



Pour aller de l'avant.

## Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre

- La société CREDIT LYONNAIS SA (ci-après dénommée « LCL »)  
Dont le siège central est situé au 20, Avenue de Paris – 94800 VILLEJUIF  
Représentée par Monsieur Jean-Hugues LOMBRY  
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de LCL

- La C.F.D.T.  
Représentée par Monsieur Emmanuel HERGOTT  
Délégué Syndical National
  
- F.O.  
Représentée par Madame Danièle GOURDET  
Déléguée Syndicale Nationale
  
- Le S.N.B.  
Représenté par Monsieur Xavier PREVOST  
Délégué Syndical National

Paraphe      Paraphe      Paraphe

EH      XP      JL

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>Partie 1 : Objet et champ d'application .....</b>	<b>5</b>
<b>Partie 2 : Recrutement .....</b>	<b>5</b>
<b>Partie 3 : Promotion Professionnelle.....</b>	<b>7</b>
<i>Article 1. Renforcement de la mixité au sein des métiers à responsabilité .....</i>	7
<i>Article 2. Dispositifs favorisant l'équité de traitement dans le cadre de la promotion professionnelle .....</i>	9
<b>Partie 4 : Formation professionnelle et développement des compétences .....</b>	<b>10</b>
<i>Article 1. Mixité et formation professionnelle .....</i>	10
<i>Article 2. Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des formations .....</i>	11
<i>Article 3. Sensibilisation des acteurs de l'évolution professionnelle .....</i>	12
<i>Article 4. Accompagnement du retour à l'emploi des parents à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental, ainsi que des salarié(e) revenant d'une absence de plus de 12 mois.....</i>	12
<b>Partie 5 : Rémunération .....</b>	<b>13</b>
<i>Article 1. Principes d'égalité et d'équité de traitement des salariés .....</i>	13
<i>Article 2. Enveloppe d'égalité professionnelle.....</i>	15
Article 2.1. Montant de l'enveloppe égalité professionnelle.....	15
Article 2.2. Règles de fonctionnement de l'enveloppe égalité professionnelle.....	15
<b>Article 2.2.1. Règles de comparaison.....</b>	<b>15</b>
<b>Article 2.2.2. Règles d'éligibilité .....</b>	<b>16</b>
<b>Article 2.2.3. Règles de distribution .....</b>	<b>16</b>
<i>Article 3. Rémunération et parentalité.....</i>	17
Article 3.1 Mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale (GES) à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental.....	17
<b>Article 3.1.1. Dispositif de garantie d'évolution salariale conventionnelle .....</b>	<b>17</b>
<b>Article 3.1.2. Articulation des dispositifs, règles d'application et de communication .....</b>	<b>17</b>
Article 3.2 Rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	18
<b>Partie 6 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale .....</b>	<b>19</b>
<i>Article 1. Actions relatives à l'accompagnement des parents lors de l'accueil d'un enfant .....</i>	19
Article 1.1. Mise en place d'entretiens systématiques en cas de congé maternité, d'adoption ou parental. 19	19
<b>Article 1.1.1. Les entretiens préalables au départ en congé maternité, d'adoption ou parental.....</b>	<b>19</b>
Article 1.1.1.1. Avec le responsable hiérarchique.....	19
Article 1.1.1.2. Avec le Responsable de Développement Individuel .....	19
<b>Article 1.1.2. L'entretien préalable à la reprise d'activité .....</b>	<b>20</b>
<b>Article 1.1.3. Les entretiens après la reprise d'activité .....</b>	<b>20</b>
Article 1.1.3.1. Avec le responsable hiérarchique.....	20
Article 1.1.3.2. Avec le Responsable de Développement Individuel .....	21
Article 1.2. Communication relative aux droits liés à la parentalité .....	21
Article 1.3. Maintien du lien avec les salarié(e)s pendant le congé maternité, d'adoption ou parental .....	22
<i>Article 2. Sécurisation et accompagnement du retour à l'emploi des parents suite à un congé maternité, d'adoption ou parental .....</i>	22
<i>Article 3. Mesures relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale .....</i>	23
Article 3.1. Mesures relatives à la parentalité .....	23
Article 3.2. Dispositifs permettant de faciliter la garde d'enfants .....	23
Article 3.3. Mesures relatives aux salariés monoparentaux .....	24
Article 3.4. Mesures en faveur des parents d'enfant en situation de handicap .....	24
Article 3.5. Mobilité géographique et contraintes familiales.....	25
Article 3.6. Temps partiel et temps réduit .....	25
<b>Partie 7 : Santé et sécurité au travail .....</b>	<b>26</b>
<i>Article 1. Mesures en faveur de la santé des femmes .....</i>	26
<i>Article 2. Lutte contre les violences .....</i>	27
Article 2.1. Dans le cadre de l'activité professionnelle .....	27
Article 2.2. Dans le cadre de la vie personnelle .....	28

**Partie 8 : Commission de suivi ..... 29**  
**Partie 9 : Durée de l'accord – Périodicité de la négociation..... 29**  
**Partie 10 : Dépôt de l'accord ..... 30**  
**Annexes..... 31**

## PREAMBULE

LCL s'engage dans une démarche de long terme en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions mises en œuvre ont permis des avancées, notamment en matière de féminisation des populations cadres et de maîtrise des écarts de rémunération.

Si des progrès ont été accomplis, certains déséquilibres persistent et nécessitent de continuer et d'amplifier les actions engagées. Dans un contexte de transformation de l'entreprise LCL et du Groupe CASA, LCL réaffirme ainsi son attachement à la promotion d'une égalité professionnelle effective et pérenne.

A ce titre, LCL s'engage notamment :

- à poursuivre et intensifier ses actions afin de corriger les écarts salariaux individuels existants,
- à améliorer durablement son Index égalité professionnelle,
- et à promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux plus hauts niveaux de responsabilités, en particulier au sein des instances dirigeantes conformément à la loi Rixain.

LCL réaffirme également son engagement en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, et tient à poursuivre ses actions en ce sens.

Le présent accord 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.

Dans le cadre de l'application du présent accord et au regard des échanges relatifs aux évolutions législatives et réglementaires intervenus lors des négociations, il est rappelé que LCL tiendra compte des dispositions issues de la transposition en droit français de la directive relative à la transparence des rémunérations, ainsi que des dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance.

A la suite du bilan du plan d'actions, présenté le 19 novembre 2025, relatif à l'égalité professionnelle au titre de l'année 2025 et des échanges intervenus dans le cadre de la négociation les 15 janvier, 27 janvier, 17 février et 06 mars 2026, les parties ont identifié deux enjeux structurants nécessitant une attention particulière :

- D'une part, le renforcement de l'équilibre des candidatures entre les femmes et les hommes sur les postes à responsabilité, afin de favoriser une mixité accrue dans les parcours d'accès aux fonctions managériales et dirigeantes.
- D'autre part, la maternité et la parentalité, et leur accompagnement tout au long du parcours professionnel, dans une logique de sécurisation des trajectoires, d'égalité de traitement et de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

C'est ainsi que les parties au présent accord conviennent des dispositions détaillées ci-après qui ont pour objet de consolider et d'améliorer les dispositifs existants, afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les stades de la vie professionnelle au sein de LCL.

Paraphe      Paraphe      Paraphe

EH      XP      JL

## Partie 1 : 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 six domaines suivants :

- Le recrutement ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération ;
- La formation professionnelle ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La santé et sécurité au travail.

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

## Partie 2 : 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 s'engage ainsi à ne demander au cours de l'entretien de recrutement que les informations strictement nécessaires à l'appréciation de la capacité du candidat à occuper l'emploi concerné.

LCL considère que l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un facteur fondamental de mixité au sein des emplois. Dans cet esprit, LCL s'engage à mettre tout en œuvre pour atteindre l'équilibre et la mixité dans les recrutements pour l'ensemble des métiers de l'entreprise.

Pour cela, l'équipe recrutement LCL est régulièrement sensibilisée aux enjeux de mixité et de diversité des candidats, ainsi qu'aux déséquilibres de certains métiers. Dans le cadre de leur prise de poste, les recruteurs, ainsi que les managers suivront un module de formation relatif aux biais cognitifs, notamment en matière de genre (cf. *partie 4 - article 3 du présent accord*). Ce module de formation sera également suivi par les recruteurs déjà en poste. Cette formation sera renouvelée tous les deux ans pour l'ensemble des recruteurs.

La sensibilisation aux enjeux de mixité et de diversité des candidats s'étend également à l'ensemble des cabinets de recrutement sollicités par LCL.

Si par principe, aucun métier n'est féminin ou masculin – et même si LCL est une entreprise où la présence féminine est historiquement importante – certains secteurs d'activité de l'entreprise et/ou certains métiers d'expertise à dimension managériale connaissent encore un taux de féminisation plus faible.

LCL doit donc continuer à développer cette mixité à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise en ciblant plus spécifiquement les postes de niveau cadre ainsi que les postes occupés majoritairement par des hommes.

LCL garantit une rémunération à l'embauche et un niveau de classification identiques entre les femmes et les hommes, à niveau de formation, d'expérience, et de poste confié équivalents. Pour cela, LCL s'engage notamment à veiller au respect de référentiels de rémunération par métier lors de l'embauche.

Conformément à ce qui a été rappelé dans 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, est qualifiée de mixte une population où la proportion de femmes et d'hommes est comprise entre 40 et 60%.

Pour favoriser cette plus grande mixité en particulier dans les postes d'expertise et/ou de management, LCL doit agir de façon volontariste à tous les niveaux de recrutements, y compris dans les processus de choix des stagiaires et des salariés en alternance (en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation).

Dans cet esprit, LCL s'engage à nouer des partenariats avec des écoles d'ingénieurs, d'informaticiens, et plus généralement, des écoles dans les filières présentant naturellement dans le recrutement un déficit de candidatures féminines.

Par ailleurs, LCL participera au minimum, chaque année, à deux salons dédiés au recrutement et à la promotion professionnelle des femmes, sur l'ensemble de son territoire.

LCL veillera à l'équilibre entre les ambassadeurs LCL femmes et hommes représentant l'entreprise lors des différents événements organisés par les écoles et salons de recrutement.

