



Le 24 janvier 2011

**ACCORD SALARIAL 2011**

Entre - La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »)  
Représentée par Anne BROCHES  
Directeur des Ressources Humaines

Et - La C.F.D.T.  
Représentée par Gérard STOFFEL  
Délégué Syndical National

- Le S.N.B.  
Représenté par Jean-Jacques GUIBERTEAU  
Délégué Syndical National

  
G.S.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire engagée, au titre de l'article L.2242-1 du code du travail, le 30 novembre 2010, les parties signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes, étant entendu que l'ensemble des montants en euros figurant dans le présent accord est exprimé en brut :

## **CHAPITRE 1. ENVELOPPE GLOBALE POUR 2011**

Au titre de l'année 2011, le pourcentage global de progression de la rémunération de base annuelle des salariés présents (RMPP) est fixé à 2,2 %, intégrant l'effet de la mesure collective prévue au chapitre 2 et des mesures salariales individuelles, dont celles prévues au chapitre 3.

## **CHAPITRE 2. MESURE SALARIALE COLLECTIVE POUR 2011**

### **Article 1. Augmentation collective pérenne**

#### **1.1. Description et montant de la mesure**

Au titre de l'année 2011, une mesure salariale pérenne sous forme d'une augmentation de la rémunération de base annuelle (R.B.A.) d'un montant uniforme de 500 € bruts (proratisée en fonction du régime de travail) est attribuée aux collaborateurs dont la R.B.A. (sur la base du temps plein) est inférieure ou égale à 26.000 € bruts.

Le niveau de R.B.A. et le régime de travail sont appréciés au 31 décembre 2010.

Cette augmentation de R.B.A. intervient avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### **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 2011 et à la date de paiement de la mesure, 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 2011 et à la date de paiement de la mesure. En outre, chaque bénéficiaire doit remplir au 1<sup>er</sup> janvier 2011 une condition minimum d'ancienneté de six mois<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 2011 :

- bénéficiaire de l'augmentation de R.B.A. les collaborateurs dont la suspension du contrat donne lieu, à la date de paiement de la mesure, 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 ;

<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.

- 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, à la date de paiement de la mesure, ne donne droit à aucun versement de sommes dues par LCL, à l'exception des personnes en congé de maternité ou d'adoption.

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

## **CHAPITRE 3. MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR 2011**

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

Après 3 ans d'ancienneté<sup>1</sup> chez LCL, la R.B.A. (base temps plein) minimale est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> février 2011, à 21.200 € pour les techniciens des métiers de la banque et à 30.500 € pour les cadres.

### **Article 3. Reconduction des augmentations salariales liées à un changement de niveau**

Les modalités d'accompagnement des changements de niveau à l'intérieur de la catégorie des techniciens de la banque et des cadres ainsi que celles relatives au passage cadre, telles que prévues en 2010, sont reconduites au titre de l'exercice 2011.

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

Depuis plusieurs années, LCL mène une politique en faveur de la réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Outre les efforts de promotion des carrières féminines, qui permettent de corriger progressivement l'effet de structure de la population féminine et les écarts de salaire moyen qui en résultent, LCL s'est également attaché à réduire les écarts de salaire non justifiés, notamment en consacrant pendant trois ans une enveloppe spécifique de rattrapage salarial en faveur des femmes.

Cette politique s'inscrit dans le cadre de la négociation d'entreprise relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En 2011, LCL et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise doivent se rencontrer afin, notamment, de faire le bilan de l'accord d'entreprise du 14 décembre 2007. C'est après la réalisation de ce bilan et dans le cadre des négociations sur ce thème, que les partenaires sociaux conviendront des dispositions éventuellement à prendre pour poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

---

<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.

Handwritten signature and initials, possibly 'G.S.', in the bottom right corner.

Pour autant, les parties signataires du présent accord sont convenues que, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale pour 2011, une attention particulière devra être portée au respect de l'équité de traitement entre femmes et hommes en matière d'augmentations salariales et de changements de niveau. A cet égard, LCL sera particulièrement attentif au montant des augmentations salariales des femmes et veillera à ce que le taux global de promotion<sup>2</sup> des femmes (techniciens et cadres confondus) soit au moins égal à celui constaté chez LCL, hommes, et femmes confondus.

En outre, une attention particulière sera portée aux salariés à temps partiel.

