

Accord TÉLÉTRAVAIL – rappels

Alors que dans certaines régions, la direction réclame la diminution de l'ancienneté requise pour accéder au télétravail, d'autres limitent le nombre de jours de télétravail au personnel éligible, sur la base de critères arbitraires. Voici donc quelques rappels sur l'accord télétravail, **accord qui est censé s'appliquer de façon uniforme dans toutes les régions** :



Ancienneté requise

4 mois



Télétravail régulier

Fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, après accord du supérieur hiérarchique. En cas de refus, le motif doit vous être signifié par écrit. Les règles de l'ANAT doivent être respectées pour la planification des jours de télétravail, ainsi que pour toute modification de planning.

Dans le cadre du télétravail régulier, le nombre de jours de télétravail autorisé est fixé comme suit (**avec un maximum de 3 jours de télétravail sur une même semaine**) :

Temps de travail ou nombre de jours de travail par semaine	Nombre de jours ouvrés de TÉLÉTRAVAIL max. par période
100% ou 4 jours	16 jours
3 jours	9 jours
2 jours	6 jours
1 jour	3 jours



Télétravail occasionnel

Max. 2 jours par période, en cas d'évènement de la vie courante nécessitant votre présence à domicile et sans que cela n'interfère avec votre activité professionnelle / cumulable avec le télétravail régulier.

Demande à formuler par mail, à votre supérieur hiérarchique, au plus tard, la veille, et la décision doit vous être envoyée également par mail, avant la prise de poste.



Télétravail exceptionnel

En cas de circonstances exceptionnelles (pandémies, attentats, catastrophe naturelle...) la direction peut déclencher le télétravail exceptionnel, avec votre accord.



Situations particulières autorisant le télétravail

Travailleurs handicapés, proches aidants, ou en cas de préconisations de la médecine du travail.



Bien que l'accord sur le télétravail soit défini au niveau national, sa mise en œuvre reste largement à l'appréciation des directions régionales. En pratique, l'organisation du télétravail dépend donc fortement de la sensibilité et de l'adhésion des directions à ce mode de fonctionnement.

En limitant parfois fortement le nombre de jours de télétravail, certaines directions empêchent les salariés de bénéficier des dispositions de l'accord dans des conditions équitables. Cette situation engendre de nouvelles disparités entre les régions.

L'UNSA dénonce ces décisions arbitraires, contraires à l'esprit de l'accord, et qui contribuent à la dégradation des conditions de travail des salariés concernés.



VIGILANCE avant de signer



Que ce soit dans le cadre du télétravail ou pour tout autre motif (évolution de votre temps de travail, promotion, mutation, etc.), vous serez probablement amené(e) à signer un ou plusieurs avenants à votre contrat de travail, au cours de votre carrière à l'EFS.



Bien que l'EFS soit un établissement unique et que les contrats soient censés suivre une trame nationale, la réalité est souvent différente : selon les régions, voire selon les sites, les pratiques peuvent varier. Ce qui génère des écarts importants d'un contrat à l'autre, y compris pour un même poste.



➡ Soyez donc particulièrement vigilant(e) :

Prenez le temps de lire attentivement chaque contrat ou avenant avant de le signer. Des différences notables peuvent exister, notamment concernant le travail du dimanche, ou des jours fériés.



⚠ Une signature vous engage :

assurez-vous de bien comprendre toutes les clauses et leurs conséquences sur vos conditions de travail.



En cas de doute, de question, ne restez pas seul(e) :
contactez l'UNSA



efs@unsa.org





IMPÔTS 2026

Ce qu'il faut vraiment savoir pour bien déclarer



Chaque année, la déclaration d'impôts est un moment clé pour vous et vos proches.
Mais attention, **toutes les dépenses ne sont pas déductibles !**

1. L'abattement forfaitaire

Par défaut, l'administration fiscale applique un **abattement forfaitaire de 10%** sur vos revenus. Il est censé couvrir vos dépenses courantes :

- ☐ Transport domicile – travail
- ☐ Repas
- ☐ Petits frais liés à l'activité professionnelle

- ✓ simple, automatique et sans justificatif
- ✗ peut s'avérer moins avantageux si vous avez des frais importants

2. Les frais réels : une alternative non cumulable avec l'abattement

Vous pouvez **renoncer à l'abattement forfaitaire** et opter pour les **frais réels** pour les dépenses suivantes :

- ☐ Transport domicile – travail
- ☐ Frais de parking / péage
- ☐ Repas (si non pris en charge par l'employeur)
- ☐ Matériel professionnel non fourni par l'employeur
- ☐ Frais de formation professionnelle
- ☐ Frais de télétravail (sous conditions)

