



02 juillet 2007

**ACCORD DE METHODOLOGIE**  
**Pour un processus organisé et efficace d'information et de**  
**consultation des institutions représentatives du personnel**

- Entre
- LCL Le CREDIT LYONNAIS  
Représenté par Anne BROCHES  
Directrice des Ressources Humaines
- Et
- la C.F.D.T.  
Représentée par Gérard STOFFEL  
Délégué Syndical National
  - la C.F.T.C.  
Représentée par Bernard LEGER  
Délégué Syndical National
  - la C.G.T.  
Représentée par Claude MOLL  
Délégué Syndical National
  - F.O.  
Représentée par Philippe KERNIVINEN  
Délégué Syndical National
  - le S.N.B.  
Représenté par Michel MARTIN  
Délégué Syndical National

## PREAMBULE

La direction de LCL a annoncé aux organisations syndicales que différents projets intéressant la marche générale de l'entreprise seraient lancés d'ici la fin de l'année 2007 et seraient soumis dans le même temps aux institutions représentatives du personnel dans le cadre d'un processus d'information-consultation.

Dans ce contexte, afin de donner une visibilité d'ensemble aux organisations syndicales sur les objectifs et l'articulation de ces différents projets, et de structurer et planifier le processus complexe d'information-consultation auquel ils donneront lieu, la conclusion d'un accord de méthodologie est apparue opportune.

Cet accord a pour objectif tout à la fois de favoriser la qualité du dialogue social, particulièrement nécessaire dans cette période d'évolution, et d'encadrer la bonne fin des processus de consultations sociales, en permettant aux institutions représentatives du personnel d'assurer efficacement leur mission et d'émettre un avis dans les meilleures conditions et dans des délais maîtrisés. A cet égard, la Direction veillera aux moyens donnés aux représentants du personnel et à la qualité des informations qui leur seront communiquées.

Ainsi, les processus étant, selon le cas, susceptibles d'impliquer non seulement le comité central d'entreprise (CCE) – sur les principes et modalités des mesures envisagées –, mais encore les onze comités d'établissement (CE) – sur les conséquences des mesures envisagées dans les établissements –, et enfin des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – sur les conséquences des mesures envisagées sur les conditions de travail des salariés –, il est apparu nécessaire de clarifier les rôles, moment d'intervention et responsabilités des différentes institutions dans le cadre des projets considérés, ainsi que les moyens mis à leur disposition.

Le présent accord de méthodologie organise donc le processus de communication sociale vis à vis de l'ensemble des institutions représentatives de LCL et détaille les modalités d'information-consultation relatives au plan de compétitivité. Est conclu parallèlement un accord d'application concernant les modalités d'information-consultation sur le plan de développement. En conséquence, ces accords fixent le cadre dans lequel s'inscrit l'intervention des institutions représentatives, quel que soit leur niveau d'intervention (CCE, CE ou CHSCT), ces instances conservant toutefois leur liberté de décision. Il est bien rappelé que ces accords n'ont pas pour objet de limiter les droits des CCE, CE et CHSCT mais simplement d'organiser le processus de communication sociale.

Il est en particulier entendu que le présent accord de méthodologie et l'accord d'application portent uniquement sur l'organisation du processus d'information et consultation des institutions représentatives du personnel et non sur les projets de la direction en eux-mêmes, au sujet desquels les organisations syndicales conservent toute latitude d'appréciation et de positionnement dans le cadre de leur avis.

A l'occasion de cet accord de méthodologie, la direction tient à réaffirmer les engagements sociaux forts qu'elle prend à l'égard des salariés de LCL dans le cadre de la mise en oeuvre des projets évoqués au point I du présent accord :

- la priorité donnée au dialogue social
- l'absence de licenciements économiques
- l'absence de mobilité géographique contrainte impliquant un changement de domicile
- un accompagnement fort des collaborateurs changeant de métier
- le maintien des bassins d'emploi en région (pas de fermeture de site en province).

