



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Négociation télétravail

La CFDT refuse le "quoi qu'il en coûte"

Le 8 novembre 2021

La négociation tant attendue sur le télétravail s'est enfin ouverte chez LCL en date du 18 octobre.

La CFDT, consciente de l'importance de ce sujet d'actualité, a réfléchi bien en amont sur cette organisation du travail et vous a écouté afin de porter des propositions concrètes et responsables (cf. au verso) dans le cadre d'échanges qu'elle espérait loyaux et constructifs.

Cependant, si certaines de nos attentes nous semblent trouver écho auprès de la Direction, force est de constater que ces négociations ne s'annoncent malheureusement pas sous les meilleurs auspices. Ainsi, la CFDT ne peut accepter :

- La dénonciation par la Direction de l'accord télétravail existant, sans en avoir informé les salariés concernés, espérant ainsi obliger les organisations syndicales à signer un nouvel accord avant le 31/12/2021. **Faute de nouvel accord, dès le 2 janvier, plus aucun salarié de l'entreprise ne pourra prétendre au télétravail ou au travail à distance.**
- La mise en place d'un test de 9 mois sur 20% du réseau Retail et sur la BEIGF avant toute généralisation du télétravail sur ces métiers. **Pour la CFDT, tous les salariés LCL ont déjà passé ce test, grandeur nature et avec succès lors de la pandémie.**

Pour couronner le tout, la Direction s'arc-boute à proposer un futur accord télétravail étendu aux POSC et OSCE à la condition sine qua none que nous acceptions la modification de l'accord cadre horaires variables qui, **pour rappel, régit aujourd'hui les horaires de 1300 salariés (1000 en POSC/OSCE, 300 sur les fonctions support et quelques salariés du réseau Retail).**

Pourtant, cette modification n'est pas nécessaire au bon fonctionnement du télétravail mais uniquement la volonté de la Direction d'obliger à un minimum de présence jusqu'à 18h30, au delà de l'horaire collectif de référence.

Pour la CFDT, cela relève donc plus du chantage que d'une raison objective. Une ultime demande des organisations syndicales représentatives, de décorrélérer les horaires variables du télétravail, s'est vue opposer un refus de la Direction.

Pour la CFDT la coupe est pleine. Les négociateurs ont donc décidé de quitter la séance de ce jour montrant ainsi leur refus de participer à ce jeu de dupes !



Les propositions de la CFDT

L'accord télétravail doit bénéficier :

- A tous les métiers, y compris le réseau d'agences

La CFDT considère que l'expérimentation a déjà été réalisée grandeur nature durant la pandémie et a démontré notre capacité à maintenir l'activité en télétravail.

- A tous, au prorata du temps de travail

- Sans obligation de présence 3 jours sur site par semaine

La proposition de mise en place :

- D'un jour de télétravail par semaine pour le réseau Retail (hors BEIGF et LCL mon contact),

- De trois jours de télétravail par semaine pour tous les autres métiers, fonctions support et back office, ainsi que pour la BEIGF et LCL mon contact,

- D'un nombre de jours supplémentaires pour parer aux aléas (intempéries, perturbation de transports, pic de pollution...),

- De jours complémentaires pour les salariés aidants ainsi que pour le maintien à l'emploi des personnes handicapées.

- **La mise en place d'indemnités de compensation financière** et d'une enveloppe « équipement » ainsi que le maintien du Titre Restaurant pour les uns, une indemnité pour les autres,
- **L'accompagnement des salariés au changement par le biais de la formation,**
- **La mise en œuvre d'un outil permettant le respect du droit à la déconnexion,**
- **L'éligibilité au télétravail du salarié doit être encadrée et respecter des critères objectifs** (critère d'autonomie par exemple) de même que la possibilité d'annuler les jours de télétravail pour raison de service.

Laisser une trop grande latitude au manager pourrait générer, sans réels motifs, des inégalités ainsi que des tensions entre salariés / services / équipes.

