



## **Avenant de révision à l'Accord relatif aux Horaires Variables du 10 juillet 2003**

---

**Entre la société Crédit Lyonnais S.A. ci-après dénommée « LCL »**

Représentée par Véronique GOUTELLE  
Directrice des Ressources Humaines

Et

- La C.F.D.T.  
Représentée par Emmanuel HERGOTT  
Délégué Syndical National
  
- F.O.  
Représentée par Danièle GOURDET  
Déléguée Syndicale Nationale
  
- Le S.N.B.  
Représenté par Xavier PREVOST  
Délégué Syndical National

V6 DG XP

## Préambule

Le contexte de crise sanitaire lié au COVID 19 a marqué notre organisation quotidienne et notamment notre organisation du travail puisqu'il nous a conduit à mettre en place le travail à distance, dans des délais contraints, et ce, y compris pour des collaborateurs jusqu'à présent non concernés par l'accord existant et notamment certains collaborateurs soumis aux horaires variables.

Fort de l'expérience acquise en matière de travail à distance pendant cette crise COVID, LCL et les Organisations syndicales représentatives ont souhaité engager de nouvelles négociations afin notamment d'élargir le nombre d'éligibles au télétravail et ainsi répondre aux ambitions de LCL à travers trois axes majeurs :

- Adapter nos modes d'organisation en cohérence avec la transformation managériale, en prenant appui sur nos valeurs de confiance, autonomie et responsabilité,
- Améliorer la qualité de vie au travail, en permettant aux collaborateurs d'exercer leurs activités à distance et ainsi faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle / familiale,
- Poursuivre nos engagements en matière de RSE en contribuant à la réduction de notre empreinte carbone par la réduction des trajets domicile/travail.

Afin de pouvoir étendre le télétravail à l'ensemble des unités soumises aux horaires variables tout en augmentant la satisfaction de nos clients, la Direction a également ouvert en parallèle une négociation relative aux horaires variables afin d'envisager une présence simultanée du front et du back office sur les plages d'ouverture des agences, permettant d'assurer une plus grande continuité de service avec les clients et les collaborateurs des réseaux et de répondre à l'ensemble des contraintes/impératifs de production. Ainsi, dans ce cadre, la Direction a réaffirmé sa volonté d'avoir deux accords simultanés sur le télétravail et les horaires variables.

Lors de ces échanges, les Organisations syndicales représentatives ont confirmé leur souhait d'aborder ces sujets dans deux négociations distinctes et sans lien entre elles.

De son côté, la Direction a réaffirmé sa volonté d'aborder une réflexion globale sur l'organisation du travail de demain avec une symétrie : l'élargissement du télétravail, qui apporte de la souplesse aux collaborateurs facilitant leur organisation du travail, et l'élargissement des présences d'effectif pour répondre aux exigences de satisfaction clients.

Ainsi, LCL a souhaité dans ce présent avenant :

- D'une part, assurer une présence minimum pendant les plages mobiles, notamment dans les Back office, de façon cohérente avec les plages d'ouverture des agences, pour les besoins de production, pour répondre aux appels des agences ou en cas de situation exceptionnelle,
- D'autre part, de donner plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail et dans la récupération effective en journée ou demi-journée ou en heures à l'unité sur les plages fixes en augmentant le plafond des crédits d'heures.

### **Article 1. Modification de l'article 6 b) de l'Accord cadre relatif aux Horaires Variables concernant la durée des reports créditeurs**

L'importance des reports d'heures d'une semaine à l'autre est fixée en fonction des possibilités locales, dans une limite toutefois de 5 heures maximum, tant au débit qu'au crédit.

Le cumul des reports peut atteindre sur plusieurs semaines une durée maximale de 20 heures au crédit et de 10 heures au débit.

1  
V6 DG XP

Il appartient aux collaborateurs d'organiser leur temps de travail de manière à respecter les limites ainsi fixées. De plus, le manager veillera à organiser le planning de roulement et à ce qu'il soit partagé et respecté.

La réalisation de reports créditeurs peut s'effectuer aussi bien pendant les jours sur site que pendant les jours en télétravail.

De manière à prévenir les dépassements éventuels et/ou à organiser leur régularisation, en relation avec le responsable hiérarchique, il est institué deux seuils distincts pour l'examen des reports créditeurs :

**A – Un seuil de 10 heures**, considéré comme un niveau d'alerte, qui entraîne un entretien avec le responsable hiérarchique, dans la semaine de l'atteinte du seuil, pour déterminer, en accord avec le collaborateur, les aménagements lui permettant de gérer son temps de travail dans les limites du règlement (exemple : réalisation d'un nombre d'heures inférieur la semaine suivante ou récupération des heures à l'unité sur les plages fixes ou par demi-journées ou journées d'absence).

