

MARS 2026



Négociations, on continue.

Télétravail.

La **CFDT** a signé l'accord sur le télétravail.

Bien que cet accord ne soit pas mieux disant que celui qui existait jusqu'alors, et après l'échange que nous avons eu avec les salariés le 10 mars, la **CFDT** a préférée signer l'accord sur le télétravail et on vous explique pourquoi.

La **CFDT** a pris ses responsabilités en tant que syndicat majoritaire car sa signature ou son absence de signature est prépondérante.

Deux possibilités s'offraient à nous et le débat interne n'a pas été si simple : le combat politique avec la direction en ne signant pas l'accord ou bien opter pour la signature.

Il aurait été intéressant de mettre la direction face à ses contradictions (seuls 15% de salariés avec un avenant 3 jours les font réellement. Il semble donc plus opportun de pénaliser tous les

salariés plutôt que de s'attaquer aux 15% !) et de voir comment elle serait revenue vers les salariés mais nous avons privilégié les intérêts des salariés en suivant en cela la position légèrement plus favorable à la signature qui avait été exprimée lors des échanges de la réunion du 10 mars.

Par ailleurs, un accord nous a toujours semblé préférable à la perspective d'une charte.

Une charte signifie l'assurance de ne jamais pouvoir négocier un accord (quelque soit le sujet). Une charte signifie laisser à la main de la direction la définition de toutes les modalités liées au télétravail, la possibilité de réviser voire de révoquer unilatéralement cette charte à tout moment sans aucune possibilité pour nous, syndicats et salariés, de s'y opposer.

Au mieux une charte aurait pu reprendre la plupart des éléments de l'accord mais le pire (et la réputation d'Alten sur le dialogue social est bien connue !) pouvait être rédigé.

En particulier les salariés en temps partiel, et vous êtes nombreux, auraient été très fortement pénalisés par une charte alors que nous avions réussi à faire bouger les lignes sur ce sujet.

Voici les principaux éléments de l'accord mis à la signature :

- Pour 5 jours d'activité par semaine : présence sur site obligatoire de 3 jours ;
- Entre 3 et 4,5 jours d'activité par semaine : présence sur site obligatoire de 2 jours ;
- Entre 1 et 2.5 jours d'activité par semaine : présence sur site obligatoire de 1 jour.

Nous avons fait préciser dans la dernière version la notion de site obligatoire = site Worldgrid ou site client ou tout déplacement professionnel.

Le télétravail s'effectue par journée complète.

L'indemnité forfaitaire destinée à couvrir les frais engendrés par le télétravail (électricité, internet, téléphonie...) est de 2,5 € par journée télétravaillée et est plafonnée à 20 € par mois.

Achat matériel : l'ensemble des achats doit être fait sur la même année, la demande de remboursement devra se faire la même année civile que celle des achats. 1 demande par période de 3 années. Remboursement à hauteur de 50% plafonné à 300€.

La mise en application de ce nouvel accord télétravail devrait être effective le 4 mai 2026

Vous pouvez retrouver l'accord signé sur notre site : <https://www.cfdt-worldgrid.org/>



Les autres négociations

Les accords suivants sont en cours de négociation : Temps de travail, Egalité pro, Horaires atypiques, NAO, PEE (Plan d'Épargne Entreprise).

Il restera à aborder les négociations relatives aux sujets suivants : Mesures Sociales, Mobilité durable, QVT, Handicap et Santé

Les NAO on vous en parle très prochainement....

Salarié et intercontrat

Quand vous êtes en intercontrat, pour éviter de recevoir une convocation pour un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, assurez-vous auprès de votre manager de la possibilité de faire du télétravail.

Même si vous avez l'impression de ne rien faire de plus sur site que chez vous, il est préférable de venir sur site et ensuite de faire une demande systématique à votre manager à chaque fois que vous voulez télétravailler.

La direction ne communique absolument pas à ce sujet et cela fait plusieurs cas où la **CFDT** assiste des salariés qui en pâtissent.

Pour mémoire, il est de la responsabilité de l'employeur de trouver un travail aux salariés (Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-21.396).

Abondement du CET

Pour les salariés **en contrat de génération** qui ont la possibilité d'abonder leur CET, une demande d'abondement du CET doit être faite dans les 6 mois précédents le départ de l'entreprise. Un formulaire de demande d'abondement (contacter les RH ou nous contacter pour l'obtenir) est à renseigner (3 onglets) et à faire signer par son manager et la HRBP. Ensuite il faut créer un ticket RH : Mes Services RH / Contacter mon HR Admin (Catégories = Autres demandes, Services = Question générale)

Avant la mise en place du futur accord sur le Temps de travail, pour les salariés, **hors contrat de génération, qui peuvent et souhaitent profiter de l'abondement de leur CET ancien**, il est conseillé d'utiliser le formulaire de temps partiel pour positionner les jours d'abondement, de le faire signer par son manager et ensuite de l'envoyer aux services RH. Nous consulter pour plus de renseignements.

Fractionnement

Dans le mail de la direction envoyé le 16 mars « Informations diverses sur vos congés », le point sur les congés de fractionnement 2026 fait référence aux critères légaux. Parmi ces critères (voir plus précisément les articles du Code du travail L3141-17 à L3141-20) il est question de jours ouvrables (i.e. 6 jours de travail par semaine). Or nous travaillons en jours ouvrés (i.e. 5 jours par semaine).

En conséquence, pour obtenir 2 jours de fractionnement, chaque année vous devrez poser 5 jours de congés principaux en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Comité de groupe

A l'initiative de la **CFDT**, le CSE a demandé et voté pour la mise en place d'un comité de groupe.

Une réponse favorable a été donnée et un courrier a été envoyé à toutes les organisations syndicales du groupe pour qu'elles désignent les membres qui participeront à la négociation de l'accord sur la constitution de ce comité de groupe

Quand cet accord sera signé, la direction aura 6 mois pour mettre en place le comité de groupe.

Entretiens professionnels

La Cour de cassation dans un arrêt du 15 octobre 2015 rappelle que : si l'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés, la méthode retenue doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Ainsi les évaluations trop subjectives peuvent être jugées illégales.

Un rempart essentiel pour protéger les salariés des jugements arbitraires et garantir que leurs compétences soient mesurées de manière juste et équitable.

Du côté du CSE

Les élus ont voté un budget prévisionnel pour les activités du CSE pour l'année 2026. Une communication du CSE, avec les détails nécessaires, vous a informé du lancement de la campagne de validation des QF, qui permet de définir votre taux de participation CSE.

Ce taux de participation CSE aux activités 2026 vous permettra de bénéficier des prestations et des subventions mises en place par le CSE.

Par ailleurs, des référents locaux ont été désignés lors du CSE de mars. Leur rôle est d'animer une équipe constituée d'élus et de bénévoles pour faire fonctionner des activités locales pour chacun des sites : Bezons et Echirolles. Les référentes locales sont :

- **Carole Magre pour Bezons**
- **Agnès Guillermin pour Echirolles**

Nous les remercions sincèrement pour leur candidature et nous ne manquerons pas de les aider à faire vivre ces commissions locales si importantes pour établir du lien entre les salariés.

La **CFDT** rappelle qu'elle soutient toujours les activités proposées à l'ensemble des salariés, que ce soit au niveau national comme au niveau local.

Les représentants du personnel mieux perçus

Une étude de la Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques), publiée début 2026 sur les données de 2023 (soit 6 ans après les ordonnances travail de 2017) montre que les instances représentatives du personnel ont amélioré leur image auprès des salariés. En effet, 51% d'entre eux estiment qu'elles traduisent bien leurs aspirations contre 46% en 2017. Et 41% jugent que les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans leur représentation contre 37% en 2017.

Côté direction aussi 79% des employeurs jugent positivement la prise en charge des aspirations des salariés par les représentants du personnel et 42% jugent irremplaçables les syndicats. (Sources CFDT Magazine février 2026)

Pour vous informer et nous joindre :

Site web : <https://www.cfdt-worldgrid.org/>

LinkedIn :

<https://www.linkedin.com/company/cfdt-worldgrid>

Vous pouvez également poser vos questions : <https://www.cfdt-worldgrid.org/nous-contacter/>

As-tu déjà pensé à adhérer à la CFDT ?



Nous te proposons de rejoindre le collectif **CFDT** de Worldgrid.

Plusieurs d'entre nous ont franchi le pas, tu peux le faire également.

Si tu le souhaites il suffit de [cliquer ici](#).

Nous sommes aussi à ta disposition pour en discuter.

Adhérer à la CFDT, c'est bénéficier de services !

Pour en savoir plus : cliques [ici](#)