La communication ayant été identifiée comme un fort enjeu d'égalité professionnelle, LCL diffusera également des vidéos de témoignages de salariées LCL sur l'Intranet et les réseaux sociaux une fois par trimestre.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord se sont entendues sur les objectifs et indicateurs de suivi suivants :

**OBJECTIF 1 : Renforcer la part des femmes au sein de la catégorie des cadres et des filières présentant un déficit de salariées, et atteindre :**

- La parité dans les recrutements des cadres en externe
- 45 % de femmes dans les recrutements externes de cadres au sein de la BEIGF
- 40 % de femmes dans les recrutements externes de cadres au sein de SIT
- 40% de femmes dans les recrutements externes de cadres au sein de la Banque Privée
- La parité dans chaque promotion annuelle d'alternants

➤ *Indicateurs de suivi :*

- Répartition par genre des recrutements externes en CDI des cadres
- Répartition par genre des recrutements externes de cadres au sein de la direction SIT
- Répartition par genre des recrutements externes de cadres au sein de la BEIGF
- Répartition par genre des recrutements externes de cadres au sein de la Banque Privée
- Répartition par genre et par niveau de diplômés des campagnes d'alternance
- Nombre de partenariats noués avec des écoles d'ingénieurs, d'informaticiens et de façon générale, dans les filières présentant un déficit de candidatures féminines

**OBJECTIF 2 : Garantir une équité salariale à l'embauche à niveau de classification et de poste équivalents entre les femmes et les hommes**

➤ *Indicateur de suivi : Écart entre les médianes de RBA entre les femmes et les hommes à l'embauche à Code Nature Emploi (CNE) et niveau de classification identiques sur les CNE suivants ou tout CNE qui serait amené à les remplacer :*

- B087V2 - Conseiller Assurances et Services
- B088V4 - Banquier Privé de la Banque Privée
- B093V3 - Conseiller en Patrimoine
- E050V3 - Chargé d'affaires Entreprises

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

- E050V4 - Chargé d'affaires Entreprises
- E051V2 - Chargé d'affaires Entreprises Adjoint
- F043E2 - Business Analyst
- F043E3 - Business Analyst
- F043E4 - Business Analyst
- F148E2 – Ingénieur d'études et développement
- F148E3 – Ingénieur d'études et développement
- F158E2 - Logisticien Territorial
- F226E3 – Solution Analyst
- F226E4 – Solution Analyst
- F235T3 - Technicien Service Client
- F253E3 - Coach
- F258M3 - Squad Leader
- O010T4 - Spécialiste Service Client
- V054V4 - Chargé d'affaires Professionnels
- V085V2 - Conseiller à Distance
- V086V1 - Conseiller Accueil et Services
- V089V2 - Conseiller Clientèle Particuliers
- V090V3 - Conseiller Clientèle Privée
- V091V3 - Conseiller Clientèle Professionnels
- V113M2 - Directeur d'Agences Professionnels
- V117M3 - Directeur de Groupe d'Agences
- V710V3 - Responsable d'Agence

### **OBJECTIF 3 : Développer une marque employeur et une communication RH mettant en avant l'égalité professionnelle chez LCL**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de salons de recrutement et d'actions écoles partenaires dédiés « égalité professionnelle » par an avec la répartition géographique. Pour chaque salon, les indicateurs suivants seront partagés : nombre de candidatures, nombre d'entretiens et nombre d'embauches*
- *Répartition des ambassadeurs LCL femmes et hommes lors des interventions écoles et salons de recrutement*
- *Nombre de communications identifiées égalité professionnelle diffusées en interne et en externe*

### **Partie 3 : Promotion Professionnelle**

La promotion professionnelle repose sur des critères objectifs, notamment l'expérience et les compétences, garantissant aux femmes et aux hommes un accès équitable à tous les emplois dans l'entreprise, notamment aux fonctions du plus haut niveau de responsabilité.

L'ensemble des postes de l'entreprise sont accessibles aux salarié(e)s quel que soit leur temps de travail (temps partiel/réduit ou temps plein).

#### **Article 1. Renforcement de la mixité au sein des métiers à responsabilité**

LCL poursuivra ses efforts de détection des profils féminins afin de favoriser leur accession à des postes à responsabilités notamment sur les niveaux les plus élevés.

S'agissant du management intermédiaire, un effort sera plus particulièrement porté sur plusieurs métiers présentant un déficit de femmes, à savoir les métiers de :

- Directeur de Groupe d'Agences ;
- Responsable de Pôle Banque Privée ;
- Directeur de Centre d'Affaires Entreprise.

Pour cela, une identification des femmes actuellement Directrice d'Agence, Chargée d'Affaires Entreprise et Banquière Privée de la Banque Privée avec un profil évolutif (notées 4 et 5 – en cas de candidatures en nombre insuffisant, prise en compte des femmes notées 3) sera faite lors des revues de collaborateurs. Une fois identifiées, un atelier de développement leur sera proposé, sur un modèle similaire à celui existant actuellement pour les Directeurs de Groupe d'Agences, les Responsables de Pôle Banque Privée et les Directeurs de Centre d'Affaires Entreprise, afin d'établir un plan d'actions individualisé.

En complément, afin de préparer au mieux la succession sur les postes clés des réseaux (Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise), LCL continuera de promouvoir des programmes de formation avec une part de femmes plus importante, ainsi que des programmes de développement dédiés aux femmes.

A cet effet, LCL s'engage à privilégier la part des femmes au sein du programme « Futurs DR » (ou tout autre programme qui serait amené à le remplacer) et à l'étendre aux futurs Directeurs Entreprise et Directeurs de la Banque Privée. Ce programme a pour objectif de permettre l'acquisition des compétences métier clés pour devenir Directeur Régional de manière accélérée.

LCL renforcera également le programme « Elles comme Leaders » (ou tout autre programme qui serait amené à le remplacer) qui vise à créer chez les Directrices de Groupe d'Agences, les Responsables de Pôle Banque Privée et les Directrices de Centre d'Affaires Entreprise le déclic et l'envie d'évoluer sur des postes à responsabilité.

Enfin, afin d'alimenter les viviers des plus hauts postes de l'entreprise et d'augmenter la part des femmes parmi les dirigeants, LCL s'engage à :

- Poursuivre les efforts de détection dans le cadre des revues de collaborateurs et de développement de la relève féminine via les programmes de potentiels.
- Respecter la règle d'une femme détectée pour un homme détecté pour obtenir la parité sur le flux des entrées dans les programmes de potentiel.
- Mettre en place du mentorat Comex croisé pour les très hauts potentiels féminins.
- Poursuivre ses démarches de présentation du parcours directeur aux salariées identifiées à « potentiel » et proposer des témoignages de rôles modèles féminins.
- Travailler sur les plans de succession des plus hauts postes de l'entreprise avec un prisme mixité, et proposer systématiquement une femme parmi les candidatures pour ces postes. Lorsqu'une femme est inscrite sur les listes d'aptitude Directeur, LCL fera en sorte de la nommer rapidement sur ces postes.
- Compléter le sourcing interne de candidates sur ces postes clés par des profils issus du Groupe ou d'un recrutement externe

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur les objectifs et indicateurs de suivi détaillés ci-après :

**OBJECTIF 4 : Renforcer la détection des profils féminins dans le sourcing interne pour que l'entreprise ait le choix entre le CV d'un homme et celui d'une femme pour chaque poste de Directeur d'Espaces Pro, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise et Directeur Régional publié, et atteindre :**

- 50% de femmes sur le métier de Directeur d'Espaces Pro
- 50% de femmes sur le métier de Directeur de Groupe d'Agences
- 45% de femmes sur le métier de Responsable de Pôle Banque Privée
- 35% de femmes sur le métier de Directeur de Centre d'Affaires Entreprise
- 30% de femmes sur le métier de Directeur Régional

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les libellés emploi de Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée et Directeur de Centre d'Affaires Entreprise*
- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les libellés emploi de Directeur d'Agence, dont Directeur d'Espaces Pro, Banquier Privé de la Banque Privée et Chargé d'Affaires Entreprise*
- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les libellés emploi de Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise*
- *Pour toutes les nominations sur les libellés emploi de Directeur d'Espaces Pro, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise, répartition entre les mobilités LCL et les mobilités groupe*

**OBJECTIF 5 : Travailler sur le sourcing des plus hauts postes de l'organisation et augmenter la part de femmes parmi les dirigeants pour atteindre :**

- 50% de femmes au sein du C250<sup>1</sup>
- 40% de femmes au sein du C60<sup>2</sup>
- 40% de femmes au COMEX élargi<sup>3</sup>
- 40% de femmes au COMEX

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Part des femmes dans les entrées de programme de potentiels (tous programmes confondus)*
- *Nombre total de salarié(e)s bénéficiant des programmes de potentiels par sexe*
- *Nombre et proportion de femmes proposées dans le vivier du parcours Directeur*
- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les postes C250 et C60*

**Article 2. Dispositifs favorisant l'équité de traitement dans le cadre de la promotion professionnelle**

Afin de favoriser l'équité de traitement dans le cadre de la promotion professionnelle, LCL continuera de sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise, aux enjeux de la mixité.

Pour cela, une attention particulière sera portée à la sensibilisation des managers notamment lors des différents temps forts RH (campagne d'évaluation, campagne de rémunération et revues de collaborateurs).

<sup>1</sup> C250 : managers garantissant l'adhésion des équipes en proximité et accompagnant la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise au plus près du terrain

<sup>2</sup> C60 : managers mettant en œuvre la stratégie de l'entreprise et favorisant l'adhésion des équipes

<sup>3</sup> COMEX élargi : membres du Comex ainsi que les DdR

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

Des ateliers et webinaires seront également proposés à tous les managers et salariés :

- Un webinaire sur les biais en général, dont celui portant sur l'évaluation. Ce dernier sera également intégré dans le parcours de prise de poste.
- Le Rendez-vous en terre RH « Sur elles et pour elles » (ou tout autre programme qui serait amené à le remplacer) dédiée à la carrière des femmes sera organisé tous les semestres afin de donner des clés utiles et des bonnes pratiques pour mener sa carrière au féminin.

Enfin, LCL s'engage à publier systématiquement les postes à pourvoir tout en continuant le travail d'identification des profils féminins réalisé dans les comités de carrière.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et les indicateurs suivants :

**OBJECTIF 6 : Garantir une équité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre de la promotion professionnelle**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Taux de femmes parmi les cadres au global et sur les libellés emploi de Directeur d'Agence, Banquier Privé de la Banque Privée, Chargé d'Affaires Entreprise, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise*
- *Taux de promotion par genre au global et sur les libellés emploi de Directeur d'Agence, Banquier Privé de la Banque Privée, Chargé d'Affaires Entreprise, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise*
- *Note d'évaluation moyenne attribuée aux femmes et aux hommes en fonction du genre du manager*

**Partie 4 : Formation professionnelle et développement des compétences**

LCL s'engage à assurer une égalité d'accès aux formations professionnelles, notamment entre les femmes et les hommes, et favorise l'accompagnement du développement des compétences des salarié(e)s qui se sont absenté(e)s longuement de l'entreprise.

**Article 1. Mixité et formation professionnelle**

Dès la deuxième année d'existence des programmes de formation diplômants ou certifiants inscrits au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), LCL s'engage à garantir une représentation équilibrée des femmes parmi les apprenants, selon les principes suivants :

- Pour les directions dans lesquelles les femmes représentent au moins 50 % des effectifs concernés par la formation, LCL s'engage à atteindre la parité femmes-hommes parmi les inscrits au programme.  
A titre d'exemple : si une formation est proposée pour les Conseillers Pro, cela ne concernera pas toute la direction mais uniquement le métier concerné.
- Pour les directions dans lesquelles les femmes sont sous-représentées, LCL s'engage à atteindre, parmi les inscrits, une proportion de femmes au moins équivalente à leur part dans la direction concernée.