A défaut d'aménagements et au-delà du seuil de 10 h, la régularisation du compteur peut également être proposée, à la demande du collaborateur et sur validation du responsable hiérarchique, sous forme de paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires.

**B – Un plafond de 20 heures**, qui engendre alors une régularisation obligatoire devant se traduire :

- **Par une récupération obligatoire du dépassement planifiée dans les quatre semaines qui suivent** (accomplissement d'une durée de travail inférieure à la durée hebdomadaire de référence applicable au collaborateur dans la semaine suivante, récupération des heures à l'unité sur les plages fixes ou prise de demi-journées ou journées d'absence) ;
- **Et/ou, à défaut de récupération possible en repos, la comptabilisation et le paiement, à la demande du collaborateur et sur validation du responsable hiérarchique, d'heures complémentaires ou supplémentaires**, si la charge de travail ne permet pas ponctuellement une récupération en repos.

Outre la régularisation obligatoire du dépassement du plafond de vingt heures, la régularisation pourra également porter, en accord avec le responsable hiérarchique, et dans l'hypothèse où la charge d'activité le permet, sur tout ou partie du report créditeur. En cas de paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires, ces heures ainsi déterminées viendront diminuer, à due concurrence, le report créditeur du collaborateur.

Enfin, en cas de changement d'affectation (vers une autre équipe soumise aux horaires variables ou non), les compteurs devront être apurés après concertation des deux managers concernés et dans les conditions évoquées ci-dessus (c'est-à-dire soit par une récupération en repos, soit par le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires).

## **Article 2. Modification de l'article 6 c) de l'Accord cadre relatif aux Horaires Variables concernant l'utilisation des reports créditeurs**

Les heures effectuées au titre des reports créditeurs sont réalisées pour le bon fonctionnement de l'unité et au service de la clientèle ou en cas de surcroît d'activité. Toutefois, si le collaborateur doit effectuer des crédits d'heures au regard de sa charge de travail ou en cas de besoins urgents, il en

informe préalablement son manager. En revanche, ce dernier pourra s'y opposer pour faire respecter le seuil et le plafond du report créditeur, prévus à l'article 1 du présent accord, ainsi que les durées maximales de travail.

L'objectif premier du report créditeur est de donner au collaborateur une certaine souplesse dans la gestion de son temps de travail, en dehors de la planification prévue à l'article 3 du présent avenant.

Ainsi, face à ces reports créditeurs, le collaborateur prévoit, en priorité, la régularisation du nombre d'heures travaillées les jours suivants ou la semaine suivante :

- Soit par l'accomplissement d'une durée de travail inférieure à la durée hebdomadaire de référence (par exemple, en arrivant plus tard le matin et en partant plus tôt le soir),
- Soit par la pose d'heures à l'unité sur les plages fixes, avec l'autorisation de son responsable hiérarchique.

Toutefois, la pose de demi-journées ou de journées d'absence pourra également être accordée par le responsable hiérarchique mais seulement en fonction des besoins collectifs et de l'activité de l'unité. En tout état de cause, la possibilité de récupérer des heures s'effectue aussi bien pendant les jours sur site que pendant les jours en télétravail. Le manager veillera à ce que les compteurs restent au plus bas en dehors des périodes de surcroît d'activité.

Par ailleurs, en cas d'heures effectuées à la demande du manager en raison de surcroît d'activité en application de l'article 3-2 du présent avenant, par dérogation à l'obligation de présence durant les plages fixes, et dans la mesure où un report créditeur suffisant existe, l'utilisation des reports doit se faire prioritairement par récupération en repos sous forme de demi-journées ou de journées d'absence, sauf si les conditions d'exploitation ne le permettent pas. Dans ce dernier cas, le collaborateur doit prévoir la régularisation de son compteur par l'accomplissement d'une durée de travail inférieure à la durée hebdomadaire de référence et/ou à la pose d'heures à l'unité, dans les conditions prévues ci-dessus.

En tout état de cause, les règlements prévoient l'utilisation des reports créditeurs sous forme de demi-journées ou de journées d'absence qui pourront être accolées à des jours fériés, des jours de RTT, des congés annuels ou encore à des jours de télétravail (sous réserve du respect des règles de présence minimale sur site exigées par l'entreprise dans le cadre de la mise en place du télétravail).

