



LCL
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Accord Télétravail : c'est signé !

Le 7 avril 2022

La CFDT a décidé d'apposer sa signature sur l'accord Télétravail qui s'appliquera chez LCL dès le 1er mai 2022 et restera en vigueur jusqu'au 31/12/2023.

Si la marche pour passer de l'accord précédent au futur s'est avérée assez haute, la CFDT, dès la première séance de négociation du 18/10/2021 et jusqu'à l'ultime réunion du 10 mars 2022, n'a cessé de porter des revendications fortes, ambitieuses et profitables au plus grand nombre.

En effet, confortée dans son analyse par l'expérience du travail à distance mis en place dans le cadre de la pandémie et par les améliorations indéniables de l'outil informatique LCL, pour la CFDT, il était incontournable d'arriver à un accord à la hauteur des attentes des salariés.

Parmi les avancées finalement obtenues, et au-delà des premières propositions de la Direction, nous retiendrons particulièrement :

- **Le Télétravail pour tous**, c'est la possibilité pour chaque salarié LCL qui le souhaite d'avoir accès au télétravail, qu'il soit en Fonctions Support y compris celles des réseaux commerciaux, en middle ou back-office, LCL mon contact ou dans le réseau commercial (Retail et BEIGF) et ce, quel que soit son temps de travail (temps plein ou temps partiel),
- **Pas de test préalable** et mise en œuvre « immédiate » du télétravail dans le réseau Retail et à la BEIGF.
- **Une plus grande souplesse** concernant la règle des 3 jours minimum sur site. En effet, par dérogation, il sera possible de réduire ce nombre à 2 jours sur site lors des semaines comportant un jour férié, de congés ou de RTT.

Dorénavant, vous pourrez prétendre à :

	Accord Télétravail 2022	Accord Télétravail 2019
Nombre de jours de Télétravail		
Fonctions support y compris celles des réseaux commerciaux	2 j / semaine	1j / semaine ou 10j / trimestre
Middle et back office - LCL mon contact	2 j / semaine	néant
Réseau Retail - Banque Privée	11j / an	néant
BEIGF	1 j / semaine	néant
Participation financière		
Participation aux frais professionnels	2,50€ / jour	néant
Participation achat équipement matériel ¹	50% plafonné à 180€	néant

(1) : Retail et BP non concernés. Cf. modalités précises dans l'accord télétravail 2022 disponible sous peu sur notre site www.cfdt-lcl.org



DÉLÉGATION NATIONALE CFDT LCL - Immeuble Garonne 2, avenue de Paris 94800 VILLEJUIF
01.42.95.11.80 BC 401-07 Outlook : cfdt_delegation-nationale@lcl.fr Site : cfdt-lcl.org
Mail : cfdt.lcl.dn@gmail.com

Toutefois, les éléments que la CFDT LCL considère comme favorables pour les salariés de l'entreprise ne doivent pas occulter qu'un certain nombre de points auraient pu être améliorés.

La CFDT regrette notamment que la Direction s'exonère du respect de certains aspects des accords interprofessionnels :

- **La Direction refuse d'appliquer les mesures prévues par l'accord pour les situations de télétravail exceptionnelles,**
- **Ce texte élargit la définition légale du télétravail au fait de pouvoir télétravailler dans les locaux de l'entreprise, ce qui n'est pas juridiquement du télétravail puisque l'activité est encore exercée au sein des locaux de l'employeur (des dispositions spécifiques relatives à un travail "déporté", travail à distance dans l'entreprise hors du lieu habituel d'exercice, auraient été nécessaires afin de sécuriser tant l'entreprise que les salariés),**

Cet accord est peu ambitieux en termes de nombre de jours pour le réseau Retail, timoré sur le principe de l'annualisation du quota de jours ou sur une prise en charge plus significative des frais...

En outre, la CFDT souligne que, dans ce nouvel accord, la Direction donne au manager un rôle central et primordial en termes d'acceptation ou de refus du télétravail, de gestion des plannings, d'organisation de l'équipe faisant ainsi reposer sur ses épaules une tâche supplémentaire dans un contexte où sa "barque" est déjà bien chargée !

Mais comme nous l'avons souligné, si nos réserves ont bien été notifiées à La Direction, sans pour autant que celle-ci n'évolue sur ses positions, c'est aujourd'hui l'intérêt des salariés de LCL qui a primé dans la décision de la CFDT LCL.

Cet accord ayant une durée déterminée (31/12/2023), la CFDT continuera d'œuvrer pour le faire évoluer positivement.

**Dès à présent, si vous avez des interrogations
ou si vous rencontrez des difficultés pour bénéficier du télétravail,
rapprochez-vous de vos élus locaux.**

