



Villejuif le 18 mai 2016,

**ACCORD D'ADAPTATION  
du statut du personnel de la BFC-AG**

ENTRE

La société LCL

Représentée par M. Renaud Chaumier, dûment habilité,

**D'UNE PART**

Et :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de LCL

-La C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Thierry CORNU  
Délégué Syndical National

- La C.G.T.

Représentée par Monsieur Michel GUTIERREZ  
Délégué Syndical National

- F.O.

Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN  
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.

Représenté par Monsieur Gilles MIRA  
Délégué Syndical National

**D'AUTRE PART**

Handwritten signatures and initials: "GF", "190", and "Rc".

## **PREAMBULE**

La fusion absorption de la BFC-AG par LCL avec transmission universelle de patrimoine en date du 8 mai 2015, a entraîné le transfert des contrats de travail des salariés de la BFC-AG au sein de LCL, en application des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du travail.

La réalisation de cette opération juridique a entraîné, conformément aux dispositions de l'article L 2261-14 du Code du travail, la remise en cause pour les salariés transférés de l'ensemble du statut conventionnel à l'exception des conventions collectives et accords de branche territoriaux qui leur étaient applicables au sein de leur entité d'origine.

La volonté commune des parties au présent accord est de négocier et conclure un accord d'adaptation, au sens de l'article L 2261-14 du code du travail, visant à harmoniser les statuts du personnel transféré avec ceux applicables à l'ensemble du personnel de LCL venant se substituer tant au statut collectif d'origine conventionnelle issu des accords d'entreprise de la BFC-AG qu'au statut collectif résultant des usages ou engagements unilatéraux de la BFC-AG.

Il est en effet convenu, d'avoir pour objectif l'harmonisation des règles, des processus, des outils en vigueur au sein de l'entreprise, en maintenant un cadre commun à l'ensemble du personnel de LCL, dans le respect des particularités locales.

C'est dans ces conditions que les parties ont négocié les principes relatifs au statut individuel et collectif présenté ci-dessous.

## **TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES**



### **ARTICLE 1-1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L 2261-14 du Code du Travail et a pour objet de fixer les dispositions qui viennent se substituer aux dispositions conventionnelles, accords d'entreprise, accords atypiques, usages, pratiques ou engagements unilatéraux dont bénéficiaient les salariés de l'ex BFC-AG dont le contrat de travail a été transféré chez LCL en application de l'article L 1224-1 du Code du Travail le 8 mai 2015.

Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la nouvelle DdR-AG dont le contrat de travail a été transféré de la BFC-AG au sein de LCL le 8 mai 2015, ainsi qu'aux salariés embauchés ou affectés depuis le 8 mai 2015 à la DDR-AG.

Les salariés de l'ex-BFC-AG, comme ceux embauchés ou affectés depuis le 8 mai 2015 à la DDR-AG, qui viendraient à travailler dans un autre établissement que celui de la DdR-AG, se verraient appliquer les règles en vigueur au sein de l'établissement d'affectation.

De même, tous les salariés LCL affectés au sein de la DdR-AG se voient appliquer les règles du présent accord, notamment en matière de durée et d'organisation du temps de travail.

6 2   
MF 

Toutefois, les salariés qui se sont portés volontaires au départ dans le cadre du projet d'entreprise de la BFC-AG et qui sont, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, en congé de reclassement se voient appliquer, outre les dispositions qui suivent, les dispositions relatives à ce statut prévues par l'accord collectif majoritaire relatif au projet d'entreprise de la BFC-AG du 18 décembre 2014 (Titre 3 et 5).

#### **ARTICLE 1-2 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions légales applicables, les dispositifs conventionnels, usuels ou issus d'engagements unilatéraux de LCL, identifiés comme globalement plus favorables que ceux issus de la BFC-AG ont été appliqués au personnel des Antilles Guyane à compter du transfert de leur contrat de travail.

Les dispositions concernées par cette application immédiate sont listées en Annexe 1 du présent accord.

Sauf mentions particulières reportant la date d'effet de certaines dispositions, le présent accord s'appliquera à la date de signature du présent accord.

Il est également convenu que les usages, accords atypiques et engagements unilatéraux de la BFC-AG auxquels il est globalement mis fin dans le cadre du présent accord d'adaptation cesseront également de s'appliquer à la date de signature du présent accord sauf dispositions spécifiques du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **ARTICLE 1-3 – ADHESION**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes et à la DIRECCTE compétents.

Une notification devra également en être faite, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

#### **ARTICLE 1-4 – REVISION DE L'ACCORD**

Chaque partie signataire peut en demander la révision conformément à l'article L.2222-5 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée de propositions relatives aux points sujets à révision et donnera lieu à l'ouverture de discussions dans un délai de trois mois maximum à compter de la date de réception de ladite demande.

BT 3  
MF  
RC

En tout état de cause, les clauses dont la modification est demandée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application des clauses nouvelles, qui leur seront éventuellement substituées.

#### **ARTICLE 1-5 – DENONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la Direction de LCL et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

#### **ARTICLE 1-6 : PUBLICITE ET DEPOT**

La Direction de LCL notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la Direction de la société en deux exemplaires, dont un par voie électronique, à la DIRRECTE dont relève le siège social de la société et au conseil de prud'hommes de Créteil.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel. Son contenu est à disposition du personnel sur l'Intranet de l'entreprise.

Par ailleurs, un exemplaire de l'accord d'adaptation signé sera envoyé aux organisations syndicales de la DdR-AG.

### **TITRE 2 : PRINCIPES GENERAUX D'ADAPTATION DU STATUT COLLECTIF**

#### **ARTICLE 2-1 : LES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES**

Les conventions collectives territoriales de la Banque, applicables en Guadeloupe-Iles du Nord, en Martinique et en Guyane, en vigueur à la date de signature du présent accord, continuent de s'appliquer aux salariés issus de la BFC-AG, mais aussi à ceux affectés depuis le 8 mai 2015 à la DdR-AG.

Toutefois, tous les salariés de la DdR-AG se verront automatiquement appliquer :

- Les dispositions de la convention collective nationale de la banque qui seraient plus favorables que les dispositions des conventions collectives locales.
- Les dispositions issues du statut collectif de LCL qui seraient plus favorables que les dispositions des conventions collectives territoriales.

4  
MC  
RE

## **ARTICLE 2-2 : LE STATUT COLLECTIF APPLICABLE**

Les salariés issus de la BFC-AG, mais aussi ceux affectés depuis le 8 mai 2015 à la DdR-AG, se voient appliquer dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs de LCL, sous réserve d'en remplir les conditions, et sauf dispositions particulières d'harmonisation prévues par le présent accord ou les conventions collectives territoriales :

- l'ensemble des accords collectifs applicables au sein de LCL,
  - l'ensemble des usages, accords atypiques et engagements unilatéraux applicables au sein de LCL,
  - l'ensemble des pratiques de gestion administrative et de ressources humaines (RH) applicables chez LCL, notamment des processus RH et des règles de gestion RH LCL.
- Cela concerne notamment les règles relatives aux traitements des absences de toute nature (déclaration et justification des arrêts de travail) mais aussi les processus de conduite des entretiens professionnels et d'évaluation annuelle qui s'appliqueront dès 2016.

