



## Lettre à Monsieur le Directeur Général

Paris, le 10 avril 2024

Monsieur le Directeur Général,

L'accord Télétravail signé le 11 décembre 2019 (prorogé 6 mois) se termine à la fin du mois de juin prochain. Les négociations ont-elles démarré le 09 avril 2024. Autrement Solidaires s'étonne qu'aucune communication en ce sens n'ait été faite auprès du personnel mais s'étonne surtout qu'aucun bilan, voire aucune approche auprès des salariés n'ait été effectuée. Qui mieux que les vos salariés pour évoquer les satisfactions et les freins rencontrés tout au long de la durée de cet accord ? A l'heure où tous nos confrères ont compris qu'un bon accord télétravail était un argument supplémentaire de recrutement, il aurait été judicieux d'interroger les effectifs. Autrement Solidaires a, de son côté, lancé une enquête auprès des collègues et souhaite vous en faire part.

Pour commencer, il en ressort qu'au terme du premier confinement dû à la pandémie covid, cet accord était attendu par une très grande majorité des salariés LCL. Sa mise en place, a permis à certains d'entre eux d'améliorer sensiblement leur qualité de vie au travail. Leurs témoignages reçus en attestent :

« Le télétravail est une chance et une force pour l'entreprise et ses collaborateurs »,

« Je suis plus productif en télétravail car je ne suis pas dérangé »,

« Je suis plus concentrée sur mon travail »,

« Vu les délais de route exponentiels pour aller travailler avec les fermetures d'agence qui ont eu lieu, le stress des transports, cela apporte un peu de confort »,

« Une belle avancée pour tous, le TT permet de souffler devant le stress permanent en agence tout en continuant de travailler et même d'une meilleure façon »,

« Beaucoup moins d'interruption pour des tâches qui demandent de la concentration ce qui renforce l'efficacité »,

« De toute façon il y a de plus en plus de rendez-vous en visio »,

« C'est une journée qui me permet d'être plus efficace sur mes formatan et traitements divers (AGIR, MCTC...) »,

« Pour les personnes en situation de handicap, comme moi, le fait de faire moins de route m'a permis de n'être en arrêt de travail qu'une semaine l'an dernier ce qui est très important pour le moral et financièrement », etc...

Nous pourrions vous citer encore d'autres exemples soulignant les incidences positives sur la qualité de vie au travail pour celles et ceux qui, dans une démarche volontaire, ont souhaité le pratiquer. Pour autant, cet accord a mis en lumière de nombreuses « failles » :

La première qui revient souvent dans les témoignages est le refus catégorique de certains managers d'appliquer l'accord alors que rien sur le papier ne s'y oppose :

« L'acceptation du télétravail dépend beaucoup du manager local ».

Des salariés nous font état de « deux poids deux mesures » dans des mêmes entités.

Pour Autrement Solidaires, les mentalités doivent vraiment évoluer : ce n'est pas parce qu'un salarié est chez lui qu'il ne travaille pas. LCL ne prône-t-il pas d'ailleurs une autonomie de ses collaborateurs ? Sachez que des salariés nous ont évoqué des formes de contreparties au télétravail (« uniquement des rendez-vous porteurs », « seulement si je n'en profite pas pour effectuer mon administratif ou mes formatans », etc...).

Les remarques suivantes nous sont également régulièrement évoquées :

« Je ne peux pas prendre le mardi car c'est le lancement de la semaine, je ne peux pas prendre le mercredi car il y a des temps partiels, je ne peux pas prendre le jeudi car il y a la réunion et je ne peux pas prendre le samedi car mon manager pense que c'est pour allonger mon week-end »,

« Je ne peux pas prendre de télétravail dans une semaine où il y a un jour férié »,

« Je ne peux pas prendre de journée de télétravail en période de congés scolaires même si tous mes collègues sont présents ... ».

Nous partageons également ce point de vue venant d'un de vos salarié qui apporterait plus de fluidité et de transparence pour tout le monde : « il serait judicieux que le prochain accord fasse mention d'outils de saisies et de suivi des jours de travail à distance ludiques et performants ».

La seconde faille est à coup sûr le peu de jours de télétravail qu'offre l'accord actuel. Les salariés du réseau LCL souhaitent, dans leur très grande majorité, que le nouvel accord augmente radicalement le nombre de jours de télétravail possibles. Leurs demandes s'appuient sur des comportements de clients qui changent (diminution du flux en agence), sur des nouvelles technologies efficaces, sur des tâches nécessitant une concentration difficile à trouver en présentiel. Nous ajoutons que l'arrivée du télétravail n'a pas entaché la productivité des salariés, bien au contraire. Nous partageons l'ensemble de ces remarques et nous sommes convaincus que le forfait de 11 jours annuels accordé au réseau doit passer à minima à 33 jours par an, toujours sur le principe du volontariat. Nous pensons également que ce nouvel accord doit permettre la pose de demi-journées télétravaillées et pas uniquement de journées entières. D'ailleurs, les formations (demi-journée ou journée entière) en distancielle doivent pouvoir s'organiser en télétravail en dehors des quotas fixés par le nouvel accord.

Enfin, nous ne comprendrions pas que certains salariés soient encore exclus de ce nouvel accord. Nous pensons entre autres aux équipiers d'appui, aux chargés d'accueil, mais également aux salariés à temps partiel qui se voient systématiquement refuser l'accès au travail à distance. Ils sont d'ailleurs très souvent pénalisés pour leurs formatans qu'ils sont obligés de faire « entre deux clients », voire sur leur temps personnel... Nous demandons donc qu'ils soient intégrés au nouvel accord.

Enfin, nous vous rappelons qu'Autrement Solidaires est attaché au respect de l'environnement et à la réduction des GES. D'ailleurs dans le cadre de la RSE, LCL se doit de réduire les trajets domicile travail. Notre dernier bilan carbone montre que nous ne sommes pas au rendez-vous de cette réduction. Pourtant, LCL a la possibilité d'agir efficacement tout en améliorant la qualité de vie au travail.

Notre collectif reste à votre disposition pour tout échange que vous souhaiteriez avoir.

Dans cette attente, Autrement Solidaires vous prie de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de ses sentiments les meilleurs.

Pour Autrement Solidaires LCL

Gilles Bacquet

