

JUILLET / 2026

INDÉMNITÉ TÉLÉTRAVAIL



UNE MISE EN CONFORMITÉ NON NÉGOCIABLE... ET NON NÉGOCIÉE !

L'annonce de la prochaine mise en conformité des règles d'attribution de l'indemnité de télétravail avec les règles URSSAF n'augurerait rien de bon. La décision de l'entreprise de passer en force via une Décision unilatérale de l'employeur (DUE) le confirme.

Les règles SNCF d'indemnisation du télétravail ne sont pas conformes aux règles URSSAF : l'entreprise le sait depuis 2 ans, mais son inaction expose aujourd'hui les cheminots et cheminots.

L'UNSA VOUS EXPLIQUE !

L'indemnité de télétravail ne peut pas être forfaitaire, mais proportionnelle et fonction du nombre de jours de télétravail réellement réalisés dans le mois.

Conséquences :

- un télétravailleur un jour par semaine doit être indemnisé deux fois moins qu'un télétravailleur deux jours par semaine.
- pendant les congés, pas de télétravail, donc pas d'indemnisation

Le montant journalier est de :

- 2,70 € par jour de télétravail effectivement réalisé. L'indemnité ne peut plus être forfaitaire.
- 24,30 € par mois pour les salariés ayant jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine.
- 45,90 € par mois uniquement pour les travailleurs en situation de handicap ayant 4 ou 5 jours de télétravail par semaine.

L'allocation est versée uniquement si un avenant de télétravail est signé ;

Au final, ce sont entre **8 et 14 000** cheminots télétravaillant un seul jour par semaine qui risquent de voir leur indemnisation divisée de moitié - de 264€ par an aujourd'hui à environ 135€.

CETTE MISE EN CONFORMITÉ EST PROGRAMMÉE ALORS QUE LE POUVOIR D'ACHAT DES CHEMINOTES ET DES CHEMINOTS EST D'ORES ET DÉJÀ DUREMENT ATTAQUÉ PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE QUE CRÉE LA SITUATION INTERNATIONALE ET DES PRIX (ESSENCE. GAZ. ALIMENTATION...) QUI S'ENVOLENT.

Si la mise en conformité est incontournable, elle ne doit pas se faire sur le dos des cheminotes et cheminots et de manière unilatérale. Aucune table ronde, aucun accord n'est proposé, ce qui aura pour autre conséquence de limiter l'exonération de charges de cette indemnisation.

Dans un courrier au DRH du 27 mai dernier, l'UNSA-Ferroviaire alertait sur cette situation et rappelait que nous étions sur un sujet de pouvoir d'achat, qui doit pouvoir trouver sa solution dans le cadre des discussions sur les NAO.



NOTRE COURRIER



L'impact sur les télétravailleurs concernés doit être pris en compte : nous avons fait des propositions en ce sens et avons demandé qu'un accompagnement financier de l'entreprise soit mis en place. Nous avons notamment rappelé le précédent de 2023, lors de la mise en conformité (déjà...) de l'avantage en nature constitué par les facilités de circulation (à l'époque, via une augmentation du traitement pour les statutaires ou du salaire de base pour les contractuels), ainsi que les compensations prévues lors de la mise en place de la complémentaire santé.

De même, la rigidification constatée dans de nombreuses entités (refus de télétravail pour les nouveaux arrivants, réduction des journées accordées...) s'accorde mal avec une situation où il est de plus en plus coûteux de se rendre sur son lieu de travail.

POUR L'UNSA !

Alors que le télétravail engendre des coûts supplémentaires pour le télétravailleur tout en permettant des économies significatives pour l'entreprise via la diminution des espaces de bureaux occupés, l'UNSA-Ferroviaire demande la mise en place d'un accompagnement financier.

A défaut, nous exigeons qu'il soit fait droit aux demandes de passage d'1 à 2 jours de télétravail par semaine pour ceux qui le souhaitent.

**L'UNSA DEMANDE LA
MISE EN PLACE D'UN
ACCOMPAGNEMENT
FINANCIER ET LA
POSSIBILITÉ DE
PASSER A 2 JOURS
POUR TOUS !**



**UNSA-FERROVIAIRE
RHÔNE-ALPES**



45, rue Ste Geneviève
69006 LYON

ur.lyon@unsa-ferroviaire.org