## **CHAPITRE 4. PROPOSITION D'UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT A L'INTERESSEMENT DE L'EXERCICE 2010**

### **Article 5. Prime exceptionnelle d'intéressement**

A titre exceptionnel, un supplément d'intéressement sera versé en 2011 aux bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice 2010 (accord d'entreprise du 28 juin 2010), sous réserve de la décision du conseil d'administration à l'occasion de la prochaine réunion qui se tiendra après l'entrée en vigueur du présent accord.

Le montant de cette prime exceptionnelle serait de l'ordre de 500 € bruts base temps plein par bénéficiaire présent toute l'année. Ainsi, la direction proposera la signature d'un avenant à l'accord d'intéressement actuellement en vigueur, pour permettre une répartition de ce supplément d'intéressement entre les bénéficiaires en fonction du temps de présence et du régime de travail.

Les conditions et modalités d'application de cette mesure seront déterminées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires applicables au moment de sa mise en place.

## **CHAPITRE 5. AUTRES MESURES**

### **Article 6. Gratification liée à l'obtention de la médaille du travail (médaille d'honneur de l'Etat)**

#### **6.1. Nouvelles modalités d'attribution de la gratification liée à l'obtention de la médaille du travail (médaille d'honneur de l'Etat)**

En application du dispositif actuellement en vigueur chez LCL, la gratification liée à l'obtention de la médaille du travail est versée avec un décalage dans le temps par rapport à la date d'obtention de la médaille d'honneur du travail d'Etat (décrets de 1984 et 2000).

Par ailleurs, le montant de la gratification est exprimé par référence à la mensualité de base en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (1/14,5 è) et, pour certains échelons de la médaille du travail, dépasse le niveau de salaire bénéficiant, à ce jour, de l'exonération de charges sociales et d'assujettissement à l'impôt sur le revenu.

<sup>2</sup> Par « promotion » on entend un changement de niveau

G.S.  
\$ 6,

Dans le cadre du présent accord, il est donc convenu de modifier (ci-après « le Nouveau Dispositif ») :

- le montant de la gratification elle-même, en la fixant à l'équivalent d'une mensualité de base exprimée sur la base de 1/13<sup>ème</sup> de la R.B.A.<sup>3</sup> (déterminée en fonction du régime de travail), quelle que soit la médaille d'Etat obtenue,
- le moment du versement de la gratification, en l'alignant sur le calendrier d'obtention de la médaille d'Etat,

soit :

Médaille	Date de paiement/Montant
Médaille des 20 ans (d'années de service <sup>4</sup> )	Paiement à 20 ans 1/13 <sup>ème</sup> de la RBA
Médaille des 30 ans (d'années de service <sup>4</sup> )	Paiement à 30 ans 1/13 <sup>ème</sup> de la RBA
Médaille des 35 ans (d'années de service <sup>4</sup> )	Paiement à 35 ans 1/13 <sup>ème</sup> de la RBA
Médaille des 40 ans (d'années de service <sup>4</sup> )	Paiement à 40 ans 1/13 <sup>ème</sup> de la RBA

Les conditions générales d'attribution de la gratification (qui sont pour certaines identiques à celles actuellement en vigueur), sont les suivantes :

- être titulaire du diplôme de la médaille d'honneur du travail de l'Etat
- être en activité chez LCL au moment de l'obtention de la médaille d'Etat,
- être en activité chez LCL au moment de la demande de gratification,
- avoir transmis à LCL le diplôme de la médaille d'honneur du travail de l'Etat dans les 12 mois suivant la date d'acquisition du nombre d'années de service requis au titre de la gratification demandée.

La gratification sera soumise à la réglementation sociale et fiscale en vigueur lors de son versement.

Les dispositions du présent article se substituent de plein droit à compter de leur date d'entrée en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> mai 2011, à toutes dispositions résultant d'accords collectifs ou de tous autres types d'accords, de décisions unilatérales, de pratiques ou usages applicables aux collaborateurs de LCL en matière de gratification liée à l'obtention de la médaille du travail (médaille d'honneur de l'Etat).

Il est toutefois convenu entre les parties qu'un collaborateur pourra demander à bénéficier d'une gratification en application du Nouveau Dispositif si le nombre d'années de service correspondant à la médaille d'honneur du travail d'Etat demandée est acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

L'ensemble des modalités pratiques d'application des présentes dispositions seront décrites dans une note d'information LCL.