## **I – LES DIFFERENTS PROJETS DE LA DIRECTION A SOUMETTRE AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL D'ICI LA FIN DE L'ANNEE 2007**

- Le 1er juin 2007, les représentants du personnel ont été saisis d'un projet de plan de compétitivité de LCL, destiné à assurer la défense de l'entreprise dans le marché toujours plus concurrentiel et difficile de la banque de détail. Ce plan comporte un volet de réduction des charges notamment immobilières, informatiques et de personnel (Livre IV du code du travail) et entraînera la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, d'un plan de départs volontaires, essentiellement sous forme de départs anticipés de fin de carrière (Livre III du code du travail).
- A l'automne 2007, un plan de développement de LCL à horizon 2010 sera présenté aux représentants du personnel, définissant les axes d'ambition et leviers retenus pour favoriser et soutenir la croissance du PNB et permettre à LCL de faire partie des acteurs bancaires de premier plan en 2010. Il comportera notamment des évolutions des méthodes d'exploitation commerciale et de l'organisation de l'agence, un développement du multi-canal (Livre IV du code du travail).

## **II – LES ROLES ET MOYENS DES DIFFERENTES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Par le présent accord, il est rappelé que les différentes institutions représentatives du personnel ont des prérogatives propres, qui ne doivent pas conduire à la duplication des mêmes procédures à différents niveaux mais à une bonne articulation des procédures d'information-consultation ciblées en fonction du niveau de l'institution et de ses compétences.

### **A – Le comité central d'entreprise (CCE)**

Selon l'article L.435-3 du code du travail : « *Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise* ».

C'est ainsi que le comité central d'entreprise sera saisi de la globalité des opérations, dans leur principe comme dans leurs modalités générales. Il bénéficiera de l'appui des commissions « emploi organisation » et « économique et financière ». Ainsi, les projets de la direction seront étudiés au sein des commissions « emploi organisation » et « économique et financière » du CCE qui se réuniront régulièrement entre les réunions de CCE. Leur mission consistera à préparer les séances plénières du CCE, la commission « économique et financière » s'attachant aux aspects économiques des plans et au suivi des travaux de l'expert désigné au niveau du CCE, la commission « emploi organisation » s'attachant à l'étude des impacts sociaux des projets. Chaque commission désignera parmi ses membres un représentant (qui pourra être le rapporteur de ladite commission) chargé d'assurer la coordination et les échanges avec l'autre commission sur l'avancement des travaux. Ces commissions disposeront d'une enveloppe de 152 jours de détachement pour leurs travaux, ce qui représente 5 jours par commissaire, majorés d'un jour pour les coordinateurs.

Les frais de déplacement et de séjour des membres de la commission seront pris en charge par la direction.

Les membres élus du CCE, les membres élus des CE et les représentants syndicaux des CE disposeront d'une demi-journée de détachement avant chaque séance plénière traitant de chacun des deux projets.

Dans le cadre du projet de plan de compétitivité, le CCE sera saisi au titre du Livre IV et du Livre III du code du travail. Dans le cadre du projet de plan de développement, il sera saisi au titre du Livre IV du code du travail.

Au titre du Livre III du code du travail, le recours à un expert rémunéré par l'entreprise est autorisé. Compte tenu de la gestion concomitante des procédures Livres IV et III sur le projet de plan de compétitivité, la direction accorde une expertise globale sur ce projet dans le cadre d'une saisine unique, intégrant l'expertise au titre du Livre III, pour éclairer le comité central d'entreprise à la fois sur le projet de plan de compétitivité dans son ensemble et sur l'opération de réduction des charges envisagée. Le rapport de l'expert englobera les deux aspects de la mission ainsi définie (livre IV et livre III).

Les honoraires de cette expertise tiendront compte des travaux effectués au titre du Livre IV.

En l'absence, au stade du plan de réduction de charges et compte tenu de sa date de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> Janvier 2008, de modifications importantes des conditions de travail impliquant une saisine des CHSCT, l'expert du CCE pourra aborder les problématiques globales de conditions de travail liées aux différentes évolutions envisagées.

