

# NOUVEL ACCORD LAS sur le TELETRAVAIL

## Nouvelle forme de travail : pour ou contre ?

Les aspirations à disposer de **plus d'autonomie dans son travail** ou à **régler des problèmes de temps de trajet** conduisent les salariés à revendiquer le télétravail.

Il n'est possible que pour les salariés dont le poste de travail ne nécessite pas la présence obligatoire sur le lieu de travail ou qui n'utilisent pas les NTIC au quotidien. **Il y a donc deux catégories de salariés : ceux qui peuvent travailler chez eux et les autres.**

Le développement du télétravail porte en lui le **risque d'isoler un peu plus les salariés, de casser les collectifs de travail**. Ces nouvelles formes de travail risquent d'accentuer le **brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle**.



- Chaque salarié doit conserver un bureau de travail
- Le télétravailleur ne doit pas voir ses conditions de travail dégradées
- Un PC mobility doit être fourni à tout salarié non équipé qui souhaite télétravailler

## Le contexte de la négociation dans LAS

Cet accord LAS France sur le télétravail, reflet de l'accord Groupe, a été négocié avec, à l'esprit, toutes ces questions.

Mais, si la négociation a fait l'objet de peu de réunions, c'est qu'elle était très limitée. L'accord cadre Groupe signé, **une note de la Direction du Groupe expliquait ce qui ne pouvait pas être négocié dans les sociétés.**

Bref, toutes les organisations syndicales de LAS ont signé l'accord sur le télétravail dans LAS France car ce mode de travail est attendu par de plus en plus de salariés.

## Les nouveautés de l'accord

**SUPPer a établi une fiche** qui détaille les éléments principaux de l'accord, fiche que vous pouvez demander à nos représentants si vous ne voulez pas lire l'intégralité de l'accord.

### Quelles sont les principales avancées du nouvel accord sur le télétravail ?

- ❖ Disparition des quotas : ce motif de refus n'existe plus
- ❖ 3 formes possibles de télétravail et plus de souplesse
  - **Télétravail régulier** : jusqu'à 2 jours fixes par semaine
  - **Télétravail mensuel** : 8 jours maximum par mois et présence obligatoire d'un jour par semaine minimum
  - **Télétravail occasionnel** : 10 jours maxi télétravaillés/année civile, demande dans un délai raisonnable permettant l'acceptation ou le refus dans le délai compatible avec le télétravail occasionnel lors d'un événement personnel exceptionnel.

### Qu'est-ce qui n'a pas avancé ?

Non prise en considération d'avoir la possibilité de télétravailler aussi bien dans sa résidence principale que dans sa résidence secondaire → le choix de l'une ou l'autre résidence doit être fait sur l'avenant de contrat au télétravail.

# Procédure de candidature et d'acceptation du Télétravail

Etape 1 - Salarié : demande écrite vers le responsable hiérarchique et la Direction des ressources humaines

Etape 2 - le responsable hiérarchique étudie la demande et reçoit le salarié dans le mois qui suit

Etape 3 - La DRH répond par écrit au salarié après avis du médecin du travail et du responsable hiérarchique

Refus

Accord

Le salarié reçoit le refus écrit et motivé de la demande

Le salarié reçoit l'acceptation de principe à sa demande

Le salarié peut saisir la commission locale QVT

Le salarié accomplit les démarches nécessaires (Assurance et justificatifs demandés)

Le nombre de refus est transmis pour info à la commission de suivi de LAS

Le salarié reçoit l'acceptation définitive à sa demande

Le salarié signe son avenant de passage en télétravail