<sup>3</sup> 1/12<sup>ème</sup> pour les cadres hors classification, compte tenu des modalités de versement de leur rémunération à ce jour

<sup>4</sup> Par année de service on entend les années de service auprès des différents employeurs du collaborateur telles qu'elles sont prises en compte pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail

*Handwritten signature and initials:*  
A stylized signature followed by the initials "GS" in blue ink.

## **6.2. Transition entre l'ancien et le nouveau dispositif en 2011**

Certains collaborateurs étaient susceptibles, dans le cadre de l'ancien dispositif, de bénéficier en 2011 ou dans les 4 années suivantes, d'une gratification liée à une médaille du travail (médaille d'honneur d'Etat) obtenue au cours d'années précédentes et ne pourront toutefois pas en bénéficier dans les mêmes délais dans le cadre du Nouveau Dispositif.

Au titre du présent accord, afin d'assurer une bonne transition entre l'ancien et le nouveau dispositif mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011, et dans un souci d'équité entre les collaborateurs, il est donc convenu de procéder en 2011 à un versement spécifique d'une gratification médaille selon la règle déterminée ci-après.

Sous réserve de la transmission du diplôme de médaille d'honneur du travail d'Etat correspondant, les salariés qui, en application du Nouveau Dispositif et à la date d'entrée en vigueur de ce dernier :

- auraient dû percevoir une gratification au cours des 5 années précédentes,
- ET**
- ne percevront aucune gratification au cours des 5 prochaines années,

bénéficieront du versement d'une gratification médaille d'honneur du travail d'Etat sur la base du montant prévu conformément au présent accord (1/13<sup>ème</sup> mois) sous réserve qu'ils ne perçoivent pas une gratification en application de l'ancien ou du nouveau dispositif au titre de la même médaille d'honneur du travail d'Etat.

En tout état de cause, un collaborateur ne pourra percevoir en 2011 plus d'une gratification liée à une médaille d'honneur du travail d'Etat.

## **Article 7. Ecrêtement des prêts immobiliers accordés aux salariés**

Une nouvelle opération d'écèlement du taux des prêts immobiliers " CLP " en cours à la date de mise en œuvre de cet écèlement interviendra en 2011

Cet écèlement se traduira par un abaissement à 3,2 % hors assurance du taux de tous les crédits immobiliers à taux fixe (hors prêts relais - prêts épargne-logement - prêts Neiertz - prêts conventionnés progressifs).

## **Article 8. Autres mesures reconduites en 2011**

Il est convenu de reconduire, pour l'année 2011, les niveaux financiers revalorisés en 2010 pour les mesures suivantes :

- Titre restaurant
- Prime de travaux

En outre, il est convenu de reconduire, pour l'année 2011 et dans les mêmes conditions, la mesure financière en cas de première affectation à plus de 50 km (trajet aller) du domicile mise en place en 2010.

 G.S

## CHAPITRE 6. ENTREE EN VIGUEUR - DUREE DENONCIATION - REVISION DE L'ACCORD - FORMALITES

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, (à l'exception des dispositions pour lesquelles il est expressément prévu qu'elles sont conclues au titre de l'année 2011, et qui cessent d'être applicables le 31 décembre 2011).

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, à l'exception des dispositions conclues au titre de l'exercice 2011.

Conformément aux articles L. 2222-3, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, chaque partie signataire ou adhérente au présent accord peut en demander la révision selon les modalités suivantes :

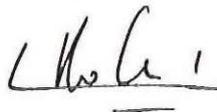
La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision devra préciser la ou les dispositions concernées. Les parties engageront alors une négociation dans un délai de trois mois suivant la réception de 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.

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 DIRECCTE compétente dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article D.2231-2 du Code du travail.

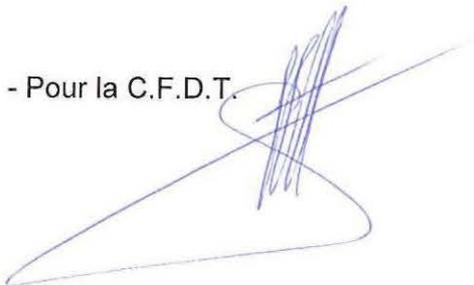
Fait à Paris, le 24 Janv 2011

- Pour LCL Le Crédit Lyonnais



- Pour les organisations syndicales représentatives au niveau de LCL

- Pour la C.F.D.T.



- Pour le S.N.B.

