Le 18 décembre 2009

# ACCORD RELATIF AU PARCOURS DE CARRIERE ET AU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL A LCL

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 Christian TISSOT
  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

## Sommaire

**Chapitre 1. L'intégration du nouvel embauché**

**Article 1**. Le cursus d'intégration
**Article 2**. Le rôle des différents acteurs
Le salarié
Le responsable hiérarchique
Le GRH

**Article 3**. L'intégration des salariés handicapés

**Chapitre 2. Le développement professionnel**

**Section 1. Le développement des compétences**
**Article 1**. Le rôle d'orientation et de conseil du responsable hiérarchique
**Article 2**. L'entretien d'évaluation/formation et l'entretien professionnel
**Article 3.** La formation

**Section 2. L'évolution du salarié**
**Article 1**. La détection des potentiels d'évolution
**Article 2**. La cartographie des métiers
**Article 3**. La progression du salarié dans son métier
**Article 4.** Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés et la sensibilisation des salariés de LCL

**Section 3. La deuxième partie de carrière**

**Chapitre 3. L'accompagnement des salariés tout au long de leur vie**

**Section 1. L'organisation des retours à l'emploi**
**Article 1**. Les retours de congés liés à la parentalité
**Article 2**. Les retours de congés de longue durée

**Section 2. L'engagement syndical**
**Article 1**. Le parcours professionnel des titulaires de mandats

**Section 3. La mobilité géographique**
**Article 1**. Le recours à la mobilité géographique à LCL
**Article 2**. Les demandes de mobilité géographique à l'initiative du salarié

**Section 4. Le temps partiel**
**Article 1**. L'évolution professionnelle des salariés à temps partiel

**Chapitre 4. Dispositions finales**
**Article 1.** Entrée en vigueur, durée de l'accord
**Article 2.** Dénonciation, révision de l'accord
**Article 3.** Formalités de dépôt

G.S.
CT

La profonde évolution des dispositions légales et réglementaires relatives à la retraite, la complexification des métiers de la banque et l'enjeu de satisfaction de la clientèle dans un environnement de plus en plus exigeant et concurrentiel, ont conduit LCL et les organisations syndicales à se rencontrer afin d'engager une négociation sur les parcours de carrière et le développement professionnel à LCL.

Le développement professionnel repose avant tout sur une responsabilité conjointe de l'entreprise et du salarié. Le salarié doit être acteur de son évolution professionnelle et doit trouver dans les outils mis à sa disposition par LCL le moyen de construire son projet professionnel en tenant compte des besoins de l'entreprise.

Par ailleurs, LCL doit veiller à maintenir son personnel à un haut niveau de compétences afin de parvenir aux enjeux de développement de l'entreprise. Les responsables hiérarchiques ont notamment pour rôle d'évaluer les compétences de leurs collaborateurs, de détecter leurs potentiels et de recueillir leurs souhaits individuels d'évolution professionnelle et d'orientation de carrière.

C'est dans ce contexte que les parties signataires du présent accord ont convenu de définir, pour chaque étape de la vie professionnelle, des leviers de motivation et de fidélisation des salariés leur permettant d'avoir une visibilité sur leur parcours professionnel, de conforter, d'élargir leurs compétences et de connaître une progression professionnelle en adéquation avec les besoins de LCL.

En tout état de cause, le présent accord vise à intégrer, compléter ou préciser les différents engagements de LCL inscrits dans d'autres accords ou dispositifs en vigueur dans l'entreprise tels que la mobilité géographique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation ou la deuxième partie de carrière.

## Chapitre 1 – L'intégration du nouvel embauché

### Article 1 - Le cursus d'intégration au cours des premiers mois

LCL accorde une importance particulière à l'intégration des nouveaux salariés, qu'il s'agisse de jeunes embauchés ou de profils expérimentés.

L'intégration dans l'entreprise doit permettre au nouvel embauché de se repérer dans son environnement professionnel, ce qui suppose qu'il dispose rapidement des informations nécessaires concernant son métier, son activité et l'équipe avec laquelle il va travailler.

A cet effet, les nouveaux embauchés reçoivent dès leur arrivée chez LCL un guide d'accueil et bénéficient d'une information spécifique sur l'espace qui leur est dédié sur l'Intranet RH.

Par ailleurs, les salariés intégrant LCL au sein de la BAP et de la banque privée bénéficient dès les premiers jours d'une formation « prise de contact » destinée à leur présenter le groupe Crédit Agricole SA, LCL, ainsi que les principaux métiers de l'entreprise. Cette formation sera également proposée dans l'avenir aux salariés intégrant LCL au sein de la DSBa. Le cursus d'intégration alterne ensuite des modules de formation pré et post prise de poste, des étapes de découverte de l'environnement professionnel et des temps de mise en pratique opérationnelle des connaissances dispensées.

### Article 2. Le rôle des différents acteurs

<u>Le salarié</u>
Les premiers mois chez LCL doivent permettre au salarié de conforter son choix d'orientation professionnelle, de s'affirmer, de prendre confiance en ses capacités tout en mesurant les efforts à fournir au regard des exigences du poste.

Le nouvel embauché doit prendre conscience qu'il a un rôle fondamental dans la construction de sa carrière, et que ses performances, ses compétences et sa motivation personnelle seront les facteurs déterminants de sa réussite dans son poste et de son évolution.

Le responsable hiérarchique
Le responsable hiérarchique a un rôle clef pendant cette période d'intégration. Chargé d'accueillir dès son arrivée le nouvel embauché, il lui présente l'organisation de l'équipe dans laquelle il est affecté, ainsi que les missions du poste qui lui est confié.

Présent au quotidien, il accompagne le salarié tout au long de sa période d'essai, veille au développement de ses compétences et à son aptitude à s'intégrer au sein de LCL, afin de pouvoir assez rapidement confirmer si ce dernier présente effectivement les qualités requises pour le poste qui lui a été confié.

Par la suite, le responsable hiérarchique a pour mission de favoriser la montée en compétences du salarié, d'évaluer ses progrès et ses perspectives d'évolution.

Le Gestionnaire des Ressources Humaines (GRH)

Durant les trois premières années d'intégration, le nouveau salarié bénéficie au minimum de deux entretiens de gestion avec son GRH et d'un suivi personnalisé par ce dernier. A cet effet, il sera mis à la disposition de chaque nouvel embauché au sein du Guide d'Accueil une fiche complétée par ses soins lui permettant de suivre la réalisation de ces entretiens. Au-delà de ces entretiens, le nouveau salarié peut, s'il l'estime nécessaire, prendre contact avec son GRH afin de s'entretenir avec lui sur d'éventuelles interrogations ou solliciter le cas échéant un rendez-vous. Le GRH doit se montrer attentif à toute interrogation du salarié sur ses perspectives professionnelles au sein de LCL et du groupe Crédit Agricole SA.

**Article 3. L'intégration des salariés handicapés**

En application des dispositions de l'accord groupe du 25 octobre 2007 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, LCL s'inscrit dans une démarche volontariste en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

A ce titre, l'intégration et l'adaptation au poste de travail des salariés handicapés recrutés à LCL font l'objet d'un suivi particulier, avec l'appui de la mission centrale dénommée intégration des Personnes Handicapées (IPH) du Groupe, du correspondant local IPH, de la médecine du travail, du service social ainsi que du CHSCT, le cas échéant, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables.

Dès les premiers jours d'embauche, le correspondant IPH et le GRH vérifient que le poste a bien été aménagé conformément aux recommandations du médecin du travail et que l'intégration au sein de l'équipe est satisfaisante.

Ce suivi a notamment pour objectif d'identifier les aménagements de poste nécessaires, en complément de ceux déjà effectués avant la prise de poste du salarié.

