

# Le télétravail (TT), quel bilan 2025 ?

## COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION TÉLÉTRAVAIL DU 1<sup>er</sup> avril 2026

On aime télétravailler à FTV : près de 3000 salariés ont signé un avenant au 31 décembre 2025, et dans certains sites, plus de 40% des salariés sont des télétravailleurs.

Ce que cela signifie ? La direction n'analyse pas le phénomène, tout comme, dans les sites, on ne se préoccupe pas vraiment des impacts du TT sur les organisations du travail, sur la santé physique et psychologique des salariés télétravailleurs et de leurs collègues sur site, sur le bilan énergétique de FTV...

Bref, le TT a été mis en place... Et c'est tout.

### **La Cfdt insiste pour aller au-delà du simple comptage du nombre de télétravailleurs.**

Nous posons inlassablement les mêmes questions, lors des commissions de suivi de l'accord Télétravail que nous avons signé avec enthousiasme : le TT nous apparaît toujours comme un mode d'organisation du travail qui peut alléger le quotidien des salariés. Mais qui peut aussi être le signe d'un mal être au travail, quand des salariés fuient le bureau ou leur collectif de travail.

Moins de temps de trajets, plus de temps disponible ; meilleure concentration sur le travail quand de plus en plus souvent le concept de l'open space s'impose au bureau ; et un impact écologique du travail moindre, dans une certaine mesure.

### **Mais la réalité est plus complexe et la mise en œuvre de l'accord signé nous laisse parfois dubitatifs.**

Ainsi, nous n'avons pas connaissance des refus de demandes de TT. Pourquoi y a-t-il refus ? Pourquoi par exemple refuser par principe le TT le mercredi ?

Ou encore, pourquoi accorder le TT à des salariés qui, on le sait dès le dépôt de la demande, seront confrontés à des difficultés techniques pour exercer en TT (problèmes de connexion, d'accès à certains outils métiers, etc.). Pourquoi accorder du TT à 100% à certains salariés ? Comment un encadrant CDD peut-il être en TT à 100% pendant son contrat ?

Nous demandons par ailleurs que les préconisations de TT du médecin du travail soient respectées partout : les refus doivent être motivés par une impossibilité technique, ou par le risque de désorganisation du service.

Et comment faire respecter la définition du TT « exceptionnel » (en hausse en 2025 alors qu'il ne devrait pas y en avoir !), ou « occasionnel » \*, encore utilisé dans certains sites pour permettre à des salariés, essentiellement des journalistes, à être en TT du jour au lendemain parce que leur activité le permet ce jour-là.

Désorganisant le service, puisque ce TT ne figure pas au planning ; alors que la solution existe : faire signer un avenant « jours variables », qui permet l'exercice souple du TT (y compris pour moins de 40 jours par an).

\* Télétravail occasionnel : Le télétravail occasionnel peut s'exercer de manière occasionnelle avec l'accord de la hiérarchie, **pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence qui empêchent la venue sur site** (conditions climatiques, problème de transport, mouvement social, ...)

Le télétravail occasionnel est donc ponctuel et non régulier dans le sens où il ne s'inscrit pas dans l'organisation du travail de façon récurrente et anticipée.

**Rappel : pas de commission de recours pour contester le refus d'accorder du TT à un salarié, mais un comité de coordination RH, qui traite, entre autres, de ces refus. Il peut être sollicité par les RH et par les organisations syndicales, sur des dossiers individuels ou collectifs.**

La Cfdt rappelle que la réunion de service, telle que prévue dans l'accord, est essentielle pour parler travail et organisation du travail. Nous demandons également un bilan des moyens techniques mis en œuvre pour permettre le télétravail notamment des PTA, ainsi qu'une liste à jour des activités télétravaillables.

Enfin, la Cfdt a revendiqué, lors des réunions NAO ces dernières années, une augmentation de l'indemnité TT à hauteur du plafond URSSAF. La charge financière du travail est reportée sur le télétravailleur, qui paye ses factures d'électricité, de chauffage, d'internet... voire achète du matériel informatique. Alors que FTV, potentiellement, est en économie sur ces postes. Potentiellement, car nous n'en savons rien : la direction dit ne pas pouvoir chiffrer ces économies. Ne peut pas ou ne veut pas ?

Sur le papier, c'est séduisant : le TT serait donc « bon » pour tout et tous.

**Moins de trajets, moins d'émissions de CO<sub>2</sub>** : Oui, et certaines études évaluent cette réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de -30 à -40% pour un salarié en TT 2 jours par semaine. Si ce salarié ne déménage pas pour aller vivre plus loin du boulot, s'il ne prend pas sa voiture pour des trajets courts qu'il ne ferait pas s'il devait travailler au bureau, etc.

