



**ACCORD**  
**RELATIF aux METIERS de la PRODUCTION INFORMATIQUE**  
**exercés au CENTRE de COMMANDEMENT**

---

Entre le Crédit Lyonnais, représenté par

Monsieur Henri MAZZELLA  
Responsable des Relations sociales à la DRHG

Et les organisations syndicales

C.F.D.T.  
représentée par

Monsieur Patrick MORY  
Délégué Syndical National

C.F.T.C.  
représentée par

Monsieur Jean-Pierre BEFFRE  
Délégué Syndical National

C.G.T.  
représentée par

Monsieur Patrick LICHAU  
Délégué Syndical National

F.O.  
représentée par

Madame Annie LEFEVRE  
remplaçant  
Monsieur Sébastien BUSIRIS  
Délégué Syndical National

S.N.B.  
représentée par

Monsieur Jean-Baptiste TROMBETTA  
remplaçant  
Monsieur Fernand VIDIS  
Délégué Syndical National

## **PREAMBULE**

Le centre de commandement de DPI (département de la production informatique) joue un rôle majeur dans le bon déroulement des activités informatiques du groupe. Ce rôle implique un certain nombre de contraintes et d'inconvénients pour le personnel, notamment au travers de conditions de travail particulières à ce personnel, jusqu'ici définies dans le cadre de l'avenant V à l'annexe V.

Les exigences accrues de disponibilité des applications informatiques ont conduit la direction à proposer un réaménagement de l'organisation du travail au centre de commandement de DPI et notamment de nouvelles modalités de travail en équipes. Cette nouvelle organisation permet d'apporter une réponse interne à ces besoins de fonctionnement en réinternalisant de l'activité et en créant des emplois au sein de DPI.

Par ailleurs, l'évolution des métiers de la production informatique nécessitait de redéfinir les métiers exercés au centre de commandement ainsi que les règles de gestion de carrière qui y sont associées.

Le présent accord prend la suite de l'avenant V à l'annexe V signé en 1984.

Il définit une nouvelle organisation du temps de travail, pour assurer une couverture horaire élargie, et détermine les contreparties accordées dans ce cadre ainsi que les conditions de la transition entre les deux régimes de travail. Il précise également les conditions d'application de l'accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail signé le 13 septembre 2000, conformément au chapitre I article 2.2. de cet accord.

Il prévoit deux dispositifs de cessation anticipée d'activité afin de répondre aux attentes du personnel travaillant en équipe dans les conditions particulières en vigueur au centre de commandement de DPI de pouvoir cesser plus tôt leur activité.

Il redéfinit enfin les métiers de la production informatique exercés dans le cadre du Centre de Commandement ainsi que les règles de gestion du personnel dans ce contexte.

## **Chapitre I – Organisation du travail et durée du travail**

### **Article 1 - Organisation du travail en équipes**

#### **1.1. Description générale**

Le travail est organisé en équipes pour assurer une couverture horaire 24 h sur 24 et 6 jours sur 7, au moyen de 4 vacations par journée (matin, après-midi, soir, nuit).

Cette couverture est assurée par trois équipes fonctionnant en régime dit des « 3 x 6,5 heures ».

La vacation de nuit est assurée par du personnel Crédit Lyonnais prélevé sur l'effectif des équipes à raison d'une personne pour l'unité CSD et de deux personnes pour l'unité CSC. Ce personnel est 'prélevé' sur l'équipe d'après-midi pour le CSD et sur l'équipe de matin pour le CSC, sauf situation exceptionnelle conduisant à modifier cette modalité d'alimentation de la vacation. Pour assurer la vacation du samedi, une personne du CSD et deux personnes du CSC au sein de chaque équipe voient leur régime de travail sur la semaine ponctuellement modifié : ce personnel débute sa semaine le mardi au lieu du lundi.

Le travail est organisé sur la base d'un cycle de 15 semaines au CSC, et de 18 semaines au CSD.

Le cycle de 15 semaines en vigueur au CSC comporte :

- 4 semaines de matin
- 5 semaines d'après-midi
- 5 semaines de soir
- 1 semaine de nuit

Le cycle de 18 semaines en vigueur au CSD comporte :

- 6 semaines de matin
- 5 semaines d'après-midi
- 6 semaines de soir
- 1 semaine de nuit

- Les horaires de chaque vacation sont les suivants :

Matin	: 06h45 -> 13h00	6h15mn
Après-midi	: 12h45 -> 19h00	6h15mn
Soir	: 18h45 -> 01h30	6h45mn
Nuit	: 01h15 -> 07h00	5h45mn

Toute modification des horaires de début et de fin de chaque vacation ou de l'organisation des cycles devra faire l'objet, préalablement à sa mise en œuvre, d'une consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

## **1.2. Temps de pause**

Le temps de pause inscrit dans l'horaire de chaque vacation s'élève à 20mn. Ce temps de pause est rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif.

## **1.3. Surveillance médicale**

Le service de médecine du travail en charge du personnel du centre de commandement effectuera une surveillance médicale spécifique.

## **1.4. Travail du samedi**

Pour la vacation du samedi, l'horaire de fin de l'équipe du soir est ramené de 1h30 à 0h00, afin de faire bénéficier les collaborateurs de l'intégralité du repos dominical.

## **1.5. Travail des jours fériés**

Les veilles ouvrées de jour férié, l'horaire normal de fin de vacation de l'équipe du soir est ramené de 1h30 à 0h00. Le temps de travail effectué à partir de 0h00 est rémunéré comme du dépassement d'horaire selon les règles en vigueur à la DSTI. L'équipe de nuit ne travaille pas la nuit d'un jour férié.

La veille ouvrée de Noël et du 1<sup>er</sup> janvier, l'équipe de soir perçoit une indemnité forfaitaire de 3 000 frs qui comprend l'indemnisation des heures éventuellement réalisées de 0h00 à 1h30. Cette indemnité fait l'objet d'un réexamen tous les 2 ans.

## **1.6. Astreinte du dimanche et des jours fériés**

L'astreinte du dimanche et des jours fériés est rémunérée dans les conditions en vigueur dans l'entreprise, soit actuellement sur la base de 750 F par jour (125 F par tranche de 4 heures).

## **1.7. Interventions ponctuelles et dépassements d'horaires**

Le principe des interventions ponctuelles est conservé dans les conditions actuellement en vigueur (intervention système du samedi, back-up etc...).

L'équipe du soir qui travaille au-delà de l'heure normale de fin de vacation est considérée en dépassement d'horaire.

Les heures en dépassement sont rémunérées ; en outre, la prime de nuit inopinée est perçue si le travail se prolonge au-delà de l'horaire de 4h30 du matin.

Une prime de panier est réglée lorsque le travail se poursuit au-delà de l'horaire de 2h30 ; ensuite, une prime de panier supplémentaire est versée par tranche de 8 heures supplémentaires.

## **Article 2. Durée du travail**

**2.1.** Pour tenir compte de la pénibilité du travail en équipes, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 31h 55 (moyenne calculée sur la totalité des jours ouvrés du cycle) soit une durée journalière moyenne de 6h 23mn. Cette durée est calculée en tenant compte des horaires de vacation définis et du cycle de rotation des équipes sur 15 ou 18 semaines.

**2.2.** Le personnel bénéficie de 25 jours de congés annuels et des jours de repos RTT accordés dans le cadre de l'accord du 13 septembre 2000 :

- 8 jours fériés en moyenne, autres que le 1<sup>er</sup> Mai, tombant sur un jour ouvré
- 2 jours de repos collectif sous forme de « pont »
- 20 jours de repos RTT, répartis entre 12 jours à la disposition de l'entreprise et 8 jours à disposition des salariés. Les jours de repos RTT seront pris conformément aux règles définies dans l'accord 35 heures du 13 Septembre 2000. Les jours à la disposition de l'entreprise pourront être cumulés sur la base de 3 jours par trimestre ; leur gestion peut rester souple en fonction des besoins du service.

Compte tenu de l'absence de deux jours de repos hebdomadaire entiers consécutifs certaines semaines, en raison de la succession des vacations sur le cycle et du travail de nuit, 2 jours de repos supplémentaires compensatoires sont octroyés au personnel du CSD et trois jours au personnel du CSC.

**2.3.** Les jours de congés et de repos pris sont décomptés en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par le collaborateur la semaine considérée, en application du planning de vacation de la semaine (ex : 5 jours pour une semaine travaillée du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, 4 jours lorsque la semaine comporte quatre jours de travail).

## **Chapitre II – Rémunération du travail en équipe**

### **Article 3 - Prime d'équipe**

#### **3.1. Montant de la prime d'équipe et modalités d'intégration au salaire de base**

La prime d'équipe est destinée à compenser les inconvénients du travail en équipe. Elle est fixée à 35 000 F par an, soit 15 000 F de plus que le montant de l'actuelle prime d'équipe. Cette majoration constitue une contrepartie à la pratique du travail de nuit et du samedi.

Elle est versée mensuellement et fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Elle est intégrée au salaire de base en 5 ans, sur la base de 20 % par année.

Les collaborateurs bénéficiant déjà d'une prime d'équipe, intégrée ou non, bénéficieront du différentiel entre le montant de la prime actuellement perçue, et de la prime prévue au présent article. Ce différentiel ne pourra pas être inférieur à 15 000 F. Le processus d'intégration de la prime d'équipe actuellement perçue se poursuivra jusqu'à son terme.

En cas de cessation progressive d'activité dans le cadre du présent accord, avant la fin de l'intégration de la prime d'équipe prévue par le présent accord, le montant non intégré sera pris en compte pour le calcul du montant de l'allocation de préretraite ou du salaire maintenu pendant le congé de fin de carrière.

#### **3.2. Prise en compte de la cessation du travail en équipe**

En cas de changement de poste en mobilité interne dans l'entreprise impliquant la cessation du travail en équipe, avant l'intégration complète de la prime, des dispositions sont prises pour atténuer l'impact de la disparition de la prime d'équipe.

Ces dispositions comporteront notamment une intégration supplémentaire de 20 % de la prime d'équipe pour les départs après une période minimale de deux ans.

En tout état de cause, les départs en mobilité interne donneront lieu, de la part de la direction, à un examen de la situation individuelle globale du collaborateur, compte tenu de la cessation du travail en équipe.

### **Article 4 - Primes diverses**

La spécificité des horaires pratiqués s'accompagnent de dispositions concernant le versement d'indemnités de repas et d'indemnités kilométriques.

Les équipes de soir, nuit et après-midi perçoivent les primes de paniers prévues par la réglementation interne du Crédit Lyonnais.

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel nécessitée par l'absence de transports en commun, les équipes de matin, soir et nuit perçoivent les indemnités kilométriques selon les règles en vigueur à DPI, avec un maximum de 100 kms de trajet aller-retour.

L'équipe de matin perçoit les tickets-restaurant.

## **Chapitre III – Compensation des heures supplémentaires**

L'augmentation du nombre d'applications informatiques et la nécessité de procéder à certains traitements de maintenance applicative une fois les traitements courants terminés, ainsi que la prise en charge d'opérations lourdes d'évolutions des applications informatiques (an 2000, Euro) ont conduit à devoir recourir à des heures supplémentaires de façon régulière au cours de ces dernières années.

L'élargissement des amplitudes horaires permis par le réaménagement de l'organisation du travail prévu dans le cadre du présent accord va conduire à une réduction très significative des heures supplémentaires réalisées par les collaborateurs de DPI, ainsi que des permanences téléphoniques organisées sur les plages horaires non couvertes.

Aussi, afin de limiter la perte de revenu pour les collaborateurs concernés, le présent accord définit un dispositif de compensation individuelle de la perte de revenu liée à la réduction à venir des heures supplémentaires.

Ce mécanisme concerne les collaborateurs du centre de commandement de DPI actuellement présents ou ayant quitté le centre de commandement depuis le 1/1/1999.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation sous forme d'une intégration au salaire de base des montants auparavant perçus, dans les conditions définies aux articles 5, 6 et 7 ci-après.

### **Article 5 - Assiette de compensation**

Les heures supplémentaires considérées sont celles reprises sous les 16 rubriques de paye qui figurent en annexe du présent accord.

Il est tenu compte de la moyenne des versements opérés de 1995 à fin 2000.

Pour les collaborateurs arrivés en cours de période, la compensation est faite sur la base d'une moyenne annuelle calculée sur la totalité de la période, soit 6 ans.

Cette compensation sera appliquée également au personnel ayant quitté le Centre de Commandement depuis le 1/1/1999, avec un coefficient de pondération en fonction de leur date de départ.

### **Article 6 - Taux de compensation**

Le taux de compensation des heures supplémentaires payées en heures est de 95%.

Le taux de compensation des heures supplémentaires payées sous forme de primes forfaitaires est de 27% au CSD et de 13% au CSC.

Le taux de compensation des permanences téléphoniques payées sous forme de prime forfaitaire est de 18/28èmes.

### **Article 7 - Modalités de calcul**

Cette compensation est intégrée au salaire de base.

La somme intégrée est calculée pour chaque collaborateur en appliquant le taux de compensation considéré à la moyenne des montants perçus pendant la période prise en compte.

## **Article 8 - Modalités de suivi**

La direction procèdera à un examen individuel pour chaque collaborateur de DPI en fin d'année 2001, pour s'assurer de la réalité du lissage de la perte de revenu et prendra les éventuelles mesures individuelles correctrices nécessaires.

## **Chapitre IV – Métiers et évolutions de carrière**

### **Article 9 – Définition des emplois**

Les trois emplois reconnus au centre de commandement sont :

- AGENT DE PRODUCTION INFORMATIQUE.
- ASSISTANT DE PRODUCTION INFORMATIQUE.
- RESPONSABLE D'EXPLOITATION INFORMATIQUE.

Les spécificités de l'assistant de production informatique en dehors du descriptif des emplois sont les suivantes :

- Intérim du responsable d'équipe.
- Intervention sur site en autonomie.
- Assurer la permanence téléphonique (volontariat).
- Maître d'œuvre ou participation à des projets ou processus.
- Apporter son expérience aux agents de la production

Cette définition en 3 niveaux d'emplois correspond à la réalité des activités effectuées au centre de commandement et est conforme à ce qui est prévu dans le répertoire des métiers de la DSTI et à ce qui sert de référence sur le marché de l'informatique.

Elle est susceptible d'évoluer dans le temps en fonction de la transformation des métiers. Toute modification significative de cette définition devra faire l'objet, préalablement à sa mise en œuvre, d'une consultation du comité d'établissement.

### **Article 10 – Gestion et évolutions de carrière**

D'une façon générale, la gestion des rémunérations et des carrières du personnel du Centre de Commandement s'intègre dans le cadre des règles générales applicables dans l'entreprise. S'agissant de la DSTI, les rémunérations font l'objet d'une analyse semestrielle, conduite aujourd'hui en relation avec le Cabinet Oberthur. Cette analyse permet de comparer régulièrement les rémunérations des informaticiens de la DSTI aux rémunérations pratiquées par le marché, de manière à prendre les mesures nécessaires, en tenant compte de la politique salariale générale de l' Etablissement et des performances individuelles des Collaborateurs.

La Direction s'engage à procéder à un suivi de carrière attentif des collaborateurs de manière à leur proposer des évolutions de carrière. Dans cet esprit, les collaborateurs du Centre de Commandement seront gérés en fonction des principes qui existent à la DSTI :

- durée de poste : 2,5 ans pour les Collaborateurs de moins de 30 ans
- durée de poste : 3,5 ans pour les Collaborateurs de plus de 30 ans.

Ces durées de poste sont des durées théoriques qui peuvent être modulées en fonction des circonstances et des desiderata des collaborateurs. Dans tous les cas, des entretiens de gestion seront organisés aux échéances indiquées afin de procéder à l'étude des situations individuelles rencontrées, l'objectif étant bien d'une part, de limiter dans le temps la pratique

des horaires en équipe et d'autre part, d'offrir des opportunités de progression aux collaborateurs.

En terme de carrière et en fonction des compétences et aspirations des collaborateurs concernés, les évolutions suivantes peuvent être envisagées, sans que cette liste soit exhaustive :

- pour les Agents et Assistants de production informatique : Préparateur d'exploitation, Analyste d'Exploitation, Assistant Technique Clientèle, Technicien Micro, Métiers d' Infogérance, Analyste Programmeur, Responsable d'Exploitation Informatique...
- pour les Responsables d'Exploitation Informatique : Analyste d'Exploitation, Assistant Technique Clientèle, Technicien Micro, Métiers d'Infogérance, Assistant Méthodes Outils, ...

### **Article 11 – Application de la nouvelle définition des emplois**

Le personnel en place se verra appliquer la définition d'emploi correspondant au poste tenu, sous la responsabilité du responsable de production, en concertation avec les responsables d'exploitation.

Le personnel qui relève de l'appellation d'emploi « responsable de production » conserve cette dénomination sur leur bulletin de salaire.

### **Chapitre V – Dispositifs de cessation anticipée d'activité**

Dans le cadre de l'intégration du régime professionnel de retraite aux régimes ARRCO et AGIRC, des dispositions spécifiques avaient été prévues dans l'accord d'entreprise sur les retraites signé en septembre 1993 afin de compenser la disparition des possibilités de départ anticipé ou de bonification d'annuités auparavant appliquées dans l'ancien régime de retraite de la profession bancaire.