Si besoin, une action de sensibilisation est diffusée auprès de l'équipe d'accueil avant la prise de poste du salarié, en accord avec celui-ci.

Au cours des premières semaines de présence, le GRH s'assure ensuite auprès du manager et du salarié que ce dernier confirme bien ses aptitudes et dispose des moyens nécessaires pour la prise de poste. Si cela est nécessaire, une action de formation ou des aménagements de poste complémentaires seront mis en œuvre.

G.S.

## Chapitre 2 – Le développement professionnel

### Section 1. Le développement des compétences

Le salarié joue un rôle proactif essentiel dans le développement de ses compétences. Son envie d'apprendre et de progresser sont ses meilleurs atouts pour gagner en professionnalisme. Son responsable hiérarchique peut également lui apporter le soutien nécessaire et l'aider à mettre en place son projet professionnel. Enfin, LCL s'engage à mettre à sa disposition des outils, notamment en termes de formation professionnelle, susceptibles de l'aider dans la mise en œuvre de ce projet. Ces moyens et cet accompagnement devraient permettre au salarié de réussir dans son emploi et de dérouler une carrière évolutive chez LCL.

#### Article 1. Le rôle d'orientation et de conseil du responsable hiérarchique

Le responsable hiérarchique est partie prenante dans le développement professionnel du salarié. Il a en particulier pour rôle d'apprécier les compétences du salarié, c'est-à-dire sa capacité à mobiliser et à mettre en œuvre ses connaissances, son savoir-faire et son savoir-être dans le cadre de ses fonctions.

Sur les bases de cette analyse, il a pour mission de détecter et d'identifier les éventuels besoins de formation du salarié. En outre le responsable hiérarchique conseille le salarié sur sa capacité d'évolution et l'aide à réfléchir sur son projet professionnel.

Toutes ces actions doivent être des préoccupations constantes de l'ensemble des responsables hiérarchiques. LCL mettra à disposition de ces derniers les éléments d'information nécessaires leur permettant de remplir pleinement cette mission.

#### Article 2. L'entretien annuel relatif à l'évaluation, la formation et l'entretien professionnel

L'évaluation annuelle se matérialise autour d'un entretien d'évaluation / formation. Cet entretien représente un moment privilégié entre le responsable hiérarchique et le salarié permettant d'établir un bilan d'activité sur l'année écoulée, et d'aborder les perspectives d'évolution et de développement du salarié.

L'entretien annuel d'évaluation / formation est un droit pour le salarié, et un outil incontournable de management pour LCL à court et à moyen terme.

L'évaluation du salarié s'articule autour des axes fondamentaux que sont:
- la performance et les compétences professionnelles et/ou managériales du salarié par rapport à la tenue de son poste, et dont certaines peuvent être spécifiques selon le poste occupé.
- l'identification des besoins d'approfondissement des compétences du salarié et les besoins de formation correspondants,
- l'expression par le salarié lors de chaque entretien de ses souhaits de mobilité fonctionnelle et / ou géographique.

L'entretien d'évaluation / formation constitue un élément essentiel pour mesurer la progression des compétences du salarié.

Il est complété par l'entretien professionnel qui participe à la construction de son parcours professionnel. De plus, cet entretien, concomitant à l'entretien d'évaluation et de formation, est l'occasion d'évoquer et de préparer le développement de carrière du salarié, en prévision de son évolution à court et à moyen terme, en recueillant ses souhaits d'évolution et d'orientation. Les conclusions de cet échange sont portées à la connaissance du GRH.

Les modalités relatives à l'organisation de ces entretiens sont précisées dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**Article 3. La formation**

3.1 Les outils à la disposition du salarié

La formation est un des facteurs-clefs du développement de LCL, destinée à répondre aux enjeux de renouvellement des compétences et de professionnalisation des salariés.

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation/formation/professionnel, les besoins de professionnalisation ainsi que les actions de formation ou de développement nécessaires à la tenue du poste sont identifiés.