Les dispositions issues des accords d'entreprise de la BFC-AG, dénoncées à l'occasion de la fusion cesseront de s'appliquer à la signature du présent accord ou au plus tard au 8 août 2016.

Les dispositions issues des usages, accords atypiques et engagements unilatéraux de la BFC-AG dénoncés dans le cadre du présent accord cesseront également de s'appliquer à la date de signature du présent accord, sauf dispositions spécifiques prévues par le présent accord.

## **Article 2-3 : COMMUNICATION SUR LE NOUVEAU STATUT APPLICABLE**

A compter de la signature du présent accord, la Direction de la DdR-AG réunira les organisations syndicales de l'établissement des Antilles- Guyane, dans les meilleurs délais, dans le cadre d'ateliers de travail, pour échanger sur les éléments de communication destinés au personnel concerné, sur le nouveau statut applicable au personnel, tel que découlant du présent accord.

## **Article 2-4 : POINT SUIVI DE L'ACCORD.**

Un point de suivi sera organisé en juin 2017 par la Direction de la DdR-AG avec l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer à la négociation du présent accord.

## **TITRE 3 – REMUNERATIONS**

### **ARTICLE 3-1 – DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA REMUNERATION**

Il convient de rappeler tout d'abord que les salariés de la DdR-AG bénéficient de la garantie minimale de rémunération découlant de l'application des conventions collectives territoriales de la

5  
G  
MF  
R

Banque, sauf dispositions plus favorables de la convention collective nationale de la Banque, des accords de branche ou celles de LCL.

En outre, à compter de janvier 2017, les dispositions en vigueur au sein de LCL relatives à la gestion de la paie et au traitement des avantages en nature s'appliqueront au personnel des Antilles-Guyane. (*Calcul du prorata entrée/ sortie, retenue pour absence, valorisation des absences prorata temps partiel, abattement sur les droits à Congés annuels et JRTT*).

Enfin, il convient de rappeler que les collaborateurs de la DdR-AG bénéficient au même titre que le reste du personnel de LCL, de la rémunération variable collective (RVC) telle que définie dans les accords en vigueur chez LCL. Cette dernière comprend la participation et l'intéressement dont le personnel de la DdR-AG bénéficie depuis le début de l'exercice 2015.

### **Article 3.1.1/ REMUNERATION ANNUELLE FIXE – REMUNERATION VARIABLE**

#### **3.1.1.1 Modalités de versement de la rémunération brute annuelle :**

Dans le respect des principes précédemment rappelés et dans un souci d'uniformisation des règles applicables en matière de rémunération au sein de LCL, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la rémunération brute annuelle (RBA) de tous les salariés de la DdR-AG quel que soit leur statut sera versée selon les modalités en vigueur au sein de LCL et évoluera de même.

#### **3.1.1.2. La Prime annuelle d'expérience :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la prime annuelle d'expérience sera attribuée en application des seules dispositions des articles 38-1 des conventions collectives territoriales :

- uniquement aux salariés techniciens des métiers de la banque;
- pour un montant fixé à 0.4% de la Rémunération Brute Annuelle.
- calculée prorata temporis jusqu'à concurrence de 25 années de service dans la profession.

La prime est intégrée au salaire de base au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Ainsi la prime de juillet 2016 sera intégrée à la rémunération annuelle brute en janvier 2017.

En conséquence, s'agissant du personnel cadre, à compter de janvier 2017, la prime annuelle d'expérience sera supprimée. La prime perçue en juillet 2016 sera néanmoins intégrée au salaire de base le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### **3.1.1.3. La rémunération variable individuelle:**

Pour l'exercice 2016, les dispositifs liés à la rémunération de la performance commerciale et au bonus du personnel restent similaires à ceux de 2014 (objectifs, calcul) ; toutefois le versement du Bonus du personnel sera effectué en mars 2017.

du 6  
MF R

L'exercice 2017 sera un exercice transitoire. Les deux dispositifs de rémunération variable précités évolueront pour permettre la prise en compte progressive d'un système d'objectivation afin d'atteindre les standards de LCL en 2018. Les sommes seront versées selon les périodicités de versement en vigueur chez LCL.

Les dispositifs de rémunération variable individuelle de LCL s'appliqueront à compter de l'exercice 2018 au personnel de la DdR-AG, selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

## **ARTICLE 3.2 - ELEMENTS DE REMUNERATION ACCESSOIRES**

### **Article 3.2.1. Intégration au salaire de base de certaines primes:**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017,**

- **La prime de remplacement**, est supprimée et intégrée au salaire de base à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les éventuels bénéficiaires de cette prime en 2016.

- **La prime d'assiduité** est supprimée et intégrée à la rémunération de base à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017; son montant est équivalent à 0.5 mois du salaire mensuel brut de base.

- **La prime d'habillement** est supprimée et intégrée à la rémunération de base à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les bénéficiaires de cette prime en 2016.

### **Article 3.2.2. Modifications apportées à certaines primes :**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**, dans un souci d'uniformisation des règles d'octroi des éléments de rémunération, les primes suivantes sont modifiées comme suit :

#### **a)- La prime de salon :**

Les règles d'indemnisation des périodes de travail hors horaire habituel, applicables chez LCL, viennent se substituer aux règles en vigueur, notamment à la Prime de Salon.

#### **b) – La Prime de caisse :**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**, la prime annuelle de caisse est supprimée.

Toutefois, la prime annuelle de caisse due au titre de l'année 2016 qui aurait dû être versée en janvier 2017 est intégrée à la rémunération brute annuelle des seuls collaborateurs habilités à effectuer des opérations de caisse au guichet et pour les opérateurs habilités à effectuer des opérations de comptage des espèces.

57 7  
MF RZ

Les autres salariés qui étaient bénéficiaires de cette prime sans répondre pour autant à cette définition percevront la prime de caisse au titre de 2016, pour la dernière fois, sur la paie de janvier 2017.

**c) -La Prime de sous-sol :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la prime de sous-sol s'appliquera conformément aux articles 38-2 des conventions collectives territoriales respectives.

Son montant est fixé à la date de signature du présent accord à **330 € bruts** par an et pourra être revu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires (NAOE).

Les salariés non éligibles à la prime en application des articles précités et qui en bénéficiaient jusqu'alors verront la prime incluse dans leur rémunération brute annuelle de janvier 2017.

**d)- La Prime de transport :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les montants des primes de transport sont uniformisés entre Guadeloupe, Martinique et Iles du Nord sur la base d'un montant mensuel de **115€ bruts** et d'un montant spécifique pour la Guyane à hauteur de **135€ bruts mensuels**. Elles seront versées dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les montants des primes ne seront plus indexés sur le taux de l'INSEE mais pourront faire l'objet d'une revalorisation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires (NAOE).

**e) -La prime d'équipier volant :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'indemnité de mission allouée aux équipiers d'appui de LCL remplace la prime d'équipier volant de 15€ appliquée jusqu'ici.

