Déclaration des élus UNSa
Négociation QVCT
27 octobre 2026

Madame la Directrice,

Mesdames, Messieurs,

Pour l'**UNSa**, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ne doit pas se limiter à un maintien des dispositifs mais à des améliorations pour répondre aux réalités du terrain et aux attentes des salariés.

Notamment, le dispositif de réservation de places en crèches doit se transformer pour toucher plus de collaborateurs sans surcout pour l'entreprise. Le modèle CESU proposé en séance est pour l'**UNSa** une vraie avancée qui doit être intégré dans l'accord.

Concernant le télétravail, **soyons clairs** : l'UNSa ne demande pas davantage de télétravail, mais **davantage de souplesse** pour **gagner en agilité** !

Après plusieurs années de pratique, le télétravail a trouvé sa place dans notre entreprise. Pourtant, son organisation reste encore trop rigide et ne correspond pas toujours aux besoins réels des activités : **pourquoi imposer un jour fixe lorsque l'activité exige justement de savoir s'adapter ?**

L'**UNSa** revendique donc la possibilité pour chaque salarié éligible de choisir entre le **maintien de ses jours fixes** ou **un volume de jours utilisable** avec davantage de flexibilité, dans un cadre défini à l'avance.

Cette proposition ne remet en cause ni le nombre de jours accordés, ni les nécessités de service, ni les prérogatives du management, bien au contraire.

Même nombre de jours, meilleure organisation, sans coût supplémentaire : **où est le problème ?**

Nous refusons également que certaines catégories de salariés soient systématiquement exclues du télétravail au seul motif de leur niveau de responsabilité.

Ce sont les missions exercées et les contraintes réelles du poste qui doivent déterminer l'éligibilité au télétravail, pas une fiche emploi ou une position hiérarchique !

L'**UNSa** demande des règles claires, transparentes et équitables, appliquées de manière cohérente dans toutes les Directions.

La confiance et l'autonomie ne doivent pas rester de simples principes affichés dans nos accords. Elles doivent se traduire concrètement dans l'organisation du travail.

Pour l'**UNSa**, la performance ne se mesure pas au nombre de jours passés derrière un bureau, mais à la qualité du travail réalisé.

Nous ne demandons pas plus de télétravail, nous demandons moins de rigidité, plus de confiance et davantage d'équité !

Merci Madame la Directrice pour votre écoute