exercice 2007 (droits calculés sur l'exercice 2007 versés en 2008) pour le calcul et la répartition des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.

#### Art. 3.3.3. Rémunération du congé paternité

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 pères bénéficiant du congé de paternité prévu à l'article L 122-25-4 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. Cette disposition prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

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

Sont concernés 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 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.

Il est déterminé chaque fin d'année civile une grille des augmentations moyennes individuelles accordées au cours de l'année (exprimées en pourcentage de la rémunération fixe) par catégorie professionnelle, Techniciens et Cadres. Cette grille, communiquée chaque année aux organisations syndicales, est

appliquée 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.

#### Art. 3.3.5. Examen de la rémunération des salarié(e)s à leur retour de congé parental d'éducation

Les salarié(e)s reprenant leur activité professionnelle à l'issue d'un congé parental d'éducation bénéficient d'un examen de leur situation financière au moment de leur reprise d'activité.

Le Gestionnaire des Ressources Humaines, en liaison avec le responsable hiérarchique, procédera à cet examen qui pourra conduire à un réajustement salarial.

#### Art. 3.3.6. Mesures destinées à la suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes d'ici au 31 décembre 2010

La suppression des écarts salariaux relève en premier lieu d'une analyse « macro » des rémunérations au niveau de l'entreprise. A cet égard, la DRH déterminera chaque année, à partir des indicateurs remis à la Commission Egalité Hommes / Femmes, les populations (les métiers repères et, par métier repère, les niveaux de classification) sur lesquelles, à ancienneté comparable, les écarts de rémunération apparaissent les plus importants. La liste des populations prioritaires au niveau de l'entreprise sera transmise aux Gestionnaires du Personnel.

Mais la suppression des écarts de salaires suppose surtout une analyse individuelle et personnalisée des situations au moment de l'attribution des mesures salariales individuelles.

Lors des plans de gestion, managers et gestionnaires du personnel doivent donc analyser :

- si, à conditions identiques (métier, niveaux de classification, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences, de performance professionnelle, d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste occupé, nombre de collaborateurs encadrés, localisation Ile-de-France / Province), il existe un écart de rémunération non justifié par des éléments objectifs entre la rémunération de base des salariés hommes et femmes placés dans la même situation professionnelle,
- si le niveau de classification est bien adapté au regard des niveaux-cibles par métier repère, du poste occupé, de l'ancienneté dans le poste et de la performance dans le poste.

Un budget spécifique d'augmentations individuelles s'ajoutant à l'enveloppe habituelle sera dédié en 2008, 2009 et 2010 à la suppression des écarts injustifiés de salaires en commençant par les écarts les plus importants.

Son montant annuel, qui sera au moins égal au montant attribué lors de l'accord salarial pour l'année 2007, soit 300 000 €, sera déterminé chaque année dans le cadre de la Négociation annuelle d'Entreprise prévue à l'article L 132-27 du code du travail, ainsi que la méthode retenue pour assurer l'efficacité de sa distribution.

L'accord salarial pour l'année 2008 prévoit à ce titre que les mesures individuelles destinées aux femmes dans le cadre de ce budget spécifique seront validées avant décision définitive par la DRH centrale.

#### **Article 4. Temps partiel**

A 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 participe à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les salariés hommes et femmes qui y souscrivent.

Le temps partiel ne doit pas être un frein dans l'évolution professionnelle. A cet égard, LCL veille au principe d'égalité de traitement à l'égard des salariés travaillant à temps partiel, tant en termes 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 doit être compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise et l'organisation de l'unité.

Lorsqu'une demande de temps partiel est acceptée par LCL dans les conditions prévues par l'accord de 2002 relatif au temps partiel, le responsable hiérarchique veille à ce que l'organisation et la charge de travail soient adaptés au régime de travail à temps partiel. Dans le réseau commercial, les objectifs commerciaux du salarié doivent notamment être dimensionnés en tenant compte du régime de travail à temps partiel.

#### **Article 5. Actions favorisant l'égalité dans la gestion des carrières**

##### ***Article 5.1. Parcours de carrière et promotions***

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

Conformément aux engagements déjà pris dans le cadre de l'accord salarial pour 2007, LCL développera ses efforts de promotion des carrières féminines et continuera de favoriser l'accession 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.

LCL prend l'engagement que le taux de promotion des femmes sera chaque année (de 2008 à 2010) au moins égal à celui des hommes, par catégorie professionnelle d'une part (Techniciens et Cadres), toutes catégories confondues d'autre part.

##### ***Article 5.2. Définition d'objectifs chiffrés***

LCL souhaite que ces efforts permettent d'améliorer de manière significative la représentation des femmes dans l'encadrement.

LCL se fixe ainsi pour objectif d'atteindre, d'ici au 31 décembre 2010, au moins :

- 25% de femmes cadres,
- 42% de femmes parmi la population des cadres,
- 30% de femmes parmi les niveaux les plus élevés de l'encadrement (K et Hors-Classe).