*A titre indicatif, le barème de cette indemnité applicable en 2016:*

*Distance < 35km= 9.60€ bruts*

*Distance > à 35km et < à 70 km = 19.30€ bruts*

*Distance > ou = à 70km = 28.80€ bruts*

*Le nombre de kilomètres correspond au trajet aller.*

Les demandes de remboursement seront effectuées selon les règles et processus en vigueur chez LCL, via l'outil LCL « Mes frais » actuellement en vigueur pour le remboursement des frais professionnels.



**f) -La prime de diplôme :**

A compter de janvier 2017, les primes de diplômes allouées aux collaborateurs à l'occasion de l'obtention des diplômes, sur production des justificatifs, concernent les diplômes suivants:

- Le BP banque,
- Le BTS banque, option banque particulier
- La licence professionnelle conseiller clientèle expert,
- Le bachelor conseiller patrimonial agence,
- Le bachelor conseiller bancaire clientèle de Professionnels,
- L'ITB,
- et le CESB.

Le montant alloué au titre d'un de ces diplômes est celui en vigueur chez LCL ; sauf si pour un même diplôme, le montant prévu aux articles 37 des CCL s'avère plus favorable. C'est celui-ci qui serait alors versé au collaborateur.

La revalorisation éventuelle de leurs montants interviendra dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires (NAOE).

**g)- La gratification médaille du travail :**

Les salariés de la DdR-AG bénéficient au titre de la gratification versée à l'occasion de l'obtention de la médaille d'état du montant prévu chez LCL. Il correspond à une mensualité de la rémunération annuelle brute, base temps plein.

La gratification médaille est versée dans le respect du calendrier d'obtention de la médaille d'état, des dispositions réglementaires en vigueur selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Elle respecte les niveaux d'échelons existants au sein des Antilles-Guyane, qui tiennent compte à la date de signature du présent accord, d'un nombre d'années de service requis moindre d'un tiers à celui nécessaire en métropole, à échelon équivalent, comme repris dans le tableau ci-dessous :

Echelon	Années de service Métropole	Années de service Antilles Guyane
Argent	20 ans	15 ans
Vermeil	30 ans	22 ans et 6 mois
Or	35 ans	26 ans et 3 mois
Grand Or	40 ans	30 ans

Il est rappelé à ce titre, qu'il ne peut être perçu deux fois la gratification médaille au titre d'un même échelon.

GI TC  
9 MF RZ

### **ARTICLE 3.3 - LES AVANTAGES SOCIAUX**

Depuis le 8 mai 2015, les salariés issus de la BFC-AG, mais aussi ceux affectés depuis cette date à la DdR-AG, bénéficient des avantages sociaux existants au sein de LCL, inexistantes au sein de l'ex- BFC-AG ou plus favorables que ceux-ci.

Il s'agit notamment de l'allocation achat de livre, l'indemnité de crèche et garde, la participation aux frais de garde, la prime de travaux, le dispositif d'épargne salariale (PEE, PERCO), le CET, les congés spécifiques enfants malades ou handicapés ....

Il s'agit également :

- du dispositif des titres restaurants,
- du dispositif des chèques vacances de LCL.

#### **Article 3.3.1. Autres avantages sociaux :**

Par ailleurs, dans un souci d'uniformisation du statut du personnel et de conformité à la réglementation URSSAF au sein de LCL, certains avantages existants au sein de l'ex BFC-AG évoluent :

##### **a) - Le voyage en métropole :**

L'octroi d'une enveloppe pour effectuer un voyage tous les deux ans en métropole aux cadres passés à un niveau de classification supérieur ou égal à « J » de la classification de la Convention collective de la Banque avant 2005, est **supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**.

L'enveloppe dédiée à cet effet devra, en tout état de cause, avoir été utilisée avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018. A défaut, celle-ci sera perdue.

##### **b)-Les indemnités kilométriques :**

**A compter de 2017**, le barème applicable chez LCL s'appliquera à aux Antilles- Guyane, le remboursement s'opérant via l'outil prévu à cet effet, soit à ce jour, l'outil « Mes frais ».

Pour information, le barème applicable en 2016 est le suivant :

Puissance du véhicule	Barème 2016
4 CV (+ motos)	0,32 €
5 CV	0,35 €
6 CV	0,36 €
7 CV et plus	0,38 €

### **3.3.2- L'indemnité forfaitaire de déplacement de 90€ et les frais professionnels :**

**Pour rappel**, l'indemnité forfaitaire de déplacement de 90€ bruts par jour, était allouée aux collaborateurs (à l'exclusion des cadres occupant des fonctions de directeurs) et aux titulaires de mandats représentatifs ou désignatifs, en déplacements professionnels ou en formation entre départements. Elle avait pour vocation de prendre en charge les frais de transport et de restauration et était versée dès lors que les collaborateurs effectuaient un déplacement avec hébergement, les frais d'hôtel et de billet d'avion étant, par ailleurs, pris en charge directement par l'ex BFC-AG.

Les frais occasionnés lors de déplacements professionnels intra-département quant à eux, ainsi que les frais professionnels des cadres occupant des fonctions de directeurs étaient remboursés pour leur montant réel sur présentation des justificatifs. Il s'agissait des frais autres que ceux liés à l'utilisation du véhicule personnel c'est-à-dire les frais de taxi, hôtel, et de restauration.

**Depuis le 8 mai 2015**, le dispositif de remboursement des frais professionnels en vigueur chez LCL, décrit et s'effectuant via l'outil « mes frais », s'applique aux cadres occupant des fonctions de directeurs. Les frais sont remboursés aux frais réels plafonnés. Les montants tiennent compte du coût de la vie aux Antilles-Guyane.

#### **A titre indicatif, les plafonds pour 2015/2016 sont :**

Restauration : 25€

Plafonds pour hôtel :

-Guadeloupe : 150€

-Martinique : 132€

-Guyane : 175€

-Iles du Nord : 132€

**A compter de janvier 2017**, la prime de déplacement de 90€ est supprimée ainsi que tout usage ou pratique pouvant exister en matière de déplacements professionnels ou départ en formation au sein des territoires Antilles-Guyane.

En conséquence, le dispositif de remboursement des frais est simplifié et remplacé par le dispositif unique de remboursement des frais professionnels en vigueur chez LCL, qui est ainsi applicable à tout le personnel.

GU MF 11 *hc* *Rz*

Ainsi, les frais de taxi, de transport, d'hôtel etc. sont remboursés pour leurs montants réels, sur présentation des justificatifs de factures acquittées, via l'appli « mes frais », dans la limite des plafonds prévus.

Les règles de fonctionnement pour les voyages et l'hébergement tiendront compte à la fois des règles et notes de procédures applicables chez LCL mais aussi de spécificités locales liées notamment à l'utilisation de l'avion.

#### **ARTICLE 3.4 - DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le dispositif de mobilité chez LCL s'appliquera aux collaborateurs de la DdR-AG. La circulaire « mobilité »(IDL) relative notamment au régime de mobilité nationale en vigueur chez LCL sera adaptée pour tenir compte des spécificités des Antilles-Guyane.

Le dispositif de mobilité LCL s'appliquera également aux collaborateurs bénéficiaires d'un logement de fonction.