Comme mentionné à l'article 1 de la 3<sup>e</sup> partie du présent accord, des ateliers de développement dédiés aux talents féminins performants des réseaux (Directrices d'Agences, y compris Directrices d'Agences

Professionnelles, Banquières Privées de la Banque Privée, Chargées d’Affaires Entreprise, Directrices de Groupe d’Agences, Responsables de Pôle Banque Privée et Directrices de Centre d’Affaires Entreprise) seront proposés.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s’entendent ainsi sur l’objectif et les indicateurs de suivi suivants :

**Objectif 7 : Privilégier des actions concrètes de formation pour favoriser l’émergence des talents féminins**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Inscriptions par programme chaque année à tous les programmes inscrits au registre RNCP avec la répartition femmes/hommes*
- *Nombre de salariées accompagnées dans les ateliers de développement dédiés aux talents féminins performantes des réseaux (Directrices d’Agences, y compris Directrices d’Agences Professionnelles, Banquières Privées de la Banque Privée, Chargées d’Affaires Entreprise, Directrices de Groupe d’Agences, Responsables de Pôle Banque Privée et Directrices de Centre d’Affaires Entreprise)*

Enfin, LCL s’engage à promouvoir les formations proposées chez LCL, via l’intranet et auprès des managers lors de la campagne d’évaluation annuelle.

**Article 2. Prise en compte des contraintes familiales dans l’organisation des formations**

Pour l’organisation des formations, LCL prendra en compte les contraintes familiales exprimées par les salariés lors des inscriptions nécessitant un déplacement géographique, et s’efforcera de rechercher des solutions adaptées.

Afin d’éviter les déplacements importants, LCL continuera à développer les formations à distance de type e-learning ou classe virtuelle et s’appuiera également sur les démultiplications de formation par les coachs ou les managers de proximité au sein des directions.

Conscient des enjeux que représente l’accès à la formation en matière de maintien dans l’emploi, de développement des compétences et d’évolution professionnelle, LCL s’engage à favoriser, dans les meilleures conditions, la participation de l’ensemble des salarié(e)s aux actions de formation.

À ce titre, LCL veillera notamment à :

- Organiser, dans la mesure du possible, les actions de formation en cohérence avec les horaires habituels de travail des salarié(e)s, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail. En cas de dépassement des horaires habituels de travail, le (la) salarié(e) pourra être amené(e) à déclarer des heures supplémentaires ou complémentaires conformément aux modalités prévues dans l’accord relatif à la réduction du temps de travail du 13 septembre 2000 ;
- Optimiser les déplacements liés aux actions de formation, afin d’en limiter les contraintes organisationnelles. En cas d’allongement exceptionnel du temps de trajet dans le cadre d’une formation éloignée, le (la) salarié(e) pourra bénéficier des mesures en vigueur au sein de l’entreprise ;
- Porter une attention particulière aux délais d’inscription aux formations, afin qu’ils soient communiqués suffisamment en amont pour permettre l’anticipation des contraintes personnelles et faciliter l’organisation des salarié(e)s, notamment celles et ceux travaillant à temps partiel.

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

### **Article 3. Sensibilisation des acteurs de l'évolution professionnelle**

Un module de formation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et intégrant les biais cognitifs de genre, sera dispensé aux recruteurs, aux managers, ainsi qu'aux Responsables de Développement Individuel (RDI), dans le cadre de leur prise de poste. Comme précisé dans la partie 2 relative au recrutement, en sus des recruteurs en prise de poste, ce module devra également être suivi par l'ensemble des recruteurs déjà en poste, et sera renouvelé tous les deux ans. Ce module sera mis à disposition des managers et RDI déjà en poste, et un rappel sur l'existence de ces modules sera également réalisé auprès des managers lors de chaque campagne d'évaluation et de rémunération. Ce module sera mis à disposition des salariés au plus tard 8 mois après la signature du présent accord.

L'objectif est de sensibiliser ces populations à leur rôle clé, en tant que premiers relais de la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout en les invitant à identifier et à prévenir les stéréotypes de genre ainsi que les biais décisionnels, y compris inconscients.

Une sensibilisation aux biais cognitifs sera également incluse dans le cadre des différents temps forts RH (campagne d'évaluation, campagne de rémunération, revues de collaborateurs).

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent ainsi sur l'objectif et l'indicateur de suivi ci-après :

#### **Objectif 8 : Sensibiliser les acteurs de l'évolution professionnelle aux biais cognitifs**

- *Indicateur de suivi : Pourcentage de salariés en prise de poste sur les métiers éligibles formés*

### **Article 4. Accompagnement du retour à l'emploi des parents à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental, ainsi que des salarié(e) revenant d'une absence de plus de 12 mois**

LCL proposera à chaque salarié(e) concerné(e) par une absence maternité, d'adoption ou liée à un congé parental, un accompagnement non obligatoire pour développer ses compétences et faciliter le retour à l'emploi. Cette proposition sera incluse dans le courrier relatif au congé maternité, d'adoption ou parental adressé aux salarié(e)s concerné(e)s.

Si le (la) salarié(e) en fait la demande à la suite de la réception du courrier, et jusqu'à 6 mois après son retour en poste, cet accompagnement pourra se matérialiser par l'accès à un accompagnement de formation individualisé. Cette demande d'accompagnement pourra être abordée lors de l'entretien prévu avec le RDI dans le cadre de son retour.

Dans ce cadre, si le RDI valide la cohérence de l'action de formation demandée avec le projet professionnel et que le montant disponible sur le CPF du (de la) salarié(e) est insuffisant, LCL abondera le CPF du (de la) salarié(e) jusqu'à 1000 €. Ainsi, ce(tte) dernier (dernière) pourra bénéficier d'une formation adaptée à son retour sur son temps de travail.

Conformément à la rédaction de l'article L. 6323-12 du Code du travail à la date du présent accord, il est précisé que la période d'absence du (de la) salarié(e) en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'un congé supplémentaire de naissance, de présence parentale ou en congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures au CPF (Compte Personnel de Formation).

Les salarié(e)s revenant d'absences de plus de 12 mois pourront également faire une demande d'accompagnement de formation pour faciliter leur retour à l'emploi.

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

Dans ce cas, LCL pourra abonder le CPF du (de la) salarié(e) jusqu'à 1000 €, après étude et validation du dossier par la DRH formation et le RDI.

Enfin, pendant le congé parental à temps plein ou l'exercice de l'activité à temps partiel pour élever un enfant, le (la) salarié(e) peut demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle non rémunérée, du type de celles définies à l'article L. 6313-1 du code du travail. Il (elle) bénéficie dans ce cadre de la protection sociale en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent ainsi sur l'objectif et l'indicateur de suivi suivants :

**Objectif 9 : Privilégier des actions concrètes de formation pour favoriser le retour à l'emploi des parents en retour de congé maternité / d'adoption / parental et des salarié(e)s revenant d'absences longues durées**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de salariés ayant bénéficié de l'accompagnement*
- *Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement sur leur CPF*

## **Partie 5 : Rémunération**

### **Article 1. Principes d'égalité et d'équité de traitement des salariés**

LCL s'engage à l'application d'une équité de traitement et au respect de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris en cas d'absence liée à la maternité ou à l'adoption, ou à l'exercice de la parentalité, notamment dans le cadre des campagnes annuelles de mesures salariales individuelles (MSI) et lors des mobilités.

A titre de rappel, conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ». Il est précisé que conformément à l'article L. 3222-3 du code du travail, « *Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

LCL s'engage à appliquer ces principes aux salarié(e)s à temps partiel ou à temps réduit de la même façon qu'aux salariés à temps plein, ces régimes de temps de travail étant à forte représentation féminine.

En effet, l'évolution professionnelle ne doit pas être liée au temps de travail. A cet égard, LCL veille au principe d'égalité de traitement à l'égard des salarié(e)s travaillant à temps partiel ou à temps réduit, tant en termes d'évaluation de la performance, d'évolution de carrière et de rémunération qu'en terme de développement des compétences. 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.

Il est donc rappelé aux managers que le temps de travail ne doit pas impacter l'évaluation, ni l'évolution professionnelle du (de la) salarié(e), notamment lors des temps forts RH et au sein du formulaire de l'Evaluation Managériale de Performance (EMP).

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

Les objectifs de performance fixés aux salarié(e)s ainsi que les montants des éléments variables qui en découlent sont calculés *pro rata temporis* de façon que les absences liées au congé maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salarié(e)s concerné(e)s.

Enfin, comme mentionné à l'article 4 de la 4<sup>e</sup> partie du présent accord, les managers seront sensibilisés aux biais cognitifs lors des différents temps forts RH et notamment celui de la campagne de rémunération.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur les objectifs et indicateurs de suivi détaillés ci-après :

**OBJECTIF 10 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les attributions de mesures salariales individuelles : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 1$  point pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'une mesure et  $\pm 0,2$  point pour les taux moyens**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Taux de bénéficiaires femmes et hommes de mesures salariales individuelles par classification*
- *Taux de bénéficiaires femmes et hommes de mesures salariales individuelles par CNE, pour les CNE suivants ou tout CNE qui serait amené à les remplacer :*
  - *B087V2 - Conseiller Assurances et Services*
  - *B088V4 - Banquier Privé de la Banque Privée*
  - *B093V3 - Conseiller en Patrimoine*
  - *E050V3 - Chargé d'affaires Entreprises*
  - *E050V4 - Chargé d'affaires Entreprises*
  - *E051V2 - Chargé d'affaires Entreprises Adjoint*
  - *F043E2 - Business Analyst*
  - *F043E3 - Business Analyst*
  - *F043E4 - Business Analyst*
  - *F148E2 – Ingénieur d'études et développement*
  - *F148E3 – Ingénieur d'études et développement*
  - *F158E2 - Logisticien Territorial*
  - *F226E3 – Solution Analyst*
  - *F226E4 – Solution Analyst*
  - *F235T3 - Technicien Service Client*
  - *F253E3 - Coach*
  - *F258M3 - Squad Leader*
  - *O010T4 - Spécialiste Service Client*
  - *V054V4 - Chargé d'affaires Professionnels*
  - *V085V2 - Conseiller à Distance*
  - *V086V1 - Conseiller Accueil et Services*
  - *V089V2 - Conseiller Clientèle Particuliers*
  - *V090V3 - Conseiller Clientèle Privée*
  - *V091V3 - Conseiller Clientèle Professionnels*
  - *V113M2 - Directeur d'Agences Professionnels*
  - *V117M3 - Directeur de Groupe d'Agences*
  - *V710V3 - Responsable d'Agence*
- *Pourcentage d'augmentation moyen et médian de la RBA des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une MSI*

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

**OBJECTIF 11 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les attributions de mesures salariales individuelles entre les temps partiels et temps plein : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 4$  points pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'une mesure et un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 0,2$  point pour les taux moyens**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Taux de bénéficiaires en temps partiel et en temps plein de mesures salariales individuelles*
  - *Montant moyen des mesures salariales individuelles en euros pour les bénéficiaires en temps partiel et en temps plein*
  - *Pourcentage d'augmentation moyen et médian de la RBA des personnes en temps partiel et en temps plein ayant bénéficié d'une MSI*
  - *Note d'évaluation annuelle moyenne attribuée aux salarié(e)s à temps partiel et à temps plein*

**OBJECTIF 12 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les changements de classification : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 1$  point pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'un changement de classification**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Taux de bénéficiaires femmes et hommes d'un changement de classification*
  - *Durée moyenne entre 2 promotions par genre*

**OBJECTIF 13 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre pour le taux de RVP annuelle attribué par le manager pour la part individuelle : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 0,2$  point pour les taux moyens**

- *Indicateur de suivi : Taux moyen attribué aux femmes et aux hommes pour la part individuelle de la RVP*

## **Article 2. Enveloppe d'égalité professionnelle**

### **Article 2.1. Montant de l'enveloppe égalité professionnelle**

Une enveloppe spécifique visant à rattraper les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs est mise en place, étant rappelé que les mesures individuelles accordées dans ce cadre ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salarié(e)s. Ces mesures salariales s'accompagnent d'une attention particulière portée au niveau de classification des bénéficiaires et d'un changement de niveau de classification le cas échéant.

