

RANQUES ET ASSURANCES

TÉLÉTRAVAIL: ON OUVRE!

FO LCL se réjouit de voir, enfin, s'ouvrir une nouvelle négociation sur le télétravail qui a débuté le 2 juillet et se poursuivra en septembre.

Il faut dire que LCL est très en retard sur les nouveaux modes d'organisation du travail (co-working, travail en tiers-lieu, télétravail), ce qui pénalise LCL aux yeux de ses salariés et des candidats à l'embauche.











LE CONSTAT

A ce jour, le télétravail chez LCL, c'est :

- 1 jour maxi par semaine réservé aux salariés de + de 50 ans des réseaux commerciaux et du siège opérationnel, exerçant en fonctions support, sauf pour les utilisateurs d'applications ultra sensibles (accord « Contrat de génération » du 20 octobre 2016)
- l'extension du télétravail aux salariés éligibles, quel que soit leur âge, « au regard de leur situation familiale et des difficultés rencontrées » (accord « Egalité Pro » du 29 juin 2017)

Début 2019, 450 CLP (soit 23 % de la population actuellement éligible) sont télétravailleurs : 85 % des bénéficiaires exercent habituellement leur activité sur le siège opérationnel, les autres 15%, en fonctions support dans les régions.

LES + ET LES - DU TÉLÉTRAVAIL

- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale
- la réduction de l'absentéisme (- 38 %)
- + une plus grande motivation au travail (79 %)
- + la hausse de la productivité (+ 17 %)

les - : peu ou pas visiblement puisqu'aucun télétravailleur LCL n'a exercé son droit à la réversibilité

Cet engouement partagé par les salariés et les entreprises explique la volonté de la direction de développer le télétravail chez LCL avec pour objectif affiché de passer le cap des 2.000 télétravailleurs (1.500 de plus qu'à ce jour soit 45 % des personnes éligibles) en supprimant le critère d'âge et en ouvrant à des fonctions support jusqu'à présent exclues.

LES RÉFLEXIONS DE LA DIRECTION



- suppression du critère d'âge
- télétravail exclusivement au domicile (ni co- working, ni tiers-lieu)
- suppression du remboursement des frais d'abonnement Internet
- maintien à 1 jour hebdomadaire
- + extension au 1er janvier 2020



- ouvrir à POSC, aux CRC, au réseau commercial
- possibilité de 2 jours de télétravail hebdomadaires
- uniquement si le salarié le souhaite, possibilité de travailler en tiers-lieu (agence LCL proche du domicile)
- indemnisation couvrant les frais professionnels occasionnés par le télétravail (abonnement Internet, écran adapté au télétravail, l'électricité, ...)
- versement de la participation employeur aux télétravailleurs ne bénéficiant pas de titres restaurant (salariés du siège), revendication de longue date de FO LCL (voir au dos, lettre ouverte de février 2018 restée lettre morte)
- dispositions particulières pour les salariés aidants et handicapés
- sécuriser les demandes (motivation objective des refus, délai de réponse, ...)
- autoriser le télétravail ponctuel (intempéries, impondérables en termes de transports, ...)

Pour **FO LCL**, cette négociation est l'opportunité pour LCL de rattraper son retard en termes de nouvelles organisations de travail. LCL qui se veut digital et agile, se doit de réussir cette importante évolution sociétale portée par une grande majorité de salariés et futurs salariés.



LETTRE OUVERTE

Monsieur Renaud CHAUMIER
DRH LCL
Immeuble Rhône
10 place Oscar NIEMEYER
94800 VILLEJUIF

Villejuif, le 1er février 2018.

Objet : Télétravailleur et indemnité de repas

Monsieur le Directeur,

Les accords « Contrat de génération » signés notamment par le DRH et **FO LCL** actent le principe d'égalité de traitement entre un télétravailleur et ses collègues travaillant au sein de l'entreprise :

« Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise ».

L'URSSAF précise sur son site Internet « urssaf.fr » :

« Si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurant, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite ».

Pour **FO LCL**, concernant le bénéfice d'un restaurant d'entreprise, si les salariés d'une unité y ont accès, les télétravailleurs de cette unité, étant dans l'incapacité de s'y rendre, doivent percevoir en guise de compensation le versement de la participation employeur au titre restaurant, soit actuellement 5,16 € par journée de télétravail. C'est d'ailleurs ce montant que vous allouez aux salariés concernés lorsque le restaurant d'entreprise est fermé.

FO LCL a posé la question en Délégation du Personnel où, à notre grand étonnement, le président a répondu que ce sujet n'était pas du ressort de cette instance. C'est pourquoi nous vous avons interpellé lors du Comité Central d'Entreprise (CCE) du 11 janvier dernier.

Outre le versement de cette compensation aux télétravailleurs le plus rapidement possible, **FO LCL** vous demande également de régulariser, le cas échéant, la situation des télétravailleurs sur les trois dernières années.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur, nos salutations respectueuses.

Philippe KERNIVINEN
Délégué Syndical National FO LCL

