



Réponse de la direction, à la déclaration préalable de la CFE-CGC UES OBS lors du CSEC du 30 octobre 2025.

Bonjour à vous,

Nous revenons vers vous suite à la déclaration préalable du 30 octobre dernier concernant la politique télétravail au sein d'OBS SA et d'Enovacom.

Nous souhaitons rappeler que le télétravail est un mode d'organisation du travail qui s'inscrit selon les principes suivants : une activité compatible avec le télétravail, la capacité à travailler en autonomie sur le poste et la confiance réciproque. C'est sur ces bases que ce mode d'organisation fait l'objet d'un échange avec le manager au préalable dont les modalités sont définies dans un avenant au contrat de travail (sauf télétravail occasionnel).

Les modalités du télétravail sont donc définies selon les principes rappelés ci-dessus tout en tenant compte des spécificités de l'activité, de l'efficacité du collectif et avec le souci également du maintien du lien entre le salarié et l'entreprise.

S'agissant tout particulièrement du nombre de jours, il n'y a pas de décision globale visant à exclure les avenants à hauteur de 3 jours par semaine pour l'ensemble de la société OBS SA et Enovacom. Pour autant, une moyenne à 3 jours de télétravail par semaine conduit à ne plus avoir comme site principal un site de l'entreprise mais son domicile. Tout en réitérant le fait que la Direction est favorable au télétravail, cela ne nous semble pas être le meilleur point d'équilibre pour maintenir à la fois un travail en collectif satisfaisant et un lien d'appartenance tangible et durable à l'entreprise.

Par ailleurs, dans un contexte de tension du marché et pour répondre à nos enjeux de croissance, il apparaît nécessaire de :

- Rappeler les principes du télétravail au sein de l'entreprise et que chaque salarié respecte les modalités prévues par son avenant télétravail ;
- Renforcer le pilotage du télétravail pour trouver un bon équilibre entre les besoins de l'activité et ceux du salarié ;
- Renforcer la dynamique collective et l'esprit d'équipe en favorisant les interactions sur site, les échanges informels et les opportunités de collaborations transversales ;
- Faciliter la prise de décision et la résolution de problèmes, en renforçant la proximité des équipes ;
- Renforcer l'engagement des collaborateurs, la culture d'entreprise et le sentiment d'appartenance ;
- Faciliter le travail du manager dans l'accompagnement et le suivi de ses équipes.

Dans ce cadre, la question du nombre de jours télétravaillés se pose au moment des renouvellements des avenants télétravail pour ajuster le nombre de jours qui seraient nécessaires au regard de l'activité et du collectif.

Cela étant précisé, vous trouverez ci-après nos réponses aux questions posées :

1. La question du nombre de jours télétravaillés se pose au moment des renouvellements des avenants télétravail. Cette décision reste à la main du manager et celle-ci est prise en fonction des besoins de l'activité et du collectif. En aucun cas, il est prévu une sanction disciplinaire vis-à-vis d'un manager qui serait amené à valider un avenant à 3 jours par semaine si cela reste compatible avec l'activité et le collectif.

2. La Direction n'envisage pas de remettre en cause les avenants comportant 3 jours de télétravail. Une attention particulière et une discussion aura lieu entre le manager et le salarié au moment du renouvellement pour questionner la pertinence des 3 jours/semaine et ajuster au besoin le nombre de jours. Néanmoins, il convient de préciser, qu'il reste possible en fonction des situations individuelles (salarié en difficulté en termes de performance ou d'autonomie ou salarié ne respectant pas les engagements du télétravail) de questionner les modalités du télétravail et la possibilité d'exercer le poste en télétravail.

3. Comme précisé, l'entreprise souhaite aujourd'hui renforcer la dynamique collective et l'esprit d'équipe en favorisant les interactions, faciliter la prise de décision et faciliter le travail du manager dans l'accompagnement et le suivi des équipes. Il est trop tôt à date pour mesurer l'impact d'une présence renforcée sur site vis-à-vis de l'activité des salariés.

4. Les Services Généraux restent attentifs à la situation afin d'assurer un plan de continuité de services pour le retour sur site (restauration, confort thermique...) quel que soit le jour de la semaine pour permettre un retour optimal des salariés sur site.

Le Président
Eric BLAZY