Au titre de l'année 2026, une enveloppe égalité professionnelle correspondant à 0,075 % bruts de la masse salariale annuelle est attribuée.

Il est également convenu entre les parties à l'accord que pendant toute la durée de celui-ci, l'enveloppe sera négociée lors de chaque Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) avec un montant minimal garanti de 0,05 % bruts de la masse salariale annuelle par an.

### **Article 2.2. Règles de fonctionnement de l'enveloppe égalité professionnelle**

#### **Article 2.2.1. Règles de comparaison**

La Rémunération Brute Annuelle (RBA) de chaque salarié(e) est comparée à 95% de la moyenne des RBA, arrondis à la dizaine d'euros supérieure, des salarié(e)s CDI à l'effectif payé ayant le même CNE et une tranche d'ancienneté LCL similaire (tranche AFB).

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

Dans l'hypothèse où le panel de comparaison tel que défini ci-dessus ne comporterait pas au moins 10 salarié(e)s, le critère du CNE serait remplacé par le critère du niveau de responsabilité (cf. annexe). Suite à cela, si le panel de comparaison comporte toujours moins de 10 salarié(e)s, alors le critère de l'ancienneté sera supprimé.

### **Article 2.2.2. Règles d'éligibilité**

Est éligible tout(e) salarié(e) en CDI à l'effectif payé, présentant au moins un an d'ancienneté dans son CNE et un an d'ancienneté LCL.

### **Article 2.2.3. Règles de distribution**

La distribution de l'enveloppe est réalisée en ciblant prioritairement, et par ordre décroissant les salarié(e)s présentant les pourcentages de décalage les plus importants. Les montants distribués sont encadrés par une valeur plancher et une valeur maximale qui pourront être renégociées lors de chaque NAO. A défaut, la valeur plancher est établie à 600 € bruts et la valeur maximale à 2 400 € bruts. Ces valeurs seront appliquées pour l'année 2026. Il est rappelé qu'une attention particulière sera portée aux femmes davantage susceptibles de subir des écarts de rémunération non justifiés.

La campagne d'attribution de l'enveloppe égalité professionnelle est décorrélée de la campagne de rémunération prévue pour les mesures salariales individuelles. Ainsi, la détection des salarié(e)s éligibles et l'attribution de la mesure égalité professionnelle auront systématiquement lieu dans les trois mois suivants la fin de la campagne salariale. La date de versement de la mesure égalité professionnelle pourra ainsi être adaptée en fonction du calendrier des campagnes de rémunération.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et les indicateurs de suivi suivants :

#### **OBJECTIF 14 : Supprimer les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de bénéficiaires de l'enveloppe égalité professionnelle par établissement CSE et par CNE*
- *Nombre d'éligibles et nombre de bénéficiaires par tranche d'âge (moins de 25 ans, 25 à moins de 30 ans, 30 à moins de 35 ans, etc. jusqu'à 60 ans et plus)*
- *Montant moyen attribué en euros*
- *Nombre de changements de classification dans le cadre de l'enveloppe égalité professionnelle*
- *Nombre de bénéficiaires ayant également obtenu une MSI*

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

### **Article 3. Rémunération et parentalité**

#### **Article 3.1 Mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale (GES) à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental**

Conformément à l'article L. 1225-26 du Code du travail, "en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

Au demeurant, un dispositif conventionnel spécifique est prévu chez LCL et défini ci-dessous.

#### **Article 3.1.1. Dispositif de garantie d'évolution salariale conventionnelle**

Le dispositif de garantie d'évolution salariale conventionnelle prévoit, pour les éligibles, que leur rémunération est majorée de la moyenne des augmentations individuelles attribuées au cours de l'année civile précédente aux salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle que l'intéressé(e) (techniciens ou cadres).

Sont déduites de ce calcul les augmentations individuelles que l'intéressé(e) a perçues au cours des 24 mois précédant son retour, à l'exception des mesures de rattrapages en faveur des femmes attribuées, le cas échéant, dans le cadre de l'enveloppe définie à l'article 2 de la 5<sup>e</sup> partie du présent accord.

A la différence du dispositif légal, les salarié(e)s de la même catégorie professionnelle n'ayant pas eu d'augmentation sont exclu(e)s du calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

A titre d'exemple :

RBA de la salariée concernée : 40 000 €

Pourcentage de GES conventionnelle : 4 %

Augmentations perçues au cours des 24 derniers mois :

- MSI de 1000 €
- Mesure égalité professionnelle de 1 000 €

Montant de la GES conventionnelle calculée : 1600 €

Augmentations perçues au cours des 24 derniers mois à déduire : MSI de 1 000 €

Montant final de la GES conventionnelle : 600 €

#### **Article 3.1.2. Articulation des dispositifs, règles d'application et de communication**

Sont concerné(e)s par ces dispositions les salarié(e)s bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption (y compris le congé supplémentaire conventionnel).

La mise en œuvre de la GES est également appliquée aux salarié(e)s ayant pris un congé parental d'éducation. Elle sera appliquée au retour du congé parental selon les mêmes modalités que le retour de congé maternité ou d'adoption.

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de l'intéressé(e) dans l'entreprise et doit lui être versé à la suite de son congé maternité ou d'adoption. Le rattrapage apparaît sur la fiche de paie du mois suivant le retour des salarié(e)s concerné(e)s.

Dans le cas où un congé parental d'éducation à temps plein succéderait au congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial ne sera versé qu'à compter du retour du (de la) salarié(e) dans l'entreprise.

Il est précisé que la GES est une garantie octroyée aux salarié(e)s indépendamment de la notation réalisée lors des précédents entretiens d'évaluation.

A cet effet, la DRH identifie les salarié(e)s éligibles, et calcule le montant à attribuer en fonction de la règle la plus favorable entre les deux mécanismes de GES, légale ou conventionnelle.

Les modalités de calcul et d'application de la garantie d'évolution salariale sont disponibles en ligne sur l'intranet RH. Les salarié(e)s peuvent également y retrouver les taux légaux et conventionnels applicables pour l'année en cours qui sont mis à jour annuellement et concomitamment communiqués aux organisations syndicales représentatives chez LCL.

Enfin, le courrier rappelant la mesure relative à la GES sera déposé sur le coffre-fort électronique du (de la) salarié(e), le mois suivant la mise en paiement de la mesure. A défaut, il sera transmis par le RDI.

### **Article 3.2 Rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant**

Afin de favoriser l'équilibre des responsabilités liés à la parentalité au sein du couple, LCL s'engage à maintenir le salaire du ou de la salarié(e)s bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale, et déduction faite de ces mêmes indemnités. Le complément de salaire versé par LCL ne pourra pas permettre au bénéficiaire de percevoir une rémunération globale nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période.

Par ailleurs, la période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, à l'intéressement et à la participation.

LCL s'engage à communiquer sur ce dispositif dans le cadre du temps fort relatif à la parentalité.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et les indicateurs de suivi ci-après :

#### **OBJECTIF 15 : Limiter les impacts de la parentalité en matière de rémunération**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre et taux de bénéficiaires par type de GES (conventionnelle ou légale)*
- *Nombre de personnes ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant*

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

## **Partie 6 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

### **Article 1. Actions relatives à l'accompagnement des parents lors de l'accueil d'un enfant**

#### **Article 1.1. Mise en place d'entretiens systématiques en cas de congé maternité, d'adoption ou parental**

Au cours des entretiens ci-dessous, le (la) salarié(e) fait part, si possible, de ses projets en termes d'absence (modalités de prise du congé conventionnel de maternité ou d'adoption ; prise éventuelle d'un congé parental d'éducation...) et de reprise d'activité, à temps plein ou à temps partiel. C'est à ces occasions que sera abordée la question du maintien du (de la) salarié(e) sur son précédent poste ou poste similaire lors de son retour, ou une éventuelle mobilité.

A titre de rappel, les congés liés à la maternité ou l'adoption ne doivent pas influencer sur l'évolution professionnelle des salarié(e)s. A ce titre, dans le cadre de l'organisation des entretiens et du développement de compétences prévus aux articles 1.1.1, 1.1.2 et 1.1.3 de la présente partie, LCL veillera à ce que l'évolution de carrière à l'occasion du retour de congé maternité, d'adoption ou parental s'inscrive dans la continuité du parcours professionnel déjà engagé, et en tenant compte ainsi de l'expérience acquise avant le départ. Dans le cadre des éventuelles mobilités souhaitées, il est rappelé que la durée de poste antérieure est reprise lors du retour du (de la) salarié(e) sur son métier de façon à ce que la durée de poste ne reparte pas de zéro dans la nouvelle affectation sur un métier similaire.

#### **Article 1.1.1. Les entretiens préalables au départ en congé maternité, d'adoption ou parental**

##### **Article 1.1.1.1. Avec le responsable hiérarchique**

Les salarié(e)s bénéficiant d'un congé maternité, d'adoption ou parental sont reçus par leur responsable hiérarchique, le plus tôt possible et au plus tard dans les trois mois qui précèdent la date de leur départ en congé, afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Dans le cadre de cet entretien, le responsable hiérarchique réalise un entretien d'évaluation selon les modalités habituelles qu'il formalisera au sein de l'outil en vigueur au sein de l'entreprise.

A cet effet, LCL s'engage à suivre la réalisation de cet entretien et à en assurer l'efficacité en fournissant un guide aux managers pour les aider dans cette démarche.

##### **Article 1.1.1.2. Avec le Responsable de Développement Individuel**

Le (la) salarié(e) bénéficie, à la suite de l'entretien avec son responsable hiérarchique, d'un entretien avec son RDI afin que soient abordées les conditions de son retour (date prévisible de retour, souhaits de mobilité fonctionnelle et/ou géographique). Cet entretien est initié par le RDI mais peut également être sollicité par le (la) salarié(e).