Ainsi, les primes d'installation, la prime de logement et l'indemnité de logement sont remplacées par les dispositions similaires du dispositif applicable à la mobilité chez LCL.

Les bénéficiaires actuels de ces primes et indemnités continuent de les percevoir jusqu'à leur prochaine affectation.

#### **ARTICLE 3.5 - LES CONDITIONS BANCAIRES.**

Le régime préférentiel ouvert aux salariés de l'ex BFC-AG, comme à ceux affectés à la DDR-AG depuis le 8 mai 2015, ainsi que les usages ou pratiques qui y sont liés, sont supprimés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

A cette date, les conditions bancaires LCL, ouvertes au personnel LCL, seront applicables aux salariés de la DdR-AG.

### **TITRE 4 - CLASSIFICATION ET EMPLOIS REPERES**

Pour rappel, les collaborateurs de la BFC-AG ont conservé leur qualification et leur classification lors du transfert de leur contrat de travail chez LCL le 8 mai 2015. Seul le libellé de leur emploi a changé pour tenir compte des définitions d'emploi existantes chez LCL.

Seuls les salariés qui ont fait l'objet d'une mobilité fonctionnelle en 2015 ont pu connaître des changements de qualification ou de classification.

du

12

MF

## TITRE 5 – DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 5.1 - DISPOSITIONS GENERALES

Dans le respect des dispositions des conventions collectives territoriales et de la réglementation en vigueur chez LCL sur la durée du travail, le dispositif actuel de durée du travail applicable à la DdR-AG est adapté et simplifié.

Cette démarche passe, entre autres, par l'application des dispositions légales relatives à la journée de solidarité.

### ARTICLE 5.2 - LES JOURS FERIES

Pour rappel, en application des dispositions des conventions collectives locales, les salariés des Antilles Guyane, bénéficient de jours de repos positionnés sur les jours fériés suivants :

- Le 1<sup>er</sup> mai, férié et chômé.
- Les jours fériés légaux lorsqu'ils tombent un jour ouvré sont des jours de repos rémunérés.

Les jours fériés légaux sont le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, les 1<sup>er</sup> et 11 novembre et le 25 décembre.

En application des conventions collectives locales en vigueur aux Antilles Guyane, des jours fériés spécifiques viennent s'ajouter aux jours fériés légaux.

Jours fériés spécifiques	Guadeloupe et îles du Nord	Martinique	Guyane
Carnaval = lundi + mardi gras	2 jours	2 jours	2 jours
Mercredi des cendres	1 jour	1 jour	1 jour
Mi-carême après-midi	0.5 jour		0.5 jour
Vendredi saint	1 jour	1 jour	1 jour
Abolition esclavage	1 jour le 27 mai	1 jour le 22 mai	1 jour le 10 juin
Jour férié des communes selon lieu de travail	0 jour	0 jour	1 jour
Fête des défunts 2/11	1 jour	1 jour	
Commémoration	1 jour		

<b>Victor Schœlcher 21/07</b>			
<b>Boxing Days St Martin</b>	0 Guadeloupe 1 jour Saint Martin		
<b>Jour dédié collectivité outre-mer St Martin et St Barthélemy 24/08</b>	0 Guadeloupe 1 jour Saint- Barthélemy		
<b>total jours</b>	7.5 jours en Guadeloupe 8.5 jours aux IDN	6 jours	6.5 jours

A cela vient s'ajouter l'usage pour la Guyane, d'une sortie anticipée d'une heure le jour ouvré précédant le jour de l'an.

Enfin, les agences travaillant le samedi ont pour usage de ne pas travailler le samedi gras (semaine du carnaval).

### **ARTICLE 5.3 - DUREE DU TRAVAIL ET JRTT DU PERSONNEL EN REFERENCE HORAIRE.**

Pour rappel, il existe actuellement deux modalités d'organisation de la durée du travail au sein de la DdR-AG.

L'activité dans les agences et au siège de la DdR-AG, s'organise sur la semaine sur 4,66 jours avec des amplitudes d'horaires spécifiques de 5h30 le matin et 2h30 l'après-midi. L'après-midi non travaillée est d'une durée de 2h30.

Selon le rythme de l'activité organisée du lundi-vendredi ou Mardi-samedi, l'après-midi non travaillée varie et elle est positionnée selon l'organisation propre à l'unité.

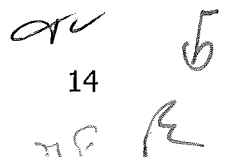
L'horaire hebdomadaire est donc de 37 h 30 (ou 37,50h) de travail.

A cela s'est ajoutée, une réduction de l'horaire de 37 h 30 (37, 50h) hebdomadaire à 35 heures par l'application, au choix du salarié, d'une réduction du temps de travail prévoyant :

- Soit le maintien d'une activité hebdomadaire à 37 h 30 avec l'octroi de 15 JRTT par an.
- Soit le passage à un horaire de 35 heures effectives par semaine avec une demi-journée de 2h30 non effectuée → les salariés travaillent donc 3 journées de 8 heures et deux matinées de 5 heures 30 minutes.

Par ailleurs, sur le territoire de la Guyane, un cycle de travail spécifique est appliqué en période estivale (1<sup>er</sup> juillet/31 août) de 7 à 14 heures 30.

Il convient de rappeler que les salariés de l'ex BFC-AG ont intégré LCL le 8 mai 2015, entreprise au sein de laquelle les salariés travaillent 1607 heures annuellement en application de la loi et des dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail de 2000.


  
 14

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017,**

Dans un souci d'uniformisation de la durée du travail au sein de LCL, les dispositions relatives à la durée du travail issues du dispositif de l'accord sur la réduction du temps de travail de 2002 de l'ex-BFC-AG, engagements unilatéraux, pratiques et usages en vigueur au sein de l'ex BFC-AG cesseront de s'appliquer.

En conséquence, les dispositions de l'accord sur la réduction du temps de travail de 2002 de l'ex-BFC-AG relative à l'organisation du travail s'appliqueront exceptionnellement jusqu'au 31 décembre 2016.

Après cette date, seules les dispositions de l'accord LCL relatif à la réduction du temps de travail de 2000 et ses avenants, notamment relatifs à la durée du travail, heures supplémentaires, repos compensateur ou contrepartie obligatoire en repos et forfaits jours, aux usages, engagements unilatéraux et pratiques en vigueur dans l'entreprise LCL ainsi que les dispositions qui suivent seront applicables.

Les dispositions des conventions collectives locales relatives aux jours fériés légaux et locaux en vigueur, bien entendu, maintenues.

L'organisation intégrera le rythme spécifique de l'activité avec des matinées plus longues que les après-midis.

Il est convenu enfin qu'en application des articles L 3133-7 et suivants du code du travail, une journée de 7 heures non rémunérée sera obligatoirement effectuée par tous les salariés de la DdR-AG, au titre de la journée de solidarité, au profit des personnes âgées et des personnes handicapées.

**En conséquence**, le principe d'une organisation de l'activité sur 4,7 jours de travail par semaine (avec une après-midi de 2h30 non travaillée) est maintenu sur tous les sites de la DdR-AG (tant dans les agences qu'au siège) pour le personnel soumis à l'horaire collectif.