LCL consacre les moyens nécessaires à la formation de ses salariés, en application des dispositions de l'accord du 15 février 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces formations doivent aider le salarié à développer son professionnalisme. L'organisation des formations en parcours métiers, le déploiement des formations en e-learning (et/ou form@tan) accessibles à partir du poste de travail ainsi que l'essor du réseau école doivent contribuer à renforcer l'efficacité opérationnelle des plans de formation mis en œuvre par l'entreprise au cours des prochaines années.

L'évolution du SIRH formation qui devrait être finalisée au cours du premier trimestre 2010 permettra en outre d'offrir des outils en self service (inscriptions en ligne à certaines formations, demandes de formation en ligne...) mettant ainsi à disposition des salariés les moyens nécessaires pour prendre l'initiative de développer leur professionnalisme.

Enfin, le salarié dispose d'outils de formation (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, passeport formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation) qu'il peut solliciter et mettre en œuvre avec l'accord de LCL, dans les conditions prévues et détaillées par l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La réussite des actions de formation et le développement des compétences des salariés auquel elles doivent contribuer résultent donc de l'expression d'un engagement réciproque de l'entreprise et de chaque salarié.

3.2 L'enseignement professionnel bancaire

L'enseignement professionnel bancaire est un volet important du développement des compétences des salariés et favorise leur évolution professionnelle.

L'accès aux formations de l'enseignement professionnel est ouvert aux salariés répondant à certaines conditions d'inscription, notamment d'ancienneté, de diplôme ou d'expérience professionnelle bancaire. Ces critères ont pour objectif principal d'éviter certains échecs et de rendre l'enseignement diffusé plus immédiatement opérationnel en vue d'une prise de poste à court terme. Pour autant, le salarié désirant s'inscrire à une formation de l'enseignement professionnel et qui ne remplirait pas intégralement les conditions requises, autres que celles qui sont fixées de manière impérative par le CFPB, pourra à titre exceptionnel effectuer une demande de dérogation qui, à ce jour, est complétée et signée par le Gestionnaire des Ressources Humaines ou le Responsable de Formation DdR et soumise à la signature du Directeur Régional et du Responsable des Ressources Humaines. Une réponse écrite lui sera apportée en retour sur la base des capacités d'évolution du salarié.

LCL s'engage à maintenir une politique volontariste en matière d'enseignement professionnel bancaire en s'appuyant sur une large communication, tant auprès de l'ensemble des salariés de LCL quelque soit leur métier, que des responsables hiérarchiques, afin de permettre à ceux-ci de jouer pleinement leur rôle dans l'orientation des salariés, au côté des GRH.

## Section 2. L'évolution du salarié

### Article 1. La détection des potentiels d'évolution

Le responsable hiérarchique joue un rôle important dans la gestion et le développement des carrières des salariés, notamment en analysant et en détectant leur potentiel d'évolution, en lien avec les GRH.

Le potentiel d'évolution d'un salarié renseigne sur sa capacité pressentie à assumer des responsabilités supérieures, en terme de management et / ou en tant qu'expert dans une ligne métier donnée ou des lignes métiers connexes, et ce à un rythme plus ou moins soutenu.

### Article 2. La cartographie des métiers

Afin d'aider les salariés, les responsables hiérarchiques et les GRH à identifier les orientations professionnelles possibles, des pistes d'orientation indicatives sur les entrées et les sorties de poste sont cartographiées par LCL pour les principaux métiers de la banque.

Ces schémas-types s'inscrivent essentiellement dans la perspective de l'évolution du salarié dans sa ligne métiers. Mais ils ont également pour objectif de proposer des orientations différentes vers des lignes métiers connexes, soit au sein de LCL, soit vers d'autres entités du groupe.