S'agissant de la procédure d'information et consultation du CCE sur le plan de développement de LCL, aucun expert n'est légalement prévu à la charge de l'entreprise au titre du livre IV du code du travail. Toutefois, afin de faciliter la bonne information des représentants du personnel, la Direction accepte que le CCE puisse recourir à un expert et que ses travaux soient pris en charge par l'entreprise dans la limite de 80 000 € hors taxes.

## **B – Les comités d'établissement**

Selon l'article L.435-2 du code du travail : « *[Les comités d'établissement] ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.* »

Les comités d'établissement seront saisis, sur les différentes opérations envisagées, des conséquences et impacts, au niveau de leur établissement, des projets de la direction.

Ils seront donc également informés et consultés, concomitamment, au titre du livre IV et du livre III dans le cadre du projet de plan de compétitivité, et au titre du Livre IV dans le cadre du projet de plan de développement.

Le recours à l'expertise au titre de la procédure livre III n'est juridiquement admis que si le comité central d'entreprise n'a pas statué sur cette question.

En l'absence d'expertise possible à son niveau, la consultation du comité d'établissement est sollicitée à la seconde réunion du comité portant la question à l'ordre du jour. En cas exceptionnel, une troisième réunion peut être organisée, qui ne doit en principe pas être postérieure de plus de deux mois à la première réunion du comité.

Le comité d'établissement rend son avis après les avis des CHSCT, lorsque l'opération entraîne la saisine des CHSCT conformément au point II C ci-après.

## **C – Les CHSCT**

Selon l'article L.236-2 du code du travail : « *Le comité [d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail] est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.* »

Le projet de départs volontaires en tant que tel (livre III) et du fait de sa date de mise en œuvre – 1<sup>er</sup> Janvier 2008 - n'entraîne pas à ce stade de modifications importantes des conditions de travail impliquant une saisine des CHSCT sur ce projet. Les éventuelles problématiques générales liées aux conditions de travail seront analysées par l'expert du CCE dans le cadre de l'expertise globale sur le projet.

En revanche, les projets de reengineering ayant pour objectif des réductions de charges peuvent conduire à des modifications d'organisation ou de méthodes de travail qui, dans leur mise en œuvre, auront des impacts, plus ou moins importants selon les cas, sur les conditions de travail.

Par ailleurs, le plan de développement de LCL devrait conduire à des modifications d'organisation. Il entraînera également des évolutions de l'organisation du travail et des méthodes de travail, en particulier dans le réseau commercial.

En conséquence et afin de leur permettre d'avoir une vision globale des impacts en termes de conditions de travail des différents projets de la direction, les CHSCT seront saisis au plus tard fin octobre 2007 de l'ensemble des problématiques de modifications importantes des conditions de travail au moment de la présentation du plan de développement, après le CCE mais en amont des comités d'établissement.

Il est convenu qu'une expertise globale sur les modifications induites sur les conditions de travail tant au titre du projet de compétitivité qu'au titre du plan de développement pourra à ce moment être prévue au niveau de l'entreprise. L'expert sur les conditions de travail sera désigné par un vote du CCE et son rapport sera présenté dans les CHSCT concernés. Il est convenu que les honoraires de l'expert, qui seront pris en charge par l'entreprise, ne devront pas dépasser la somme de 110 000 € hors taxes.

La consultation du CHSCT sera sollicitée à la seconde réunion du comité portant la question à l'ordre du jour. En cas de recours à l'expertise globale évoquée ci-dessus, une troisième réunion peut être organisée, qui ne doit en principe pas être postérieure de plus de deux mois à la première réunion du comité.

## **D – Expertises**

Il est rappelé que, dans le cadre du présent accord de méthodologie, des expertises supra-légales sont prévues, étant entendu que les instances concernées, et notamment les CHSCT, conservent toutefois leur liberté de décision. Ces expertises seront soumises à un vote du CCE. Ainsi, les projets de plan de compétitivité et de plan de développement pourront donner lieu à expertise dans les conditions suivantes :

- dans le cadre de la procédure au titre du Livre III du code du travail, élargie à la dimension « livre IV » du projet de plan de compétitivité

- dans le cadre du processus d'information-consultation au titre du livre IV du code du travail portant sur le plan de développement
- en vue d'éclairer l'ensemble des CHSCT, dans le cadre de la même mission et d'un même rapport, sur les répercussions du plan de compétitivité et du plan de développement sur les conditions de travail des collaborateurs.