Au cours de cet entretien, le RDI communique au (à la) salarié(e) le guide de la parentalité, qui explique notamment le mécanisme de la garantie d'évolution salariale (GES) ainsi que les entretiens à prévoir pour faciliter le retour. En cas de départ anticipé du (de la) salarié(e) n'ayant pas permis la tenue de l'entretien, le RDI propose de réaliser cet entretien à distance et lui adresse le guide de parentalité par courrier ou par mail.

Un exemplaire de ce guide est également en accès libre pour le manager sur EasyRH.

Cet entretien est formalisé par le RDI au sein de l'outil en vigueur au sein de l'entreprise. A la suite de l'entretien, le RDI élabore un compte-rendu qu'il adresse au salarié par mail.

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

### **Article 1.1.2. L'entretien préalable à la reprise d'activité**

Le (la) salarié(e) bénéficie d'un entretien préalable à sa reprise d'activité avec son RDI. Cet entretien est organisé à l'initiative du RDI mais peut également être sollicité par le (la) salarié(e).

Cet entretien est consacré, comme l'entretien professionnel, aux perspectives d'évolution professionnelle du (de la) salarié(e) et à l'identification des besoins d'accompagnement du développement des compétences. Il permet ainsi :

- De définir les conditions de sa reprise d'activité, en priorité dans son affectation et sa fonction d'origine si le (la) salarié(e) le souhaite, ou dans le cadre d'un emploi similaire qui peut conduire à un changement d'affectation et/ou de fonction. Dans le cadre des changements d'affectation, LCL s'engage à rechercher des solutions en cas de contraintes liées à l'exercice de la parentalité pour les salarié(e)s. Les échanges relatifs à l'affectation du (de la) salarié(e) débutent au moins deux mois avant la reprise, et l'affectation de retour est arrêtée et communiquée au (à la) salarié(e) au maximum un mois avant sa reprise d'activité. En cas de changement de périmètre, une attention particulière sera portée à la fluidité des échanges entre les RDI des différents périmètres.
- D'aborder l'équilibre vie privée et vie professionnelle.
- De prédéterminer les actions de développement de compétences et/ou remise à niveau nécessaires à la reprise d'activité.

Cet entretien permet également d'expliquer les dispositifs de la garantie d'évolution salariale (GES) tels que définis à l'article 3.1 de la 5<sup>e</sup> partie du présent accord.

Cet entretien est formalisé par le RDI au sein de l'outil en vigueur au sein de l'entreprise et fait l'objet d'un compte rendu adressé par mail par le RDI au (à la) salarié(e). Le cas échéant, un plan d'actions (pouvant comprendre notamment des actions de formation, l'accompagnement d'un coach...) peut également être mis en place et est partagé avec le (la) salarié(e).

### **Article 1.1.3. Les entretiens après la reprise d'activité**

#### **Article 1.1.3.1. Avec le responsable hiérarchique**

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou parental, sont accueillis le jour de leur retour par leur responsable hiérarchique (N+1 ou N+2). Par ailleurs, ils (elles) sont reçu(e)s en entretien, au plus tard dans le mois suivant leur retour, par leur responsable hiérarchique.

L'entretien a notamment pour objectif de formaliser les actions de formation ou de remise à niveau nécessaires définies en accord avec le RDI et/ou suite aux ERC (Evaluations Régulières de Connaissance) réalisées par le (la) salarié(e) mais également de définir les objectifs de l'année, et de désigner un « binôme référent » pour accompagner la reprise (actualités, mise à jour des outils et produits, reprise des dossiers et questions-réponses).

Cet entretien est formalisé par le responsable hiérarchique au sein de l'outil en vigueur au sein de l'entreprise.

### **Article 1.1.3.2. Avec le Responsable de Développement Individuel**

Les salarié(e)s bénéficient également d'un entretien avec leur RDI au plus tard dans le mois suivant leur reprise.

Au cours de cet entretien, le RDI :

- Propose au (à la) salarié(e) de participer à un groupe d'échange sur le thème de la parentalité ;
- Examine les besoins de formation évoqués avec le manager et échange sur la possibilité d'un accompagnement de formation individualisé (cf. partie 4 - article 4 du présent accord) ;
- Remet le courrier de la GES.

Cet entretien est formalisé par le RDI au sein de l'outil en vigueur au sein de l'entreprise et fait l'objet d'un compte-rendu adressé par mail au (à la) salarié(e) et au manager.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur les objectifs et indicateurs de suivi ci-après :

#### **OBJECTIF 16 : Renforcer l'accompagnement des futurs mères et pères qui accueillent un enfant, et atteindre :**

- 100% des salarié(e)s reçu(e)s avant et après leur congé maternité/d'adoption/parental
- 100% des futurs mères et pères informés sur les droits liés à la parentalité

#### ➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Taux d'entretiens d'évaluation intermédiaire réalisés et formalisés par les managers par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
- *Taux d'entretiens réalisés avant le départ par les RDI par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
- *Taux d'entretiens préalable à la reprise réalisés et formalisés par les RDI par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
- *Taux d'entretiens de reprise d'activité réalisés par le manager dans le mois qui suit la reprise des salarié(e)s par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
- *Taux d'entretiens réalisés après le retour et formalisés par les RDI par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*

### **Article 1.2. Communication relative aux droits liés à la parentalité**

LCL s'engage à communiquer systématiquement aux futurs parents les mesures liées à l'accompagnement de l'accueil d'un enfant via l'envoi du guide de la parentalité dans un mail dédié de félicitations signé du DRH :

- lors de la déclaration de la grossesse pour les femmes ;
- lors de la pose des autorisations d'absences et congés liés à la parentalité et/ou de la déclaration de naissance pour le second parent ;
- lors de la pose du congé d'adoption par le parent.

Une campagne annuelle, ainsi qu'un webinaire dédié à la parentalité rappelant les droits liés à la parentalité sont également mis en place au sein de LCL.

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

### **Article 1.3. Maintien du lien avec les salarié(e)s pendant le congé maternité, d'adoption ou parental**

Pour permettre aux salarié(e)s de prendre contact avec leurs interlocuteurs habituels RH, les courriers qui leur sont adressés pendant leur congé précisent les noms et coordonnées de leur RDI, de leur assistant(e) social(e) référent(e), ainsi que l'adresse mail du service paie.

Par ailleurs, pour ne pas entraver la promotion du fait de la maternité, l'accès à la base d'emploi interne reste accessible via des outils personnels afin de permettre au (à la) salarié(e) qui le souhaite de consulter les offres d'emplois et de préparer son retour.

Enfin, il est également rappelé aux salarié(e)s qu'ils ont la possibilité d'accéder aux outils MySelfRH et Easy RH (ou application équivalente mise en place par LCL) à partir d'outils de connexion personnels.

L'accès à la base d'emploi interne, ainsi qu'à l'outil MySelfRH (ou application équivalente mise en place par LCL) via les outils de connexion personnels est rappelé aux salarié(e)s avant leur départ en congé maternité, d'adoption ou parental.

### **Article 2. Sécurisation et accompagnement du retour à l'emploi des parents suite à un congé maternité, d'adoption ou parental**

Par principe, et en tenant compte de la situation du (de la) salarié(e)<sup>4</sup>, la reprise du travail sur le poste tenu avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental est privilégiée, y compris lorsque la reprise du travail est envisagée à temps partiel, excepté dans le cas où le (la) salarié(e) souhaiterait une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Dans l'hypothèse où un changement d'affectation provisoire lié à l'état de grossesse s'avérerait nécessaire, LCL s'engage à ce que la salarié(e) retrouve son poste antérieur si souhaité ou un poste similaire à son retour de congé maternité, d'adoption ou parental.

LCL s'engage à rapprocher le (la) salarié(e) de son domicile chaque fois que cela est possible et que le (la) salarié(e) le souhaite.

Afin d'accompagner les salarié(e)s lors de leur reprise après un congé maternité, d'adoption ou parental, si cela est nécessaire, un « binôme référent » peut être nommé sur la base du volontariat dans l'équipe du (de la) salarié(e).

En complément, pour encourager le partage et le soutien, un atelier relatif à la parentalité regroupant les salarié(e)s étant revenus récemment dans l'entreprise, est mis en place trois fois par an.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et les indicateurs de suivi suivants :

#### **OBJECTIF 17 : Favoriser et sécuriser le retour à l'emploi des parents suite à un congé maternité / d'adoption / parental**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de retours sans changement de CNE sans changement d'affectation*
- *Nombre de retours sans changement de CNE avec changement d'affectation*
- *Nombre de retours avec changement de CNE (avec ou sans changement d'affectation)*

<sup>4</sup> Conditions de retour, durée de l'absence et de l'ancienneté sur le poste actuel, souhait du (de la) salarié(e)

### **Article 3. Mesures relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale**

LCL s'engage à respecter et faire respecter le droit à la déconnexion de tou(te)s ses salarié(e)s. Il est rappelé que l'entretien d'évaluation professionnelle est l'occasion d'avoir un échange entre le (la) salarié(e) et le manager sur la charge et l'organisation du travail, ainsi que sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Pour les cadres soumis à une convention de forfait, le manager veille à dédier un moment d'échange pour évoquer la charge de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salarié(e)s.

#### **Article 3.1. Mesures relatives à la parentalité**

La parentalité est prise en compte dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle au travers de divers dispositifs tels que les jours enfants malades ou la possibilité de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

LCL s'engage à promouvoir les dispositifs existants au sein de l'entreprise permettant l'amélioration de l'égalité femmes hommes (dispositifs de congés maternité ou paternité, droits des mères et des pères à prendre des congés parentaux et/ou temps partiels...).

Afin que le (la) salarié(e) dispose de l'information la plus complète sur ces dispositifs, un guide de la parentalité chez LCL est mis à jour et publié dans EasyRH.

La conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales peut également prendre la forme, conformément aux principes énoncés par la charte de la parentalité dont LCL est signataire, de rappels sur les bonnes pratiques en matière d'horaires de réunions, à savoir s'assurer que l'horaire et le jour prévus pour la réunion sont compatibles avec les horaires et jours de travail des salarié(e)s concerné(e)s.

#### **Article 3.2. Dispositifs permettant de faciliter la garde d'enfants**

A titre d'information, il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, plusieurs dispositifs de garde d'enfant en partenariat avec le réseau des Petits Chaperons Rouges peuvent être sollicités par les salarié(e)s parents, à savoir :

- En Ile-de-France : 85 berceaux permanents ;
- Sur l'ensemble du territoire, Ile-de-France inclus : sous réserve de disponibilité, droit à 60 jours par an de garde d'urgence/occasionnelle par salarié(e).

La pérennité de ces dispositifs reste soumise aux impératifs liés à l'échéance du contrat en cours liant LCL au réseau des Petits Chaperons Rouges.

En sus de ces dispositifs en place, LCL s'engage à mener un test et ainsi proposer deux berceaux en région (sur les périmètres de la Méditerranée et de Rhône-Alpes-Auvergne) sur une année, puis à déployer huit berceaux supplémentaires (périmètre à définir en fonction des besoins) en cas de test concluant, soit un total de 10 berceaux en région.

