

TELETRAVAIL

LA NEGOCIATION S'ENGAGE

LCL a plutôt bien débuté cette négociation. En effet, dès l'ouverture, LCL a indiqué qu'il **prorogea**it jusqu'au **31 décembre 2021 le travail à distance** lié à la pandémie, ceci afin de se laisser le temps de négocier un nouvel accord qui se substituera, dès janvier 2022, à celui existant. Tous les avenants télétravail seront alors caduques. LCL a ensuite rapidement dévoilé les contreparties qu'il pourrait exiger.

Après un rapide état des lieux de l'accord télétravail signé en 2019, la direction a présenté ses 4 objectifs pour la négociation de ce nouvel accord :

- **la satisfaction clients et la performance**, grâce au déploiement de nouvelles organisations de travail et une optimisation des horaires en cohérence avec les besoins clients
- **la qualité de vie au travail** en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- **la transformation managériale**, devant aboutir à une confiance accrue envers les télétravailleurs, par de nouveaux outils de pilotage. LCL appuie également cette transformation par la mise en place du Flex-Office
- **la responsabilité sociale et environnementale (RSE)**, en contribuant à la diminution de l'empreinte carbone afin d'améliorer l'image de LCL

Selon LCL, 5 principes doivent accompagner la mise en place du télétravail :

- **la satisfaction clients** reste la priorité absolue. Pour cela LCL souhaite maintenir l'ouverture des agences mais envisage la remise en cause des horaires variables pour POSC et OSCE
- **l'organisation du télétravail** ne pourra plus se faire sur un jour fixe comme précédemment
- **le manager continue d'exercer un rôle central** dans la mise en place du télétravail. Il évalue toujours la capacité et l'autonomie du salarié demandeur et les activités télétravaillables ou non. La mise en place du télétravail reste subordonnée à l'accord du salarié et du manager.
- la réaffirmation de la volonté de LCL d'**élargir le télétravail**, certaines activités restant toutefois non télétravaillables
- **l'expérimentation** de l'ouverture du télétravail **pour les réseaux RETAIL et BEIGF**. Pour cette dernière la problématique se pose moins car il n'y a pas d'agences à maintenir ouvertes

LCL souhaite maintenir **3 jours de présence sur site** ce qui exclut de facto les temps partiels inférieurs à 80%.

Le télétravail sera possible **au domicile** ou dans un lieu de **résidence en France**. La possibilité de travailler dans un tiers lieu ou en co-working reste totalement exclue.

LCL n'a pour l'instant proposé aucun nombre de jours en fonction des métiers.

FO LCL PROPOSE

- **maintenir le travail à distance** tant que le nouvel accord n'est pas mis en place, ce que la direction a consenti, en début de séance
- **ouvrir le télétravail à tous les métiers** et lister les services ou activités non télétravaillables aujourd'hui. Un suivi pourrait être réalisé régulièrement sur ce sujet, afin de s'adapter aux évolutions éventuelles
- ouvrir le télétravail :
 - **aux temps partiels** en proratisant par rapport au temps de travail
 - **aux CDD** de plus de 6 mois sur leur poste
 - **aux alternants et stagiaires**, dès 6 mois d'ancienneté sur leur poste, au prorata du temps de présence en entreprise
- **octroyer un quota supplémentaire occasionnel** pour :
 - les salariés aidants
 - les salariés en situation de handicap
 - les salariés en fin de carrière
 - lors de circonstances exceptionnelles (intempérie, pics de pollution atmosphérique, ...)
- mettre en place une **allocation** renouvelable pour **frais d'équipement** (écran, fauteuil, etc...)
- allouer un **forfait par journée télétravaillée**
- **verser la part employeur du titre restaurant** pour les jours télétravaillés, que le salarié dispose déjà de la carte restaurant ou qu'il ait accès aux restaurants d'entreprise

PROCHAINE RÉUNION DE NÉGOCIATION

VENDREDI 29 OCTOBRE 2021

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli FO LCL



twitter.com/FOLCL



FO LCL

