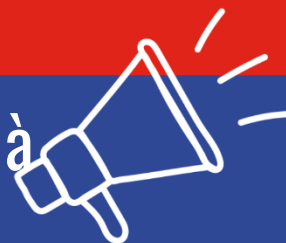


Le télétravail : un droit acquis à préserver et à défendre !



Octobre 2025 – UES OBS

Depuis 2020, le télétravail fait partie de notre quotidien. Bien utilisé, il allège les trajets, améliore et facilite l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et contribue à l'efficacité. Mal cadré, il fragilise les collectifs et génère des conflits interpersonnels. Pour donner suite à vos différentes interrogations, la CFE-CGC UES OBS fait le point, objectivement et concrètement.

Rappel des obligations de chacun

En signant un avenant de télétravail, chacune et chacun s'engage à :

- **Venir sur site au moins deux fois par semaine** (y compris les temps partiels ou les semaines avec pont)
- **Respecter le nombre de jours** de télétravail prévus par l'avenant
- **Déclarer ses journées de télétravail dans TimeToClick** lorsque le mode de télétravail est en jours flottant (en cas de jours fixes, la saisie est automatique dans l'outil).

NOTRE POSITION : appliquer les avenants dans l'esprit de l'accord tel qu'il a été négocié et signé à l'origine, avec un droit à l'imprévu (santé, transports, grèves, urgences familiales). La règle doit rester **utile**, pas punitive.

En revanche, l'entreprise doit également respecter ses obligations

- **Fournir le matériel prévu par l'accord** sur demande (chaise, bureau, caisson).
- **Verser la prime** de télétravail prévue dans [l'accord](#). Des écarts subsistent malgré nos alertes levées il y a plusieurs mois. Nous suivons les **vérifications du service paie** et vous tiendrons informés.
- **Fournir de bonnes conditions de travail sur site** :
 - Poste de travail **adapté et ergonomique**
 - **Équipements** nécessaires à l'exercice de vos fonctions
 - **Respect** des règles de sécurité et d'hygiène
 - **Pas de dégradation** des conditions au motif du télétravail partiel
- **Fournir des locaux proposant des espaces dédiés à la restauration**, en nombre suffisant. Aujourd'hui, un nombre important de sites reste dépourvu de solution de restauration.

Une réduction du nombre de jours télétravail, de 3 à 2 ?

Plusieurs équipes signalent une **volonté de la Direction de réduire** le nombre de jours télétravaillés.

Cela interroge et heurte le contrat moral quand :

- Les **3 jours** ont été **mis en avant à l'embauche** ou n'ont pas été remis en cause lors **d'intégrations d'autres entreprises**.
- Les **3 jours** de télétravail permettaient à la Direction de minimiser l'impact des projets de **déménagements** qui allongeaient les temps de trajets.
- La Direction valorisait la **réduction des temps de trajets** au nom de l'environnement.

Pourquoi ce changement de cap ?

La direction évoque plusieurs éléments :

- **La difficulté de contacter certains salariés**, que ce soit par teams, par téléphone ou directement en présentiel.
- **La difficulté d'organiser des réunions d'équipe** en présentiel
- Le besoin de **recréer les collectifs**

LES ALERTES CONCRÈTES DE LA CFE-CGC UES OBS

Ce changement de politique peut impacter à différents niveaux et de multiples manières :

- **Un taux de flex d'environ 0,4** dans certaines équipes ne permet **pas assez de places** pour accueillir tout le monde en même temps.
- **Aucun outil** pour permettre aux managers de répartir facilement la présence **sur la semaine**. Le constat est simple : des sites **vides** certains jours, **saturés** à d'autres.
- **Semaines incomplètes** : comment respecter **2 jours de présence** avec les jours fériés/ponts ?

- En province, des sites sont déjà **très chargés** du lundi au jeudi.
- **Services dégradés les vendredi** (restauration fermée, chauffage réduit) : il faut **rétablir ces services** avant le retour sur site ces jours-là.
- **Des situations particulières** sont à traiter : situations de **handicap**, contraintes médicales, etc.
- Laisser « **à la main du manager** » sans moyens ni critères clairs constitue un risque de **charge mentale** inutile et de décisions **incohérentes**. Les consignes seront différentes selon les équipes et les régions.

Et celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler ?

Certains postes **ne sont pas « télétravaillables »** ou certains domiciles **ne s'y prêtent pas**. Dans ce cas, **reconnaissons l'avantage** que représente le télétravail pour d'autres (trajets, organisation de la vie personnelle, restauration) ...

PROPOSITION CFE-CGC UES OBS : étudier une **indemnité mensuelle** spécifique pour les salariés **sans** télétravail possible.

Avenants : êtes-vous couverts ?

D'après les bilans fournis par la Direction, seulement **60 % d'avenants sont signés** — cela nous paraît **très éloigné de la réalité du télétravail réellement effectué**.

RAPPEL DE LA CFE-CGC UES OBS : sans avenant, vous n'êtes **pas sécurisé** juridiquement et vous **perdez des droits** (prime, matériel, cadre clair). **Faites-le régulariser (Myworkingway).**

En résumé

Le télétravail n'est **ni une faveur**, ni un principe immuable : c'est une **organisation de travail** avec des **droits** et des **devoirs**.

Préservez ce qui fonctionne, **corrigez** ce qui coince, ensemble et avec méthode.



LA CGE-CGC UES OBS À VOS CÔTÉS POUR :

- **Sécuriser** vos droits,
- **Remonter vos situations**,
- **Proposer des solutions** applicables sur le terrain.

Besoin d'aide sur votre avenant, votre équipement ou droits ?
Contactez-nous : nous vous répondons



CFE-CGC, notre ADN : vous défendre

Défendre votre pouvoir d'achat sera toujours une priorité



**CHOISISSEZ
CEUX
QUI
AGISSENT !**

Olivier Guyonnet – 06 43 85 98 60
Yannick Sihathavong – 06 64 93 84 95
Julien Civray – 07 86 41 99 58
Pierre Corsetti – 06 37 39 65 14
Lucien Henri Horvath – 06 77 82 22 17

Retrouvez tous nos engagements sur :
www.cfecgc-orange.org

