Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Plan d’actions relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l’année 2025

Depuis plusieurs années, LCL est engagé dans une démarche sur le long terme visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces actions ont permis la progression de la part des femmes cadres dans l’entreprise. Par ailleurs, il est également constaté peu d’écart de rémunération par classification, permise par des comportements managériaux globalement respectueux des équilibres et un accompagnement de la ligne métier RH notamment durant la campagne salariale.

Toutefois, LCL doit poursuivre ses efforts, en vue de faire progresser son Index égalité professionnelle et de corriger les écarts salariaux individuels existants.

Dans ce cadre, la direction a indiqué aux partenaires sociaux que la méthodologie de calcul de l’indicateur sur les écarts de rémunération serait modifiée, après consultation du CSEC. Ce changement de méthodologie permettra d’opérer une comparaison plus fine entre les femmes et les hommes.

LCL doit également poursuivre l’objectif d'une meilleure représentation des femmes dans les plus hautes classifications, en luttant contre les écarts persistants sur les taux de promotion.

En effet, depuis décembre 2021, la loi Rixain visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle, promeut encore davantage l’égalité entre les femmes et les hommes aux postes à responsabilité, et exige notamment de publier la situation de l’équilibre femmes/hommes au sein des instances dirigeantes.

Ainsi, à compter du 1er mars 2026, la proportion de personnes de chaque sexe parmi les dirigeants et instances dirigeantes d’une entreprise, ne pourra être inférieure à 30%. Au 1er mars 2029, ce seuil sera porté à 40%.

Chez LCL, au 31 décembre 2024, le cercle des dirigeants était composé de 19,7% de femmes et de 80,3% d’hommes, et le COMEX comprenait 26,4% de femmes et 73,6% d’hommes.

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

***

Ce bilan nécessite la mise en œuvre d'une nouvelle impulsion, et ce d'autant plus que le Groupe Crédit Agricole et LCL ont fait de l'égalité professionnelle un enjeu stratégique dans le cadre de leur plan d'actions, avec pour ambition de porter la part des femmes à 40% au sein des « managers relais ». Au 31 décembre 2023, il est précisé que la communauté des managers relais était composée de 33% de femmes et de 67% d'hommes.

C'est dans ce cadre que les Organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies les 18 avril, 13 mai, 30 mai, 1er juillet, 4, 8 et 26 novembre 2024 avec pour objectif de consolider, tout en les améliorant, les actions déployées dans le cadre des différents accords et plans d'actions précédemment mis en place au sein de LCL étant rappelé que le précédent accord était composé d'une partie à durée indéterminée et d'une partie à durée déterminée arrivée à échéance au 31 décembre 2019.

A l'issue de ces réunions de négociation et de relecture, les parties n'ont pu aboutir à un accord, conduisant ainsi la Direction de LCL à établir, conformément à l'article L-2242-3 du Code du travail, le présent plan d'actions annuel visant à venir compléter la partie indéterminée de l'accord du 29 juin 2017 toujours en vigueur à ce jour.

Ce plan d'actions s'inscrit notamment dans le respect de :

- L'article L.2242-1 du code du travail énonçant les objectifs de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- L'article R.2242-2 du code du travail prévoyant la fixation d'objectifs de progression et actions permettant de les atteindre pour quatre domaines d'actions, dont la rémunération effective ;
- L'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la banque signé le 17 mars 2017.

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Objet et champ d'application

Le présent accord présente les engagements de LCL en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle, et définit des objectifs de progression, actions et indicateurs associés, pour les 4 domaines suivants :

- Axe 1 : Le recrutement ;
- Axe 2 : La rémunération ;
- Axe 3 : La formation professionnelle ;
- Axe 4 : La promotion professionnelle.

Les dispositions du présent plan ont vocation à bénéficier à l'ensemble des salarié(e)s de LCL, quelles que soient la nature de leur contrat de travail.

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Axe 1 : Le recrutement

Les critères de sélection et de recrutement chez LCL sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, et sont identiques pour les femmes et pour les hommes. LCL considère que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité des emplois. Dans cet esprit, LCL recherche l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers de l'entreprise.

Objectifs	Actions	Indicateurs	Coût
Rechercher l'équilibre et la mixité dans les recrutements sur l'ensemble des métiers de l'entreprise.	Les offres d'emploi LCL, internes et externes, sont intégralement rédigées de façon inclusives.	Pourcentage d'annonces conformes sur un échantillon aléatoire de 40 offres d'emploi différentes en internes et externes contrôlées.	Les actions sont intégrées à la politique de recrutement.
Atteindre la parité dans les recrutements des cadres en externe	• Demander aux cabinets de recrutements et agences d'intérim de respecter la mixité et la diversité des candidats présentés à l'Entreprise ; • Veiller lors des actions de communication (participation aux forums/ salons, réalisation de vidéo, flyers etc) à l'équilibre dans la représentativité H/F ; • Former les RDI sur les biais décisionnels ; • Sensibiliser les RDI sur la mixité et les déséquilibres de certains métiers.	• Répartition par sexe des recrutements externes en CDI des cadres ; • Taux de femmes parmi les cadres ; • Taux de promotion cadre par sexe ;	

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Axe 2 : La rémunération

Dans le cadre du présent plan d'actions, LCL réaffirme son attachement au respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour y parvenir, LCL veille depuis plusieurs années à une équité de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans le cadre des campagnes annuelles de mesures salariales individuelles.