- ✓ plus avantageux en cas de frais importants
- ✗ les justificatifs peuvent être réclamés par l'administration fiscale, il faut donc les conserver

3. Ce qui ouvre droit à une réduction ou crédit d'impôt dans les 2 cas

Certaines dépenses ne sont pas déductibles, mais donnent droit à un avantage fiscal :

- ☐ **Vie familiale** : garde d'enfants, frais de scolarité, pension alimentaire ...
- ☐ **Vie quotidienne** : services à la personne, travaux (selon dispositifs en vigueur)...
- ☐ **Préparation de l'avenir** : Plan d'Épargne Retraite (PER)
- ☐ **Vie professionnelle et sociale** : complémentaire santé. Si celle-ci est prélevée sur salaire, elle est déjà déduite du net imposable.
- ☐ **Engagement et solidarité** : dons aux associations, cotisations syndicales...



Pour l'option « **abattement** », la cotisation syndicale est à déclarer en case **7AC ou 7AE**.
En cas de **frais réels**, il faudra la déclarer en case **1AK ou 1BK**.

Un doute sur l'option à choisir ?
Vos représentants UNSA peuvent vous aider !





L'UNSA

vous informe sur
l'Accord
« Indemnité de froid »



OBJECTIF :

La compensation financière de l'exposition au froid était très hétérogène selon les régions.

Pour gommer ces disparités régionales, les syndicats et la direction ont signé un accord pour **harmoniser les modalités d'attribution, le montant et la périodicité de versement** de l'indemnité de froid, aux personnels exposés à des températures très basses dans le cadre de leur activité professionnelle.



IMPORTANT :

Cette harmonisation ne doit pas vous priver de l'indemnité de froid.

Si vous bénéficiez d'une indemnité avant la signature de l'accord, vous devez continuer à en bénéficier !



BÉNÉFICIAIRES, CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FROID

Sont bénéficiaires de l'indemnité de froid les personnels qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :



Intervenir dans des chambres froides où la température artificielle ambiante est **inférieure ou égale à -25°C** (température de consigne de la chambre froide et non température relevée).



Intervenir dans ces chambres froides selon les trois niveaux d'exposition suivants :



EXPOSITION CONTINUE :

l'intervention est quotidienne et/ou continue, toute l'année (ex : UCP).



dans ce cas, une **TRIPLE INDEMNITÉ DE FROID** est versée tous les mois, soit

203,07 €
/ mois



EXPOSITION HABITUELLE :

l'intervention est habituelle et inhérente à la fonction.



dans ce cas, une **INDEMNITÉ DE FROID** est versée tous les mois, soit

67,69 €
/ mois



EXPOSITION OCCASIONNELLE :

l'intervention est ponctuelle et n'est pas inhérente à la fonction.



dans ce cas, une **INDEMNITÉ DE FROID** est versée une seule fois au titre du mois de l'intervention, soit

67,69 €
le mois de l'intervention



A noter : Le montant de l'indemnité de froid est **FORFAITAIRE** et sa périodicité est **MENSUELLE** – **"l'indemnité ne doit donc plus être proratisée au temps de présence"**.

Seule une absence continue du bénéficiaire durant **TOUT LE MOIS** justifie le non versement de l'indemnité de froid.



ENTRÉE EN VIGUEUR

le 1^{er} juillet 2026





REJOIGNEZ L'UNSA !

100% AUTONOME

Pour l'UNSA, ce sont les salarié-es qui savent le mieux ce dont ils ont besoin, ce qu'il faut proposer et ce qu'il faut négocier.

En adhérant à l'UNSA, vous participez à l'élaboration des revendications de votre syndicat.

100% UTILE

L'UNSA déplore les attitudes d'opposition systématique et propose des revendications pragmatiques dans votre seul intérêt. **Notre priorité, C'EST VOUS !**

100% RESPONSABLE

L'UNSA porte des propositions motivées et argumentées par notre connaissance du terrain, pour améliorer vos conditions de travail, vos salaires et vos emplois.

100% PAS PAREIL

L'UNSA est un nouveau syndicat à l'EFS. Nous voulons vous redonner confiance dans un syndicalisme **moderne, autonome, constructif et apolitique.**

- ▶ Vous voulez être mieux informé sur les projets de l'EFS, conseillé sur vos droits, accompagné dans votre vie professionnelle ?
- ▶ Vous voulez participer aux revendications et donner votre avis sur les accords en négociation ?
- ▶ Vous voulez représenter les collègues de votre site ou de votre région ?

Rejoignez-nous et adhérez l'UNSA !

COMBIEN ÇA COÛTE ?

27,20 € par an après déduction fiscale.

▶ L'adhésion coûte 80 € par an.



Bulletin d'adhésion



efs.unsa.org/jadhere/