

Beauvais, le mercredi 21 janvier 2026

À l'attention de Madame Carla MARTINS, directrice des ressources humaines

ACCORD TÉLÉTRAVAIL : QUESTIONS CONCERNANT SON APPLICATION CONCRÈTE

Madame,

Comme vous le savez, **historiquement, c'est notre syndicat qui s'est emparé de la thématique « télétravail »**, ce faisant le relai de l'attente de nombre de nos collègues de voir advenir un accord qui favorise cette nouvelle façon de travailler.

Dans le premier accord que nous avons négocié ensemble, **SUD a pu obtenir qu'employés et cadres techniques bénéficient jusqu'à 3 journées télétravaillables** par semaine, c'est à dire le maximum.

Fin 2025, le syndicat SUD et la direction ont négocié les nouvelles modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de la CPAM de l'Oise.

Nous tenons à souligner que **ces négociations se sont déroulées dans une ambiance cordiale et empreinte de respect**, ce qui a favorisé des échanges de qualité.

Ce nouvel accord a permis de conserver la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine. Nous nous en félicitons. Il s'agissait, comme vous le savez, de l'une de nos principales exigences.

Quant à l'employeur, il a proposé d'améliorer le volume de jours télétravaillables pour les personnels en situation d'accueil ou pour les itinérants (jusqu'à 60 jours par année civile).

Vous avez également souhaité ajouter la possibilité de télétravailler à partir d'une résidence secondaire.

S'agissant d'avancées, nous ne pouvions qu'être en accord avec vous.

Un point de crispation majeure est cependant apparu.

Dans une première version de l'accord, **la direction souhaitait que toute absence** (grève, arrêt maladie, formation, congés...) **survenant un jour normalement travaillé sur site entraîne, ipso facto, l'annulation d'une journée planifiée de télétravail** afin que la règle des 2 jours de présence sur site soit respectée.

Notre syndicat **vous a indiqué que nous ne pourrions pas agréer un tel accord.**

Parce qu'il s'agissait d'un recul important par rapport à l'existant et en raison de la complexité de mise en œuvre d'une telle règle, tant pour l'agent que pour le responsable du service (notamment s'agissant de la gestion du planning).

Nous avons souhaité des règles simples, équitables et compréhensibles par tous.

Vous avez entendu nos revendications, à tout le moins partiellement.

L'accord que nous avons signé prévoit que **seuls les congés annuels et RTT planifiés** qui tombent sur un jour où l'agent aurait dû être sur site oblige ce dernier à supprimer une journée télétravaillée afin de respecter la règle de 2 jours de travail sur site.

La direction avait indiqué que cette proposition était à prendre ou à laisser.

Même si nous avons regretté que vous en fassiez une condition non négociable, en responsabilité, nous avons estimé qu'il était préférable qu'un accord télétravail perdure plutôt que de prendre le risque de n'en avoir plus aucun.

Cet accord préserve l'essentiel. Il est le fruit du compromis entre SUD et la direction. Et à l'évidence, son application concrète doit en respecter tant la lettre que l'esprit.

Or, des agents nous ont interpellé suite à certaines réponses apportées par votre service lors des différents webinaires organisés pour expliciter ce nouvel accord.

Il semblerait qu'il ait été, notamment, dit aux agents :

- *si vous travaillez sur un autre site que votre site habituel, cela n'est pas considéré comme une journée sur site !? et vous devrez annuler une journée télétravaillée ;*
- *si vous êtes en formation, vous devrez annuler une journée télétravaillée.*

Ces informations, sous réserve qu'elles aient été dites, ne correspondent pas à l'accord télétravail que nous avons négocié ensemble et pour lequel notre syndicat a apposé sa signature.

Nous vous demandons, soit de confirmer que ces informations n'ont pas été communiquées aux agents, soit si elles l'ont été, de les démentir via une communication à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, nous avons également appris que des responsables auraient demandé aux agents qui ont bénéficié de journées télétravaillées exceptionnelles au titre des événements climatiques de revenir sur site pour les compenser.

Là encore, cela ne correspond pas à l'accord et nous vous demandons de veiller à ce que tous les responsables appliquent, sans l'interpréter, l'accord que nous avons signé.

Dans l'attente de votre retour, je vous prie de croire, Madame MARTINS, en l'assurance de notre considération.

Le Syndicat SUD.

P.S. : Ce courrier sera affiché sur nos panneaux syndicaux et publié sur notre site internet.