

Quand la communication cache déjà le détournement

L'accord Télétravail 2026–2028 a été signé par la **CGT** au niveau SLS.

Comme vous le savez tous, il ouvre jusqu'à **2 jours de télétravail par semaine** pour les postes éligibles, dans un cadre censé être clair, équitable et applicable à tous.

A Bidos, nous constatons avant même la mise en application de cet accord, des demandes contraires à l'esprit d'un **accord collectif** signé par la **CGT**.

Il est intolérable de constater une pression managériale pour refuser les demandes légitimes des salariés voulant effectuer deux jours de télétravail. Cette pression va jusqu'à demander aux salariés de ne pas formuler sa demande par écrit et surtout pas en utilisant le lien mis à disposition des salariés éligible au télétravail.

Un accord collectif ne peut pas être réécrit localement par consigne orale, par "**règle du service**" imaginaire ou tout simplement par **pression managériale**.

Le télétravail ne peut pas dépendre de l'arbitraire, du chef de service ou du rapport de force individuel.

Il manque un choix d'organisation du télétravail sur les communications !!!

Nous avons pu lire de nombreuses communications sur la réalisation du télétravail chez SLS. La **CGT** a relevé l'absence d'une modalité pourtant essentielle.

Vous pouvez constater qu'il manque un dispositif simple, lisible et pleinement assumé permettant **1 jour variable par semaine** dans des conditions normales d'utilisation.

Cette modalité est indispensable pour les salariés dont l'activité exige de l'adaptation, pour les équipes confrontées à des **variations de charge**, afin de **concilier l'organisation du service** avec les besoins réels des salariés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Sans cette organisation claire, le risque est connu d'avance, on affiche de la flexibilité sur le papier, puis **on impose localement des restrictions, des refus oraux ou des pratiques dissuasives**.

Aujourd'hui, les formules proposées par l'outil :

Formule 1 :	1 jour fixe / semaine
Formule 2 :	2 jours fixes / semaine
	1 jour fixe + 1 jour variable / semaine

À **BIDOS**, plusieurs remontées font déjà état d'une dérive préoccupante, avec des demandes qui ne seraient pas assumées par écrit, des refus peu ou pas tracés, des restrictions imposées oralement, une remise en cause du 2^e jour et une interprétation locale du texte plus restrictive que l'accord lui-même.

avec la **CGT** UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !

La **CGT** rappelle qu'un accord collectif doit être réellement applicable, identique pour tous les salariés éligibles, protégé contre les interprétations locales abusives et fondé sur une organisation du travail claire et précise, non sur des zones floues.



La **CGT** exige un délai supplémentaire afin de permettre aux salariés SLS de se positionner sur la formule d'un jour variable par semaine, la diffusion d'une note rappelant à l'ensemble des managers le respect des accords, la traçabilité obligatoire de toutes les demandes et de tous les refus, ainsi que l'arrêt immédiat des pressions verbales visant à dissuader les salariés de demander 2 jours de télétravail.

Éviter l'écrit pour éviter les statistiques de refus, c'est neutraliser le dialogue social. Remplacer un droit collectif par une autorisation variable selon le manager, c'est vider l'accord de sa substance.

Réduire le télétravail à une tolérance locale, ce n'est pas appliquer un accord c'est organiser son contournement.

La **CGT** invite chaque salarié éligible au télétravail et qui désire cette organisation de travail à déposer leur demande dans l'outil officiel, quand celui-ci sera remis à jours, demander une réponse claire, conserver toute trace écrite, signaler toute difficulté, pression ou refus non justifié.

Les droits collectifs ne se défendent pas par des consignes orales.

Ils se défendent par la transparence, l'écrit et l'action collective.

REJOINS NOUS



BIDOS, le 12/03/2026