

## Les négociations sur le Télétravail débutent enfin : il est indispensable d'améliorer notre organisation du travail... mais impensable de s'orienter vers un accord « Low Cost » !

Suite à la concertation lancée en octobre, et à la sortie des restrictions sanitaires, il devenait urgent de lancer les réflexions sur l'évolution possible de notre accord actuel sur le télétravail. **FO** partagera vos voix durant les négociations débutant le 02 février...

### Les temps changent, nos conditions doivent suivre...

A l'heure où nous allons revenir aux conditions prévues par notre Accord (2 jours de télétravail max. / semaine), plus de **90%** des salariés éligibles ont rempli leur demande pour télétravailler fin 2021, contre seulement **40% avant COVID**. Et vous avez été **très nombreux à vous exprimer positivement** sur le travail à distance, car même si le travail sur site est primordial pour un bon équilibre social, il est indispensable de réfléchir aux nouvelles modalités de travail.

Nous espérons que la Direction proposera des évolutions adaptées à notre accord actuel, suffisantes et compétitives par rapport aux conditions négociées dans d'autres entreprises du secteur et plus largement en France, afin de garantir l'attractivité de notre groupe.

### LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS GOSSES !



### Vos besoins exprimés par FO : Agilité, Autonomie, Équité

Au regard de vos demandes concernant le télétravail, notre équipe **FO** va donc demander et défendre :

#### • L'agilité et l'autonomie :

- **Dans l'organisation du travail** : proposer davantage de jours de télétravail (réserve mensuelle de **12 jours** de télétravail permettant de disposer au besoin de **3 jours** (vs 2) / semaine), augmenter le nombre de jours flottants dans l'année à **30 jours** (vs 6) avec des conditions d'applications plus ouvertes, permettre d'organiser librement ses jours (**cumuler** sur une semaine ou **fractionner en 1/2 journée**).
- **Dans le choix du lieu de travail** : pouvoir télétravailler chez soi, dans d'autres sites de l'entreprise, dans des espaces de co-working proches de chez soi, exceptionnellement en France ou à l'étranger.
- **Dans l'administration des jours télétravaillés** : possibilité de déclarer 24h avant (avec accord du manager).

#### • De l'équité et de l'accompagnement :

- **Revoir les Job codes** éligibles afin d'ouvrir le **statut de télétravailleur** au plus grand nombre dans les bureaux, labos, usines, centres de distribution, ainsi qu'aux alternants et lancer une réflexion pour les prestataires.
- Proposer un « **pack bureau** » plus **complet** (ajoutant un écran, une pyramide,...).
- Proposer un « **pack frais** » de **10€ / jour télétravaillé**, incluant une prime panier/repas de 5€ + une participation aux frais d'énergie.
- **Protéger le droit à la déconnexion**, en définissant des horaires où le salarié est joignable, afin de garantir la déconnexion et le respect de la vie privée.
- **Accompagner les managers, informer et former l'ensemble des salariés** sur les bonnes pratiques.
- Conditions actuelles des **vendeurs autonomes** : **FO** est l'un des seuls à demander de maintenir l'existant !

**La Direction devra faire des propositions adaptées et ambitieuses, pour répondre aux besoins des salariés, améliorer leurs conditions de travail, garantir l'attractivité de notre groupe.**

**Pour FO, il est indispensable de ne pas proposer une révision de l'accord « Low Cost » !**



**Plus responsable** : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, **FO** s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.

