



LCL

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# La CFDT signe l'accord relatif au télétravail

Décembre 2019

## Pourquoi ?

Pour la CFDT, le but était : plus de salariés concernés par le télétravail. Nous avons obtenu : un plus grand nombre de bénéficiaires et la suppression des contraintes d'âge.

Ainsi, tous les salariés des fonctions support, y compris celles au sein des réseaux commerciaux (sauf les unités de production de back et middle office de POSC et OSCE), seront éligibles au télétravail. De plus, la liste de ces métiers évoluera en fonction des avancées informatiques et sécuritaires.



## Car plus de choix possibles

La CFDT a revendiqué et obtenu 2 formules de travail en télétravail :

- ⇒ **une formule fixe** : 1 jour fixe de télétravail par semaine et, par dérogation, 2 jours pour les femmes enceintes ou lorsque le temps de trajet domicile/lieu de travail est  $\geq$  à 2h30.
- ⇒ **Une formule souple** : via un quota pouvant aller jusqu'à 10 jours de télétravail par trimestre à utiliser en concertation avec le manager.

## Avec un suivi à respecter, un recours possible (demande/accord/refus)

Pour votre demande, sollicitez un entretien avec votre manager. Une réponse doit vous être notifiée dans les 30 jours.

**Si accord** : confirmez votre accord par écrit via le document accessible sur EasyRH.

**Si refus** : demandez un nouvel entretien avec notification écrite.

## Modalités pratiques

- ⇒ Equipement VPN de votre ordinateur portable,
- ⇒ Télétravail à partir de votre résidence principale via déclaration auprès de votre manager, avec connexion haut débit,
- ⇒ Déclaration à votre assureur même si vous êtes couvert par l'assurance de l'entreprise, notamment en cas d'accident du travail.

## Bon à savoir

La pratique du télétravail doit rester "souple" :

- ⇒ Le manager accepte les reports ou déplacements en fonction des contraintes professionnelles ou personnelles du salarié,
- ⇒ Le salarié s'engage à participer à certaines réunions ou manifestations collectives à la demande du management.

## Autres situations de télétravail

*non spécifiées dans l'accord*

- ⇒ Le télétravail médical ou en situation de handicap (cf. accord IPH),
- ⇒ Les situations exceptionnelles ou d'urgence où le salarié peut exercer son travail à distance avec l'accord formel et préalable de sa hiérarchie (grève des transports, dégradation climatique, menace d'épidémie, situation de pandémie, etc.). Le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour la continuité de l'activité de l'entreprise.

Vous pourrez consulter dès la 1<sup>ère</sup> quinzaine de janvier et, pour une fois, c'est à saluer, une documentation complète via **EasyRH/Mon temps de travail et son organisation**.

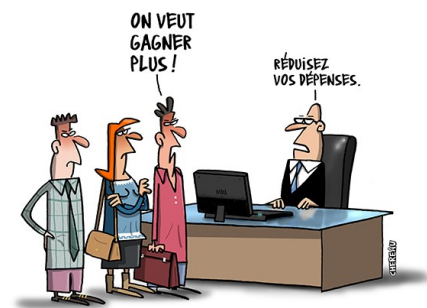
Pour tous renseignements complémentaires, n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT.



CFDT DELEGATION NATIONALE 39 AVENUE DE PARIS IMMEUBLE RHIN 94800 VILLEJUIF  
01.42.95.11.80 BC 500-02 Outlook : cfdt\_delegation-nationale@lcl.fr Site : cfdt-lcl.org

# Les négociations salariales s'ouvrent enfin chez LCL !!!

Pour vous donner un aperçu de votre situation, la CFDT vous invite à prendre connaissance du document ci-dessous qui vient juste de nous être fourni.  
Première réelle séance de négociation : le 7 janvier 2020.



## REMUNERATIONS BRUTES ANNUELLES DE L'EFFECTIF "ACTIFS PRESENTS" au 31 octobre 2019 (\*) DECILAGE DES REMUNERATIONS PAR SEXE ET PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

NIVEAU CONVENTION COLLECTIVE	10 <sup>ème</sup> centile		25 <sup>ème</sup> centile		Médiane		75 <sup>ème</sup> centile		90 <sup>ème</sup> centile		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Techniciens	26 000	26 000	27 000	27 164	28 992	29 100	29 000	31 000	31 000	32 996	32 580
C	23 400	23 248	23 899	24 200	27 804	27 916	27 860	30 195	31 834	36 220	36 109
D	24 000	24 000	24 000	24 713	25 250	25 577	25 530	26 896	26 760	28 400	28 155
E	25 000	25 626	26 000	26 000	26 500	27 000	26 900	27 759	27 900	28 741	28 962
F	26 800	27 000	27 000	27 360	28 000	28 500	28 400	29 191	29 562	30 364	30 523
G	29 400	29 700	30 000	30 158	31 200	31 285	31 269	32 579	32 302	34 140	33 774
Cadres	34 504	34 258	36 520	35 930	40 357	38 741	39 488	48 799	44 438	59 691	57 506
H	33 440	33 695	35 017	35 000	37 102	36 710	36 991	39 200	38 876	41 200	41 029
I	41 616	41 231	43 350	42 574	45 645	45 000	45 281	48 300	48 000	51 683	51 338
J	50 809	51 441	52 995	53 139	56 002	55 600	55 873	59 407	59 000	62 641	62 964
K	61 880	62 988	65 275	65 128	69 600	69 352	69 523	75 783	75 506	81 652	81 986

(\*) Rappel : la R.B.A. n'intègre pas les éléments variables

10<sup>ème</sup> centile : valeur de rémunération telle que 10% de l'effectif se situe en dessous

25<sup>ème</sup> centile : valeur de rémunération telle que 25% de l'effectif se situe en dessous

Médiane : valeur de rémunération telle que 50% de l'effectif se situe en dessous

75<sup>ème</sup> centile : valeur de rémunération telle que 75% de l'effectif se situe en dessous

90<sup>ème</sup> centile : valeur de rémunération telle que 90% de l'effectif se situe en dessous

