

# 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 (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) 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'accroître 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