LCL s'engage à communiquer sur ces dispositifs auprès des salarié(e)s via l'intranet, ainsi que dans le cadre du webinaire relatif à la parentalité.

### **Article 3.3. Mesures relatives aux salariés monoparentaux**

LCL s'engage à être attentif aux salarié(e)s monoparentaux et, notamment, à les aider à concilier leurs contraintes familiales et professionnelles.

Dans le cadre du présent accord, il est ainsi réitéré que les salarié(e)s monoparentaux soumis à des contraintes fortes, liées aux horaires de travail, vis-à-vis de la garde de leur(s) enfant(s) âgé(s) de moins de 12 ans, pourront demander un entretien avec leur RDI.

La situation de monoparentalité et de charge effective des enfants est examinée au regard des informations enregistrées dans MySelfRH (ou outil équivalent mis en place par LCL).

Au cours de cet entretien, des solutions seront recherchées pour faire face aux difficultés rencontrées. Ces solutions pourraient prendre la forme par exemple, selon les possibilités, d'un rapprochement du domicile ou d'un aménagement d'horaires.

### **Article 3.4. Mesures en faveur des parents d'enfant en situation de handicap**

Un congé spécifique pour les parents d'enfant en situation de handicap est proposé chez LCL.

Le parent d'un enfant en situation de handicap et bénéficiaire de l'allocation enfant handicapé (AEEH) LCL, bénéficie de 2 journées d'absence rémunérées par année civile, pouvant être fractionnées par demi-journée.

Ce congé spécifique permet au parent de réaliser des démarches administratives et/ou médicales, en lien avec le handicap de son enfant (*par exemple, accompagnement de son enfant lors de rendez-vous ou d'exams médicaux*). Ce congé spécifique est lié au statut de parent d'enfant en situation de handicap et bénéficiaire de l'AEEH LCL.

Ainsi, afin de bénéficier de ces 2 journées d'absence, le (la) salarié(e) parent devra transmettre au service RH (via le portail MySelfRH ou outil équivalent mis en place par LCL), en amont des absences envisagées, l'attestation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) justifiant du statut de son enfant comme étant bénéficiaire de l'AEEH. Le (la) salarié(e) veillera à ce que LCL soit en possession d'une attestation en cours de validité afin que ses droits soient renouvelés.

Enfin, la demande de pose de tout ou partie du congé doit être réalisée au plus tard une semaine avant l'absence du parent, sauf si celle-ci ne peut pas être prévue en amont.

Par ailleurs, LCL abondera le versement des frais liés à la garde des enfants pour les parents d'enfant en situation de handicap à hauteur de 50 %, dans la limite du plafond applicable chez LCL.

Des communications relatives aux mesures concernant les enfants en situation de handicap seront faites dans le cadre d'une campagne annuelle, ainsi que d'un webinaire dédié à la parentalité.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et les indicateurs de suivi suivants :

**OBJECTIF 18 : Faciliter la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de jours d'absence rémunérés supplémentaires pris pour enfant en situation de handicap*
- *Nombre de bénéficiaires de la majoration des frais de garde pour enfant en situation de handicap*

**Article 3.5. Mobilité géographique et contraintes familiales**

Conformément à 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, en cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un (une) salarié(e) dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'engage à lui proposer, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il (elle) occupait précédemment, dans les conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatible avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité de retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde de 3 mois maximum pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le (la) salarié(e) pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Par ailleurs, les événements de la vie peuvent conduire les salarié(e)s 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 (de la) salarié(e). A compétences égales, ces demandes exprimées dans le cadre de la mobilité interne, sont privilégiées à un recrutement externe.

Les salarié(e)s ont également la possibilité d'émettre le souhait d'une mobilité au sein du Groupe ou dans les Caisses Régionales.

**Article 3.6. Temps partiel et temps réduit**

Chez LCL, le dispositif de temps partiel choisi mis en place, tant dans le cadre de l'accord relatif au temps partiel de 2002 que dans le cadre de la sortie du dispositif de Robien, et le dispositif de travail à temps réduit instauré par l'accord du 16 décembre 2013, participent à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les salariés femmes et hommes qui y souscrivent.

Le temps partiel/temps réduit doit être compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise et l'organisation de l'unité.

Lorsqu'une demande de temps partiel ou de temps réduit est acceptée par LCL dans les conditions applicables dans l'entreprise, le responsable hiérarchique veille à ce que l'organisation et la charge de travail soient adaptées au régime de travail à temps partiel ou à temps réduit. A cet effet, il sera rappelé aux managers, notamment lors des temps forts RH et au sein du formulaire de l'EMP, que le temps de travail ne doit pas impacter l'évaluation, ni l'évolution professionnelle du (de la) salarié(e).

Par ailleurs, conformément à l'accord relatif au temps partiel de 2002, le refus de la hiérarchie d'accéder à la demande du (de la) salarié(e) doit être motivé par écrit et fondé sur des raisons objectives liées notamment à l'impossibilité de le maintenir dans son emploi ou de lui proposer un emploi équivalent ou ressortissant de sa catégorie professionnelle. En cas de désaccord, le (la) salarié(e) pourra solliciter un réexamen de sa demande auprès du Responsable des Ressources Humaines dont il (elle) dépend.

Un process et une communication sont mis en place afin d'ouvrir la possibilité aux salarié(e)s à temps partiel de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale.

## **Partie 7 : Santé et sécurité au travail**

### **Article 1. Mesures en faveur de la santé des femmes**

LCL s'engage à communiquer sur les mesures en faveur de la santé des femmes dans le cadre d'une campagne annuelle, ainsi que dans le cadre d'un webinaire.

Les parties au présent accord rappellent qu'au regard des dispositions légales actuellement en vigueur, la salariée allaitante dispose à cet effet d'une heure par jour pour allaiter son enfant durant ses heures de travail. L'heure d'allaitement est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une le matin, et l'autre l'après-midi (2 fois 20 minutes lorsqu'il existe un local dédié à l'allaitement).

La fixation de la période d'allaitement est décidée d'un commun accord entre la salariée et son responsable hiérarchique. A défaut, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail. La salariée peut allaiter son enfant dans ou en dehors des locaux de travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 53.1 de la convention collective de la banque, dans le cadre du congé parental d'éducation, la salariée allaitante et qui souhaite prolonger son allaitement (au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 de la convention collective de la banque), bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur.

Cette indemnisation, cumulée le cas échéant avec le montant de la Prestation Accueil du Jeune Enfant (PAJE), ne pourra pas être supérieure à 100% du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

La durée de cette indemnisation est traitée comme du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté de la salariée allaitante, ainsi que pour la détermination de son épargne salariale (intéressement et participation).

Pour bénéficier de ce dispositif, un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Ces dispositions sont également rappelées dans le guide de la parentalité.

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et l'indicateur de suivi suivants :

#### **OBJECTIF 19 : Communiquer sur les mesures en faveur des femmes**

- *Indicateur de suivi : Nombre de salariés ayant suivi le webinaire organisé sur les mesures en faveur des femmes*

## **Article 2. Lutte contre les violences**

### **Article 2.1. Dans le cadre de l'activité professionnelle**

L'entreprise réaffirme son attachement au principe de non-discrimination, qui s'inscrit pleinement dans la lutte contre « *tous propos ou agissement sexistes, ainsi que toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles qu'elles soient* ».

A cet effet, LCL s'engage à promouvoir et à afficher la Charte #StOpE, signée par le Groupe CASA le 22 janvier 2026, visant à prévenir et traiter le sexisme par la sensibilisation, la formation et l'exemplarité managériale.

En accord avec l'article L. 1321-2 du Code du travail, l'entreprise a intégré dans son Règlement Intérieur le rappel des dispositions légales applicables en matière d'agissement sexiste, mais aussi de harcèlement moral et sexuel.

Ainsi, en vertu de l'article 10 du règlement intérieur de l'entreprise, les actes constitutifs de sexisme, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de violence au travail sont interdits dans l'entreprise et sont portés à la connaissance de la Direction par les salarié(e)s dès lors qu'ils disposent d'éléments factuels et précis leur donnant un motif raisonnable de penser que de tels actes sont suffisamment avérés.

Sont visés les agissements sexistes, le harcèlement et la violence au travail susceptibles d'être exercés par un/une ou plusieurs salarié(e)s ou par des tiers ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, affectant sa santé et sa sécurité et / ou créant un environnement de travail hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant.

Est passible d'une mesure disciplinaire prévue au règlement intérieur tout(e) salarié(e) ayant procédé à des faits de sexisme, de harcèlement moral et/ou sexuel, de violence au travail, ou tout(e) salarié(e) auteur(e) de fausses accusations délibérées concernant des agissements de sexisme, de harcèlement moral et/ou sexuel, ou de violence au travail.

L'entreprise s'engage à informer les principaux acteurs en contact avec le personnel (les référents, la CSSCT, les équipes RH, managers...) et à mettre en place des actions de sensibilisation du personnel, afin de favoriser la libération de la parole grâce à des relais spécifiques au sein de l'entreprise. A cet effet, les Responsables de Ressources Humaines (RRH) sont désignés comme référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s de leur périmètre en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Les salarié(e)s sont sensibilisés et informés via des formations obligatoires (à date, il existe deux formats obligatoires : un spécifique à destination des managers et un à destination de tous les salarié(e)s).

Ces dispositions ne font pas obstacle aux prérogatives des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise. A cet effet, deux référents (une femme et un homme) chargés de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont également désignés au niveau des CSE d'établissement et du CSE central, parmi les membres élus de ces instances.

Les noms et coordonnées des référents (côté direction et côté représentants du personnel) se trouvent sur les panneaux d'affichage de la Direction dans les différents locaux de l'entreprise et sur l'Intranet.

Enfin, en sus de l'outil groupe BKMS (ou tout autre outil équivalent amené à le remplacer) destiné à recueillir les alertes professionnelles, l'entreprise a mis en place une boîte mail générique par établissement pour recueillir les signalements en matière de risques psychosociaux dont des faits de violences au travail. Une fiche de signalement (*en annexe*) a été élaborée afin d'accompagner le (la) salarié(e) victime ou témoin de faits de violences au travail.

A la date de signature du présent accord, les adresses mails destinées à recueillir les signalements sont les suivantes :

<b>Etablissement</b>	<b>Nom</b>
Antilles	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_ANTILLES
Est	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_EST
GPSE	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_GPSE
GPNO	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_GPNO
GSO	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_GSO
Méditerranée	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_MED
Nord-Ouest	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_NO
Ouest	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_OUEST
RAA	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_RAA
Siège	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_SIEGE
Boîte centrale (DRH)	DRH_DECLARATION_SIGNALEMENT_CENTRALE

### **Article 2.2. Dans le cadre de la vie personnelle**

Le numéro 3919 assure un premier accueil pour les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles. En fonction de leur situation, les victimes sont orientées vers les associations locales ou nationales partenaires les mieux à même de leur apporter une réponse ou un accompagnement.

