

## Face au dogme de la direction, retrouvez la déclaration préalable de la CFE-CGC UES OBS lors du CSEC du 30 octobre 2025.



Face à la volonté clairement affichée de la Direction de réduire unilatéralement le nombre de jours de télétravail, le CSEC impulsé par les élus CFE-CGC ne pouvait que réagir.

Ce qui n'était au départ qu'esquissé, appliqué discrètement et par petites touches, apparaît désormais au grand jour, notamment grâce aux signalements des salariés et des représentants du personnel.

La Direction l'admet à présent ouvertement et l'assume. Tant mieux pour la transparence, mais la méthode, elle, reste profondément regrettable.



Le constat est clair et sans équivoque :

- L'accueil de cette nouvelle par les salariés est **nettement défavorable**. Dans un contexte de résultats en retrait et de déménagements ne prenant pas en compte un tel retour sur site, ils y voient **une sanction** plus qu'un projet d'organisation.
- La démobilisation qui en découle n'est pas une simple hypothèse. Il s'agit d'un risque réel qui menace **les conditions de travail, la qualité de service, la rétention des compétences et la performance**.
- Le projet heurte **l'esprit des accords en vigueur** et ne repose à ce stade sur **aucun fondement objectif** (capacitaire, managérial, qualité de service, sécurité, etc.) si ce n'est la sanction collective d'un dysfonctionnement marginal.

Si l'objectif est de « recréer du collectif », **évitons déjà d'entamer la confiance et la motivation** des salariés.

**Au-delà de ce constat, plusieurs risques sont identifiés**, qu'il ne faut pas sous-estimer :

- **Décisions hétérogènes** « à la main du manager » sans outil ni critères partagés, entraînant des inégalités de traitement, des tensions dans les équipes, une charge mentale supplémentaire, notamment chez les managers.
- **Atteinte à l'égalité de traitement** en fonction des décisions managériales qui varie selon les périmètres et la **situation d'activité** des salariés.
- **RPS** et absentéisme en hausse : quand on change les règles du jeu sans raison objective et sans adhésion du collectif, on récolte de l'incertitude.
- **Conditions de travail** qui varient en fonction du taux de flex appliqué et donc des places insuffisantes, des services dégradés le vendredi, du temps de trajet impacté par les déménagements, alors que cet impact était minimisé par la Direction en raison de ce télétravail possible à 3 jours.

Aussi, au regard de ces éléments, **et pour l'intérêt des salariés et du collectif à créer** nous demandons :

- **Le gel de toute réduction unilatérale** du télétravail, le temps d'une **concertation formelle** et documentée en CSEC et CSE des établissements concernés.
- La **justification écrite** du besoin : données de capacité par site, usages réels, impacts sur l'activité, sur les coûts et sur les collectifs.
- **Les outils et critères partagés** pour planifier la présence (lissage hebdomadaire, capacité réelle, services ouverts ... y compris le vendredi).
- **Les modalités de traitement des cas particuliers** (santé, handicap, parentalité, trajets) avec procédure claire et délais garantis.
- **Le rappel des droits existants** : respect des accords, primes, matériels, droit à la déconnexion, formations, égalité de traitement.

Enfin, nous souhaitons **les réponses aux questions suivantes** :

- Vous indiquez que « la décision reste à la main du manager ». **Pouvez-vous certifier** qu'un manager qui accorde **3 jours de télétravail** à un collaborateur ne sera **ni contredit ni sanctionné**, que ce soit par sa hiérarchie ou par les RH, dès lors que l'organisation de l'équipe et le service sont assurés ?

- **Pouvez-vous confirmer** que vous ne **dénoncerez pas par anticipation** les avenants comportant **3 jours de télétravail** pour les remplacer par des avenants à **moins de jours** ?
- **Quels éléments factuels** (capacitaires, qualité, sécurité, satisfaction client, coûts) justifient ce changement et **quels indicateurs** suivrez-vous pour en mesurer l'impact réel sur l'activité et sur les salariés ?
- **Quel plan de continuité des services** sur site (restauration, maintenance, confort thermique, postes disponibles) garantit une présence répartie **sur toute la semaine**, vendredi compris ?

**En conclusion**, vous l'aurez compris, la CFE-CGC UES OBS demande **une méthode, des règles claires, et des garanties**. À défaut, nous prendrons note de la volonté de la Direction de porter atteinte au respect de l'esprit de l'accord et à l'équilibre de la performance durable de l'entreprise.

Monsieur le Président, nous vous remercions de votre écoute attentive concernant le télétravail.

## Vos représentants CFE-CGC ENOVACOM



Teddy TELCIDE  
06 82 36 06 53



Marion BOYER  
07 86 66 09 23



Pierre CORSETTI  
06 37 39 65 14



**CHOISISSEZ  
CEUX  
QUI  
AGISSENT !**



S'abonner gratuitement  
Communications  
Tracts  
Newsletter



Site de la CFE-CGC  
S'informer  
Suivre l'actualité



Adhérer  
Nous soutenir  
Participer  
Rejoindre l'équipe