

Madame la Directrice

Le télétravail est plébiscité par le personnel et mis en avant par les employeurs dans les offres d'emploi. C'est devenu une nécessité pour toute entreprise de le proposer et vous en êtes consciente, comme nous.

Il nous paraît donc opportun de stabiliser le cadre du dispositif et de perpétuer les grandes lignes de l'accord cadre.

Pour autant, il ne faut pas idéaliser le tableau et des évolutions nous paraissent nécessaires.

Par exemple, l'accord se réfère à la présence au sein de l'unité de travail du salarié. Les pratiques locales interrogent lorsqu'elles prennent cette expression à la lettre et que des salariés en formation (y compris dans leur organisme mais hors de leur unité de travail) se voient opposer un refus de la part de l'employeur au motif qu'ils n'ont pas passés au moins 2 jours par semaine dans leur unité de travail. Parfois, pareil refus a pu être opposé à des élus et/ou mandatés syndicaux au motif que le temps passé en réunion syndicale, y compris avec l'employeur, ne satisfaisait pas à la condition de présence dans l'unité de travail.

Vous vous en doutez, le SNFOCOS portera une revendication en lien avec la défense du pouvoir d'achat du personnel. Le montant de l'indemnité forfaitaire journalière de télétravail doit être non seulement porté au plafond du montant maximal exonéré selon le barème URSSAF, soit 3,30 euros au 01/01/2026, mais en plus il doit être indexé sur le taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation de tous les ménages hors tabac, comme le barème URSSAF.

S'agissant de la préservation du collectif de travail, objectif qui tient à cœur de longue date au SNFOCOS, il est nécessaire que cet objectif ne serve pas d'autres intérêts et qu'il n'aboutisse pas à pénaliser des salariés, notamment des managers. En effet, nous nous interrogeons : a-t-on fait remonter à l'UCANSS ou aux caisses nationales des difficultés à maintenir un haut niveau d'intégration et d'accompagnement des nouveaux salariés. Le cas échéant, est-il certain que le télétravail en soit la cause ? Il ne faudrait pas que toutes les causes n'aient pas été analysées avant de décider de sacrifier l'accès au télétravail d'une partie du personnel. En l'état, nous craignons que les managers des services souffrant d'un turn over important soient de fait exclus du télétravail au motif qu'ils doivent contribuer à l'intégration et l'accompagnement des nouveaux salariés.

Nous resterons donc vigilants aux propositions que portera l'employeur pour que le télétravail continue d'être basé sur le double volontariat, continue de favoriser une meilleure conciliation vie privé – vie professionnelle et qu'il ne se développe pas au détriment du personnel (ce qui implique tout à la fois notre rejet de l'essor du flux office et notre revendication visant à revaloriser l'indemnité forfaitaire de télétravail).

Pour la Délégation SNFOCOS

Chafik El Aougri