L'application des principes généraux susvisés aux opérations envisagées par la Direction d'ici la fin de l'année 2007 conduit à organiser le processus d'information-consultation selon les modalités définies au point III du présent accord pour le plan de compétitivité et par accord d'application du présent accord de méthodologie conclu parallèlement pour le plan de développement.

### **III – LE PROCESSUS D'INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE PLAN DE COMPETITIVITE, INCLUANT UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES ANTICIPES DE FIN DE CARRIERE**

#### **A – Le contenu de la consultation**

Un dossier d'information (Livre IV) a été remis le 1<sup>er</sup> juin 2007 au CCE puis sera remis aux CE, présentant le plan de compétitivité et de réduction des charges. Il aborde les trois sources d'économies envisagées d'ici à 2010 (l'immobilier, l'informatique, le personnel) en précisant les niveaux d'économies envisagés et détaillant les mesures envisagées.

Le dossier général initial sera complété d'un dossier plus détaillé par direction.

L'adaptation de l'effectif de l'entreprise à l'objectif cible sera effectuée par les embauches extérieures, en fonction du nombre et de la localisation des départs.

Au titre des réductions de charges de personnel, un document Livre III est remis simultanément à la remise du livre IV au CCE puis aux CE, faisant apparaître les suppressions de postes prévues par direction. Il est précisé que les départs de salariés seront effectués uniquement sur la base du volontariat, essentiellement par départ anticipé de fin de carrière indemnisé par l'entreprise dans les conditions prévues par un accord collectif à conclure.

#### **B – Coordination et articulation des différentes procédures sociales**

Le processus de réduction des charges implique une information / consultation du CCE sur les principes généraux de réduction de charges et les réductions globales d'effectifs, une information / consultation des CE sur l'application de ces principes généraux de réduction de charges au niveau du périmètre de l'établissement et enfin une négociation avec les organisations syndicales sur les conditions des départs anticipés de fin de carrière et sur les autres mesures d'accompagnement.

Le processus suivant est prévu :

##### **1. Etape préalable à l'engagement des procédures Livres IV et III :**

Information et consultation du CCE sur la politique de l'emploi (L 432-1-1) et point sur la mise en oeuvre de l'accord GPEC groupe

## 2. Concomitance des procédures Livre IV et Livre III

- Organisation d'une séance introductive "séance 0" :
  - . Remise et présentation des dossiers relatifs au livre IV et au livre III.
  - . Désignation éventuelle d'un expert sur l'ensemble de la procédure (livre IV et livre III)
  - . Proposition de mener une négociation sur les mesures sociales d'accompagnement en vue de la signature d'un accord, en parallèle de la procédure Livre III
  
- Chronologie générale :
  - . Début juin : séance 0
  - . De début juin à mi-juillet : négociation de l'accord relatif au dispositif d'accompagnement du départ anticipé de fin de carrière
  - . Fin juin : ouverture des procédures Livre IV et Livre III auprès du CCE
  - . Mi-juillet : finalisation de l'accord sur les mesures d'accompagnement
  - . Mi-juillet puis fin août : poursuite de l'information au titre des livres IV et III
  - . Début septembre : remise du rapport de l'expert du CCE, commentaires et discussions
  - . Fin septembre : avis du CCE puis des CE sur les projets Livre IV et Livre III.

## **C - Moyens**

- L'entreprise accepte une expertise globale sur le projet menée au niveau du CCE incluant une analyse du Livre IV et englobant l'expertise légale Livre III ; cette expertise sera actée dès la séance 0, sans attendre l'ouverture formelle des procédures livres IV et livre III, et pourra démarrer immédiatement après cette séance 0.  
Les honoraires de cette expertise tiendront compte des travaux effectués au titre du Livre IV.
  