**Moins de salariés présents au bureau, moins d'énergie consommée...** Moins de surface à chauffer, à éclairer, à climatiser, moins de connexions internet. Mais le pari de l'open space à FTV permet-il de diminuer la facture énergétique dans les espaces de bureau ? On ne va pas cailler au boulot parce que l'effectif présent est réduit !

Depuis 2020, avec la montée en puissance du TT, le bilan réel de celui-ci est examiné, par exemple par l'ADEME : un jour de télétravail par semaine diminue **les émissions de gaz à effet de serre de 7 à 10 % par salarié** ; 3 jours de TT par semaine, c'est - 30% d'émissions, si le logement est bien isolé et si le salarié habite à proximité du lieu de travail (pas de longs trajets en voiture les jours de travail en présentiel).

**... mais plus de chauffage (ou de clim) et d'électricité à la maison.** Le télétravailleur monte le chauffage pour ne pas avoir froid (jusqu'à 60% de l'impact carbone du TT !), et l'été, pour pouvoir travailler malgré la chaleur, la clim prend le relais.

**Et plus de visio et de mails : la consommation numérique explose.** Le télétravailleur se connecte à des visio parfois interminables et avec la caméra pour que tout le monde voit qu'il est bien assis à un bureau, il envoie des mails (de préférence en « répondre à tous », pour montrer qu'il bosse), il envoie des fichiers lourds...

Une heure de visioconférence en HD = environ **150 à 200 g de CO<sub>2</sub> émis** (serveurs, transmission, stockage). Pas énorme pour un seul télétravailleur, peut-être : mais multiplié par des milliers de salariés, cela commence à peser.

Et à FTV, pas besoin d'être en télétravail pour se connecter à une visio, au siège notamment : on est dans les locaux mais on ne se rend pas en salle de réunion, on reste à son étage, et hop !

**Et l'équipement ?** Si FTV fournit le matériel informatique, pour le reste... Tous les télétravailleurs n'ont pas été équipés d'un double écran, d'une imprimante, sans parler du bureau et de la chaise qui vont bien pour ne pas avoir mal au dos à la fin de la journée. Le télétravail, c'est donc aussi un impact sur le budget du salarié. Et sur l'environnement : chaque appareil a un coût écologique (fabrication, transport, métaux rares, fin de vie).

**Mais l'écologie, ce n'est pas que l'environnement : le bien être, c'est important aussi.** Le télétravail peut permettre de mieux respecter son rythme personnel, de manger mieux (chez soi), de diminuer le stress dû aux trajets en voiture et aux bouchons.

**Et le TT peut aussi nous inciter à inventer un nouveau rapport au travail.** Ce que justement FTV ne semble pas avoir compris : réfléchir au travail ensemble et au rôle de chacun dans son collectif, et permettre plus d'autonomie. Alors qu'à FTV, plus on avance, plus on contrôle, plus on restreint, plus on expose les règles communes, et, paradoxalement, on en invente de nouvelles qui pompent de l'énergie et du temps... Mais jamais, on analyse, on essaye de comprendre, on régule.

**Pour la Cfdt, le Télétravail est un outil pour travailler mieux,  
vivre mieux, polluer moins.  
Et pour France Télévisions ?**

**Comment optimiser son poste de travail à la maison ?** Mieux gérer l'énergie, c'est impératif !

**Le chauffage :** monter le chauffage uniquement dans la pièce de travail (porte fermée, 19 °C max), le baisser pendant la pause déjeuner, investir dans des thermostats programmables.

**La lumière :** travailler près d'une fenêtre si c'est possible, privilégier les lampes LED (consomment jusqu'à 80 % de moins qu'une ampoule classique), éteindre les appareils inutilisés, les débrancher le soir (même éteints, chargeurs, écrans ou imprimantes consomment de l'électricité : la multiprise avec interrupteur, c'est idéal !).

**La consommation numérique :** éviter les visio inutiles, couper la caméra en visio, préférer un drive à l'envoi par mail de pièces jointes lourdes, limiter les pièces jointes lourdes (préfère un lien Drive ou un document partagé), trier régulièrement les mails et les dossiers partagés, ne pas laisser ouverts des onglets inutilisés sur l'ordinateur...

[Lien vers le Guide du télétravailleur, sept.-oct. 2025](#)

**Pour toutes informations concernant la mise en œuvre  
du Télétravail à FTV :**

**Vos représentantes Cfdt :**

Yvonne Roehrig (DSC) et Séverine Dangin (DS)