Novembre 2021

LCL DÉNONCE L'ACCORD EXISTANT

Le 29 octobre s'est déroulée la deuxième séance de négociation concernant le télétravail. C'est avec stupeur et tremblements (d'indignation) que ***FO LCL*** a accueilli la déclaration de la direction affirmant sa volonté de ne pas prolonger l'accord existant au-delà du 31 décembre.

CONTEXTE : l'accord télétravail signé en décembre 2019 a permis d'étendre le télétravail à tous les salariés des fonctions support, y compris celles des réseaux commerciaux. En étaient alors exclus les agences, POSC, les CRC, la BEIGF, ...
Mis en place en janvier 2020, cet accord a finalement très peu été éprouvé : la pandémie s'est imposée dès le premier trimestre 2020 et le travail à distance est devenu la règle pour les salariés des fonctions support, mais aussi, par roulement, et à chaque fois que c'était possible, pour les salariés des agences, de POSC, des CRC, de la BEIGF, ...
L'accord de 2019 était conclu pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Mais cette fois, la direction refuse de le reconduire : **l'accord existant cessera de produire ses effets à la date du 31 décembre 2021**.

QUELLES CONSÉQUENCES ? Si nous ne parvenons pas à un accord d'ici le 31 décembre 2021, **LCL serait l'un des seuls établissements bancaires à ne pas proposer le télétravail à ses salariés**. Les avenants au contrat de travail dont disposent actuellement les télétravailleurs deviendraient caduques.

A ce jour, compte tenu des propositions de la direction (voir au dos), nous sommes, pour l'instant, loin de parvenir à un accord : le chantage et la pression ne sont pas des signes encourageants. Dénoncer l'accord existant, c'est engouffrer les organisations syndicales dans un entonnoir :

- si nous ne parvenons pas à un compromis pour POSC et le réseau, devons-nous sacrifier l'ensemble des salariés, notamment ceux des fonctions support actuellement bénéficiaires du télétravail ?
- A contrario, pouvons-nous apposer notre signature sur un accord qui conditionne la mise en place du télétravail à du chantage sur les horaires variables pour POSC, entre autres, et qui limite l'accès au télétravail à une poignée de sites dans les réseaux commerciaux (expérimentation sur 10 jours par an seulement pour 1 DR et 1 pôle Banque privée par DDR, voir au dos) ?

À SAVOIR : rien n'empêche la direction de reconduire l'accord existant, quitte à prévoir une clause de substitution dans le nouvel accord qui remplacerait les dispositions précédentes.
Une négociation se fait loyalement avec des avancées de part et d'autre. Ce n'est pas le choix fait par LCL à ce jour.

Pour ***FO LCL***, nous restons ouverts à la négociation, qui nous tient particulièrement à cœur, sous réserve que ce ne soit pas sous la contrainte. Nous avons encore quelques belles semaines devant nous pour aller dans le bons sens.

Car, oui, ***FO LCL*** souhaite plus que jamais un accord télétravail, aussi bénéfique pour les salariés de LCL que pour l'image de notre entreprise en tant qu'employeur responsable socialement.
Retrouvez au dos de ce flash les propositions faites par ***FO LCL*** ainsi que la position de la direction de LCL à ce jour.

ZOOM SUR TÉLÉTRAVAIL ET TRAVAIL À DISTANCE

Même si la mise en œuvre semble identique (on travaille ailleurs que dans son entreprise, de chez soi ou d'un tiers lieu), il existe de nombreuses différences.

Ainsi le télétravail est régi par un accord négocié par la direction avec les organisations syndicales représentatives, fixant les modalités précises : éligibilité, nombre de jours, modalités d'acceptation ou de refus, ... En cas d'acceptation par le manager, le salarié télétravailleur signe un avenant à son contrat de travail reprenant les modalités et les conditions d'exercice du télétravail.

En revanche, le travail à distance, mis en place à cause de la pandémie, n'est pas régi par un accord : c'est la situation de crise qui a conduit à mettre les salariés en travail à distance, lorsque c'était possible. Dans ce cas, les modalités de mise en œuvre (nombre de jours, salariés concernés, salariés fragiles, ...) ont pu évoluer en fonction de la situation de la crise sanitaire et des différents protocoles nationaux ou internes chez LCL.

L'état d'urgence sanitaire devrait prendre fin le 15 novembre, si la pandémie le permet. En théorie, le télétravail devrait alors s'appliquer conformément aux conventions passées avec les salariés des fonctions support disposant déjà du télétravail avant la pandémie. Mais LCL a accepté de prolonger les mesures liées au travail à distance jusqu'au 31 décembre 2021, le temps de la négociation.