### **Article 5.3. 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 collaborateurs.

Le dispositif mis en place à 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.

De plus, pour les conjoints salariés LCL, en cas d'impossibilité à proposer au conjoint un emploi similaire à celui exercé précédemment, celui-ci pourra demander à bénéficier d'une action de formation en vue d'une reconversion.

### **Article 5.4. Formation professionnelle**

#### **5.4.1. 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 ou à la parentalité lors des demandes d'inscription aux cours professionnels bancaires.

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.

#### **5.4.2 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 collaborateur, des solutions adaptées.

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

Pour les formations nécessitant néanmoins un déplacement géographique important, la Direction analysera les situations particulières qui lui seraient soumises. Des solutions seront recherchées, qui pourront prendre la forme d'une participation financière de l'entreprise lorsque des collaborateurs sont obligés d'engager des frais supplémentaires pour faire garder leurs enfants. La prise en charge totale ou partielle des frais engagés, dans la limite de 50 € par jour, sera effectuée sur présentation des justificatifs correspondants.

## **Article 6. Mise en place d'indicateurs chiffrés**

La mise en place d'indicateurs chiffrés permet de suivre les actions visant à favoriser l'égalité des chances dans la gestion des carrières.

Au niveau national, sont mis en place ou reconduits les indicateurs suivants, qui s'ajoutent aux indicateurs figurant au bilan social et dans le rapport de situation comparée d'entreprise :

### Recrutement :

- embauches par métier repère, sexe et type de contrat,
- embauches par niveau de classification, sexe et type de contrat,
- embauches par emploi type, selon le sexe, CDD et CDI,
- embauches par niveaux et localisation géographique Ile de France / Province, CDI et CDD,
- embauches par métiers repères et localisation géographique Ile-de-France / Province, CDI et CDD.

### Gestion des carrières :

- durée moyenne dans le métier par sexe,
- durée moyenne dans le niveau de classification par sexe,
- part des femmes dans les effectifs, par métier repère et par niveau,
- taux d'accès par sexe aux niveaux K et Hors-Classe.

### Rémunération :

- rémunération par métier repère, par niveau, par ancienneté et par sexe.

### Formation :

- répartition par sexe des inscriptions et des réussites aux examens bancaires.

## **Article 7. Rôle et moyens de la Commission Egalité Professionnelle du CCE**

La Commission Egalité H/ F du CCE est destinataire du rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes et des indicateurs chiffrés ci-dessus.

Un représentant de la Direction intervient lors des deux sessions annuelles de la Commission afin d'échanger avec les membres de la Commission et de répondre aux questions posées.

Une analyse de l'ensemble des données chiffrées est présentée par la Direction à la Commission Egalité Hommes / Femmes du CCE lors de la session de printemps.

En outre, afin de permettre aux membres de la Commission de jouer pleinement leur rôle, la Direction transmet au rapporteur de la Commission :

- les informations relatives au Label Egalité,
- l'ensemble des documents remis pendant l'année aux Délégués Syndicaux Nationaux et en rapport avec l'égalité professionnelle, tels que notamment :
  - les documents remis aux organisations syndicales lors de la négociation annuelle d'entreprise,
  - le bilan des Mesures Salariales Individuelles.

Dans le même esprit, les informations sexuées relatives à l'utilisation du DIF, communiquées annuellement au Comité Central d'Entreprise en application de l'accord relatif à la formation du 15 février 2007 seront également transmises à la Commission Egalité Hommes / Femmes.

### **Article 8- Commissions Egalité H/F des comités d'établissement**

Au niveau de chaque CE, les commissions Egalité H/F sont destinataires des indicateurs figurant au bilan social / rapport de situation comparée de l'établissement.

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

### **Article 9 - Durée de l'accord – Clause de rendez-vous**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application le 28 décembre 2007.

A la demande de l'une des parties signataires, il pourra être révisé dans les conditions prévues par la législation en vigueur, et notamment par l'article L 132-2-2 du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail.

La Direction et les organisations syndicales conviennent par ailleurs de se revoir trois ans après l'entrée en application du présent accord afin d'examiner les résultats obtenus et les progrès restant éventuellement à réaliser. Son objet étant plus particulièrement de faire un bilan sur les dispositions de l'accord applicables uniquement entre 2008 et 2010, ce rendez-vous est fixé au 1<sup>er</sup> semestre 2011.

### **Article 10- Dépôt de l'accord**

LCL procédera au dépôt du présent accord en un exemplaire auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article R 132-1 du Code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2007

- **Pour LCL Le Crédit Lyonnais**

- **Pour les organisations syndicales**

Pour la C.F.D.T.

Pour F.O.

Pour la C.F.T.C.

Pour le S.N.B

Pour la C.G.T.