Ainsi, le responsable hiérarchique doit accorder les autorisations d'absences en fonction des nécessités de service mais également pour permettre une régularisation effective du report créditeur et un repos effectif à ses collaborateurs. Tout refus de demi-journées ou de journées d'absence doit être motivé par écrit au même titre que les demandes de congés annuels ou de jours de RTT.

En effet, il est rappelé que tous les salariés doivent exercer leurs missions dans le respect des durées maximales de travail quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaire (44h par semaine en moyenne pendant une période consécutive de 12 semaines).

### **Article 3. Modifications de l'article 7 concernant l'effectif minimum pendant les plages mobiles**

- 1- L'activité professionnelle comporte certaines obligations liées notamment au bon fonctionnement de l'unité et au service de la clientèle.

Ces exigences peuvent nécessiter la présence d'un effectif minimum pendant une partie des plages mobiles située à l'intérieur de l'amplitude de fonctionnement de l'unité, soit pendant les heures comprises entre le début de la plage mobile du matin et la fin de la plage mobile du soir. Dans ce cas, la Direction doit définir lors de l'établissement du règlement, après

concertation avec le comité social et économique, les besoins en fonction des nécessités de service. Dans le cadre de cette concertation, les besoins doivent être également motivés.

Par conséquent, il est admis que le responsable hiérarchique puisse solliciter la présence d'un effectif minimum de collaborateurs parmi les présents, dans les conditions en vigueur ci-dessus, pour le bon fonctionnement de son unité et au service de la clientèle nécessitant leur présence jusqu'à 18 heures. Cependant, il fera appel en priorité aux collaborateurs volontaires ou en situation de télétravail pour réaliser ces permanences avant d'imposer cette présence, sous réserve du respect du seuil d'alerte et du plafond défini à l'article 1 du présent avenant. Au-delà de 18 heures, la présence des collaborateurs relèvera du volontariat.

- 2- De plus, dans le cadre de la satisfaction clients et afin d'assurer au mieux les traitements impératifs et urgents de nos clients les impactant dans les 48 heures (hors surcroît d'activité), le responsable hiérarchique peut ponctuellement solliciter jusqu'à 18 heures un nombre plus important de collaborateurs au regard du pourcentage d'effectif minimum initialement fixé dans les règlements, sous réserve qu'il justifie du caractère urgent de ces demandes et qu'il en fasse une application ponctuelle.

Il fera appel en priorité aux collaborateurs volontaires ou en situation de télétravail avant d'imposer cette présence, sous réserve du respect du seuil d'alerte et du plafond défini à l'article 1 du présent avenant. Au-delà de 18 heures, la présence des collaborateurs relèvera du volontariat. A titre indicatif, ces situations peuvent concerner un épisode de pandémie, une panne informatique sur des outils de production (SOPRA IB, Oxygen, Socrat), une décision gouvernementale (report de prélèvement, PGE...), ou encore une fermeture d'un site suite PCA avec transfert de la charge sur les autres sites.

- 3- Enfin, dans les cas de force majeure et sur décision du Directeur Général, les collaborateurs pourront être sollicités sur toute la plage mobile du soir.

La planification partagée de la présence des collaborateurs pendant la plage mobile du soir dans les conditions évoquées ci-dessus doit être établie par le responsable hiérarchique dans un délai d'un mois, avec une possibilité de modification jusqu'à 7 jours avant, sauf en cas d'urgence (par exemple, une panne informatique). Dans ce cas, les collaborateurs concernés seront informés des jours au cours desquels ils peuvent être sollicités en cas de besoins à l'occasion du point hebdomadaire de chaque équipe.

En tout état de cause, les collaborateurs pourront être sollicités pendant les plages mobiles indifféremment les jours sur site et les jours en télétravail.

Par ailleurs, cet article ne modifie pas l'horaire collectif de référence déterminé dans les unités.

#### **Article 4. Durée et formalités**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

LCL procède par ailleurs aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-5-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera également procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail.

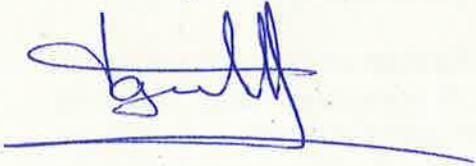
Le présent avenant peut également faire l'objet d'une révision, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les autres dispositions de l'Accord cadre relatif aux Horaires Variables du 10 juillet 2003 demeurent inchangées et restent applicables.

Fait à Villejuif le 22 mars 2022

Pour LCL

*Henriette* GOUTELLE



Pour la CFDT

Pour FO

Danièle GOURDET



Pour le SNB

X. Prévost

