

Télétravail à Publihebdos : pourquoi la négociation a-t-elle fait pschitt

A la demande d'un certain nombre de salariés qui ont pris goût au télétravail induit par la crise sanitaire depuis bientôt un an, les représentants du personnel de Publihebdos ont demandé l'ouverture d'une négociation dans l'entreprise, afin d'envisager des droits (et des devoirs) pour les salariés volontaires de poursuivre le télétravail au sortir des restrictions liées au Covid.

Pour nos organisations syndicales **Info-Com CGT** et **CFDT**, qui représentent l'ensemble des métiers à Publihebdos, il ne s'agit pas de favoriser l'isolement des personnes en télétravail mais bien de laisser la possibilité de pouvoir travailler entre une et trois journées par semaine, selon les souhaits du salarié, avec un maximum de flexibilité.

Publihebdos ne veut pas payer

Pour nos deux organisations, le travail en entreprise doit garder ses prédispositions créatrices de lien social. La présence sur son lieu de travail et les interactions avec les collègues (hors Covid) doivent apporter **un épanouissement personnel de l'individu**. Mais l'entreprise doit aussi s'adapter à son temps et profiter des moyens numériques qui permettent le travail à la maison, si, bien sûr il est choisi par le salarié et permis dans de bonnes conditions.

Mais la direction de Publihebdos ne l'entend visiblement pas de cette oreille : depuis le départ, elle semble freiner des quatre fers pour le télétravail, acceptant bon gré mal gré l'ouverture de discussions sur le sujet. De quoi lui permettre de revendiquer sans vergogne d'être « ouverte au dialogue social ». Mais dans **dialogue**, il y a normalement la **notion de duo**. Or, la direction n'entend pas les attentes du terrain que nous relayons haut et fort.

Déjà en temps de Covid, le télétravail est censé être la règle pour tous, et ce depuis plusieurs mois maintenant. Interrogée sur cette question en réunion à plusieurs reprises, la direction de Publihebdos **refuse de prendre en charge les frais engendrés** par ceux qui travaillent tous les jours à domicile (chauffage, électricité, abonnement Internet...), arguant que le télétravail pour raisons sanitaires n'est pas de leur fait. N'en déplaise à la ministre du Travail Elizabeth Borne, qui préconise pourtant que le télétravail ne doit pas coûter aux travailleurs contraints de rester chez eux... La direction prétexte que les salariés font des économies de déplacement, et c'est sans doute vrai pour certains, mais quid des frais de route qui ne seront plus à déduire de la déclaration de revenus ? Devons-nous nous contenter d'espérer que les frais de chauffage soient aussi déductibles des impôts cette année ?

D'autant que côté Urssaf, qui préconise un barème de prise en charge de 10 € par mois pour un jour télétravaillé par semaine (20 € pour 2 jours/semaine, 30 € pour 3 jours/semaine, etc.), **ces indemnités sont exonérées de charge pour l'entreprise**. Certes, la direction de Publihebdos subit comme tout le monde le télétravail « sanitaire », mais c'est bien avec leurs deniers personnels que les salariés payent la régularisation de leurs factures domestiques.

Pas d'accord sur le nombre de jours

Deuxième point de désaccord : le nombre de jours de télétravail. Si les représentants du personnel s'accordent sur le concept de forfait annuel (à l'instar des CP), ils veulent néanmoins que l'accord régitte vraiment le télétravail, et non pas seulement une simple latitude à pouvoir travailler de chez soi de temps en temps. La CFDT et Info-Com CGT se sont fixé **un seuil minimum de 40 jours par an**, soit l'équivalent d'un jour par semaine (compte tenu des congés). Mais la direction reste braquée sur 20 jours, acceptant généreusement de monter à 25 si on insiste un peu, mais pas mieux, se contentant de constater que c'est déjà mieux que rien.

Cette politique « tiédasse » menée par la direction de Publihebdos dès qu'il s'agit **d'améliorer le bien-être au travail** n'a que trop duré. Dans ces conditions, **aucun accord ne sera signé par nos organisations dans l'entreprise**, qui s'auto-congratule néanmoins d'avoir pu établir... une « charte » sur le télétravail, sur la base du travail en commun que nous avons réalisé ensemble depuis le début de l'année sur le sujet. Mais une simple charte, qui n'a aucune valeur juridique, se contentera juste de faire jolir sur l'étagère du fameux « dialogue social » soit-disant cher à Publihebdos. Au risque de prendre la poussière...

Les élus CFDT et CGT de Publihebdos.