La cartographie des métiers fera l'objet d'une publication au fil de l'eau, à partir du premier semestre 2010, sur l'Intranet RH. Elle constituera un outil à la disposition des salariés pour leur permettre d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, de réfléchir à leur parcours à court, moyen ou long terme, et de faire part de leurs souhaits d'évolution, de mobilité fonctionnelle ou de projet professionnel, tant auprès de leur responsable hiérarchique que de leur GRH.
Y sera jointe en complément la cartographie des métiers reprise dans un accord groupe relatif à la GPEC.

En fonction du profil du salarié, de ses souhaits, des besoins de l'entreprise et des disponibilités de postes (pouvant être repris dans @toutjob), LCL s'efforce de proposer à ses salariés des parcours de carrière intégrant des fonctions diversifiées, au sein des réseaux, du back-office et / ou des fonctions support.

### Article 3. La progression du salarié dans son métier

LCL souhaite accompagner ses salariés vers un haut niveau de professionnalisme, ce qui conduit à une plus grande stabilité dans le poste.

Dans le même souci de professionnalisme, les parcours professionnels peuvent intégrer des postes similaires successifs, éventuellement sur un autre environnement géographique ou sur un autre marché, ce qui constitue aussi une occasion d'approfondissement des compétences, et d'élargissement de l'expérience.
Eu égard à ses compétences et performances métiers, ainsi qu'à son expertise, un salarié peut bénéficier d'une évolution, en termes de niveau de classification et/ ou de rémunération, sans pour autant que cela s'accompagne nécessairement d'un changement de poste.

En outre, selon le poste occupé et les aptitudes de management qui auraient pu être identifiées, l'évolution professionnelle du salarié peut s'intégrer dans le cadre d'un parcours managérial.

Par ailleurs, en ce qui concerne le métier de Directeur d'Agence, métier clef au sein de LCL, la taille des points de vente confiés et la diversification des fonds de commerce qui nécessitent des compétences techniques, managériales et un professionnalisme de plus en plus avérés, peuvent permettre au salarié d'évoluer en terme de rémunération et/ou de niveau de classification, voire conduire à un changement de catégorie professionnelle (passage de Technicien à Cadre).

C.T

S.G.

**Article 4. Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés et la sensibilisation des salariés de LCL**

LCL s'engage par ailleurs, dans le respect des dispositions légales et de celles de l'accord groupe du 25 octobre 2007 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, à apporter une attention toute particulière au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Après étude des situations et sur préconisation du médecin du travail, différentes actions pourront être mises en œuvre telles que : l'aménagement du temps de travail, l'adaptation du temps partiel thérapeutique aux spécificités liées au handicap du collaborateur, l'aménagement du temps de travail pour soins propres au handicap, l'adaptation complémentaire du poste de travail, le télétravail, la prise en compte des incidences de la mobilité fonctionnelle ou géographique, le tutorat des salariés handicapés, la formation. Les dispositions en matière d'aménagement du temps de travail pourront être étendues dans les mêmes conditions aux salariés aidants familiaux ou proches d'une personne handicapée, afin de faciliter leur accompagnement.

Parallèlement à ces actions de maintien dans l'emploi, LCL s'engage également à mettre l'accent sur un certain nombre d'actions permettant de sensibiliser l'ensemble des salariés de LCL et en particulier le management sur les dispositions de l'accord groupe du 25 octobre 2007, et, plus généralement sur le handicap, les personnes handicapées, la prévention du handicap.

**Section 3. La deuxième partie de carrière**

Compte tenu de l'évolution des dispositions relatives à la retraite et du contexte légal et réglementaire qui conduisent à un allongement de la vie professionnelle, LCL et les organisations syndicales sont convenus d'intégrer dans le cadre d'un accord d'entreprise distinct, ou le cas échéant selon les formes prévues par la loi, un dispositif spécifique relatif à la gestion des *Seniors*.

## Chapitre 3 – L'accompagnement des salariés tout au long de leur vie

**Section 1. L'organisation des retours à l'emploi**

**Article 1. Les retours de congés liés à la parentalité**

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 14 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'organisation des départs et des retours des congés maternité, adoption et parental fait l'objet d'un processus formalisé et systématique. Ainsi dans le cadre de ce dispositif conventionnel la (le) salarié(e) qui part en congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'un entretien avant son départ avec le responsable hiérarchique et un Gestionnaire des Ressources Humaines.

Ce processus, dans lequel la (le) salarié(e) joue un rôle proactif, a pour objectif une meilleure anticipation des départs et une préparation en amont destinée à faciliter la reprise d'activité de la(le) salarié(e) qui retrouvera à l'issue du congé, en application des dispositions légales, son précédent emploi ou un emploi similaire.

L'entretien mené par le GRH avant le retour de la(le) salarié(e) lui permet d'anticiper les conditions de la reprise d'activité et de programmer les actions de formation nécessaires. Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cas de changement d'affectation, LCL s'engage à rechercher des solutions en cas de contraintes liées à l'exercice de la parentalité pour les collaboratrices(teurs).
Il est également indispensable à la (au) salarié(e) dans la préparation de son organisation matérielle et personnelle.

Compte tenu de l'importance de cet entretien, il est vivement recommandé aux salarié(e)s de prendre contact avec le GRH au moins deux mois avant leur date de reprise. Le GRH peut également être amené à proposer à la (le) salarié(e) cet entretien.

**Article 2. Les retours de congés de longue durée**

Le salarié dont le contrat de travail a été suspendu dans le cadre d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise et qui souhaite reprendre son activité professionnelle doit en informer LCL le plus tôt possible et, en tout état de cause, dans les délais légaux.

Afin de préparer dans les meilleures conditions son retour, il est recommandé au salarié de prendre contact avec son GRH, dès sa décision prise, afin que ce dernier puisse déterminer en amont les besoins éventuels de formation et les possibilités d'affectation en tenant compte du parcours antérieur de l'intéressé à LCL mais aussi, le cas échéant, des compétences nouvelles acquises par ce dernier pendant le congé.

**Section 2. L'engagement syndical**

**Article 1. Le parcours professionnel des titulaires de mandats**

Des dispositions permettant de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière conforme à leurs compétences ont été mises en œuvre par LCL dans le cadre de la section III – 1 de l'accord du 2 juillet 2007 relatif au dialogue social.

Ces dispositions reposent sur le principe selon lequel l'engagement syndical ne doit pas être un obstacle à la poursuite d'une carrière professionnelle. A cet effet, LCL affirme son attachement au principe d'égalité de traitement en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière vis-à-vis des salariés qui détiennent un mandat électif et/ou désignatif.

Ces dispositions s'articulent autour des trois grandes étapes de l'exercice de fonctions syndicales dans l'entreprise :

- La prise de mandat : afin de permettre au titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif de concilier au mieux l'exercice de son activité professionnelle avec son engagement syndical, son responsable hiérarchique est informé par écrit des nouveaux mandats dont il est titulaire. Il lui est en outre rappelé qu'il a l'obligation de laisser au salarié concerné le temps nécessaire à l'exercice de ses mandats. Le titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif bénéficie en outre d'un entretien avec sa hiérarchie dans le but de trouver les moyens de concilier au mieux l'exercice de ses mandats et de son activité professionnelle. A ce titre, cet entretien a notamment pour objet de réfléchir à l'éventuelle adaptation de son poste de travail. Il continue en outre à bénéficier du dispositif de rémunération variable individuelle qui lui était applicable avant sa prise de mandat avec les aménagements nécessaires à sa mise en œuvre.

- Au cours de l'exercice du mandat : l'exercice de fonctions syndicales s'intègre dans le cadre du parcours professionnel du salarié. Le salarié titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif doit bénéficier d'un entretien annuel dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise. Cet entretien, outre l'évaluation de son activité professionnelle, est l'occasion de déterminer des axes de formation professionnelle nécessaires à son maintien dans son emploi initial et d'examiner son évolution professionnelle. De plus, le salarié doit pouvoir s'il le souhaite faire valider les acquis de son expérience professionnelle liés à l'exercice de responsabilités syndicales dans les conditions prévues par LCL. Des formations spécifiques en lien avec l'exercice de fonctions syndicales sont proposées par la direction des ressources humaines et sont accessibles dans le cadre du droit individuel à la formation.

- A l'issue de l'exercice de fonctions syndicales : le retour à une activité professionnelle à « temps plein » peut conduire le salarié à occuper des fonctions similaires ou équivalentes à celles qu'il occupait précédemment ou à exercer de nouvelles fonctions. Afin d'anticiper et de faciliter cette reprise d'activité, et de valoriser, le cas échéant, les compétences et l'expérience acquises dans l'exercice d'un mandat syndical, chaque salarié concerné bénéficie d'un entretien spécifique avec un gestionnaire des ressources humaines. Au cours de cet entretien, sont déterminées, si cela est nécessaire, les actions de formation destinées à favoriser sa réintégration.

## Section 3. La mobilité géographique

### Article 1. Le recours à la mobilité géographique par LCL

LCL privilégie les recrutements directement au sein des régions, départements en fonction de leurs besoins, dès lors qu'ils ne sont pas couverts par des ressources internes, et s'attache à favoriser la mobilité fonctionnelle des salariés.

Certains besoins spécifiques peuvent néanmoins conduire LCL à recourir à la mobilité géographique.

Les propositions de mobilités géographiques à l'initiative de LCL, qu'elles soient gérées dans le cadre de la mobilité nationale, de la mutation avec déménagement, ou du dispositif de mutations en Ile de France, prennent en compte dans la mesure du possible les contraintes familiales des salariés.

Le dispositif mis en place à LCL pour accompagner la mobilité nationale et la mutation avec déménagement intègre également des mesures spécifiques concernant la scolarité des enfants et l'emploi du conjoint.

De plus, en application de l'accord d'entreprise du 14 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour les conjoints salariés LCL, en cas d'impossibilité de proposer au conjoint un emploi similaire à celui exercé précédemment, celui-ci pourra demander à bénéficier d'une action de formation en vue d'une reconversion.

### Article 2. Les demandes de mobilité géographique à l'initiative du salarié

Les événements de la vie peuvent conduire les salariés à solliciter une mobilité géographique. Les demandes liées à des contraintes familiales fortes (mutation du conjoint, impact de la famille recomposée, parents âgés ou malades ...) sont étudiées en priorité par LCL, qui recherchera les postes disponibles correspondant au profil du salarié.

## Section 4. Le temps partiel

### Article 1. Evolution professionnelle des salariés à temps partiel

Le temps partiel ne doit pas être un frein dans l'évolution professionnelle. A cet égard, LCL veille au respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des salariés travaillant à temps partiel, tant en termes d'évolution de carrière et de rémunération qu'en termes de formation. Conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 14 décembre 2007, LCL s'engage notamment à ce que les mesures salariales individuelles soient accordées sur les seuls critères de la compétence, du mérite et de la performance, sans considération du sexe ou du régime de travail, tant en matière de décision d'attribution que de montant d'augmentation accordé.

Par ailleurs, LCL veille à l'adaptation des objectifs commerciaux au temps de travail des salariés à temps partiel.

## Chapitre 4 : Dispositions finales

### Article 1. Entrée en vigueur, durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-12 et L. 2231-5 du code du travail.

### Article 2. Révision et dénonciation, de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente au présent accord peut en demander la révision selon les modalités suivantes.
La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision devra préciser la ou les dispositions concernées. Les parties engageront alors une négociation dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.
Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion éventuelle de l'avenant de révision dans les conditions prévues par la loi.

Le présent accord peut être dénoncé dans le conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

### Article 3. Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé par LCL 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 réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009

**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.