Les appels peuvent concerner tous les types de violences sexistes et sexuelles : violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles, violences au travail.

Le numéro 3919 :

- est gratuit et anonyme ;
- est accessible 24h/24 et 7j/7 ;
- est accessible aux personnes sourdes et malentendantes ;
- est joignable par mobile ou téléphone fixe en métropole et dans les départements d'outre-mer ;
- permet de contacter une équipe d'écouter professionnels qui délivre des informations sur la marche à suivre face à une situation de violence ;
- s'adresse également à l'entourage des victimes et aux professionnels concernés ;
- propose une écoute dans 12 langues différentes en plus du français.

Il existe par ailleurs une cellule d'écoute interne, l'IAPR, permettant aux salarié(e)s de joindre des psychologues-cliniciens s'ils rencontrent des difficultés dans leur vie personnelle ou professionnelle. Ce dispositif permet de parler librement de difficultés et de recueillir les conseils de psychologues tenus au secret professionnel.

Les psychologues sont joignables au numéro 08 00 20 10 81 (Numéro vert gratuit depuis un poste fixe, 7 jours/7 et 24h/24).

Une communication spécifique sera réalisée et adressée par courrier (déposé sur le coffre-fort électronique des salarié(e)s dans le cadre d'une campagne annuelle, afin de rappeler l'existence du numéro 3919 et du dispositif d'écoute interne IAPR.

Par ailleurs, dans le cadre de son engagement sociétal, LCL a mis en place une offre baptisée **LCL'Aide** destinée à accompagner les victimes de violences économiques vers une autonomie bancaire retrouvée. LCL'Aide propose des services bancaires mis en place rapidement et jusqu'à 24 mois.

Enfin, un jour d'absence rémunéré est proposé aux salarié(e) victimes de violences familiales et/ou intrafamiliales afin de leur permettre d'effectuer les démarches nécessaires (juridiques, administratives, médicales, sociales).

Compte tenu de ce qui précède, les parties au présent accord s'entendent sur l'objectif et les indicateurs de suivi ci-après :

#### **OBJECTIF 20 : Lutter contre les violences dans le cadre de l'activité professionnelle et de la vie personnelle**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Taux de réalisation des formatans*
- *Répartition entre les femmes et les hommes ayant appelé le numéro vert*
- *Nombre de sollicitations de la cellule psychologique sur des problématiques de violences conjugales*
- *Nombre de signalements pour harcèlement moral*
- *Nombre de signalements pour harcèlement sexuel et/ou agissement sexiste*
- *Nombre d'enquêtes suite à un signalement pour harcèlement moral*
- *Nombre d'enquêtes suite à un signalement pour harcèlement sexuel et/ou agissement sexiste*

#### **Partie 8 : Commission de suivi**

Une commission de suivi du présent accord se réunit une fois par an au cours du 2<sup>e</sup> trimestre de l'année N+1. Cette commission de suivi est composée de trois membres par organisation syndicale représentative, ainsi que de représentants de la Direction.

La commission est informée de l'état de réalisation des objectifs (*actions mises en œuvre, indicateurs*) ainsi que des modalités d'attribution de l'enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux. Il est précisé que les indicateurs tels que prévus au sein du présent accord seront fournis dans le cadre de cette commission sous réserve d'un panel d'étude suffisant.

Après la tenue de la commission, une communication sera réalisée par LCL pour informer les salarié(e)s des éléments saillants en rapport avec l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

#### **Partie 9 : Durée de l'accord – Périodicité de la négociation**

Conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il prendra fin au 31 décembre 2029. A la date d'entrée en vigueur du présent accord, celui-ci remplace, sans autre formalité, les dispositions du précédent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 29 juin 2017 lesquelles cesseront de produire effet immédiatement sans qu'il ne soit nécessaire de respecter le délai de survie de 12 mois prévu dans le cadre de la procédure de dénonciation d'un accord collectif.

Chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord conformément à l'article L.2261-7-1 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 le délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de ladite demande. 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.

Le présent accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les parties au présent accord conviennent de se revoir au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2029 afin d'examiner les résultats obtenus et de poser le diagnostic préalable à l'ouverture de la négociation.

## Partie 10 : Dépôt de l'accord

Dès sa signature, un exemplaire du présent accord est communiqué aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Parallèlement, une copie sera également adressée aux organisations syndicales possédant une section syndicale dans l'entreprise.

LCL procèdera par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-5-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail.

Fait à Villejuif, le 07 mai 2026


Pour LCL  
Monsieur Jean-Hugues LOMBRY  
Directeur des Ressources Humaines

Signé par :  
  
03019D199B664CC...


Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de LCL

Pour la C.F.D.T.  
Monsieur Emmanuel HERGOTT  
Délégué Syndical National

Pour F.O.  
Madame Danièle GOURDET  
Déléguée Syndicale Nationale

Signé par :  
  
8C87B56936BE496...

Pour le S.N.B.  
Monsieur Xavier PREVOST  
Délégué Syndical National

Signé par :  
  
413EFFBF8A5A40F...

## Annexes

### ➤ Rappel des objectifs listés au sein du présent accord

**OBJECTIF 1 : Renforcer la part des femmes au sein de la catégorie des cadres et des filières présentant un déficit de salariées, et atteindre :**

- **La parité dans les recrutements des cadres en externe**
- **45 % de femmes dans les recrutements externes de cadres au sein de la BEIGF**
- **40 % de femmes dans les recrutements externes de cadres au sein de SIT**
- **40% de femmes dans les recrutements externes de cadres au sein de la Banque Privée**
- **La parité dans chaque promotion annuelle d'alternants**

#### ➤ Indicateurs de suivi :

- Répartition par genre des recrutements externes en CDI des cadres
- Répartition par genre des recrutements externes de cadres au sein de la direction SIT
- Répartition par genre des recrutements externes de cadres au sein de la BEIGF
- Répartition par genre des recrutements externes de cadres au sein de la Banque Privée
- Répartition par genre et par niveau de diplômes des campagnes d'alternance
- Nombre de partenariats noués avec des écoles d'ingénieurs, d'informaticiens et de façon générale, dans les filières présentant un déficit de candidatures féminines

**OBJECTIF 2 : Garantir une équité salariale à l'embauche à niveau de classification et de poste équivalents entre les femmes et les hommes**

#### ➤ Indicateur de suivi : Écart entre les médianes de RBA entre les femmes et les hommes à l'embauche à CNE et niveau de classification identiques sur les CNE suivants ou tout CNE qui serait amené à les remplacer :

- B087V2 - Conseiller Assurances et Services
- B088V4 - Banquier Privé de la Banque Privée
- B093V3 - Conseiller en Patrimoine
- E050V3 - Chargé d'affaires Entreprises
- E050V4 - Chargé d'affaires Entreprises
- E051V2 - Chargé d'affaires Entreprises Adjoint
- F043E2 - Business Analyst
- F043E3 - Business Analyst
- F043E4 - Business Analyst
- F148E2 – Ingénieur d'études et développement
- F148E3 – Ingénieur d'études et développement
- F158E2 - Logisticien Territorial
- F226E3 – Solution Analyst
- F226E4 – Solution Analyst
- F235T3 - Technicien Service Client
- F253E3 - Coach
- F258M3 - Squad Leader
- O010T4 - Spécialiste Service Client
- V054V4 - Chargé d'affaires Professionnels
- V085V2 - Conseiller à Distance
- V086V1 - Conseiller Accueil et Services
- V089V2 - Conseiller Clientèle Particuliers
- V090V3 - Conseiller Clientèle Privée

- V091V3 - Conseiller Clientèle Professionnels
- V113M2 - Directeur d'Agences Professionnels
- V117M3 - Directeur de Groupe d'Agences
- V710V3 - Responsable d'Agence

### **OBJECTIF 3 : Développer une marque employeur et une communication RH mettant en avant l'égalité professionnelle chez LCL**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de salons de recrutement et d'actions écoles partenaires dédiés « égalité professionnelle » par an avec la répartition géographique. Pour chaque salon, les indicateurs suivants seront partagés : nombre de candidatures, nombre d'entretiens et nombre d'embauches*
- *Répartition des ambassadeurs LCL femmes et hommes lors des interventions écoles et salons de recrutement*
- *Nombre de communications identifiées égalité professionnelle diffusées en interne et en externe*

### **OBJECTIF 4 : Renforcer la détection des profils féminins dans le sourcing interne pour que l'entreprise ait le choix entre le CV d'un homme et celui d'une femme pour chaque poste de Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional et Directeur d'Agence Pros publié, et atteindre :**

- **50% de femmes sur le métier de Directeur de Groupe d'Agences**
- **45% de femmes sur le métier de Responsable de Pôle Banque Privée**
- **35% de femmes sur le métier de Directeur de Centre d'Affaires Entreprise**
- **30% de femmes sur le métier de Directeur Régional**
- **50% de femmes sur le métier de Directeur d'Agence Pros**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les libellés emploi de Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée et Directeur de Centre d'Affaires Entreprise*
- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les libellés emploi de Directeur d'Agence, dont Directeur d'Agence Pros, Banquier Privé de la Banque Privée et Chargé d'Affaires Entreprise*
- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les libellés emploi de Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise*
- *Pour toutes les nominations sur les libellés emploi de Directeur d'Agence Pros, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise, répartition entre les mobilités LCL et les mobilités groupe*

### **OBJECTIF 5 : Travailler sur le sourcing des plus hauts postes de l'organisation et augmenter la part de femmes parmi les dirigeants pour atteindre :**

- **50% de femmes au sein de C250**
- **40% de femmes au sein du C60**
- **40% de femmes au COMEX et COMEX élargi**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Part des femmes dans les entrées de programme de potentiels (tous programmes confondus)*
- *Nombre total de salarié(e)s bénéficiant des programmes de potentiels par sexe*
- *Nombre et proportion de femmes proposées dans le vivier du parcours Directeur*
- *Nombre et proportion de femmes parmi les nominations sur les postes C250 et C60*

## **Objectif 6 : Garantir une équité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'évolution/promotion professionnelle**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Taux de femmes parmi les cadres au global et sur les libellés emploi de Directeur d'Agence, Banquier Privé de la Banque Privée, Chargé d'Affaires Entreprise, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise*
  - *Taux de promotion par genre au global et sur les libellés emploi de Directeur d'Agence, Banquier Privé de la Banque Privée, Chargé d'Affaires Entreprise, Directeur de Groupe d'Agences, Responsable de Pôle Banque Privée, Directeur de Centre d'Affaires Entreprise, Directeur Régional, Directeur de la Banque Privée et Directeur Entreprise*
  - *Note d'évaluation moyenne attribuée aux femmes et aux hommes en fonction du genre du manager*

