

Le Point sur les négociations du 26 octobre 2026

- **ACCORD RTT**

L'UCANSS a rendu un avis favorable, avec réserves, en demandant des ajustements à la marge. Le texte a été modifié en conséquence.

- **ACCORD HORAIRE VARIABLE**

L'UCANSS a émis un sursis à statuer, en demandant la modification du texte, concernant des clauses obligatoires qui doivent apparaître expressément dans l'accord (l'impact des absences sur la rémunération, l'incidence des arrivées et départs sur la rémunération).

Sur la compensation du temps de formation, l'accord modifié apporte une amélioration, par rapport au texte initialement proposé à l'initiative de la Direction. La modification valide que le temps de formation + trajet, s'il est inférieur à l'horaire contractuel de travail restera bien compensé à hauteur de l'horaire contractuel, et comptabilisé à hauteur réelle, s'il le dépasse.

La Direction avait imposé en contrepartie des 39h, la suppression des 3 mn par demi-journées, lorsque l'agent est en télétravail. Cette mesure a été retoquée par l'UCANSS, dans sa globalité, à savoir, qu'ils ne valident pas le principe d'accorder du temps non travaillé. En conséquence, cet élément de suppression en cas de télétravail est supprimé de l'accord.

La CFDT déplore que la Direction ait attiré l'attention de l'UCANSS sur ce point, qui va pénaliser l'ensemble des agents. L'ensemble des OS n'était pas favorable à la suppression des 3 mn en télétravail, mais cette mesure constituait un point sine qua none pour l'employeur en contrepartie des 39h.

La Direction a émis l'hypothèse qu'il faudrait supprimer ces 3 mn pour tous les agents, pour être en conformité avec le positionnement UCANSS, mesure sur laquelle la CFDT s'est vivement opposée. Cette disposition n'est pas écrite dans un accord existant. La Direction devra dénoncer un usage de manière unilatérale pour procéder à cette suppression. Cette hypothèse est aujourd'hui en cours de réflexion au niveau de la Direction.



- **ACCORD TELETRAVAIL**

Un rappel a été fait sur les formulaires à transmettre, la demande + les attestations sur l'honneur + le justificatif de connexion Internet de débit ascendant/descendant de 5mb/s minimum.

Sur la notion d'intégration au collectif, il n'y a pas de critères vraiment établis et totalement objectifs. L'appréciation en revient aux cadres.

Il faut ré-informer les managers pour ré-expliquer qu'un avis argumenté doit figurer dans la demande de TT, mais que la demande doit bien être transmise en respectant le nombre de jours initialement demandé par l'agent (il ne doit pas être minoré par le cadre au moment de la demande ou pas transmis du tout).

Il est dommage qu'il n'y ait pas de place pour un commentaire agent dans le formulaire de demande.

Le matériel doit bien être restitué en cas de refus total de télétravail.

Il sera nécessaire de signer un avenant au protocole pour effectuer la mise à jour du montant de l'indemnité TT annuellement.

- **SUR L'ENDOMETRIOSE DANS L'ACCORD TELETRAVAIL**

Sur la question de la possibilité d'étendre ce dispositif aux dysménorrhées/ périménopause /ménopause, la Direction nous a répondu que c'était envisageable, mais pas via cet accord, qui se limite à l'endométriose. Notre accord de méthode prévoit l'ouverture d'une négociation globale sur la santé des femmes au travail.

Une clause de revoyure est envisageable.

Ajustement des modalités de travail par l'employeur, permettant aux agents de privilégier le télétravail lorsque leur état de santé le permet, plutôt que de recourir à un arrêt de travail

Globalement, pour un sujet d'équité, il vaut mieux une préconisation médicale non discutable qu'une appréciation subjective de l'encadrement, c'est pourquoi elle est demandée.

Dans l'hypothèse où l'accord, tel que signé ce jour, n'obtiendrait pas l'agrément du COMEX, la durée de validité de l'accord actuel pourrait être prorogée de trois mois maximum, afin d'éviter une rupture entre les deux accords.

La réunion de négociation du 5 novembre est annulée
en raison du mouvement de grève intersyndical. Prochaine réunion le 25 novembre 2026