Objectifs	Actions	Indicateurs	Coût
Supprimer les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs.	• Sensibiliser les managers et les RDI sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur prise de poste. • Mise en place d'une enveloppe budgétaire d'un montant de 330 000 euros brut pour rectification des écarts de salaires. • Décorréler la campagne d'attribution de l'enveloppe égalité professionnelle de la campagne de rémunération classique (MSI). Ainsi, la détection des éligibles et l'attribution de la mesure égalité professionnelle auront systématiquement lieu après mise en paiement de la campagne de rémunération. • Piloter et suivre les indicateurs au niveau de la DRH centrale. • Communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle lors des campagnes d'évaluation et de rémunération.	• Nombre de bénéficiaires de l'enveloppe égalité professionnelle par établissement CSE ; • Nombre de potentiels éligibles ayant reçu un refus d'attribution de l'enveloppe ; • Montant moyen en euros ; • Nombre de changements de niveau de classification des bénéficiaires de l'enveloppe.	Non Concerné
Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les attributions de mesures salariales individuelles : un seuil de tolérance abaissé à ± 1 point pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'une mesure et ± 0,2 point pour les taux moyens		• Taux de bénéficiaires femmes et hommes de mesures salariales individuelles ; • Pourcentage d'augmentation moyen de la RBA des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une MSI.	
Renforcer nos engagements en matière d'équilibre pour le taux de RVP annuelle attribué par le manager pour la part individuelle : Imposer un seuil de tolérance abaissé à ± 0,2 point pour les taux moyens		• Taux moyen attribué aux femmes et aux hommes pour la part individuelle de la RVP.	

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Axe 3 : La formation professionnelle

LCL veille à assurer une égalité d'accès aux formations professionnelles, notamment entre les femmes et les hommes, et favorise l'accès aux formations professionnelles des salarié(e)s qui se sont absenté(e)s assez longuement de l'entreprise du fait, notamment, de la prise des congés maternité ou parental.

Objectifs	Actions	Indicateurs	Coût
Proposer à tous les salarié(e)s concerné(e)s par une absence de longue durée (supérieure à 1 ans) un accompagnement pour développer leurs compétences	• Formaliser les actions de formation ou de remise à niveau nécessaires définies en accord avec le RDI et/ ou à la suite des ERC (évaluations régulières de connaissance) réalisées par le salarié. • Déployer une action de développement lors du retour du salarié dans l'entreprise, en interne ou en externe. Dans le dernier cas, LCL, avec la validation du manager, du RDI et de RH formation, pourra abonder le CPF du (de la) salarié(e) jusqu'à 1 000 euros.	Pourcentage et nombre de salarié(e)s concerné(e)s ayant bénéficié d'un rendez-vous développement des compétences avec leur RDI.	Les actions sont intégrées à la politique de formation.
Atteindre la parité sur les inscriptions aux formations diplômantes ou certifiantes (registre RNCP)	Par ailleurs, en matière de parcours de formation diplômantes ou certifiantes, LCL accordera une attention particulière à la mixité dans le cadre des inscriptions en veillant à viser la parité.	Pourcentage des inscriptions par sexe aux formations diplômantes ou certifiantes (registre RNCP).	

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Axe 4 : La promotion professionnelle

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois dans l'entreprise, notamment aux fonctions du plus haut niveau de responsabilité. Conformément aux engagements déjà pris par le passé, LCL développera ses efforts de promotion des carrières féminines et continuera de favoriser l'accession des femmes à des métiers porteurs d'évolution en matière de niveau-cible de classification, afin d'améliorer la représentation des femmes parmi les niveaux les plus élevés de la catégorie techniciens et parmi l'encadrement.

Objectifs	Actions	Indicateurs	Coût
Faire converger la durée moyenne entre deux promotions pour les femmes et les hommes, après neutralisation des périodes de maternité, paternité, adoption, parentalité	• Piloter et suivre les indicateurs au niveau de la DRH centrale. • Sensibiliser les RDI sur le sujet des promotions pour les femmes et les hommes.	Durée moyenne entre deux promotions par sexe.	Les actions sont intégrées à la politique de formation.
Atteindre la parité entre les femmes et les hommes dans les entrées sur les plus hauts postes de l'organisation	• Piloter et suivre les indicateurs au niveau de la DRH centrale.	Nombre de femmes nommées dans les emplois de niveau M4, E5 et E6.	
Maintenir la parité parmi les cadres		• Taux de femmes parmi les cadres ; • Taux de promotion cadre par sexe.	
Atteindre la parité entre les femmes et les hommes d'entrées de potentiels, tous programmes confondus (jeunes pousses, potentiels confirmés, très hauts potentiels).	• Continuer d'assurer la parité hommes/femmes dans la détection des collaborateurs à potentiel pour l'ensemble des programmes • Au sein du parcours de potentiels, s'assurer de la parité dans les programmes de développement proposés comme le mentorat, et la participation à des formations groupes.	• Nombre d'entrées parmi les programmes de potentiels par sexe ; • Nombre total de salarié(e)s bénéficiant des programmes de potentiels par sexe (stock).	

Docusign Envelope ID: 68985282-102E-4770-9CAE-5EE5C4FDA2DA

Durée

Le présent plan d'actions est valable pour une durée d'un an pour l'année 2025.

Publicité

LCL procédera aux formalités de dépôt et de publicité du présent plan d'actions, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Il sera porté à la connaissance du personnel par sa diffusion dans la rubrique Egalité Professionnelle de l'Intranet Ressources Humaines.

Par ailleurs, le présent plan d'actions est communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et sera également adressé aux organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Fait à Villejuif, le 25 février 2025

Pour LCL,

Madame Marie-Agnès CHESNEAU

Directrice en charge de la Transformation

Signé par :
Marie-Agnes CHESNEAU
4E614686986C477...