



Le 12 janvier 2007

ACCORD SALARIAL pour l'ANNÉE 2007

- Entre - LCL Le CREDIT LYONNAIS
Représenté par Christian CESBRON
Directeur 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 Sébastien BUSIRIS
Délégué Syndical National
- Le S.N.B.
Représenté par Michel MARTIN
Délégué Syndical National

h
G.S. 1...
ES

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'article L 132-27 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes pour l'année 2007, étant entendu que l'ensemble des montants en euros figurant dans le présent accord sont exprimés en brut :

CHAPITRE 1. MESURES COLLECTIVES POUR 2007

Article 1. Augmentation générale pérenne

1.1. Description de la mesure

Une mesure salariale pérenne sous forme d'une augmentation de la rémunération de base annuelle (R.B.A.) correspondant au régime de travail est attribuée aux salariés techniciens des métiers de la banque, et aux cadres dont la RBA (sur la base du temps plein) est inférieure ou égale à 40 000 €.

Cette augmentation de RBA, modulée en fonction du niveau de classification, s'élève à :

- 2,2 % pour les collaborateurs classés aux niveaux C et D, avec un montant minimum de 550 €. Ce montant minimum sera calculé au prorata du régime de travail pour le personnel travaillant à temps partiel.
- 2 % pour les collaborateurs classés aux niveaux E, F, G, avec un montant minimum de 525 €. Ce montant minimum sera calculé au prorata du régime de travail pour le personnel travaillant à temps partiel.
- 500€ pour les cadres dont la RBA (sur la base du temps plein) est inférieure ou égale à 40 000€. Ce montant d'augmentation sera calculé au prorata du régime de travail pour le personnel travaillant à temps partiel.

Le niveau de RBA et le régime de travail sont appréciés au 31 décembre 2006.

Cette augmentation de R.B.A. intervient avec effet au 1^{er} janvier 2007.

Elle bénéficie, avec effet au 1^{er} janvier 2007, aux personnes originaires de la société Gestitres intégrant LCL le 1^{er} janvier 2007 dans le cadre du projet CARAT, sur la base de leur niveau de RBA et de leur régime de travail à cette date.

1.2. Bénéficiaires

Bénéficiaire de l'augmentation de R.B.A. les salariés de LCL relevant de la classification présents à « l'effectif payé » au 1er janvier 2007 ainsi que les salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation et les étudiants à temps partiel présents au 1er janvier 2007. En outre, chaque bénéficiaire doit remplir une condition minimum d'ancienneté d'un mois à cette date¹.

¹ 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.

En ce qui concerne les salariés dont le contrat de travail est suspendu au 1er janvier 2007 :

- bénéficient de l'augmentation de R.B.A. les collaborateurs dont la suspension du contrat donne lieu au versement de sommes dues par LCL (ex : complément employeur en cas de congé maladie) et ceux absents au titre d'un congé de maternité ou d'adoption indemnisé par la Sécurité Sociale, même si ce dernier ne donne lieu à aucun versement de la part de LCL ;
- en revanche, ne bénéficient pas de l'augmentation de R.B.A., même si elles perçoivent des versements de la part d'un organisme tiers (ex : Sécurité Sociale, CPCCL, CNP, Fongecif, Agecif...), les personnes dont l'absence ne donne droit à aucun versement de sommes dues par LCL, à l'exception des personnes en congé de maternité ou d'adoption.

Le personnel rémunéré à la vacation ne bénéficie pas de cette augmentation de R.B.A.

CHAPITRE 2. MESURES INDIVIDUELLES POUR 2007

Article 2. Niveau de salaire minimum

Après 3 ans d'ancienneté à LCL, la R.B.A. (base temps plein) minimale est fixée, à compter du 31 mars 2007, à 19 500€ pour les techniciens des métiers de la banque et à 29 500€ pour les cadres.

Article 3. Augmentation salariale liée à un changement de niveau

Les changements de niveau justifiés par un alourdissement des responsabilités exercées ou par la prise d'un nouveau poste comportant des responsabilités plus importantes devront être accompagnés d'une augmentation significative de la rémunération de base annuelle. Ainsi, le passage du niveau G au niveau H marquant l'accession à la catégorie cadre donnera lieu à une augmentation minimale de R.B.A. de 1 500 € (base temps plein). Les autres changements de niveau s'accompagneront d'une progression de la RBA d'un montant minimal de 700 € bruts (base temps plein) au sein de la catégorie techniciens et de 1 100 € (base temps plein) au sein de la catégorie cadres.

Article 4. Priorités d'attribution des mesures salariales individuelles en 2007

4.1. Les enjeux de la politique salariale

Les modalités d'attribution des augmentations salariales individuelles devront répondre aux enjeux de la politique salariale pour 2007, qui s'inscrivent dans la continuité de ceux de 2006 :

- un objectif de fidélisation des jeunes, fortement recherchés sur le marché du travail, en particulier des commerciaux en charge de la clientèle haut de gamme et de la clientèle de professionnels ; l'accompagnement salarial des jeunes constitue une des actions, au côté de celles favorisant leur pleine intégration à l'entreprise, qui concourent à cet objectif,
- un objectif de motivation des collaborateurs engagés dans la deuxième partie de leur vie professionnelle, dont l'expérience est indispensable à l'entreprise, et qui ne pourront pas bénéficier à l'avenir d'un dispositif de cessation anticipée d'activité. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux cadres qui n'ont pas bénéficié de mesures salariales individuelles depuis au moins 3 ans.

- un objectif d'équité interne et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les mesures individuelles devront être accordées sur les seuls critères de la compétence, du mérite et de la performance, sans considération du sexe ou du régime de travail.

A cet égard, les managers seront invités à respecter une stricte équité, à compétences et performances équivalentes, entre hommes et femmes, tant en matière de décision d'attribution que de montant d'augmentation accordé.

Par ailleurs, la direction renouvelle l'engagement pris en 2006 que le taux de promotion des femmes, matérialisé par les changements de niveau, soit, toutes catégories confondues, au moins équivalent à celui des hommes.

De même, les salariés à temps partiel devront, à compétences et performances équivalentes, bénéficier d'augmentations salariales -rapportées à leur régime de travail- dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Un bilan de l'attribution des mesures salariales individuelles sera effectué au printemps 2007, comportant notamment des données selon le métier, le sexe, l'âge et le régime de travail. Ce bilan permettra d'évaluer le bon respect des priorités fixées.

Article 5. Réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes

5.1. Evolution de carrière

Globalement, toutes catégories confondues, la R.B.A. moyenne des femmes à LCL en 2006 est inférieure de 18 % à celle des hommes. Cette situation résulte principalement de la plus forte proportion de femmes techniciens et particulièrement dans les niveaux les moins élevés de cette catégorie.

LCL poursuivra les efforts de promotion des carrières féminines qui auront pour effet d'améliorer la représentation des femmes parmi les niveaux les plus élevés de la catégorie techniciens et parmi l'encadrement. Cette meilleure représentation des femmes dans les niveaux de classification les plus élevés aura des conséquences sur la structure des rémunérations et conduira à une élévation du salaire moyen féminin et à une réduction de l'écart de salaire moyen avec les hommes.

L'absence d'écarts de rémunération au détriment des femmes dans les niveaux les moins élevés de la classification étant en partie liée à une ancienneté supérieure et à une progression de carrière plus lente que celles des hommes, il sera veillé à favoriser l'accession des femmes à des métiers porteurs d'évolution en matière de niveau-cible de classification.

5.2. Budget spécifique de mesures salariales individuelles réservé aux femmes

Au-delà du principe d'égalité de traitement repris à l'article 4.1. et de l'action de long terme décrite à l'article 5.1. du présent accord, il est décidé de consacrer en 2007 un budget spécifique d'augmentations individuelles en faveur des femmes s'ajoutant au budget de mesures salariales individuelles, sous forme d'une enveloppe de 300 000€ destinée à des mesures de rattrapage salarial. Ce rattrapage salarial doit contribuer à la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes placés dans des conditions identiques -en termes de métier, niveau de classification, localisation géographique (Ile de France/province), nombre de collaborateurs encadrés...-, qui ne pourraient être expliqués par des éléments objectifs (différences de niveau de formation initiale ou professionnelle bancaire, ancienneté dans l'entreprise et/ou dans le poste occupé, expérience professionnelle antérieure, compétences...).

Compte tenu des données chiffrées issues des documents remis à l'Observatoire de l'égalité professionnelle homme/femme, les efforts de rattrapage devront porter en priorité sur les catégories suivantes, pour lesquelles des écarts de rémunération moyenne sont constatés à ancienneté moyenne comparable :

Chargés clientèle particuliers niveaux F/ G/ H
Conseillers patrimoniaux niveaux F/G/H
Responsable unité traitements bancaires niveaux G/H
Responsable de point de vente niveaux G/H

Ils devront par ailleurs tout particulièrement viser les femmes exerçant leur activité à temps partiel.

5.3. 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.

Il est tout d'abord réaffirmé que ces salariés bénéficient de l'application des mesures générales décidées par la branche professionnelle ou l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'article L 132-7.

En outre, afin de ne pas pénaliser ces salariés 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 sera accordée au titre de la garantie d'évolution salariale prévue à l'article 1 de la loi du 23 mars 2006.

Il sera ainsi regardé si le(la) salarié(e) a bénéficié, au cours des 2 années précédant son retour de congé, d'un pourcentage d'évolution de la R.B.A. au moins égal au pourcentage d'augmentation moyenne constaté pour sa catégorie (technicien ou cadre).

Chaque fin d'année civile, il sera déterminé une grille des augmentations moyennes individuelles accordées au cours de l'année (exprimées en pourcentage de la rémunération fixe) par niveau de classification. Cette grille, qui sera communiquée chaque année aux organisations syndicales, sera 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 sera égal à ce pourcentage d'augmentation appliqué à la R.B.A. correspondant au régime de travail du (de la) salarié(e) au moment de son retour, déduction faite des éventuelles augmentations individuelles perçues au cours des deux années précédentes, afin de tenir compte de la fréquence moyenne d'attribution évoquée ci-dessus.

La garantie d'évolution salariale au titre des retours de congé de maternité ou d'adoption intervenus en 2006 sera calculée et versée aux bénéficiaires en janvier 2007, en fonction de la grille des augmentations moyennes individuelles accordées en 2006.

CHAPITRE 3. AUTRES MESURES

Article 6. Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant

La valeur faciale du ticket restaurant sera portée à 6,80 € à compter du 1^{er} février 2007.

Article 7. Revalorisation des indemnités de crèche et garde d'enfant

Les indemnités de crèche et garde d'enfants sont portées, à compter du 1^{er} janvier 2007, à 4,30€ par jour de garde (5,40€ en cas de journée d'au moins 8 heures) et par enfant faisant l'objet d'une garde dans les conditions prévues par la réglementation interne.

Article 8. Mesures concernant l'enseignement professionnel bancaire

8.1. Revalorisation de la prime de réussite à l'examen d'ITB

La prime de réussite à l'examen de l'ITB (réussite complète du diplôme) est portée de 1 900 € à 2 000€ à compter de l'année scolaire en cours.

8.2. Aide à l'acquisition d'un ordinateur portable

Les collaborateurs inscrits en 1^{ère} année d'ITB ou de CESB pourront, sur production de la facture correspondante, se faire rembourser leurs frais d'acquisition d'un ordinateur, à hauteur des frais réellement engagés et dans la limite de 600 €.

L'achat doit concerner du matériel neuf et peut, le cas échéant, avoir été effectué en 2006 avant la date de mise en œuvre du présent accord.

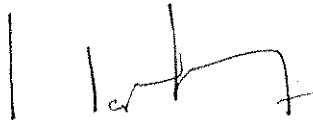
CHAPITRE 4. DUREE DE L'ACCORD ET FORMALITÉS

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, au titre de l'exercice 2007, et cesse de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2007.

LCL procèdera 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.

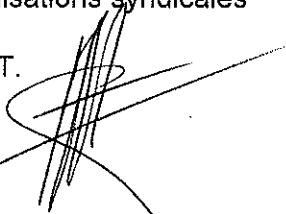
Fait à Paris, le 12 janvier 2007

- Pour LCL le Crédit Lyonnais



- Pour les organisations syndicales

- Pour la C.F.D.T.

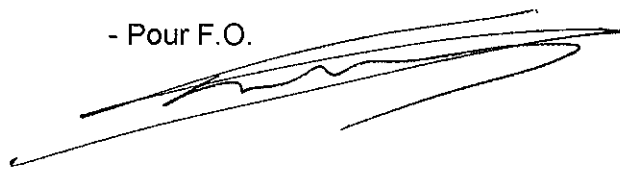


- Pour la C.G.T.

- Pour la C.F.T.C.



- Pour F.O.



- Pour le S.N.B.