

DOTATIONS, PRISES EN CHARGE ET INDEMNISATIONS

Depuis une ordonnance de 2018, le télétravail informel s'est accru avec une absence de cadre contraignant pour les entreprises. Un vide à combler rapidement avec de nouveaux droits à gagner pour les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise !

Avec le confinement et la crise sanitaire, le travail à distance s'est imposé pour la grande majorité des cadres et agent-e-s de maîtrise. **La dotation et la prise en charge des équipements matériels, l'indemnisation de l'utilisation du domicile du salarié et la participation au coût du repas méridien pour l'exécution du travail sont très souvent les grands oubliés !**

Pour l'Ufict-CGT, pas question que cela perdure : à rebours de la déréglementation mise en place en 2018 ou de l'improvisation de certains employeurs, le télétravail nécessite un encadrement clair pour garantir les droits et les conditions de travail des salarié-e-s.

A travers la loi, l'employeur a des obligations !

- ▶ **Les outils mis à disposition** : l'employeur doit évaluer les besoins du salarié-e, et le cas échéant, le former aux nouveaux outils afin de répondre à son obligation d'adaptation et de formation au poste de travail.
- ▶ **Les règles de prise en charge des frais** : les modalités d'indemnisation des coûts découlant de l'exercice du télétravail doivent être fixées (dispositions impératives de l'accord ou de la charte organisant le télétravail).

L'employeur doit notamment prévoir une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles lorsqu'il ne met pas à disposition de local professionnel au salarié.

L'Ufict-CGT revendique une prise en charge de toutes les dépenses directes ou induites.

L'équipement informatique, les licences, les fluides (électricité, cartouches d'encre, abonnement Internet...), le matériel ergonomique de bureau, mais aussi les frais liés à l'utilisation des locaux (chauffage, participation au loyer et au repas, assurance professionnelle du logement...) doivent être pris en charge par l'employeur.



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

Nombre
d'employeurs
utilisent le télétravail
pour limiter leurs
obligations

La jurisprudence et le Code du travail sont clairs sur ce point : les télétravailleur·ses doivent avoir les mêmes droits que les autres salarié·e·s. Pourtant, nombre d'employeurs utilisent le télétravail pour limiter leurs obligations. Ces dispositions doivent être précisées dans un accord d'entreprise (à défaut de branche), et figurer dans un avenant individuel au contrat de travail des télétravailleur·ses qui doit redevenir obligatoire.

L'Ufict-CGT revendique :

- ▶ La dotation et la prise en charge des équipements constituant le poste de travail.
- ▶ La prise en charge des frais de repas lors des journées télétravaillées au même niveau que lorsque les salarié·e·s sont sur site.
- ▶ L'indemnisation de l'utilisation du domicile du salarié·e pour l'exécution du travail ou la possibilité de travailler dans des tiers lieux (dont le partage de données est sécurisé) si le domicile n'est pas adapté.
- ▶ L'application stricte du code du travail lors d'éventuels accidents en télétravail.
- ▶ La formation des télétravailleur·ses à la mise en place du télétravail mais également au fil de l'eau (prévention des Troubles Musculo Squelettiques, gestion du temps...).



**Le télétravail c'est OUI,
MAIS pas dans n'importe
quelles conditions et pas à
n'importe quel prix !**



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/

REJOIGNEZ

NOUS



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir