

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE CHEZ LCL

THEMES	MESURES	REMARQUES	ARTICLE	
Actions de sensibilisation et de communication	Création d'une rubrique égalité professionnelle sur l'intranet	y figurent les principales mesures de l'accord et des fiches pratiques relatives à l'égalité professionnelle (garantie évolution salariale, retour de congé maternité ou parental...)	1.1	
	les managers et les responsables de développement individuel, lors de leur prise de poste, suivent un parcours de formation intégrant un module sur l'égalité professionnelle	Managers et responsables de développement individuel déjà en poste reçoivent une communication annuelle sur le sujet	1.2	
Recrutement	Rédaction des offres d'emploi de manière neutre	un contrôle sera réalisé sur la base d'un échantillon de 40 offres d'emploi	8	
Mesures relatives à la maternité, la paternité et la parentalité	objectif de tendre vers 50% des recrutements de femmes en CDI et 50% d'hommes, pour chaque catégorie professionnelle			
	Poste identique lors du retour de ces congés y compris lorsque la reprise se fait à temps partiel			
	entretien préalable au congé maternité ou adoption, avec le responsable hiérarchique et le responsable de développement individuel	seront envisagées les modalités dudit congé, d'un éventuel congé parental, et la reprise à temps plein ou partiel		3.1
	entretien préalable à la reprise d'activité	se fait à l'initiative du salarié, en le demandant 2 mois avant la date de reprise y sont envisagées les perspectives d'évolution professionnelle et l'identification des besoins d'accompagnement ou de formation		3.1.3
	entretien suite à la reprise d'activité: se fait dans le mois de la reprise par le responsable hiérarchique	public prioritaire aux actions de professionnalisation, droit à la formation en cas de changement de techniques de travail, bilan de compétences	3.1.4	
Mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale	augmentation de la rémunération brute annuelle pour ne pas être pénalisé du fait de l'absence liée au congé maternité ou d'adoption		3.3.4	
	bénéfice d'une mesure salariale individuelle versée suite à une étude comparative de l'évolution des rémunérations entre les salariés absents et présents	mise en place d'une enveloppe de 1000K dédiée à des rattrapages salariaux en cas d'écart non justifié par des raisons objectives		
Mobilité géographique et contraintes familiales	en cas de mobilité pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, entreprise propose dans la mesure du possible un emploi similaire au conjoint	si l'entreprise ne parvient pas à trouver un emploi similaire au conjoint, ce dernier peut bénéficier d'un congé sans solde de 3 mois	6.2	
Prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des formations	pour permettre l'accès à la formation des salariés ayant des contraintes familiales, possible de financement de frais de garde dans la mesure de 100 euros		6.3	
	développement des formations à distance (e-learning, classe virtuelle), essayer dans la mesure du possible que les formations soient effectuées par les managers de proximité afin de limiter les déplacements			
	aménagement des horaires de formation: pas avant 10H30 le premier jour, pas après 16H00 le dernier jour			
Conciliation vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales	salariés monoparentaux d'enfants de moins de 12 ans peuvent demander un entretien avec leur responsable de développement individuel. Seront abordées les possibilités de rapprochement de domicile, aménagements d'horaires ou télétravail		7	