Ces mesures avaient été décidées dans un contexte où le CREDIT LYONNAIS estimait que le travail en équipes serait appelé à se réduire et à quasi-disparaître, tant en ce qui concerne les effectifs concernés que l'ampleur des décalages horaires.

Il est vrai que les effectifs travaillant en équipe dans la production informatique se sont considérablement réduits avec le regroupement des centres informatiques. Cependant, l'exigence accrue de disponibilité des applications informatiques, qui a conduit à réaménager l'organisation du travail en équipe, se traduit par un accroissement des sujétions d'horaires pouvant avoir des répercussions négatives (santé, famille) pour les salariés concernés, d'autant que certains d'entre eux pratiquent des horaires en équipes depuis de nombreuses années.

Aussi, les parties signataires ont convenu de mettre en oeuvre, pour le personnel du centre de commandement, un dispositif spécifique permettant aux collaborateurs de cesser plus tôt leur activité.

Ce dispositif s'appuie sur deux modalités : un congé de fin de carrière dans le cadre d'un compte épargne temps au titre des années de travail en équipe effectuées jusqu'en 1993, année de la signature de l'accord sur les retraites ; une préretraite d'entreprise, pour les années de travail en équipes effectuées depuis 1994.

Dans l'éventualité d'un changement des conditions de départ en retraite à taux plein décidé par les pouvoirs publics, alors que des collaborateurs seraient déjà en cours de congé de fin de carrière ou de préretraite, l'entreprise s'engage à examiner alors les conditions dans lesquelles la période de préretraite ou le congé de fin de carrière pourront être prolongés.

## **Article 12 - Régime de préretraite d'entreprise au titre des années de travail en équipe postérieures à 1993**

### **12.1. Forme et conditions de la préretraite**

Le dispositif est une préretraite prise en charge par le CREDIT LYONNAIS jusqu'à ce que le collaborateur puisse bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein, sous réserve de réunir 20 ans d'activité professionnelle au Crédit Lyonnais au moment du départ en préretraite.

La préretraite prend la forme d'une suspension du contrat de travail : le collaborateur, qui reste salarié du CREDIT LYONNAIS, est dispensé d'activité et placé en préretraite d'entreprise jusqu'au moment de son départ en retraite à taux plein et au maximum pendant 5 ans.

La durée de la préretraite est calculée en tenant compte des années de travail effectuées en équipe depuis l'intégration de la Caisse de retraite du Crédit Lyonnais (CRCL) aux régimes de retraite ARRCO et AGIRC, soit depuis le 1/1/1994.

5 ans de travail en équipe depuis le 1/1/1994 ouvrent droit à un an d'anticipation, dans la limite de 5 ans maximum d'anticipation. Tout cycle incomplet, après un premier cycle complet de 5 ans, donne droit à une bonification d'une année au prorata.

Les collaborateurs ayant effectué au moins 5 ans de travail en équipe depuis le 1/1/1994 à DPI Production, même s'ils ont cessé de travailler en équipe depuis début 1999, bénéficient également de cette possibilité de cessation anticipée d'activité.

Au cas où un autre régime de départ en préretraite était applicable au moment où le collaborateur peut demander à bénéficier de la préretraite prévue dans le cadre du présent accord, le collaborateur aurait la faculté d'opter pour la formule de son choix.

### **12.2. Calcul de l'allocation de préretraite**

L'allocation mensuelle de préretraite est égale à  $1/12^{\text{ème}}$  de la rémunération de base annuelle multiplié par un coefficient tenant compte de l'ancienneté au Crédit Lyonnais. Ce coefficient est de  $1/60^{\text{ème}}$  par année d'ancienneté en prenant en compte l'ancienneté réelle, augmentée des éventuelles bonifications d'annuités acquises au titre des années de travail en équipe antérieures à 1994. Le coefficient est plafonné à 70 %.

Exemple : un collaborateur comptant 36 ans d'ancienneté + 2 ans de bonification bénéficie d'une allocation de préretraite égale à  $38/60^{\text{èmes}}$  soit 63,3 % de sa rémunération de base annuelle.

L'allocation de préretraite supporte les mêmes cotisations sociales qu'un salaire d'activité. Les cotisations aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC seront calculées sur un salaire reconstitué temps plein, sous réserve que cette faculté soit offerte par ces régimes au moment de la date de départ en préretraite.

