



LCL
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Accord Télétravail 2024/2028 : pourquoi la CFDT signe ?

Juin 2024



La CFDT, dont la plupart des revendications ont été retenues, se félicite de cet accord, qui cristallise de nombreuses avancées pour les salariés. La CFDT a donc signé ce nouveau texte qui entrera en vigueur le 1er juillet 2024 pour 4 ans.

Si notre demande d'augmentation du nombre de jours pour tous n'a pas été complètement entendue, nous notons que les attentes des collègues du réseau retail (agences, BP et Habitat) ont été satisfaites puisque leur quota a été multiplié par 3 (soit une enveloppe de 33j/an vs 11j). La CFDT a obtenu l'annualisation des jours octroyés qui permettra de gagner en souplesse sans perdre de jours de télétravail. Les fonctions supports, LCL Mon Contact et les Middle et Back office auront ainsi une enveloppe annuelle de 84 jours de télétravail et de 42 jours pour la BEIGF dans le plafond imposé par le Groupe.

Dans le même temps, il sera possible de poser jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine dans la limite des enveloppes attribuées. En effet, l'obligation précédente de 3 jours minimum sur site est réduite à 2 jours voire à 1 jour lorsque la semaine de travail comporte un ou plusieurs jours fériés ou de fermetures collectives.

Voici une synthèse des principaux points de cet accord :

	Ancien accord					Nouvel accord				
	Nombre de jours	Annualisation	Jours sur site minimum	Indemnité forfaitaire journalière	Budget équipements ⁴	Nombre de jours	Annualisation	Jours sur site minimum	Indemnité forfaitaire journalière	Budget équipements ⁴
Lignes métiers										
Fonctions supports ¹ LCL Moncontact Middle/Back Office	2 j/semaine 84 j/an maxi	Non	3	2,50 €	180 €	84 j/an	oui	2	2,70 €	180 €
BEIGF	1 j/semaine 42 j/an maxi	Non	3	2,50 €	180 €	42 j/an	oui	2	2,70 €	180 €
Réseau ²	enveloppe 11 j/an	oui	3	2,50 €	0 €	33 j/an	oui	2	2,70 €	180 €
Situations particulières										
Femmes enceintes	1 jour supplémentaire par semaine pour les femmes enceintes dont le rythme de TT est d'au moins 1j/semaine et si trajet A/R mini 3h			2,50 €		► 15j supplémentaires à partir du 3ème mois, quel que soit le régime de TT. ► Si non utilisés avant le départ, 5 j seront utilisables dans les 12 mois de la reprise.			2,70 €	
Proches aidants	Néant					8 j supplémentaires par année civile			2,70 €	
Préconisations médicales				2,50 €					2,70 €	
Salariés en situation de handicap				2,50 €					2,70 €	
Situations exceptionnelles³				0 €					2,70 €	

(1) y compris celles au sein des réseaux commerciaux - hors coaches

(2) Retail, BP, Habitat y compris les coaches

(3) Télétravail entre autres imposé par l'entreprise

(4) 50% du prix de l'équipement dans la limite de 180€



DELEGATION NATIONALE CFDT LCL

Immeuble Garonne Aile B

2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

01.42.95.11.80 BC 401- 07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@lcl.fr



@CFDT_LCL



CFDT LCL

De plus :

- Un volant supplémentaire de jours de télétravail est mis en place pour **les proches aidants** (salariés qui s'occupent d'un enfant à charge ou du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou un ascendant ou un descendant), ainsi que pour **les femmes enceintes** et ce, quel que soit leur régime de télétravail.

Enfin :

- L'allocation **passse de 2,50€ à 2.70€/jour** et sera versée **dans tous les cas**, y compris le télétravail exceptionnel et les situations particulières de télétravail, **ce qui, là encore, répond à une demande forte de la CFDT.**

En revanche, la Direction a refusé d'aller au-delà des 2,70€ par jour de télétravail afin de ne pas dépasser ce plafond de défiscalisation URSSAF.

- **Un outil de gestion des jours de télétravail** sera mis en place, permettant ainsi une comptabilisation au plus proche de l'utilisation des jours de télétravail,
- **Les conditions d'accès au télétravail ne changent pas**, la notion d'autonomie notamment digitale reste un préalable.

La Direction partage notre analyse : le télétravail repose sur la confiance.

Ainsi, le rôle du manager reste prépondérant dans le process d'octroi. **En revanche, en cas de refus, il devra motiver obligatoirement sa décision dans le formulaire dédié**, ce qui permettra, contrairement à ce qui existe aujourd'hui, une réelle traçabilité des refus et de leurs motifs et donc un suivi plus pertinent des conditions d'accès au télétravail, ce que réclamait déjà la CFDT.

- Tous les salariés ayant déjà demandé à bénéficier du télétravail au titre des anciens accords **n'auront pas à renouveler leur demande.**

- L'enveloppe « équipements » de 180€ est désormais **ouverte à tous**. Cependant les compteurs ne sont pas remis à zéro pour les salariés en ayant déjà bénéficié précédemment.

Finalement, si cet accord est globalement mieux-disant que le précédent, la CFDT y met cependant quelques bémols, notamment en ce qui concerne les coachs puisque ceux-ci passent sous le « régime » réseau et ne bénéficient plus que de 33 jours par an vs 2 jours par semaine auparavant.

Pour information, la mise en place à compter du 1^{er} juillet 2024 implique une proratisation à 50% des enveloppes (à l'arrondi supérieur) pour les 6 derniers mois de l'année.

La CFDT veillera également à ce que la tenue programmée de la commission de suivi au 1er trimestre de chaque année permette, grâce des indicateurs plus fiables et plus précis, un suivi plus fin de l'accord (outil de gestion, analyse des refus, etc.) et la mise en place, si besoin, d'actions correctrices afin que cet accord bénéficie au mieux aux salariés.



DELEGATION NATIONALE CFDT LCL
Immeuble Garonne Aile B
2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
01.42.95.11.80 BC 401-07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@cl.fr

