

Le 29 janvier 2002

<b>ACCORD SALARIAL pour l'ANNÉE 2002</b>
--

Entre           - Le CREDIT LYONNAIS  
                  Représenté par Jérôme Brunel  
                  Directeur des Relations Humaines et Sociales du Groupe

Et               - La C.F.D.T.  
                  Représentée par Patrick MORY  
                  Délégué Syndical National

                  - La C.F.T.C.  
                  Représentée par Jean-Pierre BEFFRE  
                  Délégué Syndical National

                  - La C.G.T.  
                  Représentée par Patrick LICHAU  
                  Délégué Syndical National

                  - F.O.  
                  Représentée par Sébastien BUSIRIS  
                  Délégué Syndical National

                  - Le S.N.B.  
                  Représenté par Fernand VIDIS  
                  Délégué Syndical National

/...

## **PRÉAMBULE**

La Négociation Annuelle d'Entreprise pour l'année 2002 s'est inscrite dans un contexte marqué par un environnement économique moins favorable et par le passage à l'euro fiduciaire.

Dans ce contexte, les parties signataires ont été animées par la volonté de tenir des négociations constructives permettant d'aboutir à un accord qui prendrait en considération les spécificités propres au Crédit Lyonnais.

Elles ont souhaité tenir compte à la fois des attentes des collaborateurs en matière de revalorisations salariales, notamment vis-à-vis des premiers échelons de la classification, et des sujétions particulières liées au passage à l'euro fiduciaire.

Ainsi, le présent accord prévoit des mesures salariales qui concernent l'ensemble des collaborateurs de la classification, dont une partie sous une forme pérenne pour la quasi totalité de ces derniers. Les mesures collectives 2002 arrêtées par le présent accord viennent s'ajouter à une enveloppe de mesures individuelles supérieure à l'enveloppe 2001.

Au-delà des mesures collectives qui relèvent du champ traditionnel de la négociation annuelle d'entreprise, les parties signataires ont adopté, à l'occasion de cette négociation, des dispositions spécifiques liées au passage à l'euro fiduciaire, opération qui connaît au même moment son principal temps.

Enfin, la direction a accepté l'ouverture immédiate de discussions sur les conditions de travail, notamment dans le réseau commercial.

## **CHAPITRE 1. MESURES COLLECTIVES POUR 2002**

### **Article 1. Prime 2002**

#### **1.1. Règles générales**

Il est attribué pour l'année 2002 une prime exceptionnelle d'un montant forfaitaire brut de 400 euros. Cette prime sera versée avec le salaire du mois de février 2002.

#### **1.2. Bénéficiaires**

Bénéficiaire de la « prime 2002 » les salariés de la classification présents à « l'effectif payé » du Crédit Lyonnais le 31 décembre 2001. En outre, chaque bénéficiaire doit remplir une condition d'ancienneté d'un mois à cette date<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les salariés dont le contrat de travail est suspendu au 31 décembre 2001 :

- bénéficiaire de la « prime 2002 » les collaborateurs dont la suspension du contrat donne lieu au versement de sommes dues par le Crédit Lyonnais S.A. (ex : complément employeur en cas de congé maladie ou maternité) ;
- en revanche, ne bénéficient pas de la « prime 2002 », même si elles perçoivent des versements de la part d'un organisme tiers (ex : sécurité sociale, C.P.C.C.L., C.N.P., Fongecif...), les personnes dont l'absence ne donne droit à aucun versement de sommes dues par le Crédit Lyonnais S.A.

Cette prime sera versée intégralement au personnel à temps plein (temps plein dans le cadre de la R.T.T. « Aubry » et temps plein dans le cadre de la R.T.T. « de Robien »). Elle sera calculée au prorata du régime de travail pour le personnel travaillant à temps partiel.

Le personnel rémunéré à la vacation n'est pas éligible.

### **Article 2. Augmentations salariales pérennes**

#### **2.1. Règle générales**

Des augmentations de la rémunération de base annuelle (R.B.A.) correspondant au régime de travail sont attribuées dans les conditions définies ci-après (articles 2.2. et 2.3.).

Ces augmentations prennent effet au 1<sup>er</sup> août 2002 et ne constituent en aucun cas une mesure qui influe sur les décisions salariales collectives qui seront arrêtées pour l'année 2003.

#### **2.2. Éligibilité**

Sont éligibles à une augmentation pérenne de leur R.B.A. au titre du présent accord les salariés de la classification bénéficiaires de la « prime 2002 » dans les conditions prévues à l'article 1. Toutefois, les salariés qui n'auraient pas bénéficié de la « prime 2002 » en raison de leur seule absence au 31 décembre 2001 et qui reprennent leur activité après cette date sont éligibles à l'augmentation de R.B.A. dans des conditions prévues au présent accord.

---

<sup>1</sup> Pour l'application du présent accord et conformément à la convention collective de la banque, l'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Ainsi, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Les salariés éligibles dont le contrat de travail est suspendu, et qui ne perçoivent aucun salaire ni indemnisation du Crédit Lyonnais au 1<sup>er</sup> août 2002, bénéficieront le cas échéant de cette augmentation à la date de leur reprise d'activité .

Le personnel rémunéré à la vacation n'est pas éligible.

### **2.3. Modalités d'attribution**

Ces augmentations salariales sont attribuées sous la forme d'une intégration de la « prime 2002 » dans la R.B.A. correspondant au régime de travail du salarié, dans les conditions suivantes :

Pour les techniciens des métiers de la banque, l'intégration est opérée à hauteur de :

- 2% de la R.B.A. pour les collaborateurs classés en niveau B,
- 1,1% de la R.B.A. pour les collaborateurs classés en niveau C,
- 1% de la R.B.A. pour les collaborateurs classés en niveau D,
- 0,9% de la R.B.A. pour les collaborateurs classés en niveaux E et F,
- 0,5% de la R.B.A. pour les collaborateurs classés en niveau G.

Pour les cadres, l'intégration est opérée à hauteur de :

- 0,5% de la R.B.A. pour les cadres dont la R.B.A. est inférieure ou égale à 46 000 euros (plafond base temps plein).

Les niveaux de classification et de R.B.A. sont appréciés au 31 décembre 2001.

L'augmentation de la R.B.A. dans les conditions définies ci-dessus intervient avec effet au 1<sup>er</sup> août 2002.

## **CHAPITRE 2. MESURES SPÉCIFIQUES AU TITRE DU PASSAGE A L'EURO FIDUCIAIRE**

### **Article 3. Prime Euro**

#### **3.1. Règles générales**

Une prime spécifique d'un montant forfaitaire brut de 200 euros est attribuée aux salariés figurant à « l'effectif payé » du Crédit Lyonnais et travaillant dans les secteurs de l'Accueil Service au 31 décembre 2001 (Chargés d'Accueil et Responsables Accueil Service) et aux équipiers volants. Elle a vocation à récompenser les efforts de ces collaborateurs qui ont activement contribué au passage à l'euro fiduciaire.

#### **3.2. Éligibilité**

Sont éligibles à la « prime Euro » les salariés visés à l'article 3.1 présents à « l'effectif payé » du Crédit Lyonnais le 31 décembre 2001. En outre, chaque bénéficiaire doit remplir une condition d'ancienneté d'un mois à cette date<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les salariés dont le contrat de travail est suspendu au 31 décembre 2001 :

- bénéficient, le cas échéant, de la « prime Euro » les collaborateurs dont la suspension du contrat donne lieu au versement de sommes dues par le Crédit Lyonnais S.A. (ex : complément employeur en cas de congé maladie ou maternité) ;

- en revanche, les personnes dont l'absence ne donne droit à aucun versement de sommes dues par le Crédit Lyonnais S.A. ne bénéficient pas de la « prime Euro » même si ces salariés perçoivent des versements de la part d'un organisme tiers (ex : sécurité sociale, C.P.C.C.L., C.N.P., Fongecif...).

Cette prime sera versée intégralement au personnel à temps plein (temps plein dans le cadre de la R.T.T. « Aubry » et temps plein dans le cadre de la R.T.T. « de Robien »). Elle sera calculée au prorata du régime de travail pour le personnel travaillant à temps partiel.

La « prime Euro » sera versée avec le salaire du mois de février 2002.

#### **Article 4. Enveloppe complémentaire BPP**

En complément de la prime Euro précitée, une enveloppe spécifique est mise à la disposition des directeurs d'exploitation. Elle a vocation à reconnaître, par le versement d'une prime ad hoc, les efforts consentis par les collaborateurs de la B.P.P., autres que ceux définis à l'article 3, qui ont apporté leur appui et leur concours au personnel de l'accueil service, et plus particulièrement les directeurs d'agences et les conseillers commerciaux.

#### **Article 5. Enveloppe complémentaire DTSC**

Parallèlement aux mesures spécifiques concernant les collaborateurs de la B.P.P., une enveloppe spécifique est mise à la disposition des directeurs régionaux de la D.T.S.C. Cette enveloppe a vocation à reconnaître, par le versement d'une prime ad hoc, les efforts consentis par les collaborateurs des secteurs de l'après-vente ayant fortement contribué au passage à l'euro fiduciaire au sein des U.B. Liaisons-Echanges, des U.B. Echanges-chèques et des U.B. Flux les plus touchées par la surcharge d'activité.

### **CHAPITRE 3. MESURES INDIVIDUELLES**

#### **Article 6. Principe de non-imputation des mesures collectives sur les mesures individuelles**

Les mesures collectives 2002 ainsi arrêtées viennent s'ajouter à une enveloppe de mesures individuelles en hausse par rapport à l'enveloppe 2001. Elles n'ont, en effet, vocation ni à s'imputer, ni à se substituer, aux mesures individuelles attribuées en parallèle.

#### **Article 7. Mesure salariale accompagnant un changement de classification**

Tout franchissement d'un niveau supérieur de la classification s'accompagne d'une augmentation de la R.B.A. d'un montant brut minimum de 460 euros (minimum base temps plein), tant pour les techniciens des métiers de la banque que pour les cadres.

#### **Article 8. Augmentation individuelle de la R.B.A.**

Toute mesure salariale individuelle attribuée sous la forme d'une augmentation de la rémunération de base annuelle et qui ne résulte pas d'un changement de classification ne saurait être inférieure aux planchers suivants (planchers base temps plein) :

- 460 euros bruts pour un technicien des métiers de la banque,
- 760 euros bruts pour un cadre.

#### **CHAPITRE 4. OUVERTURE DE DISCUSSIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

La direction s'engage à ouvrir, à la suite de la signature du présent accord, des discussions avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sur les conditions de travail au Crédit Lyonnais, et notamment dans le réseau commercial particuliers-professionnels.

#### **CHAPITRE 5. DUREE DE L'ACCORD ET FORMALITÉS**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, au titre de l'exercice 2002, et cesse de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2002.

Le Crédit Lyonnais procèdera au dépôt du présent accord en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en un exemplaire au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 janvier 2002

- Pour le Crédit Lyonnais

- Pour la C.F.D.T.

**non signature**

- Pour la C.G.T.

**non signature**

- Pour la C.F.T.C.

**non signature**

- Pour F.O.

**non signature**

- Pour le S.N.B.

**Signature**