



# TÉLÉTRAVAIL

SUR LE FIL, **FO LCL** PERMET UN (DÉ)CLIC  
POUR QUE LE TÉLÉTRAVAIL NE RESTE PAS SUR LA TOUCHE

**LE CONTEXTE** : signé en décembre 2019 et mis en place en janvier 2020, l'accord télétravail chez LCL n'aura pas tenu longtemps. En effet, dès le mois de mars 2020, il a été mis en veille et remplacé par le travail à distance lié à la pandémie de COVID 19. Puisque la direction a souhaité mettre fin à l'accord de 2019, le télétravail avait disparu chez LCL depuis le 1er janvier 2022. Il vient finalement d'être sauvé in extremis grâce, notamment, à **FO LCL** qui a eu « l'écran » de tenir bon.



## LES AVANCÉES OBTENUES

- **le télétravail est ouvert à toutes les directions, sans exception.** La quasi totalité des temps partiels sont également éligibles. Outre les CDI, peuvent aussi y prétendre, sans condition d'ancienneté, les CDD, les alternants et les stagiaires.
  - ◊ Fonctions support, LCL Mon Contact, POSC et OSCE : 2 jours possibles par semaineOubliés dans l'accord précédent, les réseaux sont enfin éligibles au télétravail :
  - ◊ BEIGF : 1 jour par semaine
  - ◊ Retail : 11 jours par an, quelle que soit **la taille de l'agence**. Les métiers de l'accueil sont également concernés
- si la présence obligatoire sur site est théoriquement de 3 jours, notamment pour les fonctions support, LCL Mon Contact et POSC/OSCE, le nombre de jours hebdomadaires télétravaillés n'est toutefois pas réduit pour un temps partiel ou en cas de jours fériés, de ponts, de congés ou de RTT
- LCL met en place une **allocation forfaitaire** par journée télétravaillée de 2,5 € par jour, plafonnée à 210 € par an
- Initiée par le groupe lors de la pandémie, une participation aux frais engagés est (enfin!) octroyée chez LCL : 50% de la valeur TTC du ou des biens acquis, dans la limite de 180 €

## BIEN ... MAIS PEUT MIEUX FAIRE



- **11 jours pour le réseau Retail** sont très insuffisants, au regard de la capacité des agences à s'être adaptées à ce mode d'organisation du travail. Cependant, la direction a renoncé (avec beaucoup de réticence) à l'expérimentation qu'elle souhaitait initialement : 1 seul pôle BP et 1 seule DR concernés par DDR, sauf pour le Nord-Ouest et GPSE qui, elles, auraient été concernées dans leur ensemble.
- **3 jours obligatoires de présence sur site** : cela demeure une contrainte, même si cette notion est un peu contrebalancée par la souplesse accordée lorsque la semaine comporte un jour non travaillé
- **la participation financière de LCL** n'est valable qu'une fois, non renouvelable, **non rétroactive** et uniquement si le salarié s'équipe sur la plateforme Edenred
- **la direction a refusé d'accorder un jour de télétravail supplémentaire** aux salariés subissant un temps de transport quotidien important. Seule exception : les futures mamans qui ont au moins 3h de transport quotidien. Mais pour **FO LCL**, ce seuil demeure trop élevé. Enfin et malheureusement, pas un jour supplémentaire n'est octroyé non plus pour les seniors et les salariés aidants, malgré nos demandes.

# ZOOM SUR ...

## ... AILLEURS



**R**appelons que le télétravail est régi par un accord, contrairement au travail à distance qui a été instauré en raison de la pandémie. On ne peut donc pas comparer cet accord télétravail 2022 avec la situation exceptionnelle que nous avons vécue depuis mars 2020.

En revanche, nous pouvons comparer l'accord LCL avec d'autres banques :

**Société Générale** : l'accord montre une grande disparité dans l'accès au télétravail selon les métiers. De plus, avant sa mise en place concrète, une expérimentation sur certains métiers avait été menée. « Les centraux » ont par exemple 4 jours de télétravail hebdomadaires quand les agences avec moins de 10 salariés n'y ont pas du tout accès. Les chargés d'accueil n'y sont pas non plus éligibles.

**BNPP** : l'accord met en évidence plusieurs formes de télétravail : le « télétravail régulier » pouvant aller jusqu'à 2,5 jours par semaine, le « télétravail mixte » avec des quotas de jours fixes hebdomadaires et des quotas de jours flexibles semestriels, et le « télétravail occasionnel » qui s'adresse plutôt au réseau commercial dans la limite de 2 jours par mois ou de 12 jours par

semestre. Toutefois, il semblerait que la concrétisation de ce dernier soit très lente : actuellement, sur 1700 agences, seulement 200 auraient bénéficié du télétravail.

**HSBC** : l'accord propose 2 rythmes : soit le « télétravail régulier » de 8 ou 12 jours mensuels ou le « télétravail occasionnel » de 30 jours par an, accessible au réseau commercial. Néanmoins peu de détails quant à son application dans le réseau.

**Caisses du Crédit Agricole** : nous avons peu de références, mais les accords semblent disparates d'une caisse à l'autre. Par exemple, le CADIF exclut totalement le réseau commercial et ne propose qu'une expérimentation pour les fonctions support de 2 jours par semaine. La caisse régionale de Provence Côte d'Azur propose un jour par semaine pour le réseau et 2 jours hebdomadaires pour les fonctions support. Mais sa mise en application semble également compliquée puisque l'accord renvoie à « l'organisation du travail » sans autre précision.

## LE POINT DE VUE DE **FO LCL**

**FO LCL** reconnaît bien volontiers que cet accord est encore perfectible, notamment en ce qui concerne le nombre de jours de télétravail accordé. Toutefois :

- un point d'étape est prévu fin 2022 : suivi des acceptations, des refus, des motifs, ... Cela nous permettra de contrôler sa bonne application
- l'accord est à échéance au 31 décembre 2023. Une commission de suivi se tiendra en septembre 2023 afin d'établir un bilan. Ce constat nous permettra, espérons-le, de négocier un nouvel accord plus ambitieux qui répondra davantage à vos aspirations.

Depuis l'introduction du télétravail chez LCL (par l'accord « contrat de génération » de 2013), **FO LCL** a toujours promu et défendu ce mode de travail, basé sur un double volontariat.

Nous restons fidèles à notre position et avons souhaité donner toutes ses chances à cette négociation.



Délégation Nationale **FO LCL**  
Immeuble Rhin - BC 401-11  
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF  
☎ 01 42 95 12 05 / 06  
✉ fo\_delegation-nationale@lcl.fr

Restez informés et connectés à FO-LCL



Appli FO LCL



twitter.com/FOLCL



FO LCL