L'horaire quotidien est allongé de 15 minutes, soit un horaire moyen de 7h 45 minutes (ou 7,7h) ou un horaire hebdomadaire 38h 30 minutes (ou 38,50h) ou 1 555 heures annuelles, soit en l'état actuel des conventions collectives locales, un nombre indicatif moyen de 202 –jours travaillés par an.

L'amplitude horaire est la suivante : 4 journées de 8h15 minutes ( une amplitude du matin de 5h 30 minutes et une amplitude de l'après-midi de 2h 45 minutes) et une demi-journée travaillée de 5h 30 soit un horaire de 38h 30 minutes par semaine.

A titre d'exemple, l'horaire collectif applicable au personnel en agence tient compte des horaires d'ouvertures au public et d'un quart d'heure supplémentaire de travail effectué avant la reprise de l'activité l'après-midi ; l'horaire applicable est donc à ce jour le suivant : de 7h 30 à 13 heures et de 13 h 45 à 16h30.

L'horaire collectif affiché dans les unités ou les agences de l'établissement DdR-AG s'impose aux salariés qui y sont affectés.

En revanche, l'organisation de la durée du travail à 35 heures hebdomadaire avec une RTT hebdomadaire est supprimée. Il n'existe donc plus qu'un seul régime de réduction du temps de travail.

En contrepartie de cet horaire annuel, outre le 1<sup>er</sup> mai férié chômé, la Direction fixe, en application des conventions collectives locales, les jours de fermeture de l'entreprise pour permettre la prise de journées de repos, de 10 jours fériés légaux, les jours fériés conventionnels tombant un jour ouvré et les jours flottants fixés au niveau de la branche.

Enfin, 14 JRTT salariés (journée de solidarité déduite) sont à prendre au cours de l'année civile (de janvier à décembre) par journée entière ou demi-journée. Ces JRTT salariés seront pris à l'initiative du salarié en accord avec son manager, via l'outil RH prévu à cet effet, dans le respect des conditions et des modalités en vigueur au sein de LCL. En cas d'embauche, de départ en cours d'année, d'absences, de passage à temps partiel ou réduit, les droits sont adaptés selon les règles en vigueur chez LCL.

En contrepartie de cet aménagement de la durée du travail, le salaire annuel de base arrêté au 31.12.2016, des collaborateurs des Antilles Guyane sera réévalué de 0.5 %.

Les auxiliaires de vacances quant à eux travaillent sur une base de 35 heures hebdomadaires ou 151.67 h par mois.

#### **ARTICLE 5.4 - LES CADRES AU FORFAIT JOUR.**

Outre les cadres intégrés soumis à l'horaire collectif, il existe des cadres dont la nature des fonctions exercées, les responsabilités et le degré d'autonomie dans l'organisation du temps de travail ne permettent pas de prédéterminer la durée quotidienne du travail. Ces cadres relèvent d'un forfait de temps de travail exprimé en jours. Il en va ainsi pour les cadres autonomes, les cadres supérieurs et les cadres dirigeants, tels qu'ils sont définis par l'accord d'entreprise LCL sur la réduction du temps de travail de 2000 et ses avenants de 2003.

De la même manière, sont considérés comme travaillant à temps réduit, en application de l'accord d'entreprise du 16 décembre 2013, les salariés dont la convention individuelle de forfait jours prévoit un nombre de jours de travail inférieur à celui prévu pour le forfait jour de référence applicable à leur catégorie de cadre.

Les salariés en forfait jour temps réduit disposent de jours dits libérés (JL), jours non travaillés et pré-positionnés en début d'année sur leur calendrier, en fonction de la répartition retenue; ces jours peuvent être déplacés dans des conditions prévues par l'accord d'entreprise du 16 décembre 2013.

#### **Article 5.4.1-Les forfaits jours de référence :**

**A compter du 1er janvier 2018**, les dispositions relatives aux cadres au forfait jours découlant de l'accord sur la RTT du 19 septembre 2000, en vigueur chez LCL et de ses avenants du 1<sup>er</sup> février 2003, seront applicables aux cadres dont la fonction relève du champ d'application de ces dits accords et sous les réserves suivantes :



Outre le chômage du 1er mai et les 26 jours de congés annuels, il sera tenu compte d'un forfait global de jour non travaillés comprenant les jours fériés, les jours fériés locaux, les jours flottants, les ponts équivalant et les JRTT salariés fixé à 27 jours pour les cadres autonomes, à 23 jours pour les cadres supérieurs et à 16 jours pour les cadres dirigeants.

Les forfaits jours de référence intègrent la journée de solidarité et sont fixés comme suit :

- Cadre autonome = 207 jours travaillés
- Cadre supérieur = 211 jours travaillés
- Cadre dirigeant = 218 jours travaillés

Les forfaits jours seront proposés à la signature des collaborateurs concernés au cours de l'année 2017, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les dispositions relatives au forfait jours des cadres supérieurs et des cadres dirigeants seront applicables dès la signature du présent accord.

#### **Article 5.4.2-Les Forfaits jours réduits :**

Ils sont établis à 9/10<sup>ème</sup>, 4/5<sup>ème</sup>, 3/5<sup>ème</sup> ou au mi-temps du forfait de référence.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**, les dispositions prévues par l'accord d'entreprise LCL, du 16 décembre 2013 relatif aux forfaits jours à temps réduit, s'appliquent au personnel cadre en forfait jour réduit de la D.d.R AG, notamment s'agissant des jours libérés.

Les forfaits jours des cadres à temps réduit applicables au sein de la D.d.R AG sont les suivants :

Entité	Cadres dirigeants	Cadres supérieurs	Cadres autonomes
DDR Antilles- Guyane	196 ou 22 JL 174 ou 44 JL 131 ou 87 JL 109 ou 109 JL	190 ou 21 JL 169 ou 42 JL 127 ou 84 JL 106 ou 105 JL	186 ou 21 JL 166 ou 41 JL 124 ou 83 JL 104 ou 103 JL

dc  
Gr 17  
MF R

## **ARTICLE-5.5- LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Les dispositions de l'accord d'entreprise LCL, relatif au temps partiel, du 8 janvier 2002 et les règles internes en vigueur chez LCL se substituent aux règles qui étaient en vigueur au sein de la BFC-AG et s'appliquent aux collaborateurs, sous réserve d'en remplir les conditions, à l'occasion d'une modification de leur régime de durée du travail.

Les heures complémentaires, effectuées par un collaborateur à temps partiel à la demande de son responsable hiérarchique au-delà la durée contractuelle prévue au contrat de travail, sont indemnisées selon les dispositions en vigueur chez LCL.

## **ARTICLE 5.6 LE COMPTE EPARGNE TEMPS**

Le personnel de la DdR-AG bénéficie des dispositions relatives au CET en application de l'avenant 2 à l'accord du 25 juin 2007, datant du 9 novembre 2015 en vigueur chez LCL.

Les droits épargnés par les salariés de l'ex-BFC-AG sur leur CET sont automatiquement et collectivement transférés au sein du CET LCL.

