

8 juillet : « Travail à distance » – 4ème réunion de négociation

La dernière réunion sur la négociation du protocole de télétravail fait suite au mouvement de grève à l'appel de l'intersyndicale (CGT, FO, CFDT) qui a rassemblé plus de **42% du personnel de l'Acoss** et à la rencontre entre l'intersyndicale et le directeur général le 3 juillet. La dernière version apporte quelques améliorations mais reste insuffisante.

Choix des formules

Disparition des formules 3 jours fixes et forfait de 120 jours

Nouvelles formules proposées : 1 jour fixe avec 20 jours mobiles, 2 jours fixes avec 20 jours mobiles, 1 forfait de 100 jours par an, soit moins de 2,5 jours par semaine en moyenne (50% de présence sur site).

Pour les alternants, présentiel de 4 jours par semaine
Nouveaux embauchés (période d'essai) : maximum de 2 jours de TAD par semaine, le responsable s'adaptant à son rythme.

Choix des jours

Ils seront décidés par le responsable après échange avec l'équipe.

Télétravail occasionnel

Abandon de la fongibilité des jours de télétravail occasionnel. Ces jours ne seront pas déduits des jours de télétravail « classiques ».

Délai de prévenance

Les jours de TAD devront être demandés la semaine précédente. Sauf cas exceptionnel et accord de la hiérarchie, tout jour de TAD non posé la semaine précédente ne pourra pas être télétravaillé.

Durée du travail en TAD

Limitation aux 10 heures par jour prévues au protocole horaires variables.

Pas de possibilité de décompte du TAD par demi-journées



Equipement de télétravail

Les équipements fournis aux salariés seront équivalents à ceux sur site.

Pas de revalorisation de la participation de l'employeur à l'achat de matériel ou de mobilier ni de diminution de la durée (10 ans actuellement) entre 2 remboursements.

Situations spécifiques

Au-delà de ce qui existe actuellement, 5 jours de TAD hebdomadaires seront possibles pour les femmes enceintes à partir du 5^{ème} mois de grossesse, 4 jours pour les agents de plus de 61 ans. Les proches-aidants pourront renouveler leur demande 2 fois au lieu d'1.

Durée de l'accord

La direction maintient un accord d'une durée de 4 ans.

Calendrier

Le texte définitif a été envoyé aux organisations syndicales et est ouvert à d'éventuelles signatures jusqu'au 22 Août.

S'il est signé, l'accord sur le TAD prendra effet le 5 octobre 2025 avec application au 1^{er} janvier 2026. Autrement, la direction présentera une charte unilatérale au CSE qui devra rendre un avis consultatif et c'est la charte qui s'appliquera.

Après la régression de nos droits en 2018, il s'agit de nouvelles attaques ... concernant, cette fois, l'accord de travail à distance.

Préparons-nous à défendre nos droits et à en acquérir de nouveaux ! Pour y aider, rejoignez la CGT.



Notre mail : cgt.syndicat@acoss.fr

Calendrier des négociations sur le travail à distance : ~~16 juin, 24 juin, 1^{er} juillet~~ et 8 juillet



cgt.syndicat@acoss.fr

A suivre !

Le 08 juillet 2025

Communiqué intersyndical avant l'AG

Travail à distance : et maintenant, que fait-on ? Donnez nous votre avis.

Grâce à votre **mobilisation forte** – plus de **1200 signatures à la pétition**, un **taux de grévistes de 42 %** –, la direction a été contrainte de **revenir en arrière** sur plusieurs points problématiques de la version 2 du projet d'accord télétravail :

- ✓ Pas d'obligation de présence sur site de 2 jours par semaine (**maintien de 2 jours par quinzaine**)
 - ✓ Non déduction **des jours de TAD occasionnels** sur le forfaits annuels
 - ✓ Possibilité **exceptionnelle** de modifier ou annuler une journée le jour même
 - ✓ Mise en place d'un **délai de prévenance raisonnable** pour déclarer ses jours (jusqu'au vendredi pour la semaine suivante)
 - ✓ Instauration d'un principe : **pas de validation = acceptation**
 - ✓ **Dotation technique équivalente à celle sur site** pour ce qui concerne les écrans
 - ✓ **Organisation de temps d'échange au sein des équipes sur l'organisation du travail** en télétravail et lors des présences sur site
 - ✓ **Augmentation d'un trimestre pour les proches aidants** (9 mois contre 6).
 - ✓ Prise en compte de **nouvelles situations spécifiques** :
 - Femmes enceintes à partir du 5e mois
 - Salariés à partir de 61 ans (jusqu'à **4 jours/semaine**)
- Malgré cela, la direction **refuse toujours** deux points majeurs :
- ✗ Le maintien de la **formule à 3 jours fixes**
 - ✗ La **conservation du forfait à 120 jours** (ramené à 100 jours dans le projet actuel)

Et maintenant ?

La direction a transmis une dernière version du projet d'accord pour signature jusqu'au 22 août.

Elle se dit **ouverte à recevoir des propositions**, mais **soumettra une charte unilatérale** au CSE si aucun accord n'est signé.

- ⚠ Une **charte unilatérale**, c'est :
 - Une décision **prise seule par l'employeur**
 - **Aucune garantie sur le contenu**
 - **Fin des négociations** sur le télétravail
 - Des **accords futurs plus difficiles à obtenir**
 - Une logique descendante **sans dialogue social**