## **Objectif 7 : Privilégier des actions concrètes de formation pour favoriser l'émergence des talents féminins**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Inscriptions par programme chaque année à tous les programmes inscrits au registre RNCP avec la répartition femmes/hommes*
  - *Nombre de salariées accompagnées dans les programmes / ateliers de développement dédiés aux talents féminins performantes des réseaux (Directrices d'Agences, y compris Directrices d'Agences Professionnelles, Banquières Privées de la Banque Privée, Chargées d'Affaires Entreprise, Directrices de Groupe d'Agences, Responsables de Pôle Banque Privée et Directrices de Centre d'Affaires Entreprise)*

## **OBJECTIF 8 : Sensibiliser les acteurs de l'évolution professionnelle aux biais cognitifs**

- *Indicateur de suivi : Pourcentage de salariés en prise de poste sur les métiers éligibles formés*

## **OBJECTIF 9 : Privilégier des actions concrètes de formation pour favoriser le retour à l'emploi des parents en retour de congé maternité / d'adoption / parental et des salarié(e)s revenant d'absences longues durées**

- *Indicateur de suivi : Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement sur leur CPF*

## **OBJECTIF 10 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les attributions de mesures salariales individuelles : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à $\pm 1$ point pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'une mesure et $\pm 0,2$ point pour les taux moyens**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Taux de bénéficiaires femmes et hommes de mesures salariales individuelles par classification*
  - *Taux de bénéficiaires femmes et hommes de mesures salariales individuelles par CNE, pour les CNE suivants ou tout CNE qui serait amené à les remplacer :*
    - *B087V2 - Conseiller Assurances et Services*
    - *B088V4 - Banquier Privé de la Banque Privée*
    - *B093V3 - Conseiller en Patrimoine*
    - *E050V3 - Chargé d'affaires Entreprises*

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

- E050V4 - Chargé d'affaires Entreprises
- E051V2 - Chargé d'affaires Entreprises Adjoint
- F043E2 - Business Analyst
- F043E3 - Business Analyst
- F043E4 - Business Analyst
- F148E2 – Ingénieur d'études et développement
- F148E3 – Ingénieur d'études et développement
- F158E2 - Logisticien Territorial
- F226E3 – Solution Analyst
- F226E4 – Solution Analyst
- F158E2 - Logisticien Territorial
- F235T3 - Technicien Service Client
- F253E3 - Coach
- F258M3 - Squad Leader
- O010T4 - Spécialiste Service Client
- V054V4 - Chargé d'affaires Professionnels
- V085V2 - Conseiller à Distance
- V086V1 - Conseiller Accueil et Services
- V089V2 - Conseiller Clientèle Particuliers
- V090V3 - Conseiller Clientèle Privée
- V091V3 - Conseiller Clientèle Professionnels
- V113M2 - Directeur d'Agences Professionnels
- V117M3 - Directeur de Groupe d'Agences
- V710V3 - Responsable d'Agence
- Pourcentage d'augmentation moyen et médian de la RBA des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une MSI

**OBJECTIF 11 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les attributions de mesures salariales individuelles entre les temps partiels et temps plein : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 4$  points pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'une mesure et un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 0,2$  point pour les taux moyens**

- Indicateurs de suivi :
  - Taux de bénéficiaires en temps partiel et en temps plein de mesures salariales individuelles
  - Montant moyen des mesures salariales individuelles en euros pour les bénéficiaires en temps partiel et en temps plein
  - Pourcentage d'augmentation moyen et médian de la RBA des personnes en temps partiel et en temps plein ayant bénéficié d'une MSI

**OBJECTIF 12 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre dans les changements de classification : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 1$  point pour les parts de salarié(e)s ayant bénéficié d'un changement de classification**

- Indicateurs de suivi :
  - Taux de bénéficiaires femmes et hommes d'un changement de classification
  - Durée moyenne entre 2 promotions par genre

**OBJECTIF 13 : Renforcer nos engagements en matière d'équilibre pour le taux de RVP annuelle attribué par le manager pour la part individuelle : au niveau de LCL, un seuil de tolérance abaissé à  $\pm 0,2$  point pour les taux moyens**

- *Indicateur de suivi : Taux moyen attribué aux femmes et aux hommes pour la part individuelle de la RVP*

**OBJECTIF 14 : Supprimer les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Nombre de bénéficiaires de l'enveloppe égalité professionnelle par établissement CSE et par CNE*
  - *Nombre d'éligibles et nombre de bénéficiaires par tranche d'âge (moins de 25 ans, 25 à moins de 30 ans, 30 à moins de 35 ans, etc. jusqu'à 60 ans et plus)*
  - *Montant moyen attribué en euros*
  - *Nombre de changements de classification dans le cadre de l'enveloppe égalité professionnelle*
  - *Nombre de bénéficiaires ayant également obtenu une MSI*

**OBJECTIF 15 : Limiter les impacts de la parentalité en matière de rémunération**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Nombre et taux de bénéficiaires par type de GES (conventionnelle ou légale)*
  - *Nombre de personnes ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant*

**OBJECTIF 16 : Renforcer l'accompagnement des futurs mères et pères qui accueillent un enfant, et atteindre :**

- **100% des salarié(e)s reçu(e)s avant et après leur congé maternité/d'adoption/parental**
- **100% des futurs mères et pères informés sur les droits liés à la parentalité**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Taux d'entretiens d'évaluation intermédiaire réalisés et formalisés par les managers par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
  - *Taux d'entretiens réalisés avant le départ par les RDI par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
  - *Taux d'entretiens préalables à la reprise réalisés et formalisés par les RDI par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
  - *Taux d'entretiens de reprise d'activité réalisés par le manager dans le mois qui suit la reprise des salarié(e)s par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*
  - *Taux d'entretiens réalisés après le retour et formalisés par les RDI par rapport au nombre de salarié(e)s en congé maternité / d'adoption / parental*

**OBJECTIF 17 : Favoriser et sécuriser le retour à l'emploi des parents suite à un congé maternité / d'adoption / parental**

- *Indicateurs de suivi :*
  - *Nombre de retours sans changement de CNE sans changement d'affectation*
  - *Nombre de retours sans changement de CNE avec changement d'affectation*
  - *Nombre de retours avec changement de CNE (avec ou sans changement d'affectation)*

**OBJECTIF 18 : Faciliter la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Nombre de jours d'absence rémunérés supplémentaires pris pour enfant en situation de handicap*
- *Nombre de bénéficiaires de la majoration des frais de garde pour enfant en situation de handicap*

**OBJECTIF 19 : Communiquer sur les mesures en faveur des femmes**

- *Indicateur de suivi : Nombre de salariés ayant suivi le webinaire organisé sur les mesures en faveur des femmes*

**OBJECTIF 20 : Lutter contre les violences dans le cadre de l'activité professionnelle et de la vie personnelle**

➤ *Indicateurs de suivi :*

- *Taux de réalisation des formatans*
- *Répartition entre les femmes et les hommes ayant appelé le numéro vert*
- *Nombre de sollicitations de la cellule psychologique sur des problématiques de violences conjugales*
- *Nombre de signalements pour harcèlement moral*
- *Nombre de signalements pour harcèlement sexuel et/ou agissement sexiste*
- *Nombre d'enquêtes suite à un signalement pour harcèlement moral*
- *Nombre d'enquêtes suite à un signalement pour harcèlement sexuel et/ou agissement sexiste*

➤ **Taux de femmes sur les postes de managers dans le réseau Retail, Banque Privée et Entreprises**

	<b>% de femmes au 31/12/2025</b>
Directeur d'Agence Pros	43%
Directeur de Groupe d'Agences	38,5%
Responsable de Pôle Banque Privée	35%
Directeur de Centre d'Affaires Entreprise	22,9%
Directeur Régional	23,5%

➤ **Taux de femmes sur les postes au plus haut niveau de l'entreprise**

	<b>% de femmes au 31/12/2025</b>
C250	30%
C60	38,6%
COMEX élargi	27,3%
COMEX	28,6%

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

➤ Niveaux de responsabilité chez LCL au 31/12/2025

DOMAINES D'ACTIVITES	NIVEAUX DE RESPONSABILITE
VENTE	V1'
	V1
	V2'
	V2
	V3
	V3'
	V4
	V5
MANAGEMENT	V6
	M1'
	M1
	M2
	M3
EXPERTISE	M4
	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E5'
SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMIN	E6
	T1
	T2
	T3
	T4
	T4'

Paraphe  
EH

Paraphe  
XP

Paraphe  
JL

➤ La fiche de signalement permettant d'accompagner le (la) salarié(e) victime ou témoin de faits de violences au travail



**FICHE DE SIGNALEMENT A TRANSMETTRE SUR LA BOITE MAIL DEDIEE DE VOTRE PERIMETRE\***

Les Risques PsychoSociaux (RPS) sont définis comme des risques portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des collaborateurs au sein de leur environnement professionnel. Ces risques peuvent recouvrir différentes formes et de façon non exhaustive : harcèlement (moral ou sexuel), stress, burn-out, etc.

La ligne Métier RH est à votre écoute et les RRH / RRS de votre périmètre étudient votre signalement avec attention.

ELEMENTS D'IDENTIFICATION :		
NOM :	Fonction :	
PRENOM :	Lieu de travail :	
J'effectue le signalement en tant que :	Victime <input checked="" type="checkbox"/>	Témoin <input type="checkbox"/>

CIRCONSTANCES DES FAITS :			
Date :	Lieu :	Témoins potentiels :	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
Nombre de personnes impliquées :			
Lien avec les personnes impliquées :	Manager <input type="checkbox"/>	Collaborateur <input type="checkbox"/>	Collègue <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/>

Les réponses indiquées ci-dessous constituent de premiers éléments d'informations et n'impactent en aucun cas l'attention portée à votre signalement :

DESCRIPTIF CIRCONSTANCIE DES FAITS :

RESSENTI DE L'ETAT DE LA VICTIME :	
	NE SE PRONONCE PAS <input type="checkbox"/>

Des faits se sont-ils produits avant la situation décrite ?	NE SAIT PAS <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Si OUI, indiquer les périodes concernées :			
Les faits ont-ils fait l'objet d'échanges préalables avec un interlocuteur ?	NE SAIT PAS <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Si OUI, indiquer les personnes concernées :			
Les faits ont-ils été signalés à la médecine du travail ?	NE SAIT PAS <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Les faits ont-ils été signalés au service social ?	NE SAIT PAS <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Les faits ont-ils eu pour conséquence un arrêt de travail ?	NE SAIT PAS <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Les faits ont-ils fait l'objet d'une main courante ou d'un dépôt de plainte ?	NE SAIT PAS <input type="checkbox"/>	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>

Confidentialité :
Dans le cadre de votre signalement et des investigations qui pourraient en découler, la teneur des échanges et informations qui pourrait être recueillie revêt un caractère strictement confidentiel. Seuls les collaborateurs habilités à participer au processus d'enquête de façon restreinte en seront avertis.

Date :
--------

\* Ce canal de signalement ne se substitue en aucun cas aux autres dispositifs disponibles dans l'entreprise et notamment l'outil permettant de bénéficier de la protection du lanceur d'alerte au titre de la loi Sapin 2

Toute déclaration mensongère réalisée de manière délibérée est répréhensible et engage la responsabilité du déclarant.