## **TITRE 6 : CONGES ANNUELS ET ABSENCES**

Dans un souci d'harmonisation des règles applicables au sein de l'entreprise, il est convenu de revoir le régime applicable aux congés annuels, dans le respect toutefois des spécificités découlant des Conventions collectives locales.

### **ARTICLE 6.1: LES CONGES ANNUELS.**

Les salariés de la DdR-AG bénéficient, en application des conventions collectives territoriales, d'un droit de 26 jours ouvrés de congés payés pour une année de référence complète (congé principal de 21 jours + 5<sup>ème</sup> semaine).

**A compter de janvier 2017**, les règles d'acquisition, de planification, de prise, de décompte et de report des congés annuels sont celles découlant du présent accord et de l'accord d'entreprise de LCL du 13 septembre 2000 sur la réduction du temps de travail ainsi que des règles et bonnes pratiques en vigueur chez LCL.

#### **6.1.1. Acquisition des congés annuels.**

Dès l'exercice 2017, la période d'acquisition et de prise des congés annuels est alignée sur l'année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre des années N-1 et N, respectivement.

- **Le principe d'acquisition :**

Les congés sont acquis mois par mois au cours de l'année N-1 et au prorata des mois de présence, en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

En cas d'absence non éligible à l'acquisition des droits à congés annuels, le droit à congés payés est proratisé selon les règles actuellement en vigueur chez LCL, au-delà d'une franchise de 22 jours ouvrés d'absence.

- **La prise des congés:**

Elle s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N. Au-delà, les congés ne sont ni reportés (sauf certains cas d'absence ou salariés Hors- Classe) ni indemnisés.

Il est possible de prendre les congés par anticipation en fonction des droits acquis.

- **L'épargne :**

Seule la 5<sup>ème</sup> semaine de congés annuels peut être épargnée au CET, soit 5 jours ouvrés de congés (pour un temps plein et pour une période de référence complète).

**6.1.2. Les modalités de prise des congés annuels :**

**Sur la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre:**

- Il doit être pris au moins 15 jours ouvrés de congés dont 10 jours ouvrés continus.
- Il est possible de prendre les 26 jours de congés sur cette période, avec l'accord du manager.
- Il n'est pas possible de prendre plus de 21 jours ouvrés consécutifs, sauf exception.

**Sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre:**

- Il n'est pas possible de prendre plus de 11 jours ouvrés de congés

**Conséquences pour la prise des congés sur la période transitoire (2016/2017) :**

L'objectif est d'aligner la période d'acquisition et de prise des congés sur l'année civile à compter de 2017 :

- Les congés acquis, du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 mai 2016, pourront être pris du 1<sup>er</sup> juin 2016 à fin décembre 2017.
- Les congés acquis, de juin 2016 à décembre 2016, pourront être pris du 1<sup>er</sup> janvier à fin décembre 2017.
- Les congés non pris, acquis avant le 31 décembre 2016, ne pourront plus être utilisés après le 31 décembre 2017, sauf cas de report autorisé par les règles en vigueur chez LCL

A titre exceptionnel, les JRTT non pris au titre de l'exercice 2017 pourront être épargnés au-delà des plafonds prévus par l'accord sur le CET de novembre 2015, dans la limite de 5 jours supplémentaires maximum.

## ARTICLE 6.2. LES JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES DES CADRES

Les 2 jours supplémentaires de congés payés octroyés aux cadres issus du statut de la BFC-AG sont supprimés à compter de l'exercice 2017. Les salariés cadres bénéficieront donc de 26 jours ouvrés de congés pour une période complète de présence comme les salariés non cadres.

Il n'y aura plus d'acquisition de jours supplémentaires cadres à compter de l'exercice 2017.

Les 2 jours supplémentaires acquis en 2016 qui ne seront pas pris avant le 31 décembre 2017 seront perdus.

En contrepartie de cette suppression, il sera octroyé à tous les cadres bénéficiaires des 2 jours de congés supplémentaires en 2017, une augmentation de salaire équivalente à 500€ bruts, en janvier 2017.

## ARTICLE 6.3. LES JOURS SUPPLEMENTAIRES LIES AU FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL

Des jours de congés supplémentaires (de 1 à 5 jours) sont accordés sous certaines conditions aux collaborateurs qui fractionnent la prise du congé principal (21 jours).

### - Conditions d'ouverture du droit au congé supplémentaire :

- Prise obligatoire d'au moins 10 jours ouvrés de congés consécutifs pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, entre deux jours de repos hebdomadaires.
- Lorsque le solde du congé principal de 21 jours est pris en dehors de la période (1<sup>er</sup> mai – 31 octobre) par accord entre le manager et le salarié, un congé supplémentaire est attribué dans l'année d'acquisition.  
NB : En application des dispositions conventionnelles locales, si le manager n'est pas à l'origine du fractionnement, il peut conditionner l'acceptation du fractionnement du congé principal du salarié, à la renonciation du salarié au droit à congé supplémentaire. Le manager doit en informer le salarié lors de l'affichage du calendrier des dates nominatives de congés de la période de congé principal. Cette renonciation doit être actée dans un document spécifique disponible à ce jour dans l'intranet RH (ABC' drh), au plus tard lors de la validation des dates nominatives de congé de la période de congé principal. Elle doit être transmise dès signature par le collaborateur au service paie (CSPP) pour traitement.
- Les jours acquis au-delà des 21 jours, soit 5 jours ouvrés correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine et pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre n'ouvrent pas droit à des jours supplémentaires.

### - Droit à congé supplémentaire :

Sous réserve du respect des conditions et modalités précitées, les salariés qui prennent en partie leurs congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, c'est à dire entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril et /ou entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre, bénéficient d'un supplément de congés, dans la limite maximale de 5 jours ouvrés.

20  
MF R

Si 10 jours ouvrés, minimum, sont pris en continu sur la période (1 <sup>er</sup> mai – 31 octobre)	
Nombre de jours de congés pris du 1 <sup>er</sup> janvier au 30 avril et du 1 <sup>er</sup> novembre au 31 décembre	Nombre de congés supplémentaires
2 à 4 jours	1
5 à 9 jours	2
10 à 14 jours	3
15 à 19 jours	4
20 jours et +	5

- **Calcul du droit au congé supplémentaire :**

Le calcul du droit à jours de congés supplémentaires s'effectue automatiquement dans l'outil paie, en fonction des jours de congés posés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Le droit acquis au 1<sup>er</sup> novembre de l'année N est affiché et la prise de ces jours s'effectue dans le respect des règles en vigueur chez LCL.

- **Modalités de prise des congés supplémentaires :**

Les congés supplémentaires doivent être pris avant le 31 décembre de chaque année. A défaut d'épargne au CET avant le 31 janvier de l'année N+1, ils sont perdus.

**Article 6.4. LES CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.**

Les modalités de prise des congés pour événements de famille sont celles applicables chez LCL et se substituent aux éventuels usages ou pratiques en vigueur issus du statut de la BFC-AG.

Les dispositions en vigueur chez LCL relatives aux événements familiaux plus favorables que les conventions collectives locales s'appliquent. C'est le cas notamment des congés pour décès ou mariage.

Enfin, les dispositions des articles 48 ou 49 des conventions collectives locales relatives au sacrement religieux, soit un jour pour le baptême et un jour pour la première communion, continuent de s'appliquer.

*TC*  
21

*SR* *MP* *PC*

## TITRE 7 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Il convient de rappeler que tout accord collectif, dispositif unilatéral, pratique ou usage en vigueur au sein de la DdR-AG relatif à la protection sociale cessera de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sauf dispositions spécifiques du présent accord.

### **Article 7.1. LE REGIME DE COMPLEMENTAIRE SANTE**

L'accord relatif à la complémentaire santé de l'ex-BFC-AG datant du 13 décembre 2012 sera échu au 8 août 2016. L'engagement pris par la Direction de l'ex-BFC-AG dans le cadre de l'accord de 2012 sur son niveau de financement a expiré au 31 décembre 2015.

Les organisations syndicales, représentatives dans l'établissement et la direction de la DdR-AG ont décidé le 15 février 2016 d'engager une négociation en vue de conclure un nouvel accord sur le régime de complémentaire santé spécifique aux Antilles Guyane.

Les parties au présent accord conviennent qu'en l'absence de nouvel accord conclu avant le 31 juillet 2016, le régime à adhésion obligatoire de complémentaire santé en vigueur chez LCL s'appliquerait au personnel de la DdR-AG à **compter du 9 août 2016.**

### **Article 7.2. LA SUBROGATION**

La subrogation, mise en place par usage au sein de l'ex BFC-AG pour l'indemnisation des absences pour maladie, accident, maternité, prendra fin au 31 décembre 2016.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**, les modalités pratiques d'indemnisation des absences pour raison de santé (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, cure thermique, ...) en vigueur chez LCL s'appliqueront au personnel de la DDR-AG, issu ou non de la BFC-AG, dans le respect des conventions collectives locales et du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

Une information sera communiquée à ce sujet au personnel au cours du deuxième semestre 2016.

Les collaborateurs pourront sur simple demande, soit auprès du service RH, soit auprès des assistantes sociales, bénéficier d'avances sur les indemnités journalières de sécurité sociale au titre de ces absences.

En effet, un contact « assistante sociale » sera attribué à chaque territoire des Antilles Guyane.

Un bilan sur la mise en œuvre de la DSN aux Antilles Guyane sera effectué fin 2017.

### **Article 7.3. LE REGIME DE PREVOYANCE**

Le dispositif de prévoyance ainsi que toute pratique ou usage relatif à la prévoyance en vigueur au sein de la DdR-AG cesseront de produire leurs effets **au 31 décembre 2016.**

Le dispositif en vigueur chez LCL s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 à tout le personnel de la DdR-AG.

Les collaborateurs en arrêt de travail à la date de l'entrée en vigueur du régime LCL et en cours d'indemnisation restent couverts par le régime de prévoyance précédent pour les risques décès, incapacité de travail, et invalidité permanente. L'admission au titre du nouveau régime LCL interviendra en application des règles du nouvel accord sur la Prévoyance de LCL, au terme de leur arrêt de travail.

Une communication spécifique sera faite auprès du personnel de la DdR-AG au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2016 sur ce sujet, avec une campagne sur le choix des options, ouverte à l'automne 2016.

#### **Article 7.4. LE DELAI DE CARENCE.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, seules les dispositions conventionnelles des articles 55-1 et suivants des CCL afférentes au délai de carence seront applicables en cas d'absence pour accident, maladie, cure thermale : le salaire est maintenu dès le premier jour d'absence pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>èmes</sup> arrêts et au terme du délai de carence de 3 jours de la Sécurité sociale, dès le 3<sup>ème</sup> arrêt, soit à compter du 4<sup>ème</sup> jour (sauf cas prévus par les dits articles).

Toutefois, les collaborateurs de la DdR-AG bénéficieront des principes rappelés ci-dessus et de la possibilité sur une période de 12 mois glissants d'opter, dans le cadre des options offertes par le régime de prévoyance LCL, pour une prise en charge à hauteur de 50% des 3 jours de carence à compter du 3<sup>ème</sup> arrêt.

### **TITRE 8 – REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**

#### **ARTICLE 8-1 - DISPOSITIF ANEP**

Le dispositif de retraite complémentaire dit ANEP, est en cours d'étude auprès des institutions de retraites complémentaires.

Il est convenu que la Direction présentera le projet retenu aux institutions représentatives du personnel compétentes.

## TITRE 9 – EPARGNE SALARIALE

Les salariés de la DdR-AG bénéficient des plans d'épargne LCL (PEE et PERCO) depuis le 8 mai 2015, date du transfert de leur contrat de travail au sein de LCL.

Les avoirs détenus par les salariés au sein du PEE BFC-AG peuvent être transférés au sein du PEE LCL à titre individuel par chaque salarié intéressé dans le respect des dispositions prévues en la matière.

Les frais de gestion des droits épargnés, dus au titre de 2016, seront pris en charge par la Direction de LCL dès lors que les collaborateurs auront effectués le transfert de leurs avoirs de leur PEE BFC-AG vers le PEE LCL avant le 31 décembre 2016. Ils seront, sinon, à la charge des salariés dès l'exercice 2016.

## TITRE 10 – MOYENS ATTRIBUES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

### ARTICLE 10-1 – SUBVENTIONS

#### Article 10.1.1. La subvention de fonctionnement :

La subvention de fonctionnement est équivalente à 0.2% de la masse salariale brute de la DdR-AG.

#### Article 10.1.2. La subvention aux Activités sociales et culturelles (ASC) du CE :

La dernière subvention au titre des ASC au taux de 4% de la masse salariale a été versée au titre de 2015, aux 4 anciens CE de la BFC-AG.

Pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la contribution patronale aux activités sociales et culturelles allouée au nouveau CE de la DdR-AG est fixée, chaque année, à 1,3055% calculés sur la masse salariale brute de tout le personnel de la DdR-AG, constatée au 31 décembre de l'année concernée par le versement, étant précisé que ce taux correspond au taux de contribution au financement des activités sociales et culturelles chez LCL.

A titre exceptionnel, il sera versé une majoration équivalente à 2.6945% de la masse salariale brute du personnel de la DdR-AG pour l'exercice 2016.

Il est, par ailleurs rappelé, qu'un exercice s'entend d'une année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### Article 10.2 - LES MODALITES DE VERSEMENT DES SUBVENTIONS:

Faute de pouvoir déterminer à l'avance le montant des salaires de l'année en cours auquel le taux unique doit s'appliquer, les parties conviennent que la contribution annuelle est basée sur le montant des salaires payés pendant l'année précédente, puis de procéder ensuite à une régularisation de la situation l'année suivante.

AC 24  
NF  
R  
15



**Ainsi pour l'année de transition 2016**, la masse salariale de 2015 ayant été exceptionnellement élevée :

**1/Au titre de la subvention de fonctionnement :**

Le montant de la subvention de fonctionnement est versé fin avril 2016 et calculé de la manière suivante :

0.2% de la masse salariale 2014 x effectif prévisible de la DdR-AG au 31.12.2016

/Effectif de la DdR-AG en 2014

La régularisation au titre de 2016, interviendra au 1<sup>er</sup> avril 2017.