ITEMS DE NÉGOCIATION	PROPOSITIONS DIRECTION	PROPOSITIONS ***FO LCL***
Principes retenus au 29 octobre 2021	• Non reconduction de l'accord télétravail actuel • Maintien du travail à distance jusqu'au 31 décembre 2021 • En cas de délai sur la mise en place du nouvel accord, étude de la possibilité de prolonger éventuellement le travail à distance sur le mois de janvier 2022 • 5 principes clés (à retrouver sur notre flash du 20 octobre 2021, disponible sur notre site fo-lcl.fr)	• Maintien du travail à distance jusqu'au 31 décembre 2021 • Reconduction de l'accord existant actuellement, et maintien de celui-ci jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord (clause de substitution) ceci permettant de ne pas créer de « vide » si la négociation n'était pas achevée au 1 er janvier 2022 et de négocier sereinement un nouvel accord équilibré.
Accord et mise en place du télétravail	• Durée d'un an avec tacite reconduction sauf en cas de non reconduction avec envoi d'un mail ou courrier AR avant le 31/10 de l'année N • Peut faire l'objet d'une révision • Mise en place après entretien entre le manager et le salarié. Mise en place du formulaire avec validation • En cas de refus, même formalisme que l'accord existant	
Population éligible	• CDI et CDD sans condition d'ancienneté *« sauf si le manager l'estime nécessaire »* • Temps partiel : pas de proratisation des 3 jours par semaine sur site. • Télétravail ouvert aux salariés à temps plein et à temps partiel ou réduit au minimum à 70% • Alternants et stagiaires : éligibles au télétravail, à la main du tuteur ou du maitre d'apprentissage	• Télétravail ouvert à tous • Proratisation des jours de présence sur site pour les temps partiels
Métiers éligibles	• Élargissement du télétravail à LCL Mon contact, middle office, back office POSC et OSC **sous réserve de la révision de l'accord Horaires variables** • Pour les réseaux commerciaux seules des **« expérimentations de jours maximum par an » sur 1 DR et un pôle Banque privée par DDR** sont envisagées	• Ouvrir le télétravail à tous les métiers et justifier les tâches ou les métiers non télétravaillables • Prévoir un suivi sur ce sujet pour faire évoluer la situation et développer le télétravail • ***FO LCL*** ne souhaite pas une énième expérimentation pour les réseaux commerciaux : la crise sanitaire a prouvé que la télétravail était possible.

Modalités d'exercice du télétravail	• 3 jours sur site par semaine minimum
	• Possibilité de 2 jours de télétravail par semaine pour LCL Mon contact, fonctions support et middle et back office
	• BEIGF : **expérimentation 1 jour de télétravail par semaine, reportable, soit maximum 2 jours par quinzaine**
	• Retail : expérimentation avec possibilité d'une flexibilité **jusqu'à 10 jours par an**, pour seulement **une DR par DDR, un pôle Banque privéé par DDR** pendant une duré de 9 mois
	• Lieu de télétravail : domicile ou autre adresse référencée par le salarié. Pas de co-working, ni lieu public. Réflexion sur la possibilité de travailler dans les locaux des autres entités du groupe
		• 2 jours par semaine pour le réseau, 3 jours pour POSC, OSCE, fonctions support et LCL Mon contact, prise / pose de jours flexibles
		• Quota supplémentaire pour :
		  • Salariés RQTH
		  • Salariés aidants
		  • Femmes enceintes
		  • Salariés ayant des temps de transport important
		• Possibilité d'accorder le télétravail en cas de situations exceptionnelles (intempéries, pics de pollution, ...)
		• Télétravail possible dans les locaux des autres entités du groupe

Prise en charge des frais	• Enveloppe forfaitaire pour achat de matériel (écran , fauteuil, ...), **prise en charge de 50% dans la limite de 150 euros** si les achats sont réalisés sur la plateforme Edenred • Allocation forfaitaire par journée télétravaillée : **2 euros par jour** télétravaillé **dans la limite de 168 euros**	• Frais de repas : les jours de télétravail, verser la part employeur des tickets restaurants pour les télétravailleurs qui disposent des restaurants d'entreprise quand ils sont sur site • Frais d'équipement, éventuellement renouvelables, + allocation forfaitaire par jour télétravaillé, montants identiques à ceux pratiqués dans le groupe.

PROCHAINE RÉUNION DE NÉGOCIATION

LUNDI 8 NOVEMBRE 2021

Restez informés et connectés à FO-LCL

Appli FO LCL

twitter.com/FOLCL

FO LCL