- Allongement des délais de procédure Livre III : délais plus longs entre les séances 2 et 3 ; séance 2 donnant lieu à 2 réunions et séance 3 scindée en 2 réunions (une réunion de remise du rapport de l'expert, une réunion pour le recueil de l'avis).
  
- Le projet de plan de compétitivité sera étudié au sein des commissions « emploi organisation » et « économique et financière » du CCE qui se réuniront en intersession exceptionnelle. Les commissions se réuniront régulièrement entre les réunions de CCE. Leur mission consistera à préparer les séances plénières du CCE, la commission « économique et financière » s'attachant aux aspects économiques du plan et au suivi des travaux de l'expert désigné le 1<sup>er</sup> juin 2007, la commission « emploi organisation » s'attachant à l'étude des impacts sociaux de la réduction des effectifs direction par direction. Chaque commission désignera parmi ses membres un représentant (qui pourra être le rapporteur de ladite commission) chargé d'assurer la coordination et les échanges avec l'autre commission sur l'avancement des travaux. Ces commissions disposeront d'une enveloppe de 152 jours de détachement pour leurs travaux, ce qui représente 5 jours par commissaire, majorés d'un jour pour les coordinateurs.  
Les frais de déplacement et de séjour des membres de la commission seront pris en charge par la direction.

## **D - Calendrier général indicatif**

Etant rappelé que le CCE et les CE gardent toutes leurs capacités de décision, il est prévu le calendrier général indicatif suivant :

- **1er juin 2007 – Réunion du CCE** avec l'ordre du jour suivant :
  - . Information sur la politique de l'emploi (point reporté à la séance ordinaire du 14 juin)
  - . Point d'étape GPEC
  - . Séance 0 : Pré-information sur le contenu de la procédure et remise des documents Livre IV et Livre III – Décision du CCE de recourir à un expert-comptable
- **Entre le 5 juin et la mi-juillet 2007 – Négociation avec les organisations syndicales** sur les mesures d'accompagnement du Livre III
- **Fin juin 2007 – Information des CE** : présentation du dossier relatif à l'ouverture d'une procédure d'information-consultation au titre du Livre IV et du Livre III du code du travail remis au CCE extraordinaire du 1er juin 2007
- **26 juin 2007 – Réunion du CCE**
  - . Avis sur la politique de l'emploi
  - . Ouverture de la procédure Livre IV et Livre III – séance 1
  - . Remise d'un complément d'information (Livre IV) par directions
- **17 juillet 2007 – Réunion du CCE**
  - . Poursuite de l'information sur le Livre IV
  - . Séance 2 du Livre III
  - . Avis sur l'accord collectif relatif aux mesures d'accompagnement
- **18 juillet 2007** – Signature de l'accord collectif relatif aux mesures d'accompagnement
- **Entre les 18 juillet et 31 juillet 2007 – Réunion des CE** : première réunion sur le Livre IV et le Livre III
- **28 août 2007 - Réunion du CCE**
  - . Poursuite de l'information sur le Livre IV
  - . Poursuite des discussions sur le Livre III (séance 2 bis)
- **Entre le 27 août et le 14 septembre 2007 – Réunion des CE** : poursuite de la première réunion
- **6 septembre 2007 – Réunion du CCE**
  - . Séance 3 du Livre III
  - . Remise du rapport de l'expert
- **20 septembre 2007 – Réunion du CCE**
  - . Poursuite séance 3 du Livre III
  - . Avis Livre IV et Livre III
- **Entre le 21 septembre et le 5 octobre 2007 – Réunion des CE** : seconde réunion des CE sur le Livre IV et le Livre III et expression de l'avis Livre IV et Livre III.

#### **IV – DUREE DE L'ACCORD ET FORMALITES DE DEPOT**

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée ; il prendra fin avec la réalisation de son objet. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 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.

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en 2 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le 02 juillet 2007

Pour LCL

Pour la C.F.D.T.

Pour F.O.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour le S.N.B.