

Défendons ces avancées pour l'accord télétravail 2024 !

Les revendications d'Info'Com-CGT

- **Maintenir les 3 jours de télétravail pour les plus de 55 ans** et inscrire les critères sur les différences de traitement autorisées par le Code du travail pour éteindre les débats et les mécompréhensions sur la « discrimination » liée aux 3 jours de télétravail ;
- **Réévaluer la prise en charge des frais liés au télétravail** : relever la participation quotidienne à 4 euros par jour télétravaillé (basé notamment sur l'inflation de l'énergie) au lieu de 3 euros de l'accord 2023 ;
- **L'accord doit détailler les modalités de calcul de l'indemnité télétravail** afin de garantir la transparence sur le montant versé à chaque salarié. Par exemple, sur la base d'un lissage du nombre de jours télétravaillés sur l'année, indiquer la formule de calcul mensuel permettant d'aboutir au montant net alloué à chacun ;
- **Augmenter la prise en charge de 90 euros HT à 150 euros HT** afin de s'aligner sur les pratiques d'autres sociétés du secteur qui allouent 150 euros nets pour couvrir les frais. (cf Havas ou autres) ou demeurer à 90 euros HT mais versés tous les ans ;
- **Créer une indemnité forfaitaire pour frais d'usage d'un espace de travail** à 1 euro par jour télétravaillé = indemnité forfaitaire pour occupation temporaire des lieux due au télétravail conforme à la jurisprudence ou pour garantir l'effectivité de la possibilité de réversibilité du télétravail temporaire ou permanent, l'entreprise s'engage à maintenir sur site un espace de travail attribué personnellement à chaque salarié en situation de télétravail ;
- **Octroyer des tickets restaurant pour les salariées en télétravail** (Le principe d'égalité de traitement impose que les salarié-es en télétravail bénéficient des mêmes avantages que les ceux en présentiel). Il existe un surcoût lié à la restauration au domicile, dû notamment à l'inflation, non pris en compte dans le calcul de la prise en charge des frais découlant du télétravail ;
- **Prise en charge du surcoût de l'assurance** : soit l'entreprise couvre les salarié-es en télétravail via sa propre police d'assurance responsabilité civile soit l'entreprise majore l'augmentation de l'indemnité forfaitaire en l'indexant sur l'augmentation des polices d'assurances.

Pour 2023, on s'attend à ce que les primes d'assurance habitation augmentent davantage, entre 5 et 10% selon

les estimations. L'inflation étant particulièrement forte cette année, les assureurs devraient la répercuter en grande partie sur les primes.

- **Pas de passage en force sur les jours de télétravail** : Info'Com-CGT conteste l'interdiction de télétravailler deux jours consécutifs qui limite les possibilités d'organisation des agences et engendre des suroccupations de services. Nous soulignons la pénibilité occasionnée par le transport régulier de matériel informatique et bureautique, source d'usure et de fatigue qui peut être réduit en accolant des jours de télétravail et nous mettons en avant la dégradation de la qualité de vie des salarié-es qui résulte de ces restrictions, avec des fatigues supplémentaires générées par les navettes domicile-travail intercalées entre les jours de télétravail ;
- **Les IRP doivent avoir le détail des avenants aux contrats de travail des salarié-es** à qui sont octroyé-es plus de 2 jours de télétravail hors cas prévus par l'accord et le taux d'occupation mensuel par bâtiment par étage et par plateau en wifi et filaire ;
- **L'accord doit avoir une période de validité cohérente avec son contenu**, il faut indexer automatiquement tous les ans le montant d'indemnité sur l'inflation pour que la prise en charge suive l'évolution du coût de la vie, nous demandons aussi une réunion de suivi annuelle. ■



Nous contacter :
publicis@infocomcgt.fr