## **Article 13 – Congé de fin de carrière au titre des années de travail en équipe antérieures à 1993**

### **13.1. Principe**

Cette formule consiste en un congé de fin de carrière financé par une épargne temps spécifique accordée par l'entreprise au titre des années de travail en équipe jusqu'en 1993. Ce dispositif concerne le personnel ayant travaillé en équipes au minimum pendant 5 ans avant 1994 et qui ont, depuis 1994, continué de travailler en équipes au centre de commandement au moins pendant 5 ans.

Elle a pour objectif de compenser la perte de la possibilité, pour ce personnel, de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité en fonction du nombre d'années de travail en équipes, au titre des dispositions en vigueur jusqu'en 1993.

Ce dispositif se substitue aux dispositions prévues dans l'accord d'entreprise relatif aux retraites de septembre 1993.

L'entreprise procède au versement d'une épargne au compte épargne temps des collaborateurs en vue de leur permettre de bénéficier d'un congé de fin de carrière dans le cadre de l'accord compte épargne temps (CET) de 1998. Cette épargne s'ajoute, le cas échéant, à celle constituée par le collaborateur qui bénéficie, lorsqu'elle est utilisée sous forme d'un congé de fin de carrière, d'un abondement spécifique de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'accord relatif au CET de juin 1998.

### **13.2. Modalités de calcul et de versement de l'épargne**

L'épargne, donc la durée du congé de fin de carrière, est calculée sur la base d'un coefficient de 55 % du nombre d'années d'anticipation reconnues au titre des années de travail en équipe jusqu'en 1993.

Le versement de l'épargne est effectué aux 50 ans du collaborateur compte tenu des clauses de la loi AUBRY et de l'avenant à l'accord relatif au compte épargne temps sur les délais d'utilisation de l'épargne. Il est effectué de manière conditionnelle car il est subordonné à la réalisation de l'objet pour lequel il est prévu, à savoir un congé de fin de carrière. L'épargne constituée par l'entreprise ne pourra donc faire l'objet d'une prise de congé ou d'une indemnisation en cas de départ de l'entreprise du collaborateur à son initiative ou de révocation.

### **13.3. Modalités d'utilisation de l'épargne**

L'épargne versée par l'entreprise est destinée à financer un congé de fin de carrière. Toutefois, l'épargne pourra, dans des cas exceptionnels justifiés par des raisons personnelles graves, être utilisée pour un congé de longue durée en cours de carrière.

Pendant le congé, la rémunération de base du collaborateur est maintenue dans les conditions prévues pour le congé de fin de carrière dans l'accord relatif au compte épargne temps de juin 1998. Le statut du collaborateur pendant cette période est identique à celui prévu dans le cadre du congé de fin de carrière prévu dans cet accord.

Le salarié qui bénéficiera du congé de fin de carrière accepte que le complément bancaire préliquidé soit recalculé et son montant modifié afin de ne plus tenir compte de la majoration afférente aux années de travail en équipe prévue à l'article 13 de l'accord relatif aux retraites de septembre 1993.

## **Article 14 – Cumul des deux dispositifs : congé de fin de carrière et préretraite**

Les collaborateurs ayant des droits ouverts au titre des deux dispositifs peuvent bénéficier d'un congé de fin de carrière puis d'une préretraite. La DSTI Ressources humaines fera une simulation pour chaque collaborateur pour déterminer la date prévisible de cessation anticipée d'activité compte tenu des droits acquis dans chaque dispositif.

Toutefois, la durée cumulée du congé de fin de carrière et de la préretraite d'entreprise ne peut dépasser 5 ans au total.

## **Chapitre VI – MISE EN PLACE ET MESURES TRANSITOIRES**

### **Article 15 – Reclassement**

Les collaborateurs du centre de commandement refusant de pratiquer le nouveau régime de temps de travail se verront proposer un reclassement sur un poste ne comportant pas ces sujétions horaires. Ils auront un entretien avec la gestion des ressources humaines pour définir les conditions de ce reclassement.

### **Article 16 – Suivi de fonctionnement**

Les conditions de mise en œuvre de la nouvelle organisation du temps de travail feront l'objet d'un suivi et un point sur le fonctionnement du centre de commandement dans ce nouveau contexte sera effectué après 6 mois de fonctionnement devant les instances représentatives du personnel concernées.

### **Article 17 – Durée de l'accord et formalités de dépôt**

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Il sera déposé en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le

Pour le Crédit Lyonnais

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

Pour le S.N.B.