**2/ Au titre de la subvention aux Activités sociales et culturelles :**

Le montant de la subvention aux activités sociales et culturelles est versé fin avril 2016 et calculé de la manière suivante :

(1.3055% + 2.6945% )x masse salariale 2014 x effectif prévisible de la DdR-AG au 31.12.2016

/ Effectif de la DDR-AG au 31.12.2014

La régularisation au titre de 2016, interviendra au 1<sup>er</sup> avril 2017.

**A compter de 2017**, les deux subventions seront versées en 3 fois au titre d'un même exercice: au 31 janvier, 1<sup>er</sup> avril et le complément au 1<sup>er</sup> avril de l'année N+1 pour régularisation au titre de l'année N.

**ARTICLE 10-3 - DOTATION FRAIS DE STATIONNEMENT:**

**Depuis le 8 mai 2015**, la dotation effectuée antérieurement par la Direction de l'ex BFC-AG aux CE de Martinique et de Guadeloupe à hauteur de 10k€ par an pour la prise en charge des frais de stationnement des salariés en centre-ville (Liberté, Sécid, Gambetta) a été suspendue à l'échéance des mandats des membres du CE.

Cette dotation est définitivement supprimée.

Les salariés travaillant dans ces agences pourront se faire rembourser les frais de stationnement aux frais réels via l'outil « Mes frais », sur production des justificatifs.

25  
TC  
RF  
RZ

## **ARTICLE 10-4 – MOYENS ALLOUES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS OU DESIGNES.**

A compter de la signature du présent accord, les parties signataires conviennent que les dispositions qui suivent se substitueront aux accords, usages ou pratiques, relatives aux conditions de fonctionnement des instances représentatives du personnel ou à celles des réunions de négociations avec les organisations syndicales ; enfin elles remplaceront les moyens mis à leurs dispositions existant au sein de la DdR-AG.

Ainsi, l'accord d'entreprise sur le Dialogue Social en vigueur chez LCL s'applique aux institutions représentatives du personnel de la DdR-AG, dans l'attente de la conclusion d'un nouvel accord sur le dialogue social qui s'y substituerait et qui intégrerait, notamment, des moyens adaptés à la représentation du personnel de la DdR-AG.

Les parties conviennent également que l'accord sur le Dialogue social en vigueur ou celui qui lui serait substitué s'applique au sein de la DdR-AG, sauf dispositions plus favorables des CCL, ayant le même objet.

S'agissant des élus du CE de la DdR-AG venant de Guyane ou des îles du Nord, ceux-ci peuvent toutefois, se déplacer la veille de la réunion du CE, dès lors que le temps de trajet le justifie. Cela s'applique également aux deux membres du CCE pour se rendre en réunion de CCE en métropole.

Concernant le déroulement des réunions des instances représentatives du personnel, notamment le comité d'établissement, le recours à la Visio conférence devra être privilégié, dans la mesure du possible.

Enfin, il est rappelé que l'intranet syndical bénéficie à toutes les organisations syndicales ayant créé une section syndicale au sein de LCL.

### **Article 10.4.1- L'indemnité de déplacement des représentants du personnel**

Jusqu'à ce jour l'indemnité forfaitaire de déplacement de 90€ brut par jour allouée aux titulaires de mandats représentatifs ou désignatifs, en déplacements professionnels ou en formation, entre départements, avec hébergement, avait pour vocation de prendre en charge les frais de transport et de restauration.

Elle était versée dès lors que les collaborateurs effectuaient un déplacement en dehors de leur unité de rattachement.

Les frais d'hôtel et de billet d'avion étaient par ailleurs pris en charge directement par la DdR-AG.

**A compter de janvier 2017**, l'indemnité de déplacement de 90€ est supprimée pour les salariés titulaire de mandats, comme c'est le cas pour tous les salariés de la DdR-AG.

Par ailleurs tout usage ou pratique pouvant exister en matière de déplacement ou départ en formation des représentants du personnel au sein des territoires Antilles –Guyane cessera également de s'appliquer.

ASC ✓  
26  
MG RZ

En conséquence, le dispositif de remboursement des frais professionnels en vigueur est simplifié et remplacé par le dispositif unique de remboursement des frais professionnels en vigueur chez LCL, et applicable à tout le personnel des Antilles- Guyane.

Ainsi, les frais de taxi, de transport, d'hôtel etc. sont remboursés pour leur montants réels, sur présentation des justificatifs de factures acquittées, via l'applicatif « mes frais », dans la limite des plafonds prévus.

Les règles de fonctionnement pour les voyages et l'hébergement tiendront compte à la fois des règles et notes de procédures applicables chez LCL mais aussi de spécificités locales liées notamment à l'utilisation de l'avion.

Fait à Villejuif, Le 18 mai 2016

### Signatures

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de LCL :

-La C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Thierry CORNU  
Délégué Syndical National



- La C.G.T.

Représentée par Monsieur Michel GUTIERREZ  
Délégué Syndical National

- F.O.

Représentée par Monsieur Philippe KERNIVINEN  
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.

Représenté par Monsieur Gilles MIRA  
Délégué Syndical National

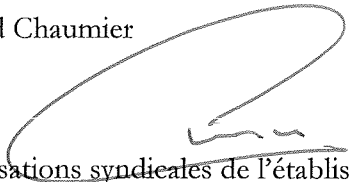


**D'AUTRE PART**

TC 27  
57 MF VC

Pour la direction de LCL

M. Renaud Chaumier



Les organisations syndicales de l'établissement DDR-AG invitées à participer à la négociation :

-La CFDT.

Représentée par Madame Marlène FOGGEA  
Déléguée syndicale de la DdR-AG



-La CGTG

Représentée par Monsieur Alain ELUTHER  
Délégué syndical de la DdR-AG

-La CFTC

Représentée par Monsieur Pierre HO WEN ZSE  
Délégué syndical de la DdR-AG

28

67 MF R

## ANNEXE 1

Liste des dispositions du statut collectif LCL identifiées comme globalement plus favorable qui sont applicables à compter du transfert des salariés de la BFC-AG au sein de LCL (sous réserve qu'ils en remplissent les conditions d'attribution) et qui se substituent immédiatement aux dispositions BFC-AG de même nature.

- Dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, PERCO, abondement PEE)
- Participation aux frais de garde des enfants
- Allocation achat de livres/ rentrée scolaire
- Allocation enfant handicapé et frais de garde
- Allocations médaille d'honneur du travail et médaille LCL Henri Germain
- Indemnité de départ en retraite
- Prime de nuisances pour travaux
- Dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique (hors PSE)
- Congés pour enfant malade ou hospitalisé
- Congés rémunérés pour enfant handicapé malade ou hospitalisé
- Dispositions relatives au congé sabbatique et au congé création d'entreprise
- Dispositions relatives au compte épargne temps
- Dispositions relatives à l'aménagement de l'organisation du travail des femmes enceintes
- Autorisations d'absence pré et post natales
- Dispositions relatives au congé parental
- Congé pour examen diplômant
- Heures de recherche d'emploi
- Absence « sans solde 13ème mois »
- Dispositions relatives à la rémunération des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation

