



Le 14 décembre 2007

**ACCORD SALARIAL pour l'ANNÉE 2008**

Entre - LCL Le CREDIT LYONNAIS  
Représenté par Anne BROCHES  
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 Philippe KERNIVINEN  
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.  
Représenté par Michel MARTIN  
Délégué Syndical National

*Me*

*l...*

*G.S.*

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 2008, étant entendu que l'ensemble des montants en euros figurant dans le présent accord sont exprimés en brut :

## **CHAPITRE 1. MESURES COLLECTIVES POUR 2008**

### **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.) d'un montant uniforme de 625 € bruts (proratisée en fonction du régime de travail) est attribuée aux salariés - techniciens des métiers de la banque ou cadres - dont la RBA (sur la base du temps plein) est inférieure ou égale à 33 000 €.

Le niveau de RBA et le régime de travail sont appréciés au 31 décembre 2007.

Cette augmentation de R.B.A. intervient avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

#### **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 1<sup>er</sup> janvier 2008 ainsi que les salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation et les étudiants à temps partiel présents au 1<sup>er</sup> janvier 2008. En outre, chaque bénéficiaire doit remplir une condition minimum d'ancienneté d'un mois à cette date<sup>1</sup>.

En ce qui concerne les salariés présents à « l'effectif payé » dont le contrat de travail est suspendu au 1<sup>er</sup> janvier 2008 :

- bénéficiaire 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 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.

<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.

## **CHAPITRE 2. MESURES INDIVIDUELLES POUR 2008**

### **Article 2. Niveau de salaire minimum**

Après 3 ans d'ancienneté<sup>1</sup> à LCL, la R.B.A. (base temps plein) minimale est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> février 2008, à 20 000 € pour les techniciens des métiers de la banque et à 30 000 € pour les cadres.

### **Article 3. Augmentation salariale liée à un changement de niveau**

#### **3.1. Changements 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, pour les techniciens comme pour les cadres, d'une augmentation de la rémunération de base annuelle.

#### **3.2. Passage dans la catégorie cadres**

Le passage du niveau G au niveau H marquant l'accession à la catégorie cadres donnera lieu à une augmentation minimale de R.B.A. de 5% avec un montant minimum de 1 500 € (base temps plein).

#### **3.3. Changements de niveau à l'intérieur de la catégorie cadres**

Les changements de niveau au sein de la catégorie cadres donneront lieu à une augmentation minimale de R.B.A. de

- 4,5 % pour les passages de H à I \*
- 4 % pour les autres changements de niveau \*.

\* avec un plancher de 1500 € (base temps plein)

### **Article 4. Réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes**

#### **4.1. Constat sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes**

Globalement, toutes catégories confondues, la R.B.A. moyenne des femmes à LCL au 31 août 2007 est inférieure de 17,2 % à celle des hommes, contre près de 18 % un an plus tôt. Cette situation résulte principalement de la plus forte proportion de femmes techniciens et particulièrement dans les niveaux les moins élevés de cette catégorie. En effet, près de 50 % des femmes relèvent des niveaux C, D, ou E, contre seulement 27 % des hommes. Cet effet de structure pèse fortement sur le salaire moyen toutes catégories confondues, alors que l'écart de salaire moyen au détriment des femmes s'élève à 2,9% pour la catégorie techniciens et à 6,3% pour les cadres.

<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.

## **4.2. Evolution de carrière et taux de promotion**

Afin de réduire cet effet de structure et les écarts de salaire moyen qui en résulte, 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, par conséquent, 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 celle des hommes, il sera veillé à favoriser l'accession des femmes à des métiers porteurs d'évolution en matière de niveau-cible de classification.

Par ailleurs, LCL s'engage, pour la troisième année consécutive, à ce que le taux de promotion des femmes, matérialisé par les changements de niveau, soit, toutes catégories confondues, au moins équivalent à celui des hommes.

## **4.3. Budget spécifique de mesures salariales individuelles réservé aux femmes**

Au-delà du principe d'égalité de traitement et des actions à long terme mises en œuvre par LCL dans le but de favoriser l'accession des femmes à des métiers porteurs en termes d'évolution de carrière et de rémunération, il est décidé de reconduire en 2008 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...).

Afin d'assurer une meilleure efficacité à ce dispositif, plutôt que de constater a posteriori l'effet des mesures individuelles destinées aux femmes sur la réduction des écarts de rémunération, ces dernières seront validées, avant décision définitive, par la DRH centrale. Cette méthode permettra un meilleur pilotage de la politique de réduction des écarts de rémunération.

## **CHAPITRE 3. AUTRES MESURES**

### **Article 5. Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant**

La valeur faciale du ticket restaurant sera portée à 7 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2008.

### **Article 6. Augmentation de la contribution au financement des chèques-vacances**

La contribution de LCL au financement de l'acquisition de chèques-vacances par les collaborateurs est portée, à compter de l'exercice 2008, de 78 € à 95 € par an, ce qui représente 61 % de la somme financée par le collaborateur.

## **Article 7. Prolongation du versement de l'allocation pour enfant handicapé**

L'allocation pour enfant handicapé (de 88 € ou de 220 €), actuellement versée pour les enfants de moins de 20 ans, sera désormais versée jusqu'à leur 21<sup>ème</sup> anniversaire, sous réserve que les autres conditions d'attribution restent remplies.

Cette mesure prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## **Article 8. Mesures concernant l'enseignement professionnel bancaire**

### **8.1. Revalorisation de la prime de réussite au BTS option « professionnels »**

La prime de réussite à l'examen du BTS, dans le cadre de l'obtention du BTS option « professionnels », est portée de 1450 € à 1600 € à compter de l'année scolaire en cours.

### **8.2. Aide à l'acquisition d'un ordinateur**

Les collaborateurs inscrits en 1<sup>ère</sup> 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 2007 avant la date de mise en œuvre du présent accord.

## **Article 9. Etude sur les assurances-emprunteurs**

LCL prend l'engagement d'étudier, d'ici fin mars 2008, la possibilité et les modalités d'une prise en charge par l'entreprise de l'éventuel surcoût d'assurance-emprunteur pour les salariés handicapés contractant un crédit.

## **CHAPITRE 4. DUREE ET REVISION DE L'ACCORD - FORMALITÉS**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, au titre de l'exercice 2008, et cesse de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2008.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008, sous réserve du droit d'opposition.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La révision de l'accord fera l'objet d'un avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

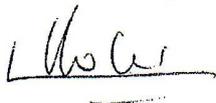
u

G.S.

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.

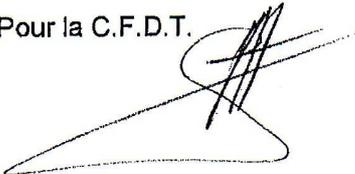
Fait à Paris, le 14 décembre 2007

- Pour LCL le Crédit Lyonnais



- Pour les organisations syndicales

- Pour la C.F.D.T.



- Pour la C.F.T.C.

- Pour la C.G.T.

- Pour F.O.

- Pour le S.N.B.