

TÉLÉTRAVAIL : COUP DE FROID SUR LA NÉGO

Après une première séance de négociation très prometteuse en juillet dernier, celle du 16 septembre fut très décevante.

Bien que la DRH nous ait fait l'apologie du télétravail, affirmé qu'il est bénéfique pour tout le monde, pour autant, elle a calmé nos ardeurs car « *il faut y aller petit à petit même si nous partons de loin* », et d'ajouter « *dans quelques années, le télétravail ne sera plus un sujet puisqu'il se sera imposé naturellement* ». Mais en attendant ...

QUI SERAIT CONCERNÉ ?

Le télétravail ne sera ouvert :

- qu'aux salariés des fonctions support réseau et siège
- qu'aux salariés comptant 1 an d'ancienneté minimum (alternants et stagiaires exclus)
- qu'aux salariés dont l'autonomie est **jugée suffisante**
- qu'aux salariés **considérés comme maîtrisant leur poste**
- que si les conditions de sécurité des applications le permettent
- que si la décision du manager sur la demande de télétravail a été **entérinée par le N-1 du COMEX** (refus comme acceptation)

RÉPONSES AUX DEMANDES DE

FO LCL

- ouverture au réseau commercial et POSC : **NON**, pas pour le moment
- 2 jours hebdomadaires : **NON** sauf cas cités
- travail en tiers-lieu, co-working : **NON**, LCL n'est pas prêt ... pour une banque qui se dit banque digitale de référence !
- **indemnité couvrant les frais engagés** : **NON**, « *on supprime car on va déjà beaucoup investir* »
- participation aux frais de repas (télétravailleurs du siège) : **NON**, « *on ne peut pas tout avoir* »
- sécurisation des demandes (notamment possibilité de recours) : on a plutôt l'impression que cela se complexifie
- télétravail ponctuel/occasionnel (en cas d'intempéries, de problèmes de transport, de contraintes familiales, ...) : hors accord, doit rester exceptionnel. Donc au bon vouloir de la direction

Seule réponse positive : les salariés aidants pourront télétravailler au domicile du proche (parent par exemple). Cela fait peu. La direction autoriserait également le télétravail depuis une résidence secondaire.



2 FORMULES PROPOSÉES

La formule « fixe » (l'actuelle) : 1 jour fixe hebdomadaire (soit environ 45 jours par an en tenant compte des congés et fêtes)

La formule « souple » : un quota de 12 jours à prendre dans l'année sans excéder 1 jour dans une semaine

Exception à la formule « fixe » : 2 jours hebdomadaires pour les salariées enceintes d'au moins 5 mois, et pour les salariés ayant 3 heures aller/retour de trajet quotidien (sur ce point, la DRH ne sait pas combien de salariés seraient concernés).

Dans les cas où le télétravail est une préconisation de la médecine du travail, dans sa grande bonté, la direction respectera cette préconisation !

L'INFO EN +

Même sans accord d'entreprise ou de branche, tout salarié peut désormais demander à son employeur de télétravailler. En cas de refus, l'employeur a l'obligation de motiver sa demande.

Le but d'une négociation est d'obtenir des améliorations supra légales consignées dans un accord. Or, quel intérêt aurait aujourd'hui un syndicat digne de ce nom, à signer un texte aussi minimaliste qui n'apporte quasi rien de mieux que la loi ? Au contraire, **signer ce projet de texte restreindrait le télétravail chez LCL à un jour hebdomadaire** quand la loi ne le limite pas et quand la charte du groupe de novembre 2018 l'ouvre à 2 jours par semaine et permet le télétravail occasionnel.

Pour **FO LCL** signataire des accords précédents, la timidité de la direction sur ce sujet d'actualité ne va faire qu'accroître le manque d'attractivité de notre banque. Il ne reste qu'une réunion programmée le 3 octobre prochain pour que la direction se soigne et se montre plus volontaire.

