

Télétravail contraint

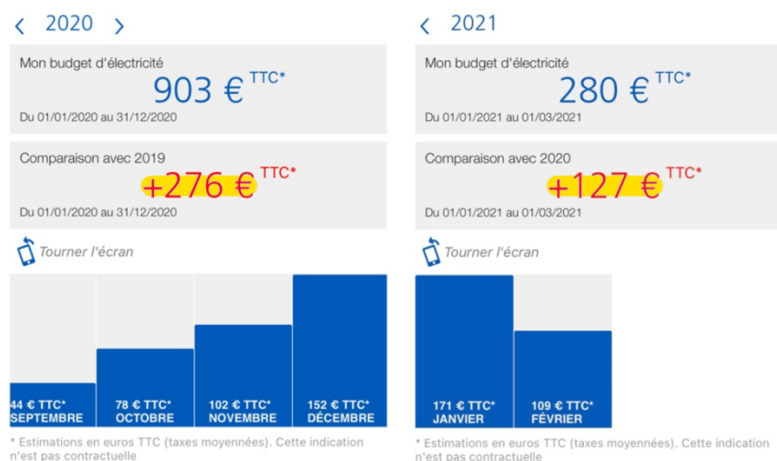
Faut-il payer pour travailler ?

Depuis bientôt un an beaucoup de salariés de France Télévisions sont en télétravail contraint, parfois à 100%. Et on sait combien cet isolement du collectif de travail peut s'avérer nocif. Mais il faut ajouter à cela les frais que cette mise à l'écart de l'entreprise génère pour les salariés concernés.

Ce qui était peu sensible au printemps et à l'été 2020 est devenu une véritable charge pour les salariés. Les frais de chauffage ont commencé à gonfler à l'automne 2020, surtout avec le reconfinement de novembre. Et la situation perdure depuis. En regard peu d'économies sont à mettre dans la balance et la direction doit tenir compte de cette situation.

Ce problème est d'autant plus important qu'il y a une grande inégalité entre salariés du fait de leur type d'habitat et de leur mode de chauffage. La CGT estime que ce surcoût atteint parfois plusieurs centaines d'euros pour certains salariés.

Elle demande que la direction prenne en compte cette situation et indemnise ceux pour qui la facture énergétique a explosé.



Cela est d'autant plus important que tous les salariés bénéficiant d'habitude d'un service de restauration collective n'ont pas droit aux tickets restaurant ou à une indemnité du même type. Et cette situation perdure depuis un an maintenant. Une double peine qui grève les finances de ces salariés. Ces derniers n'ont rien demandé, ils font l'effort, pour le bien commun, de rester à l'écart du collectif de travail, avec parfois des conséquences psychologiques difficiles.

Et que dire des achats de fournitures faits pour pouvoir continuer à travailler (par exemple des cartouches d'encre pour imprimante) mais que la direction refuse de rembourser ?

L'Urssaf ne s'y est pas trompée et a assoupli sa doctrine : lorsque le télétravailleur engage des frais, son employeur peut lui verser une allocation forfaitaire. Dans ce cas elle est exonérée de cotisations et contributions sociales avec un plafond. Si l'allocation forfaitaire est prévue par un accord collectif le plafond d'exonération n'existe pas.

Il est donc temps que la direction prenne en compte cette situation en négociant un dispositif qui permettrait à chacun d'objectiver ses surcoûts de crise Covid afin de ne payer pour travailler.

Le 4 mars 2021